



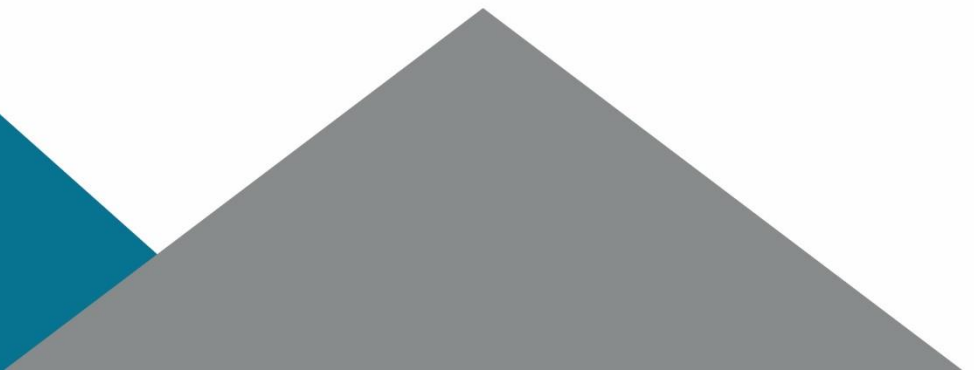
POLÍTICA DEL PLAN DE SUCESIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN Y PUESTOS CLAVE

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO 1: MARCO GENERAL	2
1. INTRODUCCIÓN	4
2. FUNDAMENTO LEGAL	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
4. OBJETIVO DE LA POLÍTICA.....	4
5. DEFINICIONES.....	5
6. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	6
7. POLÍTICAS GENERALES	6
CAPÍTULO II: GESTIÓN DEL PLAN DE SUCESIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA ALTA DIRECCIÓN Y PUESTOS CLAVE	9
1. FUNDAMENTOS PARA EL DESARROLLO DE LA POLÍTICA DEL PLAN DE SUCESIÓN.....	11
2. GOBIERNO Y RESPONSABILIDADES	11
3. PROCEDIMIENTO DE SUCESIÓN	12
3.1 <i>Identificación de los miembros de Alta Dirección y Puestos Clave</i>	12
3.2 <i>Identificación de sucesores</i>	13
3.3 <i>Plan de desarrollo y cierre de brechas</i>	14
3.4 <i>Sucesión</i>	14
4. IDENTIFICACIÓN DE INFRACCIONES Y SANCIONES	15
CAPÍTULO III: DISPOSICIONES FINALES	17
CUMPLIMIENTO	19
SANCIONES	19
CASOS NO PREVISTOS	19
MODIFICACIONES	19
DEROGATORIA.....	19
AUTORIZACIÓN	20



CAPÍTULO I
MARCO GENERAL



CAPÍTULO I

MARCO GENERAL

1. Introducción

Las entidades del Grupo Financiero (para efectos de esta Política se entenderá como "las entidades del Grupo Financiero" a Banco de los Trabajadores, Financiera de los Trabajadores, S.A., Casa de Bolsa de los Trabajadores, S.A. y Aseguradora de los Trabajadores, S.A.), reconocen que el proceso de cambio de los miembros de la Alta Dirección y Puestos Clave es inevitable y puede ser un gran desafío enfrentarlo.

La presente Política del Plan de Sucesión de la Alta Dirección y Puestos Clave, permitirá a las entidades del Grupo Financiero, estar preparados ante la necesidad de realizar cambios o reemplazos en los Puestos Clave de los miembros de la Alta Dirección; otorgando los lineamientos que permitan el desarrollo de las cualidades, capacidades y aptitudes de los sucesores y un adecuado traspaso de autoridad e información, asegurando la estabilidad y continuidad del negocio de las entidades del Grupo Financiero.

Esta Política ha sido aprobada por la Junta Directiva y Consejo de Administración (según aplique); su estricto cumplimiento ayudará en el desarrollo de un marco de referencia apropiado para la aplicación de estándares y principios que regirán en la identificación, desarrollo y preparación de potenciales candidatos, así como, un proceso de sucesión ordenado.

2. Fundamento Legal

- a. Ley de Bancos y Grupos Financieros (Decreto 19-2002 del Congreso de la República de Guatemala).
- b. Ley Orgánica del Banco de los Trabajadores (Decreto Ley 383 del Jefe del Gobierno de la República).
- c. Ley de Sociedades Financieras Privadas (Decreto Ley 208 del Jefe de Gobierno de la República).
- d. Ley de la Actividad Aseguradora (Decreto 25-2010 del Congreso de la República de Guatemala).
- e. Ley del Mercado de Valores y Mercancías (Decreto 34-1996 del Congreso de la República de Guatemala).
- f. Reglamento de Gobierno Corporativo (Resolución JM-62-2016 de la Junta Monetaria y sus modificaciones).
- g. Reglamento de Gobierno Corporativo para Aseguradoras y Reaseguradoras (Resolución JM-3-2018).
- h. Reglamento Interno de Bolsa de Valores, S.A. (Aprobado por la Asamblea General Ordinaria de Accionistas del 3 de octubre del 2003).
- i. Otras leyes y disposiciones bancarias, financieras, de seguros y demás aplicables a las entidades del Grupo Financiero

3. Ámbito de aplicación

Esta Política es aplicable para la planificación, preparación e implementación de la sucesión de los miembros de la Alta Dirección y Puestos Clave de las entidades del Grupo Financiero.

4. Objetivo de la Política

Establecer principios, estándares y prácticas que deben regir para la identificación, desarrollo y preparación de potenciales candidatos, así como, un proceso de sucesión ordenado de los miembros de la Alta Dirección y Puestos Clave de las entidades del Grupo Financiero. Por lo anterior, se deberá:

- a. Mantener la cultura organizacional, los conocimientos y experiencia de los miembros de la Alta Dirección y Puestos Clave de las entidades del Grupo Financiero, como elementos primordiales de la estrategia competitiva.
- b. Definir los procedimientos necesarios para gestionar los riesgos de sucesión de los miembros de la Alta Dirección y Puestos Clave, garantizando el desarrollo de la estrategia y la sostenibilidad de las entidades del Grupo Financiero a largo plazo.
- c. Definir los roles y responsabilidades en la gestión del riesgo de sucesión.

5. Definiciones

Adicionalmente a las indicadas en el Código de Ética y Conducta, se establecen las siguientes definiciones:

- a. **Brecha:**
Déficit de competencias, requisitos académicos, experiencia y conocimientos del sucesor en relación con el puesto clave de acuerdo con el perfil de puesto clave.
- b. **Cadena de valor:**
Es una herramienta estratégica usada para analizar las actividades de las entidades del Grupo Financiero y que le permiten generar una ventaja competitiva.
- c. **Candidatos Potenciales:**
Son todos aquellos colaboradores que ocupan una posición definida como ruta de carrera en las entidades del Grupo Financiero a los que se les puede desarrollar las aptitudes, cualidades y requisitos para ocupar un puesto clave.
- d. **Colaborador:**
Para efectos de esta política se entenderá como colaborador, al personal contratado por las entidades que conforman el Grupo Financiero; así como, al personal contratado por empresas outsourcing, asignado a dichas entidades.
- e. **Plan de sucesión:**
Es un proceso estratégico de las entidades del Grupo Financiero el cual otorga crecimiento y continuidad a las mismas, con la finalidad que se encuentren preparadas en caso de que los miembros de la Alta Dirección y Puestos Clave se retiren de éstas, y de esta forma puedan ser sustituidos por otros que dispongan de las competencias necesarias para el puesto, ya que, de no ser así, podrían presentarse inconvenientes de continuidad en las entidades del Grupo Financiero.
- f. **Puestos clave:**
Es aquel puesto que resulta de vital importancia para el negocio y/o para la gestión de un área, para los cuales es imprescindible retener al ocupante del puesto y/o contar con un candidato potencial para sucederlo, derivado que las funciones que realiza están asociadas a procesos altamente sensibles en términos de continuidad operacional y alto costo de reemplazo.
- g. **Riesgo de sucesión:**
Es la posibilidad que las entidades del Grupo Financiero incurran en pérdidas económicas o de reputación por omitir un plan de continuidad de la empresa mediante la sucesión de la Alta Dirección y Puestos Clave, especialmente en los casos en los que estos cambios se producen de una manera acelerada o inesperada.

h. Sucesor:

Son aquellos colaboradores, dentro de los candidatos potenciales, con menor brecha para ocupar un puesto clave, cumpliendo al menos el mínimo establecido respecto al apego del perfil.

6. Confidencialidad de la información y documentación

Constituye información confidencial el plan de sucesión de los miembros de la Alta Dirección y Puestos Clave de las entidades del Grupo Financiero.

Para la protección y administración de esta información, debe observarse lo establecido en el Manual de Clasificación de Información y el Manual Etiquetado y Manejo de Información.

7. Políticas generales

A continuación, se presentan los lineamientos generales que acompañan implícitamente el plan de sucesión de los miembros de Alta Dirección y Puestos Clave:

- a. La Dirección Corporativa de Gestión Humana se apoyará para el desarrollo de los planes establecidos dentro de la presente Política, en los perfiles y las competencias que se requieran para cada uno de ellos, atendiendo a lo establecido en la Política de Perfil Descriptor de Alta Dirección. Se establecerán procedimientos internos para identificar la diversidad de capacidades, conocimientos, experiencia y visiones con las que deben de contar.
- b. Las entidades del Grupo Financiero deben fomentar el desarrollo profesional interno y la promoción de los candidatos potenciales a los puestos de Alta Dirección y Puestos Clave.
- c. Si al momento de originarse el puesto vacante internamente no hay candidatos potenciales, las entidades del Grupo Financiero podrán implementar el reclutamiento externo, pudiendo auxiliarse de entidades que provean asesoría en Recurso Humano.
- d. El proceso de sucesión de miembros de la Alta Dirección y Puestos Clave, deberá ser realizado con criterios independientes e imparciales, atendiendo los principios de Gobierno Corporativo y de las entidades del Grupo Financiero.
- e. Cualquier excepción a las políticas descritas previamente, deberá ser documentada por la Dirección Corporativa de Gestión Humana. Lo anterior, deberá ser presentado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y con su visto bueno, podrá ser elevado a Junta Directiva y/o Consejo de Administración (según aplique) para su respectiva aprobación, la cual, deberá constar en acta.
- f. Los candidatos potenciales deben contar con la experiencia y competencias necesarias para gestionar el negocio y el personal bajo su supervisión. Deben tener acceso a cursos de capacitación para conservar y mejorar sus competencias y mantenerse al tanto de actualizaciones de acuerdo con el área bajo su responsabilidad.
- g. Los Puestos Clave (críticos) de la Alta Dirección deben de identificarse y quedar constados en acta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con base a la estrategia, mejores prácticas y a la continuidad del negocio. Para los puestos mencionados anteriormente, deberán mantenerse en lo posible, dos o más posibles candidatos para dicho reemplazo.

- h. Para aquellos puestos en los que la normativa vigente exija determinadas calidades y/o aptitudes profesionales, morales, técnicas y requisitos legales, los candidatos potenciales deberán llenar tales requisitos.
- i. La Junta Directiva y/o Consejo de Administración (según aplique) previo a nombrar al Gerente General, o quienes hagan sus veces, y las personas obligadas que les reportan directamente a éstos, deberá considerar las calidades de solvencia económica, seriedad, honorabilidad, responsabilidad, conocimientos y experiencia, que aseguren una adecuada gestión y/o prestigio de la entidad.

Previo al nombramiento de los cargos, se deberán realizar las verificaciones y evaluaciones pertinentes para constar que las calidades anteriormente mencionadas se cumplen. Posteriormente, se deberán realizar las verificaciones y evaluaciones periódicas, para que dichas calidades se mantengan durante el ejercicio de su cargo; de conformidad con lo establecido en el Manual de Selección de Personal.

Las verificaciones y evaluaciones realizadas deberán estar debidamente documentadas en el expediente respectivo.



CAPÍTULO II

GESTIÓN DEL PLAN DE SUCESIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA ALTA DIRECCIÓN Y PUESTOS CLAVE



CAPÍTULO II

GESTIÓN DEL PLAN DE SUCESIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA ALTA DIRECCIÓN Y PUESTOS CLAVE

1. Fundamentos para el desarrollo de la Política del Plan de Sucesión

El marco general dentro del cual se desarrolla la Política del Plan de Sucesión de la Alta Dirección y Puestos Clave de las entidades del Grupo Financiero, incorpora los siguientes elementos:

- a. **Idoneidad**
Esta Política respalda la sucesión de los miembros de la Alta Dirección y Puestos Clave en términos de capacidad y aptitud del negocio de las entidades del Grupo Financiero, mediante la selección de los candidatos potenciales mejor calificados y capaces para ocupar dichos puestos.
- b. **Equidad**
Tendrán igual oportunidad de participar en los procesos de sucesión aquellos que se encuentren en las mismas circunstancias de calidades, competencias, habilidades, antigüedad, sin realizar ninguna distinción que pueda considerarse como discriminación.
- c. **Imparcialidad**
Esta Política está diseñada para garantizar justicia con respecto a la ocupación de puestos de la Alta Dirección y Puestos Clave dentro de las entidades del Grupo Financiero, entre candidatos potenciales internos.
- d. **Objetividad**
Los fundamentos de la sucesión de los miembros de la Alta Dirección y Puestos Clave en las entidades del Grupo Financiero se basan en el enfoque unificado del manejo y metodología para apoyar su visión, misión, objetivos y estructura organizacional.
- e. **Sostenibilidad**
El plan de sucesión está diseñado principalmente para apoyar la continuidad del negocio y para proporcionar una lista de candidatos potenciales, como una gestión de riesgo de operación con respecto al final del servicio de los miembros de la Alta Dirección y Puestos Clave, para garantizar el crecimiento sostenible de las entidades del Grupo Financiero.
- f. **Transparencia**
Esta Política se basa en la rendición de cuentas, informando de manera sistemática, clara y oportuna sobre los objetivos y/u oportunidades ante todas las partes interesadas con respecto a la sucesión de los miembros de la Alta Dirección y Puestos Clave de las entidades del Grupo Financiero.

2. Gobierno y responsabilidades

Las responsabilidades en la gestión del plan de sucesión de los miembros de la Alta Dirección y Puestos Clave de las entidades del Grupo Financiero y sus encargados, entre otros, son:

a. Junta Directiva y/o Consejo de Administración

Es el órgano encargado de aprobar la Política de Plan de Sucesión de la Alta Dirección y Puestos Clave y sus respectivas actualizaciones, propuestas por el Comité de Auditoría con el visto bueno de la Comisión de Gobierno Corporativo, Ética e Integridad; así como las políticas que deberán abarcar los aspectos siguientes:

- i. Evaluación de las calidades descritas para que se cumpla con las mismas previo a que las referidas personas sean nombradas en sus cargos y que estas calidades se mantengan mientras duren sus cargos.
- ii. Acciones tendentes a corregir situaciones cuando las entidades tengan conocimiento de hechos relevantes que afecten o puedan afectar negativamente las calidades de dichas personas.

b. Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Es el órgano encargado de presentar a la Junta Directiva y/o Consejo de Administración (según aplique), las evaluaciones sobre las calidades de las personas que estén siendo postuladas a algún cargo, según lo descrito en la presente política.

c. Gerente General

Será responsable de facilitar los medios y dirigir la implementación de la presente Política en las entidades del Grupo Financiero, procurando, motivando y facilitando su incorporación en el modelo de gestión.

Para ello, además impulsará los programas de transformación cultural necesarios para que esta Política, más que un requisito normativo interno, se consolide como parte de la filosofía y cultura institucional.

d. Dirección Corporativa de Gestión Humana

Es el encargado de velar por el cumplimiento de la presente Política.

3. Procedimiento de sucesión

A continuación, se detallan los pasos a seguir para resguardar la continuidad de las funciones de un miembro de la Alta Dirección y Puestos Clave, en preparación de su sucesión.

3.1 Identificación de los miembros de Alta Dirección y Puestos Clave

La Dirección Corporativa de Gestión Humana es responsable de identificar a los miembros de la Alta Dirección y Puestos Clave, esta identificación se basa en la metodología de selección de Puestos Clave que considera tres (3) criterios, los cuales son:

CRITERIO	PESO PORCENTUAL
Disponibilidad en el mercado	12%
Requerimientos	38%
Impacto institucional	50%

Asimismo, cada criterio está integrado por los siguientes componentes:

CRITERIO	COMPONENTE	PESO PORCENTUAL
Impacto institucional	Puestos críticos	10.00%
	Cadena de valor	23.00%
	Estrategia actual	27.00%
	Valoración de puestos	40.00%

CRITERIO	COMPONENTE	PESO PORCENTUAL
Requerimientos	Experiencia laboral	33.33%
	Formación académica	33.33%
	Relaciones	33.34%
CRITERIO	COMPONENTE	PESO PORCENTUAL
Disponibilidad en el mercado	Genérico	33.00%
	De negocio	67.00%
	Especializado	100.00%

La Dirección Corporativa de Gestión Humana preparará el informe de identificación de miembros de Alta Dirección y Puestos Clave, el cual someterá a consideración y aprobación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

3.2 Identificación de sucesores

La Dirección Corporativa de Gestión Humana creará un perfil por cada candidato potencial en el Módulo de Carrera y Sucesión (en adelante el "Módulo"), y creará en este el período de gestión del talento, como base para programar y realizar las siguientes evaluaciones para medir su:

- a. Potencial:
 - i. Liderazgo.
 - ii. Pruebas proyectivas de personalidad.
- b. Desempeño:
 - iii. Desempeño por competencias.
 - iv. Cumplimiento de objetivos.

La Dirección Corporativa de Gestión Humana, ingresará los resultados de las evaluaciones en el Módulo, lo que permitirá determinar:

- a. Clasificación de candidatos en la campana de Gauss (10%-70%-20%) por potencial o desempeño.
- b. Calificación combinada (potencial y desempeño) para su clasificación de acuerdo con la Metodología de 9 cajas de medición: (1) bajo desempeño, (2) cuestionable, (3) ejecutor, (4) reubicación, (5) puesto clave, (6) efectivo o confiable, (7) futuro líder, (8) alto desempeño y (9) estrella o alto potencial.

Por cada miembro de Alta Dirección y Puestos Clave, se seleccionarán los tres candidatos con el mejor puntaje de acuerdo con la metodología vigente; asimismo, este puntaje se utilizará de base para clasificarlos por orden de prioridad.

La Dirección Corporativa de Gestión Humana, elaborará el cuadro de reemplazo con los resultados de la identificación de sucesores para miembros de la Alta Dirección y Puestos Clave, el cual someterá a consideración y aprobación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Corresponde a los miembros de Alta Dirección y Puestos Clave de las entidades del Grupo Financiero, proporcionar el visto bueno de candidatos potenciales para la sucesión de sus respectivos puestos, con base a los posibles sucesores identificados en las rutas de carrera.

3.3 Plan de desarrollo y cierre de brechas

La Dirección Corporativa de Gestión Humana designará en los Cuadros de Reemplazo a los sucesores de los miembros de la Alta Dirección y Puestos Clave, según lo aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

A partir de la designación en los Cuadros de Reemplazo, se crearán el plan de desarrollo y cierre de brechas, en conjunto con los miembros de Alta Dirección y Puestos Clave, el sucesor y la Dirección Corporativa de Gestión Humana. Este Plan debe constar por lo menos de:

- a. Acciones de intercambio de roles, asignación proyectos para el sucesor en las cuales el miembro de la Alta Dirección y Puestos Clave, debe dar entrenamiento, tutoría y retroalimentación.
- b. Plan de formación individual, compromisos individuales asumidos por el sucesor, para cerrar brechas en formación académica u otros conocimientos técnicos.

El cumplimiento del plan de desarrollo y cierre de brechas será monitoreado por el miembro de la Alta Dirección y Puestos Clave a ser sucedido, y por la Dirección Corporativa de Gestión Humana; asimismo, se ha establecido que el cierre de las brechas debe efectuarse en promedio entre tres a cinco años.

3.4 Sucesión

a. Temporal

Ante la ausencia temporal (vacaciones, viajes, licencia, otros) de un miembro de la Alta Dirección y Puestos Claves, el jefe inmediato del puesto en mención deberá asignar al sucesor interino, con visto bueno de su superior.

b. Permanente

Ante la ausencia permanente de un miembro de la Alta Dirección y Puestos Claves, el jefe inmediato del puesto en mención con visto bueno de su superior, evaluará si será reemplazado con el sucesor identificado internamente o por un candidato externo, para luego proponerlo a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y según sea su resolución posteriormente, a la Junta Directiva y/o Consejo de Administración (según aplique). En el caso del Banco de los Trabajadores, para realizar la propuesta formal a la Junta Directiva, deberá atenderse según lo establecido en los artículos 18 numeral 1 literal c) y 20 literal e) de la Ley Orgánica del Banco de los Trabajadores.

Si se decide reemplazar al miembro de la Alta Dirección, con un profesional externo a las entidades del Grupo Financiero, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá evaluar la contratación de un ente externo, para la búsqueda o evaluación de candidatos, que cumplan con el perfil previamente definido para cubrir la vacante.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, previo de realizar la propuesta a la Junta Directiva y/o Consejo de Administración (según aplique) de algún candidato potencial, evaluará

las calidades de la Alta Dirección. Para estas evaluaciones se deberán considerar las calidades de solvencia económica, seriedad, honorabilidad, responsabilidad, conocimientos y experiencia, que aseguren una adecuada gestión y/o prestigio en la entidad.

Las evaluaciones realizadas deberán estar debidamente documentadas en el expediente respectivo.

Tales evaluaciones se realizarán de acuerdo con lo estipulado en el Manual Operativo del Plan de Sucesión de Alta Dirección y Puestos Clave, Manual Operativo de Selección y Contratación o podrá realizarse por empresas externas de prestigio y que cumplan con los requisitos de seriedad y que, por su actividad, condición u otros aspectos no afecten la reputación, solvencia y buen nombre de las entidades del Grupo Financiero.

4. Identificación de infracciones y sanciones

El incumplimiento total o parcial de la presente Política por parte de las personas obligadas que integren las entidades del Grupo Financiero; se sancionará conforme a lo establecido en el Código de Ética y Conducta y el Manual de Régimen Disciplinario, según corresponda.



CAPÍTULO III
DISPOSICIONES FINALES



CAPÍTULO III

DISPOSICIONES FINALES

Cumplimiento

La Dirección Corporativa de Gestión Humana deberá velar por el estricto cumplimiento de esta Política.

Sanciones

El incumplimiento total o parcial de la presente Política por parte de las personas obligadas de las entidades del Grupo Financiero se sancionarán conforme a lo establecido en el Código de Ética y Conducta y el Manual de Régimen Disciplinario, según corresponda.

Casos no previstos

Los casos no previstos en la presente Política serán resueltos por la Junta Directiva y Consejo de Administración (según aplique).

Modificaciones

Toda modificación al presente Código será aprobada por Junta Directiva o el Consejo de Administración, (según aplique). Asimismo, será revisado anualmente o cuando sea necesario para su debida actualización. Las sugerencias para efectuar modificaciones deben ser canalizadas por medio de la Dirección Corporativa de Gestión Humana y Gerencia de Gobierno Corporativo, y dichas propuestas deben ser sometidas a la Comisión de Gobierno Corporativo, Ética e Integridad, y Comité de Auditoría quien evaluará la viabilidad; y elevarán las propuestas con el debido sustento para el conocimiento y aprobación de Junta Directiva o Consejo de Administración (según aplique).

Derogatoria

- Se deroga la Política del Plan de Sucesión de Alta Dirección y Puestos Clave contenida en la resolución No.116/2019 inserta en el punto 4º. del acta No. 57/2019 de la sesión celebrada por Junta Directiva del Banco de los Trabajadores el 11 de julio de 2019.
- Se deroga la Política del Plan de Sucesión de Alta Dirección y Puestos Clave contenida en la resolución No.20/2019 inserta en el punto 3º. del acta No.07/2019 de la sesión celebrada por el Consejo de Administración de Financiera de los Trabajadores, S.A. el 11 de julio de 2019.
- Se deroga la Política del Plan de Sucesión de Alta Dirección y Puestos Clave contenida en la resolución No.17/2019 inserta en el punto 3º. del acta No.07/2019 de la sesión celebrada por el Consejo de Administración de Aseguradora de los Trabajadores, S.A. el 16 de julio de 2019.
- Se deroga la Política del Plan de Sucesión de Alta Dirección y Puestos Clave contenida en la resolución No.20/2019 inserta en el punto 1º. del acta No. 9/2019 de la sesión celebrada por el Consejo de Administración de Casa de Bolsa de los Trabajadores, S.A. el 17 de julio de 2019.

Autorización

Está Política fue aprobada en:

- La sesión de la Junta Directiva del Banco de Los Trabajadores, según resolución No. 19/2021 inserta en el punto 4º. del acta No. 11/2021 de la sesión celebrada el 4 de febrero del 2021.
- La sesión del Consejo de Administración de Financiera de los Trabajadores, S.A., según resolución No. 5/2021 inserta en el punto noveno contenido en el acta No. 2/2021 de la sesión celebrada el 18 de febrero del 2021.
- La sesión del Consejo de Administración de la Aseguradora de los Trabajadores, S.A. según resolución No. 3/2021 contenida en el punto sexto inserto en el acta No. 2/2021 de la sesión celebrada el 25 de febrero del 2021.
- La sesión del Consejo de Administración de Casa de Bolsa de los Trabajadores, S.A., según resolución No. 1/2021 contenida en el punto tercero inserto en el acta No. 2/2021 de la sesión celebrada el 23 de febrero del 2021.



GRUPO FINANCIERO

BANTRAB

TRABAJO POR TI