CONASSIF CONSEJO NACIONAL DE SUPERVISIÓN DEL SISTEMA FINANCIERO

ACUERDO CONASSIF 15-22

REGLAMENTO SOBRE IDONEIDAD Y DESEMPEÑO DE LOS MIEMBROS DEL ÓRGANO DE DIRECCIÓN Y DE LA ALTA GERENCIA DE ENTIDADES Y EMPRESAS SUPERVISADAS

Aprobado por el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, en los artículos 14 y 4 de las actas de las sesiones 1728-2022 y 1729-2022, celebradas el 2 de mayo del 2022. Estas disposiciones rigen a partir del 1° de enero de 2023. Publicado en el Alcance 99 a La Gaceta 92 el 19 de mayo de 2022.

Ver CONSIDERANDOS DEL REGLAMENTO

Ver REGLAMENTO

Ver VERSIONES

Versión documento	Fecha de actualización
3	18 de octubre de 2022

Tabla de contenido

CONSIDERANDOS 3
Consideraciones de orden legal y reglamentario 3
Consideraciones prudenciales 6
Consideraciones sobre principios internacionales 10
CAPÍTULO I 14
Disposiciones generales 14
Artículo 1. Objetivo 14
Artículo 2. Alcance 14
CAPÍTULO II 16
Idoneidad de los miembros del órgano de dirección y la alta gerencia 16
Artículo 3. Política de idoneidad 16
Artículo 4. Honestidad e integridad 17
Artículo 5. Experiencia 18
Artículo 6. Formación académica y conocimientos 19
Artículo 7. Dedicación de tiempo 20
Artículo 8. Comunicación, valoración, gestión y prevención de los conflictos de interés 21
Artículo 9. Idoneidad conjunta del Órgano de Dirección 21
Artículo 10. Política de idoneidad en un contexto de grupo o conglomerado financiero 22
Artículo 11. Proceso de selección de los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia 22
Artículo 12. Evaluación de la idoneidad 22
Artículo 13. Documentación sobre evaluación de idoneidad 23
CAPÍTULO III 24
Evaluación del desempeño 24
Artículo 14. Política de evaluación de desempeño 24
Artículo 15. Elementos de la evaluación del desempeño 24
Artículo 16. Resultados de la evaluación del desempeño 25

Transitorio I- Plazo para aprobar la política de idoneidad y la política de evaluación de los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia. 27
Transitorio II-Plazo para la aplicación de la política de idoneidad. 27
Transitorio III- Plazo para la aplicación de la política de evaluación de desempeño. .. 28
[xxx] Transitorio IV. Vigencia del Artículo 10 del Acuerdo CONASSIF 15-22. 28
Anexo I 29
Documentación sobre evaluación de idoneidad 29
VERSIONES 32

CONSIDERANDOS

El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, en los artículos 14 y 4 de las actas de las sesiones 1728-2022 y 1729-2022, celebradas el 2 de mayo del 2022,

considerando que:

Consideraciones de orden legal y reglamentario

1. El literal b) del artículo 171 de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores,* Ley 7732 establece, como función del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF), aprobar las normas atinentes a la autorización, regulación, supervisión, fiscalización y vigilancia que, conforme a la ley, deben ejecutar las diferentes superintendencias sujetas a su dirección.

2. La aprobación de la Ley 9768, *Reforma a Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica, Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional y la Ley Reguladora del Mercado de Valores*, vigente a partir del 4 de noviembre de 2019, incorpora al marco legal del sistema financiero, el artículo 140 bis- Regulación y supervisión de los grupos y conglomerados financieros a la *Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica*, Ley 7558, que establece: "con la finalidad de velar por la estabilidad del sistema financiero, todas las empresas que integran los grupos y conglomerados financieros, incluida la empresa controladora, están sujetas a la regulación y supervisión del supervisor responsable.

   Adicionalmente, en cuanto a las competencias que se otorgan a las superintendencias, este artículo dispone que "El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF), a propuesta de los superintendentes, dictará la normativa necesaria para realizar una efectiva supervisión de las entidades y empresas supervisadas, de manera individual y consolidada. Para ello, el Consejo emitirá la normativa requerida sobre las materias enunciadas en el artículo 131 de esta ley y de cualquier otra norma que atribuya competencia supervisora y de propuesta de normativa a los superintendentes financieros locales, en lo que sea aplicable a las empresas supervisadas, de forma individual, y a los grupos y conglomerados financieros, de manera consolidada".

   La aprobación de la Ley 9768, *Reforma a Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica, Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional y la Ley Reguladora del Mercado de Valores,* otorga al CONASSIF la potestad de modificar el marco reglamentario, con el propósito de implementar la supervisión consolidada, de las entidades y empresas

financieras que integran los grupos y conglomerados financieros supervisados por alguna de las superintendencias adscritas al CONASSIF.

3. Los acápites iii) y iv) del literal n) del artículo 131 de la *Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica*, Ley 7558, disponen que el Superintendente de SUGEF debe proponer al CONASSIF normas sobre las mejores prácticas para gestionar los diferentes riesgos asociados a la operación de las entidades supervisadas y sobre las condiciones y los requisitos mínimos de idoneidad de los miembros del órgano de dirección y de la alta gerencia de las entidades y empresas, así como sobre sus responsabilidades y funciones en aspectos de gobierno corporativo y de gestión de riesgos, entre otros.

   De igual forma, establece la facultad de proponer normas sobre el nombramiento de los miembros independientes en dichos órganos, sobre la política de remuneraciones, sobre los conflictos de interés y sobre el manejo de información privilegiada.

4. Los literales o) y p) del artículo 131 de la *Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica*, Ley 7558, establecen que la Superintendencia General de Entidades Financieras (SUGEF), podrá recomendar, de manera debidamente fundamentada, la remoción de cualquier miembro del órgano de dirección de la entidad supervisada, cuando incurra en omisiones o actuaciones contrarias a las leyes y los reglamentos, que atenten contra la seguridad, estabilidad y solvencia de la entidad, así como cuando incumpla los requisitos de idoneidad.

5. El párrafo segundo del artículo 119 de la *Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica*, Ley 7558 establece, en relación con las operaciones de las entidades fiscalizadas, que el CONASSIF podrá dictar las normas generales que sean necesarias para el establecimiento de sanas prácticas bancarias de gobierno corporativo, incluidas las de idoneidad de miembros del órgano de dirección y puestos claves de la organización, así como de gestión de riesgos y registro de las transacciones, entre otros, todo en salvaguarda del interés de la colectividad. Adicionalmente, para aplicar las normas de su competencia, la superintendencia puede emitir lineamientos y establecer categorías de intermediarios financieros, en función del tipo, el tamaño, la complejidad o el perfil de riesgo de esas entidades. Esta misma facultad deriva del literal j) del artículo 29 de la *Ley Reguladora del Mercado de Seguros*, Ley 8653, en relación con las actividades e instituciones que supervisa la Superintendencia General de Seguros (SUGESE); del literal j) del artículo 8 de *Ley Reguladora del Mercado de Valores*, Ley 7732, en relación con las entidades reguladas por la Superintendencia General de Valores (SUGEVAL); y del literal f) del artículo 38 de la *Ley del Régimen Privado de*

Pensiones, Ley 7523, en relación con las entidades reguladas por la Superintendencia de Pensiones (SUPEN).

6. El artículo 33 de la *Ley de Protección al Trabajador*, Ley 7983, establece, para las operadoras de pensiones, que su órgano de dirección o junta directiva debe estar integrada al menos por cinco miembros de reconocida honorabilidad; dos de ellos deberán contar con estudios y experiencia en operaciones financieras.

7. El artículo 9 de la *Ley Reguladora del Mercado de Seguros*, Ley 8653, establece, para entidades aseguradoras, que su órgano de dirección o junta directiva debe estar integrada al menos por cinco miembros de reconocida honorabilidad y comprobada idoneidad técnica.

8. El artículo 28 de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores,* Ley 7732, establece para las bolsas de valores, que todos sus directivos, gerentes y personeros sean de reconocida solvencia moral, amplia capacidad y experiencia y ninguno haya sido condenado por delitos contra la propiedad o la fe pública. Además, en el artículo 54, en relación con los puestos de bolsa, establece, como condición, que ninguno de sus directivos, gerentes ni personeros haya sido condenado por delitos contra la propiedad ni contra la confianza pública, y que sean de reconocida solvencia moral y con amplia capacidad y experiencia. Finalmente, en su artículo 66, para las sociedades administradoras de fondos de inversión, que ninguno de sus directivos, gerentes ni personeros haya sido condenado por delitos contra la propiedad ni contra la fe pública, y que todos ellos sean de reconocida solvencia moral, con amplia capacidad y experiencia.

9. El *Reglamento sobre Gobierno Corporativo*, aprobado por el CONASSIF mediante los artículos 5 y 7 de las actas de las sesiones 1294-2016 y 1295-2016, celebradas el 8 de noviembre de 2016, dispuso en su Capítulo II, Sección V. Composición y Perfil del Órgano de Dirección, un conjunto de principios sobre el perfil de los miembros del órgano de dirección, con el fin de que su conformación asegure un balance de habilidades, competencias y conocimientos y que, de forma conjunta, posean las aptitudes necesarias para dirigir la entidad.

10. El *Reglamento sobre idoneidad de los miembros del órgano de dirección y de la alta gerencia de las entidades financieras,* Acuerdo SUGEF 22-18, aprobado por el CONASSIF, en el artículo 9 del acta de la sesión 1413-2018 del 2 de mayo de 2018, de alcance a entidades supervisadas por la SUGEF, establece los aspectos de idoneidad que deben ser aplicados por las entidades supervisadas por esta Superintendencia, al evaluar a las personas que desempeñen cargos dentro de sus organizaciones. Este

Reglamento junto con el *Reglamento sobre Gobierno Corporativo,* procuran fortalecer el gobierno corporativo de las entidades financieras individuales; no obstante, se requiere que las demás entidades que prestan servicios financieros, supervisadas por otras superintendencias, también fortalezcan su gobierno corporativo y que se les aplique un marco normativo equivalente.

11. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 361 de la *Ley General de la Administración Pública,* Ley 6227, el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, mediante artículos 7 y 5, de las actas de las sesiones 1706-2021 y 1707-2021, celebradas el 20 de diciembre del 2021, dispuso remitir en consulta al sistema financiero nacional el proyecto de *reglamento sobre idoneidad y desempeño de los miembros del órgano de dirección y de la alta gerencia de entidades y empresas supervisadas.* Las observaciones recibidas fueron valoradas y, en lo procedente, motivaron cambios en la versión final de la propuesta.

Consideraciones prudenciales

12. Las debilidades del gobierno corporativo pueden generar, en entidades, grupos y conglomerados financieros, la aceptación de riesgos excesivos que desestabilicen su situación financiera y pueden ocasionar problemas sistémicos, por lo que se hace necesario reforzar el papel y las responsabilidades de los órganos de dirección y de la alta gerencia, con la finalidad de lograr una gestión prudente de las entidades que se dedican a actividades financieras; todo ello con el propósito de proteger la integridad del sistema financiero nacional y el interés de los consumidores financieros.

13. El fortalecimiento del gobierno corporativo de las entidades financieras es determinante para el buen manejo de las entidades y empresas, dado que provee, entre otros, las estructuras, mecanismos y reglas para su dirección. En este contexto, los miembros del órgano de dirección, la alta gerencia, y demás puestos clave de la organización desempeñan un rol crucial, por cuanto, según el ámbito de competencia de cada uno, son los responsables de establecer, aprobar, supervisar, implementar y cumplir las políticas, procedimientos y controles necesarios para la consecución de los objetivos del negocio, observando niveles de riesgo prudentes.

14. Desde el ámbito supervisor, existe interés en que las personas que desempeñan o sean nominadas para ocupar puestos en los órganos de dirección y la alta gerencia, como en otros puestos clave, sean las idóneas. En tal sentido, resulta imprescindible establecer criterios mínimos sobre aspectos y condiciones que acreditan dicha idoneidad. La

verificación de estos aspectos y condiciones es una responsabilidad primaria de la asamblea de accionistas o propietarios, afiliados o asociados y del órgano de dirección.

15. Los acontecimientos que puedan afectar potencialmente los conocimientos, habilidades y experiencia requeridos de una persona o su reputación, honestidad, integridad, independencia o compromiso de tiempo, exigen una reevaluación por parte de la entidad de la idoneidad individual y del órgano de dirección de manera conjunta, por lo que es necesario definir con claridad los momentos o eventos mínimos que ameritan una evaluación.

16. Los miembros del órgano de dirección deben disponer de tiempo suficiente para atender de manera apropiada, las obligaciones que demanda el puesto, en particular, la gestión de los riesgos que tiene el potencial de afectar la continuidad del negocio y los intereses de los consumidores financieros. También, los miembros del órgano de dirección deben dedicar el tiempo necesario para adquirir, mantener y mejorar sus conocimientos y habilidades a fin de poder comprender la estructura de la entidad y su desarrollo, los cambios en el entorno jurídico y económico y mantener un conocimiento actualizado y ofrecer un alto nivel de rendimiento en todo momento, lo que implica que la disponibilidad de tiempo no se limita al espacio que se dedica a las sesiones del Órgano de Dirección o Comités. Por lo anterior, es necesario establecer un umbral indicativo de cargos que una persona puede desempeñar simultáneamente, para procurar que disponga del tiempo suficiente para cubrir sus obligaciones legales y de dirección. Si una persona supera el umbral indicativo, la entidad o empresa puede valorar el caso particular y si considera que mantiene la idoneidad, debe documentar los motivos y valoración de tal posición.

17. Las entidades son responsables de garantizar que los miembros del órgano de dirección actúen atendiendo sus deberes de cuidado y lealtad y cumpliendo la legislación y la normativa, particularmente, en lo que respecta a la honestidad e integridad de la persona; cuando se presenten dudas al respecto, corresponde a la entidad demostrar que el director cumple con los estándares de honestidad e integridad previamente establecidos por la organización. Asimismo, es necesario requerir a la entidad que, ante la presencia de conflictos de interés reales, potenciales o aparentes, adopte medidas preventivas o mitigadoras, y si estas resultan insuficientes o si el conflicto no puede ser atendido con medidas preventivas o mitigadoras, como por ejemplo el director tiene o representa intereses de competidores, se entenderá que el director o la persona en cuestión carece de idoneidad.

18. Todos los miembros del órgano de dirección y la alta gerencia deben tener buena honorabilidad e integridad, independientemente de la naturaleza, tamaño y complejidad

de la entidad y de su posición específica. Por su parte, la evaluación de conocimientos y experiencias adecuadas debe tener en cuenta la naturaleza, tamaño y la complejidad de las actividades de la entidad, en consonancia con la aplicación del principio de proporcionalidad y la posición específica de que se trate.

19. Los procedimientos judiciales abiertos o pendientes de resolución pueden tener un impacto en la reputación de una persona nombrada en el órgano de dirección o la alta gerencia y de la entidad supervisada. Pese a que los procedimientos judiciales que son de interés para este reglamento son responsabilidad de la autoridad judicial correspondiente, el simple hecho de que una persona esté, o haya estado, en tales procedimientos es relevante para evaluar su idoneidad. La evaluación de las causas pendientes de resolución forma parte de los elementos que se consideran al analizar la integridad y buena reputación de los miembros del Órgano de Dirección y la Alta Gerencia, por autoridades de supervisión financiera a nivel internacional tales como la *European Securities and Markets Authority (ESMA) y la European Banking Authority (EBA)* según las Directrices sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave.

20. En el caso de grupos y conglomerados financieros, la reglamentación debe asegurar que se establezca un marco de gobierno exhaustivo y coherente en todo el grupo o conglomerado para que encare el sólido gobierno sobre una base consolidada, sin perjuicio del gobierno de las entidades o empresas individuales del grupo o conglomerado. Un esquema de regulación con criterios disímiles sobre esta materia entre las entidades supervisadas por las diferentes superintendencias representa una debilidad para lograr una supervisión efectiva, cuando se hace necesario utilizar herramientas de supervisión para requerir acciones correctivas oportunas o hacer cumplir el marco prudencial. Por lo anterior, es necesario requerir que, además del marco de gobierno corporativo del grupo o conglomerado financiero, se emita una regulación específica con criterios mínimos sobre honorabilidad, integridad, experiencia, formación académica, conocimientos, dedicación de tiempo y adecuada gestión de los conflictos de interés reales, potenciales o aparentes, que permita que las personas que desempeñen o sean nominadas para ocupar puestos en los órganos de dirección y la alta gerencia de las entidades o empresas individuales y de la sociedad controladora del grupo financiero, sean idóneas para el cumplimiento efectivo de sus obligaciones prudenciales y legales.

21. La evaluación del desempeño constituye una buena práctica al permitir retroalimentación sobre la manera de cómo se ejecuta el trabajo y del grado de compromiso con que se asumen las responsabilidades y encargos. Una política, junto

con mecanismos formales y sistemáticos de evaluación, facilita esos procesos y brinda información relevante para la toma de acciones correctivas cuando no se cumplen las expectativas.

22. Las eventuales deficiencias en la actuación de los miembros de órganos de dirección de entidades del sector financiero se pueden presentar tanto en entidades o empresas de propiedad privada, como cuando participa el Estado costarricense o el interés de otro tipo de propietarios en entes públicos no estatales. Por lo tanto, la regulación debe aplicarse a todas las estructuras de propiedad y formas jurídicas existentes. Los criterios establecidos en el Reglamento sobre idoneidad se refieren a aspectos y condiciones mínimas para el sector financiero en atención al mandato legal introducido con la Ley 9768, por lo que, según la estructura de propiedad y la naturaleza jurídica de la entidad, estos deben complementar las demás disposiciones legales, estatutarias o normativas que las entidades deben acatar de conformidad con su realidad institucional, de manera que se aplique la disposición más estricta.

23. Como parte de los elementos contenidos en el *Reglamento sobre Gobierno Corporativo*, para proteger a los accionistas minoritarios que participan de las empresas y entidades, así como para evaluar y cuestionar de manera efectiva las decisiones propuestas por otros miembros del órgano de administración, y contribuir a los procesos de gestión de los conflictos de interés reales, potenciales o aparentes, que pudieran presentar los directores vinculados que afecten su capacidad para desempeñar sus funciones de manera independiente y objetiva, se dispone que, salvo disposición legal en contrario, las entidades y empresas cuenten con al menos dos directores independientes, entendido como miembros "que no tiene ninguna responsabilidad de gestión o asesoría en la entidad o su grupo o conglomerado financiero y además no está bajo ninguna otra influencia, interna o externa, que pueda impedir el ejercicio de su juicio objetivo".

24. A pesar de que el *Reglamento sobre Gobierno Corporativo* contiene una descripción del principio a seguir, que se basa en estándares internacionales, se ha observado en la práctica, en cuanto al nombramiento de miembros independientes, un amplio margen de interpretación en la definición de las políticas específicas, algunas de las cuales generan dudas razonables sobre si se logra el objetivo pretendido de un buen funcionamiento de una institución. Dentro de estas prácticas se encuentra el nombramiento de personas que son exempleados, exfuncionarios o exmiembros del órgano de dirección de entidades relacionadas con la entidad o empresa, sin definir ningún periodo de separación mínimo, que procure evitar que una persona que ha realizado su carrera profesional en un grupo financiero esté bajo alguna influencia que

pueda impedir el ejercicio de su juicio objetivo. De igual manera, se observa que algunas entidades no han definido periodos máximos de nombramiento de los miembros independientes, siendo que en algunos casos estos nombramientos pueden durar varios años, generando afectaciones en la independencia de criterio de estas personas. Por los aspectos señalados anteriormente, se propone reforzar los elementos que garanticen que los miembros independientes lo sean de verdad y ejerzan juicios objetivos.

Consideraciones sobre principios internacionales

25. Los principios internacionales de supervisión bancaria, emitidos por el Comité de Basilea, resaltan la idoneidad de los miembros de Junta Directiva para la consecución de los objetivos de la entidad. Es así como el Principio 5 de los Principios básicos para una supervisión bancaria eficaz, emitidos por el Comité de Basilea en 2012, establece que "La autoridad encargada de conceder las licencias tiene potestad para establecer criterios y rechazar las solicitudes de establecimientos que no cumplan esos criterios. Como mínimo, el proceso de autorización incluye evaluar la estructura de propiedad y buen gobierno (incluida la adecuación e idoneidad de los consejeros y altos directivos) del banco y del grupo al que pertenece.

Además, el principio 2-Aptitudes y composición del Consejo del documento "Principios de gobierno corporativo para bancos" señala: "Los consejeros deben ser y permanecer aptos, a título individual y colectivo, para el desempeño de sus cargos. Deben comprender su papel de vigilancia y gobierno corporativo y ser capaces de pronunciarse de manera resuelta y objetiva sobre los asuntos del banco".

Para garantizar esa idoneidad, el mismo principio, en el párrafo 51 establece: "El proceso de selección debe comprobar que los candidatos al Consejo: (i) cuentan con los conocimientos, destrezas, experiencia y, especialmente en el caso de directores no ejecutivos, la independencia mental dadas sus responsabilidades en el Consejo y a la luz de la actividad y el perfil de riesgo del banco; (ii) cuentan con un historial de integridad y buena reputación; (iii) tienen suficiente tiempo para acometer sus responsabilidades; y (iv) tienen la habilidad de fomentar una buena interacción entre el Consejo y sus miembros. Por su parte, el párrafo 54 indica: "los candidatos al Consejo no deben tener conflictos de interés que obstaculicen su habilidad para desempeñar su función independientemente y de forma objetiva o los someta a una influencia indebida derivada de otras personas (como la gerencia u otras partes interesadas), posiciones mantenidas en la actualidad o en el pasado o relaciones personales, profesionales o

económicas con otros miembros del Consejo o de la gerencia (o con otras entidades del grupo).

De igual modo, los principios de supervisión bancaria procuran que se observen características de idoneidad en los miembros de la Alta Gerencia y señala, en el párrafo 89 del principio 4- Alta dirección: "Los miembros de la alta dirección deben contar con la experiencia, competencia e integridad necesarias para gestionar el negocio y el personal bajo su supervisión."

26. Los principios básicos de supervisión de seguros emitidos por la Asociación Internacional de Intermediarios de Seguros (IAIS por sus siglas en inglés) establecen, en el principio básico de supervisión PBS 5 Idoneidad del personal: "El supervisor establece que los miembros del Consejo de Administración, la alta gerencia, las personas claves que desempeñan funciones de control y los accionistas mayoritarios de una aseguradora deben ser personas idóneas para llevar a cabo sus funciones."

    En el marco de estos principios, en términos generales, idoneidad significa, para los miembros del Órgano de Dirección y el personal clave en funciones de control, tener la competencia e integridad para cumplir sus respectivas funciones. La competencia incluye, a tenor de lo que establece el estándar 5.2.2, contar con el nivel adecuado de compromiso para desempeñar la función.

27. El principio básico de supervisión PBS 18 de la c indica "El supervisor establece y hace cumplir requerimientos para la conducta de los intermediarios de seguros, con el fin que conduzcan su negocio en una forma profesional y transparente". Dicho principio hace énfasis en la necesidad de una supervisión y requerimientos proporcionales indicando que "al implementar este principio, el supervisor debe tomar en cuenta que existen varios modelos de negocio que van desde los comercializadores independientes hasta grandes empresas…". Además, el PBS agrega "Los supervisores se enfrentan a balancear la necesidad de los consumidores de recibir un apropiado nivel de protección y los beneficios de la innovación y la competencia. El supervisor debe considerar si tanto el licenciamiento como los requisitos de supervisión imponen barreras irracionales para el ingreso de negocios de intermediación pequeños o emergentes, o inhiben innovaciones beneficiosas y por tanto limitan la accesibilidad a cobertura de seguros por parte de los consumidores".

    De acuerdo con lo indicado, y de manera consecuente con la naturaleza de actividades que realizan los intermediarios de seguros, quienes no captan para sí recursos del público ni toman riesgo de este, ese tipo de actores del mercado son supervisados con un enfoque principal en la conducta y su continuidad operacional. Según lo anterior, y

la amplia variedad de modelos de negocio señalada, el trato en materia de idoneidad requiere abordarse de forma diferenciada respecto, por ejemplo, de bancos y aseguradoras, incluyendo elementos aún mayores de proporcionalidad en cuanto a conocimientos y experiencia; así como esquemas de verificación diferenciados de idoneidad, considerando en esto la supervisión indirecta por medio de las aseguradoras según el estándar 18.2.12 y siguientes de los PBS de IAIS.

28. Para el mercado de valores, la Organización Internacional de Comisiones de Valores, IOSCO, establece una serie de principios que apuntan al fortalecimiento de los órganos de dirección de las entidades que participan en los mercados de valores. De acuerdo con el principio 24, "los reguladores deben establecer normas para la admisibilidad, la gobernanza, la organización y el comportamiento operativo de quienes deseen comercializar o gestionar una institución de inversión colectiva". A partir de lo anterior, la "Metodología Para la evaluación de la implementación de los Objetivos y Principios de regulación de los mercados de valores de IOSCO" establece que las normas de admisibilidad y sobre condiciones operativas, deben incluir disposiciones en materia de honestidad e integridad, así como sobre experiencia y competencia.

    Por su parte, el Principio 29 señala que "La regulación debe proveer normas mínimas de acceso para los intermediarios de mercado". A partir de lo anterior, la *Metodología Para la evaluación de la implementación de los Objetivos y Principios de regulación de los mercados de valores de IOSCO,* dispone que, desde el momento de la autorización, y como una condición para otorgarla, las valoraciones sobre idoneidad deben proveer una visión completa de todas las personas que se encuentren en una posición, directa o indirectamente, de controlar o influir sustancialmente en el solicitante. En este sentido, la regulación debe determinar las condiciones, o los criterios, que debe cumplir el intermediario de mercado y su personal para que se les permita participar en el mercado. Esto debe incluir, a título enunciativo que no limitativo, una demostración de los conocimientos, la conducta empresarial, los recursos, las habilidades, la actitud ética que incluya un examen de su conducta en el pasado y de una organización interna adecuada.

29. Los *Principios básicos de la regulación de pensiones privadas de la OCDE de 2016* disponen sobre Idoneidad que "3.6 La membresía en el órgano de gobierno del fondo o entidad de pensiones debe estar sujeto a estándares mínimos de ajuste y adecuación con el fin de garantizar un alto nivel de integridad, competencia, experiencia y profesionalismo en la gobernanza del fondo de pensiones. El órgano de gobierno debe tener colectivamente las habilidades necesarias y conocimientos para supervisar todas las funciones que realiza un fondo de pensiones y / o entidad de pensiones, y para

monitorear cualquier parte externa a la que tales funciones han sido delegadas. También debe buscar mejorar su competencia y conocimiento, cuando sea relevante, a través de capacitación. Cualquier criterio que pueda descalificar a una persona del nombramiento para el órgano de gobierno debe estar claramente establecido en la regulación".

30. Los principios para la supervisión de conglomerados financieros emitidos por el *Joint Forum* establecen, en su numeral 12, que los supervisores deben procurar que los miembros del órgano de dirección, la alta gerencia y las personas clave en funciones de control en las diversas entidades y empresas de los grupos y conglomerados financieros posean integridad, competencia, experiencia y calificaciones para cumplir con su función y ejercer un juicio objetivo sólido.

31. Los Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20, incluyen como parte del principio VI.E sobre las responsabilidades del consejo de administración, que "Los consejeros deben estar en disposición de comprometerse de manera efectiva a cumplir con sus responsabilidades", advirtiendo que la pertenencia a demasiados Consejos puede afectar el desempeño de las funciones de los miembros en cuestión. Además, se establece que "Los Consejos deben realizar evaluaciones periódicas de sus resultados y valorar si disponen de la combinación adecuada de conocimientos y competencias".

dispuso en firme:

I. Aprobar el Acuerdo CONASSIF 15-22: *Reglamento sobre Idoneidad y desempeño de los Miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia de entidades y empresas supervisadas*, de la siguiente manera:

ACUERDO CONASSIF 15-22

REGLAMENTO SOBRE IDONEIDAD Y DESEMPEÑO DE LOS MIEMBROS DEL ÓRGANO DE DIRECCIÓN Y DE LA ALTA GERENCIA DE ENTIDADES Y EMPRESAS SUPERVISADAS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objetivo

Establecer las normas de idoneidad y desempeño que deben ser aplicadas a los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia de las entidades supervisadas, de las sociedades controladoras y de las empresas integrantes de los grupos y conglomerados financieros.

Artículo 2. Alcance

Las disposiciones establecidas en este Reglamento son de aplicación para:

2.1 Supervisados por SUGEF:

i. Bancos comerciales del Estado.

ii. Bancos creados por ley especial.

iii. Bancos privados.

iv. Empresas financieras no bancarias.

v. Organizaciones cooperativas de ahorro y crédito.

vi. Mutuales de ahorro y préstamo.

vii. Caja de ahorro y préstamos de la ANDE.

viii. Casas de Cambio.

2.2 Supervisados por SUGEVAL:

i. Puestos de Bolsa y Sociedades Administradoras de Fondos de Inversión; Sociedades Titularizadoras y Sociedades Fiduciarias.

ii. Bolsas de Valores.

iii. Sociedades de Compensación y Liquidación.

iv. Sociedades Calificadoras de Riesgo.

v. Proveedores de Precio.

vi. Centrales de Valores.

2.3 Supervisados por SUGESE:

i. Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras.

ii. Sociedades Corredoras de Seguros.

iii. Sociedades Agencias de Seguros.

2.4 Regulados por SUPEN:

i. Operadoras de Pensiones.

ii. Organizaciones sociales autorizadas para administrar los fondos de capitalización laboral.

iii. Entidades administradoras de regímenes de pensiones sustitutos o complementarios del régimen de invalidez, vejez y muerte (IVM), creados por leyes o convenciones colectivas, excepto a las entidades reguladas y fondos en proceso de liquidación, abolición, o cerrados a nuevas afiliaciones.

2.5 Controladoras y empresas integrantes de grupos y conglomerados financieros supervisados.

En relación con las casas de cambio citadas en el inciso 2.1, las sociedades calificadoras de riesgo y los proveedores de precios citadas en el inciso 2.2 y las sociedades corredoras de seguros y las sociedades agencias de seguros citadas en el inciso 2.3; el Superintendente de Entidades Financieras, el Superintendente de Valores o el Superintendente de Seguros,

respectivamente, pueden emitir lineamientos específicos para definir los umbrales de presunción de experiencia suficiente, así como los requerimientos de formación académica y conocimientos de los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia.

Los términos utilizados en este Reglamento se entienden según las definiciones contenidas en el Reglamento sobre Gobierno Corporativo vigente.

CAPÍTULO II

Idoneidad de los miembros del órgano de dirección y la alta gerencia

Artículo 3. Política de idoneidad

El Órgano de Dirección de las controladoras, entidades y empresas supervisadas debe aprobar políticas o normativa interna, para determinar la idoneidad de las personas que ocupen o vayan a ocupar un puesto en el Órgano de Dirección o en la Alta Gerencia de estas. Estas políticas o normativa deben procurar que aquellas personas que no cumplan con los criterios aplicables para determinar su idoneidad no sean nombradas o, ante la falta de idoneidad sobrevenida, no continúen en los cargos incluidos en este Reglamento. En caso de falta de idoneidad, el Órgano de Dirección debe informar al órgano decisor del nombramiento o remoción, para que luego del debido proceso, se tomen las acciones que correspondan.

Las controladoras, entidades y empresas supervisadas tendrán en cuenta su tamaño, la estructura de propiedad y la naturaleza jurídica, el alcance y complejidad de sus operaciones, la estrategia corporativa, el Perfil de Riesgo y el potencial impacto de sus operaciones sobre terceros al desarrollar y aplicar las políticas de idoneidad requeridas en el presente Reglamento.

La política de idoneidad que desarrolle la controladora, entidad o empresa supervisada debe considerar lo dispuesto en este Reglamento y complementarlo con las demás disposiciones legales, estatutarias o normativas establecidas en la organización.

La política debe ser revisada al menos cada dos años. La revisión debe quedar documentada y, cuando proceda, deben promoverse los cambios.

El supervisor responsable o la Superintendencia respectiva, si en sus labores de supervisión identifican elementos de falta de idoneidad de un miembro del Órgano de Dirección o en la Alta Gerencia, o cuando se determine que este incurre en omisiones o actuaciones contrarias a las leyes y los reglamentos, que atenten contra la seguridad, estabilidad y solvencia de la

entidad, deben informar al órgano decisor del nombramiento o remoción, para que luego del debido proceso, se tomen las acciones que correspondan.

Artículo 4. Honestidad e integridad

La controladora, entidad o empresa supervisada, según corresponda, debe evaluar si los candidatos y los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia poseen reconocida honestidad e integridad, para lo cual, no se considera idónea la persona que se encuentre o se haya encontrado en alguno de los siguientes supuestos:

a) Si durante los últimos 5 años, la persona ha sido condenada por alguna autoridad jurisdiccional nacional o extranjera por delitos dolosos contra la buena fe de los negocios, contra de la legislación relativa a la estructura, funcionamiento y cumplimiento de deberes de las entidades financieras, legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo, financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva, contra la propiedad, divulgación de secretos comerciales, corrupción, contra la Hacienda Pública nacional o contra los deberes de la función pública, contra la legislación tributaria o contra la legislación nacional de la seguridad social, protección al consumidor financiero.

b) Si durante los últimos 5 años, la persona ha desempeñado un puesto como miembro del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia en una organización contra la cual se haya dictado sentencia firme condenatoria, por los delitos de concurso fraudulento o culposo, o administración fraudulenta concursal o intervención, mientras ejerció el cargo.

c) Si la persona, en forma directa o indirecta como miembro del Órgano de Dirección o socio con participación significativa en una empresa, tiene juicios por deudas pendientes, en el país o en el exterior, o si es un deudor moroso con más de una cuota pendiente de pago en el sistema financiero nacional o en el exterior al momento de su evaluación.

d) Si la persona se encuentra incluida en las listas de personas involucradas en actividades de legitimación de capitales (LC), financiamiento al terrorismo (FT) o financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva (FPADM) de la Organización de las Naciones Unidades (ONU), la Oficina de Control de Activos Financieros Extranjeros (OFAC, por sus siglas en inglés), y organismos internacionales e intergubernamentales reconocidos en materia de LC, FT, FPADM.

Cuando se presente alguna de las situaciones anteriores en forma posterior a su nombramiento, la persona nombrada no podrá considerarse idónea y en atención a la política requerida a la entidad debe informarse al órgano decisor del nombramiento o remoción, para que luego del debido proceso, se tomen las acciones que correspondan.

Adicional a lo establecido anteriormente, el Órgano de Dirección debe analizar, cuando tenga conocimiento por cualquier vía, si la persona presenta procesos judiciales pendientes de resolución respecto al literal a) de este artículo y que pudieran tener impacto desde la perspectiva del riesgo reputacional de la controladora, entidad o empresa.

Artículo 5. Experiencia

Los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia deben demostrar suficiente experiencia en puestos de ese tipo, para lo cual se debe considerar la similitud en la naturaleza, tamaño y complejidad de las entidades o empresas en que se haya obtenido la experiencia.

El análisis de la experiencia de una persona debe incluir, por lo menos, la valoración de la experiencia demostrable en áreas relevantes para la actividad financiera en que se desempeña la entidad, empresa, o grupo o conglomerado financiero.

La experiencia se evalúa tomando como referencia los siguientes umbrales indicativos. Si se alcanzan estos umbrales, se presume que la persona nombrada posee experiencia suficiente, salvo indicación de un umbral mayor dispuesto a nivel de estatutos o disposición legal. El hecho de que la persona nombrada no los alcance no implica automáticamente que no sea idónea, en estos casos la persona nombrada aún podrá ser considerada idónea si la entidad o empresa lo justifica adecuadamente.

Los umbrales indicativos son:

a) Presidente del Órgano de Dirección para el caso de entidades que se identifiquen como sistémicas por parte del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero: al menos ocho años en los últimos diez años, de experiencia práctica y profesional en puestos directivos o en puestos de Alta Gerencia.

b) Presidente del Órgano de Dirección de entidades no sistémicas, o pertenecientes a sectores que no cuenten con una metodología de clasificación de entidades en sistémica o no sistémicas: al menos cinco años en los últimos ocho años, de experiencia práctica y profesional en puestos directivos o en puestos de Alta Gerencia.

c) Otros miembros del Órgano de Dirección y Alta Gerencia: al menos tres años de experiencia práctica y profesional en puestos directivos, o en puestos de Alta Gerencia o en un nivel inmediato inferior a éste.

Artículo 6. Formación académica y conocimientos

Los miembros del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia deben tener un conocimiento actualizado y demostrable del negocio o actividad de la entidad, empresa, o del grupo o conglomerado financiero, y de sus riesgos. El nivel de dichos conocimientos debe estar acorde con sus responsabilidades, el tamaño del grupo o conglomerado, entidad o empresa supervisada, y la naturaleza, tamaño y complejidad de sus actividades.

La Alta Gerencia y por lo menos dos tercios del total de integrantes del Órgano de Dirección deben tener formación local o internacional, en alguno de los siguientes ámbitos: economía, derecho, contabilidad, auditoría, ciencias actuariales, administración, gerencia, seguros, tecnologías de la información y métodos cuantitativos.

Además de la formación académica requerida, cada uno de los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia deben tener conocimientos específicos en alguna de las áreas atinentes a su rol, tales como:

a) Planificación estratégica.

b) Gestión de riesgos. Al menos un miembro del Órgano de Dirección debe tener conocimiento del funcionamiento y de los riesgos a los que están expuestas las líneas de negocio significativas de la entidad o empresa.

c) Interpretación de la información financiera.

d) Requerimientos legales y marco regulatorio del negocio o actividad de la entidad o empresa, o grupo o conglomerado financiero.

e) Derecho de protección del consumidor financiero.

f) Dirección de proyectos.

Si en la evaluación de una persona se identifican carencias subsanables en los conocimientos de los miembros del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia, la controladora, entidad o empresa debe adoptar un plan de acción que establezca medidas correctivas adecuadas para subsanar dichas carencias dentro del año posterior al inicio de las funciones o de que la carencia es identificada. Si las medidas adoptadas por la controladora, entidad o empresa no

son suficientes, esta debe realizar los ajustes a las medidas que le requiera el supervisor responsable o superintendencia.

Artículo 7. Dedicación de tiempo

Los miembros del Órgano de Dirección deben contar con tiempo suficiente para el desempeño de sus funciones y responsabilidades, incluida la de comprender el negocio de la entidad, empresa o grupo o conglomerado financiero, sus principales riesgos y las implicaciones del modelo de negocio y de la estrategia de riesgos.

Al momento de la designación, cada miembro del Órgano de Dirección debe ser informado de la estimación de la dedicación de tiempo necesaria para la realización de sus funciones, y la persona debe confirmar, por escrito, que puede dedicar esa cantidad de tiempo para el desarrollo de sus funciones.

Con independencia de la estimación del tiempo definida por la entidad para que una persona desempeñe adecuadamente sus funciones, se presume que la persona nombrada no posee la suficiente dedicación de tiempo si ocupa, simultáneamente, más de cinco cargos o puestos. Para este cálculo no se computan los cargos en:

a) Organizaciones en donde participen para representar a la entidad o empresa o a la actividad financiera que desarrolla.

b) Organizaciones sin fines de lucro no relacionadas con la actividad financiera

c) Empresas, que se constituyen con el único propósito de gestionar los intereses personales del miembro o sus familiares, siempre que no requieran gestión diaria por parte del miembro del Órgano de Dirección.

Adicionalmente, en el caso de grupos o conglomerados financieros se computan como uno solo, los puestos ejercidos simultáneamente en Órganos de Dirección de entidades y empresas del mismo grupo o conglomerado financiero, excepto si por disposición legal o reglamentaria se establece un límite diferente para el caso de participación en subsidiarias. En estos casos, debe tenerse presente que la dedicación de tiempo requerida al miembro del órgano que ejerza simultáneamente en entidades y empresas del mismo grupo o conglomerado financiero, más los otros cargos que posea, no debe superar una dedicación mayor de diez horas diarias, y no debe darse superposición horaria entre las sesiones de los órganos de dirección y los otros cargos, excepto en casos de urgencia o conveniencia; de lo contrario se presume que la persona nombrada no posee la suficiente dedicación de tiempo para el desarrollo de su función.

El hecho de que la persona nombrada supere la cantidad de cinco cargos o puestos indicada en este artículo no implica automáticamente que no sea idónea, en estos casos la persona nombrada aún podrá ser considerada idónea si la entidad o empresa lo justifica adecuadamente.

Las controladoras, entidades y empresas deben mantener registro de todos los puestos que ocupan los miembros del Órgano de Dirección dentro o fuera de la entidad y del grupo o conglomerado financiero. Dichos registros deben actualizarse cada vez que un miembro notifique a la entidad un cambio o cuando la controladora, entidad o empresa tenga conocimiento, por otras vías, de tales cambios.

Artículo 8. Comunicación, valoración, gestión y prevención de los conflictos de interés

Los miembros del Órgano de Dirección tienen que adoptar decisiones y opiniones fundadas, objetivas e independientes.

La controladora, entidad o empresa supervisada debe disponer de políticas para identificar, divulgar, valorar, gestionar y prevenir los conflictos de interés, ya sean reales, potenciales o aparentes, por la actuación de los miembros del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia.

Si las medidas adoptadas por la controladora, entidad o empresa para prevenir o mitigar una situación concreta de conflicto de interés no son suficientes, la controladora, entidad o empresa supervisada debe realizar los ajustes a las medidas que le requiera el supervisor responsable o superintendencia para controlar adecuadamente los riesgos planteados por el conflicto.

Ningún miembro del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia de una controladora, de una entidad o de una empresa de un grupo o conglomerado financiero, puede desempeñar simultáneamente un cargo, como miembros del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia, en entidades financieras supervisadas no pertenecientes al mismo grupo financiero nacional o internacional, o en entidades o empresas que pertenezcan a otros grupos o conglomerados financieros, incluida la controladora; cuando una situación como esta se presente, la persona debe ser considerada no idónea para ocupar alguno de los dos cargos.

Artículo 9. Idoneidad conjunta del Órgano de Dirección

El Órgano de Dirección debe estar integrado por personas con un balance de conocimientos, experiencia y calificaciones acordes con el tamaño de la entidad empresa o grupo o conglomerado financiero, la complejidad de sus operaciones, la estructura de propiedad, la

naturaleza jurídica y los mercados en que opera, que permitan promover la diversidad de opiniones.

Artículo 10. Política de idoneidad en un contexto de grupo o conglomerado financiero

La controladora de un grupo o conglomerado financiero debe aprobar una política de aplicación uniforme a todas las entidades y empresas que conforman el grupo o conglomerado financiero, sobre idoneidad de los miembros de los Órgano de Dirección y Alta Gerencia.

Artículo 11. Proceso de selección de los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia

En el proceso de selección de los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia, la instancia encargada de las nominaciones debe participar activamente en la selección de candidatos y someter su recomendación al órgano decisor del nombramiento o remoción, en forma previa a tal acto.

En el proceso de selección se debe considerar, como mínimo:

a) La aplicación de la política de idoneidad.

b) Las funciones y competencias requeridas para el puesto.

Artículo 12. Evaluación de la idoneidad

Los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia deben ser evaluados individualmente, además, se debe evaluar al Órgano de Dirección en su conjunto.

De acuerdo con lo que se defina en la política de evaluación de la idoneidad de la controladora, entidad o empresa, el ejercicio puede ser realizado por medio de evaluaciones internas o contratar a terceros; en todo caso debe garantizarse la independencia del evaluador y su experiencia en las áreas de evaluación de gobierno corporativo.

Las controladoras, entidades y empresas supervisadas, deben asegurarse de que la evaluación se realiza previamente, al menos, cuando:

a) La controladora solicite la incorporación de una empresa al grupo o conglomerado financiero, en cuyo caso la evaluación la realiza el Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia de la empresa.

b) Se nombre a nuevos miembros del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia, o cuando se sustituya el presidente dentro del Órgano de Dirección.

c) Un miembro del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia asume un cargo adicional o comienza a realizar nuevas actividades; en estos casos la controladora, entidad o empresa supervisada, debe reevaluar si la persona dispone del tiempo suficiente para cumplir adecuadamente con todas sus funciones.

d) Se produzca un cambio relevante en el modelo de negocio de la controladora, entidad, empresa o grupo o conglomerado financiero.

Toda controladora, entidad y empresa debe realizar una evaluación de la idoneidad individual y conjunta, por lo menos, cada dos años.

Artículo 13. Documentación sobre evaluación de idoneidad

Las controladoras, entidades y empresas supervisada deben documentar separadamente los resultados de la evaluación de la idoneidad individual de los miembros del Órgano de Dirección, la idoneidad del órgano colegiado como tal, y de la Alta Gerencia.

Para lo anterior, las entidades deben tener como parte de la política de idoneidad, los lineamientos para la creación, conservación y actualización de un expediente administrativo en el que consten las calidades y la totalidad de la documentación de las personas nombradas como miembro del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia y para demostrar que se aplicaron los criterios establecidos en los artículos 4 al 9 de este Reglamento.

El expediente debe contener, al menos, la información descrita en el Anexo I de este Reglamento.

Las entidades deben mantener a disposición de la Superintendencia respectiva, el resultado de la evaluación de idoneidad, individual y conjunta, de los miembros del Órgano de Dirección, así como de la Alta Gerencia. La información a la que tengan acceso las Superintendencias será considerada confidencial.

En el caso de los bancos comerciales del Estado, la evaluación de idoneidad de los miembros del Órgano de Dirección a la que se refiere este Reglamento debe incluir los requisitos adicionales requeridos en el artículo 21 de la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional y, por lo tanto, debe remitirse a la Superintendencia General de Entidades Financieras en el caso de nuevos nombramientos.

CAPÍTULO III

Evaluación del desempeño

Artículo 14. Política de evaluación de desempeño

Las controladoras, entidades y empresas supervisada deben tener políticas o normativa interna para evaluar el desempeño del Órgano de Dirección en su conjunto y de sus miembros en forma individual, de sus Comités y de los miembros de la Alta Gerencia.

Esta política debe ser aprobada por el Órgano de Dirección y revisada cada dos años. La revisión debe quedar documentada y, cuando proceda, deben promoverse los cambios.

La evaluación debe incluir, al menos, los siguientes elementos:

a) Identificación de la instancia, interna o externa, que realiza la evaluación; en todo caso debe garantizarse la independencia del evaluador y su experiencia en las áreas de evaluación de gobierno corporativo. Alternativamente, en el caso de entidades no sistémicas o pertenecientes a sectores que no cuenten con una metodología de clasificación de entidades en sistémica o no sistémicas, el órgano de dirección puede someterse a una autoevaluación.

b) Identificación del órgano, las personas y los puestos objeto de la evaluación.

c) La definición de la periodicidad de la evaluación. Al menos debe efectuarse una evaluación anual.

d) Los aspectos por evaluar del Órgano de Dirección, sus Comités y sus miembros, así como de quienes ocupan cargos en la Alta Gerencia, los cuales deben cubrir los elementos que se indican en el artículo 15 de este Reglamento.

e) Los métodos, procedimientos e instrumentos desarrollados para implementar la evaluación.

Artículo 15. Elementos de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño debe incluir, entre otros, los siguientes elementos, en cuanto resulten aplicables:

a) Liderazgo en temas estratégicos y de aspectos del negocio o actividades de la entidad, empresa o grupo o conglomerado financiero.

b) Cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, empresa o grupo o conglomerado financiero.

c) Atención de responsabilidades de acuerdo con lo establecido en el Reglamento sobre Gobierno Corporativo.

d) Atención de las normas de funcionamiento del Órgano de Dirección y documentación de sus deliberaciones y decisiones.

e) Efectividad de la supervisión, coordinación e interacción del Órgano de Dirección con la Alta Gerencia, Gestión de Riesgos, Auditoría Interna, Auditoría Externa y Órganos de Supervisión.

f) Efectividad y oportunidad de la gestión de la Alta Gerencia con los órganos de supervisión, la auditoría interna y la auditoría externa.

g) Manejo de la información confidencial y efectividad en la protección de datos personales.

h) Gestión de los conflictos de interés, ya sean reales, potenciales o aparentes, de los miembros del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia.

i) Desempeño y comunicación de los Comités.

j) Cumplimiento de las regulaciones adicionales relativas al gobierno corporativo aplicable a la controladora, entidad o empresa, establecidas en leyes, reglamentos, estatutos u otra normativa relacionada.

Artículo 16. Resultados de la evaluación del desempeño

El resultado de la evaluación de desempeño debe analizarse y documentarse por el Órgano de Dirección.

El Órgano de Dirección es el responsable de decidir e implementar las medidas correctivas que deban adoptarse cuando se encuentre un hallazgo adverso con respecto al desempeño de un miembro del Órgano de Dirección, de un comité o de la Alta Gerencia, individualmente o en conjunto.

Las controladoras, entidades y empresas supervisadas deben remitir al órgano decisor del nombramiento o remoción y, cuando les sea requerido con fines de supervisión, a la Superintendencia respectiva, el resultado de las evaluaciones de desempeño. La información a la que tengan acceso las Superintendencias será considerada confidencial, en los términos dispuestos en el artículo 166 de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores* y 132 *Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica*.

Transitorio I-Plazo para aprobar la política de idoneidad y la política de evaluación de los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia.

Las entidades, empresas y controladoras de grupos o conglomerados financieros cuentan con un plazo máximo de seis meses, contados a partir de la entrada en vigencia de estas normas, para la aprobación por primera vez o la actualización de la política de idoneidad y las políticas de evaluación requeridas en el Reglamento sobre Idoneidad y desempeño de los Miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia de entidades y empresas supervisadas.

Transitorio II-Plazo para la aplicación de la política de idoneidad.

La política de idoneidad de los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia de las entidades, empresas y controladoras de grupos o conglomerados financieros, rige a partir de los nombramientos y reelecciones que se efectúen a partir del sétimo mes con posterioridad a la fecha de entrada en vigencia del Reglamento sobre Idoneidad y desempeño de los Miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia de entidades y empresas supervisadas.

Las entidades, empresas y controladoras de grupos o conglomerados financieros cuentan con un plazo máximo de seis meses, contados a partir de la aprobación de la emisión por primera vez o la actualización de la política de idoneidad, para proceder a su aplicación a los Miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia nombrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de este Reglamento, y conformar o actualizar el expediente administrativo en el que consten las calidades de las personas nombradas y se demuestre que se emplearon los criterios establecidos en los artículos 4 al 9 del Reglamento.

Si en la evaluación de una persona nombrada con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de este Reglamento se identifican hallazgos de una atención parcial de algún criterio de la política de idoneidad de los miembros del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia, la controladora, entidad o empresa debe adoptar un plan de acción que establezca medidas correctivas adecuadas para subsanar dichos hallazgos dentro del año posterior a partir de la aprobación de la emisión por primera vez o la actualización de la política de idoneidad. En los casos en que el hallazgo no pueda ser subsanado con medidas correctivas, esta se considerará como una falta de idoneidad sobrevenida, según lo dispuesto en el artículo 3 de este Reglamento.

Transitorio III- Plazo para la aplicación de la política de evaluación de desempeño.

Las entidades, empresas y controladoras de grupos o conglomerados financieros cuentan con un plazo máximo de doce meses, contados a partir de la emisión por primera vez o la actualización de la política de evaluación de desempeño, según corresponda, para proceder a su aplicación tanto al Órgano de Dirección en su conjunto y de sus miembros en forma individual, como de sus Comités y de personas que ocupan cargos de Alta Gerencia. El análisis y documentación por parte del Órgano de Dirección de los resultados de la evaluación de desempeño deben ser realizados dentro de ese plazo.

[2] Transitorio IV. Vigencia del Artículo 10 del Acuerdo CONASSIF 15-22.

Se prorroga la vigencia del Artículo 10 "Política de idoneidad en un contexto de grupo o conglomerado financiero" del Acuerdo CONASSIF 15-22: Reglamento sobre Idoneidad y desempeño de los Miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia de entidades y empresas supervisadas, por parte de la controladora de un grupo o conglomerado financiero que invierte en una entidad o empresa que sea propiedad de dos o más entidades supervisadas sin que sea posible determinar la participación mayoritaria, a partir del 1ero de julio del 2023.

Rige a partir del 1° de enero de 2023.

Anexo I

Documentación sobre evaluación de idoneidad

El expediente administrativo en el que consten las calidades de las personas nombradas como miembro del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia y los resultados para cada evaluación de idoneidad, debe contener la siguiente información o documentos:

1. Datos personales y del puesto

a) Datos personales:

i. Nombre completo.

ii. Nacionalidad.

iii. Profesión u ocupación.

b) Detalles del puesto:

i. Documento de nombramiento.

ii. Fecha de inicio prevista y la duración del mandato.

iii. Descripción de los deberes y responsabilidades clave de la persona.

2. Evaluación de idoneidad por la controladora, entidad o empresa

a) Resultado de la evaluación de la idoneidad y del desempeño de la persona realizada por la entidad, tales como informes de evaluación y actas del Órgano de Dirección.

b) Identificación de las personas responsables de realizar y documentar la evaluación de la idoneidad.

3. Conocimientos y experiencia

a) Currículum vitae que contenga detalles de la educación y la experiencia, incluido el nombre y la naturaleza de las entidades u organizaciones para las que el individuo ha trabajado y la naturaleza y duración de las funciones realizadas, que resulten relevantes en el ámbito de la posición buscada o puesto en el cual es nombrado.

b) Conclusión de la entidad de si la persona tiene los conocimientos y experiencia necesarios de conformidad con los criterios que establece el Reglamento del que forma parte este Anexo, y las políticas aprobadas. En el caso de detectarse carencias subsanables, el motivo por el cual se consideran subsanables y los detalles del plan de capacitación que se le requerirá a la persona, con indicación de contenido, proveedor y fecha en que se completará el plan.

4. Honestidad e integridad

a) Información recopilada y analizada por la entidad, relativa a los elementos descritos en el artículo 4 del Reglamento del que forma parte este anexo.

b) Conclusión del evaluador de si la persona cumple con los criterios de honestidad, integridad y reputación requeridos.

c) Declaración jurada requerida a los miembros de Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia, según corresponda, por las nomas de autorizaciones de aplicación a la entidad o empresa aprobadas por el CONASSIF. Esta declaración debe actualizarse al menos cada 2 años.

5. Intereses financieros y no financieros

a) Si se ha identificado un conflicto de interés real, potencial o aparente, documentación sobre la situación particular y sobre cómo se ha administrado, mitigado o subsanado ese conflicto.

b) Evidencia e informe de evaluación de los supuestos de independencia contenidos en el artículo 16 BIS del Reglamento de Gobierno Corporativo, para el caso de directores independientes.

6. Dedicación de tiempo.

a) Detalles pertinentes y necesarios para demostrar que la persona tiene tiempo suficiente para comprometerse con sus responsabilidades en el órgano de dirección o cargos como alta gerencia, entre ellos:

i. Información sobre el tiempo estimado para el desempeño de las funciones de la persona dentro de la institución.

ii. Lista de los cargos que ocupa la persona al mismo tiempo en otras entidades u organizaciones.

b) Declaración del miembro de Órgano de Dirección de que puede dedicar la cantidad de tiempo estimada por la entidad para el desarrollo de su función.

7. Conocimientos colectivos, habilidades y experiencia

Informe de evaluación de la idoneidad conjunta del Órgano de Dirección. Se debe incluir el análisis de la situación de la persona concreta en relación con la idoneidad conjunta del Órgano e identificar las carencias subsanables, las medidas impuestas para subsanarlas y su estado de implementación."

VERSIONES

Versión 1: Aprobado por el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, en los artículos 14 y 4 de las actas de las sesiones 1728-2022 y 1729-2022, celebradas el 2 de mayo del 2022. Estas disposiciones rigen a partir del 1° de enero de 2023. Publicado en el Alcance 99 a La Gaceta 92 del jueves 19 de mayo de 2022.

Versión 2: El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, en los artículos 5 y 6 de las actas de las sesiones 1759-2022 y 1760-2022, celebradas el 26 de setiembre del 2022, dispuso adicionar Transitorio IV. Rige a partir del 1° de enero de 2022. Pendiente de publicación en La Gaceta.

Versión 3: El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, en los artículos 5 y 6 de las actas de las sesiones 1759-2022 y 1760-2022, celebradas el 26 de setiembre del 2022, dispuso adicionar Transitorio IV. Rige a partir del 1° de enero de 2022. Publicado en el Alcance 222 a La Gaceta 198 el 18 de octubre de 2022.