

18 de enero del 2016
CNS-1222/08

Señor
Luis Carlos Delgado Murillo, *Presidente*
**CONSEJO NACIONAL DE SUPERVISIÓN
DEL SISTEMA FINANCIERO**

Estimado señor:

El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero en el artículo 8 del acta de la sesión 1222-2016 celebrada el 11 de enero del 2016,

dispuso, en firme:

Remitir en consulta, en acatamiento de lo estipulado en el Artículo 361, numeral 2, de la Ley General de la Administración Pública, al Banco Central de Costa Rica, a la Asociación Bancaria Costarricense, la Cámara de Bancos Privados e Instituciones Financieras de Costa Rica, a la Federación de Cooperativas de Ahorro y Crédito de Costa Rica (FEDEAC R.L.), a la Federación de Asociaciones Cooperativas de Ahorro y Crédito (FECOOPSE R.L.), a las Cooperativas de Ahorro y Crédito, a los Bancos Estatales, a la Federación de Mutuales de Ahorro y Préstamo de Costa Rica, a la Caja de Ahorro y Préstamos de la Asociación Nacional de Educadores, a las Casas de Cambio, la propuesta de **Reglamento sobre Idoneidad y Experiencia**. Lo anterior en el entendido de que en un plazo máximo de treinta días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente del recibo de este acuerdo, deberán enviar al despacho de la Superintendencia General de Entidades Financieras sus comentarios y observaciones al texto que se adjunta.

El archivo electrónico deberá remitirse, en formato Word, a la cuenta de correo electrónico: normativaenconsulta@sugef.fi.cr.

“PROYECTO DE ACUERDO
Propuesta
REGLAMENTO SOBRE IDONEIDAD Y EXPERIENCIA

El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero,

considerando que:

Consideraciones legales y reglamentarias

1. El inciso 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, 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. El párrafo segundo del artículo 119 de la Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica, Ley 7558, establece que, en relación con la operación propia de las entidades fiscalizadas, se podrá

dictar las normas generales que sean necesarias para el establecimiento de sanas prácticas bancarias, todo en salvaguarda del interés de la colectividad.

3. El Reglamento sobre Gobierno Corporativo establece principios mandatorios en relación al perfil de los miembros del Órgano de Dirección y demás puestos claves de la organización, con el objeto de garantizar que estos funcionarios estén calificados en todo momento para ejecutar sus responsabilidades.
4. De conformidad con el artículo 131 de la Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica, Ley 7558, inciso c), el Superintendente General de Entidades Financieras propuso al Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero para su aprobación, el *Reglamento sobre Idoneidad y Experiencia*, el cual establece los principios de idoneidad y experiencia que deben ser aplicados por las entidades supervisadas al evaluar el perfil de las personas que opten o desempeñen cargos dentro de sus organizaciones.

Consideraciones prudenciales

5. La SUGEF ha venido diseñando un conjunto de reformas orientadas a fortalecer el gobierno corporativo de las instituciones financieras. Además de la reforma al *Reglamento de Gobierno Corporativo* y el presente *Reglamento sobre Idoneidad y Experiencia*, la SUGEF prevé incorporar, en el mediano plazo, los cambios reglamentarios siguientes. En primer lugar, actualizar los resultados del componente de Evaluación de la Calidad de la Gestión del CAMELS de las instituciones financieras, para adecuarlo a la supervisión del nuevo marco de gobierno corporativo. En segundo lugar, reforzar el tema de idoneidad y experiencia. Finalmente, en congruencia con las mejores prácticas lograr, diseñar reformas a la legislación vigente dirigidas a permitir a la SUGEF o CONASSIF la *objeción y no objeción* de candidatos a ocupar posiciones en Órganos de Dirección y la Alta Gerencia, así como solicitar la *remoción* de personas que ocupen puestos en Órganos de Dirección y la Alta Gerencia.
6. El fortalecimiento del gobierno corporativo de las entidades financieras es determinante para su buen manejo dado que provee, entre otros, las estructuras, mecanismos y reglas para su dirección y control. En este contexto, los miembros del Órgano de Dirección, la Alta Gerencia, y demás puestos claves de la organización juegan un rol crucial, por cuanto, según el ámbito de competencia, son los responsables de establecer, aprobar, supervisar, implementar y cumplir las pautas, las reglas, las acciones y las políticas necesarias para la consecución de los objetivos del negocio observando niveles de riesgo prudentes.
7. 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 claves 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 como del Órgano de Dirección.
8. La evaluación del desempeño constituye una buena práctica al permitir retroalimentación sobre la manera como se ejecuta el trabajo y del grado de compromiso con que se asume las responsabilidades y encargos. Una política junto con un mecanismo formal y sistemático facilita este proceso, y brinda información relevante para la toma de acciones correctivas cuando no se cumple las expectativas.
9. Los principios y criterios establecidos en el Reglamento que se aprueba refieren a aspectos y condiciones mínimas, por lo que, según la estructura de propiedad y la naturaleza jurídica de la entidad, deberán ser armonizados con la realidad institucional.

resolvió:

Aprobar el siguiente *Reglamento sobre Idoneidad y Experiencia*:

REGLAMENTO SOBRE IDONEIDAD Y EXPERIENCIA

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objetivo

Establecer, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, los principios de idoneidad y experiencia que deben ser aplicados por las entidades financieras incluidas en el alcance de este Reglamento.

Artículo 2. Alcance

Las disposiciones establecidas en este Reglamento son de aplicación para:

- a) Entidades:
 - 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 Asociación Nacional de Educadores.
 - viii. Casas de Cambio.
- b) Entidades Controladoras de Grupos y Conglomerados Financieros supervisados por SUGEF.

Artículo 3. Definiciones

- a) **Alta Gerencia:** Es la responsable del proceso de planeamiento, organización, dirección y control de los recursos organizacionales para el logro de los objetivos establecidos por el *Órgano de Dirección*. Según la estructura organizativa de la entidad o del *Vehículo de Administración de Recursos de Terceros*, incluye a los funcionarios que, por su función, cargo o posición, intervienen o tienen la posibilidad de intervenir en la toma de decisiones importantes dentro de la entidad.
- b) **Director Independiente:** Miembro del *Órgano de Dirección* 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.
- c) **Gobierno Corporativo:** Conjunto de relaciones entre la administración de la entidad, su *Órgano de Dirección*, sus propietarios y otras *Partes Interesadas*, las cuales proveen la estructura para establecer los objetivos de la entidad, la forma y los medios para alcanzarlos y monitorear su cumplimiento. El *Gobierno Corporativo* define la manera en que se asigna la autoridad y se toma las decisiones corporativas.
- d) **Órgano de Dirección:** Máximo órgano colegiado de la entidad responsable de la organización.
- e) **Parte Interesada:** Órgano interno o externo, o persona física o jurídica con un interés legítimo en el desempeño y actividades de la entidad, en su grupo o conglomerado financiero, en virtud de sus funciones o cargos, o por los intereses o relaciones económicas que mantiene con estos.

- f) **Puesto clave:** Posición dentro de la organización que resulta de importancia crítica en la definición y el desarrollo de la estrategia de negocios o de las actividades sustantivas de la entidad. Incluye a los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia.

CAPÍTULO II CRITERIOS

Artículo 4. Del marco legal

Adicionalmente a lo establecido por el ordenamiento jurídico vigente en materia de idoneidad y experiencia, las entidades financieras deberán aplicar los criterios de idoneidad y experiencia que se establecen en los Artículos 5 y 6 de este Reglamento al seleccionar y nombrar a los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia, y durante el tiempo en que ocupen dichos cargos.

Artículo 5. Requisitos de honestidad, integridad, reputación y experiencia

Las entidades financieras deben tener una política escrita para determinar la idoneidad y experiencia de las personas que ocupen o vayan a ocupar un puesto en el Órgano de Dirección o en la Alta Gerencia. Las entidades financieras deberán tomar en consideración y evaluar, entre otros, los criterios indicados a continuación:

5.1 Honestidad, integridad y reputación

El análisis deberá incluir al menos los siguientes factores:

- a) Si la persona ha sido condenada por algún delito. Se dará especial atención a los delitos de estafa, fraude, delitos financieros o un delito en virtud de la legislación relativa a las instituciones financieras y no financieras, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo, manipulación del mercado y uso de información privilegiada para beneficio propio.
- b) Si la persona es o ha sido sancionada producto de una investigación o procedimientos disciplinarios por parte de alguna superintendencia bajo la dirección del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF), por otras autoridades reguladoras, organizaciones profesionales, u organismos gubernamentales.
- c) Si la persona ha desempeñado un puesto clave en una organización que ha sido sancionada o ha entrado en insolvencia, liquidación o intervención, mientras estuvo en el cargo.
- d) Si la persona cuenta con un historial de colaboración con organismos reguladores, así como disposición para cumplir con los requisitos del sistema regulatorio, el marco legal y los reglamentos profesionales aplicables.
- e) Si la persona o la entidad en la cual ha ocupado un puesto clave tiene pendiente una petición de declaración de insolvencia o quiebra, respectivamente, o bien ya ha sido declarada en quiebra o en insolvencia aún y cuando dichos procesos hubieren terminado por conciliación o arreglo judicial o extrajudicial. Asimismo deberá indicarse si la persona física o la entidad en la que ha desempeñado un puesto clave se encuentra en un proceso de administración y reorganización por intervención judicial, o si la persona tiene juicios por deudas pendientes, en el país o en el exterior, o si es un deudor moroso en el sistema financiero local o en el exterior.

5.2 Experiencia

En la definición de la experiencia de una persona, se tomarán en consideración los siguientes elementos, aunque sin limitarse a ellos:

- a) Experiencia profesional del candidato en áreas relevantes para la actividad financiera.
- b) Experiencia profesional específica en entidades financieras, particularmente desempeñando puestos en Órganos de Dirección o de Alta Gerencia.
- c) Formación académica con, al menos, grado de licenciatura o título profesional equivalente, en áreas relevantes para la actividad que desarrolla la entidad financiera. Se valorarán positivamente los estudios de grado superior como maestría o doctorado en áreas vinculadas.
- d) Formación académica y/o profesional complementaria específica en áreas relevantes para la actividad financiera, tales como certificaciones de instituciones locales o extranjeras.

Artículo 6. Consideraciones respecto al Órgano de Dirección o estructura en la cual se desempeñará la persona

Además de los criterios individuales de idoneidad y experiencia, al seleccionar a los miembros de los Órganos de Dirección y de la Alta Gerencia, las entidades financieras, a través de su Órgano de Dirección o del Comité de Nominaciones al que se refiere el Reglamento sobre Gobierno Corporativo, deberán analizar si la persona es adecuada para el Órgano de Dirección o estructura de Alta Gerencia en los cuales se va a desempeñar.

Con ese fin, para las personas que inicien funciones en el Órgano de Dirección, la entidad financiera deberá considerar la composición resultante de dicho Órgano y de sus Comités una vez que la persona asuma su cargo. El Órgano de Dirección resultante deberá contar con una diversidad de conocimientos, experiencia, y calificaciones acordes con la importancia sistémica de la entidad financiera, la complejidad de sus operaciones, la estructura de propiedad, naturaleza jurídica y los mercados en que opera. La entidad financiera deberá procurar que exista un balance adecuado de experiencia, conocimientos y habilidades dentro del Órgano de Dirección resultante como un todo. Asimismo, el Órgano de Dirección y sus Comités deberán contar con la participación de directores independientes de conformidad con el Artículo 16 del Reglamento sobre Gobierno Corporativo.

Para las personas que inicien funciones en la Alta Gerencia, la entidad deberá considerar que:

- a) La composición resultante de la Alta Gerencia sea acorde con los perfiles requeridos para cada puesto; y
- b) El perfil del nuevo miembro sea adecuado para las actividades que deberá desarrollar, la importancia sistémica de la entidad financiera, la complejidad de sus operaciones, la estructura de propiedad, naturaleza jurídica y los mercados en que opera.

Artículo 7. Expediente

Las entidades financieras deben tener una política escrita para la creación y conservación de un expediente administrativo en el que consten las calidades de las personas nombradas como miembro del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia y se demuestre que se aplicaron los criterios establecidos en los Artículos 5 y 6 de este Reglamento.

El expediente deberá contener, al menos, lo siguiente:

- a) Los datos de la persona que incluyan la información relativa a su identidad, domicilio, acta de nacimiento, estado civil, nacionalidad o calidad migratoria. La información deberá estar sustentada en documentos emitidos por la autoridad competente.
- b) El puesto que la persona desempeñará en la entidad financiera; detalle de las funciones a desarrollar; organigrama actualizado de la entidad financiera y del grupo financiero, si corresponde y; personal a cargo, si corresponde.
- c) Copia de los títulos, certificados, diplomas o documentos equivalentes, en los que conste el reconocimiento de estudios profesionales expedidos por instituciones educativas de nivel superior, públicas o privadas, nacionales o extranjeras; constancias de certificación de estudios de nivel técnico emitidas por organizaciones nacionales o extranjeras, debidamente acreditadas.
- d) El currículum vitae.
- e) El historial crediticio.
- f) Al menos dos cartas de recomendación que respalden el desempeño profesional y/o académico del candidato expedidas por instituciones o personas independientes a la entidad financiera.
- g) Las declaraciones juradas en las que conste:
 - i. Que no se encuentra en ninguno de los supuestos de restricción o incompatibilidad previstos en la legislación aplicable y en las políticas de la entidad financiera.
 - ii. Si se encuentra o no en alguno de los supuestos siguientes:
 - 1. Haber sido condenado en sentencia por la comisión de algún delito.
 - 2. Estar inhabilitado o suspendido administrativamente o en su caso, penalmente, para ejercer el comercio o para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público o en el sistema financiero costarricense.
 - 3. Tener litigios pendientes en contra de la entidad financiera que pretenda designarlo, o de aquéllas que formen parte del grupo financiero al que la primera pertenezca.
 - 4. Haber sido beneficiario de créditos que hayan sido incumplidos. En el evento de que tales créditos no figuren en las bases de datos de las sociedades de información crediticia, deberá incluirse, de forma breve, la historia de dicho crédito que cuando menos indique el monto, periodo de incumplimiento y situación del crédito a la fecha.
 - iii. Que no tiene conflicto de interés con la entidad financiera que lo designa, ni con aquéllas que formen parte del grupo financiero al que la misma pertenezca, tales que influyan negativamente en su desempeño. En caso de tener conflicto de interés con la entidad financiera, que se le limite atender temas de su interés legítimo.
 - iv. Los vínculos patrimoniales, comerciales o de negocio, de responsabilidad o parentesco que mantenga con accionistas de la propia entidad financiera y, en su caso, con otras personas que ocupan puestos clave en la misma. La declaración jurada comprenderá, en su caso, a las entidades integrantes de un grupo financiero y sus subsidiarias.
 - v. Los vínculos comerciales o de negocio que mantenga con la entidad financiera. La declaración jurada comprenderá, en su caso, a las demás entidades integrantes del grupo financiero y sus subsidiarias.
 - vi. Que tiene la disponibilidad de tiempo suficiente para desempeñarse en su puesto y cumplir con las responsabilidades asociadas con esa posición.

- h) Hoja de delincuencia.
- i) Indicación del resultado de la evaluación que el Órgano de Dirección o el Comité de Nominaciones al que se refiere el Reglamento de Gobierno Corporativo, ha realizado respecto a los requisitos de idoneidad y experiencia del candidato, conforme con el Artículo 5 de este Reglamento; la evaluación de los elementos contenidos en el Artículo 6 de este Reglamento y la evaluación global que justifica la elección de la persona.

Artículo 8. Presentación del nuevo miembro ante la SUGEF

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al nombramiento de un miembro del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia, la entidad financiera solicitará una reunión al Superintendente de la SUGEF, a efectos de la presentación del nuevo miembro, de su experiencia y de las responsabilidades que desempeñará en la entidad financiera.

**CAPÍTULO III
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

Artículo 9. Política de evaluación

Las entidades financieras deben tener una política escrita para evaluar el desempeño del Órgano de Dirección, de sus miembros en forma individual, de sus Comités y de los miembros de la Alta Gerencia. Esta política debe ser aprobada y actualizada anualmente por el Órgano de Dirección.

La política debe incluir al menos los siguientes elementos:

- a) La designación de un ente externo, debidamente acreditado, para realizar la evaluación.
- b) Identificación de las personas y puestos sometidos a evaluación.
- c) Las materias a evaluar, las que comprenderán entre otras:
 - i. Para el Órgano de Dirección y sus Comités:
 - 1. Una evaluación de ese cuerpo colegiado que permita determinar su desempeño como órgano colectivo para cumplir sus responsabilidades.
 - 2. Una evaluación en forma individual de cada uno de sus miembros que permita determinar su desempeño en el cumplimiento de sus funciones.
 - 3. Una evaluación de los Comités del Órgano de Dirección que permita determinar su desempeño colectivo y el de sus miembros individuales para cumplir sus responsabilidades.
 - 4. Una evaluación del mantenimiento de las condiciones mencionadas en los Artículos 5 y 6 de este Reglamento. Se debe incluir una actualización anual del expediente mencionado en el Artículo 7 de este Reglamento.
 - ii. Para los miembros de la Alta Gerencia:
 - 1. Una evaluación de cada uno de sus miembros que permita determinar su desempeño en el cumplimiento de sus funciones.
 - 2. Una evaluación del mantenimiento de las condiciones mencionadas en los Artículos 5 y 6 de este Reglamento. Se debe incluir una actualización anual del expediente mencionado en el Artículo 7 de este Reglamento.
- d) La periodicidad de la evaluación. Como mínimo deberá realizarse anualmente.

- e) La metodología y los procedimientos desarrollados para implementar la evaluación.
- f) Los mecanismos para subsanar las debilidades identificadas en la evaluación. La entidad financiera debe documentar el proceso de toma de decisiones a seguir cuando se encuentre un hallazgo adverso con respecto a un miembro del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia, y la justificación en caso de que la persona haya sido nombrada pese a existir un hallazgo adverso. Las entidades deben disponer e implementar un conjunto de herramientas para hacer frente a esas debilidades. Las medidas correctivas que se implementen deben ser proporcionales a la gravedad de la debilidad identificada. El Órgano de Dirección es el responsable de decidir las medidas correctivas a implementar, y debe asegurar que se realiza un seguimiento apropiado de la implementación de estas medidas.
- g) Programas de capacitación destinados, principalmente, a corregir las áreas en las que se han identificado las mayores debilidades, en un plazo de tiempo determinado.
- h) La participación de la Auditoría Externa en la revisión del proceso de evaluación. La Auditoría Externa debe realizar una revisión independiente del proceso de evaluación del Órgano de Dirección, de sus miembros, de sus Comités y de los miembros de la Alta Gerencia. Dicha evaluación debe incluir una revisión integral de la implementación de todos los contenidos de la política de evaluación. Los resultados de la revisión por parte de la Auditoría Externa deben ser presentados al Órgano de Dirección directamente o a través del Comité de Auditoría y enviados a la Superintendencia en un plazo de 8 días hábiles.

CAPÍTULO IV EVALUACIÓN SUPERVISORA

Artículo 10. Valoración de los requisitos de idoneidad y experiencia

La SUGEF, en el marco del proceso habitual de supervisión, incorporará la política implementada por la entidad financiera para la selección de sus miembros de Órgano de Dirección y de Alta Gerencia, así como la evaluación de la política –de acuerdo en el Artículo 9 de este reglamento– dentro de la valoración del manejo de la gestión según el Acuerdo SUGEF 24-00, Reglamento para juzgar la situación económica-financiera de las entidades fiscalizadas. La SUGEF, dentro de esta evaluación deberá verificar el cumplimiento de las disposiciones legales que sean aplicables así como que la política implementada por la entidad financiera se conforme con los requisitos definidos en este reglamento, y finalmente, que sea debidamente aplicada por la entidad financiera.

Vigencia

Estas disposiciones entrarán en vigencia transcurridos seis meses posteriores a su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Atentamente,

 Documento suscrito mediante firma digital.

Jorge Monge Bonilla
Secretario del Consejo

Comunicado a: Superintendencias, Banco Central de Costa Rica, Asociación Bancaria Costarricense, Cámara de Bancos Privados e Instituciones Financieras de Costa Rica, Federación de Cooperativas de Ahorro y Crédito de Costa Rica FEDEAC R.L., Federación de Asociaciones Cooperativas de Ahorro y Crédito FELOOPSE R.L., Cooperativas de Ahorro y Crédito, Bancos Estatales, Federación de Mutuales de Ahorro y Préstamo de Costa Rica, Caja de Ahorro y Préstamos de la Asociación Nacional de Educadores, Casas de Cambio (c. a: Intendencias, Auditoría Interna, Asesoría Legal).