

4 de mayo de 2018
CNS-1413/09

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 9 del acta de la sesión 1413-2018, celebrada el 2 de mayo de 2018,

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, en adelante 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. 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 podrán dictar las normas generales que sean necesarias para el establecimiento de sanas prácticas bancarias, todo en salvaguarda del interés de la colectividad.
3. Mediante Acuerdo SUGEF 16-16, *Reglamento sobre Gobierno Corporativo* se 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, que de forma colectiva posean las aptitudes necesarias para dirigir la entidad. Asimismo, mediante el artículo 7, numeral 6.2, se estableció la responsabilidad del Órgano de Dirección de definir los criterios personales, académicos, técnicos y de experiencia necesarios para cada uno de los miembros del órgano de dirección y de la alta gerencia que conforman la estructura organizacional, así como de establecer los mecanismos que garanticen la revisión del cumplimiento de estos criterios. Lo anterior, con el objeto de garantizar que estas personas estén calificadas en todo momento para cumplir 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 CONASSIF para su envío en consulta y posterior aprobación, el *Reglamento sobre Idoneidad y Experiencia*, el cual establece los aspectos de idoneidad 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. Un primer paso en esta dirección fue la aprobación del Acuerdo SUGEF 16-16, *Reglamento de Gobierno Corporativo*, el cual entró en vigencia en junio de 2017. Mediante el presente *Reglamento sobre idoneidad de los miembros del órgano de dirección y de la alta gerencia de las entidades financieras* se complementa el marco para la valoración del perfil de los miembros del órgano de dirección y de la alta gerencia de las entidades financieras. Adicionalmente, se encuentra en proceso la reforma integral de los reglamentos para la calificación de las entidades supervisadas, donde se reduce el énfasis cuantitativo de la herramienta actual, para otorgar mayor peso a la evaluación de la calidad de la gestión.
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 políticas, procedimientos y controles necesarios 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 y 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 asumen 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 cumplen las expectativas.
9. Los 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.
10. Mediante artículo 8 del acta de la sesión 1222-2016, celebrada el 11 de enero de 2016, el CONASSIF resolvió remitir en consulta a las entidades supervisadas y órganos de integración de los sectores regulados, la propuesta de *Reglamento sobre Idoneidad y Experiencia*, a efecto de que, en un plazo máximo de treinta días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente del recibo de la respectiva comunicación, remitieran sus comentarios y observaciones. Las observaciones recibidas fueron analizadas y, en lo correspondiente, acogidas en el texto final del Reglamento.

A. En relación con el Reglamento sobre Idoneidad de los Miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia de las Entidades Financieras, Acuerdo SUGEF 22-18:

dispuso en firme:

aprobar el *Reglamento sobre Idoneidad de los Miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia de las Entidades Financieras*, Acuerdo SUGEF 22-18, cuyo texto se detalla a continuación:

**“Acuerdo SUGEF 22-18
REGLAMENTO SOBRE IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL ÓRGANO DE
DIRECCIÓN Y DE LA ALTA GERENCIA DE LAS ENTIDADES FINANCIERAS**

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Objetivo.

Establecer, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, los criterios de idoneidad que deben ser aplicados a los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia de las entidades financieras y de las empresas controladoras de los grupos y conglomerados financieros 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.

Los términos utilizados en este Reglamento, se entienden según sus definiciones contenidas integralmente en el marco de regulación vigente.

CAPÍTULO II

CRITERIOS DE IDONEIDAD PARA LOS MIEMBROS DEL ÓRGANO DE DIRECCIÓN Y LA ALTA GERENCIA

Artículo 3. Del marco legal.

Adicionalmente a lo establecido por el ordenamiento jurídico vigente en materia de idoneidad, las entidades financieras deberán aplicar los criterios de idoneidad que se establecen en los artículos 4 y 5 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 4. Política sobre idoneidad.

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 y durante el periodo por el cual han sido nombradas. Las entidades financieras deberán tomar en consideración y evaluar, entre otros, los criterios indicados a continuación:

4.1 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 o quiebra, liquidación o intervención, mientras estuvo en el cargo.
- d) Si la persona o la entidad en la cual ha ocupado un puesto clave tiene pendiente una petición de declaración de insolvencia o en quiebra, respectivamente, o bien ya ha sido declarada en insolvencia o en quiebra, aun 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.

4.2 Experiencia

La definición de la experiencia de una persona deberá incluir al menos los siguientes factores:

- a) Experiencia en áreas relevantes para la actividad financiera.
- b) Experiencia específica en entidades financieras, particularmente, desempeñando puestos en Órganos de Dirección o de Alta Gerencia.

- c) Formación académica en áreas relevantes para la actividad que desarrolla la entidad financiera.
- d) Formación complementaria específica en áreas relevantes para la actividad que desarrolla la entidad financiera, tales como certificaciones de instituciones locales o extranjeras.

Entre otros aspectos, la política debe precisar el número de años de experiencia, así como formación académica y profesional, en congruencia con las actividades relevantes de la entidad financiera.

Artículo 5. Consideraciones respecto al Órgano de Dirección o estructura en la cual se desempeñará la persona.

Además de los criterios individuales de idoneidad, 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 la estructura de Alta Gerencia en que 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, la 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 6. Expediente.

Las entidades financieras deben tener una política escrita para la creación, conservación y actualización 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 4 y 5 de este Reglamento.

El expediente deberá contener, al menos, lo siguiente:

- a) Declaración Jurada contenida en el Anexo 12 del Acuerdo SUGEF 8-08 *Reglamento sobre autorizaciones de entidades supervisadas por la SUGEF, y sobre autorizaciones y*

funcionamiento de grupos y conglomerados financieros; la cual se adopta para el objetivo y con los alcances dispuestos en este Reglamento.

- b) Declaraciones juradas en las que conste:
 - i. Si tiene o no conflicto de interés con la entidad financiera que lo designa o con aquellas que formen parte del grupo financiero al que ésta pertenezca, tales que influyan negativamente en su desempeño. En caso de tener conflicto de interés con la entidad financiera, deben indicarse los mecanismos establecidos para la mitigación del conflicto de interés.
 - ii. Que tiene la disponibilidad de tiempo suficiente para desempeñarse en su puesto y cumplir con las responsabilidades asociadas con esa posición.
- c) El historial crediticio.
- d) 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*, realizó respecto a los criterios de idoneidad del candidato, conforme con el artículo 4 de este Reglamento; la evaluación de los elementos contenidos en el artículo 5 de este Reglamento y la evaluación global que justifica la elección de la persona.

CAPÍTULO III EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 7. Política de evaluación.

Las entidades financieras deben tener una política escrita 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 y actualizada anualmente por el Órgano de Dirección.

La política debe incluir al menos los siguientes elementos:

- a) Identificación del ente, interno y/o externo, que realiza la evaluación.
- b) Identificación del órgano, las personas y los puestos objeto de evaluación.
- c) Los aspectos a evaluar para el Órgano de Dirección, sus Comités y sus miembros, así como para los miembros de la Alta Gerencia, así como la periodicidad de la evaluación; la cual deberá al menos ser anual.
- d) 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. 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.
- e) Cumplimiento de programas de capacitación destinados, principalmente, a corregir las áreas en las que se han identificado mayores debilidades, en un plazo determinado.

f) Metodología y procedimientos desarrollados para implementar la evaluación.

Artículo 8. Auditoría del proceso de evaluación.

La Auditoría Externa debe realizar una revisión independiente anual 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 de la implementación efectiva de todos los contenidos de la política de evaluación.

El informe con los resultados de la auditoría del proceso de evaluación deberá ser presentado al Órgano de Dirección directamente o a través del Comité de Auditoría y deberá remitirse a la SUGEF dentro de los cuarenta días hábiles siguientes a cada cierre anual.

Vigencia.

Rige a partir de su publicación en el diario oficial La Gaceta.

Transitorio.

Las disposiciones establecidas en los artículos 4 y 5 de este Reglamento aplican para los nombramientos de los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia de las entidades financieras y de las empresas controladoras de los grupos y conglomerados financieros, nombrados con posterioridad a la fecha de entrada en vigencia de este Reglamento. Esta norma no aplica a los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia de las entidades financieras y de las empresas controladoras de los grupos y conglomerados financieros, nombrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de este Reglamento.”

B. *En torno a una solicitud al Comité de Superintendentes, con respecto al Acuerdo SUGEF 22-18:*

dispuso:

encargar al Comité de Superintendentes que elabore una propuesta para ampliar los alcances del *Reglamento sobre Idoneidad de los Miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia de las Entidades Financieras*, Acuerdo SUGEF 22-18, a los regulados de las otras Superintendencias y someta los informes del caso en una próxima oportunidad, para los fines consiguientes.

Atentamente,



Documento suscrito mediante firma digital.

Jorge Monge Bonilla
Secretario del Consejo

Comunicado a: Banco Central de Costa Rica, Superintendencias, Comité de Superintendentes -literal B-, Medio Financiero -literal A-, diario oficial La Gaceta -literal A- (c. a: Intendencias y Auditoría Interna).