



## 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 5º—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 6º—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.
- b) El historial crediticio.
- c) 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.