



Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Organización: Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Nombre de la Política : Política para la evaluación del desempeño de Órganos de Dirección, Comités, Comisiones y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Fecha: Noviembre 2020

Dependencia Responsable		Personal Responsable	Firma
Hecho por:	Dirección Capital Humano	Graciela Vargas Castillo	
	Dirección Jurídica	Armando Rojas Chinchilla	
Revisado por:	Comisión de Pautas, Políticas y Juntas de Crédito Local	Analizado y revisado en la sesión No. 2-2019 y comunicado mediante acuerdo CPPyJCL-2-Acd-15-2019-Art-4	
	Comité de Nominaciones del Banco Popular	Analizado y revisado en la sesión No. 2-2019 y comunicado mediante acuerdo CNBP-2-Acd-9-2019-Art-4	
			Referencia
Validación Jurídica:	Dirección Jurídica		La validación se dio en el seno de la Comisión de Pautas, Políticas y Juntas de Crédito Local, así como en la sesión ordinaria de Junta Directiva Nacional No. 5619
Aprobación:	Junta Directiva Nacional		JDN-5619-Acd-128-2019-Art-9

División Gestión de Calidad	Personal Responsable	Firma
Asesoría de Calidad:	Licda. Viviana Robles Rodríguez	

	Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal “Política para la evaluación del desempeño de Órganos de Dirección, Comités, Comisiones y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal”			
Código:	POL-22	Versión:	02	Fecha: Noviembre 2020

Control de cambios		
Fecha de actualización	Versión	Descripción del Cambio
Febrero, 2019	01	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación de la Política mediante acuerdo No. 128 tomado en la sesión ordinaria de la Junta Directiva Nacional Número 5619 del 25 de febrero del 2019, en su calidad de tal y actuando en funciones propias de Asamblea de Accionistas de Popular Valores Puesto de Bolsa S. A.; Popular Sociedad Agencia de Seguros S. A.; Popular Sociedad de Fondos de Inversión S. A. y Operadora de Planes de Pensiones Complementarias del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, S.A
Noviembre 2020	02	<p>Alineación a los instrumentos de Planificación Estratégica y Pautas, en cumplimiento al:</p> <p>Acuerdo No. 339 JDN Sesión No. 5725, inciso 1 - b): <i>2- Solicitar a la Administración que se concluya el proceso de revisión de las políticas estratégicas del Conglomerado Banco Popular y de Desarrollo Comunal con su respectivo alineamiento a las Pautas y Orientaciones vigentes de la Asamblea de Trabajadores, la Estrategia Global y el Cuadro de Mando Integral, el Modelo de Gestión de Negocios y los planes de acción, con el fin de establecer el marco de organización que mejor se ajuste para mantener un hilo conductor e integrador entre todos los instrumentos de planificación....”.</i></p> <p>Plan de Mitigación 1033: Revisión de las Políticas Estratégicas vigentes para su alineamiento con la Estrategia recientemente aprobada” Realizado por la División de Planificación Estratégica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cambios solicitados mediante oficio DPE-245 y 296-2020

	Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal “Política para la evaluación del desempeño de Órganos de Dirección, Comités, Comisiones y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal”			
Código:	POL-22	Versión:	02	Fecha: Noviembre 2020

Tabla de Contenido

I. Objetivo.....	4
II. Alcance:	4
III. Marco legal aplicable:.....	4
IV. Procedimiento:.....	4
V. Documentos relacionados:	7

	Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal “Política para la evaluación del desempeño de Órganos de Dirección, Comités, Comisiones y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal”			
Código:	POL-22	Versión:	02	Fecha: Noviembre 2020

I. Objetivo

Establecer, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, en particular el Acuerdo SUGE 22-18 *Reglamento sobre idoneidad de los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia de las Entidades Financieras*, los criterios para evaluar anualmente el desempeño del Órgano de Dirección y de la Alta Administración.

Este documento es complementario a la Política sobre Idoneidad y la Política para la creación, conservación y actualización del expediente administrativo, aplicadas a los miembros de Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero.

II. Alcance:

La evaluación del desempeño aplica para el Órgano de Dirección en su conjunto y de sus miembros en forma individual, de sus Comités y de los miembros de la Alta Gerencia del Conglomerado Financiero, a saber: los Gerentes y Subgerentes del Banco, así como Gerentes de las Sociedades Anónimas.

III. Marco legal aplicable:

Adicionalmente a lo establecido por el ordenamiento jurídico vigente en materia de idoneidad, esta política aplica en función del Artículo 7 del Acuerdo SUGE 22-18, con el fin de normar el procedimiento y la evaluación de las personas nombradas como miembros del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia, así como la aplicación de los criterios establecidos en los Artículos 4 y 5 del mismo Acuerdo de SUGE.

IV. Procedimiento:

Por directriz de SUGE, esta política debe ser aprobada y actualizada anualmente por el Órgano de Dirección.

Elementos a considerar en la evaluación:

- a) *Identificación del ente, interno y/o externo, que realiza la evaluación.*

Será potestad de cada Órgano de Dirección, mediante el acuerdo respectivo, el definir si esta evaluación la realizará un área interna u organización externa. En este último caso, se deberá autorizar el proceso de contratación administrativa correspondiente.

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

La evaluación del desempeño se aplicará específicamente a las siguientes instancias: Órganos de Dirección en su conjunto y de sus miembros en forma individual del Conglomerado Financiero, los Comités o Comisiones establecidas, así como los miembros de Alta Gerencia de las entidades del Conglomerado Financiero.

- c) *Los aspectos a evaluar para el Órgano de Dirección, sus Comités o Comisiones y sus miembros, así como para los*

	Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal “Política para la evaluación del desempeño de Órganos de Dirección, Comités, Comisiones y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal”			
Código:	POL-22	Versión:	02	Fecha: Noviembre 2020

miembros de la Alta Gerencia. (periodicidad anual)

En atención al artículo 21 del Acuerdo SUGE 16-16 la evaluación del Órgano de Dirección comprenderá:

- i. La revisión de la estructura, tamaño y composición
- ii. El desempeño de sus miembros
- iii. Revisión de la eficacia de sus propias prácticas de gobierno y procedimientos, con el fin de determinar mejoras o cambios.

En lo que respecta a la Alta Gerencia y de acuerdo con lo establecido en el Artículo 31 del Acuerdo SUGE 16-16, la evaluación incluirá al menos los siguientes aspectos:

- i. Revisión de la implementación del Plan de Negocios, asegurando que la organización y los recursos son los adecuados para su implementación.
- ii. Revisar las acciones de supervisión del recurso humano.
- iii. Revisar el programa de rendición de cuentas sobre la gestión de la entidad
- iv. Revisar la estructura de gestión que promueve una cultura de control adecuada, la rendición de cuentas y la transparencia en toda la entidad.
- v. Revisar la gestión de riesgos a la que se expone la entidad, asegurando el cumplimiento de las leyes, reglamentos, políticas internas y normativas, incluyendo la atención de requerimientos de los Órganos de Control y de supervisor.
- vi. Revisar que dentro de la información que proporciona al Órgano de Dirección, se incorpore:
 - a. Desviaciones de objetivos, estrategias y planes de negocios o actividades
 - b. Desviaciones en la estrategia de gestión de riesgos y en el apetito de Riesgo declarado
 - c. Los niveles de capital, liquidez y solidez financiera de la entidad y de los vehículos de Administración de Recursos de Terceros.
 - d. Inobservancia del cumplimiento de la regulación, de los planes de acción presentados a la Superintendencia y a los Órganos de Control, de las políticas y de otras disposiciones aplicables a los vehículos de Administración de Recursos de Terceros administrados.
 - e. Fallas del sistema de control interno
 - f. Preocupaciones sobre temas legales o reglamentarios
 - g. Cualquier otra que a juicio de la Alta Gerencia o del Órgano de Dirección sea necesaria para la toma de decisiones del Órgano de Dirección.
- vii. Revisar la implementación de las políticas aprobadas por el Órgano de Dirección para evitar o administrar posibles conflictos de intereses y el establecimiento de los procesos de control que aseguren su cumplimiento.
- viii. Revisar la funcionalidad del sistema de información gerencial que permita cumplir con las características de oportunidad, precisión, consistencias, integridad y relevancia.
- ix. Revisar la implementación de recomendaciones realizadas por el supervisor, auditores internos y auditores externos.

d) Mecanismos para subsanar las debilidades identificadas en la evaluación.

El área interna u organización externa encargada de realizar la evaluación del desempeño, incorporará dentro del informe las debilidades detectadas con el objetivo que el Órgano de Dirección acuerde las medidas correctivas a implementar, así como el responsable de su implementación, en el entendido que las medidas correctivas que se implementan, deberán ser proporcionales a la gravedad de la debilidad identificada.

	Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal “Política para la evaluación del desempeño de Órganos de Dirección, Comités, Comisiones y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal”			
Código:	POL-22	Versión:	02	Fecha: Noviembre 2020

- e) *Documentación del 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.*

El área interna u organización externa encargada de realizar la evaluación del desempeño, documentará y atenderá de forma directa con el Órgano de Dirección cuando se evidencien hallazgos adversos con respecto a un miembro del Órgano de Dirección o de Alta Gerencia con el objetivo que el Órgano de Dirección establezca un plan de acción que fundamente la toma de decisiones al respecto.

- f) *La Dirección de Riesgo, dará seguimiento a la implementación de estas medidas acordadas por el Órgano de Dirección y presentará informes semestrales de avance.*
- g) *Cumplimiento de programas de capacitación destinados, principalmente, a corregir las áreas en las que se han identificado mayores debilidades, en un plazo determinado.*

La División de Cultura y Desarrollo adscrita a la Dirección de Capital Humano incorporará dentro del Plan Anual de Capacitación Institucional (PACI) las necesidades de capacitación que remita tanto el Órgano de Dirección como la Alta Gerencia.

- h) *Metodología y procedimientos desarrollados para implementar la evaluación.*

Con el fin de implementar la evaluación del desempeño grupal e individual para los miembros de los Órganos de Dirección, Comités, Comisiones y Alta Gerencia se utilizarán los siguientes instrumentos:

- i. Evaluación y Autoevaluación Grupal Órgano de Dirección

Se utilizarán dos instrumentos diseñados en conjunto por la División de Cultura y Desarrollo y la División de Riesgo Operativo basado en lo propuesto por el Instituto de Gobierno Corporativo de Costa Rica, el cual se fundamenta en 10 objetivos de madurez del Gobierno de Juntas Directivas. Esta autoevaluación se realizará una vez al año.

- ii. Evaluación y Autoevaluación Individual Miembros Órganos de Dirección

Se utilizarán dos instrumentos diseñados en conjunto por la División de Cultura y Desarrollo y la División de Riesgo Operativo basado en autoevaluación de riesgo operativo y otros instrumentos similares el cual está relacionado con 5 objetivos de madurez del Gobierno de Juntas Directivas. Esta autoevaluación se realizará una vez al año.

- iii. Evaluación Alta Gerencia

Se utilizará como base el instrumento definido como Cuadro de Mando Integral (CMI), el cual está definido en concordancia con los objetivos estratégicos aprobados en el Plan Estratégico Corporativo vigente. Adicionalmente se establecerán metas y objetivos de evaluación, por parte de la Junta Directiva, según las responsabilidades indicadas para la Alta Gerencia en el Artículo 31 del Acuerdo SUGE 16-16 Reglamento sobre Gobierno Corporativo. Esta evaluación se realizará una vez al año, pero se podrá tener un corte semestral de avance.

- iv. Evaluación y Autoevaluación Comités y Comisiones

	Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal “Política para la evaluación del desempeño de Órganos de Dirección, Comités, Comisiones y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal”			
Código:	POL-22	Versión:	02	Fecha: Noviembre 2020

Se utilizarán dos instrumentos diseñados en conjunto por la División de Cultura y Desarrollo y la División de Riesgo Operativo basado en las responsabilidades indicadas en el Capítulo III del Acuerdo SUGE 16-16 Reglamento sobre Gobierno Corporativo. Esta evaluación se realizará una vez al año.

Corresponderá al área interna u organización externa encargada de realizar la evaluación del desempeño en conjunto con el Órgano de Dirección el definir las fechas de la evaluación y la presentación de resultados de la misma”.

(Ref.: Acuerdo CPPyJCL-2-Acd-15-2019-Art-4 y CNBP-2-Acd-9-2019-Art-4)

V. Documentos relacionados:

- **Alineación con los instrumentos de Planificación Estratégica**

- **Relación con Estrategia Global:**

Evolución constante.

Transformamos nuestros conocimientos, competencias y habilidades humanas para habilitar una organización dinámica y flexible; capaz de adaptarse a los cambios.

Objetivo 2. Consolidar un adecuado esquema de Gobernanza y Gestión del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

- **Relación con indicadores CMI 2020**

Cuadro de Mando Integral:

Perspectiva Procesos :

2.1. Esquema de Gobernanza.

2.2 Gestión eficiente del control interno, riesgo y cumplimiento normativo

- **Pautas Modelo Gestión de Negocios (MGN) .**

PAUTAS:

1. Políticas para el Fortalecimiento Institucional:

1.1. Ambito económico- 1.1.1 Cumplimiento de la regulación y ética de la gestión.

1.1.3. Eficiencia y eficacia

1.2.2. Excelencia del talento humano. 1.3.2. Normas estandarizadas y mejores prácticas

MGN:

Recursos Clave-Tendencias Clave- Rendición de Cuentas.