

Política de Idoneidad del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Aprobada por la Junta Directiva Nacional en
calidad de Asamblea de Accionistas del
Conglomerado Financiero Banco Popular y de
Desarrollo Comunal, mediante acuerdo No. 339,
de la sesión No.5927

“INFORMACION DE USO INTERNO.

La información contenida en este documento es de Uso Interno y sólo puede ser utilizada por el personal del Conglomerado Banco Popular y no puede ser difundida a proveedores ni terceros, sino cuenta con previa autorización por el área administrativa correspondiente”. Tel: 2104-7700

Tabla de Contenido

1. Objetivo:	3
2. Alcance:	3
3. Definición de términos:	4
4. Procedimiento para el nombramiento de los puestos sujetos a esta Política	4
5. Experiencia y conocimientos demostrables	6
6. Recepción de información de los postulantes	10
7. Cambios en la información presentada	10
8. Vigencia de los documentos	11
9. Documentos expedidos en el extranjero	11
10. Análisis de la información	11
11. Dedicación de tiempo	15
12. Conflictos de interés	16
13. Evaluación de la idoneidad	17
14. Evaluación del desempeño	18
15. Excepciones	20
16. Incumplimientos	20
17. Documentos relacionados	20

“INFORMACION DE USO INTERNO.

La información contenida en este documento es de Uso Interno y sólo puede ser utilizada por el personal del Conglomerado Banco Popular y no puede ser difundida a proveedores ni terceros, sino cuenta con previa autorización por el área administrativa correspondiente”. Tel: 2104-7700

1. Objetivo:

Esta política tiene por objetivo la armonización del “Reglamento sobre Gobierno Corporativo” planteado mediante el Acuerdo SUGEF 16-16, el “Reglamento sobre idoneidad y desempeño de los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia de Entidades y Empresas Supervisadas” planteado mediante el Acuerdo CONASSIF 15-22, así como, la “Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública” (Ley No. 8422) y su Reglamento Decreto Ejecutivo No. 32333 con la realidad institucional, según la estructura de propiedad y la naturaleza jurídica del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal (en adelante “Conglomerado Financiero”).

A su vez, tiene por objeto establecer los lineamientos generales que se deben considerar para determinar la idoneidad de las personas que ocupen o vayan a ocupar los siguientes puestos:

- Directores de Junta Directiva Nacional y de las Juntas Directivas de las Sociedades que conforman el Conglomerado Financiero.
- Miembros Externos.
- Gerencia General Corporativa.
- Dirección General Corporativa.
- Subgerencias del Banco Popular.
- Gerencias de las Sociedades.
- Dirección Corporativa de Riesgos.
- Jefatura del Área de Cumplimiento Normativo.
- Oficialía de Cumplimiento del Banco Popular y de las Sociedades.
- Dirección de Fodemipyme.
- Auditor(a) Interno(a) y Subauditor(a) del Banco Popular.
- Auditor(a) Interno(a) de las Sociedades.

A lo largo de la Política se hará referencia a los puestos indicados anteriormente, por lo que se entenderán en adelante como “puestos sujetos a esta Política”.

2. Alcance:

Esta Política aplica antes, durante y después de seleccionar y nombrar a los puestos sujetos a esta Política.

Asimismo, esta Política se extiende a la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras durante su función de designar a cuatro directores para la conformación de la Junta Directiva Nacional, y al Poder Ejecutivo durante su función de designar a tres directores para la conformación de dicho órgano. Esto en consideración de lo establecido en la Ley Orgánica del Banco Popular, según los Artículos 14 y 15 y el Reglamento de Integración de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras.

“INFORMACION DE USO INTERNO.

La información contenida en este documento es de Uso Interno y sólo puede ser utilizada por el personal del Conglomerado Banco Popular y no puede ser difundida a proveedores ni terceros, sino cuenta con previa autorización por el área administrativa correspondiente”. Tel: 2104-7700

3. Definición de términos:

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 empleados o 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.
Auditoría Interna	Se refiere a la Auditoría Interna del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, a la Auditoría Interna de Popular Valores Puesto de Bolsa S.A., a la de la Operadora de Planes de Pensiones Complementarias del Banco Popular y de Desarrollo Comunal S.A., a la de Popular Sociedad de Fondos de Inversión S.A. y a la de Popular Seguros S.A.
Conglomerado Financiero	El Banco y sus Sociedades.
Dirección Ejecutiva del Fondo Especial para el Desarrollo de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (FODEMIPYME)	Se refiere a la persona encargada de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar las actividades de la Dirección del Fondo para el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas (FODEMIPYME) a fin de que estas se lleven a cabo de manera eficiente para el cumplimiento de los objetivos que establece la Ley 8262, los Decretos Ejecutivos relacionados, el Reglamento Operativo del FODEMIPYME, así como lo establecido en el Plan Estratégico del Conglomerado Financiero.
Miembro Externo	Miembro de un Comité que no tiene ninguna responsabilidad de gestión o asesoría adicional en el Conglomerado Financiero y además no está bajo ninguna otra influencia, interna o externa, que pueda impedir el ejercicio de su juicio objetivo. Los Miembros Externos tendrán voz pero no voto en las sesiones de los Comités que sean nombrados, excepto los que por normativa, le conceden la facultad de votar.
Sociedades	Sociedades Anónimas propiedad del Banco.

4. Procedimiento para el nombramiento de los puestos sujetos a esta Política

Para los efectos del nombramiento de los puestos sujetos a esta Política, se seguirá el siguiente procedimiento, mismo que deberá quedar debidamente registrado en un expediente, físico o electrónico, donde se incorporará toda evidencia disponible sobre el proceso de selección de las personas participantes en el mismo, según lo estipulado en la Política para el expediente de selección de los puestos sujetos a la política de idoneidad del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

4.1 Designación del área interna competente u organización externa contratada para desarrollar el proceso:

“INFORMACION DE USO INTERNO.

La información contenida en este documento es de Uso Interno y sólo puede ser utilizada por el personal del Conglomerado Banco Popular y no puede ser difundida a proveedores ni terceros, sino cuenta con previa autorización por el área administrativa correspondiente”. Tel: 2104-7700

La respectiva Junta Directiva tomará mediante acuerdo, la decisión de si el proceso de reclutamiento para los puestos sujetos a esta Política, según corresponda, será desarrollado por un área interna competente del Conglomerado Financiero o por una organización externa debidamente contratada. Con excepción de los directores de la Junta Directiva Nacional seleccionados por la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, así como, por el Poder Ejecutivo, en cuyo caso se regirán por las disposiciones aplicables en el Acuerdo CONASSIF 15-22.

El nombramiento y conclusión de la relación de servicio, del Auditor(a) y Subauditor(a) del Banco Popular, así como, de los Auditores Internos de las Sociedades del Conglomerado Financiero, se tramitará de conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, la Ley General de Control Interno y las disposiciones, que, sobre el particular, establezca la Contraloría General de la República.

4.2 Comunicación de apertura del proceso:

El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones comunicará al área interna competente designada u organización externa contratada, la autorización para iniciar el proceso de recepción de documentos y análisis de candidatos para el cargo a requerir, según el acuerdo dictado por la Junta Directiva Nacional descrito en el punto 4.1 anterior.

En el caso de los Miembros de la Junta Directiva Nacional, y dada la normativa especial definida para su respectivo nombramiento, cuando se deba escoger uno o varios miembros para este órgano, se deberá comunicar tanto a la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras como al Consejo de Gobierno del Poder Ejecutivo esta política sobre idoneidad aprobada en el Conglomerado Financiero, así como la normativa vigente en materia de incompatibilidades, tal como la "*Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública*" (Ley No. 8422), y el Reglamento Decreto Ejecutivo No.32333, con la finalidad de que la misma sea considerada para su escogencia.

4.3 Verificación de documentos:

El área interna competente designada u organización externa contratada, cuenta con un plazo máximo de diez días hábiles contados a partir de la publicación del anuncio, para verificar si se adjuntaron todos los documentos descritos en esta política y si los mismos están completos. Durante este plazo, no valorará el contenido de los documentos, sino simplemente su presentación completa y dentro del plazo de recepción establecido. En caso de omitirse alguno de los documentos, el área u organización responsable de la tramitación de este proceso, comunicará a la persona interesada en postularse para uno de los puestos sujetos a esta Política el documento faltante o defectuoso y le otorgará un plazo único y perentorio de cinco días hábiles para que complete la documentación.

Si la persona inicialmente interesada, no presenta los documentos faltantes o la corrección de los documentos defectuosos, dentro del

“INFORMACION DE USO INTERNO.

La información contenida en este documento es de Uso Interno y sólo puede ser utilizada por el personal del Conglomerado Banco Popular y no puede ser difundida a proveedores ni terceros, sino cuenta con previa autorización por el área administrativa correspondiente”. Tel: 2104-7700

plazo de ampliación establecido, se entenderá que ha desistido de participar en el proceso de selección.

4.4 Análisis de las personas candidatas a la posición:

Una vez completada toda la información requerida a los postulantes, el área interna competente designada u organización externa contratada deberá realizar el análisis de las personas candidatas y el plazo para realizar este análisis es de un máximo de 10 días hábiles.

4.5 Escogencia de la persona para la posición:

El área interna competente designada u organización externa contratada deberá presentar los resultados de los análisis efectuados a las personas candidatas ante el Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones.

El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones deberá analizar los resultados y, mediante resolución recomendatoria, deberá seleccionar los candidatos que, a su criterio, son los más idóneos para la posición requerida. Posteriormente, este Comité deberá presentar ante la Junta Directiva respectiva los candidatos seleccionados para que esta tome una decisión.

En el caso de los Miembros de la Junta Directiva Nacional, y dada la normativa especial definida para su respectivo nombramiento, cuando se deba escoger uno o varios miembros para este órgano, se debe comunicar tanto a la Asamblea Nacional de Trabajadores y Trabajadoras como al Consejo de Gobierno del Poder Ejecutivo esta política sobre idoneidad aprobada en el Conglomerado Financiero, así como la normativa vigente en materia de incompatibilidades, tal como la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, el Reglamento Decreto Ejecutivo No.32333 y la normativa prudencial dictada por el CONASSIF y las Superintendencias respectivas, entre otros Entes competentes, tal es el caso del Acuerdo CONASSIF 15-22, con la finalidad de que la misma sea considerada en su posible escogencia.

4.6 Formalización del nombramiento de la persona para la posición:

Una vez escogida la persona por el órgano resolutorio para la posición, corresponderá al área interna competente designada u organización externa contratada, coordinar toda la recopilación y presentación de la documentación requerida a la Secretaría General de la Junta Directiva Nacional para la conformación del expediente personal correspondiente. La documentación deberá ser entregada a la Dirección de Capital Humano o su homólogo en cada Sociedad Anónima.

El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones definirá los aspectos que debe contener el informe final de idoneidad, con base en la matriz de factores de valoración aprobada por el Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones y elaborada por la Dirección de Capital Humano.

5. Experiencia y conocimientos demostrables

“INFORMACION DE USO INTERNO.

La información contenida en este documento es de Uso Interno y sólo puede ser utilizada por el personal del Conglomerado Banco Popular y no puede ser difundida a proveedores ni terceros, sino cuenta con previa autorización por el área administrativa correspondiente”. Tel: 2104-7700

Toda persona interesada en participar en uno de los puestos sujetos a esta Política deberá contar con la experiencia y los conocimientos demostrables en los mercados y actividades en los que se desempeña el Banco y cada Sociedad, según corresponda. Asimismo, deberá cumplir con los requisitos específicos que se soliciten según el puesto requerido.

De manera general, se detallan los requisitos mínimos que se requieren según el puesto:

Directores de la Junta Directiva Nacional

De conformidad con el Artículo 19 de la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, para formar parte de la Junta Directiva Nacional se requiere lo siguiente:

- Ser ciudadano en ejercicio, mayor de veinticinco años.
- Ser persona de reconocida honestidad.
- Ser costarricense por nacimiento.
- Tener preparación académica universitaria con grado mínimo de bachiller.
- Tener amplio conocimiento y experiencia en Economía, Banca o Administración, y demostrada experiencia en problemas relativos al desarrollo económico y social del país.

Directores de Juntas Directivas de Sociedades

Los directores de Juntas Directivas de Sociedades deberán contar, de manera general, con los siguientes requisitos, según el puesto que desempeñan:

- Tener preparación académica universitaria con grado mínimo de licenciatura o maestría, con excepción de aquellos casos que por alguna ley especial no definan este requisito.
- Incorporado al respectivo colegio y estar al día con sus obligaciones, cuando corresponda.
- Conocimiento actualizado y experiencia demostrable en el giro del negocio de la entidad a la que estarán representando.
- Conocimientos en administración de negocios, economía y finanzas.
- Conocimientos en gestión y administración integral de riesgos y cumplimiento normativo.
- Conocimientos en auditoría y control interno.
- Conocimientos en tecnologías de información.

“INFORMACION DE USO INTERNO.

La información contenida en este documento es de Uso Interno y sólo puede ser utilizada por el personal del Conglomerado Banco Popular y no puede ser difundida a proveedores ni terceros, sino cuenta con previa autorización por el área administrativa correspondiente”. Tel: 2104-7700

<p>Gerencia General Corporativa, Dirección General Corporativa, Subgerencia General de Operaciones y Subgerencia General de Negocios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura y/o Maestría en Administración Pública, Economía, Contaduría Pública, Administración de Negocios preferiblemente con énfasis en: Finanzas, Gerencia, Mercadeo, Banca. • Incorporado al respectivo colegio y estar al día con sus obligaciones. • Experiencia comprobada de, al menos, 8 años en cargos de Gerente General, Subgerente General, Director Corporativo, o Director Área, en empresas o Instituciones del Sector Financiero, público o privado, supervisadas por la SUGEF. • Deberá cumplir con los requisitos adicionales establecidos en el Artículo 26 de la Ley Orgánica del Banco Popular de Desarrollo Comunal. • Conocimiento demostrado en las normativas aplicables al Conglomerado Financiero.
<p>Gerencias de las Sociedades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura y/o Maestría en Administración Pública; Economía; Contaduría Pública; Administración de Negocios preferiblemente con énfasis en Finanzas, Gerencia, Mercadeo, Seguros, Banca, según la entidad. • Incorporado al respectivo colegio y estar al día con sus obligaciones. • Mas de 5 años de experiencia en labores relacionadas con la naturaleza del cargo comprobada en el medio financiero nacional, según la entidad. El perfil de puestos específica, según la entidad, la experiencia mínima. • Conocimiento demostrado en las normativas aplicables al Conglomerado Financiero.
<p>Dirección Corporativa de Riesgos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura y/o Maestría en Administración de Negocios, Administración Pública, Contaduría Pública, Banca y Finanzas, Economía. • Licenciatura en Ingeniería Industrial con Maestría en Administración de Negocios con énfasis en Finanzas. • Incorporado al respectivo colegio y estar al día con sus obligaciones. • Certificación en Gestión Integral de Riesgos (ISO 31000), Certificación en Riesgo Operativo y deseable con Certificación Cobit Foundations, y Seguridad de la Información (ISO 27001) • Con experiencia comprobada de al menos 6 años en puestos de jefatura relacionados con la gestión del negocio bancario. • Con experiencia de al menos 6 años en gestión de riesgo a nivel ejecutivo, preferiblemente en empresas del sector financiero supervisado por el Conassif. • Conocimiento demostrado en las normativas aplicables al Conglomerado Financiero.
<p>Dirección de Fodemipyme</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura en Administración de Negocios, Administración de Proyectos, Administración Pública o Planificación Económica y Social. De preferencia con nivel de Maestría. • Incorporado al respectivo colegio y estar al día con sus obligaciones. • Con experiencia comprobada de al menos 6 años en puestos de jefatura,

“INFORMACION DE USO INTERNO.

La información contenida en este documento es de Uso Interno y sólo puede ser utilizada por el personal del Conglomerado Banco Popular y no puede ser difundida a proveedores ni terceros, sino cuenta con previa autorización por el área administrativa correspondiente”. Tel: 2104-7700

	<p>dirección, gerencia o staff en el medio financiero. Al menos 5 años de experiencia en la promoción, desarrollo y fortalecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas. Experiencia de al menos 5 años en organizaciones sociales. Mínimo de 5 años de experiencia en desarrollo de programas y proyectos enfocados al fortalecimiento de la micro y mediana empresa, así como en el manejo de fondos de crédito y avales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento demostrado en las normativas aplicables al Conglomerado Financiero.
<p>Oficialía de Cumplimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura en Contaduría Pública, Administración de Empresas, Banca y Finanzas, Economía o Derecho. De preferencia contar con nivel de Maestría en alguna de estas carreras. • Incorporado al respectivo colegio y estar al día con sus obligaciones. • Experiencia comprobada de al menos 5 años en puestos de Jefatura en la gestión de cumplimiento en empresas bancarias, preferiblemente del sector público • Conocimiento demostrado en las normativas aplicables al Conglomerado Financiero.
<p>Audidores Internos y Subauditor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura en Contaduría Pública o Administración de Negocios con énfasis en Contaduría Pública. Preferiblemente De preferencia contar con nivel de Maestría en una disciplina de las Ciencias Económicas. • Incorporado al Colegio de Contadores Públicos y estar al día con sus obligaciones. • Experiencia mínima de 6 años en el ejercicio de la auditoría interna o externa en el sector público o en el sector privado a nivel profesional con responsabilidad en la dirección o coordinación de equipos profesionales en una entidad financiera, supervisada por CONASSIF, del sector público o privado. • Conocimiento demostrado en las normativas aplicables al Conglomerado Financiero.
<p>Jefe Área Cumplimiento Normativo y Regulatorio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura en Administración de Empresas, Contaduría Pública, Derecho. Preferible contar con nivel de Maestría en estas disciplinas. • Incorporado al Colegio Profesional respectivo y estar al día con sus obligaciones. • Tres años de experiencia en puestos a nivel profesional con responsabilidad en la coordinación de equipos de trabajo, o bien en puestos a nivel profesional de Auditoría, Administración de Riesgos y en el uso de herramientas para valoración de riesgos operativos en una entidad financiera del sector público o privado. Conocimiento demostrado en las normativas aplicables al Conglomerado Financiero.

“INFORMACION DE USO INTERNO.

La información contenida en este documento es de Uso Interno y sólo puede ser utilizada por el personal del Conglomerado Banco Popular y no puede ser difundida a proveedores ni terceros, sino cuenta con previa autorización por el área administrativa correspondiente”. Tel: 2104-7700

Para conocer más detalle de los requisitos de experiencia y formación académica de los puestos mencionados anteriormente se puede consultar el Manual de Cargos Institucional, así como la normativa aplicable al puesto, parte de la cual ha sido mencionada antes.

Adicionalmente, toda persona interesada en participar por cualquier posición de las mencionadas anteriormente no podrá verse afectada por el régimen de incompatibilidades contemplado en la normativa institucional y en la "Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública" (Ley No. 84229) y el Reglamento del Decreto Ejecutivo No. 32333 o por el Acuerdo CONASSIF- 15-22.

6. Recepción de información de los postulantes

Toda persona interesada que cumpla con lo estipulado en el apartado anterior y preseleccionado por el área interna competente designada u organización externa contratada deberá presentar la siguiente información, sin excepción alguna en un plazo de 10 días hábiles contados a partir del día siguiente de la solicitud realizada por parte del área interna competente designada u organización externa contratada:

1. Declaración jurada de aspectos, personales, laborales y patrimoniales (**Anexo II**).
2. Copia del documento de identificación de la persona (cédula de identidad por ambos lados si es costarricense o del pasaporte si es extranjero).
3. Currículum vitae y copia de todos sus atestados.
4. Declaración Jurada (CONASSIF 15-22) indicada en el **Anexo I**.
5. Hoja de delincuencia (Certificación de antecedentes penales).
6. Autorización por escrito de la persona física en la que faculta al órgano designado de Conglomerado Financiero Banco Popular responsable para que lo investigue en cualquier instancia u organismo nacional y/o internacional (**Anexo III**).
7. Consulta de Reporte Crediticio Ciudadano (CIC), el cual se obtiene de la página de la SUGEF, para lo cual debe contar con certificado de firma digital o autorización para consultar su historial crediticio, tanto en la SUGEF, como en bases de datos de protectoras de crédito.
8. Declaración sobre Disponibilidad de Tiempo (aspecto contenido en el Anexo I)
9. Declaración sobre Conflicto de Interés (aspecto incluido en el Anexo I)

7. Cambios en la información presentada

Dentro del plazo de recepción de documentos, la persona candidata preseleccionada debe informar al área interna competente designada u organización externa contratada sobre cualquier hecho o situación que modifique la documentación presentada. Dicha comunicación debe efectuarse a más tardar el día hábil siguiente al conocimiento del hecho o situación. A partir de esta comunicación, el plazo de presentación de la nueva documentación será de 5 días hábiles.

"INFORMACION DE USO INTERNO.

La información contenida en este documento es de Uso Interno y sólo puede ser utilizada por el personal del Conglomerado Banco Popular y no puede ser difundida a proveedores ni terceros, sino cuenta con previa autorización por el área administrativa correspondiente". Tel: 2104-7700

8. Vigencia de los documentos

Los documentos que acompañan la solicitud deben haber sido emitidos, como máximo, treinta días naturales antes de la fecha de presentación de la solicitud. Asimismo, en la solicitud debe declararse que lo consignado en los documentos no ha sufrido modificaciones desde su fecha de expedición y hasta su fecha de presentación. En caso de que se extienda el plazo del proceso de contratación, los documentos inicialmente presentados, por los postulantes, seguirán vigentes si cumplían con el plazo de emisión solicitado al inicio.

9. Documentos expedidos en el extranjero

Los documentos expedidos en el extranjero deben acompañarse de la certificación consular o apostillado correspondiente. En el caso de documentos redactados en un idioma diferente al español, debe adjuntarse una traducción realizada por un traductor oficial. Los títulos profesionales deben presentarse debidamente acreditados por las entidades nacionales competentes.

10. Análisis de la información

Corresponderá a la División Oficialía de Cumplimiento Corporativa, la División de Seguridad Bancaria y la División de Gestión de Talento adscrita a la Dirección de Capital Humano, o cualquier otra área administrativa competente designada para esta labor a nivel interno o la entidad externa contratada realizar las actividades de revisión y análisis de la información de los criterios para valorar la idoneidad de los candidatos pre seleccionados que se refieren los artículos 4, 5 y 6 del Acuerdo CONASSIF 15-22, por lo que las áreas involucradas deberán completar y firmar la tabla No. 1 con la información que les compete, con el fin de que se incluya en el expediente respectivo. Según el siguiente detalle:

10.1 Honestidad e integridad:

Se debe evaluar si las personas candidatas a los puestos sujetos a esta Política 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 supuestos que define el Artículo 4 del Acuerdo CONASSIF 15-22.

Para esto, el o las áreas internas competentes designadas u organización externa contratada, analizarán la documentación presentada por las personas candidatas y podrán proceder con los procesos de investigación adicionales en sistemas públicos o privados en donde se pueda ampliar al respecto de actos o situaciones presentadas en estos ámbitos y que puedan afectar la toma de decisiones.

Las áreas internas competentes designadas u organización externa contratada para el proceso de análisis de información deberá emitir un informe escrito y debidamente firmado por la persona encargada del análisis, en el que se haga constar el proceso de investigación realizado y los resultados del mismo, debiendo ser debidamente firmado en forma física o electrónica por la persona autorizada para realizar el respectivo informe. Estos informes deberán incorporarse en el expediente que para los efectos se construya y presente ante el Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones y ante la Junta Directiva correspondiente. El plazo máximo para que las diferentes áreas internas u organización externa confeccionen y presenten estos informes es de 5 días hábiles para los candidatos que conformen la terna final.

“INFORMACION DE USO INTERNO.

La información contenida en este documento es de Uso Interno y sólo puede ser utilizada por el personal del Conglomerado Banco Popular y no puede ser difundida a proveedores ni terceros, sino cuenta con previa autorización por el área administrativa correspondiente”. Tel: 2104-7700

En el expediente que debe presentarse ante la Junta Directiva correspondiente, por cada candidato que conforma la terna final, se deberá incluir el siguiente resumen de criterios para la validación de Idoneidad.

División Oficialía de Cumplimiento Corporativo, División de Seguridad Bancaria
Tabla No.1. Resumen de criterios para la validación de Idoneidad

CRITERIO	ITEM	FACTOR	SI	NO
Condena por:	01	Delito de estafa		
	02	Delito de fraude		
	03	Delito financiero		
	04	Delito por Legislación financiera o no financiera		
	05	Deudas pendientes		
Procedimientos disciplinarios:	06	Por investigación		
	07	Por Superintendencias		
	08	Por otras autoridades reguladoras		
	09	Por organizaciones profesionales		
	10	Por organismos gubernamentales		
Desempeño de puestos claves:	11	En una organización sancionada		
	12	En una organización en insolvencia		
	13	En una organización en quiebra		
	14	En una organización en liquidación		
	15	En una organización intervenida		
Entidad o empresa donde desempeñó puesto clave:	16	Tuvo declaratoria de quiebra		
	17	Tuvo proceso de administración		
	18	Tuvo proceso reorganización por intervención judicial		
Juicios en proceso:	19	Delito de estafa		
	20	Delito de fraude		
	21	Delito financiero		
	22	Delito por Legislación financiera o no financiera		
	23	Deudas pendientes		
Deudas atrasadas o pendientes de pago:	24	Moroso en sistema financiero local o en exterior		
	25	Moroso con alguna empresa comercial		
	26	Moroso con la CCSS		
	27	Morosa con Ministerio de Hacienda		
Conflicto de Interés:	28	Con la Entidad que lo propone		
	29	Con otra empresa del Conglomerado Financiero		
Disponibilidad de tiempo:	30	Para asistencia a sesiones		
	31	Para analizar los casos y documentación		
Hecho por:				
Revisado por:				
Aprobado por:				

“INFORMACION DE USO INTERNO.

La información contenida en este documento es de Uso Interno y sólo puede ser utilizada por el personal del Conglomerado Banco Popular y no puede ser difundida a proveedores ni terceros, sino cuenta con previa autorización por el área administrativa correspondiente”. Tel: 2104-7700

En caso de que se presente alguno de los supuestos mencionados en el Acuerdo CONASSIF 15-22, en su Artículo 4, en forma posterior a su nombramiento, la persona nombrada no podrá considerarse idónea y debe informarse al órgano decisor del nombramiento o remoción, para que luego del debido proceso, se tomen las acciones que correspondan.

10.2 Experiencia, formación académica y conocimientos

Las personas candidatas a los puestos sujetos a esta Política 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. Además, las personas candidatas deben tener un conocimiento actualizado y demostrable del negocio o actividad de la entidad o del conglomerado financiero, y de sus riesgos. El nivel de dichos conocimientos debe estar acorde con sus responsabilidades, el tamaño del conglomerado o entidad supervisada, y la naturaleza, tamaño y complejidad de sus actividades.

El análisis de la experiencia de las personas candidatas a los puestos sujetos a esta Política deberán considerar, al menos, la valoración de la experiencia demostrable en áreas relevantes para la actividad financiera en que se desempeña el Banco y las Sociedades según corresponda.

La experiencia será un aspecto evaluado de conformidad con lo establecido en el Artículo 5 del Acuerdo CONASSIF 15-22. Se debe considerar los cargos ocupados en diferentes organizaciones a nivel nacional o internacional que la persona candidata tenga. Se debe dar especial énfasis a la experiencia laboral en organizaciones financieras, corredoras de seguros y puestos de bolsa, operadoras de pensiones y sociedades administradoras de fondos de inversión, aunque no es un aspecto esencial para determinar su idoneidad. Para evaluar la experiencia de los candidatos, se tomará como referencia los umbrales indicativos descritos en el Artículo 5 del Acuerdo CONASSIF 15-22.

Asimismo, las áreas internas competentes designadas u organización externa contratada, analizarán la documentación presentada por las personas candidatas a los puestos sujetos a esta Política y podrán proceder con procesos de investigación adicionales en sistemas públicos, privados o ambos en donde se pueda ampliar al respecto de formación académica, experiencia o ambos.

“INFORMACION DE USO INTERNO.

La información contenida en este documento es de Uso Interno y sólo puede ser utilizada por el personal del Conglomerado Banco Popular y no puede ser difundida a proveedores ni terceros, sino cuenta con previa autorización por el área administrativa correspondiente”. Tel: 2104-7700

Para el proceso de análisis de información, las áreas internas competentes designadas u organización externa contratada, deberán emitir un informe escrito en que se haga constar el proceso de investigación realizado y los resultados del mismo debiendo ser firmado en forma física o electrónica por la persona autorizada para realizar el respectivo informe. Estos informes deberán incorporarse en el expediente que para los efectos se construya y presente ante la Junta Directiva correspondiente.

La formación académica y conocimientos, será un aspecto evaluado de conformidad con lo establecido en el Artículo 6 del Acuerdo CONASSIF 15-22. Durante la evaluación, se debe considerar los estudios académicos para la obtención de grado, estudios de posgrado y cualquier otro estudio técnico relevante adicional que la persona candidata tenga. Además, se evaluarán los conocimientos específicos obtenidos en alguna de las siguientes áreas según su rol:

- Planificación estratégica.
- Gestión de riesgos.
- Interpretación de la información financiera.
- Requerimientos legales y marco regulatorio del negocio o actividad de la entidad o empresa, o grupo o conglomerado financiero.
- Derecho de protección del consumidor financiero.
- Dirección de proyectos.
- Transformación digital.
- Gestión del Talento Humano.

Considerando el Artículo 5. Experiencia del Acuerdo CONASSIF 15-22, el hecho de que la persona nombrada no alcance los requisitos no implica automáticamente que no sea idónea, en estos casos la persona nombrada aún podrá ser considerada idónea si el Conglomerado Financiero lo justifica adecuadamente.

En el expediente que debe presentarse ante el Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones por cada candidato, se deberá incluir el siguiente resumen de criterios para la validación de Experiencia y Formación Académica:

“INFORMACION DE USO INTERNO.

La información contenida en este documento es de Uso Interno y sólo puede ser utilizada por el personal del Conglomerado Banco Popular y no puede ser difundida a proveedores ni terceros, sino cuenta con previa autorización por el área administrativa correspondiente”. Tel: 2104-7700

Área Interna designada u Organización Externa Contratada
Tabla No. 2. Resumen de criterios para la validación de formación académica y experiencia

CRITERIO	ITEM	FACTOR	SI	NO
Experiencia en actividades financieras	01	Desempeñando cargos en áreas relevantes		
Experiencia en Entidades Financieras	02	Desempeñando cargos en Órganos de Dirección		
	03	Desempeñando puestos en Alta Gerencia		
Experiencia en Otro tipo de Entidades No Financieras	04	Desempeñando cargos en Órganos de Dirección		
	05	Desempeñando puestos en Alta Gerencia		
Formación académica	06	En área relevante para entidad financiera		
Formación complementaria	07	Preferiblemente con certificaciones locales o extranjeros en áreas relevantes para el Conglomerado.		
Colegio de Profesionales:	08	Tiene incorporación vigente		
	09	Está al día con sus obligaciones financieras		
Hecho por:				
Revisado por:				
Aprobado por:				

11. Dedicación de tiempo

Los directores de Junta Directiva Nacional y de las Juntas Directivas de las Sociedades que conforman el Conglomerado Financiero, así como, los miembros de los Comités y Comisiones deben contar con tiempo suficiente para el desempeño de sus funciones y responsabilidades, incluida la de comprender el negocio del Banco o de la Sociedad, según corresponda, sus principales riesgos y las implicaciones del modelo de negocio y de la estrategia de riesgos.

Al momento de la designación de los directores de Junta Directiva Nacional y de las Juntas Directivas de las Sociedades que conforman el Conglomerado Financiero, así como, los Miembros de los Comités y Comisiones, cada uno de estos deberá ser informado de la estimación de la dedicación de tiempo necesaria para la realización de sus funciones, y la persona deberá confirmar, por escrito, que puede dedicar esa cantidad de tiempo para el desarrollo de sus funciones.

La disponibilidad de tiempo para que una persona desempeñe adecuadamente sus funciones se evaluará considerando lo establecido en el Artículo 7. Dedicación de tiempo del Acuerdo CONASSIF 15-22, el cual establece:

1. 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:

“INFORMACION DE USO INTERNO.

La información contenida en este documento es de Uso Interno y sólo puede ser utilizada por el personal del Conglomerado Banco Popular y no puede ser difundida a proveedores ni terceros, sino cuenta con previa autorización por el área administrativa correspondiente”. Tel: 2104-7700

- i. Organizaciones en donde participen para representar a la entidad o empresa o a la actividad financiera que desarrolla.
 - ii. Organizaciones sin fines de lucro no relacionadas con la actividad financiera
 - iii. 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.
2. En el caso del Conglomerado Financiero se computan como uno solo, los puestos ejercidos simultáneamente en Juntas Directivas de entidades del mismo conglomerado, excepto si por disposición legal o reglamentaria se establece un límite diferente para el caso de participación en Sociedades. En estos casos, debe tenerse presente que la dedicación de tiempo requerida al miembro del órgano que ejerza simultáneamente en entidades del mismo grupo o conglomerado, 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 las Juntas Directivas 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.
3. El hecho de que la persona nombrada supere la cantidad de cinco cargos o puestos indicada en el Artículo 7. del Acuerdo CONASSIF 15-22, no implica automáticamente que no sea idónea, en estos casos la persona nombrada aún podrá ser considerada idónea si la entidad lo justifica adecuadamente.

Por otra parte, el Conglomerado Financiero deberá mantener un registro de todos los puestos que ocupan los directores de las Juntas Directivas dentro o fuera del Conglomerado Financiero. Dichos registros deben actualizarse cada vez que un director notifique un cambio o cuando se tenga conocimiento, por otras vías, de tales cambios.

12. Conflictos de interés

Los directores de Junta Directiva Nacional y de las Juntas Directivas de las Sociedades que conforman el Conglomerado Financiero, así como, los miembros de los Comités y Comisiones deben de adoptar decisiones y opiniones fundadas, objetivas e independientes.

El conflicto de intereses es un aspecto que se evaluará previo al nombramiento, por tanto, las personas candidatas a los puestos sujetos a esta Política no podrán desempeñar simultáneamente un cargo, como miembros del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia, en entidades

“INFORMACION DE USO INTERNO.

La información contenida en este documento es de Uso Interno y sólo puede ser utilizada por el personal del Conglomerado Banco Popular y no puede ser difundida a proveedores ni terceros, sino cuenta con previa autorización por el área administrativa correspondiente”. Tel: 2104-7700

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.

Este aspecto es particularmente importante y debe ser informado a la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, así como al Poder Ejecutivo.

El Conglomerado Financiero dispone de la Política de Conflictos de Interés con el fin de identificar, gestionar y prevenir los conflictos de interés, ya sean reales, potenciales o en apariencia, aplicable a las personas que ocupan los puestos sujetos a esta Política y a todos los colaboradores del Banco de las Sociedades.

13. Evaluación de la idoneidad

Las personas que ocupen los puestos sujetos a esta Política deberán ser evaluados individualmente. Además, se deberá evaluar a la Junta Directiva Nacional, a las Juntas Directivas de las Sociedades y a los Comités y Comisiones en su conjunto.

Estas evaluaciones podrán ser realizadas por entes internos, o bien, podrán contratar a terceros, en todo caso se deberá garantizar la independencia del evaluador y su experiencia en las áreas de evaluación de gobierno corporativo.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 12 del Acuerdo CONASSIF 15-22, el Conglomerado Financiero deberá asegurarse de que la evaluación se realiza previamente, al menos, cuando:

1. El Banco Popular solicite la incorporación de una empresa al Conglomerado Financiero.
2. Nuevos nombramientos en los puestos aplicables a esta Política, o cuando se sustituya el presidente de la Junta Directiva Nacional o el de las Juntas Directivas de las Sociedades.
3. Una persona que desempeña cualquiera de los puestos aplicables a esta Política asume un cargo adicional o comienza a realizar nuevas actividades.
4. Se produzca un cambio relevante en el modelo de negocio del Conglomerado Financiero.

Se deberá realizar una evaluación de la idoneidad individual y conjunta, por lo menos, cada dos años.

“INFORMACION DE USO INTERNO.

La información contenida en este documento es de Uso Interno y sólo puede ser utilizada por el personal del Conglomerado Banco Popular y no puede ser difundida a proveedores ni terceros, sino cuenta con previa autorización por el área administrativa correspondiente”. Tel: 2104-7700

13.1 Documentación sobre la evaluación de la idoneidad

El Conglomerado Financiero deberá documentar separadamente los resultados de la evaluación de la idoneidad individual de los directores de la Junta Directiva Nacional, Juntas Directivas de las Sociedades y de los miembros de los Comités y Comisiones, la idoneidad de los órganos colegiados como tal, y de los demás puestos aplicables a esta Política.

La documentación de estas evaluaciones deberá quedar adjunta en el expediente de cada persona nombrada en los puestos aplicables a esta Política. Asimismo, el contenido de los expedientes deberá cumplir con lo establecido en el Acuerdo CONASSIF 15-22.

El Conglomerado Financiero mantendrá a disposición de la Superintendencia respectiva, el resultado de la evaluación de idoneidad, individual y conjunta, directores de la Junta Directiva Nacional, Juntas Directivas de las Sociedades y de los miembros de los Comités y Comisiones, y de los demás puestos aplicables a esta Política. La información a la que tengan acceso las Superintendencias será considerada confidencial.

14. Evaluación del desempeño

El Conglomerado Financiero deberá evaluar el desempeño de la Junta Directiva Nacional, Juntas Directivas de las Sociedades y Comités y Comisiones en su conjunto y de forma individual, así como de los demás puestos aplicables a esta Política.

La evaluación del desempeño considerará lo establecido en Artículo 14 del Acuerdo CONASSIF 15-22, en el cual se mencionan los siguientes elementos:

1. 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.
2. Identificación del órgano, las personas y los puestos objeto de la evaluación.
3. La definición de la periodicidad de la evaluación. Al menos debe efectuarse una evaluación anual.
4. Los aspectos por evaluar de la Junta Directiva Nacional, las Juntas Directivas de las Sociedades, los Comités y Comisiones y sus miembros, así como de quienes ocupan los puestos aplicables a esta Política, los cuales deben cubrir los elementos que se indican en el artículo 15 de este Reglamento.
5. Los métodos, procedimientos e instrumentos desarrollados para el desarrollo de la evaluación.

“INFORMACION DE USO INTERNO.

La información contenida en este documento es de Uso Interno y sólo puede ser utilizada por el personal del Conglomerado Banco Popular y no puede ser difundida a proveedores ni terceros, sino cuenta con previa autorización por el área administrativa correspondiente”. Tel: 2104-7700

Además, para la evaluación del desempeño, se deberán incluir, entre otros, los siguientes elementos, en cuanto resulten aplicables, los cuales se encuentran descritos en el Artículo 15 del Acuerdo CONASSIF 15-22:

1. Liderazgo en temas estratégicos y de aspectos del negocio o actividades del Banco o Sociedad, según corresponda.
2. Cumplimiento de los objetivos estratégicos del Conglomerado Financiero.
3. Atención de responsabilidades de acuerdo con lo establecido en el Reglamento sobre Gobierno Corporativo.
4. Atención a las normas de funcionamiento de la Junta Directiva Nacional y de las Juntas Directivas de las Sociedades, así como, la documentación de sus deliberaciones y decisiones.
5. Efectividad de la supervisión, coordinación e interacción del de la Junta Directiva Nacional y de las Juntas Directivas de las Sociedades con la Alta Gerencia, Gestión de Riesgos, Auditoría Interna, Auditoría Externa y Órganos de Supervisión.
6. Efectividad y oportunidad de la gestión de la Alta Gerencia con los Órganos de Supervisión, la Auditoría Interna y la Auditoría Externa.
7. Manejo de la información confidencial y efectividad en la protección de datos personales.
8. Gestión de los conflictos de interés, ya sean reales, potenciales o aparentes, de los puestos aplicables a esta Política.
9. Desempeño y comunicación de los Comités y Comisiones.
10. Cumplimiento de las regulaciones adicionales relativas al gobierno corporativo aplicables al Conglomerado Financiero, establecidas en leyes, reglamentos, estatutos u otra normativa relacionada.

14.1 Resultados de la evaluación del desempeño

El resultado de la evaluación de desempeño debe analizarse y documentarse por la Junta Directiva Nacional o las Juntas Directivas de las Sociedades, según corresponda.

La Junta Directiva Nacional y las Juntas Directivas de las Sociedades, según corresponda, son responsables de decidir e implementar las medidas correctivas que deban adoptarse cuando se encuentre un hallazgo adverso con respecto al desempeño de las personas que ocupan alguno de los puestos aplicables a esta política, individualmente o en conjunto.

“INFORMACION DE USO INTERNO.

La información contenida en este documento es de Uso Interno y sólo puede ser utilizada por el personal del Conglomerado Banco Popular y no puede ser difundida a proveedores ni terceros, sino cuenta con previa autorización por el área administrativa correspondiente”. Tel: 2104-7700

15. Excepciones

No aplica excepciones.

16. Incumplimientos

El incumplimiento a lo dispuesto en esta política puede ocasionar posibles destituciones a las personas sujetas a esta, por parte de los entes supervisores.

17. Documentos relacionados

Anexo I. Declaración Jurada (CONASSIF 15-22)



DECLARACIÓN%20JURADA%20ASPECTC

Anexo II. Declaración Jurada de Aspectos Personales, Laborales y Patrimoniales



DeclPersLabPatri

Anexo III. Autorización para que se investigue en cualquier instancia u organismo nacional y/o internacional.



Autorización%20para%20Investigación.

“INFORMACION DE USO INTERNO.

La información contenida en este documento es de Uso Interno y sólo puede ser utilizada por el personal del Conglomerado Banco Popular y no puede ser difundida a proveedores ni terceros, sino cuenta con previa autorización por el área administrativa correspondiente”. Tel: 2104-7700