

# Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal

**Organización:** Banco Popular y de Desarrollo Comunal


**Dependencia:** Gerencia General Corporativa

**Manual Regulatorio:** Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal

**Fecha:** Noviembre 2023

|                      | Dependencia Responsable                      | Personal Responsable     | Firma |
|----------------------|--|--------------------------|-------|
| <b>Hecho por:</b>    | Gerencia General Corporativa                 | Jessica Borbón Garita    |       |
|                      | Secretaría General Junta Directiva Nacional  | Andrea Castillo Gonzalo  |       |
|                      | Secretaría General Junta Directiva Nacional  | Patricia Araya           |       |
|                      | Secretaría General Junta Directiva Nacional  | Cinthya Calderón Cordero |       |
|                      | Área de Cumplimiento Normativo y Regulatorio | Berny Solano Maroto      |       |
|                      | División Gestión de Talento                  | Vera Tenorio Araya       |       |
|                      | División Gestión de Talento                  | Dayana Argüello Gómez    |       |
| <b>Revisado por:</b> | Gerencia General corporativa                 | Gina Carvajal Vega       |       |
|                      | Secretaría General Junta Directiva Nacional  | Luis Alonso Lizano Muñoz |       |


|   |  |                              |    |               |                |
|---|--|------------------------------|----|---------------|----------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal<br/>Gerencia General Corporativa</b>   |                              |    |               |                |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |                              |    |               |                |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b>              | 01 | <b>Fecha:</b> | Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                              |    |               |                |
| <b>Aprobado por:</b>  | Junta Directiva Nacional   | JDN-6057-Acd-1322-2023-Art-2 |    |               |                |
| <b>División Gestión de Calidad</b>  |  | <b>Personal Responsable</b>  |    | <b>Firma</b>  |                |
| <b>Asesoría de Calidad:</b>   |  | Alejandra Vargas Lobo        |    |               |                |

|   |  |  |    |               |                |
|---|--|--|----|---------------|----------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal<br/>Gerencia General Corporativa</b>   |  |    |               |                |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |  |    |               |                |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b>  | 01 | <b>Fecha:</b> | Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |  |    |               |                |
| <b>Control de cambios</b>   |  |  |    |               |                |
| <b>Fecha de actualización</b>   | <b>Versión</b>   | <b>Descripción del Cambio</b>  |    |               |                |
| Noviembre 2023  | 01   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación del documento solicitado según GGC-1784-2023, dada la entrada en vigor del Acuerdo CONASSIF 15-22 y con ello la eliminación de las políticas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Política sobre Idoneidad y Experiencia de Miembros de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal</li> <li>- Política Corporativa para el nombramiento de los miembros del Órgano de Dirección de Sociedades Anónimas y de la Alta Gerencia del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal.</li> <li>- Política para el expediente de selección de miembros de Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal.</li> <li>- Política para la evaluación del desempeño de Órganos de Dirección, Comités, Comisiones y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal.</li> </ul> </li> </ul> |    |               |                |

|   |  |                 |    |                              |
|---|--|-----------------|----|------------------------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal</b><br><b>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |                              |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |                 |    |                              |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |                              |

### Tabla de contenido

|   |    |
|---|----|
| 1. Objetivo.....  | 5  |
| 2. Alcance.....   | 5  |
| 3. Definiciones.....  | 5  |
| 4. Documentos relacionados.....   | 7  |
| 5. Descripción.....   | 8  |
| 5.1. Idoneidad y Desempeño.....   | 8  |
| 5.1.1. Designación de dependencia interna competente o contratación de organización externa para desarrollar el proceso selección y nombramiento..... | 8  |
| 5.1.2. Comunicación de apertura del proceso de selección y nombramiento.....  | 8  |
| 5.1.3. Requisitos para determinar la idoneidad de los puestos de Alta Gerencia o Cargos de Órgano de Dirección.....                                   | 9  |
| 5.1.4. Análisis de la información de las personas candidatas a la posición o cargo.....   | 12 |
| a. Honestidad e integridad.....   | 12 |
| b. Experiencia, formación académica y conocimientos.....  | 15 |
| c. Independencia de los integrantes de los Órganos de Dirección.....  | 17 |
| d. Dedicación de tiempo.....  | 18 |
| e. Conflictos de interés.....   | 19 |
| 5.2. Nombramiento de los puestos de Alta Gerencia y Miembros del Órgano de Dirección de Sociedades Anónimas.....                                      | 19 |
| 5.2.1. Consideraciones para elegir los puestos de la Alta Gerencia.....   | 19 |
| 5.2.2. Selección de personas que ocuparán un cargo de la Alta Gerencia.....   | 20 |
| 5.2.3. Nombramiento de los miembros de los Órganos de Dirección.....  | 24 |
| 5.2.4. Escogencia de la persona para la posición.....   | 25 |
| 5.3. Formalización del nombramiento para el puesto de Alta Gerencia o cargo de Órganos de Dirección.....  | 25 |
| 5.4. Evaluación idoneidad y desempeño.....  | 25 |
| 5.4.1. Evaluación de la idoneidad.....  | 25 |
| 5.4.2. Evaluación del desempeño.....  | 27 |
| 5.5. Confección del Expediente de selección de miembros de Órganos de Dirección y Alta Gerencia.....  | 29 |
| 6. Anexos.....  | 30 |

|   |  |                 |    |               |                |
|---|--|-----------------|----|---------------|----------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal</b><br><b>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |               |                |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |                 |    |               |                |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> | Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |               |                |

## 1. Objetivo

Establecer los lineamientos conforme a lo establecido en el “Reglamento sobre Gobierno Corporativo” planteado mediante el Acuerdo CONASSIF 4-16, 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”) definidas en la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, para determinar la idoneidad y desempeño de las personas que ocupen o vayan a ocupar los siguientes puestos o cargos:

- Directores de Junta Directiva Nacional y de las Juntas Directivas de las Sociedades (y sus fiscales) que conforman el Conglomerado Financiero.
- Gerente General Corporativo.
- Subgerentes del Banco Popular.
- Gerentes de las Sociedades.

## 2. Alcance

Las disposiciones establecidas en este Manual son de aplicación obligatoria para los cargos de los órganos de dirección y puestos de alta gerencia indicados en el apartado del objetivo, antes, durante y después de su selección y nombramiento. Además de la Dirección Capital Humano, División Gestión del Talento, División Cultura y Desarrollo, Secretaría Junta Directiva Nacional, Gerencia General Corporativa, División Seguridad Bancaria, División Oficialía de Cumplimiento y Oficialías de cumplimiento de las sociedades anónimas.


Asimismo, esta normativa 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 y Conassif 15-22 *Reglamento sobre idoneidad y desempeño de los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia de Entidades y Empresas Supervisadas*.

## 3. Definiciones

**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.

**Asamblea:** Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

**Asamblea de Accionistas:** Junta Directiva Nacional debidamente integrada y con el quorum funcional requerido, fungiendo como Asamblea de Accionistas de las sociedades, según lo establecido en el Código de Comercio para las sociedades anónimas.

|   |  |                 |    |               |                |
|---|--|-----------------|----|---------------|----------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal<br/>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |               |                |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |                 |    |               |                |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> | Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |               |                |

**Banco:** Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

**Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones:** Órgano colegiado creado por la Junta Directiva Nacional con el objetivo de apoyar en los procesos de selección para puestos tanto de los miembros de los Órganos de Dirección de las Sociedades Anónimas como de la Alta Gerencia del Banco Popular y de Desarrollo Comunal y de sus Sociedades Anónimas.

**Concurso:** Proceso público que se convoca para seleccionar entre los que deseen participar y cumplan con los requisitos exigidos para los puestos de Órgano de Dirección y en los perfiles de Alta Gerencia.

**Concurso desierto:** Cuando a pesar de haberse presentado ofertas elegibles, existen razones de protección al interés público a partir de las cuales no se recomienda ejecutar el concurso y por ende procede declararlo desierto. Para promover un nuevo concurso se debe acreditar que esas razones ya no existen.

**Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal (en adelante CFBPDC):** está compuesto por el Banco Popular y de Desarrollo Comunal, Popular Valores Puesto de Bolsa S.A., Popular Sociedad de Fondos de Inversión S.A.; Popular Seguros, Correduría de Seguros S.A. y la Operadora de Planes de Pensiones Complementarias del Banco Popular y de Desarrollo Comunal S.A.

**Dirección de Capital Humano:** Dependencia técnica responsable de los procesos de selección, reclutamiento y administración del recurso humano que trabaja para el Banco Popular y de Desarrollo Comunal y que brindará los servicios descritos en este procedimiento a cada una de las sociedades anónimas del Banco Popular.

**Idoneidad:** Profesional altamente capacitado para el puesto que reúna las competencias, conocimientos, experiencia, actitudes, aptitudes, habilidades y dedicación de tiempo, para ejercer los puestos de Órgano de Dirección y de Alta Gerencia, según el Reglamento sobre idoneidad y desempeño de los miembros del órgano de dirección y de la Alta Gerencia de entidades y empresas supervisadas.


**Idoneidad Conjunta:** El Órgano de Dirección debe estar integrado por personas con un balance de conocimientos, experiencia y calificaciones acordes con el tamaño de la entidad empresa o grupo o conglomerado financiero, la complejidad de sus operaciones, la estructura de propiedad, naturaleza jurídica y los mercados en que opera, que permitan promover la diversidad de opiniones.

**Inopia:** Cuando no se haya podido conformar la terna, por no haber suficientes concursantes o porque al menos tres de los concursantes, no alcanzaron la condición de elegibles.

**Lista de Elegibles:** Lista conformada por los concursantes que lograron una calificación igual o superior a 80% en el proceso de selección.

**Matriz de Valoración:** Presentación numérica de la ponderación asignada a los factores que se definen para el concurso requerido.

**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.

|   |  |                 |    |               |                |
|---|--|-----------------|----|---------------|----------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal<br/>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |               |                |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |                 |    |               |                |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> | Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |               |                |

**Puestos Claves:** puestos correspondientes a los Directores Generales, a Auditor General, Subauditor General, Auditores de las Sociedades, Oficiales de cumplimiento titulares y adjuntos del conglomerado, Director de Riesgos, los cuales deben cumplir con los requisitos individuales que se encuentran establecidos en la normativa específica de cada entidad supervisada que integre el grupo o conglomerado, y complementariamente debe valorarse la calificación profesional y solvencia moral cuando se efectúe su nombramiento.

**Órganos de Control:** Instancia interna constituida por ley, reglamento o por disposición del Órgano de Dirección, responsable de proporcionar una evaluación independiente y objetiva sobre el ámbito de su competencia, así como encargada de asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales y estatutarias por parte de la entidad. Son órganos de Control la Auditoría interna, la Oficialía de Cumplimiento, Dirección Corporativa de Riesgo y Área de Cumplimiento Normativo y Regulatorio, entre otros.

**Órgano de Dirección:** Máximo órgano colegiado de la entidad responsable de la organización sobre el que recae la organización y dirección. Corresponde a la Junta Directiva Nacional en el caso del Banco, y a las respectivas Juntas Directivas de las Sociedades del CFBPDC.


**Perfil:** Es la descripción de las funciones, experiencia, requisitos académicos y legales, competencias técnicas, de conocimiento y actuación requeridas para el ejercicio del puesto.

**Sociedades Anónimas:** Empresas del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, creadas por disposición del artículo 55 de la Ley Reguladora del Mercado de Valores, y del 23 de la Ley Reguladora del Mercado de Seguros y el artículo 55 de la Ley 7732.

**Terna:** Lista conformada por los tres concursantes, que hayan obtenido las mejores calificaciones en el proceso de concurso. Dicha calificación dependerá de los factores de valoración definidos por la Junta Directiva correspondiente.

#### 4. Documentos relacionados

- a) Ley N°9699, Ley Responsabilidad de las personas jurídicas sobre cohechos domésticos, soborno transnacional y otros delitos.
- b) Ley N°4351, Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal y su reglamento.
- c) Ley N°7202, Ley del Sistema Nacional de Archivos
- d) Ley N°8968, Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales.
- e) Ley N°7558, Ley Orgánica del Banco Central
- f) Ley N°8653, Ley Reguladora del Mercado de Seguros.
- g) Ley N°7732, Ley Reguladora del Mercado de Valores
- h) Ley N°7523, Régimen Privado de Pensiones Complementarias
- i) Ley N°8422, Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública y su Reglamento Decreto Ejecutivo No. 32333.
- j) Ley N°7786, Ley sobre estupefacientes, sustancias psicotrópicas, drogas de uso No Autorizado, actividades Conexas, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo.
- k) Política de Gestión de Conflictos de Interés entre los Grupos de Interés Económico del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal
- l) Reglamento sobre Gobierno Corporativo, Acuerdo CONASSIF 4-16.
- m) 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

|   |  |                 |    |               |                |
|---|--|-----------------|----|---------------|----------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal<br/>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |               |                |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |                 |    |               |                |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> | Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |               |                |

## 5. Descripción

Para el proceso de nombramiento de los integrantes de la Junta Directiva Nacional, la verificación la efectuará las Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras y el Poder Ejecutivo. 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 registrarán por las disposiciones aplicables en la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal y el Acuerdo CONASSIF 15-22.

El incumplimiento a lo dispuesto en esta normativa puede traer sanciones administrativas, civiles o penales, de acuerdo con el marco normativo aplicable ocasionar posibles destituciones a las personas sujetas a esta, por parte de los entes supervisores. Así mismo, este manual se debe revisar anualmente conforme a los lineamientos determinados por el Sistema de Gestión Aseguramiento de la Calidad.

Toda persona que intervenga en cualquier etapa del proceso debe guardar la más estricta confidencialidad respecto de los asuntos que conozcan con motivo de su participación en el proceso de selección, nombramiento y evaluación.

Lo anterior no exime al personal de su obligación de denunciar ante las autoridades administrativas y judiciales competentes, cualquier irregularidad que se observen en el curso del proceso de concurso o en las ofertas que hayan sido debidamente recibidas.

### 5.1. Idoneidad y Desempeño

#### 5.1.1. Designación de dependencia interna competente o contratación de organización externa para desarrollar el proceso selección y nombramiento

La respectiva Junta Directiva mediante acuerdo tomado por la mayoría absoluta de sus miembros, establecerá la definición de si el proceso de selección y nombramiento para la Alta Gerencia será desarrollado por una dependencia interna competente del Conglomerado Financiero o por una organización externa debidamente contratada, que garantice la independencia del evaluador y su experiencia en temas de gobierno corporativo.

En el caso de la integración de los órganos de dirección de las Sociedades Anónimas, la Junta Directiva Nacional en su calidad de asamblea de accionistas tomará mediante acuerdo la decisión.


La dependencia interna competente designada del Conglomerado Financiero o la organización externa contratada fungirá como garante de la aplicación de todos los procedimientos de selección que dispone la normativa relacionada.

#### 5.1.2. Comunicación de apertura del proceso de selección y nombramiento

Conforme lo estipulado en el acuerdo, el Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones comunicará a la dependencia interna competente designada u organización externa contratada, la autorización para iniciar el proceso de recepción de documentos y análisis de candidatos para el puesto de Alta Gerencia o cargos requeridos para integrar las Juntas Directivas de Sociedades Anónimas.

Cuando se deba nombrar uno o varios miembros de la Junta Directiva Nacional, y dada la normativa definida en la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal y su Reglamento, se debe comunicar tanto a la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras como al Consejo de Gobierno del Poder Ejecutivo el compendio de requisitos conforme a lo estipulado en este manual referente a la idoneidad aprobada en el Conglomerado Financiero, así como la normativa vigente



|   |  |                 |    |                              |
|---|--|-----------------|----|------------------------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal</b><br><b>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |                              |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |                 |    |                              |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |                              |


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 la escogencia.

### 5.1.3. Requisitos para determinar la idoneidad de los puestos de Alta Gerencia o Cargos de Órgano de Dirección

Toda persona interesada en participar en uno de los puestos de Alta Gerencia o Cargos de Órgano de Dirección debe 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 o cargo requerido.

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

|  |  |
|--|--|
| <b>Directores de la Junta Directiva Nacional</b>     | <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ser ciudadano en ejercicio, mayor de veinticinco años.</li> <li>2. Ser persona de reconocida honestidad.</li> <li>3. Ser costarricense por nacimiento.</li> <li>4. Tener preparación académica universitaria con grado mínimo de bachiller.</li> <li>5. Tener amplio conocimiento y experiencia en Economía, Banca o Administración, y demostrada experiencia en problemas relativos al desarrollo económico y social del país.</li> </ol> <p>De conformidad con lo establecido en el acuerdo CONASSIF 15-22 se requiere tener conocimientos específicos en alguna de las áreas atinentes a su rol tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocimiento actualizado y experiencia demostrable en el giro del negocio de la entidad a la que estarán representando.</li> <li>2. Conocimientos en administración de negocios, interpretación economía y finanzas.</li> <li>3. Conocimientos en gestión y administración integral de riesgos, continuidad del negocio y cumplimiento normativo. Al menos un miembro del Órgano de Dirección debe tener conocimiento del funcionamiento y de los riesgos a los que están expuestas las líneas de negocio significativas de la entidad o empresa.</li> <li>4. Conocimientos en auditoría y control interno.</li> <li>5. Conocimientos en tecnologías de información, entre otros.</li> <li>6. Conocimientos en planificación estratégica.</li> <li>7. Conocimiento en requerimientos legales y marco regulatorio del negocio o actividad de la entidad o empresa, o grupo o conglomerado financiero.</li> <li>8. Conocimiento en derecho de protección del consumidor financiero.</li> <li>9. Conocimiento en dirección de proyectos.</li> <li>10. Cumplir con los umbrales indicativos de experiencia establecidos en el Acuerdo CONASSIF 15-22.</li> </ol> |
| <b>Directores de Juntas Directivas de Sociedades</b> | <p>Los directores de Juntas Directivas de Sociedades deberán contar, de manera general, con los siguientes requisitos, según el puesto que desempeñan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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, en alguno de los siguientes ámbitos: economía, derecho, contabilidad, auditoría, ciencias actuariales, administración, gerencia, seguros, tecnologías de la información y métodos cuantitativos (cálculos estadísticos-matemáticos).</li> <li>2. Incorporado al respectivo colegio y estar al día con sus obligaciones, cuando corresponda.</li> <li>3. Tener conocimientos específicos en alguna de las áreas atinentes a su rol tales como:</li> </ol>  |

|   |  |                 |    |               |                |
|---|--|-----------------|----|---------------|----------------|
|                      | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal</b><br><b>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |               |                |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal   |                 |    |               |                |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> | Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |               |                |
|   | <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Conocimiento actualizado y experiencia demostrable en el giro del negocio de la entidad a la que estarán representando.</li> <li>b. Conocimientos en administración de negocios, interpretación economía y finanzas.</li> <li>c. Conocimientos en gestión y administración integral de riesgos, continuidad del negocio y cumplimiento normativo. Al menos un miembro del Órgano de Dirección del Órgano de Dirección debe tener conocimiento del funcionamiento y de los riesgos a los que están expuestas las líneas de negocio significativas de la entidad o empresa.</li> <li>d. Conocimientos en auditoría y control interno.</li> <li>e. Conocimientos en tecnologías de información, entre otros.</li> <li>f. Conocimientos en planificación estratégica.</li> <li>g. Conocimiento en requerimientos legales y marco regulatorio del negocio o actividad de la entidad o empresa, o grupo o conglomerado financiero.</li> <li>h. Conocimiento en derecho de protección del consumidor financiero.</li> <li>i. Conocimiento en dirección de proyectos.</li> </ol> <p>4. Cumplir con los umbrales indicativos de experiencia establecidos en el Acuerdo CONASSIF 15-22.</p>  |                 |    |               |                |
| <b>Gerente General Corporativa, Subgerente General de Operaciones, Subgerente General de Negocios</b> | Debe contar, de manera general, con los siguientes requisitos, según el puesto: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cumplir con los requisitos de experiencia y formación académica de los puestos de Alta Gerencia (Gerente General Corporativo, Subgerente General de Operaciones y Subgerencia General de Negocios) indicados en el Manual de Cargos Institucional, así como la normativa aplicable al puesto.</li> <li>2. Conocimiento demostrado en las normativas aplicables al Conglomerado Financiero.</li> <li>3. Tener conocimientos específicos en alguna de las áreas atinentes a su rol tales como: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Conocimiento actualizado y experiencia demostrable en el giro del negocio de la entidad a la que estarán representando.</li> <li>b. Conocimientos en administración de negocios, interpretación economía y finanzas.</li> <li>c. Conocimientos en gestión y administración integral de riesgos, continuidad del negocio y cumplimiento normativo.</li> <li>d. Conocimientos en auditoría y control interno.</li> <li>e. Conocimientos en tecnologías de información, entre otros.</li> <li>f. Conocimientos en planificación estratégica.</li> <li>g. Conocimiento en requerimientos legales y marco regulatorio del negocio o actividad de la entidad o empresa, o grupo o conglomerado financiero.</li> <li>h. Conocimiento en derecho de protección del consumidor financiero.</li> <li>i. Conocimiento en dirección de proyectos.</li> </ol> </li> <li>4. Cumplir con los umbrales indicativos de experiencia establecidos en el Acuerdo CONASSIF 15-22.</li> </ol> |                 |    |               |                |
| <b>Gerentes de las Sociedades</b>   | Debe contar, de manera general, con los siguientes requisitos, según el puesto: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cumplir con los requisitos de experiencia y formación académica de los puestos de Alta Gerencia de las Sociedades Anónimas, indicados en el perfil correspondiente, así como la normativa aplicable.</li> <li>2. Conocimiento demostrado en las normativas aplicables al Conglomerado Financiero.</li> <li>3. Tener conocimientos específicos en alguna de las áreas atinentes a su rol tales como: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Conocimiento actualizado y experiencia demostrable en el giro del negocio de la entidad a la que estarán representando.</li> <li>b. Conocimientos en administración de negocios, interpretación economía y finanzas.</li> <li>c. Conocimientos en gestión y administración integral de riesgos, continuidad del negocio y cumplimiento normativo.</li> <li>d. Conocimientos en auditoría y control interno.</li> </ol> </li> </ol>   |                 |    |               |                |

|   |  |                 |    |               |                |
|---|--|-----------------|----|---------------|----------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal<br/>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |               |                |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal   |                 |    |               |                |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> | Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |               |                |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>e. Conocimientos en tecnologías de información, entre otros.</li> <li>f. Conocimientos en planificación estratégica.</li> <li>g. Conocimiento en requerimientos legales y marco regulatorio del negocio o actividad de la entidad o empresa, o grupo o conglomerado financiero.</li> <li>h. Conocimiento en derecho de protección del consumidor financiero.</li> <li>i. Conocimiento en dirección de proyectos</li> </ul> <p>4. Cumplir con los umbrales indicativos de experiencia establecidos en el Acuerdo CONASSIF 15-22.</p> |                 |    |               |                |

Para conocer más detalle de los requisitos de experiencia y formación académica de los puestos de Alta Gerencia de las Sociedades Anónimas, se debe consultar el perfil correspondiente, así como la normativa aplicable al puesto.


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. 8422) y el Reglamento del Decreto Ejecutivo No. 32333 o por el Acuerdo CONASSIF- 15-22.

Toda persona interesada que cumpla con los requisitos para nombrar puestos de Alta Gerencia o Cargos de Órgano de Dirección, sin excepción alguna, debe presentar a partir del día siguiente de la publicación y durante el plazo de inscripción la siguiente información:

1. Declaración jurada de aspectos, personales, laborales y patrimoniales (Anexo I).
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 (copia de los títulos académicos obtenidos o certificación de ellos)
4. Declaración de Idoneidad de los miembros del órgano de dirección (CONASSIF 15-22 y SUGEF 8-08) Anexo II.
5. Certificación de antecedentes penales emitida por el organismo público competente del país de nacimiento, del país de su nacionalidad y del país de residencia, en caso de nacionales, con no más de tres meses de haber sido emitida por el Poder Judicial.
6. Autorización por escrito de la persona, en la que faculta al Órgano designado del CFBPDC como responsable para que lo investigue en cualquier instancia u organismo nacional y/o internacional. La firma física debe estar autenticada por un notario público. De utilizar firma digital, dicho requisito será innecesario. (Anexo III).
7. Autorización para que el banco consulte su historial crediticio, tanto en la SUGEF, como en bases de datos de protectoras de crédito
8. Certificación de la incorporación al Colegio Profesional respectivo y que se encuentra al día con las obligaciones financieras gremiales.
9. Declaración para determinar la independencia del integrante de órgano de dirección, según lo establecido en el acuerdo CONASSIF 4-16 en su artículo 16bis. (Aplica solo para órganos de dirección)
10. Constancia de experiencia según corresponda, extendida por el Área de Recursos Humanos o declaración jurada en caso de que hubiera trabajado por cuenta propia, la cual estará sujeta a verificación. (Aplica solo para los puestos de Alta Gerencia).

Nota: Para el proceso de nombramiento de los puestos de Alta Gerencia la documentación indicada en los puntos 1, 4, 6, 7 se solicitarán a los candidatos preseleccionados.

Los documentos aportados deben haber sido emitidos, como máximo, treinta días naturales antes de la fecha de presentación, con excepción de los casos que por situaciones debidamente justificadas no se puede aportar en el plazo establecido.

|   |  |                 |    |               |                |
|---|--|-----------------|----|---------------|----------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal<br/>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |               |                |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |                 |    |               |                |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> | Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |               |                |

Asimismo, 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 nombramiento, los documentos inicialmente presentados, seguirán vigentes si cumplen con el plazo de emisión solicitado al inicio.

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.

La dependencia interna competente designada u organización externa contratada, cuenta con un plazo máximo de diez días hábiles contados a partir de la fecha definida para el cierre de recepción de documentos. Durante este periodo, 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, comunicará a la persona interesada en postularse para uno de los puestos Alta Gerencia o Cargos de Órgano de Dirección 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 plazo de ampliación establecido, se entenderá que ha desistido de participar en el proceso de selección.

#### **5.1.4. Análisis de la información de las personas candidatas a la posición o cargo**

Completada toda la información requerida de los postulantes, la dependencia interna competente designada u organización externa contratada debe analizar a las personas candidatas, en un plazo máximo de 10 días hábiles y remitir el informe de idoneidad conforme lo establecido en la normativa CONASSIF 15-22.

En el caso que la persona candidata preseleccionada deba subsanar o aportar nueva documentación, cuenta con un plazo de 5 días hábiles para remitirla a la dependencia interna competente designada u organización externa.

Corresponderá a la División Oficialía de Cumplimiento, la División de Seguridad Bancaria y la División de Gestión de Talento adscrita a la Dirección de Capital Humano, o cualquier otra dependencia 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 que se refieren los artículos 4, 5 y 6 del Acuerdo CONASSIF 15-22. Las dependencias deben completar y firmar la tabla No. 1, 2 y 3 con la información que les compete, con el fin de que se incluya en el expediente respectivo. Considerando los siguientes aspectos:

##### **a. Honestidad e integridad**

Se debe evaluar si las personas candidatas a los puestos de Alta Gerencia y Cargos de Órgano de Dirección, 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 siguientes supuestos que define el Artículo 4 del Acuerdo CONASSIF 15-22.

- a) *Si durante los últimos 5 años, la persona ha sido condenada por alguna autoridad jurisdiccional nacional o extranjera por delitos dolosos contra la buena fe de los negocios, contra de la legislación relativa a la estructura, funcionamiento y cumplimiento de deberes de las entidades financieras, legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo, financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva, contra la propiedad, divulgación de secretos comerciales, corrupción, contra la Hacienda Pública nacional o contra los deberes de la función pública, contra la legislación tributaria o contra la legislación nacional de la seguridad social, protección al consumidor financiero.*

|   |  |                 |    |               |                |
|---|--|-----------------|----|---------------|----------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal<br/>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |               |                |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |                 |    |               |                |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> | Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |               |                |

- b) *Si durante los últimos 5 años, la persona ha desempeñado un puesto como miembro del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia en una organización contra la cual se haya dictado sentencia firme condenatoria, por los delitos de concurso fraudulento o culposo, o administración fraudulenta concursal o intervención, mientras ejerció el cargo.*
- c) *Si la persona, en forma directa o indirecta como miembro del Órgano de Dirección o socio con participación significativa en una empresa, tiene juicios por deudas pendientes, en el país o en el exterior, o si es un deudor moroso con más de una cuota pendiente de pago en el sistema financiero nacional o en el exterior al momento de su evaluación.*
- d) *Si la persona se encuentra incluida en las listas de personas involucradas en actividades de legitimación de capitales (LC), financiamiento al terrorismo (FT) o financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva (FPADM) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Oficina de Control de Activos Financieros Extranjeros (OFAC, por sus siglas en inglés), y organismos internacionales e intergubernamentales reconocidos en materia de LC, FT, FPADM.*


Para esto, la o las dependencias internas competentes designadas, analizarán la documentación presentada por las personas candidatas, y procederán con los trámites 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 respecto al a idoneidad.

Si durante la investigación se determinara que la persona tiene denuncias en su contra, las dependencias internas competentes designadas deben informarlo en un punto adicional en el informe correspondiente, con el propósito que el órgano de dirección analice la información y tome la decisión si la persona debe continuar en el proceso.

Las dependencias internas competentes designadas para el proceso de análisis de información debe emitir un informe escrito y debidamente firmado en forma física o electrónica, en el que se haga constar el proceso de investigación realizado y los resultados de este. Estos informes deben 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 la o las dependencias confeccionen y presenten estos informes es de 5 días hábiles para los candidatos para el puesto o cargo.


**Tabla No.1. Criterios para la validación de la honestidad e integridad aplicados por la División Oficialía de Cumplimiento**

| CRITERIO  | ITEM | DETALLE  | SI | NO |
|---|------|--|----|----|
| Condena nacional o extranjera durante los últimos 5 años por:<br><br>(Se validará con la Declaración Jurada CONASSIF 15-22, SUGEF8-08 o con los sistemas de información a los cuales tenga acceso la División Oficialía de Cumplimiento | 01   | Delitos de Legitimación de Capitales, financiamiento al terrorismo y financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva. |    |    |
| Procedimientos disciplinarios:  | 02   | Por organismos gubernamentales   |    |    |
| Juicios en proceso si la persona, en forma directa o indirecta como miembro del Órgano de Dirección, o alta gerencia con participación significativa en una empresa:  | 03   | Delitos de Legitimación de Capitales, financiamiento al terrorismo y financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva. |    |    |
| Deudas atrasadas o pendientes de pago: Se verifica con el CIC o sistema de información al cual se tenga acceso  | 04   | Moroso en sistema financiero local   |    |    |
|   | 05   | Morosa con Ministerio de Hacienda  |    |    |
|   | 06   | Legitimación de capitales (LC)   |    |    |

|   |  |   |    |                              |           |
|---|--|---|----|------------------------------|-----------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal</b><br><b>Gerencia General Corporativa</b>   |   |    |                              |           |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |   |    |                              |           |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b>   | 01 | <b>Fecha:</b> Noviembre 2023 |           |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |   |    |                              |           |
| <b>CRITERIO</b>   | <b>ITEM</b>  | <b>DETALLE</b>  |    | <b>SI</b>                    | <b>NO</b> |
| Inclusión en listas de personas involucradas en actividades tales como:           | 07   | Financiamiento al Terrorismo (FT)   |    |                              |           |
|   | 08   | Financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva (EPDADM) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) |    |                              |           |
|   | 09   | La oficina de Control de Activos de Financieros Extranjeros (OFAC)  |    |                              |           |
|   | 10   | Organismos internacionales e intergubernamentales reconocidos en materia de LC, FT, EPADM                                 |    |                              |           |
|   | 11   | Para analizar los casos y documentación   |    |                              |           |
| Hecho por:  |  |   |    |                              |           |
| Revisado por:   |  |   |    |                              |           |
| Aprobado por:   |  |   |    |                              |           |

**Tabla No.2. Criterios para la validación de la honestidad e integridad aplicados por la División de Seguridad Bancaria**

| CRITERIO   | ITEM                           | DETALLE  | SI                    | NO |
|--|--------------------------------|--|-----------------------|----|
| Condena nacional o extranjera durante los últimos 5 años por:<br><br>(Se validará con la Declaración Jurada CONASSIF 15-22, SUGEF 8-08 o con los sistemas de información a los cuales tenga acceso la División de Seguridad Bancaria | 01                             | Delito doloso contra la buena fe de los negocios.  |                       |    |
|  | 02                             | Delito Contra de la legislación relativa a la estructura funcionamiento y cumplimiento de deberes de las entidades financieras.  |                       |    |
|  | 04                             | Delito contra la propiedad   |                       |    |
|  | 05                             | Delito por la divulgación de secretos comerciales  |                       |    |
|  | 06                             | Delito por corrupción  |                       |    |
|  | 07                             | Delito Contra la Hacienda Tributaria   |                       |    |
|  | 08                             | Delito contra la legislación nacional de la seguridad Social   |                       |    |
|  | 09                             | Delito por protección al consumidor financiero   |                       |    |
|  | Procedimientos disciplinarios: | 10   | Por Superintendencias |    |
| 11   |                                | Por otras autoridades reguladoras (Validar con Plataforma SUGEF en Línea)  |                       |    |
| 12   |                                | Por organizaciones profesionales (Validar con la certificación del Colegio Profesional o a través de los sistemas del Ministerio de Hacienda)                            |                       |    |
| Si durante los 5 años la persona ha desempeñado un puesto como miembro del órgano de dirección o de la alta Gerencia en una Organización contra la cual:   | 13                             | Se haya dictado sentencia firme condenatoria por los delitos de concurso fraudulento o Culposo (Validar con Hoja de Delincuencias Certificación de antecedentes penales) |                       |    |
|  | 14                             | Por Administración fraudulenta concursal mientras ejerció el cargo (Validar con Declaración 15-22, SUGEF 8-08)   |                       |    |
|  | 15                             | Por intervención, mientras ejerció el cargo (validar con Declaración 15-22, SUGEF 8-08)  |                       |    |
| Desempeño de puestos claves:<br>(Se valida con la Declaración Jurada 15-22, SUGEF 8-08)  | 16                             | En una organización sancionada   |                       |    |
|  | 17                             | En una organización en insolvencia   |                       |    |
|  | 18                             | En una organización en quiebra   |                       |    |
|  | 19                             | En una organización en liquidación   |                       |    |
| Juicios en proceso si la persona, en forma directa o indirecta como miembro del Órgano de Dirección, o alta gerencia con participación significativa en una empresa:<br>(Validar con los sistemas de información a los cuales tenga  | 20                             | Delito doloso contra la buena fe de los negocios.  |                       |    |
|  | 21                             | Delito Contra de la legislación relativa a la estructura funcionamiento y cumplimiento de deberes de las entidades financieras.  |                       |    |
|  | 22                             | Delito contra la propiedad   |                       |    |
|  | 23                             | Delito por la divulgación de secretos comerciales  |                       |    |
|  | 24                             | Delito por corrupción  |                       |    |
|  | 25                             | Delito Contra la Hacienda Tributaria   |                       |    |
|  | 26                             | Delito contra la legislación nacional de la seguridad Social   |                       |    |

|    | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal</b><br><b>Gerencia General Corporativa</b>   |   |    |                              |
|---|--|---|----|------------------------------|
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |   |    |                              |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b>   | 01 | <b>Fecha:</b> Noviembre 2023 |
| Manual Regulatorio  |  |   |    |                              |
| CRITERIO  | ITEM   | DETALLE   | SI | NO                           |
| acceso la División de Seguridad Bancaria)   | 27   | Delito por protección al consumidor financiero  |    |                              |
|   | 28   | Juicios por deudas pendientes, en el país o en el exterior  |    |                              |
|   | 29   | Juicio por ser un deudor moroso con más de una cuota pendiente de pago en el sistema financiero nacional o en el exterior al momento de su evaluación |    |                              |
| Deudas atrasadas o pendientes de pago: Se verifica con el CIC o con los sistemas de información a los cuales tenga acceso la División de Seguridad Bancaria | 30   | Moroso en el extranjero (se validar con la Declaración Jurada CONASSIF 15-22, SUGEF8-08)  |    |                              |
|   | 31   | Moroso con alguna empresa comercial   |    |                              |
|   | 32   | Moroso con la CCSS  |    |                              |
| Conflicto de Interés:<br>(se validar con la Declaración Jurada CONASSIF 15-22, SUGEF8-08)   | 34   | Con la Entidad que lo propone   |    |                              |
|   | 34   | Con otra empresa del Conglomerado Financiero  |    |                              |
| Disponibilidad de tiempo<br>(se validar con la Declaración Jurada CONASSIF 15-22, SUGEF8-08):   | 35   | Para asistencia a sesiones  |    |                              |
|   | 36   | Para analizar los casos y documentación   |    |                              |
| Hecho por:  |  |   |    |                              |
| Revisado por:   |  |   |    |                              |
| Aprobado por:   |  |   |    |                              |

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.


Adicionalmente, el Órgano de Dirección debe analizar, cuando tenga conocimiento por cualquier vía, si la persona presenta procesos judiciales pendientes de resolución respecto al literal a) del artículo 4 de CONASSIF 15-22 y que pudieran tener impacto desde la perspectiva del riesgo reputacional del Conglomerado.

#### **b. Experiencia, formación académica y conocimientos**

Las personas candidatas a los puestos de Alta Gerencia o Cargos de Órgano de Dirección 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, 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 de Alta Gerencia o Cargos de Órgano de Dirección debe 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.

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.

|   |  |                 |    |               |                |
|---|--|-----------------|----|---------------|----------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal</b><br><b>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |               |                |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |                 |    |               |                |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> | Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |               |                |

La experiencia se evalúa de conformidad con los umbrales establecidos 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.

#### **Umbrales indicativos**

a) *Presidente de la Junta Directiva Nacional: al menos ocho años en los últimos diez años, de experiencia práctica y profesional en puestos directivos o en puestos de Alta Gerencia.*

b) *Presidente de las Juntas Directivas de las sociedades anónimas: al menos cinco años en los últimos ocho años, de experiencia práctica y profesional en puestos directivos o en puestos de Alta Gerencia.*

c) *Otros miembros del Órgano de Dirección y Alta Gerencia: al menos tres años de experiencia práctica y profesional en puestos directivos, o en puestos de Alta Gerencia o en un nivel inmediato inferior a éste.*

Si la persona candidata alcanzan estos umbrales, se presume que posee experiencia suficiente, salvo indicación de un umbral mayor dispuesto a nivel de estatutos o disposición legal. El hecho de no los alcance, no implica automáticamente que no sea idónea, en estos casos la persona aún podrá ser considerada idónea si la entidad lo justifica adecuadamente.

Asimismo, las dependencias internas competentes designadas u organización externa contratada, analizarán la documentación presentada por las personas candidatas a los puestos de Alta Gerencia o Cargos de Órgano de Dirección 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. El plazo máximo para que la o las dependencias confeccionen y presenten estos informes es de 5 días hábiles para los candidatos para el puesto o cargo.


Para el proceso de análisis de información, las dependencias internas competentes designadas u organización externa contratada, debe emitir un informe escrito y debidamente firmado en forma física o electrónica, en el que se haga constar el proceso de investigación realizado y los resultados de este. Estos informes deben incorporarse en el expediente que para los efectos se construya y presente ante el Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones y 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.

Si en la evaluación de una persona se identifican carencias subsanables en los conocimientos de los miembros del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia, el Conglomerado debe adoptar un plan de acción que establezca medidas correctivas adecuadas para subsanar dichas carencias dentro del año posterior al inicio de las funciones o de que la carencia es identificada. Si las medidas adoptadas por el Conglomerado no son suficientes, se debe realizar los ajustes a las medidas que le requiera el supervisor responsable o superintendencia.



|   |  |                 |    |                              |
|---|--|-----------------|----|------------------------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal</b><br><b>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |                              |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |                 |    |                              |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |                              |

En el expediente que debe presentarse ante el Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones por cada candidato, se debe incluir el siguiente resumen de criterios para la validación de experiencia, formación académica y conocimientos:

**Tabla No. 3. Criterios para la validación de experiencia, formación académica y conocimientos utilizados por la dependencia interna competente designada u Organización Externa Contratada**

| CRITERIO   | ITEM  | DETALLE   | SI | NO |
|--|---|---|----|----|
| Experiencia actividades financieras  | 01  | Desempeñando cargos en áreas relevantes   |    |    |
| Experiencia 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 extranjeras en áreas relevantes para el conglomerado                            |    |    |
| Conocimientos específicos (Según lo definido el artículo 6 de la normativa CONASSIF 15-22) | En alguna de las áreas atinentes a su rol tales como: |   |    |    |
|  | 08  | Planificación estratégica   |    |    |
|  | 09  | Gestión de riesgos.   |    |    |
|  | 10  | Interpretación de la información financiera   |    |    |
|  | 11  | Requerimientos legales y marco regulatorio del negocio o actividad de la entidad o empresa, o grupo o conglomerado financiero |    |    |
|  | 12  | Derecho de protección del consumidor financiero.  |    |    |
| Colegio de Profesionales   | 13  | Dirección de proyectos  |    |    |
|  | 14  | Tiene incorporación vigente   |    |    |
|  | 15  | Esta al día con sus obligaciones financieras  |    |    |
| <b>Hecho por:</b>  |   |   |    |    |
| <b>Revisado por:</b>   |   |   |    |    |
| <b>Aprobado por:</b>   |   |   |    |    |


### c. Independencia de los integrantes de los Órganos de Dirección de las Sociedades Anónimas

Conforme a lo estipulado en el artículo 16 y 16 Bis del acuerdo CONASSIF 4-16 Reglamento sobre Gobierno corporativo, el Órgano de Dirección debe mantener una estructura apropiada en número y composición de sus integrantes, que le permita asumir y cumplir con las responsabilidades que se le asignan bajo una visión independiente. Salvo disposición legal en contrario, el Órgano de Dirección debe contar con al menos dos Directores Independientes.

El director independiente es el Miembro del Órgano de Dirección que no tenga ni haya tenido ninguna responsabilidad de gestión, control o asesoría en la entidad, o su grupo o conglomerado financiero y además que no esté bajo ninguna otra influencia, interna o externa, que pueda impedir, limitar, obstaculizar o condicionar el ejercicio de su juicio objetivo.

Sin perjuicio de otras relaciones que puedan ser valoradas para determinar la independencia de los miembros del Órgano de Dirección, no se considera independiente:

1. La persona vinculada a la entidad según la regulación de grupos vinculados emitida por el CONASSIF. La condición de no independencia señalada en este inciso se mantendrá, incluso, durante el año posterior a la desaparición del vínculo.
2. La persona que mantiene, o mantuvo, relaciones comerciales, financieras o profesionales significativas con la entidad durante el año anterior a su nombramiento.
3. La persona que durante el año anterior ha ostentado la condición de socio, accionista, miembro del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia de una organización que mantiene o mantuvo relaciones comerciales, financieras o profesionales significativas con la entidad.

|   |  |                 |    |               |                |
|---|--|-----------------|----|---------------|----------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal</b><br><b>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |               |                |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |                 |    |               |                |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> | Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |               |                |

4. *La persona que ha ejercido como director de la entidad, o de alguna de las entidades pertenecientes al mismo grupo o conglomerado financiero, durante más de nueve años en los últimos doce años.  
Para la implementación del criterio de independencia establecido en el inciso 4, se debe considerar la siguiente gradualidad:*
  - a. *A partir del 1° de enero de 2024: No se puede computar como independiente, aquel director que se haya desempeñado en el órgano de dirección durante un periodo continuo mayor a doce años.*
  - b. *A partir del 1° de enero de 2025: No se puede computar como independiente, aquel director que se haya desempeñado en el órgano de dirección durante un periodo continuo mayor a quince años.*
  - c. *A partir del 1° de enero de 2026: Rige lo dispuesto en el inciso 4 del artículo 16Bis del Reglamento sobre Gobierno Corporativo.”*
5. *La persona que se ha desempeñado como miembro de la alta gerencia de la entidad o de alguna de las entidades pertenecientes al mismo grupo financiero, durante los últimos 5 años.*
6. *La persona que tiene vínculos con otros directores a través de su participación en otras empresas, entidades u organizaciones.*
7. *La persona que representa a un socio con participación significativa.*
8. *La persona que mantenga control sobre la entidad en condición de fiduciario sea de manera directa o indirecta.*
9. *La persona que participa en la opción de compra de acciones de la entidad o en un plan de pago relacionado con el rendimiento, o es miembro del plan de pensiones de la entidad, no será impedimento el hecho de que se tengan en la entidad supervisada fondos complementarios obligatorios o voluntarios.”*

Dada la naturaleza del Banco Popular según su Ley Orgánica establecido en el artículo 15 Junta Directiva Nacional estará conformada por tres directores nombrados por el Poder Ejecutivo, y cuatro directores designados por la Asamblea de los Trabajadores y Trabajadoras y ratificados por el Poder Ejecutivo.

#### **d. 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 debe ser informado de la estimación de la dedicación de tiempo necesaria para la realización de sus funciones, y la persona debe 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:*
  - 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*

|   |  |                 |    |               |                |
|---|--|-----------------|----|---------------|----------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal<br/>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |               |                |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |                 |    |               |                |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> | Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |               |                |

*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.*

- 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.*

El Conglomerado Financiero debe 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, con el fin de estimar la dedicación de tiempo.

#### **e. 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 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 de Alta Gerencia o Cargos de Órgano de Dirección no podrán desempeñar simultáneamente un cargo, como miembros del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia, en entidades 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.

El Conglomerado Financiero dispone de la *Política de Gestión de Conflictos de Interés entre los Grupos de Interés Económico del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal* 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 de Alta Gerencia o Cargos de Órgano de Dirección y a todos los colaboradores del Banco de las Sociedades.


## **5.2. Nombramiento de los puestos de Alta Gerencia y Miembros del Órgano de Dirección de Sociedades Anónimas**

### **5.2.1. Consideraciones para elegir los puestos de la Alta Gerencia**

El Banco y las Sociedades del CFBPDC deberán iniciar un proceso de concurso público para nombrar a los miembros de la Alta Gerencia, cuando una plaza se encuentre vacante.

Los nombramientos de los cargos de la Gerencia General Corporativa, Subgerencia General de Operaciones y la Subgerencia General de Negocios en el Banco Popular y de Desarrollo Comunal, serán a plazo determinado, tal y como lo establece el artículo 27 de la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, por lo que si la intención del Órgano de Dirección es la continuidad en el cargo del respectivo Jerarca Administrativo una vez que venza su período o plazo, se podría prescindir del concurso que establece la presente política para rellenar las plazas vacantes, motivando el dictado del acto.

Los miembros de la Alta Gerencia de las Sociedades Anónimas podrán ser removidos por el respectivo Órgano de Dirección, en cualquier momento, según lo dispone el estatuto constitutivo de las sociedades, en relación con el Código de Trabajo.

|   |  |                 |    |               |                |
|---|--|-----------------|----|---------------|----------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal<br/>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |               |                |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |                 |    |               |                |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> | Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |               |                |

## 5.2.2. Selección de personas que ocuparán un cargo de la Alta Gerencia

Para el nombramiento de personas en plazas vacantes de los puestos de la Alta Gerencia, el Órgano de Dirección correspondiente, se debe aplicar lo siguiente:

1. El Órgano de Dirección correspondiente, definirá con antelación suficiente al vencimiento del nombramiento vigente el inicio del proceso de reclutamiento y selección para los puestos de la Alta Gerencia, ya sea interno o externo y comunicará la decisión al Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones. Con excepción de lo indicado en artículo 27 de la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.
2. El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones, acoge lo dispuesto por el Órgano de Dirección correspondiente para lo cual instruye a la dependencia interna competente designada o la organización externa contratada el inicio del proceso de acuerdo con el procedimiento y factores de valoración aprobados.
3. La dependencia interna competente designada o la organización externa contratada redactará los términos del concurso con base al perfil vigente para los puestos de la Alta Gerencia según lo establecido en el ordenamiento jurídico y el acuerdo CONASSIF 15-22.
4. De ser necesario, la dependencia interna competente designada o la organización externa contratada realizará la propuesta de actualización del perfil del puesto requerido, considerando lo establecido en la normativa mencionada en el apartado inicial de este documento y demás normativa aplicable, así como los criterios de la Matriz de Valoración y cualquier otro documento que estime necesario, los cuales debe someter a conocimiento y revisión del Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones.
5. El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones analizará, recomendará y elevará a la Junta Directiva correspondiente los ajustes en los perfiles de los puestos de Alta Gerencia para su aprobación.
6. La dependencia interna competente designada o la organización externa contratada, publicará en un medio de circulación nacional y otros canales el inicio del proceso de concurso público
7. Se comunicará a dependencia interna competente designada o la organización externa contratada, la autorización para iniciar el proceso de recepción de documentos y análisis de candidatos para el cargo a contratar.
8. En caso de que el proceso de selección se lleve a cabo por medio de una organización externa contratada, se debe cumplir lo establecido en la Ley de Contratación Pública y su reglamento, así como lo establecido en la Guía "Contratación de Bienes y Servicios" del Banco Popular.
9. Concluido el proceso de revisión y verificación de documentos, se procede a realizar el análisis de las personas candidatas según los criterios que se establecen en el apartado 5.1.4 Análisis de la información de las personas candidatas a la posición o cargo de este documento. esta normativa para el Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.
10. La dependencia interna competente designada o la organización externa contratada, convocará a los candidatos para la aplicación de las pruebas definidas orientados a la detección del nivel de competencias de conformidad con el perfil del puesto sometido a concurso, a fin de identificar aquellos profesionales cuyas condiciones técnicas y características personales, les faculte para un cabal y efectivo desempeño del cargo sometido a concurso.


|   |  |                 |    |               |                |
|---|--|-----------------|----|---------------|----------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal<br/>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |               |                |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |                 |    |               |                |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> | Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |               |                |

11. La dependencia interna competente designada o la organización externa contratada elevará a consideración del Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones, un informe con los resultados de la valoración del concurso que contenga al menos:
  - a. Nombre y apellidos de cada concursante evaluado.
  - b. Criterios o requisitos evaluados a cada uno de los concursantes.
  - c. Sustento del resultado de cada evaluación practicada.
  - d. Sustento del resultado del puntaje total asignado a cada concursante.
  - e. Matriz de factores de valoración conforme a las reglas del concurso.
  - f. Informe de idoneidad de cada concursante.
12. La terna definida en el informe de resultados de la valoración del concurso estará conformada por los concursantes que obtengan las mejores calificaciones totales y cumplan con los criterios de idoneidad establecidos.
13. El Órgano de Dirección respectivo conocerá la lista de candidatos y tomará la decisión final de selección de quienes pasarán a la etapa de entrevistas.
14. El Órgano de Dirección correspondiente, por medio de un acuerdo instruye al Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones para que éste elabore el cronograma de entrevistas de los concursantes y proceda a convocarlos.
15. El Órgano de Dirección correspondiente entrevistará por separado a los concursantes incluidos en la terna y realizará una evaluación de cada uno de ellos por su desempeño en esta etapa.
16. Finalizada la etapa de entrevistas, el Órgano de Dirección correspondiente remitirá a la dependencia interna competente designada o la organización externa contratada el resultado respectivo a fin de que se incluya en el expediente administrativo.
17. La dependencia interna competente designada o la organización externa contratada designada por el Órgano de Dirección correspondiente presenta las personas candidatas analizadas y sus respectivos resultados al órgano resolutorio para que éste mediante resolución aprobatoria tome la decisión de selección de la persona candidata para la posición.

En el proceso de selección, se confeccionará el respectivo expediente del concurso con toda la documentación requerida para el trámite. Si el proceso lo realiza una organización externa contratada, esta deberá trasladar el expediente en un plazo de diez días hábiles después de finalizado al Conglomerado para su custodia.

La Dirección de Capital Humano custodiará los expedientes correspondientes a los procesos de nombramiento de Alta Gerencia del Banco Popular y de Desarrollo Comunal y las Sociedades Anónimas deberán custodiar los expedientes de nombramiento de la Alta Gerencia de su representada.

18. Si en algún momento antes de la elección para los puestos de Alta Gerencia alguno o algunos de los concursantes integrantes de la terna manifiesta su desinterés de participar en el concurso, la dependencia interna competente designada o la organización externa contratada, completará la terna, que debe conformarse con el o los concursantes de la lista de elegibles que tuvieran la calificación final más alta en orden descendente, sin considerar a los que hayan manifestado expresamente su deseo de que no se les considere como concursantes.

|   |  |                 |    |               |                |
|---|--|-----------------|----|---------------|----------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal<br/>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |               |                |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |                 |    |               |                |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> | Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |               |                |

Toda persona interesada en participar por una posición en un puesto de Alta Gerencia debe presentar ante la dependencia interna competente designada o la organización externa contratada, la información indicada en el apartado 5.1.3 Recepción de información de los postulantes.

No se considerará la oferta de quien al día de la presentación de los documentos:

1. No esté incorporado al Colegio de profesionales respectivo.
2. Carezca del título académico definido en el perfil del puesto.
3. No sea de reconocida honorabilidad.
4. Carezca de la experiencia mínima requerida.
5. Debidamente firmado el documento Declaración de Idoneidad de los miembros del órgano de dirección (CONASSIF 15-22 y SUGEF 8-08).

La dependencia interna competente designada o la organización externa contratada, notificará al oferente la desestimación de la postulación.

Después de recibir los documentos definidos 5.1.3 Recepción de información de los postulantes, la dependencia interna competente designada o la empresa externa contratada, cuenta con un plazo máximo de diez días hábiles contados a partir del cierre de inscripción del concurso para verificar si se adjuntaron todos los documentos y si están completos. Durante este plazo, no valorará el contenido de los documentos, sino simplemente su presentación.

Analizada la documentación según el punto anterior, dependencia interna competente designada o empresa externa contratada contará con cinco días hábiles para solicitar las correcciones o aclaraciones pertinentes.

La persona candidata debe presentar, la información requerida en el plazo de cinco días hábiles contados a partir de la fecha de notificación de la prevención. Este plazo puede ser ampliado por la dependencia interna competente designada o empresa externa contratada con la aprobación del Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones hasta por un periodo igual, cuando se justifique su otorgamiento.


El CFBPDC tendrá por cierta y completa la información aportada por los concursantes; sin embargo, cualquier dato falso que existiera será motivo suficiente para anular la oferta, eliminar al concursante de la lista de elegibles o de la terna si figura en ella, o tramitar su despido, si es que por ese hecho fue contratado. Lo anterior, sin perjuicio de remitir el asunto a las autoridades judiciales para lo de que corresponda.

Para los puestos de Alta Gerencia se aplicarán pruebas técnicas y competenciales según se requiera en el siguiente orden:

1. Prueba de conocimiento de acuerdo con lo establecido en el perfil del puesto o requisitos definidos.
2. Evaluación de competencias.

El proceso de valoración de los requisitos establecidos se llevará a cabo por medio de un instrumento técnico reflejado en una Tabla de Valoración, que incluye la ponderación por puntos a cada ítem evaluado, con el fin de garantizar que la valoración total no sea inferior a lo estipulado por la Junta Directiva correspondiente.

Finalizado el proceso de análisis, de selección, verificados los atestados y las pruebas técnicas competenciales requeridas, la dependencia interna competente designada o la empresa externa contratada, someterá a conocimiento del respectivo Órgano Colegiado, la terna de las personas que tienen mayor puntaje para ocupar el cargo en concurso, el cual tendrá la potestad de llamar a las personas a una entrevista, y procederá a dictar el acto de nombramiento.

|   |  |                 |    |               |                |
|---|--|-----------------|----|---------------|----------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal<br/>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |               |                |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |                 |    |               |                |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> | Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |               |                |

### Concurso desierto

Previo dictamen técnico preparado por la dependencia interna competente designada u organización externa contratada, mediante acto motivado, el Órgano de Dirección declarará la existencia de una situación de concurso desierto en los términos indicados en el apartado denominado “Definiciones”, y dará el aval para que autorice el inicio de un nuevo proceso de reclutamiento y selección o un nombramiento por inopia.

En caso de nombrar a una persona por inopia, el seleccionado debe cumplir todos los requisitos que se requiere para ocupar un cargo de la Alta Gerencia, para lo cual la dependencia interna competente designada o la empresa externa contratada debe presentar un informe técnico que respalde la toma de la decisión del Órgano Colegiado.

### Expediente administrativo del concurso

En todos los casos deberá conformarse el respectivo expediente del proceso de selección de la persona para ocupar el cargo vacante de la Alta Gerencia, para lo cual se debe incorporar al menos lo siguiente:

1. Oficio de la Junta Directiva donde emiten por medio de acuerdo la aprobación del inicio del proceso de reclutamiento y selección para puestos de Alta Gerencia o Cargos de Órgano de Dirección.
2. La publicación del Concurso Público para los miembros de la Alta Gerencia.
3. El expediente, emitido por la dependencia interna competente designada o empresa externa contratada, debe incluir:
  - a. La cantidad de tomos y folios que conforman el expediente.
  - b. El índice general de tomos y una tabla de contenido de cada tomo.
  - c. Que contiene los acuerdos tomados por el Órgano de Dirección relacionados con el proceso de selección.
  - d. Que los documentos son originales o copia de los originales.
  - e. Que contiene los documentos de todos los oferentes, según los requisitos definidos en esta normativa.
  - f. Que contiene la lista de concursantes a quienes se les aplicó cada prueba y la entrevista dispuesta en esta normativa.
  - g. Los resúmenes de las entrevistas realizadas a los oferentes por el Órgano de Dirección.
  - h. Los criterios de evaluación aplicables en cada prueba y en la entrevista, así como las observaciones correspondientes a cada uno de esos criterios.
  - i. Los resultados de las pruebas de competencias que se aplicarán a los concursantes.
  - j. Los resultados de las pruebas de conocimiento que se aplicarán a los concursantes.
  - k. Lista de verificación realizadas por la entidad relacionado con el cumplimiento de idoneidad establecidos
    - l. Que contiene la notificación realizada a los concursantes, cuando ésta sea pertinente.
  - m. Que indique que los integrantes de la terna no tienen impedimento legal, reglamentario o administrativo para, llegado el momento, ser electos como Alta Gerencia, o miembros de Órganos de Dirección.
4. Informe del proceso de nombramiento y selección.
5. Perfil de los puestos de Alta de Gerencia según sea el caso o de acuerdo con lo definido por la Junta Directiva correspondiente.
6. Acuerdo mediante el cual se comunica la selección de la persona, por parte del Órgano de Dirección respectivo. En el caso de que se trate de un órgano colegiado debe estar firmado por el funcionario designado con poder suficiente para esos efectos y acompañarse copia certificada del acta donde consta el respectivo acuerdo.
7. En caso de ser requerido, la información anterior será certificada por parte de la dependencia interna competente designada o empresa externa contratada

|   |  |                 |    |               |                |
|---|--|-----------------|----|---------------|----------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal</b><br><b>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |               |                |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |                 |    |               |                |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> | Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |               |                |

**El expediente se dividirá en dos partes:**

1. **Un legajo principal:** Donde se archivarán, debidamente foliadas, cada una de las actuaciones de la administración durante todo el proceso de nombramiento, incluyendo los resultados de las pruebas de conocimiento aplicadas, sus atestados y currículo aportado por cada uno de esos concursantes al puesto objeto de concurso y;
2. **Un legajo confidencial:** Donde se archivarán, debidamente foliados, los documentos en que se fundamenten los resultados de las pruebas psicométricas, de competencias físicas y cualquier otra, cuyo contenido solo pueda ser consultado por los concursantes o persona expresamente autorizada por ellos y profesionales responsables de aplicarlas y evaluarlas.

**Custodia del expediente administrativo**

Durante la tramitación del concurso, el expediente completo estará bajo la custodia de la Dirección de Capital Humano quien tomará las previsiones del caso para que se mantenga completo, debidamente ordenado, foliado y en buen estado de conservación.


Durante cualquier etapa del concurso, los participantes podrán consultar el expediente conformado al efecto, sea personalmente o por medio de apoderado debidamente acreditado al proceso. Su acceso estará restringido al legajo principal y a los folios relacionados con su persona en el legajo confidencial.

Nombrado en firme el puesto en concurso, el expediente completo deberá ser custodiado según corresponda, por la Dirección de Capital Humano, o por las respectivas dependencias administrativas de las Sociedades Anónimas de conformidad con lo dispuesto por la Ley del Sistema Nacional de Archivos N°7202.

**5.2.3. Nombramiento de los miembros de los Órganos de Dirección**

1. Cuando se debe nombrar a uno o varios de los miembros de la Junta Directiva Nacional, y dada la normativa definida en la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, su Reglamento, la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, así como al Consejo de Gobierno del Poder Ejecutivo, debe considerar los requisitos estipulados en este manual y acuerdo CONASSIF 15-22 referente a la idoneidad en el Conglomerado Financiero.
2. En el caso de los miembros de los Órganos de Dirección de las Sociedades Anónimas, el Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones determinará la forma en la cual se realizará la etapa de nombramiento, según los candidatos que la Asamblea de Accionistas le haya hecho llegar.
  - a. La Dirección de Capital Humano, la División de Seguridad y la Oficialía de Cumplimiento en un plazo de cinco días hábiles, analizarán los documentos de los candidatos remitidos para la valoración técnica correspondiente según los lineamientos definidos en esta normativa.
  - b. La Dirección de Capital Humano remitirá al Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones un Informe resumen de las personas candidatas evaluadas y sus respectivos resultados, que contenga al menos:
    - Nombre y apellidos de cada concursante evaluado.
    - Criterios o requisitos evaluados a cada uno de los concursantes.
    - Verificación de cada requisito establecido como parte del proceso, de acuerdo con lo establecido en el apartado 5.1.3 Recepción de información de los postulantes.
3. El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones revisará los resultados y propondrá la lista de posibles candidatos al Órgano de Dirección en su condición de Asamblea de Accionistas.



|   |  |                 |    |               |                |
|---|--|-----------------|----|---------------|----------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal<br/>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |               |                |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |                 |    |               |                |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> | Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |               |                |

4. La Asamblea de Accionistas conocerá la lista de candidatos y aprobará el o los nombramientos correspondientes, para lo cual dictará los acuerdos de rigor. Se comunica a la Secretaría de la Junta Directiva Nacional y a la Dirección de Capital Humano el resultado respectivo a fin de que se formalice el nombramiento y se elabore el expediente administrativo, así como, se comunicará el hecho relevante a quien corresponda.

Los miembros de los Órganos de Dirección deben cumplir con los documentos que acrediten su idoneidad de acuerdo con lo establecido en la normativa para lo cual se requiere que la dependencia interna competente designada o la organización externa contratada presente el Informe en cual se compruebe la idoneidad al cargo conforme a lo estipulado en esta normativa.

Los documentos que presenten todas las personas que participan en un concurso para un cargo de la Alta Gerencia o proceso de selección en los Órganos de Dirección, que sean nominados para ocupar un cargo, así como cualquier prueba que sea aplicada y sus resultados, serán propiedad del Banco, y serán archivados en los expedientes individuales que al efecto se conformará.

La oferta presentada no obliga al Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal a tomarla en consideración para concursos o nombramiento posteriores de la misma naturaleza, o diferentes al debidamente convocado para el nombramiento de los puestos definidos en esta normativa.

#### **5.2.4. Escogencia de la persona para la posición**

La dependencia interna competente designada u organización externa contratada debe presentar los resultados de los análisis de idoneidad efectuados a las personas candidatas ante el Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones, alineados a los criterios establecidos en el acuerdo CONASSIF 15-22.

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

#### **5.3. Formalización del nombramiento para el puesto de Alta Gerencia o cargo de Órganos de Dirección**


Escogida la persona por el órgano resolutorio para el puesto o cargo, corresponderá a la dependencia 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 y custodia del expediente personal correspondiente de los integrantes de los órganos de dirección. La documentación correspondiente de la Alta Gerencia deberá ser entregada a la Dirección de Capital Humano.

El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones analiza 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 dependencia interna competente designada u organización externa contratada u organización externa contratada.

#### **5.4. Evaluación idoneidad y desempeño**

##### **5.4.1. Evaluación de la idoneidad**

Anualmente durante el último trimestre del año, se debe realizar una evaluación de la idoneidad individual a cada una de las personas que ocupen los puestos de Alta Gerencia o Cargos de Órgano de Dirección, además de una a la Junta Directiva Nacional, a las Juntas Directivas de las Sociedades y a los Comités en su conjunto.

|   |  |                 |    |               |                |
|---|--|-----------------|----|---------------|----------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal<br/>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |               |                |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |                 |    |               |                |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> | Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |               |                |

Estas evaluaciones podrán ser realizadas por la dependencia interna designada u organización externa contratada. En todo caso se debe 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 debe 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. Se nombre nuevos a miembros de los Órganos de Dirección o Alta Gerencia, 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 de Órganos de Dirección o Alta Gerencia asume un cargo adicional o comienza a realizar nuevas actividades.
4. Se produzca un cambio relevante en el Modelo de Negocio del Conglomerado Financiero.

Para aplicar la evaluación de idoneidad conjunta e individual para los miembros de los Órganos de Dirección, Comités, Comisiones y Alta Gerencia se utilizarán la metodología e instrumentos aprobados por la Junta Directiva Nacional en calidad de Asamblea de Accionistas.

La Evaluación de la idoneidad debe comprender los siguientes criterios:

1. Formación Académica y Conocimientos
2. Honestidad e integridad
3. Experiencia
4. Dedicación de tiempo
5. Comunicación valoración, gestión y prevención de los conflictos de interés
6. Idoneidad Conjunta

En caso de identificar brechas en la evaluación la dependencia interna competente designada u organización externa contratada encargada de realizar la evaluación de idoneidad, incorporará dentro del informe las brechas detectadas con el objetivo que el Órgano de Dirección apruebe las medidas correctivas pertinentes, así como el responsable de atenderlas, en el entendido de que las medidas correctivas que se implementen deberán ser proporcionales a la gravedad de la debilidad detectada. En el caso de se encuentre un hallazgo adverso con respecto a un miembro del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia se debe documentar y presentar al Órgano de Dirección los resultados obtenidos, con el objetivo de establecer los planes de acción correspondientes.


La Gerencia General Corporativa a través de sus dependencias dará seguimiento a la implementación de los planes de acción aprobados por el Órgano de Dirección y presentará informes semestrales de avance a dicho órgano colegiado.

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

#### Documentación sobre la evaluación de la idoneidad

El Conglomerado Financiero debe documentar los resultados de la evaluación de la idoneidad individual de la Alta Gerencia y de los directores de la Junta Directiva Nacional, Juntas Directivas de las Sociedades y de los miembros de los Comités, así como de la idoneidad conjunta de los órganos colegiados.

La documentación de estas evaluaciones deberá quedar adjunta en el expediente de cada persona nombrada en los puestos aplicables a esta normativa y se mantendrá a disposición de la Superintendencia respectiva.

|   |  |                 |    |               |                |
|---|--|-----------------|----|---------------|----------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal<br/>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |               |                |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |                 |    |               |                |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> | Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |               |                |

#### 5.4.2. Evaluación del desempeño

Se debe realizar una evaluación del desempeño individual a cada una de las personas que ocupen los puestos de Alta Gerencia y Órganos de Dirección, además de una evaluación a la Junta Directiva Nacional, a las Juntas Directivas de las Sociedades y a los Comités en su conjunto, según 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 sus miembros, así como de quienes ocupan los puestos de la alta gerencia, los cuales deben cubrir los elementos que se indican en el artículo 15 del Reglamento sobre idoneidad y desempeño de los miembros del órgano de dirección y de la alta gerencia de entidades y empresas supervisadas CONASSIF 15-22.*
5. *Los métodos, procedimientos e instrumentos desarrollados para el desarrollo de la evaluación.*

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 (CONASSIF 4-16) y el Código de Buen Gobierno Corporativo, Reglamento para la organización y el funcionamiento de la Junta Directiva Nacional y de las juntas directivas de las sociedades del conglomerado financiero, Reglamento para la organización y funcionamiento de los Comités del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal y la Ley Orgánica del Banco Popular.*
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 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.*
10. *Cumplimiento de las regulaciones adicionales relativas al gobierno corporativo aplicables al Conglomerado Financiero, establecidas en leyes, reglamentos, estatutos u otra normativa relacionada.*

La Evaluación del Desempeño para el del Órgano de Dirección adicionalmente comprenderá:

1. *La revisión de la estructura, tamaño y composición*
2. *El desempeño de sus miembros*
3. *Revisión de la eficacia de sus propias prácticas de gobierno y procedimientos, con el fin de determinar mejoras o cambios.*
4. *Elementos, en cuanto resulten aplicables:*
  - a. *Liderazgo en temas estratégicos y de aspectos del negocio o actividades de la entidad, empresa o grupo o conglomerado financiero.*
  - b. *Cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, empresa o grupo o conglomerado financiero.*
  - c. *Atención de responsabilidades de acuerdo con lo establecido en el Reglamento sobre Gobierno Corporativo.*
  - d. *Atención de las normas de funcionamiento del Órgano de Dirección y documentación de sus deliberaciones y decisiones.*
  - e. *Efectividad de la supervisión, coordinación e interacción del Órgano de Dirección con la Alta Gerencia, Gestión de Riesgos, Auditoría Interna, Auditoría Externa y Órganos de Supervisión.*
  - f. *Efectividad y oportunidad de la gestión de la Alta Gerencia con los órganos de supervisión, la auditoría interna y la auditoría*

|   |  |                 |    |               |                |
|---|--|-----------------|----|---------------|----------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal<br/>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |               |                |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |                 |    |               |                |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> | Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |               |                |

- externa.*
- g. Manejo de la información confidencial y efectividad en la protección de datos personales.*
  - h. Gestión de los conflictos de interés, ya sean reales, potenciales o aparentes, de los miembros del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia.*
  - i. Desempeño y comunicación de los Comités.*
  - j. Cumplimiento de las regulaciones adicionales relativas al gobierno corporativo aplicable a la controladora, entidad o empresa, establecidas en leyes, reglamentos, estatutos u otra normativa relacionada.*

En lo que respecta a la Alta Gerencia y de acuerdo con lo establecido en el Artículo 31 del Acuerdo CONASSIF 4-16, 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.*

Durante el primer trimestre del año la dependencia interna competente designada u organización externa contratada debe aplicar la evaluación del desempeño a la Alta Gerencia y órganos de dirección, además de una a la Junta Directiva Nacional, a las Juntas Directivas de las Sociedades y a los Comités en su conjunto. Para la evaluación se utilizarán los instrumentos aprobados por la Junta Directiva Nacional en calidad de Asamblea de Accionistas

La dependencia interna competente designada u organización externa contratada para realizar la evaluación del desempeño, documentará y presentará al Órgano de Dirección los resultados obtenidos, así como la clasificación de los hallazgos (subsanales y no subsanales) con el objetivo establecer los planes de acción correspondientes.

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 y son los responsables de decidir e implementar las medidas correctivas que deban adoptarse cuando se encuentre un hallazgo adverso con respecto al desempeño individualmente o en conjunto de las personas que ocupan alguno de los puestos aplicables a esta normativa.

La dependencia interna competente designada u organización externa contratada encargada de realizar la evaluación del

|   |  |                 |    |               |                |
|---|--|-----------------|----|---------------|----------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal</b><br><b>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |               |                |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |                 |    |               |                |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> | Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |               |                |

desempeño, incorporará dentro del informe las oportunidades de mejora con el objetivo que el Órgano de Dirección apruebe las medidas correctivas a realizar, así como el responsable de su implementación, en el entendido de que dichas medidas se implementen, de acuerdo con el impacto identificado.

La Gerencia General Corporativa dará seguimiento a la implementación de los planes de acción aprobados por el Órgano de Dirección y presentará informes semestrales de avance a dicho órgano colegiado.

### 5.5. Confección del Expediente de selección de miembros de Órganos de Dirección y Alta Gerencia

El contenido de los expedientes es confidencial y debe cumplir con lo establecido en el Acuerdo CONASSIF 15-22.

La confección del expediente aplica al seleccionar, nombrar y evaluar a los miembros de Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal y se deben custodiar conforme lo estipulado en la tabla de plazos establecida según la Ley N°7202, Ley del Sistema Nacional de Archivo.

El expediente puede mantenerse en forma digital, física o una combinación de ambas. Se debe dar uso eficiente de la información que mantiene sobre los miembros de los Órganos de Dirección o Alta Gerencia mediante la reducción de costos de gestión documental, posibilitando el uso de documentos y firmas digitales, y reduciendo eventuales duplicidades en los requerimientos de información.

Todo expediente administrativo de miembros de Órganos de Dirección debe ser custodiado por la Secretaría General y los de la Alta Gerencia por cada dependencia competente de Capital Humano de acuerdo con la entidad. La dependencia encargada de la custodia brindará a los órganos internos o entidades externas competentes cualquier información requerida, salvaguardando la que pueda ser considerada sensible o confidencial, según la legislación vigente.

Los documentos en custodia según lo estipulado los artículos del 4 al 9 de la normativa CONASSIF 15-22, son:

1. Declaración Jurada de aspectos laborales, personales y patrimoniales del postulante.
2. Copia del documento de identificación de la persona por ambos lados si es costarricense o del pasaporte si es extranjero.
3. Hoja de delincuencia o Certificación de antecedentes penales.
4. Currículum vitae y copia de todos sus atestados.
5. Declaración de Idoneidad de los miembros del órgano de dirección (CONASSIF 15-22 y SUGEF 8-08), indicada en el Anexo II.
6. Autorización por escrito de la persona en la que faculta a la dependencia designada del Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal responsable para que lo investigue en cualquier instancia u organismo nacional y/o internacional.
7. Copia del acuerdo o documento donde se indique periodo de nombramiento.
8. Certificación de la incorporación al Colegio Profesional según el grado solicitado y que se encuentra al día con las obligaciones financieras gremiales.
9. 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.
10. Declaración para determinar la independencia del integrante de órgano de dirección, según lo establecido en el acuerdo CONASSIF 4-16 en su artículo 16bis. (Anexo IV)
11. Resultado sobre idoneidad: Para lo cual la Dirección de Capital Humano u organización externa contratada debe presentar el resultado del estudio efectuado conforme la información que dicta esta normativa realizados por las

|   |  |                 |    |               |                |
|---|--|-----------------|----|---------------|----------------|
|  | <b>Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal<br/>Gerencia General Corporativa</b>   |                 |    |               |                |
| <b>Actividad:</b>   | Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal |                 |    |               |                |
| <b>Código:</b>  | GGC-MREG-05  | <b>Versión:</b> | 01 | <b>Fecha:</b> | Noviembre 2023 |
| <b>Manual Regulatorio</b>   |  |                 |    |               |                |

dependencias internas competentes designadas o la organización externa contratada para el proceso de selección. Adicionalmente los acuerdos del Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones y de la Junta Directiva Nacional o de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular o del Consejo de Gobierno, según corresponda en concordancia con los criterios establecidos en el Acuerdo CONASSIF 15-22.

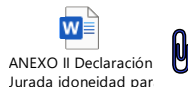
12. Evaluaciones anuales de idoneidad y desempeño: Debe contener los informes anuales sobre la evaluación del desempeño e idoneidad.
  - a. En el caso de los miembros de Órganos de Dirección, la evaluación de desempeño e idoneidad (individual o en su conjunto), la efectuará la dependencia interna competente designada o la organización externa contratada debe aplicar el instrumento avalado por la Junta Directiva Nacional:
    - i. Evaluación del desempeño del Órgano de Dirección en su conjunto
    - ii. Evaluación del desempeño en forma individual de cada uno de los miembros del órgano de dirección
    - iii. Evaluación del desempeño de los Comités.
    - iv. Evaluación de idoneidad individual y en su conjunto.
    - v. Metodología o instrumento de evaluación: Debe contener copia de la metodología o instrumento aplicado en la evaluación de los órganos de dirección (individual y en conjunto).
  - b. En el caso de los miembros de Alta Gerencia:
    - i. Informe de Resultados de la evaluación realizada conforme a lo avalado por la Junta Directiva y lo indicado en el apartado 1.10 Evaluación del desempeño la cual se debe presentar ante el Órgano de Dirección.
    - ii. Acuerdo del Órgano de Dirección luego del conocimiento del Informe de Resultados anual.
    - iii. Cualquier acuerdo o documento que en materia disciplinaria tomado en contra de la persona, durante el periodo de su nombramiento.
    - iv. En el caso de detectarse carencias subsanables, el motivo por el cual se consideran subsanables y los detalles del plan de acción que se le requerirá a la persona, con indicación de contenido, proveedor y fecha en que se completará el plan.
    - v. Alta Gerencia: Se debe considerar los resultados obtenidos en el instrumento de evaluación de competencias
    - vi. Metodología o instrumento de evaluación: Debe contener copia de la metodología o instrumento.

## 6. Anexos

### Anexo I. Declaración de aspectos personales, laborales y patrimoniales.



### Anexo II. Declaración Jurada (CONASSIF 15-22 Sugef 8-08).



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



### Anexo IV. Declaración para determinar la independencia del integrante de órgano de dirección.

