

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: Junio 2025

Dependencia Responsable:	Gerencia General Corporativa
Aprobado por:	JDN-6203-Acd-356-2025-Art-8
	JDN-6209-Acd-442-2025-Art-12

División Gestión de Procesos	Personal Responsable	Firma
Asesoría de Calidad:	Silvia Alvarado Rodríguez	

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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				
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha:	Junio 2025
Control de cambios					
Fecha de actualización	Versión	Descripción del Cambio			
Noviembre 2023	01	- 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: - Política sobre Idoneidad y Experiencia de Miembros de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal - 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. - Política para el expediente de selección de miembros de Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal. - Política para la evaluación del desempeño de Órganos de Dirección, Comités, Comisiones y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal.			
Julio 2024	02	- Inclusión del Anexo V correspondiente al Instrumento para la aplicación del criterio de Dedicación de Tiempo, según lo aprobado por la Junta Directiva Nacional mediante Sesión Ordinaria N°6112 del 5 de junio del 2024, Acuerdo JDN-6112-Acd-580-2024-Art-7. Inciso: 2ª (Confidencial) - Inclusión del Anexo II Anexo II de Idoneidad de los miembros del Órgano de dirección y Alta Gerencia (CONASSIF 15-22 – CONASSIF 16-22 y SUGEF 8-08) del 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, en lo que respecta a mejoras relacionadas con la validación de la dedicación de tiempo de los miembros de Órganos de Dirección, mediante el acuerdo JDN-6071-Acd-1500-2023-Art-28.			
Junio 2025	03	- Modificación del documento según acuerdo JDN-6203-Acd-356-2025-Art-8, en cumplimiento de lo establecido en los artículos 3 y 14 del Acuerdo CONASSIF 15-22 <i>Reglamento sobre Idoneidad y Desempeño de los Miembros del órgano de Dirección y de la Alta Gerencia de Entidades y Empresas Supervisadas.</i> - Modificación del punto 5.3.2 Evaluación del desempeño, para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal según acuerdo JDN-6209-Acd-442-2025-Art-12			

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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			
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha: Junio 2025

Tabla de contenido

1. Objetivo.....	4
2. Alcance.....	4
3. Definiciones	5
4. Documentos relacionados	6
5. Descripción	7
5.1. Del análisis, la selección y el nombramiento.....	7
5.1.1 Responsables del nombramiento de los miembros de los Órganos de Dirección y de la Alta Gerencia del CFBPDC.....	7
5.1.2 De la recepción de los documentos de los candidatos	8
5.1.3 Requisitos para determinar la idoneidad de los miembros de los Órganos de Dirección y los puestos de Alta Gerencia del CFBPDC.....	9
5.1.4 Documentación a presentar para participar.....	10
5.1.5 . Análisis de la información de las personas candidatas.....	11
a. Criterio de Honestidad e integridad	12
b. Criterio de experiencia	13
c. Criterio de Formación académica y conocimientos	13
d. Criterio de Dedicación de tiempo	14
e. Conflictos de interés Criterio de Comunicación, valoración, gestión y prevención de los conflictos de interés	16
f. Independencia de los integrantes de los Órganos de Dirección.	16
g. Consideraciones generales:	17
5.2. Proceso para el nombramiento de los miembros del Órgano de Dirección o cargos de la Alta Gerencia	17
5.2.1. Consideraciones para elegir los puestos de la Alta Gerencia.....	17
5.2.2. Consideraciones para el nombramiento de los miembros de los Órganos de Dirección	17
5.3. Evaluación idoneidad y desempeño	18
5.3.1. Evaluación de la idoneidad	18
5.3.2. Evaluación del desempeño	20
5.4. Confección del Expediente de selección de miembros de Órganos de Dirección y Alta Gerencia	23
6. Anexos	25

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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				
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha:	Junio 2025

1. Objetivo

Establecer los lineamientos relacionados con la idoneidad y el desempeño en el Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal (en adelante "CFBPDC"), de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 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", y el Acuerdo CONASSIF 4-16 "Reglamento sobre Gobierno Corporativo"; así como, la No. 8422, "Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública" y su Reglamento Decreto Ejecutivo No. 32333 con la realidad institucional, según la estructura de propiedad y la naturaleza jurídica del CFBPDC definidas en la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Esta norma permite determinar la idoneidad y el desempeño de las personas que ocupen o vayan a ocupar los siguientes puestos o cargos:

- Directores de Junta Directiva Nacional (Idoneidad y desempeño).
- Directores de las Juntas Directivas de las Sociedades (Idoneidad y desempeño)
- Gerente General Corporativo. (Idoneidad y desempeño)
- Subgerentes del Banco Popular. (Idoneidad y desempeño)
- Gerentes de las Sociedades. (Idoneidad y desempeño)
- Miembros (directores) de los Comités Técnicos del CFBPFC, con voz y voto (Evaluación de idoneidad y desempeño)
- Miembros externos de los Comités Técnicos del CFBPFC (Desempeño Individual, su proceso de idoneidad la evalúa la DIRCCH alineado a las mejores prácticas); a excepción del miembro de Comité Externo del Comité Corporativo de Riesgos el cual por acuerdo Sugef 2-10, así lo establece.

Nota: Los Fiscales de las Juntas Directivas de las Sociedades no les aplicará la evaluación; lo anterior, de conformidad con el criterio legal DIRJ-0593-2024.

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; así mismo, para las siguientes dependencias: Gerencia General Corporativa, Dirección Corporativa de Capital Humano, Secretaría General de la Junta Directiva Nacional, División Seguridad Bancaria, División Oficialía de Cumplimiento Corporativa, Área de Gobierno Corporativo.

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 el acuerdo

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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				
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha:	Junio 2025

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. la Alta Gerencia del CFBPDC está compuesta por: La Gerencia General Corporativa, las Subgerencias del BPDC y las Gerencias de las Sociedades.

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.

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., la Operadora de Planes de Pensiones Complementarias del Banco Popular y de Desarrollo Comunal S.A. y Popular Servicios Compartidos S.R.L.

Dirección Corporativa 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.

Director independiente: es el miembro del órgano de dirección de las subsidiarias 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.

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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				
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha:	Junio 2025

Evaluación de la Idoneidad: evaluación que permite determinar el cumplimiento de los criterios de la idoneidad dispuestos en la normativa aplicable de los miembros de los órganos colegiados y la Alta Gerencia del CFBPDC

Idoneidad individual: 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 definan 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.

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.

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

- Ley N°4351, Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal y su reglamento.
- Ley N°7202, Ley del Sistema Nacional de Archivos
- Ley N°8968, Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales.
- Ley N°7558, Ley Orgánica del Banco Central
- Ley N°8422, Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública y su Reglamento Decreto Ejecutivo No. 32333.

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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				
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha:	Junio 2025

- f) Ley N°7786, Ley sobre estupefacientes, sustancias psicotrópicas, drogas de uso No Autorizado, actividades Conexas, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo.
- g) Ley N° 1644, Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional
- h) Ley N° 8454, Ley de Certificados, Firmas Digitales y Documentos Electrónicos
- i) Reglamento sobre Gobierno Corporativo, Acuerdo CONASSIF 4-16.
- j) 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
- k) Reglamento sobre autorizaciones de entidades supervisadas por la SUGEF, Acuerdo Sugef 8-24
- l) CONASSIF 16-22, Reglamento sobre Supervisión Consolidada
- m) Política de Gestión de Conflictos de Interés entre los Grupos de Interés Económico del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

5. Descripción

Este documento tiene como fin, detallar los lineamientos y los criterios relacionados con los procesos que permitan determinar la idoneidad y evaluar el desempeño de los Órganos de Dirección, Comités Técnicos y la Alta Gerencia del CFBPDC.

El incumplimiento a lo dispuesto en este manual puede traer sanciones administrativas, civiles o penales, de acuerdo con el marco normativo aplicable a las personas sujetas a esta normativa.

Este, este manual se debe actualizar como mínimo cada dos años según lo establecido en el Art 12 de Acuerdo CONASSIFF 15-22, o cuando se considere necesario gestionar un ajuste al mismo.

Toda persona que intervenga en cualquier etapa descrita en este manual 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 a las personas 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. Del análisis, la selección y el nombramiento.

5.1.1 Responsables del nombramiento de los miembros de los Órganos de Dirección y de la Alta Gerencia del CFBPDC.

- a) Miembros de la Junta Directiva Nacional:

La Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del BPDC y el Poder Ejecutivo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N°4351, Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, son los responsables de realizar el nombramiento de los integrantes de la Junta Directiva Nacional.

- b) Miembros de las Juntas Directivas de las Sociedades:

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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				
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha:	Junio 2025

La Junta Directiva Nacional en su condición de Asamblea de Accionistas y Cuotistas, de conformidad con las disposiciones establecidas en el Código de Comercio y en los Pactos Constitutivos de cada entidad, es la responsable de realizar el nombramiento de los integrantes de cada Junta Directiva de las Sociedades.

c) Puestos de la Alta Gerencia del CFBPDC.

La Junta Directiva Nacional o la Junta Directiva de cada Sociedad según corresponda, de conformidad con las disposiciones establecidas en la Ley N°4351, Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, el Código de Comercio y en los Pactos Constitutivos de cada entidad, tienen la responsabilidad de realizar el nombramiento de los puestos de la Alta Gerencia del CFBPDC.

Para el caso del proceso de selección y nombramiento de las Juntas Directivas de las Sociedades y los Puestos de la Alta Gerencia del CFBPDC, la Junta Directiva Nacional o la Junta Directiva de cada Sociedad según sea el caso, deben establecer mediante acuerdo, si el proceso lo realiza una dependencia interna competente del Conglomerado Financiero o una organización externa debidamente contratada.

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

5.1.2 De la recepción de los documentos de los candidatos

a) Junta Directiva Nacional:

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, la Secretaria General de la Junta Directiva Nacional 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 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.

b) Junta Directiva de las Sociedades y Alta Gerencia

La Junta Directiva Nacional en su condición de Asamblea de Accionistas, debe establecer mediante acuerdo, el encargado de iniciar el proceso de recepción de documentos y análisis de candidatos para integrar las Juntas Directivas de Sociedades o los puestos de la Alta Gerencia, pudiendo ser una dependencia

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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				
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha:	Junio 2025

interna competente del CFBPDC o una organización externa debidamente contratada, que garantice la independencia del evaluador y su experiencia en temas de gobierno corporativo. En caso de que la decisión tomada por el Órgano de Dirección sea que el proceso lo lleve a cabo una organización externa, se deben acatar los procedimientos de contratación pública aplicables

5.1.3 Requisitos para determinar la idoneidad de los miembros de los Órganos de Dirección y los puestos de Alta Gerencia del CFBPDC.

Toda persona interesada en participar en un cargo del Órgano de Dirección del CFBPDC o uno de los puestos de Alta Gerencia debe cumplir con los siguientes requisitos regulatorios establecidos:

Cuadro 1: Requisitos para participar en un cargo de Junta Directiva o de Alta Gerencia del CFBPDC.

Tipo de criterio	Ley o Acuerdo	Postulante a		
		Junta Directiva Nacional	Junta Directiva Sociedad	Alta Gerencia CFBPDC
Generalidades regulatorias	Ley N° 4351, Ser ciudadano en ejercicio, mayor de veinticinco años.	Debe cumplir	N/A	N/A
	Ley N° 4351, Ser costarricense por nacimiento.	Debe cumplir	N/A	N/A
Honestidad e integridad (Tabla #1, Tabla #2 y Anexo II Apartado #1.)	Ley N° 4351, Ser persona de reconocida honestidad.	De cumplimiento obligatorio		
	Acuerdo CONASSIF 15-22, Art 4, Honestidad e integridad	De cumplimiento obligatorio		
Experiencia (Tabla #3, y Anexo II Apartado #2.)	Ley N° 4351, Tener amplio conocimiento y experiencia en Economía, Banca o Administración, y demostrada experiencia en problemas relativos al desarrollo económico y social del país.	Debe alinearse a lo normado		
	Acuerdo CONASSIF 15-22, Art 5, Experiencia	Debe alinearse a lo normado		
Formación Académica y conocimientos (Tabla #4, y Anexo II Apartado #3.)	Ley N° 4351, Tener preparación académica universitaria con grado mínimo de bachiller.	Debe ser Bachiller	Debe ser Licenciado o superior	Debe ser Licenciado o superior
	Ley N° 4351, Tener amplio conocimiento y experiencia en Economía, Banca o Administración, y demostrada experiencia en problemas relativos al desarrollo económico y social del país	Debe alinearse a lo normado		

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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				
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha:	Junio 2025
Tipo de criterio	Ley o Acuerdo	Postulante a			
		Junta Directiva Nacional	Junta Directiva Sociedad	Alta Gerencia CFBPDC	
	Acuerdo CONASSIF 15-22, Art 6, Formación académica y conocimientos	Debe alinearse a lo normado			
Tiempo (Tabla #5, y Anexo II Apartado #4.)	Acuerdo CONASSIF 15-22, Art 7, Dedicación de tiempo	Debe alinearse a lo normado			
Conflictos de interés (Anexo II Apartado #5)	Acuerdo CONASSIF 15-22, Art 8, Comunicación, valoración, gestión y prevención de los conflictos de interés	De cumplimiento obligatorio			

La verificación de dicha información se debe gestionar mediante los anexos y las tablas de este documento. Para el caso de la Alta Gerencia, se debe de tomar en cuenta el perfil para los puestos aprobados por el Órgano de Dirección.

5.1.4 Documentación a presentar para participar

Toda persona interesada que cumpla con los requisitos establecidos en la Cuadro 1, sin excepción alguna, debe presentar a partir del día siguiente de la publicación y durante el plazo de inscripción la siguiente documentación:

Documentos que se deben aportar:

1. Copia del documento de identificación de la persona (cédula de identidad por ambos lados si es costarricense o del pasaporte si es extranjero o el DIMEX si cuenta con estatus migratorio en el país).
2. Currículum vitae y copia de todos sus atestados (copia de los títulos académicos obtenidos o certificación de ellos).
3. 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.
4. Certificación de la incorporación al Colegio Profesional (para el caso del a Alta Gerencia) y que se encuentra al día con las obligaciones financieras gremiales.
5. 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).

Información por completar (Anexos)

1. Declaración jurada de aspectos, personales, laborales y patrimoniales (Anexo I).

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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				
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha:	Junio 2025

2. Declaración de Idoneidad de los miembros del órgano de dirección (Anexo II).
3. 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. (Anexo III).
4. 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). Este anexo aplica únicamente a los directores que se proponen como independientes. Este anexo aplica únicamente a las personas que se postulan como directores independientes.

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.

La Dirección Corporativa de Capital Humano debe validar que los documentos presentados son copia fiel de los originales. En caso de que se extienda el plazo del proceso de nombramiento, los documentos inicialmente presentados, seguirán vigentes si cumplan con el plazo de emisión solicitado al inicio.

Los documentos emitidos 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 a quince días hábiles contados a partir de la fecha definida para el cierre de recepción de documentos. Durante este periodo, no se valora el contenido de los documentos, sino solo su presentación completa y dentro del plazo de recepción establecido.

En caso de omitirse alguno de los documentos, se debe informar a la persona interesada en postularse la existencia del documento faltante o defectuoso y se le debe otorgar un plazo de cinco a diez 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 debe entender que ha desistido de participar en el proceso de selección.

5.1.5. Análisis de la información de las personas candidatas

Completada toda la información requerida de los postulantes, la dependencia interna competente designada u organización externa contratada debe analizar a las personas candidatas, entre 10 a 15 días hábiles y remitir el informe de idoneidad el cual incorpore en sus aspectos los criterios que establece un plazo hábil y remitir el informe de idoneidad normativa Acuerdo CONASSIF 15-22.

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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				
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha:	Junio 2025

Dicho informe debe de contener el análisis del cumplimiento de los siguientes criterios de idoneidad:

a. Criterio de Honestidad e integridad

En el proceso de análisis de las personas candidatas para los cargos del Órganos de Dirección y los puestos de Alta Gerencia del CFBPDC, se debe determinar si estas poseen reconocida honestidad e integridad, considerando los supuestos establecidos el Artículo 4 del Acuerdo CONASSIF 15-22

Para esto se debe, analizar la documentación presentada por los postulantes y realizar las consultas adicionales en los sistemas públicos o privados donde se logre verificar la información respecto de actos o situaciones relacionados al cumplimiento de este criterio y que puedan afectar la toma de decisiones.

Para lo anterior, la dependencia interna competente designada u organización externa contratada se apoya para realizar este análisis en las siguientes dependencias:

- ✓ División Oficialía de Cumplimiento Corporativa: dependencia encargada de las consultas relacionadas con honestidad e integridad, desde perspectiva de la Ley N° 7786 aplicadas a cada candidato preseleccionado, considerando la Tabla #1 Honestidad e integridad, en el apartado de Anexos de esta norma.
- ✓ División de Seguridad Bancaria: dependencia encargada de realizar las consultas relacionadas con honestidad e integridad desde un entorno bancario-financiero, considerando la Tabla #2 Honestidad e integridad, en el apartado de Anexos de esta norma.

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 a 10 días hábiles a partir de la recepción de la solicitud de análisis.

Si como resultado del análisis se determinan hallazgos por parte del postulante, se debe detallar como un punto adicional en el informe indicado, con el propósito que el órgano de dirección analice la información y tome la decisión si la persona puede continuar en el proceso.

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

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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				
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha:	Junio 2025

b. Criterio de experiencia

Las personas candidatas al ser miembros de los Órganos de Dirección y los puestos de Alta Gerencia del CFBPDC 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 análisis de la experiencia de las personas candidatas a director de los Órganos de Dirección y los puestos de Alta Gerencia del CFBPDC 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; así mismo utilizar la Tabla #3 de este documento para presentar el detalle y/o justificación del umbral por parte del miembro.

La experiencia se evalúa de conformidad con los umbrales establecidos en el Artículo 5 del Acuerdo CONASSIF 15-22, ; sin embargo, "el hecho de que una persona 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" para lo anterior, se debe documentar la razonabilidad del cumplimiento de la experiencia con la que dispone el miembro y si esta es suficiente para ejecutar su rol y las responsabilidades asignadas.

En la línea de lo anterior, para el caso de las Juntas Directivas de las Sociedades, es la Junta Directiva Nacional en calidad de Asamblea de Accionistas como Órgano Decisor, quién tiene la potestad de realizar las justificaciones para este criterio, dicha justificación debe documentar la razonabilidad del cumplimiento de la experiencia con la que dispone el miembro y si esta es suficiente para ejecutar su rol y las responsabilidades asignadas.

Para el análisis de la información la dependencia interna competente designada u organización externa contratada, (a) debe utilizar la Tabla #3, Experiencia ubicada en el apartado de anexos de este documento; lo anterior con el fin de conocer el estado actual del miembro respecto al criterio de experiencia. Dicha tabla se encuentra alineada con los umbrales establecidos en el artículo 5 del acuerdo CONASSIF 15-22.

Concluido el análisis, se debe emitir un informe en el que se haga constar el proceso de análisis realizado y los resultados de este. Estos informes deben incorporarse en el expediente que para los efectos requeridos.

c. Criterio de Formación académica y conocimientos

La formación académica y conocimientos, será un aspecto evaluado de conformidad con lo establecido en el Artículo 6 del Acuerdo CONASSIF 15-22. Los miembros del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia deben tener un conocimiento actualizado y demostrable del negocio o actividad de la entidad, empresa, o del grupo o conglomerado financiero, y de sus

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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				
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha:	Junio 2025

riesgos. El nivel de dichos conocimientos debe estar acorde con sus responsabilidades, el tamaño del grupo o conglomerado, entidad o empresa supervisada, y la naturaleza, tamaño y complejidad de sus actividades.

Durante el análisis, se debe considerar los estudios académicos para la obtención de grado, estudios de posgrado y cualquier otra formación atinente a la actividad en que se desempeñará en el CFBPDC.

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. 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.

En la línea con lo anterior, para el caso de las Juntas Directivas de las Sociedades, es la Junta Directiva Nacional en calidad de Asamblea de Accionistas como Órgano Decisor, quién tiene la potestad de realizar las justificaciones para este criterio, dicha justificación debe documentar la razonabilidad de que la formación académica y el conocimiento con la que dispone el miembro es suficiente para ejecutar su rol y las responsabilidades asignadas.

Para el análisis de la información la dependencia interna competente designada u organización externa contratada, (a) debe utilizar la Tabla #4, Formación Académica y Conocimientos ubicada en el apartado de anexos de este documento; lo anterior con el fin de conocer el estado actual del miembro respecto a este criterio.

d. Criterio de 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.

Los miembros del Órgano de Dirección deben firmar el consentimiento informado de la estimación de la dedicación de tiempo necesaria y establecida por el CFBPDC para la realización de sus funciones; así mismo, hacer constar que cumple con los siguientes requerimientos establecidos en el Anexo II en referencia al Art 7 del Acuerdo CONASSIF 15-22:

- El miembro del órgano que ejerza simultáneamente en entidades y empresas del mismo grupo o conglomerado financiero, más los otros cargos que posea, no debe superar una dedicación mayor de diez horas diarias.
- No debe darse superposición horaria entre las sesiones de los órganos de dirección 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.

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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				
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha:	Junio 2025

- El hecho de que la persona nombrada supere la cantidad de cinco cargos o puestos indicada en este artículo no implica automáticamente que no sea idónea, en estos casos la persona nombrada aún podrá ser considerada idónea si la entidad o empresa lo justifica adecuadamente.

En la línea de lo anterior, para el caso de las Juntas Directivas de las Sociedades, es la Junta Directiva Nacional en calidad de Asamblea de Accionistas como Órgano Decisor, quién tiene la potestad de realizar las justificaciones para este criterio, dicha justificación debe documentar la razonabilidad del cumplimiento de la disponibilidad del tiempo con la que dispone el miembro y si esta es suficiente para ejecutar su rol y las responsabilidades asignadas.

La dependencia interna competente designada u organización externa contratada, debe analizar la disponibilidad de tiempo indicada por el miembro en la Tabla #5, Dedicación de tiempo, la cual es un instrumento para determinar la disponibilidad de tiempo del miembro considerando lo establecido en el Artículo 7 Dedicación de tiempo del Acuerdo CONASSIF 15-22.

Adicionalmente, a pesar de que el miembro cuente con la disponibilidad de tiempo establecida, se presume que 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:

- Organizaciones en donde participen para representar a la entidad o empresa o a la actividad financiera que desarrolla.*
- Organizaciones sin fines de lucro no relacionadas con la actividad financiera.*
- 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.*
- Sociedades mercantiles en que solamente tengan participación como propietario o un vínculo que no requiera acciones que incidan en su tiempo disponible.*

En el caso del Conglomerado Financiero se computan como uno solo, los puestos ejercidos simultáneamente en Juntas Directivas de entidades del mismo conglomerado, excepto si por disposición legal o reglamentaria se establece un límite diferente para el caso de participación en Sociedades.

En estos casos, debe tenerse presente que la dedicación de tiempo requerida al miembro del órgano que ejerza simultáneamente en entidades del mismo grupo o conglomerado, más los otros cargos que posea, no debe superar una dedicación mayor de diez horas diarias, y no debe darse superposición horaria entre las sesiones de las Juntas Directivas y los otros cargos, excepto en casos de urgencia o conveniencia; de lo contrario se presume que la persona nombrada no posee la suficiente dedicación de tiempo para el desarrollo de su función.

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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				
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha:	Junio 2025

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.

La dependencia interna competente designada u organización externa contratada, debe elaborar un informe el cual permita evidenciar el análisis realizado previo a que se hagan los nombramientos de directores en cargos en el CFBPDC que indique la dedicación de tiempo y no existencia de contraposición horaria en las sesiones de juntas directivas definidas por el Conglomerado y en cumplimiento del Artículo 7 Dedicación de tiempo del Acuerdo CONASSIF 15-22.

e. Conflictos de interés Criterio de Comunicación, valoración, gestión y prevención de los 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 por lo anterior el CFBPDC 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, divulgar, valorar, gestionar y prevenir los conflictos de interés, ya sean reales, potenciales o aparentes, aplicable a las personas que ocupan Cargos de Órgano de Dirección y puestos de Alta Gerencia y a todos los colaboradores del Banco y de las Sociedades.

Con la finalidad de garantizar la Comunicación, valoración, gestión y prevención de los conflictos de interés, los miembros del Órgano de Dirección y la Alta Gerencia deben completar el Anexo II de este documento en el apartado de Conflictos de interés.

f. Independencia de los integrantes de los Órganos de Dirección.

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, el candidato debe de cumplir con lo que establece artículo 16 y 16 Bis del acuerdo CONASSIF 4-16 Reglamento sobre Gobierno corporativo.

La dependencia interna competente designada u organización externa contratada, debe analizar la información de los candidatos a ocupar un puesto

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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				
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha:	Junio 2025

en las Juntas Directivas de las subsidiarias mediante la Declaración Jurada completada por el postulante (Anexo IV); lo anterior, con el propósito de la Junta Directiva Nacional tome la decisión de las personas que serán nombradas, como directores independientes y que estos sean analizados y valorados en la evaluación de la idoneidad conjunta.

g. Consideraciones generales:

Es responsabilidad del miembro informar a la Secretaría General de la Junta Directiva Nacional respecto a cualquier ajuste o actualización de su situación.

Toda esta información debe de estar debidamente documentada en el expediente del miembro, deben actualizarse cada vez que un miembro notifique a la entidad un cambio o cuando la controladora, entidad o empresa tenga conocimiento, por otras vías, de tales cambios.

5.2. Proceso para el nombramiento de los miembros del Órgano de Dirección o cargos de la Alta Gerencia

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, son a plazo determinado, por un periodo de 5 años pudiendo ser reelegidos tal y como lo establece el artículo 27 de la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Por su parte los Gerentes de las Sociedades Anónimas son nombrados por el respectivo Órgano de Dirección; así mismo, en cualquier momento, mediante acuerdo firme según lo dispone el estatuto constitutivo de las sociedades podrán ser removidos de su cargo.

5.2.2. Consideraciones para el nombramiento de los miembros de los Órganos de Dirección

De conformidad con lo establecido en el Artículo 12 del Acuerdo CONASSIF 15-22

Se establecen algunas consideraciones de acuerdo con el proceso de nombramiento 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

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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				
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha:	Junio 2025

Nominaciones y Remuneraciones es el responsable de determinar la forma en la cual se realice la etapa de nombramiento, según los candidatos que la Asamblea de Accionistas le haya hecho llegar.

Respecto al proceso de selección tanto de la Junta Directiva Nacional, de las Sociedades; así como de la Alta Gerencia, se dispone del Anexo V "Proceso para el nombramiento de los miembros de los Órganos de Dirección y para las personas que ocuparán cargos de la Alta Gerencia.

5.3. Evaluación idoneidad y desempeño

5.3.1. Evaluación de la idoneidad

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 del Acuerdo CONASSIF 15-22, en el CFBPDC, se efectuará cada dos años la evaluación de la idoneidad individual y conjunta o cuando se presente alguna de las siguientes condiciones previamente:

1. La controladora solicite la incorporación de una empresa al grupo o conglomerado financiero, en cuyo caso la evaluación la realiza el Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia de la empresa.
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; en estos casos la controladora, entidad o empresa supervisada, debe reevaluar si la persona dispone del tiempo suficiente para cumplir adecuadamente con todas sus funciones.
4. Se produzca un cambio relevante en el Modelo de Negocio del Conglomerado Financiero.

Para lo anterior las evaluaciones de idoneidad se aplicarán de la siguiente forma:

- **Junta Directiva Nacional:**

La evaluación de idoneidad individual y conjunta se debe aplicar cada dos años posteriores a la última evaluación realizada. En los casos de los nuevos miembros, se debe realizar la evaluación de idoneidad individual previa durante los tres meses posteriores a sus ingresos. (propietario o suplente en el caso de la Junta Directiva Nacional) al Órgano de Dirección.

Para lo anterior, se debe de disponer de una empresa externa que garantice su independencia y experiencia en gobierno corporativo que realice las evaluaciones de idoneidad individual y conjunta.

- **Juntas Directivas de las Sociedades del CFBPDC:**

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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				
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha:	Junio 2025

La evaluación de la idoneidad individual se debe realizar a los candidatos de manera previa a ser nombrados por la Junta Directiva Nacional. La evaluación de la idoneidad conjunta se debe aplicar una vez que el candidato sea nombrado en la Junta Directiva respectiva y este conformado en su totalidad el Órgano de Dirección.

Nota: para el caso de Popular Digital SRL, su Asamblea de Cuotistas está conformada por los mismos miembros de la Junta Directiva Nacional; por lo tanto, esta Sociedad asume la misma idoneidad de los miembros de la Junta Directiva Nacional.

La Junta Directiva Nacional debe definir el responsable de aplicar una evaluación de idoneidad individual y conjunta previamente al nombramiento del miembro, ya sea una empresa externa o un equipo técnico interno (conformado por la Dirección Corporativa de Capital Humano como líder, con el acompañamiento de la Secretaría General de la Junta Directiva Nacional, la Asesoría Jurídica y el Área de Gobierno Corporativo). Todo lo anterior, garantizando la independencia y experiencia en gobierno corporativo por parte del evaluador establecido.

- **Alta Gerencia del CFBPDC**

La evaluación de la idoneidad individual se debe realizar dos años posteriores a la última evaluación de la idoneidad individual o cuando un funcionario se incorpore a la Alta Gerencia, para esto, se debe evaluar de manera previa la idoneidad de los candidatos antes que el Órgano de Dirección realice el nombramiento del funcionario.

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

La Evaluación de la idoneidad individual y conjunta debe comprender los siguientes criterios:

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

*Nota: Para el criterio de experiencia se contabiliza el periodo ejercido en los puestos directivos en los Órganos de Dirección; tanto en la Junta Directiva Nacional como en las Sociedades Anónimas. Lo anterior en el fundamento que se tratan de Subsidiarias del CFBPDC.

En caso de observaciones resultantes de la evaluación, la dependencia interna competente designada u organización externa contratada encargada de su implementación, debe incorporar estas en el informe. Lo anterior, con el objetivo de que el Órgano de Dirección defina y apruebe las medidas correctivas pertinentes, así como el responsable de atenderlas

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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				
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha:	Junio 2025

De conformidad con lo indicado en el Artículo 3 del Acuerdo CONASSIF 15-22, el cual cita:

"El Órgano de Dirección de las controladoras, entidades y empresas supervisadas debe aprobar políticas o normativa interna, para determinar la idoneidad de las personas que ocupen o vayan a ocupar un puesto en el Órgano de Dirección o en la Alta Gerencia de estas. (...)

(...) En caso de falta de idoneidad, el Órgano de Dirección debe informar al órgano decisor del nombramiento o remoción, para que luego del debido proceso, se tomen las acciones que correspondan."

De conformidad con lo anterior, para el caso de las Juntas Directivas de las Sociedades, es la Junta Directiva Nacional en calidad de Asamblea de Accionistas como Órgano Decisor, quién tiene la potestad de realizar las justificaciones a los hallazgos identificados en la evaluación de la idoneidad para los criterios de "Experiencia, Formación académica y conocimiento y dedicación de tiempo", dicha justificación debe documentar la razonabilidad del cumplimiento del miembro. Con excepción del criterio de "honestidad de honorabilidad", el cual cualquier hallazgo se identificará como no subsanable.

La Gerencia General Corporativa a través de la Dirección Corporativa de Capital Humano, se apoya para el seguimiento a la implementación de los planes de acción aprobados por el Órgano de Dirección y la cual debe presentar informes semestrales de avance a dicho órgano colegiado.

La División Desarrollo Profesional dependencia adscrita a la Dirección Corporativa de Capital Humano, debe de incorporar dentro del Plan Anual de Capacitación Institucional (PACI) las necesidades de capacitación que permita tanto el Órgano de Dirección como la Alta Gerencia atender las observaciones incorporadas en el informe.

Documentación sobre la evaluación de la idoneidad

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

La documentación de estas evaluaciones ~~deberá~~ debe quedar adjunta en el expediente de cada persona nombrada en los puestos aplicables a esta normativa con los resultados; así mismo, se debe mantener a disposición de la Superintendencia respectiva.

5.3.2. Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño se debe efectuar anualmente previo a concluir el mes de mayo. Los resultados de la evaluación del desempeño individual y conjunta deben conocerse por el Órgano de Dirección, lo anterior de

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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				
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha:	Junio 2025

conformidad con lo establecido en el artículo 14 del Acuerdo CONASSIF 15-22, el cual indica: "(...) c) Al menos debe efectuarse una evaluación anual".

Evaluación desempeño individual

Para los miembros de la Junta Directiva Nacional, Junta Directiva de las Sociedades, los Comités Técnicos y la Alta Gerencia del CFBPDC, la evaluación del desempeño individual se debe aplicar a quienes cuenten con 9 meses de gestión continua en su rol o cargo o antes de cumplir el periodo de 1 año, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 14 del Acuerdo CONASSIF 15-22, el cual indica: "(...) Al menos debe facturarse una evaluación anual."

Evaluación desempeño conjunta

Esta evaluación debe ser realizada a todos los miembros de los distintos de los órganos colegiados: la Junta Directiva Nacional, Junta Directiva de las Sociedades, los Comités Técnicos y la Alta Gerencia del CFBPDC, antes del cierre del mes de mayo de cada año.

Cuadro 2: Responsables de evaluar el desempeño en el CFBPDC

Los responsables de evaluar el desempeño individual y conjunto en el CFBPDC se detallan en el siguiente cuadro:

Evaluado	Órgano Decisor (analiza resultados y toma decisiones)
Junta Directiva Nacional	Poder ejecutivo y ATTBPDC según corresponda (Art 16. Resultados de la evaluación del desempeño del Acuerdo CONASSIF 15-22.)
Junta Directiva Sociedades	Junta Directiva Nacional en calidad de Asamblea de Accionistas
Comités Técnicos	Junta Directiva Nacional.
Alta Gerencia BPDC o Sociedades.	Junta Directiva Nacional en calidad de Asamblea de Accionistas.

La Junta Directiva Nacional de manera previa a dar la orden de inicio a las evaluaciones del desempeño debe definir los siguientes aspectos:

- 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.

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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				
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha:	Junio 2025

- La metodología para la implementación de la evaluación del desempeño individual y conjunta.

*Nota: En caso de ser una instancia interna esta debe estar conformada por: la Dirección Corporativa de Capital Humano como líder, con el acompañamiento de la Secretaría General de la Junta Directiva Nacional, la Asesoría Jurídica y el Área de Gobierno Corporativo.

Para las evaluaciones se deben de contemplar los siguientes elementos:

1. Identificación del órgano, las personas y los puestos objeto de la evaluación.
2. La definición de la periodicidad de la evaluación. Al menos debe efectuarse una evaluación anual.
3. Los aspectos por evaluar de la Junta Directiva Nacional, las Juntas Directivas de las Sociedades, los Comités y sus miembros, así como de quienes

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

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 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.*

Adicionalmente, en lo que respecta a la Alta Gerencia debe incluir al menos lo establecido en el Artículo 31 del Acuerdo CONASSIF 4-16.-Para la evaluación se utilizarán los instrumentos aprobados por la Junta Directiva Nacional en calidad de Asamblea de Accionistas.

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, la controladora, entidad o empresa debe adoptar un plan de acción que establezca medidas correctivas adecuadas para subsanar dichas carencias

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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				
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha:	Junio 2025

dentro del año posterior al inicio de las funciones o de que la carencia es identificada. Si las medidas adoptadas por la controladora, entidad o empresa no son suficientes, esta debe realizar los ajustes a las medidas que le requiera el supervisor responsable o superintendencia.

Presentación de los informes de idoneidad y desempeño

El Equipo Técnico Interno designado o la empresa externa debe presentar el resultado de la evaluación de la idoneidad y de desempeño primeramente al Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones para su respectiva recomendación de aprobación a la Junta Directiva Nacional o en calidad de Asamblea de Accionistas.

Este Órgano de Dirección es el responsable de decidir e implementar las medidas correctivas que deban adoptarse cuando se encuentren hallazgo respecto al desempeño individual 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 desempeño, debe incorporar 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 Dirección Corporativa de Capital Humano debe dar seguimiento a la implementación de los planes de acción aprobados por el Órgano de Dirección y presentar informes de avance semestral.

5.4. 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. en su Artículo 13. Documentación sobre evaluación de idoneidad

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

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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				
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha:	Junio 2025

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 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 *miembros independientes*)
11. Resultado sobre idoneidad: Para lo cual la Dirección Corporativa de Capital Humano u organización externa contratada debe presentar el resultado del estudio efectuado conforme la información que dicta esta normativa realizados por las 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 debe efectuar~~ 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 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

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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				
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha:	Junio 2025

- competencias
- vi. Metodología o instrumento de evaluación: Debe contener copia de la metodología o instrumento.

Actualizaciones periódicas del Expediente.

La Secretaría General de la Junta Directiva Nacional actualiza anualmente todos los apartados del expediente de los miembros de la Junta Directiva Nacional y de las Sociedades.

Cuando la persona nombrada en un órgano de dirección reporte un cambio en su información, la Secretaría General coordinará la publicación respectiva en la web; lo anterior con el fin de que los grupos de interés dispongan de dicha información con la versión más reciente.

6. Anexos

Nombre del Anexo	Adjunto
Anexo I. Declaración de aspectos personales, laborales y patrimoniales.	 Anexo I
Anexo II. Declaración de Idoneidad de los miembros del Órgano de Dirección	 Anexo II
Anexo III. 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.	 Anexo III
Anexo IV. 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
Anexo V. Proceso para el nombramiento de los miembros de los Órganos de Dirección y para las personas que ocuparán cargos de la Alta Gerencia	 Anexo V.
Tabla #1 Honestidad e integridad (LC/FT/FPADM)	 Tabla #1
Tabla #2 Honestidad e integridad (Financiero)	 Tabla #2

	Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal 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			
Código:	GGC-MREG-05	Versión:	03	Fecha: Junio 2025

Tabla #3 Experiencia	 Tabla #3
Tabla #4 Formación Académica y Conocimientos	 Tabla #4
Tabla #5 Dedicación de tiempo	 Tabla #5