NORMATIVA INTERNA SOBRE IDONEIDAD, DESEMPEÑO Y PROCESOS DE SELECCIÓN

Órganos de Dirección y Alta Gerencia del CFBPDC

En el Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal (CFBPDC), creemos que la buena gobernanza comienza con el liderazgo adecuado. Por ello, hemos desarrollado una norma interna para la implementación de la idoneidad y el desempeño en el Conglomerado.

Dicha norma, se encuentra alineada a lo establecido en el Acuerdo CONASSIF 15-22, el Acuerdo CONASSIF 4-16 y la Ley N.° 8422 y demás estándares éticos y técnicos, que guían el proceso de selección, evaluación y nombramiento de quienes tienen la responsabilidad de dirigir nuestras instituciones. El objetivo de esta disposición es evaluar la idoneidad y el desempeño de cada persona seleccionada para ocupar cargos en los Órganos de Dirección y la Alta Gerencia, considerando aspectos claves como:

- **Aplicación obligatoria:** a los miembros de Juntas Directivas, Gerencias y Comités Técnicos del CFBPDC.

- **Define los criterios de idoneidad a aplicar durante el proceso de evaluación:** honestidad e integridad, experiencia, formación académica y conocimientos, dedicación de tiempo, conflictos de interés e independencia.

- **Establece el debido proceso para:**
  - Selección y nombramiento de miembros.
  - Aplicación de una evaluación de idoneidad y desempeño de forma periódica.

- **Instrumentos de evaluación:** Requiere documentación específica y el uso de instrumentos de evaluación aprobados por la Junta Directiva Nacional. Adicionalmente, se incorporan anexos y tablas para validar criterios y gestionar expedientes de selección.

- **Actualización periódica:** Esta norma debe actualizarse al menos cada dos años, conforme al artículo 12 del Acuerdo CONASSIF 15-22, o cuando se considere necesario.

SOBRE LA EVALUACIÓN DE IDONEIDAD

En cumplimiento del **Acuerdo CONASISF 15-22**, se realiza una evaluación rigurosa de la idoneidad individual y conjunta de quienes integran nuestros órganos de dirección y alta gerencia.

Esta evaluación se lleva a cabo al menos cada dos años, y también se aplica en momentos clave como el nombramiento de nuevos miembros o durante el ejercicio del cargo, conforme a la periodicidad establecida. Este proceso no solo garantiza el cumplimiento normativo, sino que fortalece nuestra cultura de mejora continua y gobernanza responsable.

El Conglomerado Financiero Banco Popular documenta de forma diferenciada los resultados de la evaluación de la idoneidad individual de los miembros del Órgano de Dirección, la idoneidad colectiva del órgano como ente colegiado, y la de la Alta Gerencia.

En caso de identificarse oportunidades de mejora o hallazgos relevantes, se implementa un plan de acción estructurado, con medidas correctivas adecuadas que permiten subsanar las carencias detectadas y fortalecer la gestión institucional.

Para asegurar una valoración integral, se consideran los siguientes criterios:

La valoración de la idoneidad puede llevarse a cabo mediante evaluaciones internas o a través de entidades externas especializadas.

En cualquiera de los casos, se garantiza la independencia del evaluador y su experiencia comprobada en áreas clave como el gobierno corporativo, asegurando así un proceso objetivo, confiable y alineado con las mejores prácticas internacionales.

SOBRE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación de desempeño se aplica de manera integral al Órgano de Dirección, tanto en su conformación colectiva como en la valoración individual de sus miembros, así como a sus Comités Técnicos y a los integrantes de la Alta Gerencia.

En cumplimiento con la normativa prudencial vigente, este ejercicio se realiza con una periodicidad anual, asegurando así la continuidad del buen gobierno corporativo y la eficacia en la toma de decisiones estratégicas.

Para su aplicación, se consideran los elementos establecidos en el Artículo 15 del Acuerdo CONASSIF 15-22, lo que garantiza un marco normativo sólido y transparente.

Los resultados de esta evaluación son analizados y documentados por el Órgano de Dirección, quien asume la responsabilidad de decidir e implementar medidas correctivas cuando se identifiquen hallazgos adversos relacionados con el desempeño de cualquier miembro, ya sea del Órgano de Dirección, de los comités técnicos o de la Alta Gerencia, tanto de forma individual como colectiva.

PROCESOS DE SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO

CARGOS EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

Para la conformación de la JDN, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, le corresponde al Poder Ejecutivo y a la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del BPDC, establecer el proceso de selección y nombramiento.

El proceso de selección de candidatos para ocupar los puestos en órganos de dirección del CFBPDC sigue una secuencia estructurada que garantiza el debido proceso, y se realiza bajo los principios de transparencia y rigor técnico.

Este proceso garantiza una valoración técnica de las personas candidatas cuyos resultados se consolidan en un informe resumen, que posteriormente son analizados y evaluados por instancias internas para su selección.

La información generada durante el proceso de selección se conserva de forma ordenada y conforme a los principios de transparencia y trazabilidad.

CARGOS DE ALTA GERENCIA

El proceso de selección para ocupar plazas vacantes en la Alta Gerencia del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal, se realiza bajo criterios de transparencia, idoneidad y cumplimiento normativo.

La decisión de iniciar el proceso corresponde al Órgano de Dirección, que define el método de reclutamiento y coordina con el órgano respectivo la gestión del concurso público, asegurando que se cumplan los requisitos legales y técnicos establecidos.

Toda la documentación generada se resguarda conforme a las responsabilidades institucionales asignadas, garantizando la trazabilidad y transparencia del proceso.