

Idoneidad y Evaluación de
Desempeño de los Miembros
del Órgano de Dirección, de la
Alta Gerencia y de los Órganos
de **Control de Mucap**

OBJETIVO Y ALCANCE

OBJETIVO

Establecer las normas aplicables en Mutual Cartago de Ahorro y Préstamo, en adelante conocida como “Mucap”, para determinar la idoneidad de las personas que ocupen o vayan a ocupar un puesto en el Órgano de Dirección y/o en la Alta Gerencia de Mucap. Asimismo, definir los lineamientos para la evaluación de desempeño de los miembros directores en forma individual, para el Órgano de Dirección en su conjunto y para los miembros de la Alta Gerencia, Comités Técnicos de Apoyo y de los Órganos de Control de Mucap.

ALCANCE

La Política será aplicable a quienes ocupen o se postulen para ocupar un puesto en el Órgano de Dirección y en la Alta Gerencia de Mucap. Además, para efectos de la evaluación de desempeño, será aplicable para los integrantes del Órgano de Dirección, de los Comités Técnicos de Apoyo, de la Alta Gerencia y de los Órganos de Control de Mucap.

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

1. OBJETIVO Y ALCANCE	01
2. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA	02
ARTÍCULO 1: Objetivo de la Política de Idoneidad y de Evaluación de Desempeño de los miembros del Órgano de Dirección, de la Alta Gerencia y de los Órganos de Control de Mutual Cartago de Ahorro y Préstamo (Mucap)	02
ARTÍCULO 2: De la aplicación de la norma especial sobre la norma general conforme a la Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica	02
ARTÍCULO 3: Alcance de la Política de Idoneidad	02
ARTÍCULO 4: De la Política de Idoneidad	03
ARTÍCULO 5: Honestidad e Integridad	03
ARTÍCULO 6: Experiencia profesional	05
ARTÍCULO 7: De los umbrales o requisitos mínimos indicativos para la evaluación de la experiencia	06
ARTÍCULO 8: Formación académica y conocimientos	06
ARTÍCULO 9: Dedicación de tiempo	08
ARTÍCULO 10: De la Comunicación, valoración, gestión y prevención de los conflictos de interés	09
ARTÍCULO 11: Idoneidad conjunta del Órgano de Dirección	09
ARTÍCULO 12: Procedimiento y documentos que debe presentar quien se postule para ser integrante del Órgano de Dirección	10
ARTÍCULO 13: Proceso de selección de los miembros del Órgano de Dirección.	13
ARTÍCULO 14: Proceso de selección de los miembros de la Alta Gerencia	13

TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO 15: De la selección de un nuevo funcionario de la Alta Gerencia	14
ARTÍCULO 16: Evaluación de la idoneidad	14
ARTÍCULO 17: Documentación sobre evaluación de idoneidad	15
ARTÍCULO 18: Falta de Idoneidad sobrevenida	15
ARTÍCULO 19: Del expediente administrativo	15
ARTÍCULO 20: De la actualización de la información del expediente administrativo	16
ARTÍCULO 21: De la conservación y custodia del expediente administrativo	16
ARTÍCULO 22: Política de evaluación de desempeño	16
ARTÍCULO 23: Objetivo de la política	16
ARTÍCULO 24: Alcance de la política	16
ARTÍCULO 25: Evaluación del desempeño	17
ARTÍCULO 26: Periodicidad de la evaluación del desempeño	17
ARTÍCULO 27: Responsabilidad de la evaluación del desempeño	17
ARTÍCULO 28: Etapas del proceso de evaluación del desempeño	17
ARTÍCULO 29: Elementos para la evaluación del desempeño	18
ARTÍCULO 30: Análisis de resultados de las evaluaciones del desempeño	18
ARTÍCULO 31: Identificación de hallazgos adverso	19
ARTÍCULO 32: Seguimiento a implementación del plan de acción	19
ARTÍCULO 33: Del informe a la Asamblea de Asociados	19
ARTÍCULO 34: De la revisión de la presente política	19

TABLA DE CONTENIDO

Transitorio 1°: Plazo de aprobación de la Política _____	20
Transitorio 2°: Del plazo para la aplicación de la Política. _____	20
Transitorio 3°: Del Plazo para la aplicación de la Política de Evaluación de Desempeño. _____	20
Transitorio 4°: De la evaluación del alineamiento al acuerdo Conassif 15-22 y a la presente Política. _____	20
ANEXO 1 _____	21
3. GLOSARIO DE TÉRMINOS _____	23
4. CAMBIOS EN EL DOCUMENTO _____	23

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1: Objetivo de la Política de Idoneidad y de Evaluación de Desempeño de los miembros del Órgano de Dirección, de la Alta Gerencia y de los Órganos de Control de Mutual Cartago de Ahorro y Préstamo (Mucap).

Establecer las normas aplicables en Mutual Cartago de Ahorro y Préstamo, en adelante conocida como “*Mucap*”, para determinar la idoneidad de las personas que ocupen o vayan a ocupar un puesto en el Órgano de Dirección y/o en la Alta Gerencia de Mucap, llamada en adelante “*La Política*”, las cuales deberán acatarse durante todo el período de vigencia de su nombramiento.

ARTÍCULO 2: De la aplicación de la norma especial sobre la norma general conforme a la Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica.

Las disposiciones reglamentarias emitidas conforme al 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”, en apego al Artículo 119 de la Ley Reguladora del Banco Central de Costa Rica, el cual indica que: “*Artículo 119- ...En relación con las operaciones de las entidades fiscalizadas, el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (Conassif) dictará las normas generales que sean necesarias para el establecimiento de sanas prácticas bancarias de gobierno corporativo, incluidas las de idoneidad de miembros del órgano de dirección y puestos claves de la organización, así como de gestión de riesgos y de registro de las transacciones, entre otros aspectos, todo en salvaguarda del interés de la colectividad*”, se deberán ajustar en lo que corresponda a la Ley 7052 Ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda.

ARTÍCULO 3: Alcance de la Política de Idoneidad.

La Política será aplicable a quienes ocupen o se postulen para ocupar un puesto en el Órgano de Dirección y en la Alta Gerencia de Mucap.

CAPÍTULO II

DE LA POLÍTICA DE IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL ÓRGANO DE DIRECCIÓN Y LA ALTA GERENCIA

ARTÍCULO 4: De la Política de Idoneidad.

La presente Política, determina la idoneidad y su evaluación para las personas que ocupan o lleguen a postularse para ocupar un puesto en el Órgano de Dirección o en la Alta Gerencia de Mucap.

Aquellas personas que incumplan con los criterios de idoneidad no serán nombradas en la organización, o ante la falta de idoneidad sobrevenida, no continuarán en los cargos directivos o administrativos.

Tratándose de los directores, es responsabilidad del Órgano de Dirección informar a la Asamblea General de Asociados de Mucap cuando se presente la pérdida de idoneidad de un director, a efecto de que se le remueva de su puesto de conformidad con los Estatutos, en caso de que éste no renuncie ante tal circunstancia.

Los miembros de la Alta Gerencia serán removidos respetando la legislación laboral correspondiente.

CAPÍTULO III

DEL PERFIL DE IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL ÓRGANO DE DIRECCIÓN Y LA ALTA GERENCIA

ARTÍCULO 5: Honestidad e Integridad.

Mucap, con fundamento en los principios de gobernabilidad, de sus Estatutos y su Código de Gobierno Corporativo, establece el siguiente perfil de idoneidad para quien tenga interés en ocupar u ocupe un cargo como integrante del Órgano de Dirección o en formar parte de la Alta Gerencia, para procurar que las personas tengan una reconocida honestidad, integridad intachable y un buen juicio empresarial o de negocios, lo cual debe ser acatado sin excepción:

a. CONDENAS POR ANTECEDENTES PENALES: Que durante los últimos 5 años a su postulación, la persona no haya sido condenada por alguna autoridad jurisdiccional nacional o extranjera por delitos contra la vida, contra la buena fe de los negocios, contra 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 y protección al consumidor financiero.

b. SANCIONES ADMINISTRATIVAS DE ENTES SUPERVISORES U OTROS: Que durante los últimos 5 años a su postulación, no haya sido sancionado como consecuencia de una investigación o procedimiento disciplinario por parte del Consejo Nacional del Sistema Financiero (Conassif), autoridades reguladoras, Colegios Profesionales u organismos gubernamentales.

c. DESEMPEÑO EN PUESTOS ANTERIORES: Que durante los últimos 5 años a su postulación, la persona no haya desempeñado un puesto como miembro del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia en una organización contra la cual se hubiese dictado sentencia firme condenatoria, por los delitos de concurso fraudulento o culposo, o administración fraudulenta concursal o intervención.

d. SOBRE PROCESOS COBRATORIOS ANTERIORES: Que al momento de su postulación y durante todo el ejercicio de su cargo, la persona, en forma directa o indirecta como miembro del Órgano de Dirección o socio con participación significativa en una empresa, haya tenido procesos cobratorios por deudas exigibles en el país o en el exterior, si es un deudor moroso con más de una cuota pendiente de pago en el Sistema Bancario Nacional o en el Sistema Financiero Nacional para la Vivienda, o presenta demandas cobratorias de terceros acreedores no canceladas.

e. SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES: Que la persona al momento de su postulación, tenga conflictos de intereses con Mucap que le impida desarrollar su tarea de forma objetiva e independiente.

f. SOBRE RIESGO REPUTACIONAL: Que durante los últimos 5 años a su postulación, la persona haya participado en empresas privadas u organizaciones públicas que le hubieran producido un riesgo reputacional a Mucap.

g. SOBRE INVESTIGACIONES POR LEGITIMACION DE CAPITALES, FINANCIAMIENTO AL TERRORISMO O FINANCIAMIENTO A LA PROLIFERACION DE ARMAS DE DESTRUCCION MASIVA: Que durante los últimos 5 años a su postulación, la persona hubiere estado incluida

en 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.

h. DEBER DE SER ASOCIADO DE MUCAP: Solamente los asociados podrán postularse y ser electos como miembros del Órgano de Dirección de Mucap y de la Alta Gerencia, para lo cual deberán estar en pleno ejercicio de sus derechos civiles.

i. DIRECTOR INDEPENDIENTE: Además de lo indicado en los incisos anteriores, para el director independiente, que en los cinco años anteriores a su nombramiento: no tenga ni haya tenido ninguna responsabilidad de gestión, control o asesoría en la entidad, que no esté bajo ninguna otra influencia, interna o externa; y que en el año anterior a su nombramiento no haya mantenido, o mantenga, relaciones comerciales, financieras o profesionales significativas con la entidad que pueda impedir, limitar, obstaculizar o condicionar el ejercicio de su juicio objetivo.

De presentarse una falta de idoneidad sobrevenida de un director y que esta situación sea conocida por el Órgano de Dirección o revelada por el Director, se realizará un debido proceso a efecto de verificar la existencia de los hechos.

El Órgano de Dirección informará a la Asamblea General de Asociados si la falta requiere imponer una sanción o acordar su remoción como director de conformidad con el Artículo 9° de la Política de Alto Nivel llamada Reglamento del Órgano de Dirección y el Código de Gobierno Corporativo de Mucap.

Cuando se trate de integrantes de la Alta Gerencia, el incumplimiento de algunas de las referidas condiciones dará lugar a la pérdida de idoneidad; por lo que luego de aplicado el debido proceso, la Junta Directiva tomará las sanciones laborales pertinentes.

ARTÍCULO 6: Experiencia profesional.

Los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia deben tener y demostrar experiencia, preferiblemente en la industria bancaria, financiera, de auditoría, de riesgos o supervisión.

El postulante a ocupar dichos cargos debe explicar, de forma amplia, en qué consistió su experiencia profesional, indicar proyectos realizados, logros profesionales y cualquier otro elemento que sirva para comprobar sus afirmaciones, autorizando la consulta de sus referencias en las entidades para las cuales ha prestado sus servicios profesionales.

La experiencia profesional será evaluada teniendo en consideración la similitud en la naturaleza, tamaño y complejidad de las entidades o empresas en que se haya laborado en áreas relevantes para la actividad financiera en que se desempeña Mucap.

ARTÍCULO 7: De los umbrales o requisitos mínimos indicativos para la evaluación de la experiencia.

La experiencia se evalúa tomando como referencia los siguientes umbrales indicativos. Si se alcanzan estos umbrales, se presume que la persona a nombrar posee experiencia suficiente. El hecho de que la persona a nombrar no los alcance no implica automáticamente que no sea idónea, en estos casos la persona aún podrá ser considerada idónea si se justifica adecuadamente.

i)- Para el Presidente del Órgano de Dirección: al menos cinco años en los últimos ocho años, de experiencia práctica y profesional en puestos directivos o en puestos de Alta Gerencia según la definición establecida en el Reglamento sobre Gobierno Corporativo.

ii)- Para otros miembros del Órgano de Dirección: deberán tener 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.

iii)-Para los integrantes de la Alta Gerencia: el Gerente General deberá tener una experiencia mínima de diez años en el área empresarial, bancaria, bursátil y financiera; y respecto a los Subgerentes su experiencia deberá ser de al menos cinco años en las mismas áreas antes indicadas.

iv)-Para el director independiente: que en los cinco años anteriores a su nombramiento no tenga ni haya tenido ninguna responsabilidad de gestión, control o asesoría en la entidad, que no esté bajo ninguna otra influencia, interna o externa; y que en el año anterior a su nombramiento no haya mantenido, o mantenga, relaciones comerciales, financieras o profesionales significativas con la entidad que pueda impedir, limitar, obstaculizar o condicionar el ejercicio de su juicio objetivo.

ARTÍCULO 8: Formación académica y conocimientos.

i- Los miembros del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia deberán tener un conocimiento actualizado y demostrable del negocio o actividad de Mucap, y de sus niveles de riesgos. El nivel de conocimientos debe estar acorde con sus responsabilidades, el tamaño, estrategia de negocios, la naturaleza y complejidad de las actividades de Mucap.

ii- La Alta Gerencia y por lo menos dos tercios del total de integrantes del Órgano de Dirección deberán tener formación local o internacional, en alguno de los siguientes ámbitos: economía, derecho, contabilidad, auditoría, ciencias actuariales, administración, gerencia, seguros, tecnologías de la información y métodos cuantitativos.

iii- Además de la formación académica requerida, cada uno de los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia deberán tener conocimientos específicos en alguna de las áreas atinentes a su rol, tales como los siguientes:

- a) Planificación estratégica.
- b) Gestión de riesgos. 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.
- c) Interpretación de la información financiera.
- d) Requerimientos legales y marco regulatorio del negocio o actividad de Mucap.
- e) Derecho de protección del consumidor financiero.
- f) Dirección de proyectos.

iv- Si en la evaluación se identifican carencias subsanables en los conocimientos de los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia, se deberá adoptar un plan de acción que establezca medidas correctivas adecuadas para subsanar dichas carencias dentro del año posterior al inicio de las funciones o cuando la carencia es identificada.

Si las medidas adoptadas por Mucap no son suficientes, deberá realizar los ajustes a las medidas que le requiera la Superintendencia General de Entidades Financieras.

Los miembros del Órgano de Dirección deberán poseer grado universitario, como mínimo bachillerato en áreas afines al giro de negocio de Mucap.

v- Los integrantes de la Alta Gerencia deberán además de los requisitos de idoneidad definidos en la presente política cumplir con lo siguiente:

- a. Deberán tener una escolaridad de grado universitario, mínimo de licenciatura, local o internacional, en alguno de los siguientes ámbitos: economía, derecho, contabilidad, auditoría, ciencias actuariales, administración, gerencia, seguros, tecnologías de la información y métodos cuantitativos.
- b. Deberán tener las competencias de capacidad probada, liderazgo, actitud, talento, y capacidad de adaptación a los cambios del entorno.

En el caso de detectarse carencias subsanables, la persona deberá cumplir con un plan de capacitación. El plan de capacitación deberá establecer el contenido, el proveedor, el cronograma y la evaluación. De no superar satisfactoriamente la evaluación, Mucap deberá optar las medidas respectivas en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 9: Dedicación de tiempo.

Los miembros del Órgano de Dirección deberán disponer de al menos 20 horas mensuales para el desempeño de sus funciones y responsabilidades, incluida la de comprender el negocio de la entidad, sus principales riesgos y las implicaciones del modelo de negocio y de la estrategia de riesgos.

Dentro de sus funciones, sin que sea una lista taxativa, se contempla lo siguiente: asistencia a sesiones del Órgano de Dirección, asistencia a las sesiones de los Comités en los cuales fueren designados, estudio y análisis personal de la información necesaria para la toma de decisiones, participación en capacitaciones, asistencia a todo acto en razón del puesto que ocupen dentro del Órgano de Dirección o para la representación para la que fueren designados.

Al momento de la publicación de la convocatoria a la Asamblea General de Asociados en la que corresponda elección de integrantes del Órgano de Dirección se deberá consignar como parte de los requisitos a presentar, la estimación de la dedicación de tiempo necesaria para la realización de sus funciones, y la persona deberá confirmar por escrito en la declaración jurada a presentar, que puede dedicar esa cantidad de tiempo para el desarrollo de sus funciones.

Con independencia de la estimación del tiempo definida por la entidad para que un director desempeñe adecuadamente sus funciones, se presume que la persona nombrada no posee la suficiente dedicación de tiempo si ocupa, simultáneamente, más de cinco cargos o puestos similares. Para este cálculo de tiempo no se computan los cargos en las siguientes organizaciones y empresas:

- a) Organizaciones en donde participen para representar a la entidad o a la actividad financiera que desarrolla.
- b) Organizaciones sin fines de lucro no relacionadas con la actividad financiera.
- c) 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.

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 por parte del Órgano de Dirección se considera que el director cuenta o contara con un desempeño aceptable de sus funciones.

Mucap deberá mantener un registro de todos los puestos que ocupan los miembros del Órgano de Dirección dentro o fuera de la entidad.

El Registro deberá actualizarse cada vez que un miembro notifique a la entidad un cambio, aspecto que deberá realizar el miembro del Órgano de Dirección, obligatoriamente, cuando se produzca o cuando se tenga conocimiento, por otras vías, de tales cambios.

ARTÍCULO 10: De la Comunicación, valoración, gestión y prevención de los conflictos de interés.

Los miembros del Órgano de Dirección tienen que adoptar decisiones y opiniones fundadas, objetivas e independientes.

Mucap cuenta con la Política para Identificar, Evitar, Prevenir y Gestionar los Conflictos de Intereses y Prácticas Generadoras de Riesgo Reputacional, la cual es de observancia obligatoria para los miembros del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia.

Ningún miembro del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia de Mucap podrán desempeñar simultáneamente un cargo, como miembros del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia, o bien como miembros independientes en comités de apoyo, en entidades financieras supervisadas pertenecientes o no a un 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.

ARTÍCULO 11: Idoneidad conjunta del Órgano de Dirección.

El Órgano de Dirección debe estar integrado por personas calificadas con un balance de conocimientos y experiencia acordes con el tamaño, la complejidad de las operaciones, la naturaleza jurídica y los mercados en que opera Mucap para permitir y promover la diversidad de análisis y opiniones.

PROCEDIMIENTO Y DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR POR QUIEN SE POSTULE PARA SER INTEGRANTE DEL ÓRGANO DE DIRECCIÓN Y LA ALTA GERENCIA

ARTÍCULO 12: Procedimiento y documentos que debe presentar quien se postule para ser integrante del Órgano de Dirección .

El procedimiento y documentación que debe presentar quien se postule para el Órgano de Dirección, se describe de la siguiente forma:

12.1 Del Comité de Nombramientos Ad hoc para elección de asociados al Órgano de Dirección.

Cuando se requiera de la elección de un miembro al Órgano de Dirección por parte de la Asamblea General de Asociados, la Asamblea designará un Comité de Nombramientos Ad Hoc, cuya función será recibir y analizar la documentación aportada, así como emitir un informe a la Asamblea sobre el cumplimiento de los requisitos acreditados por los postulantes, en base a los siguientes criterios:

- Identificará al postulante con su información personal.
- Si el asociado cumple o no con los criterios de honestidad, integridad y reputación requeridos.
- Si el asociado cumple o no con los criterios descritos en el Artículo 4 de la Conassif 15-22 y 5 de esta Política (Honestidad e Integridad).
- Si el asociado acreditó tener los conocimientos y experiencia necesarios para el puesto conforme a los criterios de esta Política y del Acuerdo Conassif15-22.
- Si el asociado presentó las certificaciones, declaraciones juradas y nota explicativa sobre su interés en formar parte del Órgano de Dirección conforme a los criterios de esta Política y del Reglamento Conassif 15-22.

- Si el asociado se encontraría en un conflicto de interés con Mucap.
- Si el asociado dispone o no del tiempo suficiente real para estudiar, asistir a las sesiones del Directorio, Comités y Asambleas y demás compromisos propios de su puesto.

El Comité de Nombramientos Ad hoc emitirá un informe para ser conocido en la Asamblea General de Asociados, sobre la evaluación de los requisitos en la presente Política.

Todo acuerdo que adopte el Comité de Nombramientos Ad hoc se tomará por mayoría simple de los miembros presentes. Contra sus acuerdos no habrá recurso alguno.

El informe será remitido al Presidente para su lectura ante la Asamblea General de Asociados.

De conformidad con la naturaleza jurídica de las asociaciones mutualistas de ahorro y préstamo, Ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda Número 7052, para postularse como miembro al Órgano de Dirección, la persona interesada debe ser asociado de Mucap con al menos con un derecho a voto en las asambleas generales por cada quinientos colones del saldo mínimo que haya tenido en su cuenta de ahorros durante los últimos seis meses anteriores al mes en que se celebre la asamblea.

12.2 Documentos que se deberán presentar ante el Comité de Nombramientos Ad hoc para elección de asociados al Órgano de Dirección.

El asociado que se postule para ser integrante del Órgano de Dirección debe presentar ante el Comité de Nombramientos Ad hoc, la siguiente documentación:

a) Una declaración jurada otorgada en escritura pública ante un Notario Público, en la cual declare que cumple y se compromete con todo lo establecido en el Capítulo III de esta Política, y con lo estipulado en el Código de Gobierno Corporativo.

b) Una declaración jurada otorgada en escritura pública, requerida a los miembros de Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia, según corresponda, por las nomas de autorizaciones de aplicación a la entidad o empresa aprobadas por el Conassif. Esta declaración debe actualizarse al menos cada 2 años.

c) Un currículum vitae que contenga detalles personales de los últimos cinco años sobre la información académica, laboral y profesional en la industria bancaria, financiera, de auditoría, de riesgos o supervisión, incluido el nombre, naturaleza del puesto, funciones del puesto, tiempo laborado y la naturaleza de las entidades u organizaciones para las ha trabajado a efecto de analizar áreas relevantes para la actividad financiera en que se ha desempeñado.

d) Una nota explicativa acerca de las razones y afirmaciones sobre la acreditación de sus requisitos de capacidad, de independencia, de idoneidad, disponibilidad de tiempo personal, y de no encontrarse con prohibiciones para el desempeño del futuro cargo de director en caso de ser electo, y autorizar al Comité de Nombramientos Ad hoc, de forma expresa, para una eventual verificación por parte de Mucap.

e) El formulario “Autorización de la Persona Física para Entregar Información Crediticia a una Entidad Financiera”, para que se tenga acceso a su información crediticia registrada en el Centro de Información Crediticia.

f) Una copia del título o certificado que acredite una nueva formación académica o complementaria específica recibida en el último año.

g) Una certificación de antecedentes penales emitida por el Poder Judicial.

h) De estar inscrito ante un Colegio Profesional, deberá presentar una certificación emitida por éste, mediante la cual se indique que no ha sido sancionado por una investigación o procedimiento disciplinario en su contra en los últimos tres años.

El asociado postulante, deberá cumplir con los criterios indicados en esta Política, el Código de Gobierno Corporativo y el Código de Ética, en concordancia con el Acuerdo Conassif 15-22.

Toda la información relevante deberá ser presentada conforme al Anexo 1 del acuerdo Conassif 15-22 para demostrar que se aplican los criterios establecidos en los Artículos 4 y 9 de del Reglamento antes indicado.

12.3 De la documentación que se debe presentar ante la Comisión Ad hoc para elección de miembros a la Alta Gerencia.

La designación de los miembros de la Alta Gerencia compete al Órgano de Dirección, que integrará para su evaluación una Comisión Ad hoc.

El asociado que se postule para ser integrante de la Alta Gerencia, deberá presentar la misma documentación indicada en el apartado 12.2, ante la Comisión Ad hoc para su análisis.

Deberá cumplir con los criterios indicados en esta Política, el Código de Gobierno Corporativo y el Código de Ética, en concordancia con el Acuerdo Conassif 15-22.

La Comisión Ad hoc rendirá un informe ante el Órgano de Dirección para la decisión final.

Toda la información relevante deberá ser presentada conforme al Anexo 1 del Acuerdo Conassif 15-22 para demostrar que se aplican los criterios establecidos en los Artículos 4 y 9 de del Reglamento antes indicado.

CAPÍTULO V

PROCESO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 13: Proceso de selección de los miembros del Órgano de Dirección.

i)- En el proceso de selección de los miembros del Órgano de Dirección el Comité de Nominaciones Ad hoc debe participar activamente en la selección de candidatos.

En el proceso de selección se debe considerar, como mínimo:

- a) La aplicación de la política de idoneidad.
- b) Las funciones y competencias requeridas para el puesto.
- c) Que el Órgano de Dirección defina un perfil deseado para la nueva incorporación de directores que permita alcanzar la idoneidad conjunta.

ii)- En el caso de los miembros del Órgano de Dirección, una vez concluido el proceso de selección, el Comité de Nombramientos Ad-hoc revisará la documentación indicada en el Artículo 12.

El Comité de Nombramientos Ad hoc debe emitir a la Asamblea un informe de los resultados de esa labor de revisión, señalando si los postulantes cumplieron o no con los requisitos establecidos en la normativa citada y en caso contrario, indicará cuáles son los requisitos que se incumplen. Este documento debe entregarse al Presidente de la Asamblea.

ARTÍCULO 14: Proceso de selección de los miembros de la Alta Gerencia.

i)- En el proceso de selección de los miembros de la Alta Gerencia, la Comisión Ad hoc, conformada por al menos dos miembros del Órgano de Dirección, debe participar activamente en la selección de candidatos.

En el proceso de selección se debe considerar, como mínimo:

- a) La aplicación de la política de idoneidad.
- b) Las funciones y competencias requeridas para el puesto.

La Comisión Ad hoc debe someter a conocimiento del Órgano de Dirección la evaluación y recomendaciones del caso.

ARTÍCULO 15: De la selección de un nuevo funcionario de la Alta Gerencia.

El nombramiento del nuevo funcionario de la Alta Gerencia la hará el Directorio mediante votación de mayoría calificada de sus miembros.

CAPÍTULO VI

EVALUACIÓN DE IDONEIDAD

ARTÍCULO 16: Evaluación de la idoneidad.

Los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia deberán ser evaluados individualmente; además, se debe evaluar al Órgano de Dirección en su conjunto.

De acuerdo con lo definido en la política de evaluación de la idoneidad de Mucap, el ejercicio puede ser realizado por medio de evaluaciones internas o contratar a terceros; en todo caso debe garantizarse la independencia del evaluador y su experiencia en las áreas de evaluación de gobierno corporativo.

Deberá asegurarse que la evaluación se realice previamente, al menos, cuando se den los siguientes hechos:

- a) Cuando se nombre a nuevos miembros del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia, o cuando se sustituya el presidente dentro del Órgano de Dirección, excepto cuando en los seis meses anteriores se aplicó previamente una evaluación.
- b) Cuando un miembro del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia asume un cargo adicional o comienza a realizar nuevas actividades; en estos casos se debe reevaluar si la persona dispone del tiempo suficiente para cumplir adecuadamente con todas sus funciones.
- c) Cuando se produzca un cambio relevante en el modelo de negocio de Mucap.

Mucap realizará la evaluación de la idoneidad individual y conjunta, por lo menos, cada dos años.

ARTÍCULO 17: Documentación sobre evaluación de idoneidad.

Los resultados de la evaluación de la idoneidad individual de los miembros del Órgano de Dirección, la idoneidad del órgano colegiado como tal y de la Alta Gerencia deben documentarse separadamente.

CAPÍTULO VII

IDONEIDAD SOBREVENIDA

ARTÍCULO 18: Falta de Idoneidad sobrevenida.

Cuando un integrante del Órgano de Dirección pierda uno o más de los requisitos de idoneidad por los cuales fue nombrado, y que el hecho fuera previamente comprobado, deberá el Órgano de Dirección solicitarle su renuncia inmediata mediante votación superior de dos tercios de sus miembros.

Ante una situación como la antes descrita y que el Director no renuncie a su cargo, el Órgano de Dirección deberá convocar conforme los estatutos a una Asamblea extraordinaria de asociados para que se acuerde su destitución y se nombre a un nuevo director.

Tratándose de los integrantes de la Alta Gerencia, ante la falta de idoneidad sobrevenida, previa comprobación del hecho, el Órgano de Dirección prescindirá de sus servicios mediante votación de mayoría calificada de sus miembros, conforme a la legislación laboral.

CAPÍTULO VIII

DEL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO

ARTÍCULO 19: Del expediente administrativo.

Para cada integrante del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia se confeccionará, conforme los lineamientos institucionales, un expediente administrativo, en donde se archivará toda la documentación asociada a la evaluación de idoneidad.

En el expediente deberán constar las calidades y la totalidad de la documentación de las personas nombradas como miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia, para demostrar que se aplicaron los criterios establecidos en esta Política. Igualmente, deberá contener, como mínimo, la información descrita en el Anexo I del 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”.

ARTÍCULO 20: De la actualización de la información del expediente administrativo.

El Departamento de Talento Humano procederá a actualizar el expediente administrativo de los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia cada vez que se den las situaciones descritas en el Artículo 16. Evaluación de la idoneidad.

ARTÍCULO 21: De la conservación y custodia del expediente administrativo.

Los expedientes serán conservados y custodiados en el Departamento de Talento Humano, siguiendo el procedimiento definido por este Departamento.

CAPÍTULO IX

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

ARTÍCULO 22: Política de evaluación de desempeño.

Mucap establece los lineamientos que se detallan en los artículos subsiguientes para la evaluación de desempeño de los miembros directores en forma individual, para el Órgano de Dirección en su conjunto y para los miembros de la Alta Gerencia, Comités Técnicos de Apoyo y de los Órganos de Control de Mucap.

ARTÍCULO 23: Objetivo de la política.

La presente política tiene como objetivo definir las normas que regularán el proceso de evaluación de desempeño del Órgano de Dirección y sus integrantes, de los Comités Técnicos de Apoyo, de la Alta Gerencia y de los Órganos de Control de Mucap.

ARTÍCULO 24: Alcance de la política.

Las disposiciones contenidas en esta Política son de aplicación para el Órgano de Dirección, los Comités Técnicos de Apoyo, la Alta Gerencia de Mucap y de los Órganos de Control, según corresponda.

ARTÍCULO 25: Evaluación del desempeño.

Con la finalidad de evaluar su desempeño e identificar debilidades en la gestión y en la efectividad del funcionamiento del Gobierno Corporativo, con la periodicidad establecida en la presente política, se realizará una evaluación del desempeño del Órgano de Dirección y sus integrantes, de los Comités Técnicos de Apoyo, a saber, Comité de Auditoría, Comité Integral de Riesgos, Comité de Cumplimiento Ley N.º 7786 y Comité de Tecnología de Información, así como de la Alta Gerencia y de los Órganos de Control de Mucap.

ARTÍCULO 26: Periodicidad de la evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño del Órgano de Dirección y sus integrantes, de los Comités Técnicos de Apoyo, de la Alta Gerencia y de los Órganos de Control se aplicará con una periodicidad anual.

ARTÍCULO 27: Responsabilidad de la evaluación del desempeño.

Corresponderá al Órgano de Dirección efectuar las evaluaciones como cuerpo colegiado y de sus integrantes en forma individual, así como de la Alta Gerencia y de los Órganos de Control. La Alta Gerencia está conformada por la Gerencia General y las Subgerencias; en el primer caso, la evaluación del proceso será llevado por el Órgano de Dirección y, el de los Subgerentes, por la Gerencia General.

El Órgano de Dirección podrá definir que el proceso de evaluación del desempeño de la totalidad o parte de los sujetos a evaluación podrá ser realizado por un facilitador externo, en cuyo caso en todo caso debe garantizarse la independencia del evaluador y su experiencia en las áreas de evaluación de gobierno corporativo.

ARTÍCULO 28: Etapas del proceso de evaluación del desempeño.

Como proceso, la evaluación del desempeño estará compuesta por las siguientes etapas:

- 1) Definición y aplicación de los instrumentos.
- 2) Revisión y análisis de los resultados.
- 3) Identificación de debilidades.
- 4) Definición y seguimiento del plan de acción para la atención de las debilidades.

ARTÍCULO 29: Elementos para la evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño se llevará a cabo por medio del instrumento definido para tales efectos.

La evaluación del desempeño debe incluir, entre otros, los siguientes elementos:

- a) Liderazgo en temas estratégicos y de aspectos del negocio o actividades de Mucap.
- b) Cumplimiento de los objetivos estratégicos de Mucap.
- 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, de la Alta Gerencia y de los Órganos de Control.
- i) Desempeño y comunicación de los Comités.
- j) Cumplimiento de las regulaciones adicionales relativas al gobierno corporativo aplicable a Mucap, establecidas en leyes, reglamentos, estatutos u otra normativa relacionada.

En el instrumento deberá haber claridad sobre las herramientas a utilizar para la evaluación, escala de valoración de los aspectos a evaluar, nivel de atención y cualquier otro que se llegue a definir para alcanzar el objetivo de la evaluación.

Una vez definido el instrumento, se procederá con la correspondiente aplicación.

ARTÍCULO 30: Análisis de resultados de las evaluaciones del desempeño.

El Órgano de Dirección deberá analizar, documentar los resultados e implementar las medidas correctivas cuando se determine un hallazgo adverso con respecto al desempeño de un miembro del Órgano de Dirección, de un comité, de los Órganos de Control o de la Alta Gerencia, individualmente o en conjunto.

En caso de que la evaluación sea realizada para algunas o todas las partes sujetas a evaluación por un ente externo estos reportes serán remitidos al Presidente del Órgano de Dirección.

ARTÍCULO 31: Identificación de hallazgos adverso.

El Órgano de Dirección es el responsable de decidir e implementar las medidas correctivas que deban adoptarse cuando se encuentre un hallazgo adverso con respecto al desempeño de un miembro del Órgano de Dirección, de un comité o de la Alta Gerencia, individualmente o en conjunto y de los Órganos de Control.

El plan de acción deberá ajustarse a los lineamientos que le sean aplicables, definidos en la Política de Alto Nivel para la Formulación, Comunicación, Ejecución, Seguimiento y Liquidación de Planes de Mitigación o Riesgos y Otros Requerimientos.

ARTÍCULO 32: Seguimiento a implementación del plan de acción.

El Órgano de Dirección y los Comités Técnicos de Apoyo darán seguimiento, conforme en cada caso corresponda y según los plazos que lleguen a definir en los respectivos planes, a las acciones formuladas para atender los hallazgos adversos como consecuencia del proceso de evaluación, asegurándose de efectuar los ajustes correspondientes cuando así procediera.

ARTÍCULO 33: Del informe a la Asamblea de Asociados.

El resultado de las evaluaciones de desempeño debe informarse a la Asamblea General de Asociados de Mucap, como parte del informe de la rendición de cuentas y estar a disposición de la Superintendencia General de Entidades Financiera, cuando sea requerido con fines de supervisión. La información a la que tengan acceso las Superintendencia será considerada confidencial, en los términos dispuestos en el artículo 166 de la Ley Reguladora del Mercado de Valores y 132 Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica.

CAPÍTULO X

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 34: De la revisión de la presente política.

La Política de Idoneidad y de Evaluación de Desempeño de los miembros del Órgano de Dirección, de la Alta Gerencia y de los Órganos de Control de Mucap debe ser revisada al menos cada dos años. La revisión debe quedar documentada y, cuando proceda, deben promoverse los cambios.

Transitorio 1º: Plazo de aprobación de la Política.

La Política de Idoneidad y de Evaluación de Desempeño de los miembros del Órgano de Dirección, de la Alta Gerencia y de los Órganos de Control de Mucap deberá ser aprobada o actualizada en el plazo de 6 meses a partir del día 1 de enero del 2023 y antes del 30 de junio del 2023.

Transitorio 2º: Del plazo para la aplicación de la Política.

La Política regirá para los nombramientos y reelecciones que se efectúen a partir del mes del primero de julio del 2023.

Si en la evaluación de una persona nombrada antes del 1 de enero del 2023, fecha de vigencia del Acuerdo Conassif 15-22, se identifican hallazgos de una atención parcial de algún criterio de la política de idoneidad de los miembros del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia, el Órgano de Dirección deberá adoptar un plan de acción que establezca medidas correctivas adecuadas para subsanar dichos hallazgos dentro del año posterior a partir de la aprobación de la emisión por primera vez o la actualización de la política de idoneidad, sea en el plazo del 1 de julio del 2023 al 30 de junio del 2024. En los casos en que el hallazgo no pueda ser subsanado con medidas correctivas, esta se considerará como una falta de idoneidad sobrevenida, según lo dispuesto en el artículo 3 Acuerdo Conassif 15-22.

Transitorio 3º: Del Plazo para la aplicación de la Política de Evaluación de Desempeño.

Los miembros del Órgano de Dirección, el Órgano de Dirección como cuerpo colegiado, los miembros de los Comités y los funcionarios que ocupan cargos de Alta Gerencia y los Órganos de Control, tendrán un plazo máximo de doce meses a partir de la emisión de esta Política del 1 de julio del 2023 al 30 de junio del 2024 para su aplicación.

El análisis de los resultados y documentación deberá ser aplicado y conservado conforme lo regula la Política.

Transitorio 4º: De la evaluación del alineamiento al acuerdo Conassif 15-22 y a la presente Política.

En el plazo posterior de seis meses a la entrada en vigencia de la presente Política, se deberá realizar una evaluación para determinar la disponibilidad de tiempo de los miembros del Órgano de Dirección, y de las eventuales carencias subsanables de conocimientos y experiencia que los miembros y los órganos de Dirección o Gestión pudieren tener en su gestión para que en el plazo de un año se puedan alinear a los criterios indicados conforme al Transitorio 2º.

ACUERDO CONASSIF 15-22 DOCUMENTACIÓN SOBRE EVALUACIÓN DE IDONEIDAD.

1. Datos personales y del puesto

a) Datos personales:

- i. Nombre completo.
- ii. Nacionalidad.
- iii. Profesión u ocupación.

b) Detalles del puesto:

- i. Documento de nombramiento.
- ii. Fecha de inicio prevista y la duración del mandato.
- iii. Descripción de los deberes y responsabilidades clave de la persona.

2. Evaluación de idoneidad por la controladora, entidad o empresa

a) Resultado de la evaluación de la idoneidad y del desempeño de la persona realizada por la entidad, tales como informes de evaluación y actas del Órgano de Dirección.

b) Identificación de las personas responsables de realizar y documentar la evaluación de la idoneidad.

3. Conocimientos y experiencia

a) Currículum vitae que contenga detalles de la educación y la experiencia, incluido el nombre y la naturaleza de las entidades u organizaciones para las que el individuo ha trabajado y la naturaleza y duración de las funciones realizadas, que resulten relevantes en el ámbito de la posición buscada o puesto en el cual es nombrado.

b) Conclusión de la entidad de si la persona tiene los conocimientos y experiencia necesarios de conformidad con los criterios que establece el Reglamento del que forma parte este Anexo, y las políticas aprobadas. En el caso de detectarse carencias subsanables, el motivo

subsanales y los detalles del plan de capacitación que se le requerirá a la persona, con indicación de contenido, proveedor y fecha en que se completará el plan.

4. Honestidad e integridad

a) Información recopilada y analizada por la entidad, relativa a los elementos descritos en el artículo 4 del Reglamento del que forma parte este anexo.

b) Conclusión del evaluador de si la persona cumple con los criterios de honestidad, integridad y reputación requeridos.

c) Declaración jurada requerida a los miembros de Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia, según corresponda, por las normas de autorizaciones de aplicación a la entidad o empresa aprobadas por el Conassif. Esta declaración debe actualizarse al menos cada 2 años.

5. Intereses financieros y no financieros

a) Si se ha identificado un conflicto de interés real, potencial o aparente, documentación sobre la situación particular y sobre cómo se ha administrado, mitigado o subsanado ese conflicto.

b) Evidencia e informe de evaluación de los supuestos de independencia contenidos en el artículo 16 BIS del Reglamento de Gobierno Corporativo, para el caso de directores independientes. (Artículo 16 BIS. Director independiente).

6. Dedicación de tiempo.

a) Detalles pertinentes y necesarios para demostrar que la persona tiene tiempo suficiente para comprometerse con sus responsabilidades en el órgano de dirección o cargos como alta gerencia, entre ellos:

i. Información sobre el tiempo estimado para el desempeño de las funciones de la persona dentro de la institución.

ii. Lista de los cargos que ocupa la persona al mismo tiempo en otras entidades u organizaciones.

b) Declaración del miembro de Órgano de Dirección de que puede dedicar la cantidad de tiempo estimada por la entidad para el desarrollo de su función.

7. Conocimientos colectivos, habilidades y experiencia Informe de evaluación de la idoneidad conjunta del Órgano de Dirección.

Se debe incluir el análisis de la situación de la persona concreta en relación con la idoneidad conjunta del Órgano e identificar las carencias subsanables, las medidas impuestas para subsanarlas y su estado de implementación.

3. GLOSARIO DE TÉRMINOS

TÉRMINO	DEFINICIÓN
N/A	N/A

4. CAMBIOS EN EL DOCUMENTO

FECHA DE CAMBIO	DESCRIPCIÓN DE LOS CAMBIOS EN LA INFORMACIÓN DOCUMENTADA
05-2023	Emisión del documento (sesión N.º 3614/2023, artículo 2º, del 24 de mayo del 2023).
06-2023	Modificación de artículos 5 y 7 de la Política para incluir lo concerniente al director independiente. (sesión N.º 3616/2023, artículo 11º, del 7 de junio del 2023).