

	Fecha de Elaboración: Noviembre de 2019	Página: 1 de 16
	Fecha de última actualización: 15 de julio de 2025	Versión: 05
	Clasificación del documento: Uso Interno	
Código: G-TE-CA-02	Próxima Revisión: 30 de julio de 2026	
Nombre del Documento: Política de Idoneidad		
Elaborado por: Cumplimiento Normativo	Revisado por: Comisión Ejecutiva Sesión N°129-25 del 8 de julio de 2025	
Modificado por: Luis Acosta Jiménez Unidad de Riesgos	Aprobado por: Consejo de Administración Sesión N°2093-25 del 15 de julio de 2025	

Tabla de contenido

Tabla de contenido	1
CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES	3
Artículo 1. Objetivo.....	3
Artículo 2. Alcance	3
Artículo 3. Definiciones	3
Artículo 4. Lineamiento	4
CAPÍTULO II - CRITERIOS DE IDONEIDAD	5
Artículo 5. Honestidad e integridad	5
Artículo 6. Cuerpos Directivos	6
Artículo 7. Alta Gerencia y Líneas de Defensa	7
Artículo 8. Evaluación de idoneidad	8
Artículo 9. Documentación sobre evaluación de idoneidad.....	8
Artículo 10. Política de evaluación del desempeño.....	8
CAPITULO III - CREACIÓN, CONSERVACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE EXPEDIENTES	9
Artículo 11. Expediente de los Directores	9
Artículo 12. Expediente de la Alta Gerencia	9
Artículo 13. Conservación y resguardo de los expedientes	9
Artículo 14. Actualización de los expedientes.....	10
Artículo 15. Documentación mínima para directores	10
Artículo 16. Documentación mínima para la Alta Gerencia y Líneas de Defensa	10

	G-TE-CA-02 Política de Idoneidad	Versión 05
---	-------------------------------------	------------

CAPITULO IV - POLÍTICA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	11
Artículo 17. De las instancias responsables de aplicación de la Evaluación del Gobierno Corporativo.....	11
Artículo 18. De los puestos, las personas y los órganos Sujetos de Evaluación	11
Artículo 19. De los elementos a Evaluar	12
Artículo 20. De la Periodicidad de Evaluación de Desempeño	12
Artículo 21. De la propuesta y la revisión metodológica	12
Artículo 22. Mecanismos para subsanar las debilidades identificadas en la evaluación...	13
Artículo 23. Capacitación y Formación de Gobierno Corporativo	13
Artículo 24. Metodología y procedimientos desarrollados para implementar la evaluación	14
Artículo 25. De la Auditoría Externa	14
CAPÍTULO V - DISPOSICIONES FINALES	14
Artículo 26. Modificaciones a la Política	14
Artículo 27. De la vigencia.....	14
CONTROL DE CAMBIOS	15
DOCUMENTOS Y REFERENCIAS.....	15

POLITICA DE IDONEIDAD

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objetivo

Establecer los criterios para determinar la idoneidad y experiencia de las personas que ocupen o vayan a ocupar un puesto en los Cuerpos Directivos, así como los miembros de la Alta Gerencia y Líneas de Defensa, durante el periodo por el cual han sido nombradas.

Lo anterior en acatamiento a lo dispuesto en el Estatuto Social, 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*.

Artículo 2. Alcance

La presente política es responsabilidad del Consejo de Administración en conjunto con el Tribunal Electoral y de Nominaciones en sus funciones asignadas por el Consejo de Administración como el Comité de Nominaciones.

Aplica a los miembros de los Cuerpos Directivos, la Alta Gerencia y Líneas de Defensa.

Los Cuerpos Directivos, está conformado por el Consejo de Administración, Comité de Vigilancia, Comité de Educación y Bienestar Social y el Tribunal Electoral y de Nominaciones.

La Alta Gerencia, está conformada por la persona que desempeña el cargo de Gerente General, Jefatura de Negocios, Jefatura Financiera, Jefatura Administrativa, Jefatura de Tecnología de Información.

Por su parte, las Líneas de Defensa, corresponde a los puestos establecidos en el Acuerdo CONASSIF 4-16.

Artículo 3. Definiciones

Alta Gerencia: Considera los funcionarios que, por su función, cargo o posición en COOPEBANPO, intervienen o tienen la posibilidad de intervenir en la toma de decisiones importantes dentro de la entidad, responsables del proceso de planeación, organización, dirección y control de los recursos organizacionales para el logro de los objetivos establecidos por el Consejo de Administración. Los funcionarios que integran la Alta Gerencia se encuentran definidos en el Código de Gobierno Corporativo R-CD-CA-01.

Cooperativa: Se refiere a Cooperativa de Ahorro y Crédito de los Empleados del Banco Popular y de Desarrollo Comunal de Responsabilidad Limitada, siglas COOPEBANPO R.L.

Cuerpos Directivos: Corresponde al Consejo de Administración, Comité de Vigilancia, Comité de Educación y Bienestar Social, Tribunal Electoral y de Nominaciones, de COOPEBANPO.

Evaluación: Proceso sistemático y periódico mediante el cual se analiza y valora el cumplimiento de las funciones, responsabilidades y resultados alcanzados por los Cuerpos Directivos, Alta Gerencia y Líneas de Defensa, con base en criterios de buen gobierno corporativo, eficacia en la toma de decisiones, gestión estratégica, control y supervisión, en concordancia con el acuerdo CONASSIF 15-22.

Expediente: Conjunto ordenado de documentos que recopila toda la información relevante de cada miembro de conforma los Cuerpos Directivos, la Alta Gerencia y Líneas de Defensa de COOPEBANPO, que considera requisitos personales, académicos, técnicos y de experiencia necesarios para el puesto que ocupa. Este expediente puede ser tanto físico como electrónico y debe estar debidamente organizado y accesible para los órganos de control a fin de garantizar la transparencia y eficiencia en la toma de decisiones.

Idoneidad: Requisitos que deben tener los miembros de Cuerpos Directivos, Alta Gerencial y Líneas de Defensa de COOPEBANPO, que permitan contar con un perfil adecuado para asegurar que las personas designadas posean la experiencia, competencias, conocimientos, formación académica y honorabilidad necesarios para desempeñar sus funciones de manera adecuada y responsable.

Líneas de defensa: Estructura interna cuya función principal es velar por el cumplimiento de las normativas legales, reglamentarias y estatutarias, así como garantizar la transparencia, eficiencia, sostenibilidad de la gestión institucional, y un adecuado gobierno corporativo, alineado con la normativa de supervisión.

Artículo 4. Lineamiento

En busca de establecer una sólida estructura de Gobierno Corporativo, en cumplimiento de las sanas prácticas y de la legislación vigente en esta misma materia, COOPEBANPO ha definido como responsables de garantizar que tanto los miembros de los Cuerpos Directivos como los de la Alta Gerencia y Líneas de Defensa, estén calificados en todo momento para cumplir sus responsabilidades, de la siguiente forma:

- a) Miembros del Consejo de Administración, Comité de Vigilancia y Comité de Educación y Bienestar Social: le corresponde al Tribunal Electoral y de Nominaciones y la Asamblea de Delegados.
- b) Miembros del Tribunal Electoral y de Nominaciones: le corresponde al Consejo de Administración y a la Asamblea de Delegados.
- c) La Gerencia y Líneas de Defensa: le corresponde al Consejo de Administración.
- d) Demás miembros de la Alta Gerencia: le corresponde a la Administración de la Cooperativa.

Cada órgano es responsable de la selección de los miembros, para lo cual deberá analizar si la persona es adecuada para ocupar un puesto en los Cuerpos Directivos o la estructura de Alta Gerencia y Líneas de Defensa en que se va a desempeñar. Asimismo, deberá considerar y

procurar que la composición resultante de los Cuerpos Directivos sea adecuada en su conjunto, una vez que la persona asuma su cargo.

CAPÍTULO II - CRITERIOS DE IDONEIDAD

A continuación, se establecen los criterios personales, académicos, técnicos y de experiencia necesarios para cada uno de los miembros de los Cuerpos Directivos, la Alta Gerencia y Líneas de Defensa.

Artículo 5. Honestidad e integridad

COOPEBANPO como empresa supervisada, debe evaluar si los candidatos y los miembros de los Cuerpos Directivos, la Alta Gerencia y Líneas de Defensa poseen reconocida honestidad e integridad, para lo cual, no se considera idónea la persona que se encuentre o se haya encontrado en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Si durante los últimos 5 años, la persona ha sido condenada por alguna autoridad jurisdiccional nacional o extranjera por delitos dolosos contra la buena fe de los negocios, contra la legislación relativa a la estructura, funcionamiento y cumplimiento de deberes de las entidades financieras, legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo, financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva, contra la propiedad, divulgación de secretos comerciales, corrupción, contra la Hacienda Pública nacional o contra los deberes de la función pública, contra la legislación tributaria o contra la legislación nacional de la seguridad social, protección al consumidor financiero.
- b) Si durante los últimos 5 años, la persona ha desempeñado un puesto como miembro del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia en una organización contra la cual se haya dictado sentencia firme condenatoria, por los delitos de concurso fraudulento o culposo, o administración fraudulenta concursal o intervención, mientras ejerció el cargo.
- c) Si la persona, en forma directa o indirecta como miembro del Órgano de Dirección o socio con participación significativa en una empresa, tiene juicios por deudas pendientes, en el país o en el exterior, o si es un deudor moroso con más de una cuota pendiente de pago en el sistema financiero nacional o en el exterior al momento de su evaluación.
- d) Si la persona se encuentra incluida en las listas de personas involucradas en actividades de legitimación de capitales (LC), financiamiento al terrorismo (FT) o financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva (FPADM) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Oficina de Control de Activos Financieros Extranjeros (OFAC, por sus siglas en inglés), y organismos internacionales e intergubernamentales reconocidos en materia de LC, FT, FPADM.

Cuando se presente alguna de las situaciones anteriores en forma posterior a su nombramiento, la persona nombrada no podrá considerarse idónea y en atención a la política

requerida a la entidad debe informarse al órgano decisor del nombramiento o remoción, para que luego del debido proceso, se tomen las acciones que correspondan.

Adicional a lo establecido anteriormente, el Consejo de Administración y/o El Tribunal Electoral y de Nominaciones debe analizar, cuando tenga conocimiento por cualquier vía, si la persona presenta procesos judiciales pendientes de resolución respecto al literal a) de este artículo y que pudieran tener impacto desde la perspectiva del riesgo reputacional de la Cooperativa.

Artículo 6. Cuerpos Directivos

Los Cuerpos Directivos deben estar conformado por personas con un balance de conocimientos, experiencia y calificaciones acordes con la importancia sistémica de la Cooperativa, la complejidad de sus operaciones, la estructura de propiedad, la naturaleza jurídica y los mercados en que opere, que permitan promover la diversidad de opiniones.

Al evaluar la idoneidad colectiva de los Cuerpos Directivos, debe considerarse que sus directores tengan conocimientos y experiencia en las áreas relevantes de su competencia, para promover la diversidad de opinión, y que además faciliten la comunicación, colaboración y el debate crítico en el proceso de toma de decisiones.

Los miembros de los Cuerpos Directivos deben reunir al menos los siguientes requisitos:

- a) Personas de reconocida honorabilidad e integridad.
- b) Tener la formación académica y conocimientos, considerando lo establecido en el artículo 6 del acuerdo CONASSIF 15-22, así como la experiencia, amplia y demostrable, con el fin de ejercer el Gobierno Corporativo, es decir:
 - i. Tener al menos tres (3) años en los últimos cinco (5) años, de experiencia práctica y profesional en el sector financiero y en áreas relevantes a las actividades en las que se desempeña en la Cooperativa o bien desempeñando puestos directivos o de Alta Gerencia. En el caso del puesto de presidente del Consejo de Administración, la experiencia debe ser de al menos cinco (5) años en los últimos ocho (8) años.
 - ii. Asimismo, los miembros de los Cuerpos Directivos, deberán contar con formación académica específica y/o complementarias actualizada y demostrable afines a las actividades en las que se desempeña la Cooperativa; a fin de procurar un equilibrio de conocimientos en las áreas del negocio.
 - iii. Los miembros de los Cuerpos Directivos que participan en los Comités de Apoyo deben contar con la formación y experiencia demostrable, según la naturaleza del comité.
- c) Carecer de antecedente penales.
- d) Ser capaces de ejercer un juicio sólido y objetivo sobre los asuntos relacionados con la Cooperativa, es decir, contar con la capacidad y objetividad para ejercer sus funciones con independencia y así extraer sus propias conclusiones tras haber considerado con imparcialidad toda la información y opiniones relevantes

- e) Recibir inducción y capacitación adecuada y periódica en las áreas de conocimiento atinentes a su cargo.
- f) Comprender claramente sus funciones en el Gobierno Corporativo.
- g) Dedicar el tiempo y los recursos que sean necesarios para el desempeño de sus funciones y responsabilidades como miembro de los Cuerpos Directivos de la Cooperativa.
- h) Desenvolverse, interna y externamente, con la discreción máxima en relación a los temas o asuntos discutidos en el seno de los Cuerpos Directivos, con el deber de confidencialidad de la información.
- i) No estar ligados por parentesco, por consanguinidad o afinidad, hasta el tercer grado, con ningún funcionario de COOPEBANPO, miembros de Cuerpos Directivos y la auditoría externa.
- j) Adicionalmente, cumplir con los requisitos establecidos en el Capítulo de la Política de Expediente de Directores y Alta Gerencia, de esta Política.

Cualquier otro requisito indicado en el Estatuto Social, y Código de Gobierno Corporativo.

Artículo 7. Alta Gerencia y Líneas de Defensa

Los miembros de la Alta Gerencia y Líneas de Defensa deben ser seleccionados por medio de un proceso transparente, formal de promoción o contratación, aprobado por el Consejo de Administración, que tenga en cuenta las condiciones y competencias requeridas, y en la que se considere que la composición resultante de la Alta Gerencia sea acorde con los perfiles requeridos para cada puesto.

El perfil del miembro debe ser adecuado para las actividades que deberá desarrollar, la importancia sistémica de la Cooperativa, la complejidad de sus operaciones, la estructura de propiedad, naturaleza jurídica y los mercados en que opera.

Asimismo, los miembros deben contar con acceso a formación continua para mantener y mejorar sus competencias relacionadas con sus áreas de responsabilidad.

Los miembros de la Alta Gerencia y Líneas de Defensa deben reunir al menos los siguientes requisitos:

- a) Ser de reconocida honorabilidad.
- b) Contar con al menos 3 años de experiencia, competencias e integridad necesaria para gestionar y supervisar los negocios y las actividades bajo su
- c) responsabilidad, es decir, tener la experiencia profesional en áreas relevantes al sector financiero y cooperativo y una formación académica específica y complementaria requerida por el Consejo de Administración para ejercer el cargo.
- d) Carecer de antecedentes penales.
- e) No estar ligados por parentesco, por consanguinidad o afinidad, hasta el tercer grado, inclusive, con ninguno de los asociados, funcionarios de COOPEBANPO, miembros de los Cuerpos Directivos y la Auditoría Externa.

No obstante, lo anterior, COOPEBANPO se reserva la potestad de solicitar a los miembros de la Alta Gerencia y Líneas de Defensa, cuando lo considere pertinente, cualquier otro tipo de

requisitos de forma y fondo, que se considere adecuado para el beneficio y permanencia de la organización en el largo plazo.

Así como, cumplir con los requisitos establecidos en la Política de Expediente de Directores y Alta Gerencia, indicados en la presente Política de Idoneidad.

Artículo 8. Evaluación de idoneidad

Los miembros de Cuerpos Directivos, la Alta Gerencia y Líneas de Defensa deben ser evaluados individualmente, además, se debe evaluar cada Cuerpo Directivo en su conjunto.

Para la evaluación se deberá considerar lo establecido en el Capítulo de Política de Evaluación de Desempeño, establecido en la presente Política.

Artículo 9. Documentación sobre evaluación de idoneidad

Se debe documentar separadamente los resultados de la evaluación de la idoneidad individual de los miembros de los Cuerpos Directivos, la Alta Gerencia y Líneas de Defensa. Así como la idoneidad en conjunto de cada Cuerpo Directivo como tal.

Los lineamientos para la creación, conservación y actualización de un expediente administrativo en el que consten las calidades y la totalidad de la documentación de las personas nombradas como miembro de los Cuerpos Directivos, la Alta Gerencia y Líneas de Defensa, se encuentran regulados en el Capítulo de Política de Expediente para Directores y Alta Gerencia, indicada en la presente Política de Idoneidad.

Artículo 10. Política de evaluación del desempeño

- a) **De los Cuerpos Directivos:** Se debe evaluar el desempeño de cada Cuerpo Directivo en su conjunto, y de sus miembros en forma individual.
- b) **Alta Gerencia y Líneas de Defensa:** Se debe evaluar el desempeño de sus miembros en forma individual.

Para la evaluación del desempeño se debe aplicar lo establecido en el Capítulo de Política de Evaluación de Desempeño, de la presente Política, y Metodología de Evaluación del Desempeño M-CN-CA-01, aprobadas por el Consejo de Administración.

CAPITULO III - CREACIÓN, CONSERVACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE EXPEDIENTES

COOPEBANPO, mantiene toda la información sensible de los miembros de los Cuerpos Directivos, de la Alta Gerencia y Líneas de Defensa, la cual ha sido recopilada durante el proceso de elección de los miembros de Cuerpos Directivos o por la contratación del personal para puestos de la Alta Gerencia y Líneas de Defensa.

Artículo 11. Expediente de los Directores

Se debe crear un expediente, sea físico o digital, para cada director nombrado en los Cuerpos Directivos, y debe constar toda la documentación mínima que se indica en la presente política.

La conformación de cada expediente estará a cargo de la Administración, la cual designará una persona para la recopilación y creación de dicho expediente inicialmente, y su custodia y actualización estará a cargo de la Secretaria de Actas del Consejo de Administración.

El análisis y revisión de los atestados de los miembros de Cuerpos Directivos con excepción del Tribunal Electoral y de Nominaciones, estará a cargo del Tribunal Electoral y de Nominaciones; y la de los miembros del Tribunal Electoral estará a cargo del Consejo de Administración.

Los atestados y verificación de los requisitos de idoneidad de cada miembro respectivamente, deberán estar alineados con el acuerdo CONASSIF 15-22.

Artículo 12. Expediente de la Alta Gerencia

En el expediente de la Alta Gerencia y Líneas de Defensa, debe constar toda la documentación mínima que se indica en esta política.

La conformación de cada expediente estará a cargo de la Administración, y su custodia y actualización estará a cargo del Área de Recursos Humanos de la Cooperativa.

Artículo 13. Conservación y resguardo de los expedientes

La conservación y resguardo de los expedientes estará a cargo de la Administración, para el caso de los miembros de Cuerpos Directivos.

La Administración mantendrá en custodia dichos expedientes por un período máximo de un (1) año, una vez que haya finalizado el período de nombramiento de los miembros de Cuerpos Directivos.

En el caso de los expedientes de la Alta Gerencia y Líneas de Defensa los mismos serán conservados y resguardados por el área de Recursos Humanos, y mantendrá en custodia dichos expedientes por un período máximo de un (1) año, una vez finalizada la relación laboral.

Artículo 14. Actualización de los expedientes

Los expedientes de los miembros de Cuerpos Directivos serán actualizados cada tres (3) años, o periodos menores según la fecha de su nombramiento, para tales efectos se solicitará toda la documentación indicada en esta política.

En relación a los miembros de la Alta Gerencia y Líneas de Defensa, la documentación será revisada y actualizada de acuerdo a los procesos internos del área de recursos humanos.

Artículo 15. Documentación mínima para directores

El expediente para directores deberá contener, al menos, la siguiente información:

- a) Curriculum Vitae actualizado.
- b) Copia del documento de identidad vigente.
- c) Hoja de delincuencia con no más de 3 meses de emitida al momento de su nombramiento.
- d) Copia de los atestados de estudios y capacitaciones realizadas relacionadas con el giro de negocio de COOPEBANPO y con experiencia en actividades financieras.
- e) Tres (3) cartas originales de solvencia económica y honorabilidad.
- f) Declaración Jurada contenida en el anexo 15 del acuerdo SUGEF 08-24.
- g) Declaración jurada en la que conste:
 - i. Si tiene o no conflicto de interés con la entidad financiera que lo designa o con aquellas que formen parte del grupo financiero al que ésta pertenezca, tales que influyan negativamente en su desempeño. En caso de tener conflicto de interés con la entidad financiera, deben indicarse los mecanismos establecidos para la mitigación del conflicto de interés.
 - ii. Que tiene la disponibilidad de tiempo suficiente para desempeñarse en su puesto y cumplir con las responsabilidades asociadas con esa posición.
- h) El historial crediticio SUGEF (Documento de Historial crediticio CIC) donde se verifique que se encuentra al día en los compromisos.
- i) Compromiso de confidencialidad de la información.
- j) Cualquier otro elemento considerado en el Anexo 1 del acuerdo CONASSIF 15-22.
- k) Resultado de la evaluación para verificar el cumplimiento de los criterios de idoneidad del candidato y su elección.

Artículo 16. Documentación mínima para la Alta Gerencia y Líneas de Defensa

El expediente para miembros de la Alta Gerencia y Líneas de Defensa deberá contener, al menos, lo siguiente:

- a) Curriculum Vitae actualizado.
- b) Copia del documento de identidad vigente.
- c) Hoja de delincuencia con no más de 3 meses de emitida al momento de su nombramiento.

- d) Copia de los atestados de estudios y capacitaciones realizadas relacionadas con el giro de negocio de COOPEBANPO y con experiencia en actividades financieras.
- e) Tres (3) cartas originales de solvencia económica y honorabilidad.
- f) Declaración Jurada contenida en el anexo 15 del acuerdo SUGEF 08-24.
- g) Declaración jurada en las que conste:
 - i. Si tiene o no conflicto de interés con la entidad financiera que lo designa o con aquellas que formen parte del grupo financiero al que ésta pertenezca, tales que influyan negativamente en su desempeño. En caso de tener conflicto de interés con la entidad financiera, deben indicarse los mecanismos establecidos para la mitigación del conflicto de interés.
 - ii. Que tiene la disponibilidad de tiempo suficiente para desempeñarse en su puesto y cumplir con las responsabilidades asociadas con esa posición.
- h) El historial crediticio SUGEF (Documento de Historial crediticio CIC) donde se verifique que se encuentra al día en los compromisos.
- i) Compromiso de confidencialidad de la información.
- j) Resultado de la evaluación para verificar el cumplimiento de los criterios de idoneidad del candidato y su elección, según el área de Recursos Humanos.

CAPITULO IV - POLÍTICA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 17. De las instancias responsables de aplicación de la Evaluación del Gobierno Corporativo

Anualmente, el Consejo de Administración deberá tomar un acuerdo sobre la instancia que coordinará a lo interno la Evaluación del desempeño de Gobierno Corporativo. Esta decisión deberá ser tomada por el Consejo de Administración a más tardar al 30 de abril de cada año, para lo cual se deberá definir en detalle las razones y justificación de la selección interna o externa.

La evaluación podrá ser desarrollada, aplicada y documentada por un área interna, a la que deberá garantizársele la independencia debida para efectuarla; así mismo, podrá también ser realizada por una instancia externa, siempre bajo la coordinación del área interna designada por el Consejo de Administración.

Artículo 18. De los puestos, las personas y los órganos Sujetos de Evaluación

Como parte de una sana práctica de Gobierno Corporativo y cumplimiento con lo regulado en el Estatuto Social, se consideran como sujetos de evaluación los siguientes:

- a) Consejo de Administración
- b) Comité de Vigilancia
- c) Comité de Educación y Bienestar Social
- d) Tribunal Electoral y de Nominaciones

- e) Alta Gerencia
- f) Líneas de Defensa.

Artículo 19. De los elementos a Evaluar

Dentro de los elementos a considerar durante el proceso de evaluación, debe valorarse los aspectos señalados en el acuerdo CONASSIF 15-22, tales como:

- a) Liderazgo en temas estratégicos y de aspectos del negocio o actividades de la Cooperativa.
- b) Cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Cooperativa.
- c) Atención de responsabilidades de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Social, Código de Gobierno Corporativo R-CD-CA-01, y el acuerdo CONASSIF 4-16.
- d) Atención de las normas de funcionamiento según el reglamento interno de cada Cuerpo Directivo, Alta Gerencia y Líneas de Defensa, así como la documentación de sus deliberaciones y decisiones.
- e) Efectividad de la comunicación, coordinación e interacción entre Cuerpos Directivos, Alta Gerencia y Líneas de Defensa.
- f) Efectividad y oportunidad de la gestión de la Alta Gerencia con los Cuerpos Directivos y Líneas de Defensa.
- g) Conocimiento y manejo de la información confidencial y efectividad en la protección de datos
- h) Personales y consumidor financiero.
- i) Gestión de los conflictos de interés, ya sean reales, potenciales o aparentes, de los miembros de los Cuerpos Directivos, de la Alta Gerencia y Líneas de Defensa.
- j) Desempeño y comunicación de los Cuerpos Directivos.
- k) Así como los demás requisitos de idoneidad establecidos en el acuerdo CONASSIF 15-22.

Artículo 20. De la Periodicidad de Evaluación de Desempeño

El Consejo de Administración desarrollará el proceso de evaluación del desempeño con corte al 31 de mayo de cada año, y los resultados de la evaluación realizada deberán analizarse y documentarse por el Consejo de Administración a más tardar durante el mes de agosto.

El Consejo de Administración es el responsable de decidir e implementar las medidas correctivas que deban adoptarse cuando se encuentre un hallazgo adverso con respecto al desempeño de los miembros de Cuerpos Directivos, de la Alta Gerencia y Líneas de Defensa, individualmente o en conjunto según corresponda.

Artículo 21. De la propuesta y la revisión metodológica

La metodología y los instrumentos de evaluación aplicables y la política, deberán ser conocidos y aprobados por el Consejo de Administración.

Esta política debe ser revisada cada dos años. La revisión debe quedar documentada y, cuando proceda, deben promoverse los cambios.

Artículo 22. Mecanismos para subsanar las debilidades identificadas en la evaluación

El informe y el resultado final de la evaluación, deberá presentarse ante el Consejo de Administración, el cual deberá indicar puntualmente cada una de las debilidades identificadas en la evaluación, con el detalle de las acciones correctivas, y responsables de su atención, que incluirá al menos lo siguiente:

- Área sujeta a mejora.
- Detalle de la debilidad encontrada.
- Posibles acciones Correctivas
- Fecha de atención de las acciones correctivas.
- Responsable de Ejecución de las acciones correctivas.
- Resultados Esperados.

La prioridad en la atención de los planes de acción de las debilidades encontradas, se asignarán y atenderán según la gravedad identificada.

Artículo 23. Capacitación y Formación de Gobierno Corporativo

Para efectos de mantener un conocimiento actualizado y adecuado de Gobierno Corporativo, el Consejo de Administración presentará –anualmente– un cronograma y un plan de actividades orientado a la generación de conocimientos y habilidades para el buen desempeño de Gobierno Corporativo. Igualmente, para efectos de contar con líneas de defensa y una alta gerencia alineada con la intención de Gobierno Corporativo, el plan de capacitación deberá incorporar al menos 1 actividad al año para la actualización de conocimientos de los Cuerpos Directivos, Alta Gerencia y Líneas de Defensa.

Las áreas definidas en el acuerdo CONASSIF 4-16, como segunda línea de defensa de la Cooperativa, serán las responsables de proponer una capacitación integral a los Cuerpos Directivos, Alta Gerencia y Líneas de Defensa, en temas de riesgo, gobierno corporativo y normativa relacionada, con el objetivo de capacitar constantemente a nuestros directores y funcionarios.

Con el fin de garantizar el alineamiento de conocimientos en las áreas que se han identificado debilidades, se realizarán capacitaciones dirigidas a los miembros de Cuerpos Directivos, Alta Gerencia y Líneas de Defensa, y una capacitación de nivelación para los nuevos miembros que se integren.

El programa de capacitación, deberá incluirse en el plan de trabajo de la Unidad de Riesgo bajo la función de cumplimiento normativo.

Los temas relevantes para la capacitación del Gobierno Corporativo son:

- Acciones de Mejora en materia de Gobierno Corporativo (resultado de planes correctivos de la evaluación).
- Regulación actual, cambios y ajustes normativos del Acuerdo CONASSIF 4-16 y el 15-22.

- Buenas Prácticas en materia de Gobierno Corporativo.
- Revisión de políticas aplicables y complementarias de Gobierno Corporativo.

Artículo 24. Metodología y procedimientos desarrollados para implementar la evaluación

El Consejo de Administración revisará anualmente la metodología de aplicación para la evaluación de Gobierno Corporativo, esto en aras de ajustarla a la realidad del volumen, la complejidad y la naturaleza del negocio que desarrolla la Cooperativa, alineada a lo que establece el acuerdo CONASSIF 15-22.

Artículo 25. De la Auditoría Externa

El Consejo de Administración, podrá solicitarle a la Administración que incluya en el cartel de contratación de la Auditoría Externa, la evaluación de la Política de Idoneidad, su metodología y resultados de la evaluación del período anterior.

Lo anterior, con una periodicidad de cada dos (2) años.

CAPÍTULO V - DISPOSICIONES FINALES

Artículo 26. Modificaciones a la Política

El Consejo de Administración en conjunto con el Tribunal Electoral y de Nominaciones son los responsables de revisar y actualizar la Política de Idoneidad al menos cada dos años y el Consejo de Administración es el responsable de su aprobación.

Artículo 27. De la vigencia

La presente política y sus modificaciones entra en vigencia a partir de la de fecha de su aprobación por parte del Consejo de Administración.

	G-TE-CA-02 Política de Idoneidad	Versión 05
---	-------------------------------------	------------

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	Nº DE SESIÓN C.A.	FECHA DE SESIÓN	CAMBIO
05	2093-25	15/07/2025	Revisión integral de la G-TE-CA-02 “ <i>Política de Idoneidad</i> ”, con la integración de los documentos G-TE-CA-01 “ <i>Política de Expediente para Directores y Alta Gerencia</i> ”; y G-CN-CA-02 “ <i>Política de Evaluación de Desempeño</i> ”, por estar estrechamente relacionados.

DOCUMENTOS Y REFERENCIAS

CÓDIGO	DETALLE
R-RP-GG-01	Estatuto Social de COOPEBANPO R.L.
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
Acuerdo CONASSIF 4-16	Reglamento Sobre Gobierno Corporativo
Acuerdo SUGEF 8-24	Reglamento sobre Autorizaciones de Entidades Supervisadas por la SUGEF