

Documento Guía No.3

# **ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE SUPERVISORES DE SEGUROS**



## **DOCUMENTO GUÍA SOBRE PRINCIPIOS DE IDONEIDAD Y SU APLICACIÓN**

**Octubre de 2000**



---

# Documento Guía de Principios de Idoneidad y sus Aplicaciones

---

## Contenido

|  |   |
|--|---|
| 1. Introducción.....                               | 3 |
| 2. Antecedentes .....                              | 3 |
| 3. Objetivo .....                                  | 4 |
| 4. Principios de Idoneidad .....                   | 4 |
| 4.1.Necesidad .....                                | 4 |
| 4.2.Sujetos .....                                  | 4 |
| 4.3.Momento .....                                  | 5 |
| 4.4.Responsabilidad .....                          | 5 |
| 4.5.Cooperación de los Supervisores .....          | 5 |
| 5. Cláusulas generales .....                       | 6 |
| 6. Aplicación de los principios de idoneidad ..... | 7 |
| 6.1.Individuos.....                                | 7 |
| 6.2.Instituciones Corporativas.....                | 9 |

## 1. Introducción

1. Los principios de idoneidad son un tema sensible en muchas jurisdicciones y su aplicación puede variar, de acuerdo al entorno político y legal de la jurisdicción. Por estas razones, este documento únicamente se ofrece como una guía.

## 2. Antecedentes

2. El Joint Forum preparó un documento sobre “Principios de Idoneidad” que se aplica a conglomerados, el cual fue suscrito por la IAIS en San Francisco, en Diciembre de 1999.

3. Sin embargo, ese documento no aborda el tema de principios de idoneidad” en relación a entidades particulares, ni en relación a grupos de compañías en un sólo sector, por ejemplo seguros. Por consiguiente, este documento amplía el alcance del documento del Joint Forum, y contiene una sección donde se aplican estos principios de idoneidad en relación a las entidades de seguros.

4. Para los propósitos de este documento, las “entidades de seguros” se definen como cualquier organismo corporativo o individual que se encuentre operando como asegurador, reasegurador o intermediario de seguros y que está sujeto a la regulación de seguros.

5. Los principios de idoneidad contenidos en el documento sobre conglomerados del Joint Forum, se pueden extenderse fácilmente a las entidades de seguros. Dichas entidades pueden evaluarse de forma más sencilla, debido a que los requerimientos de capacidad cubren una sola industria.

### **3. Objetivo**

6. El objetivo de este documento es idéntico al del Joint Forum. Éste último se reproduce a continuación con las enmiendas necesarias para referirlo a la regulación de las entidades de seguros.

7. Para asegurar que los supervisores de las entidades de seguros son capaces de cumplir con su responsabilidad de evaluar si las entidades de seguros están siendo administradas y dirigidas de una manera sana y prudente, y que los principales funcionarios (directores, administradores, accionistas y otros que ejerzan alguna influencia o control en los asuntos de la entidad de seguros) no representen un riesgo a los intereses de los asegurados o de los beneficiarios, actuales y futuros, de esas entidades.

8. Para lograr los objetivos anteriores es necesario, bajo una base de caso por caso, y cuando medie una solicitud de otros supervisores de seguros, promover acuerdos que faciliten las consultas entre los supervisores y el intercambio de información sobre individuos y entidades de seguros reguladas.

### **4. Principios de Idoneidad**

9. El documento del Joint Forum enumera los siguientes siete principios, los cuales fueron adaptados en relación a las entidades de seguros. Los principios 5,6 y 7 del documento del Joint Forum fueron combinados en un sólo principio.

#### **4.1. Necesidad**

10. Se deben aplicar pruebas de idoneidad u otras evaluaciones para asegurar que las entidades de seguros supervisadas son operadas de forma prudente y sana.

#### **4.2. Sujetos**

11. Estas pruebas deben ser aplicadas a los principales funcionarios (directores, administradores, accionistas y cualquier otra persona que ejerza una influencia material o de control en las acciones, administración u operación de las entidades supervisadas – en algunas ocasiones referidas como “controladoras”). Algunas jurisdicciones pueden requerir que estas pruebas también les sean aplicadas a otros empleados de alto nivel (por ejemplo, suscriptores, contralores financieros, tesoreros, etc.)

### **4.3. Tiempos**

12. Las pruebas de idoneidad y otras evaluaciones deben ser aplicadas durante el periodo de autorización, y posteriormente ante la ocurrencia de eventos específicos.

### **4.4. Responsabilidad**

13. Las expectativas de los supervisores es que las entidades de seguros tomarán las medidas necesarias para asegurar que las pruebas de idoneidad y otras evaluaciones se observen de manera continua.

### **4.5. Cooperación de los Supervisores**

14. Cuando se sabe que los principales funcionarios tienen vínculos con otras jurisdicciones, los supervisores se deben comunicar con sus homólogos de las jurisdicciones relevantes como parte del procedimiento de evaluación.

- a. Los supervisores de seguros deben contactar a sus homólogos en la jurisdicción involucrada. Sin embargo, si un individuo (o corporación) ha estado trabajando, fuera del sector asegurador, pero en un sector financiero regulado de otra jurisdicción, también puede ser necesario intercambiar información con el supervisor del otro sector;
- b. Cuando no existe un canal directo con el supervisor en otra jurisdicción, es posible enviar información al supervisor doméstico relevante (de los funcionarios principales) para que él la remita posteriormente.
- c. El “alcance” de los supervisores puede no llegar a otras entidades del grupo que se encuentran reguladas por supervisores de otra jurisdicción, o por entidades del mismo grupo que no están reguladas. En dichos casos, los supervisores deben estar concientes de que las medidas tomadas para aplicar las pruebas de idoneidad u otras evaluaciones pueden generar la falsa impresión de que la supervisión, generalmente, se extiende a aquellas otras (o no reguladas) entidades.
- d. La mayor parte de los países cuentan con una legislación que protege la privacidad de los individuos y por consiguiente se reconoce la existencia de limitaciones para un intercambio libre de información entre los supervisores.
- e. Es posible que los convenios para intercambiar información entre los supervisores deban ser formalizados en acuerdos, p.e. Memorándum de Entendimiento, para establecer un marco para la transferencia eficiente de dicha información.

## 5. Cláusulas generales

15. El documento del Joint Forum contiene un gran número de cláusulas de prácticas sugeridas. Para los propósitos de este documento, algunas de ellas han sido incorporadas (enmendadas y resumidas) para destacar el enfoque general que los supervisores de seguros deben considerar. Sin embargo, para referirse íntegramente al clausulado y a sus objetivos, es necesario siempre remitirse al documento del Joint Forum .

- a. Los supervisores de seguros pueden estar sujetos a estatutos y a otros requerimientos para aplicar pruebas de idoneidad u otras evaluaciones a las entidades de seguros bajo su jurisdicción. No se pretende que dichos requerimientos estatutarios (así como los procedimientos para la aplicación de dichas pruebas) deban reemplazarse por los principios establecidos en este documento.
- b. Un régimen de supervisión efectiva e integral debe incluir controles diseñados para promover el desempeño satisfactorio continuo en las pruebas de idoneidad u otras evaluaciones de los supervisores, y permitir la intervención del supervisor cuando sea necesario.
- c. Los supervisores deben disponer de varios recursos sancionadores para asegurar que se apliquen medidas correctivas respecto a los funcionarios principales que no cumplan con las pruebas de idoneidad u otras evaluaciones. Deberá ponerse a disposición de los individuos afectados por las medidas correctivas, un proceso de apelación apropiado.
- d. Cuando se adquieran responsabilidades y poderes en nuevas áreas de proveeduría de servicios financieros (por ejemplo en circunstancias de cambios o nuevas regulaciones), el supervisor puede considerar el desempeño pasado de las entidades de seguros y de sus principales funcionarios.
- e. Los supervisores deben estar concientes de que, con respecto a las funciones y responsabilidades de los directores y funcionarios, existen diferencias significativas entre los marcos regulatorios y legislativos de los países. En algunos países, existe un sistema conformado por un consejo dual, consistente en un consejo supervisor cuya principal función es supervisar al consejo de administración. Por lo anterior, el consejo supervisor no tiene funciones ejecutivas. En otros países, con un sistema de consejo único la responsabilidad del consejo es mayor. En este sentido, a los consejeros se les deben aplicar pruebas de idoneidad u otras evaluaciones, en virtud del papel y responsabilidad que asumirán.
- f. Adicionalmente a los factores identificados en los párrafos anteriores, se reconoce que la evaluación de la idoneidad y de otras pruebas puede ser subjetiva, y que los supervisores pueden disponer de información adicional que pueden considerar caso por caso.

- g. Se reconoce que un individuo considerado como adecuado para un cargo en particular en una institución, puede no serlo en otro cargo con responsabilidades distintas, o en un cargo similar dentro de otra institución, y a la inversa, un individuo que no se considera adecuado para cierto cargo en una institución, puede serlo en diferentes circunstancias.

## **6. Aplicación de los principios de idoneidad**

### **6.1. Individuos**

16. Al determinar si los individuos son apropiados para desempeñar el cargo de accionistas, directores, funcionarios, o administradores en una entidad de seguros, el supervisor deberá considerar:

- a. si los individuos tienen las suficientes habilidades, conocimientos y criterio para emprender y cumplir con deberes y responsabilidades particulares;
- b. la aptitud, diligencia y sano juicio de los individuos, incluyendo su experiencia previa, currículum, cualidades y capacitación;
- c. la reputación y el carácter de la persona;
- d. en lo referente al sano juicio, el grado de balance, racionalidad y madurez demostrada en la conducción y toma de decisiones, incluyendo si es que han estado involucrados en, o asociados con, cualquier práctica profesional no satisfactoria;
- e. en general, si los intereses de los asegurados, reclamantes, clientes y acreedores de la entidad de seguros no se encuentren, de ninguna manera, amenazados por los individuos que ocupen el cargo.

17. Adicionalmente, los individuos no deben contar con registros o evidencia de haberse involucrado previamente en conductas profesionales y actividades en donde:

- a. hayan sido sentenciados por infringir cualquier Ley diseñada para la protección de individuos en contra de pérdidas financieras ocasionadas por deshonestidad, incompetencia o malas prácticas;
- b. estuvieran involucrados en cualquier práctica profesional que aparente ser engañosa, opresiva, o inapropiada, ya sea ilegal o no, o que de otra manera refleje que los métodos del individuo para conducir el negocio estén desacreditados;
- c. hayan tomado parte de cualquier acción o decisión del consejo o de la administración de la entidad de seguros, la cual haya perjudicado los intereses de la entidad y, si es el caso, de los asegurados.

18. Los individuos también deberán haber alcanzado un nivel satisfactorio en las evaluaciones de seguridad y financieras.
- a. Los exámenes de seguridad pueden efectuarse con la ayuda de las agencias encargadas de hacer cumplir la Ley (usualmente una autoridad gubernamental o anti-fraude), la cual llevará a cabo sus propias investigaciones con la autoridad pertinente, para averiguar si existe algún registro criminal que se relacione con fraude, abuso de confianza, falsificación y cualquier otro delito relacionado con la deshonestidad. En el anexo 1 se proporciona la información requerida a los individuos solicitantes, para la evaluación de seguridad y financiera.
  - b. El supervisor del país de origen de la operación de negocios deberá ser contactado para averiguar si existen registros de incumplimiento, contravención de las actas estatutarias y regulaciones, falta de cooperación, mala conducta del mercado, etc.
  - c. Debe llevarse a cabo un examen financiero con las autoridades supervisoras financieras. Esta información demostrará si existe alguna mala práctica financiera, una inapropiada contabilidad financiera, préstamos inapropiados, registros de actividades corruptas o cuando se considere que el solicitante esté en bancarrota.
  - d. El supervisor puede requerir que las entidades de seguros tengan políticas de auto-evaluación y podrán reservarse la facultad para remover personal no idóneo o inapropiado.
19. Si es necesario, se podrá realizar una entrevista con el futuro aspirante.
20. Una vez que una entidad de seguros es autorizada, el supervisor deberá seguir considerando el desempeño de todos los individuos relevantes:
- a. la imprudencia en la conducción del negocio, o las acciones que amenazan los intereses de los asegurados reflejarán adversamente la capacidad y sano juicio criterio de los responsables;
  - b. la falla de una entidad de seguros para conducir sus operaciones con integridad y profesionalismo reflejará adversamente la probidad, capacidad y sano juicio de los responsables. Esto aplica tanto a los asuntos de preocupación que han surgido de los actos de responsables, o por no actuar de una forma apropiada.
  - c. La evaluación del alcance de tales acciones u omisiones debe tener un enfoque acumulativo; esto es, el supervisor puede juzgar que la conducta de un individuo no cumple con los criterios, basado en diversas instancias de tal conducta que, si se toman separadamente, pudiera no llevar a dicha conclusión.



## 6.2. Instituciones Corporativas

21. Las Instituciones Corporativas en ocasiones son accionistas y/o directores y funcionarios (i.e. principales funcionarios) de las entidades de seguros. En dichos casos, las pruebas y evaluaciones de los principios de idoneidad, también deben aplicarse a estas instituciones.

22. En un examen amplio de habilidad y honestidad de las instituciones, los supervisores de seguros deben buscar evidencia de que las instituciones alcanzan un alto estándar, mediante una amplia evaluación de su idoneidad revisando:

- a. su fortaleza y seguridad financiera;
- b. la naturaleza y alcance de sus negocios;
- c. los principales funcionarios; y
- d. la estructura del grupo (si aplica) y su organigrama.

23. Cuando sea necesario, y cuando las instituciones corporativas sean entidades reguladas en otra jurisdicción, los supervisores de seguros deberán solicitar a los reguladores relevantes que confirmen que las instituciones están en buenas condiciones, en esa otra jurisdicción.

### **Información Requerida para el propósito de la Seguridad y la Evaluación Financiera de un Individuo**

Este anexo contiene una selección de la información que un supervisor de seguros debe solicitar para aplicar una evaluación. El anexo está elaborado únicamente como guía y depende del supervisor involucrado el elegir apropiadamente las preguntas. Las leyes locales de protección de información de ciertos países pudieran no permitir que la siguiente información sea solicitada, retenida o divulgada. En dichas situaciones, el supervisor debe tratar de obtener tanta información relevante como le sea permitido legalmente, a efecto de integrar un juicio acerca de la idoneidad del individuo para ese cargo.

- Nombre ( y cualquier nombre previo):
- Domicilio particular y de oficina (incluyendo cualquier otro domicilio particular en los últimos 15 años), teléfono actual, fax y correo electrónico:
- Fecha y lugar de nacimiento:
- Nacionalidad (y cualquier nacionalidad previa):
- Pasaporte / credencial de identificación
  - Número:
  - Fecha y lugar de emisión:
  - Autoridad emisora:
- Nombre y domicilio del banco:
  - Números y tipo de cuenta(s):
  - Detalles de cualquier deuda o garantías emitidas por o a través de la compañía en la cual el aspirante tiene un interés de propiedad o administrativo:
- Estatus familiar:
- Fechas y detalles relativa a información académica:
- Fechas y detalles de la información profesional:
- Descripción de la posición prospectiva (incluyendo responsabilidades) y la fecha propuesta de inicio:
- Experiencia laboral:
  - Empleo actual y previos (cubriendo los últimos 15 años):
  - Información relativa a si el solicitante y/o sus empleadores han sido formalmente supervisados o regulados:
  - Naturaleza del negocio del empleador
  - Designación ( incluyendo deberes y responsabilidades)
  - Fecha de inicio del encargo:
  - Fecha de renuncia / separación
  - Razón de la renuncia / separación

- Información sobre cualquier otro negocio, en donde el solicitante haya sido accionista activo, directivo o contralor durante los últimos 15 años:
- Relación con la compañía y otras terceras partes:
  - Información accionaria y derechos de voto en la compañía, afines o terceras partes:
  - Información sobre cualquier relación de negocios con la compañía, afines o terceras personas:
  - Información sobre cualquier relación de negocios, entre los antiguos empleadores del aspirante, sus familiares o terceros, con la compañía:
- Información completa sobre el carácter y prestigio del aspirante:
  - Si alguna vez el aspirante ha sido declarado en bancarrota
  - Cualquier sentencia por infracción vinculada con fraude o deshonestidad:
  - Cualquier descalificación del aspirante derivada de su cargo como director o en la administración de cualquier compañía u organización:
  - Si al aspirante alguna vez le ha sido rechazada (o retirada) una licencia o autorización para llevar a cabo cualquier actividad financiera regulada:
- Cualquier censura o acción disciplinaria iniciada por alguna autoridad gubernamental, regulatoria o profesional;
- Cualquier despido de empleo, sujeto a procedimientos disciplinarios impuestos por sus superiores, o haber sido rechazada su entrada a cualquier profesión u ocupación;
- Cualquier litigio en el que el aspirante se haya visto involucrado durante los últimos 5 años;
- Si algún organismo gubernamental, regulatorio o profesional ha investigado alguna vez a cualquier empleador, compañía u organización con la que el solicitante haya estado involucrado ya sea como director, oficial, administrador o accionista;
- Si alguna compañía u organización con la que el aspirante haya tenido relación como director, oficial, administrador, accionista o contralor, alguna vez se haya visto forzada a terminar sus operaciones, durante el tiempo que el aspirante laboraba en ella o un año después de haber mantenido alguna relación.