

Superintendencia General de Seguros

Sesión 3:

PBS 5: idoneidad del personal
Relevancia en un modelo SBR

Tomás Soley Pérez

Superintendente General de Seguros

27 de noviembre, 2016



Temas a tratar

◆ ¿Qué dice el estándar?

◆ ¿Cómo se implementa en Costa Rica?

◆ Desafío inmediato



Temas a tratar

◆ ¿Qué dice el estándar?

◆ ¿Cómo se implementa en Costa Rica?

◆ Desafío inmediato



IAIS- Mejores prácticas en los tres pilares

1. Solvencia y requerimiento de capital.
2. Valoración de activos y pasivos.
3. Formas de capital.
4. Reporte financiero e información.

Financiero

1. Gobierno corporativo.
2. Directores, accionistas y gerencial.
3. Control interno.
4. Administración de riesgos.
5. Relaciones con grupo de interés.

Gobierno

1. Integridad como inversionista institucional.
2. Revelación de información relevante al mercado y los accionistas.
3. Transparencia y trato justo al asegurado.

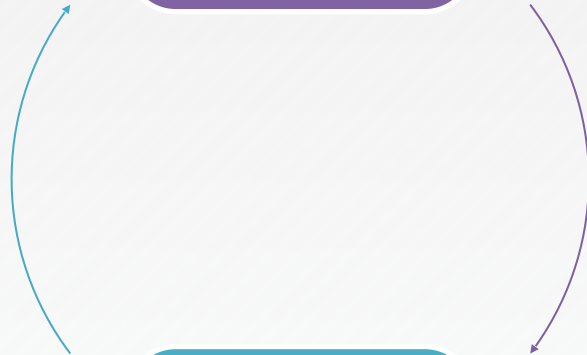
Conducta de mercado

Modelo SBR – concepto básico



Gestión

Capital



Gobierno Corporativo y Gestión de riesgos
Las tres líneas de defensa



No hay capital que resista una mala gestión

PBS 5: Idoneidad del personal

El supervisor establece que los miembros del Consejo de Administración, la alta gerencia, las personas claves que desempeñan funciones de control y los accionistas mayoritarios de una aseguradora **deben ser personas idóneas** para llevar a cabo sus funciones.

- ❖ Consejo de Administración, Altos Directivos, y el Personal Clave en Funciones de Control, tener la **competencia e integridad** para cumplir sus respectivas funciones.
- ❖ Accionistas Relevantes, tener la **solidez financiera y la integridad** para cumplir sus funciones.



IAIS – Comité de implementación



Principio Básico de Supervisión	Nivel de Observancia *
PBS 4 Autorización	Ampliamente Observado
PBS 5 Idoneidad del personal	Parcialmente Observado
PBS 7 Gobierno Corporativo	Ampliamente Observado
PBS 8 Gestión de Riesgos y Controles Internos	Ampliamente Observado

IAIS – Brechas relevantes

Junta Directiva

- No se evalúa la idoneidad de la junta directiva como órgano colegiado.

Accionistas

- No se evalúa la capacidad financiera de los accionistas relevantes como fuente de capital.

Reporte al supervisor

- La normativa no requiere reportar los cambios en idoneidad

Acciones correctivas

- El supervisor toma acciones correctivas cuando se observa problemas de idoneidad.

Intercambio de información

- Necesidad de MMoU con supervisores de otras jurisdicciones.



**Reglamento de
Gobierno
Corporativo**

**Reglamento de
gestión de riesgos**

**Marco de
evaluación de
entidades**

Temas a tratar

◆ ¿Qué dice el estándar?

◆ **¿Cómo se implementa en Costa Rica?**

◆ **Desafío inmediato**



Normativa relevante

Compromisos
CAFTA-
normativa
Gobierno

Corporativo,
Gestión
de riesgos
y

Ley
Reguladora
del
mercado
de seguros
Reglamentos
o
autorizaciones
Anexo #4

Normativa



Normativa relevante



CAFTA -DR

- La regulación debe cumplir los principios de IAIS.
- PBS. 4, 5 6 y 7 resumen temas de gobernanza e idoneidad.

Ley Reguladora del Mercado de Seguros

- Artículo 9.
Integración de Junta Directiva
 - al menos 5 cinco miembros
 - reconocida honorabilidad y comproba

Reglamento de autorizaciones

- Anexo 4. Punto III,
Apartado B, establece requisitos de idoneidad de miembros de Junta Directiva
- Define criterios de valoración

Reglamento de Gobierno Corporativo

- Artículo 16 y 17 establece requisitos de idoneidad de los Miembros de la Junta Directiva
- Artículo 4 define el criterio de

Remisión de información

- Mediante el sistema de roles en Sugese en Línea se recibe información relevante de miembros de Junta Directiva y altos cargos.

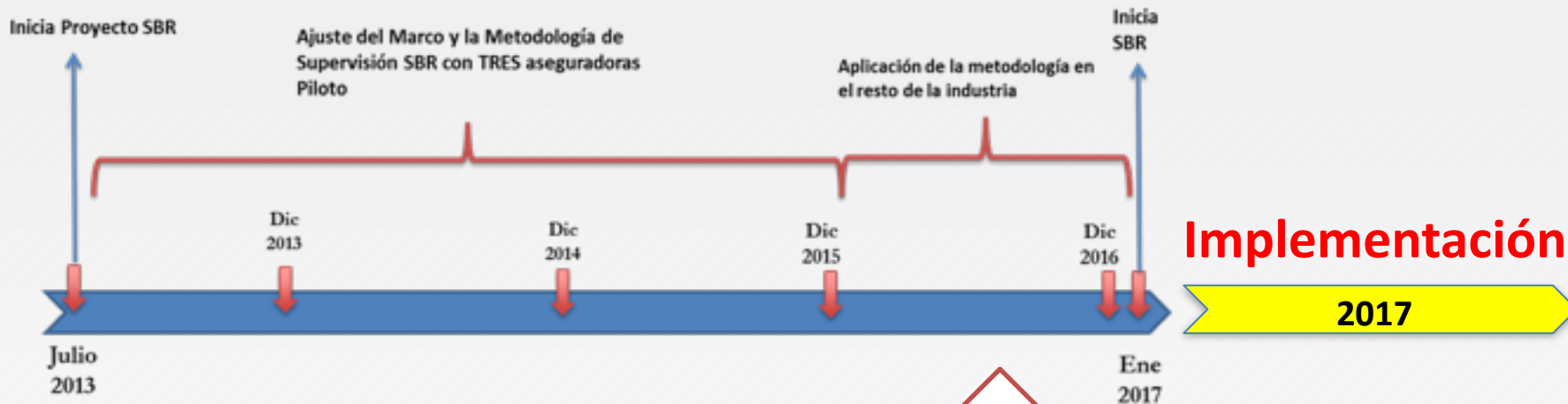
Reglamento de gobierno corporativo

Artículo 17. Perfil de los miembros del Órgano de Dirección

- ◆ Balance de habilidades, competencias y conocimientos, que de forma colectiva posean las aptitudes necesarias.
 - ◆ Personas de reconocida honorabilidad.
 - ◆ Comprenden su papel en el Gobierno Corporativo.
 - ◆ Capaces de ejercer un juicio sólido y objetivo
 - ◆ Con formación, conocimientos y experiencia, amplios y demostrables para promover la diversidad de opinión.
- ◆ Notificar a la superintendencia si algún miembro deja de tener el perfil.



Modelo SBR – hoja de ruta



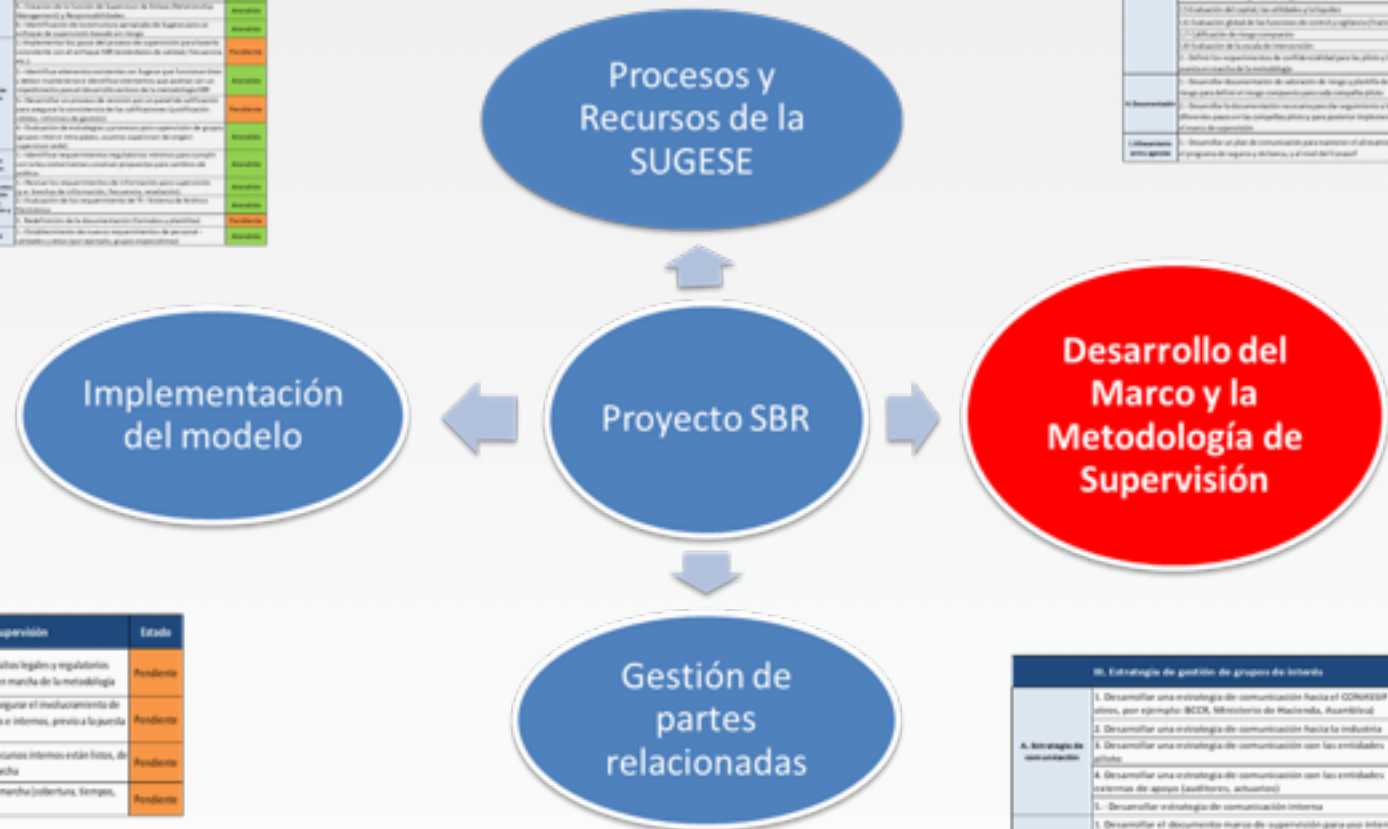
Artículo 9 de la sesión 1236-2016 del 8 de marzo de 2016:

2.- Aprobar, para el proyecto Supervisión Basada en Riesgos de la Superintendencia General de Seguros, el cambio en la hoja de ruta original para la etapa que inicia según el Plan de Trabajo 2016-2017, conforme al siguiente detalle: **i) establecer que para el año 2016 se aplicará la metodología a dos entidades adicionales y, en la medida de las posibilidades, se podrán incluir otros casos, ii) una vez aprobada la normativa y, en las condiciones que sus normas transitorias lo señalen, ampliar la aplicación de la metodología al resto de la industria y iii) continuar con el Plan de Trabajo 2016-2017.**”

Áreas de trabajo

I. Metodología, procesos y recursos		Estado
1. Metodología	1.1. Metodología de supervisión	Pendiente
	1.2. Metodología de gestión	Pendiente
	1.3. Metodología de comunicación	Pendiente
	1.4. Metodología de evaluación	Pendiente
2. Procesos	2.1. Proceso de supervisión	Pendiente
	2.2. Proceso de gestión	Pendiente
3. Recursos	3.1. Recursos humanos	Pendiente
	3.2. Recursos materiales	Pendiente

II. Desarrollo del documento marco y la metodología		Estado
1. Desarrollo del documento marco	1.1. Documento marco de supervisión	Pendiente
	1.2. Documento marco de gestión	Pendiente
	1.3. Documento marco de comunicación	Pendiente
	1.4. Documento marco de evaluación	Pendiente
2. Metodología	2.1. Metodología de supervisión	Pendiente
	2.2. Metodología de gestión	Pendiente
	2.3. Metodología de comunicación	Pendiente
	2.4. Metodología de evaluación	Pendiente
3. Recursos	3.1. Recursos humanos	Pendiente
	3.2. Recursos materiales	Pendiente
	3.3. Recursos financieros	Pendiente
	3.4. Recursos tecnológicos	Pendiente

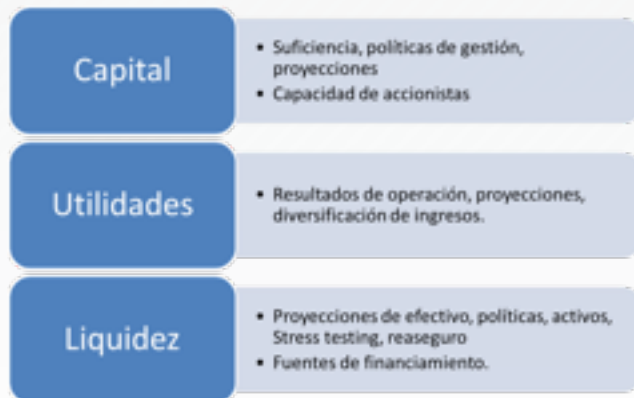
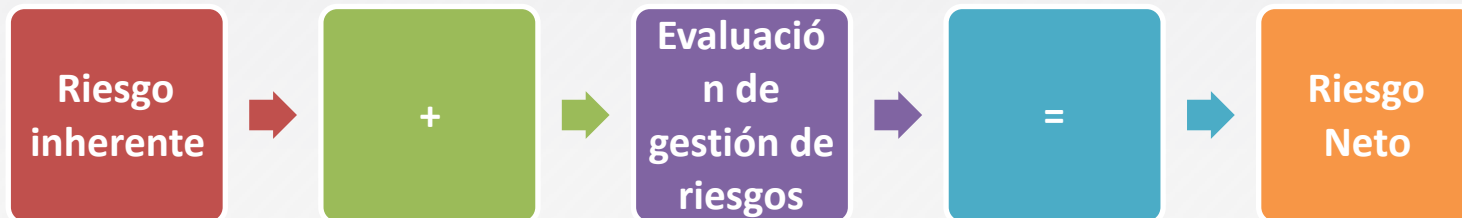


III. Lanzamiento del marco de supervisión		Estado
A. Requisitos regulatorios y legales	1. Asegurar que todos los pre requisitos legales y regulatorios sean alineados antes de la puesta en marcha de la metodología	Pendiente
B. Desarrollo de grupo de interés	1. Desarrollar una estrategia para asegurar el involucramiento de todos los grupos de interés, externos e internos, previo a la puesta en marcha de la metodología	Pendiente
C. Capacidades internas	1. Asegurar que las capacidades y recursos internos están fijos, de acuerdo con el plan de puesta en marcha	Pendiente
D. Plan de puesta en marcha	1. Desarrollar un plan de puesta en marcha (cobertura, tiempos, recursos)	Pendiente

III. Estrategia de gestión de grupos de interés		Estado
A. Estrategia de comunicación	1. Desarrollar una estrategia de comunicación hacia el COFIDE (y otros, por ejemplo: BCCR, Ministerio de Hacienda, Asamblea)	Pendiente
	2. Desarrollar una estrategia de comunicación hacia la industria	Pendiente
	3. Desarrollar una estrategia de comunicación con las entidades piloto	Pendiente
	4. Desarrollar una estrategia de comunicación con las entidades sistemas de apoyo (auditores, actuarios)	Pendiente
B. Documentación	1. Desarrollar estrategia de comunicación interna	Pendiente
	2. Desarrollar el documento marco de supervisión para uso interno y posterior publicación en el sitio de internet	Pendiente
	3. Desarrollo de los guías necesarias para distribución pública	Pendiente

Modelo SBR – Metodología

ACTIVIDADES SIGNIFICATIVAS



**Nivel de riesgo y
Medidas de
actuación**

Temas a tratar

◆ ¿Qué dice el estándar?

◆ ¿Cómo se implementa en Costa Rica?

◆ **Desafío inmediato**



Desafío inmediato

- ◆ Implementar el marco de supervisión basado en riesgos que incentive estructuras robustas de:
 - ◆ Gobierno corporativo
 - ◆ Gestión de riesgos
- ◆ La idoneidad del personal es una pieza clave del modelo.
- ◆ Más que nuevas reglas... efectividad de la supervisión



¡MUCHAS GRACIAS!



Datos de contacto:

www.sugese.fi.cr

sugese@sugese.fi.cr

Tel: 2243-5108

Fax:2243-5151

