

PLAN
ESTRATÉGICO
2020-2023



VERSIÓN
AJUSTADA
2022

La información contenida en este documento es propiedad intelectual de la Superintendencia de Pensiones (SUPEN). La SUPEN no se hace legalmente responsable de la transmisión incorrecta de la información aquí contenida. La confección del documento estuvo a cargo de la División de Planificación y Normativa de la SUPEN. Cualquier duda a consulta sobre este documento favor canalizarla a la dirección de correo: Supen@Supen.fi.cr

Este documento ha sido puesto en consideración del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y de la Contraloría General de la República.

CONTENIDO

| | |
|--------------------------------|----|
| Presentación..... | 4 |
| Antecedentes..... | 5 |
| Partes Interesadas..... | 9 |
| Análisis FODA | 10 |
| Riesgos Institucionales | 11 |
| Alineamiento Estratégico | 12 |
| Objetivo 1:..... | 15 |
| Objetivo 2:..... | 16 |
| Objetivo 3:..... | 16 |
| Objetivo 4:..... | 17 |
| Hoja de ruta SUPEN | 19 |

PRESENTACIÓN

La confección de este documento se logró gracias a un proceso de discusión con las diferentes partes interesadas de la organización, evaluando las mejores estrategias posibles que pudieran realizarse antes del 2023, plazo dispuesto por el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero para los planes estratégicos de los supervisores finalicen su ciclo.

El sistema de pensiones costarricense enfrenta una serie de desafíos que se han venido acelerando en los últimos años, como consecuencia de los cambios demográficos y las transformaciones del mercado laboral.

El envejecimiento de la población, una reducción importante en la tasa de natalidad, se suman a un alto nivel de informalidad en las relaciones laborales, a transformaciones en las jornadas laborales y a los esquemas de remuneración a los trabajadores (distintos a los salarios en planilla), lo cual debe tenerse en consideración para que el Sistema de Pensiones siga otorgando protección, especialmente para la vejez.

Hoy en día nos encontramos con una importante población adulta mayor en pobreza con ingresos que apenas alcanzan para cubrir necesidades de alimentación. Existen regímenes de pensiones con desbalances actuariales con beneficios que superan su nivel el nivel de contribución. Es por esto, por lo que se requiere una revisión y ajustes en su diseño, donde se den soluciones concretas para la mitigación de los riesgos tendientes a incrementar el bienestar de los afiliados y pensionados.

Dentro de los objetivos primordiales de este plan estratégico se presentan soluciones para enfrentar estos desafíos y lograr un sistema de pensiones más robusto propiciando mayor el bienestar de nuestra población. Es plan estratégico ajustado contempla la revisión de la misión y visión de la SUPEN y responde al alineamiento estratégico necesario para su consecución. En lo fundamental hemos definido una ruta clara para el logro de los objetivos estratégicos, detallando para cada uno de ellos sus estrategias, actividades y proyectos para alcanzarlos.

ANTECEDENTES

La Superintendencia de Pensiones fue creada por la Ley del Régimen privado de Pensiones Complementarias, No. 7523 del 7 de julio de 1995, como un órgano de desconcentración máxima, con personalidad y capacidad jurídicas instrumentales, y adscrito al Banco Central de Costa Rica. Inició sus funciones en agosto de 1996.

De acuerdo con el texto original del artículo 33 de esa Ley, correspondía a la SUPEN regular y fiscalizar el Régimen de Pensiones, no obstante, las funciones asignadas a este órgano en el artículo 35 de dicho cuerpo normativo circunscribían su competencia a autorizar y fiscalizar el funcionamiento de las operadoras de planes de pensiones complementarias creadas con el objeto de administrar planes privados de pensiones complementarias.

En febrero de 2000, con la aprobación de la Ley de Protección al Trabajador, No. 7983, el ámbito de acción de la SUPEN varió considerablemente. Quedaron bajo la supervisión de la SUPEN los regímenes básicos de pensiones, tanto el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) como los regímenes especiales sustitutos de este (Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Poder Judicial, Régimen de Pensiones con cargo al Presupuesto Nacional y Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Benemérito Cuerpo de Bomberos) y los fondos complementarios de pensiones creados por leyes especiales o convenciones colectivas.

Por otra parte, a la SUPEN le fue encargada la regulación y supervisión de los nuevos regímenes que creó la Ley de Protección al Trabajador, a saber: el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias, los Fondos de Capitalización Laboral, el Ahorro Voluntario, y el Régimen Voluntario de Pensiones Complementarias, ambos basados en sistemas de capitalización individual. Además, la nueva ley le asignó la obligación de velar por el otorgamiento de los beneficios a los afiliados al sistema de pensiones por parte de las entidades autorizadas, regímenes básicos y fondos creados por leyes especiales, aspecto que no estaba contemplado en la legislación anterior.

A finales de 2002, por medio de una reforma al artículo 36 de la Ley No. 7523, se le encargó a la SUPEN la supervisión de la labor realizada por la Dirección Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el otorgamiento de

las pensiones con cargo al presupuesto nacional, en relación con la legalidad y oportunidad de las resoluciones y en lo relativo a las modificaciones y revalorizaciones de las pensiones que son competencia de la mencionada Dirección.

Los cambios operados con la Ley de Protección Trabajador asignaron a la SUPEN de forma concreta responsabilidades y funciones en los ámbitos que adelante se señalan. Estas orientaciones con piezas fundamentales de nuestro alineamiento estratégico.

- Velar por el equilibrio actuarial de los regímenes administrados
- Supervisar la inversión de los recursos administrados, dictar políticas respecto a composición y valoración de carteras.
- Comprobar la correcta imputación de los aportes
- Contar con información confiable y oportuna de los sistemas. Definir contenido, forma y periodicidad de la información por suministrar sobre situación financiera de los sistemas, características y costos.

De acuerdo con el artículo 33 de la Ley No. 7523, la SUPEN cuenta con un superintendente y un intendente. Además, y de conformidad con el artículo 169 de la Ley de Mercado de Valores, No. 7732 de 17 de diciembre, la SUPEN funciona bajo la dirección de un órgano denominado Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF), al cual le corresponde, entre otros: nombrar y remover al superintendente e intendente de pensiones; aprobar las normas generales de organización de la superintendencia; aprobar el plan anual operativo y los presupuestos de la superintendencia; conocer y resolver en apelación los recursos interpuestos contra las resoluciones dictadas por el superintendente; y aprobar los reglamentos necesarios para el cumplimiento de las competencias asignadas a la superintendencia.

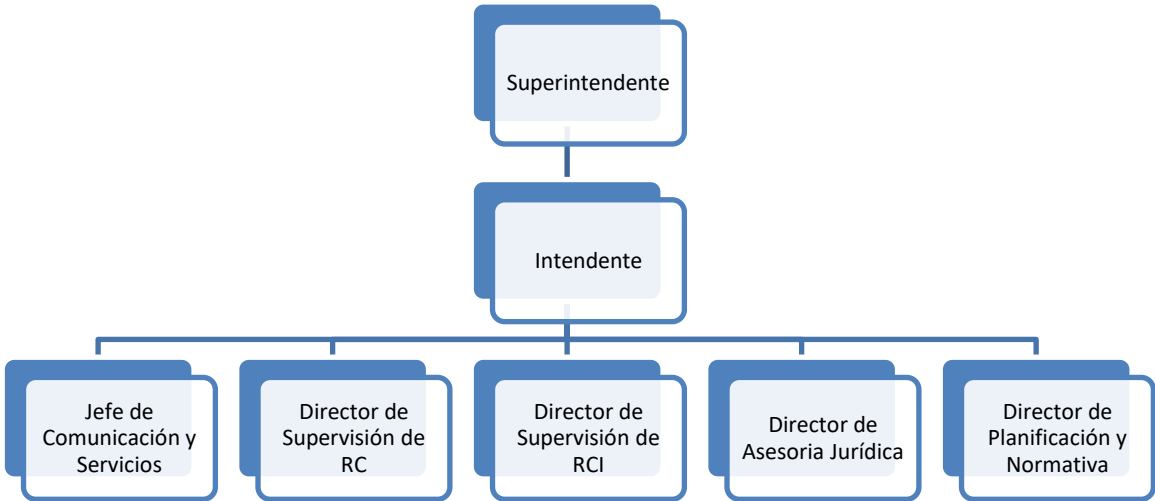
La integración que debe adoptar el CONASSIF cuando se reúna para conocer asuntos de SUPEN se encuentra prevista en el artículo 35 de la No. 7523. En este caso, el Ministro o Viceministro de Hacienda será sustituido por el Ministro de Trabajo o su representante. Además, se adicionará un miembro nombrado por la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, con base en una terna propuesta por la Asamblea de Trabajadores del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Con esta disposición el legislador se asegura que, cuando el CONASSIF vaya a conocer asuntos relacionados con la Superintendencia de Pensiones, contará con

la participación de dos representantes del sector social, a saber: a.- el Ministro de Trabajo, quien tiene asignada la rectoría del sector; b.- un representante de la Asamblea de Trabajadores del Banco Popular.

Dirección de la organización

La dirección de la SUPEN está conformada por: el Superintendente de Pensiones, el Intendente de Pensiones, el Director de División de Planificación y Normativa, el Director de Supervisión del Régimen de Capitalización Individual, el Director de Supervisión de los Regímenes Colectivos, el Director de Asesoría Jurídica y el Jefe de Comunicación y Servicios.



Sistema de Gestión Certificado

El sistema de gestión de calidad de la SUPEN, por medio del cual se atiende los requerimientos de control interno dictados por la Contraloría General de la Republica, se encuentra debidamente certificado bajo la Norma ISO 9001:2015 desde el 2008.

Recursos

El presupuesto de la Superintendencia de Pensiones está financiado según lo establecido en Ley Reguladora del Mercado de Valores (Ley No. 7732) en su artículo 174, recientemente modificada por la Ley No. 9746 del 16 de octubre de 2019, en donde se establece un financiamiento conjunto entre los sujetos fiscalizados y el Banco Central de Costa Rica, con una gradualidad que inicia cobrando a los supervisados un 20% del presupuesto anual en el 2020 y alcanzando un 50% de éste en el 2027.

PARTES INTERESADAS

Para la formulación de este Plan Estratégico se tomó en cuenta la información y los requerimientos de las siguientes partes interesadas:

- Afiliados y Pensionados al Sistema Nacional de Pensiones.
- Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero.
- Banco Central de Costa Rica.
- Asamblea Legislativa de la Republica de Costa Rica.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.
- Ministerio de Hacienda.
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD).
- International Organization of Pension Supervisors (IOPS).
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID-REDPLAC).
- Asociación internacional de Organismos de Supervisión (AIOS).
- Conferencia Interamericana de Seguridad Social CISS.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

ANÁLISIS FODA (ACTUALIZADO 2022)

Fortalezas

- Experiencia y conocimiento técnico para el desarrollo de las funciones.
- Personal con capacidad de adaptación, comprometido y con valores éticos.
- Competencias legales para llevar a cabo la supervisión en los regulados.
- Cultura que impulsa el uso de tecnologías.
- Acceso integrado a la información histórica de todos los participantes del SNP.
- Gestión orientada a las mejores prácticas, amparada en certificación ISO 9001.
-

Oportunidades

- Ser miembro de la OECD.
- Interés de organismos internacionales en la divulgación de temas financieros y previsionales.
- Existencia de un Pilar Complementario Voluntario de Pensiones.
- Iniciativas de Ley que procuran fortalecer las potestades de supervisión sobre algunas entidades y conductas en el Sistema Nacional de Pensiones.

Debilidades

- Desalineamiento de la documentación del MSBR observada a partir de la experiencia en su aplicación.
- Ausencia de una visión transversal de los riesgos en la supervisión.
- Carencia de instrumentos para medir la efectividad de la comunicación con los afiliados y supervisados.
- Proceso de contratación del recurso humano lento debido a la dependencia del BCCR.
- Ausencia de un plan de continuidad (sucesión) para el recurso humano.
- Deficiencias en el marco legal de algunos sujetos supervisados.

Amenazas

- El envejecimiento de la población, reducción en la natalidad mayor a la esperada, cambios en el mercado laboral e informalidad.
- Decisiones políticas que puedan debilitar el SNP.
- Economía comprometida por riesgos geopolíticos, ambientales y sanitarios.
- Dificultad de lograr acuerdos en las autoridades para llevar a cabo los cambios que requiere el SNP.
- Ataques cibernéticos al sistema financiero.

RIESGOS INSTITUCIONALES

La Superintendencia de Pensiones, en cumplimiento de lo indicado en la Ley de Control Interno, así como con la normativa dictada con posterioridad por la Contraloría General de la República y el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, incluyó la gestión de riesgos en el Sistema de Gestión de la Calidad, como una actividad regular de la institución, con el propósito de ayudar al cumplimiento de los objetivos de la organización, ante la eventual ocurrencia de eventos previsible adversos.

Desde el punto de vista estratégico de SUPEN, se pueden citar los siguientes riesgos asociados que han sido analizados en el presente ejercicio estratégico:

- Cumplimiento de los planes y cronogramas de trabajo asociados al proceso de supervisión de los entes regulados, producto de factores ajenos a nuestro control, como la situación actual del COVID 19.
- Atención puntual de requerimientos de las partes interesadas, dados los requerimientos urgentes que surgen en la dinámica del sistema de pensiones.
- Detectar en la planificación requerimientos importantes de atender de cara a las necesidades de los participantes en el sistema de pensiones.
- Contar con adecuados indicadores de medición para la evaluación de las estrategias y su impacto en la consecución de los objetivos institucionales.
- Contar con la infraestructura tecnológica suficiente que garantice la conectividad durante las labores en teletrabajo.
- Contar con la atención adecuadas de incidentes al personal de la institución debido al distanciamiento del personal respecto al edificio.

Todos estos riesgos están siendo mitigados mediante ejercicios periódicos de evaluación de cumplimiento de la planificación estratégica y valoración de riesgos y calidad.

ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO

Marco Estratégico

Misión

Somos la institución encargada de supervisar el sistema costarricense de pensiones, para la protección de los intereses de los afiliados y pensionados.

Visión

Ser referente internacional en el fortalecimiento del sistema multipilar de pensiones en procura del bienestar de las personas.

Valores institucionales

- **Integridad:** actuamos con rectitud para cumplir con nuestros compromisos.
- **Transparencia:** informamos con claridad, veracidad y oportunidad sobre nuestras actuaciones.
- **Mejora continua:** promovemos el uso de mejores prácticas para brindar servicios de alta calidad a nuestros clientes.
- **Trabajo en equipo:** laboramos de manera coordinada, en un ambiente de respeto y cordialidad, para alcanzar los objetivos de la organización.

Valor público

Crear confianza en el Sistema Nacional de Pensiones, promoviendo la regulación y la supervisión adecuada, para el bienestar de los afiliados y pensionados.

Objetivos Estratégicos

1. Vigilar la gestión de los participantes del Sistema Nacional de Pensiones, mediante un modelo de supervisión basado en riesgos, para proteger los intereses de los afiliados y pensionados.
2. Fortalecer el Sistema de Pensiones mediante un marco jurídico que promueva una mayor cobertura y protección para los afiliados y pensionados.
3. Empoderar al afiliado y pensionado dotándolo de información y herramientas para mejorar su educación previsional.
4. Fortalecer la gestión institucional mediante la mejora de sus recursos y procesos para la óptima prestación de los servicios.

Proyectos finalizados en el periodo

| Proyecto | Detalle |
|---|--|
| 1. Modelo de Supervisión Basado en Riesgo (MSBR): Implementación (2019): | Se fortalece y actualiza el enfoque de supervisión orientado a la gestión de los riesgos, así como brindar un marco para la gestión y evaluación de riesgos de las entidades reguladas de acuerdo con sanas prácticas. |
| 2. Reforma al Artículo 6. Reglamento de Beneficios del Régimen Complementario de Pensiones (2020) | Permite el uso varias modalidades de pensión al amparo de la Ley 9906. |
| 3. Reglamento de Autorizaciones (2021) | Marco regulatorio claro y congruente sobre los productos que pueden ofrecer las operadoras a los afiliados que requieran la aprobación del supervisor. |
| 4. Sistema de Créditos (2020) | Desarrollo de un sistema de información para la captura, procesamiento y generación de indicadores para las carteras de crédito de los fondos supervisados por la división de Regímenes Colectivos. |
| 5. Sistema Manejo de Liquidez (2021) | Define e implementa un módulo para la carga de información de los instrumentos para el manejo de liquidez. |
| 6. Estados de Cuenta (2021) | Promover el entendimiento de los objetivos de los productos previsionales y del fondo de capitalización laboral mediante la modificación del contenido de los estados de cuenta para el Régimen de Capitalización Individual. |
| 7. Estrategia de Comunicación (2021) | Establece la estrategia de comunicación interna y externa que permite empoderar al público en general, con especial énfasis en el afiliado y el pensionado, dotándolo de información y herramientas para mejorar su educación previsional. |
| 8. Reportes para Supervisar (2021) | Automatiza el proceso de elaboración de reportes para que en un mismo sistema pueden crearse cuadros e indicadores para la supervisión y análisis de los fenómenos que se vayan descubriendo a partir de los datos |

ESTRATEGIAS, ACTIVIDADES Y PROYECTOS

POR OBJETIVO

OBJETIVO 1: VIGILAR LA GESTIÓN DE LOS SUPERVISADOS, MEDIANTE UN MODELO DE SUPERVISIÓN BASADO EN RIESGOS, PARA PROTEGER LOS INTERESES DE LOS AFILIADOS Y PENSIONADOS

| Estrategias | Actividades | Acciones |
|--|---|---|
| 1.1. Evaluar la gestión de los riesgos inherentes mediante metodologías que permitan supervisar la situación de los fondos de pensión. | <p>1.1.1. Desarrollo de metodologías para la modelación de riesgos inherentes incluido el riesgo de créditos y evaluación del desempeño financiero de los fondos de pensión con enfoque SupTech.</p> <p>1.1.2. Ajustar el MSER para armonizar con la SBR-Consolidada y para incorporar mejoras identificadas al completar perfiles de riesgo.</p> | <p>1.1.1.1. Creación de un tablero de indicadores de alerta temprana para la Supervisión con indicadores de riesgo financieros y modelación actuarial, RORAC y manuales de información (Proyecto).</p> <p>1.1.1.2. Contar con un tablero de indicadores generados por los supervisados (apetito al riesgo de los fondos, estrategias de inversión, límites internos) (Proyecto).</p> <p>1.1.2.1. Actualización del Marco de Supervisión, Procedimientos, Perfil Riesgo, Planes de Acciones y Requerimientos de las dos áreas de supervisión para ajustar documentos del MSER. (Autorizados por Panel de Revisión ampliado).</p> |
| 1.3 Promover las reformas legales necesarias para dotar de competencias a la superintendencia en la supervisión y regulación del sistema de pensiones. | 1.3.1 Aumentar las capacidades de supervisión en temas de gobierno corporativo, marco sancionatorio, intervención administrativa y protección al consumidor financiero. | <p>1.3.1.1. Elaborar un texto de reforma legal para a SUPEN de nuevas capacidades para ejercer la supervisión (Proyecto)</p> <p>1.3.1.2. Impulsar en la Asamblea Legislativa el texto sustitutivo para el proyecto de Ley al Consumidor Financiero</p> |

OBJETIVO 2: FORTALECER EL SISTEMA DE PENSIONES MEDIANTE UN MARCO JURÍDICO QUE PROMUEVA UNA MAYOR COBERTURA Y PROTECCIÓN PARA LOS AFILIADOS Y PENSIONADOS.

| Estrategias | Actividades | Acciones |
|--|--|---|
| 2.1. Impulsar las reformas necesarias para alcanzar la cobertura, sostenibilidad y suficiencia del SNP y del FCL | <p data-bbox="653 461 1171 594">2.1.1 Elaborar propuestas que mejoren la cobertura y la suficiencia de SNP y del FCL.</p> <p data-bbox="653 776 1171 1010">2.1.2 Evaluar el desarrollo de los fondos voluntarios y proponer las reformas pertinentes para su futuro crecimiento.</p> <p data-bbox="653 1052 1171 1282">2.1.3 Diseñar el esquema de afiliación en la etapa de beneficios del ROP que maneje las particularidades del mercado laboral.</p> | <p data-bbox="1171 461 2003 493">2.1.1.1 Promover un Consejo Nacional de Pensiones</p> <p data-bbox="1171 529 2003 613">2.1.1.2 Elaborar los estudios técnicos para impulsar la reforma para la Pensión Básica Universal</p> <p data-bbox="1171 649 2003 734">2.1.1.3. Analizar la viabilidad técnica y legal de unificar los fondos básicos</p> <p data-bbox="1171 769 2003 854">2.1.2.1. Proponer reformas al régimen voluntario para consolidarlo en nuestros Sistema</p> <p data-bbox="1171 1052 2003 1185">2.1.3.1 Proponer las reformas normativas para la implementación de fondos generacionales dando énfasis a la protección de los pensionados actuales y futuros.</p> |

OBJETIVO 3: EMPODERAR AL AFILIADO Y PENSIONADO DOTÁNDOLO DE INFORMACIÓN Y HERRAMIENTAS PARA MEJORAR SU EDUCACIÓN PREVISIONAL.

| Estrategias | Actividades | Acciones |
|---|---|--|
| 3.1 Mejorar la información disponible del Sistema Nacional de Pensiones y sus reformas. | 3.1.1. Crear herramientas para la toma de decisiones 3.1.2. Generar alianzas estratégicas para reforzar esfuerzos de empoderar al afiliado | 3.1.1.1. Desarrollar herramientas automatizadas para la publicación de estadísticas del SNP 3.1.1.2. Crear un índice de evaluación de la gestión de las entidades supervisadas a sus clientes 3.1.2.1. Establecer acuerdos de cooperación con: RED PLAC, MEIC, IOPS, gestores de pensiones y otras Superintendencias del mundo para el desarrollo de proyectos de generación de cultura financiera |

OBJETIVO 4: FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL MEDIANTE LA MEJORA DE SUS RECURSOS Y PROCESOS PARA LA ÓPTIMA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS.

| Estrategias | Actividades | Acciones |
|---|---|--|
| 4.1 Adecuar la estructura organizacional al MSBR | 4.1.1 Evaluar los procesos y la organización de cara a los requerimientos del MSBR | 4.1.1.1 Coordinar y dar seguimiento a la elaboración de un diagnóstico para verificar si la estructura organizacional y los procesos de las superintendencias se ajustan a las necesidades de modelo de supervisión basado en riesgo 4.1.1.2 Plan piloto de conformación de un único equipo de supervisor de inversiones. |
| 4.2 Optimización de los procesos de servicio y apoyo de la organización | 4.2.1 Evaluar los procesos que demandan más tiempos y trámites a las áreas de SUPEN | 4.2.1.1 Reingeniería a las prácticas institucionales en los procedimientos de trabajo |

HOJA DE RUTA SUPEN

Proyectos Estratégicos por año de inicio

| Objetivo | 2022 | 2023 |
|------------|--|---|
| I | <p>1.1.1.1. Creación de un tablero de indicadores de alerta temprana para la Supervisión con indicadores de riesgo financieros y modelación actuarial, RORAC y manuales de información (Proyecto)</p> <p>1.1.2.1. Actualización del Marco de Supervisión, Procedimientos, Perfil Riesgo, Planes de Acciones y Requerimientos de las dos áreas de supervisión para ajustar documentos del MSER. (Autorizados por Panel de Revisión ampliado)</p> <p>1.3.1.1. Elaborar un texto de reforma legal para a SUPEN de nuevas capacidades para ejercer la supervisión (Proyecto)</p> | <p>1.1.1.2 Contar con un tablero de indicadores generados por los supervisados (apetito al riesgo de los fondos, estrategias de inversión, límites internos) (Proyecto)</p> |
| II | <p>2.1.1.1 Promover un Consejo Nacional de Pensiones</p> <p>2.1.1.2 Elaborar los estudios técnicos para impulsar la reforma para la Pensión Básica Universal</p> <p>2.1.2.1. Proponer reformas al régimen voluntario para consolidarlo en nuestro Sistema</p> <p>2.1.3.1 Proponer las reformas normativas para la implementación de fondos generacionales dando énfasis a la protección de los pensionados actuales y futuros.</p> | <p>2.1.1.3. Analizar la viabilidad técnica y legal de unificar los fondos básicos</p> |
| III | <p>3.1.1.1. Desarrollar herramientas automatizadas para la publicación de estadísticas del SNP</p> <p>3.1.2.1. Establecer acuerdos de cooperación con: RED PLAC, MEIC, IOPS, gestores de pensiones y otras Superintendencias del mundo para el desarrollo de proyectos de generación de cultura financiera</p> | <p>3.1.1.2. Crear un índice de evaluación de la gestión de las entidades supervisadas a sus clientes</p> |
| IV | <p>4.1.1.1 Coordinar y dar seguimiento a la elaboración de un diagnóstico para verificar si la estructura organizacional y los procesos de las superintendencias se ajustan a las necesidades de modelo de supervisión basado en riesgo</p> <p>4.1.1.2 Plan piloto de conformación de un único equipo de supervisor de inversiones.</p> | <p>4.2.1.1 Reingeniería a las prácticas institucionales en los procedimientos de trabajo</p> |

