



BUENAS PRÁCTICAS DE GOBIERNO DE LAS AUTORIDADES SUPERVISORAS DE PENSIONES

Noviembre 2013

BUENAS PRÁCTICAS DE GOBIERNO DE LAS AUTORIDADES SUPERVISORAS DE PENSIONES

Introducción

1. La promoción de un buen gobierno ha estado en el corazón de los esfuerzos permanentes de reforma en muchos países en los últimos años, generando amplia investigación además de la adopción de normas y principios nacional e internacionalmente reconocidos en este tema. La adherencia a buenas prácticas de gobernanza por los fondos de pensiones privados (y otras instituciones financieras responsables de gestionar y administrar pensiones privadas) y también de las autoridades públicas involucradas en su regulación y supervisión es fundamental para fortalecer los sistemas previsionales privados y mejorar la confianza pública en el proceso de supervisión.

2. Junto con diversas medidas que buscan reforzar y lograr mayor eficiencia del control y supervisión a las instituciones financieras (por ejemplo, mejorando la organización/estructuras internas, incorporando nuevas atribuciones y recursos, implementando un enfoque basado en el riesgo para la supervisión), el fortalecimiento de las estructuras de gobernanza internas también ha sido una prioridad para las autoridades de supervisión financiera, incluyendo a las autoridades de supervisión de pensiones.

3. Reconociendo la importancia crucial del buen gobierno para las autoridades de supervisión de pensiones, según destacan los Principios IOPS para la Supervisión de Pensiones Privadas¹ (noviembre 2010), IOPS ha desarrollado buenas prácticas como una orientación para sus miembros y otras autoridades de supervisión de pensiones.

Alcance y Cobertura²

4. Un sistema de buen gobierno dentro de una autoridad de supervisión de pensiones, apoyado por una efectiva gestión de riesgo y controles internos y una auditoría externa independiente, debería producir buenos resultados de gestión, responsabilidad pública y desempeño, el uso óptimo de los recursos, y una relación positiva con los actores clave relevantes y el público. En última instancia, un sistema así debiese permitir a las autoridades de supervisión de pensiones cumplir eficientemente con su mandato de supervisión y alcanzar sus principales objetivos.

5. Las actuales buenas prácticas están basadas en:

- El Principio 10 de los Principios IOPS para la Supervisión de Pensiones Privadas, que proporciona un marco sólido para la gobernanza de las autoridades de supervisión de pensiones. De acuerdo al Principio 10, la buena gobernanza puede resumirse en cuatro categorías amplias: *independencia*,

¹ IOPS Principles of Private Pension Supervision, www.iopsweb.org.

² En países de la UE, es posible que las buenas prácticas no se apliquen a aquellos fondos y planes de pensiones que están fuera del alcance de la EU Directive 2003/41/EC del Parlamento Europeo y del Consejo del 3 de junio de 2003 sobre las actividades y supervisión de instituciones para la disposición de jubilación laboral, por ejemplo, pensiones financiadas mediante reservas actuariales.

Aunque el objetivo de este documento es desarrollar criterios de buena gobernanza para las autoridades de supervisión responsables de la supervisión de planes y fondos de pensiones privados, también puede considerarse, bajo ciertas circunstancias, apropiado aplicar estos criterios a las autoridades de supervisión responsables de los planes de pensiones públicos.

*idoneidad, transparencia e integridad*³;

- Los principios de buen gobierno elaborados para otros organismos públicos;⁴ y

- Los principios y normas de buen gobierno para las instituciones financieras además de otros informes de antecedentes relacionados preparados por organizaciones internacionales, tales como IAIS⁵, OCDE⁶ o IOSCO⁷.

6. Estas buenas prácticas también están basadas en el trabajo previo desarrollado por IOPS en este ámbito, concretamente el Documento de Trabajo 10 de IOPS de noviembre 2009 sobre “Gobierno y Medición del Desempeño de las Autoridades de Supervisión de Pensiones,”⁸ además de los resultados de la evaluación del cumplimiento de los países de los Principios IOPS para la Supervisión de Pensiones Privadas. Estas buenas prácticas deben leerse en conjunto con los Principios IOPS para la Supervisión de Pensiones Privadas.

7. Las disposiciones de gobierno de las autoridades de supervisión de pensiones entre los Miembros de IOPS varían considerablemente debido a su tamaño, estructura y marco legislativo. Pese a esta diversidad, IOPS considera que pueden identificarse buenas prácticas de gobierno generales que ayudarán a los Miembros de IOPS al momento de revisar y reforzar su marco de gobernanza actual.

8. Estas buenas prácticas de gobierno no buscan duplicar ni sustituir los principios de gobierno existentes que ya han sido adoptados o estén en vigencia dentro de las autoridades de supervisión de pensiones. Su objetivo es proporcionar una lista de criterios de buena gobernanza internacionalmente reconocidos para la consideración y acción de los supervisores de pensiones. Éstos permiten a las autoridades de supervisión comparar y evaluar sus propios códigos de gobierno respecto a las buenas prácticas actuales a nivel global y les ayudan a tomar medidas para mejorarlas, si es necesario.

9. Las buenas prácticas para la gobernanza de IOPS se ajustan a diversos tipos de estructuras organizacionales de las autoridades de supervisión de pensiones (especializadas, parcialmente integradas e integradas) y a un amplio rango de disposiciones de gobierno adoptados por los Miembros de IOPS.

10. Para lograr consistencia y asegurar que las buenas prácticas para la gobierno de IOPS cubran una amplia variedad de estructuras legales, organizacionales, procedimentales, y administrativas de los actuales y futuros Miembros de IOPS, a continuación se enumeran los siguientes términos generales

³ Nota al pie 14 del Principio 10 de la IOPS, www.iopsweb.org.

⁴ The Good Governance Standard for Public Services, UK, 2004, <http://www.cipfa.org/policy-and-guidance/reports/good-governance-standard-for-public-services>

Foundation of Governance, Australian Public Services Commission, April 2009, <http://www.apsc.gov.au/foundations/introduction.htm>

Public Sector Governance, the Australian National Audit Office, August 2003; <http://www.anao.gov.au/Publications/Better-Practice-Guides?page=3>

⁵ IAIS Insurance Core Principles, Standards, Guidance and Evaluation Methodology, October 2012, <http://www.iaisweb.org/index.cfm?pageID=795>

⁶ OCDE Recommendation on Core Principles of Occupational Pension Regulation, June 2009: <http://www.OCDE.org/dataoecd/14/46/33619987.pdf>

⁷ IOSCO, Examination of Governance for collective investment schemes, June 2006, <http://www.iosco.org/library/pubdocs/pdf/IOSCOPD219.pdf>

⁸ <http://www.iopsweb.org/dataoecd/31/56/43946767.pdf>

utilizados en el texto central de las buenas prácticas, junto con sus significados.

Terminología

- *Autoridad de supervisión de pensiones*: cualquier entidad, responsable completa o parcialmente de la supervisión de fondos, planes, esquemas o disposiciones de pensiones en un país o una subdivisión de un país, tenga o no tenga su propia personalidad jurídica.⁹
- *Autoridades de supervisión*: el ministerio (responsable) u otra autoridad reglamentaria y la legislatura, cuando sea requerido bajo la legislación vigente, que sea responsable de monitorear las actividades de la autoridad de supervisión de pensiones.
- *Jefe de autoridad de supervisión de pensiones*: una persona designada por las autoridades públicas relevantes y encargada de la responsabilidad general, posiblemente compartida con otros miembros del órgano rector, de administrar a la autoridad para que cumpla eficientemente su misión y logre sus objetivos reglamentarios al tiempo que asegura el uso eficiente y ético de los recursos.
- *Órgano rector*: el órgano que tiene la responsabilidad general de dirigir y asegurar la planificación estratégica, supervisión y control de la autoridad. Este órgano puede estar compuesto exclusivamente por altos ejecutivos de la autoridad, o exclusivamente por miembros no ejecutivos, o puede tener una combinación de ambas.
- *Estructura de gobierno* de la autoridad de supervisión de pensiones generalmente se refiere al marco y a los procesos de gobernanza mediante los cuales la autoridad es dirigida, controlada y monitoreada en su responsabilidad pública.
- *Plan de pensiones*¹⁰: un plan de pensiones es un contrato legalmente vinculante con un objetivo explícito de jubilación (o –para satisfacer condiciones relacionadas con los impuestos o las disposiciones del contrato– los beneficios no pueden pagarse en absoluto o no sin una sanción significativa a menos que el beneficiario sea mayor a una edad de jubilación legalmente establecida). Este contrato puede ser parte de un contrato de trabajo más amplio, puede estar establecido en las reglas o documentos del plan, o puede ser requerido por ley. Además de tener un objetivo explícito de jubilación, los planes de pensiones pueden ofrecer beneficios adicionales, como beneficios de discapacidad, de enfermedad, y de sobrevivientes.
- *Fondo de pensiones*¹¹: un fondo de pensiones es un pozo de activos legalmente separado que forma una entidad legal independiente que se compra con los aportes a un plan de pensiones con el propósito exclusivo de financiar los beneficios del plan de pensiones. Los afiliados al plan/fondo tienen un derecho legal o beneficiario o algún otro tipo de reclamación contractual respecto a los activos del fondo de pensiones. Los fondos de pensiones asumen la forma de una entidad con fines especiales y personalidad jurídica (como un fideicomiso, una fundación, o una entidad corporativa) o bien un fondo legalmente separado sin personalidad jurídica administrada por un proveedor dedicado (Empresa Administradora de Fondos de Pensiones) u otra institución financiera en representación de los afiliados al plan/fondo.
- *Fondo de pensiones privado*¹²: un fondo de pensiones que es regulado bajo las leyes del sector

⁹ IOPS Principles on Private Pension Supervision, November 2010, www.iopsweb.org.

¹⁰ Private Pensions, OCDE Classification and Glossary, http://www.OCDE.org/documento/42/0,3746,en_2649_34853_34768618_1_1_1_1,00.html

¹¹ Idem footnote 10.

¹² Idem footnote 10.

privado.

- *Planes de pensiones privados*¹³: un plan de pensiones administrado por una institución que no sea el gobierno general. Los planes de pensiones privados pueden ser administrados directamente por un empleador del sector privado que actúe como el auspiciador del plan, un fondo de pensiones privado, o un proveedor del sector privado. Los planes de pensiones privados pueden complementar o sustituir a los planes de pensiones públicos. En algunos países, éstos pueden incluir planes para los trabajadores del sector público.
- *Entidades supervisadas*: fondos, planes, esquemas, proveedores de servicios y disposiciones de pensiones privadas que hayan estado en cualquier momento bajo la competencia (dentro de la jurisdicción) de una autoridad de supervisión de pensiones.
- *Proveedores de servicios de pensiones*: entidad que proporciona productos o servicios de pensiones privadas.

11. Estas buenas prácticas buscan ayudar a desarrollar aún más las disposiciones sobre gobierno de los Principios IOPS para la Supervisión de Pensiones Privadas que serán plenamente aplicables. Esto es particularmente relevante para aquellos Principios IOPS que incluyen temas de gobierno, como el Principio IOPS 10 y los Principios IOPS 2 a 5. Estas buenas prácticas reconocen plenamente la legislación relevante, los acuerdos y los requisitos sobre la confidencialidad con que las autoridades de supervisión de pensiones deben cumplir.

Buena Práctica #1: Jefe de la autoridad de supervisión de pensiones y órgano rector

El Jefe de la autoridad de supervisión de pensiones y su órgano rector deben ser responsables de promover y poner en práctica los buenos valores y principios de gobierno dentro de la autoridad de supervisión de pensiones.

Deben existir procesos de designación y prácticas remunerativas transparentes para el Jefe de la autoridad de supervisión de pensiones y el órgano rector.

1.1 En última instancia, los buenos valores de gobierno apuntalan la filosofía, cultura, estrategias, y procesos de toma de decisiones de la autoridad de supervisión de pensiones, y hacen posible un liderazgo fuerte. El Jefe y el Órgano rector de la autoridad de supervisión de pensiones toman la iniciativa en el desarrollo, la promoción y la mantención de buenos valores y principios de gobernanza dentro de la autoridad y aseguran la adherencia a estos principios por el personal.

1.2 La estructura de gobernanza de la autoridad de supervisión de pensiones debe estar claramente definida. La autoridad de supervisión de pensiones debe ser supervisada por un órgano rector de tamaño manejable, cuya estructura, organización y composición deben reflejar los modelos institucionales y de gobernanza específicos de cada autoridad.

1.3 El órgano rector de la autoridad de supervisión de pensiones debe ser responsable de sus decisiones y acciones y debe rendir cuentas por su desempeño ante las autoridades de supervisión.

1.4¹⁴ La designación del Jefe de la autoridad de supervisión de pensiones y los miembros del órgano rector debe realizarse mediante procedimientos explícitos y mecanismos transparentes. Un proceso de selección profesional basado en competencias asegura que solamente candidatos con cualificaciones relevantes sean considerados para dicha designación. Otros términos y condiciones relacionados con la designación del Jefe de la autoridad de supervisión de pensiones y el órgano rector, incluyendo la política remunerativa, deben ser informados públicamente. La selección de los candidatos no debe generar actuales ni futuros conflictos de interés.

1.5 El Jefe de la autoridad debe ser designado por un período fijo (normalmente entre 3 y 7 años), posiblemente renovable. Los miembros del órgano rector también deben ser designados por un período fijo de servicio (generalmente con la posibilidad de renovación). Se debe velar por lograr el equilibrio adecuado entre la continuidad de los miembros del órgano rector y su renovación con nuevos miembros. Se debe evitar cualquier reemplazo excepcional del Jefe de la autoridad de supervisión de pensiones y los miembros del órgano rector antes del plazo establecido, por razones que no incluyan incumplimiento de sus deberes o que no respeten las disposiciones de la legislación relevante, y las razones de dicho reemplazo deben ser informados públicamente.

1.6 La política remunerativa, incluyendo los bonos, relacionados con el Jefe de la autoridad de supervisión de pensiones y del órgano rector, deben estar establecidos de manera clara y transparente y deben ser informados públicamente.

¹⁴ IOPS Principle 2 of Private Pension Supervision - Independence – a ser implementada plenamente bajo esta sección.

Buena Práctica #2: Procesos de toma de decisiones

La autoridad de supervisión de pensiones debe tener procesos de toma de decisiones y procedimientos operativos bien documentados, incluyendo una clara división de responsabilidades para decisiones de supervisión con gran impacto.

El personal de la autoridad de supervisión debe tener inmunidad y protección contra acciones civiles, y su responsabilidad personal debe ser limitada.

2.1 Las decisiones dentro de la autoridad de supervisión de pensiones deben ser desarrolladas y tomadas en línea con, y para apoyar, los objetivos de alto nivel y las orientaciones estratégicas de la autoridad y deben considerar el mediano y largo plazo y estar basadas en información y, cuando sea necesario, en asesorías de buena calidad.

2.2 La autoridad de supervisión de pensiones debe revisar regularmente sus decisiones de supervisión para asegurar que estén alineadas con el objetivo de la organización y que contribuyan al logro de los mejores resultados para los usuarios del servicio de supervisión, y el público en general.

2.3 Los procesos de toma de decisiones dentro de la autoridad de supervisión de pensiones deben ser apropiadamente detallados y documentados en procedimientos internos. La documentación debe describir todas las etapas y procesos en el desarrollo, toma, revisión y aprobación de una decisión final para asegurar que las decisiones se tomen con estricto apego a los procedimientos internos y que respeten los requisitos de la legislación vigente, las regulaciones y las políticas del órgano rector.

2.4 La toma de decisiones de supervisión que tienen gran impacto sobre las entidades supervisadas, como la introducción de acciones de ejecución o el uso de sanciones, etc., en principio debe considerar una separación funcional de deberes entre aquellos que proponen tales decisiones, y aquellos que las aprueban.

2.5 También deben existir resguardos procedimentales apropiados para prevenir irregularidades que puedan surgir en el desarrollo de las operaciones, toma de decisiones y procesos de revisión.

2.6 Las principales decisiones tomadas por el órgano rector/altos ejecutivos dentro de una autoridad de supervisión de pensiones, deben ser anunciadas y explicadas a las entidades supervisadas y al público, sujeto a requisitos de confidencialidad.

2.7 La responsabilidad individual del personal de la autoridad de supervisión debe estar limitada al cumplimiento de sus deberes de buena fe.

2.8 El personal de supervisión debe contar con inmunidad y protección contra acciones civiles y los costos resultantes al defender sus acciones, mientras estén en ejercicio.

Buena Práctica #3: Controles internos, y auditorías internas y externas

La autoridad de supervisión de pensiones debe establecer y mantener controles internos efectivos, y debe estar sujeta regularmente a auditorías internas y externas independientes.

3.1 El Jefe de la autoridad de supervisión de pensiones y el órgano rector deben tener la responsabilidad principal sobre, y deben apoyar y orientar fuertemente los sistemas generales de control interno de la autoridad de supervisión de pensiones, que aseguren el funcionamiento adecuado y eficiente de la autoridad.

3.2 Los programas de gestión de riesgo (incluyendo evaluación de riesgo) deben ser desarrollados e implementados como parte de procesos de revisión/control de supervisión más amplios para identificar y evaluar los riesgos emergentes que enfrenta la autoridad, y para generar estrategias/respuestas apropiadas para mitigar estos riesgos.

3.3 Un sistema integral de controles internos debe cubrir el rango completo de las actividades, programas operativos y responsabilidades de la autoridad, permitiendo detectar oportunamente las irregularidades o debilidades y corregirlas de manera eficiente. Deben existir mecanismos de supervisión apropiados cuando la autoridad de supervisión externaliza sus funciones a terceros o contrata a expertos externos (que quedarán sujetos a las mismas normas profesionales y reglas de confidencialidad que el personal de supervisión).

3.4 El enfoque principal de los controles internos debe ser la cuidadosa evaluación y medición de los riesgos que enfrenta la autoridad y la priorización de casos que representan el mayor riesgo potencial para el logro de los objetivos reglamentarios de la autoridad. Algunos ejemplos de otros temas que podrían abordar los controles internos incluyen: adherencia por el personal a las reglas (ley o reglamento de pensiones) y procedimientos internos; el resguardo de los activos/recursos e información, la oportunidad y calidad de la producción/registro de información financiera, de gestión, y de supervisión; la apropiada recolección, resguardo, publicación y transferencia de información confidencial.

3.5. Los sistemas de control interno, incluyendo políticas, procedimientos y actividades, deben ser cuidadosamente planificadas, bien diseñadas, claramente documentadas y efectivamente comunicadas a toda la autoridad, deben ser rentables, flexibles y adaptables a los cambios en el entorno externo e interno, y deben estar sujetas a evaluaciones periódicas (especialmente en períodos inestables).

3.6 Una función de auditoría interna efectiva y objetiva debe ser parte del sistema de control interno de la autoridad. Algunos de los temas que podrían ser incluidos en la auditoría interna son: revisar la consistencia y transparencia del proceso de toma de decisiones; revisar la estricta adherencia a las reglas y políticas de gestión por el personal de supervisión; medir y evaluar la eficiencia y efectividad del sistema general de control interno; y hacer recomendaciones al Órgano rector/alta dirección sobre cómo mejorar el sistema de controles internos y corregir cualquier irregularidad observada.

3.7 El Jefe de la autoridad de supervisión de pensiones y/o el órgano rector deben asegurar la independencia operativa de la función de auditoría interna.

3.8 Además de las auditorías internas, un auditor independiente debe realizar auditorías

externas. Las auditorías externas pueden cubrir una diversidad de temas, y son utilizadas, entre otras cosas, para verificar el cumplimiento con el principio de legalidad (ley, reglamentos, acciones/procedimientos administrativos); para monitorear la consistencia y eficiencia del modelo operativo y el proceso de gestión; para hacer auditoría a las declaraciones financieras de la autoridad; para revisar, si se estima necesario, la efectividad de los sistemas de control interno de la autoridad de supervisión, incluyendo el propio funcionamiento de las auditorías internas; y para sugerir, cuando sea relevante, acciones correctivas/respuestas ante los hallazgos de las auditorías.

Buena Práctica #4: Código de conducta y administración de conflictos de interés

La autoridad de supervisión de pensiones debe establecer y adherir a su propio código de conducta establecido para todos los empleados, incluyendo al órgano rector y la alta dirección ejecutiva, y debe tener una eficiente política de resolución de conflictos de interés.

4.1 Un código de conducta debe consolidar los principios claves de gobierno eficiente, y las normas y el valor de la conducta ética. La adherencia a valores de buena gobernanza compartidos es una parte fundamental de la cultura corporativa de una autoridad, que apuntala sus procesos de toma de decisiones y la ejecución de su estrategia, además de la conducta al interior de la autoridad de supervisión de pensiones.

4.2 La autoridad de supervisión de pensiones debe establecer su propio código de conducta para todo personal de la autoridad de supervisión de pensiones. Si se considera apropiado, puede establecerse otro código independiente para el órgano rector y la alta dirección ejecutiva.

4.3 El código de conducta debe estar disponible y debe ser de fácil acceso para todo el personal de la autoridad de supervisión de pensiones. Para fomentar la transparencia, también puede estar disponible públicamente a través del sitio web de la autoridad.

4.4 El código de conducta debe incluir disposiciones sobre las relaciones del personal con las entidades supervisadas por la autoridad, los actores del mercado, la conducta ética y los principios de conducta del personal, la aceptación/entrega de obsequios y hospitalidad, el uso de los recursos y el tratamiento de la información confidencial.

4.5 Deben implementarse políticas sobre los conflictos de interés (sean personales o profesionales, como poseer inversiones de capital en las entidades supervisadas, poseer un interés/relación de negocios con una entidad regulada/supervisada, etc.) y el correspondiente proceso de información y resolución adecuado, como parte de un código de conducta o establecidas como un documento aparte. Las políticas sobre conflictos de interés deben ser revisados regularmente para enfrentar posibles conflictos nuevos y/o incorporar cualquier otra modificación relevante.

4.6 Debe ser obligatoria una completa adherencia y una observación y cumplimiento estrictos del código de conducta para todo el personal durante todo su período de empleo o designación, y posteriormente durante un período determinado, si se requiere. Una violación de las disposiciones del código puede, bajo ciertas circunstancias (por ejemplo, aquellas descritas en una escala de intervención), generar acciones disciplinarias, incluyendo el despido, si fuese apropiado.

Buena Práctica #5: Procedimientos de apelación

Deben existir procedimientos de apelación para resolver disputas que surjan entre entidades supervisadas y la autoridad de supervisión de pensiones.

5.1 Deben existir procedimientos reglamentarios (incluyendo procesos administrativos de apelación e investigaciones judiciales) para que las entidades supervisadas puedan corregir, revisar y apelar contra decisiones tomadas por la autoridad de supervisión de pensiones, si las consideran inconsistentes con las disposiciones legales.

5.2 La autoridad de supervisión de pensiones debe ofrecer a las entidades supervisadas un proceso formal de revisión interna de las decisiones de supervisión con gran impacto. Dicho proceso puede ofrecer un proceso alternativo para la resolución de conflictos antes de cualquier revisión administrativa y judicial.

Buena Práctica #6: Medición de desempeño y capacitación

La autoridad de supervisión de pensiones debe estar regularmente sujeta a una evaluación de desempeño respecto a sus objetivos y metas declarados. Se debe proporcionar capacitación especializada al personal de supervisión para optimizar su desempeño.

6.1 El órgano rector de la autoridad de supervisión de pensiones debe establecer procedimientos internos de evaluación de desempeño dentro de la autoridad, para monitorear y evaluar regularmente la forma en que se realizan las actividades de gestión y de operaciones para evaluar el logro de los objetivos y prioridades identificados por la autoridad.

6.2 El proceso de evaluación debe buscar evaluar tanto los aspectos cualitativos como cuantitativos de las actividades de supervisión, incluyendo su resultado e impacto, y puede establecer vínculos entre los objetivos organizacionales estratégicos de alto nivel y las actividades de supervisión específicas y los insumos para el logro de dichos objetivos (mediante el desempeño de tareas de supervisión específicas).

6.3 Se deben destinar suficientes recursos (financieros y humanos) como para monitorear el desempeño de la autoridad de supervisión de pensiones de manera regular.

6.4 Como parte del proceso de evaluación, se deben fijar metas y objetivos de desempeño específicos y medibles, y elaborar criterios para recolectar información de desempeño para la revisión dentro de plazos definidos.

6.5 Paralelamente, se deben realizar esfuerzos para aumentar el nivel de experticia y conocimiento del personal de supervisión mediante la organización de programas de capacitación especializados para optimizar el desempeño, y para aumentar la motivación y retención del personal.

Buena Práctica #7: Responsabilidad pública

La autoridad de supervisión de pensiones debe asegurar una sólida responsabilidad pública y transparencia en sus relaciones con las autoridades de supervisión¹⁵.

7.1 La autoridad de supervisión de pensiones debe ser responsable públicamente del logro de sus objetivos reglamentarios y de la ejecución eficiente de sus deberes, y responsabilidades de supervisión.

7.2 La autoridad de supervisión de pensiones debe contar con una política activa y planificada para publicar e informar sobre sus actividades, si es apropiado, a las autoridades de supervisión.

7.3 Se deben mantener interacciones regulares con las autoridades de supervisión mediante la entrega periódica de informes y el intercambio de información sobre las actividades claves de supervisión, desempeño y resultados de controles internos y externos. La retroalimentación de las evaluaciones se utiliza para revisar y mejorar la eficiencia operativa y administrativa de la autoridad.

7.4 La autoridad de supervisión de pensiones puede estar sujeta a requisitos legales especiales, incluyendo las disposiciones de confidencialidad, con respecto a la información que debe proporcionar e informar a las autoridades de supervisión.

7.5 La autoridad de supervisión de pensiones puede estar sujeta a revisiones periódicas acorde a la ley y puede tener la obligación de responder a solicitudes de información e informes de políticas, cuando sea requerido por la legislación vigente.

Buena Práctica #8: Comunicación

La autoridad de supervisión de pensiones debe promover el diálogo y las relaciones regulares y abiertas, con todos los actores clave y el público en general.

8.1 El órgano rector debe entregar una declaración clara sobre el mandato, la misión, los objetivos estratégicos, los requisitos y procedimientos de supervisión de la autoridad de supervisión de pensiones, acompañada de orientaciones prácticas e información explicativa, que estén disponibles públicamente y sean de fácil acceso.

8.2 La autoridad de supervisión de pensiones debe contar con una política clara para comunicarse y mantener un intercambio de opiniones significativo y abierto con actores clave y el público en general, respetando siempre los requisitos de confidencialidad.

8.3 La autoridad de supervisión de pensiones debe informar al público y a las entidades supervisadas sobre los resultados de su propio trabajo de supervisión y cualquier actividad planificada a futuro, sujeto a los requisitos de confidencialidad, y si es apropiado puede recoger opiniones y retroalimentación sobre la calidad de las actividades de supervisión y la satisfacción de

¹⁵ Idem footnote 14 - IOPS Principle 2 of Private Pension Supervision – Independence – a ser plenamente implementada bajo esta sección.

los actores clave con las tareas realizadas y los servicios de supervisión proporcionados.

8.4 La autoridad de supervisión de pensiones debe comunicarse y mantener relaciones de trabajo con otras autoridades reglamentarias relevantes de acuerdo a la ley, y/o basadas en acuerdos de confidencialidad que aseguren una coordinación de políticas y actividades de supervisión.

8.5 Debe ser promovida fuertemente la cooperación a nivel internacional, de acuerdo a la ley y/o basada en acuerdos de confidencialidad, permitiendo el intercambio regular de información y el desarrollo de estrategias y respuestas comunes que aseguren una mayor consistencia y eficiencia de la acción de supervisión.