

Acta de la sesión extraordinaria 17-23, celebrada virtualmente por la Junta Directiva de BCR Pensión Operadora Planes de Pensiones Complementarias S.A., el lunes treinta y uno de julio del dos mil veintitrés, a las trece horas con cuatro minutos, con el siguiente cuórum:

Sr. Néstor Eduardo Solís Bonilla, presidente; MBA Fernando Víquez Salazar, vicepresidente; Licda. Marjorie Jiménez Varela, secretaria; Licda. María del Pilar Muñoz Fallas, vocal.

MBA Karol Fallas Estrada, en su condición de fiscal.

La señora Gina Carvajal Vega no participa según lo dispuesto en la sesión 15-23, artículo XII.

**Además, asisten como invitados:**

**Por BCR Pensión Operadora Planes de Pensiones Complementarias S.A.,**

Lic. Mauricio Rojas Díaz, gerente; Lic. Jorge Daniel Jiménez Zúñiga, auditor interno; Lic. José Coto Silesky, supervisor Auditoría Interna.

**Por Banco de Costa Rica:**

(1) MBA Douglas Soto Leitón, gerente general, Dr. Juan Carlos Castro Loría, asesor jurídico Junta Directiva; Lic. Manfred Sáenz Montero, gerente Corporativo Jurídico; MBA Laura Villalta Solano, asistente Secretaría Junta Directiva; Licda. María José Ramírez Chaves, transcriptor de actas.

(1) Se incorpora a la sesión según se indica en el texto del artículo IV.

Los miembros de la Junta Directiva de esta sociedad, miembros de la alta administración y personal de la Secretaría de la Junta Directiva participan de esta sesión, en modalidad de telepresencia, mediante una herramienta informática de uso global, diseñada para videoconferencias, provista y validada por el área de tecnología de la información, la cual garantiza la autenticidad e integridad de la voluntad y la conservación de lo actuado; lo anterior, de conformidad con el criterio GCJ-MSM-071-2020, de fecha 17 de marzo del 2020, de la Gerencia Corporativa Jurídica.

## **ARTÍCULO I**

En el capítulo de agenda denominado *Aprobación de orden del día*, el señor **Néstor Solís Bonilla** somete a consideración del directorio, el orden del día propuesto para la sesión extraordinaria 17-23, que se transcribe a continuación:

**A. APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**

**B. ASUNTOS RESOLUTIVOS**

*Gerencia Corporativa de Capital Humano:*

**B.1** *Estudio salarial jefe de Inversiones BCR Pensiones S.A. (Propuesta para solventar y mitigar el riesgo de la pérdida de talento humano). Atiende pendiente OPC-112-2022. (PÚBLICO)*

**C. ASUNTOS INFORMATIVOS**

**Gerencia Corporativa de Capital Humano:**

**C.1** *Estudio técnico y jurídico, de las opciones que pueden existir para solventar la situación de la homologación de la escala salarial de las personas que actualmente ocupaban puestos de Jefaturas y Supervisiones en BCR Pensiones S.A. Atiende pendiente OPC-314-2021. (PÚBLICO)*

**Jefatura de Inversiones:**

**C.2** *Seguimiento de la planificación estratégica de los fondos administrados. Atiende SIG-19. (CONFIDENCIAL)*

**C.3** *Informe mensual y trimestral de inversiones de los fondos administrados, con corte al 30 de junio del 2023. Atiende SIG-17. (CONFIDENCIAL)*

**C.4** *Resumen de actas de las sesiones 05-23 y 06-23 del Comité de Inversiones de la sociedad. (PÚBLICO)*

**C.5** *Resultado del análisis del Modelo de Negocio de BCR Pensiones y los fondos administrados. Atiende pendiente OPC-22-2023. (CONFIDENCIAL)*

**Gerencia General:**

**C.6** *Seguimiento del plan de acción, relacionado con los resultados de la estrategia de BCR Pensiones S.A. para 2022, corte junio del 2023. Atiende pendiente OPC-24-2023. (CONFIDENCIAL)*

A continuación, el señor **Néstor Solís Bonilla** indica: “Muy buenas tardes todos, al ser las trece (horas) y cuatro minutos, estamos damos formal inicio a la sesión del día de hoy, se trata de una convocatoria a sesión extraordinaria número 17-23. El tema primero *Aprobación del Orden del Día*, pero antes de eso, voy a violentar un poquito el *Orden del Día* para meter (incluir) dos asuntos varios, uno por parte de la Gerencia (General de la sociedad) y otro por parte de la Auditoría (Interna de la sociedad). Don Mauricio, lo escucho, adelante”.

Interviene el señor **Mauricio Rojas Díaz** e indica: “Sí señor. Buenas tardes a todos, nada más con respecto al tema C.3 donde se trae el informe mensual y trimestral de la parte de inversiones, le voy a solicitar a la Junta (Directiva), sacar el tema de la parte internacional, porque lo que lleva ahí, es una nueva forma de cálculo que estamos realizando y en el momento que se agendó, que fue el miércoles, habían unas observaciones de algunos miembros (del Comité), de don Felipe Brenes (Piedra) y don Minor Morales Vincenti en el Comité de Riesgos (de la sociedad), entonces, prefiero sacar el tema, atenderlos, y próximamente en la sesión de agosto traeríamos las dos carteras de la parte internacional. Lo local sí se presenta normalmente”.

Así las cosas, don **Néstor Solís** manifiesta: “Déjeme entenderle, estaríamos eliminando el punto C.3”.

A lo que don **Mauricio Rojas** responde: “Una parte del punto C.3 que es la parte internacional, nada más”. Por lo tanto, el señor **Solís** dice: “La parte internacional del punto C.3, o sea no estamos eliminando el punto C.3, sino que lo estamos modificando en cuanto a su alcance”.

Don **Mauricio Rojas** señala: “Exacto, sí, señor”. En ese sentido don **Néstor Solís** consulta: “Estamos de acuerdo, ¿señores?”.

Los señores directores manifiestan estar de acuerdo con lo propuesto.

Adicionalmente, el señor **Solís Bonilla** externa: “Y por el lado de la Auditoría, también teníamos un tema. Adelante, don Daniel”.

Acto seguido, el señor **Jorge Daniel Jiménez Zúñiga** señala: “Buenas tardes. Básicamente es que, yo le solicité a don Néstor que me diera chance para presentar mi plan de vacaciones para el segundo semestre, pero analizándolo de previo con él, el asunto esta así, yo tengo más de 60 días de vacaciones acumuladas, tengo la posibilidad...”.

Interviene don **Néstor Solís** e indica: “Don Daniel, te damos el espacio en *Asuntos Varios* para...”.

Don **Daniel Jiménez** responde: “Ok, perfecto, básicamente”.

Finalmente, el señor **Solís** manifiesta: “Bueno, entonces abrimos un espacio doña Laura, ahí en *Asuntos Varios* para asuntos de la Auditoría”. La señora Villalta manifiesta estar de acuerdo.

De seguido, agrega doña **Laura Villalta Solano**: “Nada más dejar constando que, en esta oportunidad, doña María Eugenia (Zeledón Porras) se excusa de participar en esta sesión, por parte de la Auditoría (General Corporativa), porque ella está atendiendo asuntos propios de su cargo y también dejar constando que el señor Douglas Soto (Leitón) se incorporará durante la sesión porque, de igual forma, está atendiendo asuntos propios de su cargo”. El señor Solís agradece lo indicado.

Después de considerar el asunto,

### **LA JUNTA ACUERDA:**

Aprobar el orden del día de la sesión extraordinaria 17-23, con la modificación para el punto C.3 *Informe mensual y trimestral de inversiones de los fondos administrados, con corte al 30 de junio del 2023*, en cuanto a excluir la información relacionada con la parte internacional, además de la inclusión de un tema en el capítulo de *Asuntos Varios*, conforme se consigna en la parte expositiva de este acuerdo.

### **ACUERDO FIRME**

### **ARTÍCULO II**

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Resolutivos*, el señor **Mauricio Rojas Díaz**, indica que, en esta oportunidad, participa por medio de telepresencia, la señora Sandra Araya Barquero, gerente Corporativa de Capital Humano, y el señor Fernando Trejos Rodríguez, jefe de Clasificación y Valoración de la Gerencia Corporativa de Capital Humano del BCR, para presentar a consideración de esta Junta Directiva, el informe fechado 26 de julio del 2023, referente al estudio salarial de la Jefatura de Inversiones de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A. (Propuesta para solventar y mitigar el riesgo de la pérdida de talento humano). Lo anterior, en atención al acuerdo de la sesión 12-22, artículo XII, punto 3, del 22 de abril del 2022 (OPC-112-2022).

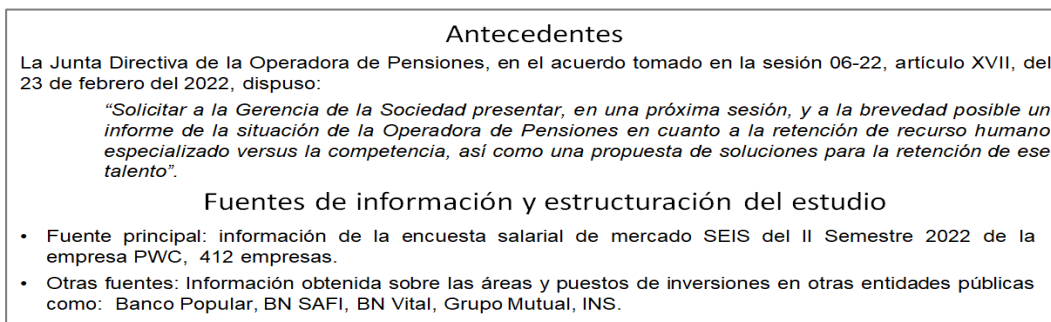
Copia de la información se suministró, de manera oportuna, a los miembros del Directorio y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

A continuación, se transcriben los comentarios efectuados durante el conocimiento del asunto, para lo cual, el señor **Néstor Solís Bonilla** dice: “Pasamos a *Asuntos Resolutivos*, al punto B.1, Gerencia Corporativa de Capital Humano, estudio salarial del jefe de inversiones BCR Pensiones S.A., nos expone doña Sandra y entiendo que nos acompaña don Fernando Trejos, adelante, muy buenas tardes.”.

De seguido, la señora **Sandra Araya Barquero** manifiesta: “Buenas tardes, señores directores, muchas gracias por el espacio. De capital humano, traemos dos temas, el primero va a ser presentado por don Fernando Trejos y efectivamente, corresponde al estudio que se hizo al puesto de Jefatura de Inversiones. Adelante don Fernando, muchas gracias por el espacio”.

Por su parte, el señor **Fernando Trejos** externa: “Buenas tardes a todos, espero que estén muy bien. Este estudio salarial que traemos nace a solicitud, que hizo la Junta Directiva de la Operadora OPC a la Gerencia General de la sociedad para que, esta gerencia (Gerencia Corporativa de Capital Humano) les enviará un informe en cuanto a la retención del recurso especializado versus la competencia, para temas de retención del talento. De aquí nace la solicitud de la Gerencia General de la sociedad a Capital Humano para que, realicemos un estudio salarial a la jefatura de inversiones de dicha sociedad.

Para este estudio, utilizamos como fuente principal la encuesta de mercado seis de la empresa Price Waterhouse Cooper (PWC) y, también tuvimos la participación, colaboración de entidades como el Banco Popular, BN SAFI, BN Vital, Grupo Mutual y el INS (Instituto Nacional de Seguros) (ver imagen n.º1)”.



**Imagen n.º1.** Antecedentes

**Fuente:** Gerencia Corporativa de Capital Humano

Referente al análisis efectuado, el señor **Trejos** indica: “En primera instancia, lo que hicimos para este estudio, fue analizar si existen áreas homólogas a la Jefatura de Inversiones de la OPC, en cuanto a procesos que se ejecutan, estructura, cantidad de recursos asignados y, lo que determinamos es que existen dos áreas en sociedades, por ejemplo, en BCR Valores está la oficina de Mercado y en BCR SAFI, está la oficina de Gestión Financiera.

Esto lo hicimos porque si existe alguna modificación en cuanto al estudio que estamos haciendo salarialmente a estas áreas también tendríamos que aplicarle lo que se determine por la Junta Directiva (ver imagen nº2).

### Análisis sobre las áreas de inversiones en las sociedades y mercado financiero

**OBJETIVO:** comprender cuales son las áreas cada sociedad que atienden procesos relacionados a inversiones, a quien responde directamente, que tipo de puestos tienen a cargo, salarios asignados, la cantidad de recursos, la naturaleza de los procesos que atienden y las diferencias entre cada una de ellas.

Áreas de las Sociedades que tienen a cargo proceso de administración de portafolios:

- Oficina de Inversiones BCR OPC
- Oficina de Mercado BCR VALORES
- Oficina de Gestión Financiera BCR SAFI

En el siguiente cuadro se muestra la información relevante de cada una de ellas:

**Imagen n.º2.** Análisis sobre las áreas de inversiones en las sociedades y mercado financiero

**Fuente:** Gerencia Corporativa de Capital Humano

¿Qué tienen estas áreas en común? Estas áreas son las responsables de la gestión de inversiones en mercado local e internacional, tienen a cargo la responsabilidad y gestión de recursos a través de fondos de inversión y portafolios, la administración de los portafolios es la naturaleza del negocio de cada una de ellas y siendo uno de los servicios más importantes que más ingresos le genera, y son las áreas que proponen y presentan a aprobación la estrategia de inversiones definida para cada una de las sociedades (ver imagen n.º3).

#### Características de gestión relevantes:

<b>Sociedades</b>	Gestión de inversiones en mercado local e internacional.
	Tienen a su cargo la responsabilidad y gestión de recursos a través de fondos de inversión y portafolios.
	La administración de los portafolios es la naturaleza del negocio de cada una de ellas, siendo uno de los servicios más importante y que más ingresos les genera.
	Propone y presenta a aprobación la estrategia de inversiones definida para cada Sociedad Sociedad

**Imagen n.º3.** Características de gestión relevantes

**Fuente:** Gerencia Corporativa de Capital Humano

En cuanto a estructura, las áreas están a un nivel de jefatura, tienen recursos profesionales asignados y la posición de jefatura tiene un salario asignado de ¢2.671.795.57 (ver imagen n.º4).

#### Información sobre las áreas de inversiones de sociedades

AREA	NIVEL	DEPENDENCIA	RECURSOS A CARGO	REMUNERACIÓN
OFICINA DE INVERSIONES BCR OPC	JEFATURA	GERENCIA GENERAL OPC	3 RECURSOS PROFESIONALES	¢2 671 795,57
OFICINA DE MERCADOS BCR VALORES	JEFATURA	GERENCIA DE AREA DE NEGOCIOS Y PROYECTOS	10 RECURSOS: 1 SUPERVISIÓN Y 8 RECURSOS PROFESIONALES	¢2 671 795,57
OFICINA DE GESTION FINANCIERA BCR SAFI	JEFATURA	GERENCIA DE AREA FINANCIERA ADMINISTRATIVA	2 RECURSOS PROFESIONALES y 2 RECURSOS OPERATIVOS	¢2 671 795,57

**Imagen n.º4.** Información sobre las áreas de inversiones de sociedades

**Fuente:** Gerencia Corporativa de Capital Humano

¿Qué hicimos posteriormente a este análisis? Con la información que nos brindaron las empresas consultadas, hicimos un análisis para determinar salarialmente, cómo estamos a nivel de mercado. Esta comparación la dividimos en dos partes, una analizando únicamente la jefatura como tal y la otra es analizando los puestos profesionales no gerenciales para determinar cómo estamos salarialmente. Hemos presentado a nivel de la jefatura de inversiones de la sociedad, tiene un salario ya indicado de ¢2.671.796.0 y, ¿qué nos presentaron las empresas consultadas?

Bueno, por ejemplo, a nivel del Banco Popular, ellos tienen en su estructura un director de inversiones que tiene asignado un salario de ¢4.600.000.0, esta dirección de inversiones tiene a cargo dos jefaturas, una jefatura de gestión de inversiones de mercado local con un salario de ¢3.500.000.0 y otra jefatura de gestión de inversiones de mercado internacional, con un salario de ¢3.600.000.0.

BN Vital lo que nos presentó es un gerente de inversiones con un salario de ¢4.458.000.0; BN Fondos SAFI, nos presenta un gestor de inversiones a nivel directivo con un salario de ¢4.546.000.0; Grupo Mutual no presenta posiciones gerenciales y el INS tiene una jefatura en la subdirección de inversiones y tesorería, con un salario de ¢4.000.000.0 (ver imagen n.º5)".

Comparación del puesto de Jefatura de Inversiones de sociedades con relación al mercado (Empresas Consultadas)		
EMPRESA	PUESTOS GERENCIALES	SALARIOS
BCR SOCIEDADES	JEFE DE INVERSIONES	¢2 671 796
BANCO POPULAR	DIRECTOR DE INVERSIONES	¢4 600 000
	JEFE DE GESTIÓN DE INVERSIONES MERCADO LOCAL	¢3 500 000
	JEFE DE GESTIÓN DE INVERSIONES MERCADO INTERNACIONAL	¢3 600 000
BN VITAL	GERENTE DE INVERSIONES	¢4 458 838
BN FONDOS (SAFI)	GESTOR DE INVERSIONES (Nivel Directivo)	¢4 546 404
GRUPO MUTUAL	NO REPORTA PUESTOS GERENCIALES	N/A
INS	JEFATURA EN LA SUBDIRECCIÓN DE INVERSIONES Y TESORERÍA	¢4 000 000

**Imagen n.º5.** Comparación del puesto de jefatura de inversiones de sociedades con relación al mercado (Empresas Consultadas)

**Fuente:** Gerencia Corporativa de Capital Humano

Acto seguido, el señor **Néstor Solís Bonilla** señala: “Don Fernando, para no dejar de preguntar, ¿qué significa a nivel directivo?, ¿cómo lo debemos entender?”.

En respuesta a la consulta, don **Fernando Trejos** explica: “Ellos a nivel directivo, lo que dicen es que lo tienen a nivel directivo, pero a nivel de dirección de jefatura, no es a una junta directiva, sino de dirección”. El señor Solís agradece la aclaración.

Continuando con la exposición, el señor **Trejos** dice: “Con este cuadro lo que vemos y lo que presentan es que (en referencia a la imagen n.º5), la jefatura de inversiones de la OPC está a un nivel más bajo de lo que presentan las empresas consultadas en estas posiciones y hay una diferenciación bastante marcada en términos generales”.

Agrega don **Fernando Trejos**: “Si nos vamos a lo que nos presentan en puestos profesionales no gerenciales, la situación aquí es un poco diferente, porque a nivel de sociedad lo que tenemos son dos posiciones: tenemos un Gestor de Portafolio senior que tiene asignado un salario de ¢2.248.000.0 y un Gestor de Portafolio con un salario de ¢1.861.000.0 y lo que

nos presentan las empresas es que, en estas posiciones a nivel de la sociedad, estamos mucho mejor remunerados, estamos mejor posicionados en mercado salarialmente en puestos profesionales no gerenciales (ver imagen n.º6)”.

Comparación de puestos no gerenciales en las áreas de inversiones de sociedades con relación al mercado (Empresas Consultadas)		
EMPRESA	PUESTOS DE GESTORES (NO GERENCIALES)	SALARIOS
BCR SOCIEDADES	GESTOR DE PORTAFOLIO SENIOR	€2 248 683
	GESTOR DE PORTAFOLIO	€1 861 700
BANCO POPULAR	ANALISTA DE INVERSIÓN Y CARTERA	€1 300 000
BN VITAL	GESTOR DE PORTAFOLIO SENIOR MERCADOS INTERNACIONALES	€3 161 979
	GESTOR DE PORTAFOLIO JUNIOR	€963 090
BN FONDOS (SAFI)	ESPECIALISTA EN PORTAFOLIOS	€1 452 697
GRUPO MUTUAL	SAFI: GESTOR DE PORTAFOLIOS (salario base)	€1 062 144
	PUESTO DE BOLSA: ANALISTA DE MERCADOS FINANCIEROS (salario base)	€1 763 378
INS	ANALISTA ECONÓMICO (PROFESIONAL)	€970 000
INS VALORES	NO REPORTA OTRO PUESTO	N/A
INS SAFI	ASISTENTE DE FONDOS FINANCIEROS	€1 178 794

**Imagen n.º6.** Comparación del puesto no gerenciales en las áreas de inversiones de sociedades con relación al mercado (Empresas Consultadas)

**Fuente:** Gerencia Corporativa de Capital Humano

Continuando con la exposición don **Fernando** indica: “Cuando hacemos el análisis con la encuesta salarial seis, hacemos el mismo ejercicio que hicimos con las empresas no consultadas. Primero, analizamos la jefatura y posteriormente los puestos no profesionales; aquí como referencia (ver imagen n.º7) es que en el análisis que hacemos, tomamos como referencia el percentil 50 que presenta la encuesta salarial seis, que es el percentil de referencia que ellos tienen y es la medida de mercado.

Y un tema a tomar en cuenta es que, podemos hablar técnicamente de rango de tolerancia, ¿eso qué significa? Que, una posición puede estar en un 20 % por debajo de la media de mercado o un 20 % por encima de la media de mercado y eso lo incluye dentro del rango de tolerancia, eso es para tenerlo referenciado.

#### Información sobre los puestos de inversiones Encuesta SEIS, PwC

En cuanto al proceso de homologación es importante tener en cuenta:

- Se homologa de acuerdo con el objetivo o descripción del puesto
- Se toma en cuenta la coherencia interna que deben mantener los puestos.
- Se toma como referencia el percentil 50
- Técnicamente se considera que a nivel de mercado, los salarios que se encuentren un 20% por encima o por debajo del percentil 50 están dentro del rango de tolerancia.
- Se necesitan mínimo 4 observaciones de una posición para la publicación.
- Ninguna empresa puede representar más del 33% de la muestra de cada puesto.

**Imagen n.º7.** Información sobre los puestos de inversiones Encuesta SEIS, PwC

**Fuente:** Gerencia Corporativa de Capital Humano

Entonces, ¿qué nos presenta la Price a nivel de jefatura? A nivel de jefatura, ellos presentan una posición con un salario de €3.668.488.0 y claramente, estamos por debajo de la media de mercado que presenta esta encuesta, este 84 % es lo que les hablaba del rango de tolerancia, que si bien es cierto, a nivel de mercado, la posición de jefatura de inversión está



dentro de ese rango de tolerancia, no quiere decir que este puesto sea un puesto atractivo y que más bien limita los procesos de reclutamiento y retención de personal al estar en esta posición con relación al mercado (ver imagen n.º8)”.

Información sobre los puestos de inversiones Encuesta SEIS, PWc						
Área	Código	Posición	Cat- Percentil	Salario sin cargas	Salario Sociedades	% a mercado
PWC-Banca- Segmento: Resumen General	210013	Gerente de Gestión / Administración de Portafolio	50 pw c	€3 168 488		
SOCIEDADES		Jefe de Inversiones	06-61		€2 671 796	84%

Con relación al puesto de Jefatura que presenta el mercado general en el tema de inversiones, los puestos de Sociedades del BCR están a un 84%, es un salario dentro del rango o sea competitivo, pero no atractivo para temas de reclutamiento y retención del personal.

**Imagen n.º8.** Información sobre los puestos de inversiones Encuesta SEIS, PWc  
**Fuente:** Gerencia Corporativa de Capital Humano

Interviene doña **Marjorie Jiménez Varela** e indica: “Don Fernando, yo tengo una consulta. Para mejor entender, vamos a ver, ustedes hicieron una revisión de puestos parecidos en algunas entidades financieras, ¿verdad?, Y, si yo entiendo bien, la (empresa) Price hizo lo mismo, solo que ellos con un proceso más técnico, porque ellos utilizan una encuesta que ya ellos la han manejado por mucho tiempo..., pero ambos estudios, utilizaron la (encuesta) del descriptivo del puesto para entender que estamos comparando un puesto parecido.

Entonces a uno le llama la atención que mientras que a ustedes les está dando que una jefatura tiene un salario de €4.000.000.0 y superior, al Price le dé como promedio apenas un salario de €3.000.000.0, no sé en qué se diferenció tanto la metodología para que haya un resultado tan diferente, esa es mi consulta. Gracias”.

Al respecto, el señor **Fernando Trejos** responde: “Sí, con mucho gusto doña Marjorie, voy a devolverle un segundito a lo que son las jefaturas, a lo que se consultó con las empresas que nos participaron (en referencia a la imagen n.º5), que ellos tienen su propia estructura, y no quiere decir que esa estructura que ellos nos presentan es la misma que presenta o que se ajusta a la encuesta salarial de mercado, porque por políticas de ellos, que ellos mismos dicen, toman como referencia la Price, pero es una referencia y ellos pueden ajustar sus salarios de acuerdo a las políticas o a lo que ellos consideran, no necesariamente a mercado. Entonces, por eso es por lo que presentan una diferenciación muy marcada a puestos de jefatura.

Hay posiciones que no son de jefaturas sino tal vez un nivel más alto, como por ejemplo el Banco Popular que presenta un director de inversiones que eso..., este director puede ser homólogo a lo que hoy nosotros tenemos como gerentes de área que es una posición mayor a una jefatura, pero este director si tiene dos jefaturas acá, entonces, en esta relación, lo que hacemos es ver la estructura que presenta las empresas que nos colaboraron y cuál es el salario que ellos tienen asignados para esas posiciones de inversiones.

Por eso es por lo que nosotros también hacemos la comparación, si bien es cierto, para determinar cómo estamos con estas empresas que nos colaboraron, pero el que tomamos como referencia de la (comparación de la empresa) Price, porque estamos revisando a nivel de jefatura, cómo estamos”.



Agrega doña **Marjorie Jiménez**: “Vamos a ver, es que todavía no me queda claro. Esta estructura, por qué, porque presentar este cuadro y entendiendo que es una investigación sin una metodología tan ya probada como la que tiene la Price, a uno le podría dar a entender que efectivamente, como usted concluyó, y comparándolo con nuestro jefe es muy diferente, pero pareciera que es que esos puestos y eso es, en su descripción, no es lo que hace nuestro jefe de inversiones, entonces, a mí me gustaría como ser claro, si somos o no somos comparables.

Porque el cuadro puede llamar a decirnos, bueno, mire, es que estamos demasiado debajo, pero si luego usted me dice, no, es que esa no es nuestra estructura y ese no es el comparable, sino que lo que se apega más a nosotros es lo que hace la Price, uno diría bueno, que es el \$3.000.000.0 y que es el 84 %, eso suena mucho más razonable, entonces es lo que yo perdono que insista, quiero que nos quede claro, por lo menos a mí”.

En ese sentido, don **Fernando Trejos** indica: “Sí, claro, con mucho gusto doña Marjorie. Las posiciones si bien es cierto, puede ser que no sean comparables con una jefatura porque ellos los tienen, tal vez a un nivel superior, pero los procesos que ejecutan, están enfocados a lo que son inversiones, entonces, puede ser que el fondo de BN Vital o BN Fondo SAFI tienen un gerente de inversiones o un gestor de inversiones, pero no tienen jefaturas por debajo, son ellos los que realizan los procesos de inversiones, que es lo que realizamos nosotros hoy en día en la jefatura de inversiones de la sociedad. Entonces, por eso es por lo que nosotros lo hacemos a nivel comparativo para determinar dónde estamos”.

Seguidamente, el señor **Fernando Víquez Salazar** manifiesta: “Yo sinceramente también quedé un poco enredado con este (comparativo)..., cuando lo leí y ahora que usted lo explica más.

Yo creo que aquí, el objetivo más bien de la Junta era tratar de evitar lo que le pasó a don Mauricio, que se quedó sin dos personas en esos puestos tan importantes para la OPC, como bien lo indican aquí ustedes. El objetivo era entender si estaban bien pagados y que sean competitivos.

Cuando yo me voy a ver este análisis, si usted me presenta este cuadro (en referencia a la imagen n.º5) y, después me pone el cuadro de Price Waterhouse..., yo sinceramente, viera que a mí se me hizo un enredo con eso que usted está explicando de que por qué me pone en el jefe director de inversiones, jefe de gestión de inversiones, jefe del mercado local, jefe de no sé qué. ¿qué tiene que ver eso con lo que nosotros estamos haciendo?

Entonces yo creo que primero debería de existir, don Fernando, y si me permite, es una crítica constructiva. A mí me parece que debería de existir un cuadro donde nosotros podamos entender a dónde estamos nosotros, a dónde están los otros bancos, cómo lo manejamos nosotros, cómo lo manejan los otros; que ustedes consultaron específicamente y después la encuesta y entonces tener una idea de qué es lo que estamos hablando.

Porque aquí, yo sinceramente no entendí, y al final, ustedes hacen una propuesta de cuánto se le debe de aumentar y ni siquiera me queda muy claro por qué estamos incluyendo otra gente.

Me parece que faltó, porque la idea es que nosotros con base en esto, podamos tener un criterio suficiente de información buena para poder decidir: primero si estamos o no,

con salarios competitivos y podamos retener a nuestra gente, que creo que es el objetivo, si don Mauricio no me deja mentir, creo que es lo que andamos buscando, porque se nos fue la gente.

De repente se nos fueron dos personas importantísimas y quedó descabezada la OPC y hasta dos tortas se jalaron que incluso era un tema hasta complicado, porque creo que hubo hasta una llamada de atención o algo de la Auditoría o de la Superintendencia (de Pensiones) - desde esa perspectiva.

Luego hay un tema de sucesión y que tengamos una organización tal y como la queremos, entonces necesitamos tener el salario adecuado y si es que hay que cambiar la estructura o algo para hacer algo más estable para la OPC, pues eso sería la recomendación, pero sinceramente, con esta presentación yo quedé enredado y ahora que doña Marjorie preguntó, que me acordé cuando yo estaba leyendo y dije: 'estoy perdido', porque me ponen un montón de información y después me hacen una recomendación.

No sé bien qué estamos comparando... (porque son) 'peras con chayotes', yo creo que deberíamos de tener muy claro que estamos comparando, en una forma esquemática y cuánto son esos valores y cuál es el máximo.

Digamos, no se veo aquí un jefe de ¢4.600.000.0 y nosotros estamos en ¢2.600.000.0 ¿se parecen?, ¿son lo mismo?, entonces estamos muy por debajo, pero si el de ¢4.600.000.0 es otra cosa completamente, entonces ni debemos ponerlo, porque da la impresión de que el que gana ¢2.600.000.0 está muy por debajo y el de ¢4.600.000.0 no tiene nada que ver, porque es un director de inversiones que hace otras cosas o tal vez sí y gana mucho.

Es un poquito, en palabras sencillas, esquemáticamente, ¿qué es qué?, ¿cómo estamos nosotros?, ¿cómo están los otros? y ¿cuáles son las estructuras?, ¿cuánto valen esas estructuras? y después ¿cuánto vale cada casita? para uno entender cómo estamos, porque sinceramente, así con este cuadro, yo me perdí y ahí me hago eco de doña Marjorie, porque no sé si estamos comparando 'peras con chayotes' o usemos solo una encuesta.

A mí me parece valioso que hayan hecho el trabajo adicional de ir a las sociedades de BCR, al Banco Popular, a BN Vital, a Grupo Mutual y al INS, me parece valioso porque son más parecidos, la encuesta dentro de los participantes esos son cuatro empresas estatales, digámoslo así y las otras no, lo de la encuesta entra todo, entonces, tal vez si vale la pena revisar porque aquí, el Banco se lleva gente, el Banco Costa de Rica se lleva gente de la OPC, ¿Por qué? Porque ganan mejor.

Entonces un poquito es, poder entender cuáles son los comparables, entender cómo estamos estructurados y ya ves que en (Grupo) Mutual no hay, puede ser que el gerente asume, ¿me explico? Entonces necesitamos entender eso don Fernando, para poder uno tomar una decisión, yo sinceramente, con esta información no quiero adelantar criterio, termine su presentación, pero me parece que falta una mejor explicación para mejor entender, por lo menos de mi parte".

En relación con lo anterior, don **Néstor Solís Bonilla** externa: "Señores y doña Sandra, por favor, su opinión respecto a lo que voy a plantear. A mí me parece que podemos continuar con la presentación, creo que todos compartimos esas inquietudes que doña Marjorie y don Fernando nos han expresado y me parece que podemos seguir con la presentación, a título informativo y no tomamos ninguna decisión, retiramos el tema, conocimos la

presentación y estaríamos esperando más bien que ustedes..., ustedes que tienen toda la información, en realidad creo que sobra información..., pero que lo que tienen que hacer es acomodarlo y replantear el tema. ¿Le parece doña Sandra?”.

Por su parte, doña **Sandra Araya** manifiesta: “Sí, buenas tardes, don Néstor, muchas gracias. Totalmente de acuerdo, a veces tanta información puede prestarse -como lo dice don Fernando- para confusión, aquí lo que se quiso fue tomar de base la encuesta de la Price porque efectivamente es la de referencia normal.

Sin embargo, la encuesta de la Price contiene una cantidad de más de 400 datos de diferentes instituciones, empresas, mutuales, que no necesariamente son afín al Banco o a la actividad propiamente de la Operadora, entonces a veces eso genera alguna distorsión en el dato. ¿Por qué quisimos ir directamente con estas sociedades que son más afines con la OPC? Porque es donde se puede tener esa información, a veces la numeración ...”.

Interviene el señor **Solís Bonilla** e indica: “Déjeme interrumpirla, yo creo que estamos de acuerdo y nos estamos convenciendo entre nosotros. Terminemos la presentación y no pasamos al tema del resolutivo, y retiramos (damos por conocido) y afinamos el lápiz para una próxima sesión”.

Los señores directores manifiestan estar de acuerdo con lo propuesto.

Así las cosas, don **Fernando Trejos** externa: “Como les comentaba, lo que la encuesta de mercado seis de la Price es la que tomamos como referencia, igual hicimos el mismo ejercicio donde analizamos primero cuál era el puesto de jefatura y cuál era después los puestos profesionales o gerenciales. Aquí (en referencia a la imagen n.º8), igual la posición que presenta la Price que es homóloga al jefe de Inversiones que tenemos hoy en día en la OPC, presenta un salario de ¢3.168.488.0, esto nos deja por debajo del 100 % de mercado en esta posición”

Agrega diciendo don **Fernando Trejos**, a nivel de puestos profesionales no gerenciales, la posición que presenta la encuesta seis de mercado es un administrador de portafolio con un salario de ¢1.861.700.0, si lo comparamos y que esta posición de la Price es homóloga al Gestor de Portafolio y Gestor de Portafolio sénior, si vemos que (ver imagen n.º9) el gestor de portafolio el que tenemos hoy en día en la sociedad está a nivel de mercado, estamos al 100 %.

En cuanto al Gestor de Portafolio senior, estamos superando ese 100 %, ¿qué es lo que quiere indicar esto? Que, a nivel de mercado en estas posiciones no gerenciales, pero que son profesionales si estamos muy bien remunerados y facilita mucho el proceso de atracción y retención de personal, cuando este se requiera.

Información sobre los puestos de inversiones Encuesta SEIS, PWc							
Área	Código	Posición	Nivel	Cat- Percentil	Salario	Salario Sociedades	% con relación al mercado
PWC-Banca-Segmento: Resumen General	210048	Administrador de Portafolio	Profesional		€1 861 700		
		Gestor de portafolio Senior	Profesional Sr	06-54		€2 248 683	122%
SOCIEDADES		Gestor de portafolio	Profesional	05-69		€1 861 700	100%

Con relación al puesto de administrador de portafolio que presenta el mercado general, los gestores de portafolios de las sociedades se encuentran al 122% el senior y al 100% el profesional, esto se debe a que los gestores de portafolio de las sociedades asumen la responsabilidad de definir la estrategia de inversión y la presentan a la Jefatura para el VB o la aprobación, mientras que esta función de definir la estrategia en el mercado la tienen las Jefaturas y el administrador de portafolios del mercado ejecuta esa estrategia y administra el portafolio de inversiones con base en las guías de inversión establecidas en la misma.

**Imagen n.º9.** Información sobre los puestos de inversiones Encuesta SEIS, PWc

**Fuente:** Gerencia Corporativa de Capital Humano

Ahora, lo que habíamos visto con el nivel de jefatura, es la posición en la cual con relación al mercado, estamos por debajo, nosotros traemos dos propuestas o escenarios para poder ajustar esta posición de jefatura y que es la misma, sea más atractiva en todos los procesos de retención y atracción como ustedes lo solicitan.

Entonces, el primer escenario que presentamos es que la jefatura hoy en día está en una categoría seis, percentil 61 y es llevarlo a un percentil mayor dentro de la misma categoría, que sería el percentil 75. Esto nos dejaría con un salario de €3.014.372.0, pero que aun así nos quedaría un poquito por debajo de lo que presenta la encuesta de mercado seis, pero si nos vuelve una posición más competitiva.

Con el escenario dos, la propuesta es pasarse de categoría y pasaríamos de la categoría seis, percentil 61, a una categoría siete, percentil 46 y esto nos llevaría a un salario de €3.197.735.0, dejándonos al 100 % del mercado y nos vuelve en este escenario ya una posición mucho más atractiva, muy atractiva y competitiva a la hora de hacer los procesos de retención y atracción.

Los costos que esto generaría a nivel de la sociedad, sería si tomamos el escenario uno, sería de €524.532.0 mensuales y si se toma el escenario dos, de €805.287.0 mensuales (ver imagen n.º10)”.

ESCENARIOS PARA HOMOLOGACIONES														
EMPRESA	PUESTO	ESCENARIO 1												
		SITUACIÓN ACTUAL					SITUACIÓN PROPUESTA					Diferencia sin cargas	Diferencia con cargas	
		Cat- Percentil	Salario de mercado	Salario Sociedades	% a mercado	Salario con cargas	Cat- Percentil	Salario Sociedades	% a mercado	Salario con cargas				
PWC	Gerente de Gestión / Administración de Portafolio	50 pwc	€3 168 488											
SOCIEDADES	Jefe de Inversiones	06-61		€2 671 796	84%	€4 090 893	06-75	€3 014 372	95%	€4 615 425	€342 576	€524 532		
EMPRESA	PUESTO	ESCENARIO 2												
		SITUACIÓN ACTUAL					SITUACIÓN PROPUESTA					Diferencia	Diferencia con cargas	
		Cat- Percentil	Salario de mercado	Salario Sociedades	% a mercado	Salario con cargas	Cat- Percentil	Salario Sociedades	% a mercado	Salario con cargas				
PWC	Gerente de Gestión / Administración de Portafolio	50 pwc	€3 168 488											
SOCIEDADES	Jefe de Inversiones	06-61		€2 671 796	84%	€4 090 893	07-46	€3 197 735	100%	€4 896 180	€525 939	€805 287		

**Imagen n.º10.** Escenarios para homologaciones

**Fuente:** Gerencia Corporativa de Capital Humano

Agrega don **Fernando Trejos**: “Ya aquí pasaríamos a las conclusiones, no sé si gusta...”. En ese sentido, don **Néstor Solís** dice: “No, don Fernando, déjeme más bien ahí, entonces les damos las gracias por la presentación. Les pedimos que tomen nota de las observaciones que se han hecho y que nos hagan una futura presentación que nos permita concretar este tema”.

Acto seguido, don **Fernando Víquez** expresa: “Don Néstor, a mí me queda la duda porque al principio y leyendo el documento, no sé, el objetivo era revisar específicamente una posición de OPC ¿cierto? Que me aclaren, por favor”. A lo que doña **Sandra Araya** responde: “Sí, señor”.

Continúa diciendo el señor **Víquez Salazar**: “¿Porqué es que entonces revisamos las otras posiciones, de jefes de inversiones?, ¿por qué se lleva de otras empresas de la SAFI y de la de Valores? ¿Es que incrementa el costo? Digo, entiendo que entre empresas puede haber que unas (empresas) como hacen lo mismo y paga un mayor salario, se lo llevan, pero aquí estamos hablando en el caso de la OPC, es la misma posición que estamos tocando de SAFI y de Valores ¿son iguales?”.

Al respecto, don **Fernando Trejos** cometa: “Sí, señor, don Fernando, por eso es por lo que al principio que yo les mencionaba que nosotros analizamos si existían posiciones homólogas a la OPC y se determinó que, tanto en SAFI como en Valores, existe la misma posición”.

Por su parte, don **Fernando Víquez** dice: “Pero pregunta don Fernando, el tema para la OPC donde hemos tenido este tipo de movimientos ha sido en la OPC hacia otros, entonces la pregunta es, siendo la OPC la que administra un portafolio gigantesco comparado, me parece que el de OPC es un negocio diferente y el manejo de las inversiones es casi que el *core* del negocio, las otras (subsidiarias) aunque hay un manejo, el *core*, digamos que el puesto un poquito diferente.

Yo lo que no estoy seguro, es que técnicamente la homologación de salarios en las otras subsidiarias y es un tema que nada más tengo duda, porque entonces cada vez que tocamos a alguien, tocamos en toda la organización y se nos sube el costo completo del Conglomerado y entiendo que uno quiere defender las posiciones que no se te mueva de un lugar a otro, pero ya si se incrementó el sueldo en la OPC, será esperar a una nueva revisión de todo y vemos a ver si los otros (homólogos) les corresponde hacerles el aumento o no, casi que es mucho de un manejo gerencial, más que hacerlo en forma automática que lo que hace es que nos sube el costo como un todo en el Conglomerado, cada vez que alguien le sube el sueldo, entonces sube para todas las posiciones iguales en todos los subsidiarias.

Eso no sé si está bien, si es correcto, pero me parece que es un tema de discusión ahí en el comité, no sé si es el Comité de Nominaciones y Remuneraciones donde se ven todos estos temas o si solo existe para el Banco.

Me queda esa duda don Néstor, y quería plantearla, porque no necesariamente, digo aquí venimos con un objetivo de revisar un tema para OPC y de repente empezamos a permear a las otras subsidiarias, que no están pidiendo, ni han tenido problema. Entonces, un poquito nada más, por lo menos me llama la atención en ese sentido y no sé cómo se maneja doña Sandra, pero me parece que vale la pena revisarlo”.

Don **Néstor Solís** indica: “Yo creo que vale la pena revisarlo y yo creo que vale la pena también estandarizar y estar bien claro de cómo se maneja y, si hay disparadores automáticos, o si es a solicitud de requerimiento de parte... y que me parece que hace más sentido.

Voy a darle la palabra a doña Marjorie y vamos cerrando el tema y capitalizamos los comentarios que se han planteado. Doña Marjorie”.

Por lo tanto, doña **Marjorie Jiménez** dice: “Muchas gracias, don Néstor. Sí, yo quería como resumir un poco en lo siguiente: de lo que yo entiendo, la política salarial del Conglomerado es estar en el percentil 50, ¿esa es doña Sandra?”. La señora **Sandra Araya** responde: “Sí, señora”.

Agrega doña **Marjorie**: “Entonces dentro de esta propuesta que ustedes nos traen hoy nos dicen que, el jefe de Inversiones de la OPC dentro de ese escalafón Conglomerado, está en categoría seis, perfil 61, es decir, que ya hoy, a pesar de que está por debajo de lo que dice el promedio de Price, ya está pasándose de percentil, entonces uno diría desde ese punto de vista y para ir ordenando esa escala de Conglomerado a uno le parecería que la propuesta de pasarlo a categoría siete Percentil 46, sería más razonable, para poder decir nos ubicamos cerca de lo que es nuestra meta que es el percentil 50.

Y eso lo digo porque es un poco también lo que ahora es don Fernando (Viquez) y que, a uno, tal vez como Junta le gustaría ver aquí desde el punto de vista de ustedes, que son los expertos en esto y quienes tienen que vigilar esa consistencia que tiene que haber en los escalafones, cuál es lo más bueno, para mantener esa homologación y esa consistencia.

¿Es mejor el 6.61? o ¿es mejor, desde el punto de vista de esa política, el 7.46? Creo que eso es algo que es relevante para nosotros, que nos digan porque ustedes son los expertos y creo que debe venir una recomendación de parte de ustedes para nosotros tomar la decisión.

Y la segunda cosa que yo también quiero entender y que también aquí debería quedar clara y un poco lo que decían tanto Néstor como don Fernando, en eso como que nos vamos desalineando, y si eso es normal que nos desalineados, porque uno pensaría es que si uno tiene una escala que se ajusta conforme el estudio que hace la Price, me imagino que todas los salarios deberían ajustarse cuando se hacen los movimientos, con respecto a esa escala, de tal manera que no nos vayamos quedando atrás, como pareciera que ahora le está pasando a la Operadora.

Si eso no es así como funciona, tal vez también deberíamos de entender por qué eso no funciona así, la encuesta de Price al fin para quien es obligatoria a la hora de la política salarial es para todo el Conglomerado es solo para el Banco, la Operadora se puede quedar atrás o el Puesto de Bolsa o cómo es que eso funciona, porque uno va viendo como que los salarios luego se van desajustando y entonces a uno le queda la duda de por qué eso funciona así. Entonces son los dos comentarios generales que yo quería hacer y que tal vez en la próxima vez podemos verlos con mayor detalle. Muchas gracias”.

Así las cosas, el señor **Solís Bonilla** externa: “Bueno, muchas gracias. Entonces, señores, si les parece, daríamos por conocido el tema”.

Adicionalmente, don **José Coto Silesky** comenta: “Una recomendación si me lo permiten y con el permiso de don Jorge Daniel, en la presentación no se hace referencia y es importante que la Junta Directiva siempre tenga en claro, el reglamento que existe sobre la constitución de puestos de bolsa y sociedades de fondos de inversión y operadoras, que habla sobre el tema de las remuneraciones y regula que justamente las sociedades no pueden o no deben tener salarios superiores al propio ente público fundador, entonces sería bueno, que también la Junta Directiva, en el momento de plantearse la recomendación, esté enterada de que se está cumpliendo esta normativa. Es una recomendación don Néstor”.

Además, doña **María del Pilar Muñoz Fallas** comenta: “Es que, a mí, bueno, comparto mucho las observaciones que han hecho los compañeros, pero algo que me llamó la atención es que hicimos un estudio propio de algunas instituciones muy similares a la OPC y nos dimos cuenta que sí, que la escala en que está nuestra Jefatura de Inversiones está por debajo de, pero después introducimos la encuesta de la Price y lógicamente yo comparto con don Fernando que la encuesta de la Price, incluye otra serie de puestos que hacen que el salario baje y eso ha sido así siempre.

Entonces, a mí la duda me surge en que si estamos tratando de retener el talento que ya, en varias ocasiones la Operadora se ha quedado sin él y ha tenido que empezar de cero, por qué necesariamente tendremos que compararnos con la Price, no sería más objetivo compararnos con similares, que hoy están haciendo trabajos muy iguales y que nuestro propósito es conservar ese talento, entonces tal vez es como la inquietud que a mí me gustaría que los compañeros de recursos humanos (Gerencia Corporativa de Capital Humano) nos pudieran aclarar tal vez, en la en la presentación final que nos vayan a hacer.

Porque al final tendemos a compararnos otra vez con la Price y como lo vimos en la práctica, pareciera que ese salario que nos está dando la Price está también, por debajo de lo que nos está indicando el mercado, entonces, uno como esa inquietud más si por favor la pudieran solventar en la próxima y como dice doña Marjorie, que ustedes nos recomienden cuál sería el camino más adecuado. Muchas gracias”.

Finalmente, don **Fernando Viquez** manifiesta: “Yo sí creo que deberíamos de tener una recomendación, pero con una información que podamos entender mejor, porque esto que está diciendo..., todo lo que se ha hablado, lo que uno va es mejorando un poquito sobre la presentación que es lo que interesa y qué es lo que no, y qué es lo que deberíamos de hacer, por ejemplo, ese tema de si pasamos a ..., ¿cuál es la recomendación?, si es percentil 50 de Price donde están buscando, entonces lo que dijo doña Marjorie de que deberíamos de estar en escala siete para estar un poquito por debajo o muy cercano al (percentil) 50 y no por encima, porque no queremos ser líderes o no sé si queremos...”

Tal vez lo que queremos es el líder y entonces necesitamos un seis sesenta y tanto..., para que no se nos vaya la gente, pero ese es más la recomendación de estrategia de la parte de Capital Humano y también, por eso yo me parece muy bien que se hayan hecho los estudios, pero entonces, si hicieron el estudio, ¿para qué es?, ¿y contra que lo comparo?, y ¿cuál es la recomendación? Un poquito para machacar sobre eso, porque sí es bien importante y que nos sirva para toda la organización. Gracias”.



Acto seguido, don **Néstor Solís** dice: “Muy bien, muchas gracias a todos. Voy a intentar resumir esa serie de inquietudes totalmente válidas. Yo diría que en primer término damos por conocido el tema y pedimos al área correspondiente replantearlo, con los objetivos fundamentales de retener talento y, ante todo, sistematizar la información en materia salarial. ¿Si les parece?”. Los señores directores manifiestan estar de acuerdo con lo planteado.

A continuación, el señor **Mauricio Rojas Díaz** externa: “Don Néstor, nada más un comentario con respecto al..., como este pendiente nuevo genera otro tipo de solicitudes, a ver si le parece a la Junta (Directiva), esto es un pendiente del año 2021 y como hoy se trajo, no sé si la Junta daría bien darlo por visto, dar por atendido el pendiente anterior con esta presentación y más bien generar hoy un nuevo pendiente, por un tema de tiempo, que se va a complementar con todos los comentarios de los señores directores”.

El señor **Solís** responde: “Muy válido don Mauricio, yo creo que esa es la idea, dar por atendido y va un nuevo pendiente”.

Por tanto, doña **Sandra Araya** dice: “Perfecto, don Néstor, así lo hacemos”.

Los señores directores manifiestan estar de acuerdo.

Después de considerar el asunto,

#### **LA JUNTA ACUERDA:**

##### **Considerando:**

**Primero.** Que, la Jefatura de Inversiones de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A., comparada con la media salarial del mercado que presenta la PWC, están por debajo del salario asignado.

**Segundo.** Que, el salario asignado a la jefatura de inversiones de BCR OPC resta competitividad al CFBCR para atraer y retener el personal.

**Tercero.** Que, el área de inversiones de BCR OPC es la principal fuente de ingresos o uno de los servicios más importantes que brindan.

**Cuarto.** Que, la sociedad de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A., cuente con el presupuesto para ajustar el salario a dicha jefatura.

##### **Se dispone:**

1.- Dar por conocido el estudio salarial de la Jefatura de Inversiones de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A. (Propuesta para solventar y mitigar el riesgo de la pérdida de talento humano), conforme al documento conocido en esta oportunidad y que forma parte de este acuerdo, copia del cual se conserva en el expediente digital de esta sesión.

2.- Encargar a la Gerencia de la sociedad coordinar con la Gerencia Corporativa de Capital Humano BCR presentar un informe que contenga, pero no limitado a ello, el estudio salarial de la Jefatura de inversiones de BCR OPC, replanteando los objetivos fundamentales de retención de talento humano y sobre todo sistematizar la información en materia salarial, para lo cual deberá tomar en consideración los comentarios externados en la parte expositiva de este acuerdo.

3.- Dar por cumplido el acuerdo tomado en la sesión 12-22, artículo XII, punto 3, del 22 de abril del 2022 (OPC-112-2022).

### **ARTÍCULO III**

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Informativos*, continúan participando, la señora **Sandra Araya Barquero**, y el señor **Fernando Trejos Rodríguez**, en su orden, **gerente Corporativa y jefe de Clasificación y Valoración, de la Gerencia Corporativa de Capital Humano del BCR**, quienes presentan a conocimiento de esta Junta Directiva, el documento fechado 25 de julio del 2023, correspondiente al estudio técnico y jurídico, de las opciones que pueden existir para solventar la situación de la homologación de la escala salarial de las personas que actualmente ocupaban puestos de jefaturas y supervisiones en BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A. Lo anterior, en atención al acuerdo de la sesión 27-21, artículo VI, punto 3, del 27 de octubre del 2022 (OPC-314-2022).

Copia de la información se suministró, de manera oportuna, a los miembros del Directorio y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. En primera instancia, la señora **Sandra Araya Barquero** consulta: “¿Continúo con el otro tema, don Néstor?”.

A lo que el señor **Néstor Solís Bonilla** indica: “Sí, adelante, doña Sandra. Nada más hacer la salvedad de que este segundo (tema) es a título informativo; el anterior (tema hace referencia al artículo II) en principio, era resolutivo”.

La señora **Sandra Araya Barquero** dice: “Buenas tardes, este tema tal y como lo señala don Néstor, es a título informativo porque ya fue conocido a nivel de la Junta Directiva General y de previo a llevar incluso en la Junta Directiva fue conversado en su momento con don Fernando (Viquez Salazar), don Néstor, doña Gina (Carvajal Vega, expresidenta de la Junta Directiva General) -cuando estaba para presentarlo e incluso el hecho de que no venga con una presentación es porque se buscó también de que fuera una presentación más ejecutiva.

¿A qué responde este pendiente? Bueno, en su momento, la Junta Directiva en agosto del 2021, solicitó también que se hiciera a la administración, continuar con un estudio técnico jurídico de las opciones que podían existir para solventar un tema de homologación de la escala salarial de las personas que en ese momento estaban ocupando puestos de jefatura y supervisión.

¿Qué fue lo que se hizo en su momento? Se trajo a esta Junta Directiva, una solicitud para hacer una revisión de las posiciones de jefatura a nivel salarial y se bajaron los salarios, de acuerdo con lo que la encuesta había señalado, que era lo que correspondía.

¿Qué pasó en ese momento? A esas personas cuando se hace la revisión de la estructura y de los salarios, habían personas trabajadoras que ya desempeñaban esas posiciones y que tenían un salario mayor a la referencia que se estaba haciendo y que fue aprobado por la Junta Directiva, entonces aquí lo que nos dijeron fue: ‘mire para efectos de las sociedades que en ese caso eran las cuatro sociedades, hágase el análisis de qué procede con los puestos actuales de jefatura y de supervisión que están desempeñando esas posiciones’.

Ese fue el acuerdo que la Junta (Directiva) dejó el tres de agosto y ya para la Junta del 17 de abril de este año (2023), se le presentó a los señores directores la propuesta y la Junta resolvió dar por conocido el informe de las valoraciones acerca de la propuesta de homologación de la escala salarial de esas posiciones, conforme al documento que se había presentado a la Junta Directiva y se dio por cumplido.

Bueno, lo que queremos es informarles a ustedes cuál fue el objetivo de esta presentación que le vamos a hacer a ustedes y es informar a esta Junta sobre esos y los criterios que la Junta tomó en cuenta para dar por atendido ese pendiente.

El primer tema es que de acuerdo a la referencia, aquí vamos a hacer referencia específicamente a los puestos de la Operadora de Pensiones, que en este caso correspondía a seis funcionarios que desempeñaban esas posiciones, uno a nivel de supervisión y los otros cinco a nivel de jefaturas.

Para estas personas trabajadoras, el Banco (de Costa Rica), en los últimos cinco años, ya había hecho una inversión importante de más de ¢18.0 millones eso con corte de enero, (en capacitación), incluso si lo hacemos (calculamos) ahora, ese monto sería mayor.

También se consideró que la posible homologación de la escala de las personas que actualmente ocupan puestos de jefatura y supervisión, podría generar alguna afectación en la continuidad del negocio, porque no estamos hablando de cualquier puesto, sino de los puestos de jefatura a nivel de esa sociedad, ¿por qué?, por el riesgo de pérdida de personal que tiene gran experiencia en los puestos que han venido desempeñando, a quienes se les ha dado capacitación y que también esto podría representar la necesidad de asignar un presupuesto para efectos de las liquidaciones correspondientes.

Asimismo, también se tomó en cuenta que esto podría generar algunos procesos de reclutamiento y selección de personal, para lo cual, como es sabido, requiere un tiempo para su ejecución, máxime para esas posiciones y la necesidad de invertir en nuevas capacitaciones y una curva de aprendizaje, para estas posiciones que no son sencillas.

También se tomó en cuenta el tema legal, ¿por qué? Porque al existir una afectación salarial, lo que puede ser tenido como un *Ius variandi* abusivo, se tendría que proceder con el debido proceso, no es que no se pueda hacer si no que hay que hacer un debido proceso y con la suscripción de acuerdos de Resolución Alternativa de Conflictos (RAC) que se tienen que gestionar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, esto en aras de minimizar el riesgo legal. Entonces aquí, lo que tendría que hacerse con un acuerdo RAC que es lo que estamos señalando en este párrafo (haciendo referencia al documento remitido).

Por último, también se valoró el tema que por interés institucional, no se consideró conveniente cambiar esas condiciones salariales de esas personas trabajadoras, ¿qué pasa?, que ya cuando esas personas trabajadoras salgan de esas posiciones, las personas que van a ocuparlo producto de un concurso interno o que vengan de afuera del Banco, si entran a tener un salario, que fue el que se aprobó en su momento en el percentil 50, para esas posiciones. Esto básicamente fue lo que se analizó a nivel de la Junta Directiva y sirvió de base para efectos de la recomendación de dar por atendido este pendiente.

Don Néstor, no sé si antes de pasar a la propuesta de los acuerdos hay alguna consulta”.

Por su parte, don **Néstor Solís** dice: “Consultas, ¿señores?”.

De seguido, la señora **Karol Fallas Estrada** indica: “Quería consultarle a doña Sandra, para efectos de referencia a cuántos puestos hace referencia esta situación”.

Doña **Sandra Araya** responde: “Son seis puestos, es un puesto a nivel de supervisión y cinco puestos a nivel gerenciales”. Doña Karol Fallas agradece la respuesta.

Agrega el señor **Néstor Solís**: “¿Algún comentario adicional o consulta?”.

Al no haber consultas por parte de los señores directores, doña **Sandra Araya** continúa con la exposición: “Aquí estamos haciendo referencia a la propuesta del acuerdo, tomando en cuenta los considerandos que fue el acuerdo que originalmente la Junta Directiva General dejó, el segundo acuerdo, que fue cuando ya se conoció la propuesta y se dio por atendido, tercero, que la población valorada en la OPC ha obtenido resultados satisfactorios en los últimos cuatro años y se les ha brindado capacitación para un mejor desempeño. Cuarto, que la posible homologación de la escala de las personas que actualmente ocupan puestos...”.

Interviene el señor **Solís Bonilla** y señala: “Doña Sandra, disculpe que la interrumpa, pero es que lo que planteaba doña Karol me parece muy valioso y deberíamos recuperarlo, puede ser en ese considerando tercero... el número de gente”.

Doña **Sandra Araya** responde: “Sí, señor, con todo gusto, don Néstor, agrego la cantidad de personas a los que estoy haciendo referencia en este acuerdo, sí, señor”.

Agrega don **Néstor**: “Es más, si le parece, deberíamos hasta agregar los puestos en específico”.

Por su parte, doña **Sandra Araya** dice: “Con mucho gusto, agregamos los puestos y lógicamente ahí ya quedaría señalado cuál es la cantidad de funcionarios, sí, señor, agregamos eso en el considerando tercero”.

Continuando con la exposición, la señora **Araya Barquero** comenta: “El cuarto punto, que la posible homologación de la escala que actualmente ocupan esos puestos podría representar un riesgo de pérdida de personal y que tiene personas que tienen gran experiencia desempeñándolo y además del riesgo legal. Por último, lo que estamos solicitando es dar por conocido el informe presentado en este momento a la Junta Directiva”.

De seguido, la señora **Marjorie Jiménez Varela** señala: “Doña Sandra y compañeros de la Junta (Directiva), a mí me parece que es importante rescatar aquí, el tema que ahora nos hacía ver don José Coto (Silesky), que es el tema porque eso fue de las cosas que originalmente vimos, que es el tema que esta decisión que ya está ahí plasmada es como una excepción a la política que tiene el Banco, porque estos salarios en esa categoría sí serían mayores que los salarios que tendría el Banco en esa categoría.

Entonces esto va, de alguna manera, en contra de la política y eso fue lo que en aquel momento estuvimos viendo y por eso fue por lo que se analizó qué hacer, entonces creo que eso es una cosa importante, que no sé si dentro de la discusión debería quedar que eso se analizó y que así se toma, si es que así es o no, o si es que no va en contra de la política que el Banco tiene, pero sí es que me parece que, va, o sea, no se atiene a la política que actualmente está vigente”.

Seguidamente, el señor **Manfred Saéñz Montero** menciona: “Yo escuchando a doña Marjorie..., y escuchando a don José Coto, el reglamento establece un techo según las categorías en comparación que sean internamente, por eso tal vez tiene que ver un poco que el informe anterior permítame devolverle un poco don Néstor, perdón que haga eso, hablaba de categorías de las sociedades, entonces, si el gestor estaba en una y hay otros dos gestores que están en la misma categoría, eso generaba los desajustes que ustedes vieron, eso es un poco.

Sí, efectivamente ese decreto viene a definir techos según se compare hacia lo interno del Banco cada una de las subsidiarias doña Marjorie, me parece que por ahí anda la clave, es decir, no puede superar -ciertamente la posición de referencia en el Banco dueño-, pero todo depende de cuál posición o contra cuál posición se haga la referencia, ahí está.

Entonces, si usted quiere crear un director jurídico en las subsidiarias, evidentemente hay un director jurídico en el Banco, ahí está la referencia una a una, pero si se puede hacer comparaciones con otras posiciones que permita flexibilizar y aumentar un poco la remuneración, eso sí es permitido, eso no sería tema. Insisto, me parece que aquí la clave es con qué lo comparo hacia adentro del Banco”.

Interviene don **Néstor** y señala: “Lo que estás diciendo es que hay posiciones que son propias del Banco, en cuyo caso hay que respetarlas y hay comparar contra esas posiciones”.

Continúa diciendo el señor **Saéñz Montero**: “Exacto, el mismo decreto, inclusive, hace la excepción expresa de los corredores de bolsa, ¿por qué? Porque los corredores de bolsa solo hay en los puestos de bolsa, eso es imposible encontrar comparaciones en otro lado”.

Adicionalmente, la señora **Jiménez Varela** expresa: “Porque si mal, yo no recuerdo cuando se hizo este ajuste fue precisamente por eso, porque se encontró que en la subsidiaria OPC eran mayores que su similar en el Banco, entonces se llevó el ajuste y como esos puestos quedaban por encima, se pidió que como ya estaban ahí, como doña Sandra, muy bien lo explicó ahora, y yo estoy totalmente de acuerdo con todos los argumentos de que se les ha dado capacitación, el *know-how* que ya hoy tienen etcétera, me parece que es muy buena la decisión de mantenerlos, el que no se vayan, porque se le reduzca el salario..., pero, a mí sí me gustaría estar segura de que con esto..., no es una excepción a la política, a mí sí me gustaría y...”.

Interviene el señor **Saéñz Montero** y externa: “Perdón ahora si le entiendo bien doña Marjorie, es que, lo que se está respetando con esa decisión son situaciones jurídicas consolidadas, donde desde la perspectiva mía de costo-beneficio, económica y sustancialmente por el tema de la curva de aprendizaje, liquidar personas para volverlas a contratar con el riesgo que eso implica, indemnizar personas también.

Este tema en algún momento hemos hablado don Néstor y yo, de que eso de la indemnización puede ser sujeta a revisión en otro momento, o sea, evitar todo eso, es para mí, desde mi punto de vista, muchísimo más razonable que someternos al otro tema de liquidar, indemnizar, pero si estamos, o sea, esa situación lo que estás respetando situaciones jurídicas consolidadas y no implica una ilegalidad ni nada por el estilo, al contrario, más bien estamos reconociendo que ellos están ganando eso, son posiciones muy puntuales y que el día de

mañana, si salen a concurso, salen a concurso con las nuevas condiciones definitivamente, que eso hay que tenerlo muy claro, la condición la lleva la persona por el salario que estaba, pero mañana se va 'X' o 'Y', las condiciones son las nuevas conforme las reglas y las políticas generales doña Marjorie, eso sí".

Así las cosas, don **Néstor Solís** solicita: "Muy claro. Don Manfred, usted nos ayuda a dejarlo consignado que capitalizamos la experiencia".

En consecuencia, doña **Sandra Araya** manifiesta: "El acuerdo es nada más dar por atendido el pendiente que se había generado y que ustedes conocieran el informe que la Junta Directiva General había tomado y consideraríamos entonces las recomendaciones de las observaciones de don Manfred e incluimos en el considerando también los puestos a los cuales estamos haciendo referencia".

Los señores directores manifiestan estar de acuerdo con lo planteado.

Inmediatamente se suspende la comunicación con la señora Sandra Araya y el señor Fernando Trejos.

Después de considerar el asunto,

### **LA JUNTA ACUERDA:**

#### **Considerando:**

**Primero.** Que la Junta Directiva General, en sesión 33-21, artículo VIII, del 3 de agosto del 2021, dispuso:

*"Solicitar a la Administración del Banco continuar con el estudio técnico-jurídico de las opciones que puedan existir, para solventar la situación que se tiene con la homologación de la escala salarial de las personas que actualmente ocupan puestos de Jefatura y Supervisión, en las sociedades del Conglomerado Financiero BCR (BCR Pensión S.A., Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A., BCR Valores S.A., BCR Corredora de Seguros S.A.) y presentar, a este Directorio, a la brevedad posible, una propuesta que incluya aspectos de costos, beneficios, alternativas jurídicas, riesgos, con el fin de minimizar la pérdida de recurso capacitado y de experiencia, garantizar la continuidad del negocio en cada Sociedad, y contar con una escala salarial homologada con la vigente en el Banco de Costa Rica."*

**Segundo.** Que, la Junta Directiva General, en la sesión 17-23, artículo XI, del 17 de abril del 2023 resolvió:

*"1. Dar por conocido el informe acerca de las valoraciones acerca de la propuesta de homologación de la escala salarial para los puestos de jefatura y supervisión, en el Conglomerado Financiero BCR, presentada por la Gerencia Corporativa de Capital Humano, conforme al documento conocido en esta oportunidad y que forma parte de este acuerdo, copia del cual se conserva en el expediente digital de esta sesión.*

*2. Dar por cumplido el acuerdo de la sesión 33-21, artículo VIII, punto 4, del 03 de agosto del 2022."*

**Tercero.** Que, los puestos de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A., que corresponden al Gerente General, jefe Oficina de Operaciones, jefe de Oficina Financiero Administrativo, jefe de TI, jefe de Oficina de Riesgo y Control Normativo y Supervisor de Ventas, han obtenido resultados satisfactorios en los últimos cuatro años y se les ha brindado capacitación para un mejor desempeño en sus funciones.

**Cuarto.** Que, la posible homologación de la escala salarial de las personas que actualmente ocupan los puestos señalados en el punto anterior podría representar un riesgo de pérdida de personal que tiene gran experiencia en los puestos que han venido desempeñando, así como un riesgo legal.

**Se dispone:**

1.- Dar por conocido el estudio técnico y jurídico de las opciones que pueden existir para solventar la situación de la homologación de la escala salarial de las personas que actualmente ocupaban puestos de jefaturas y supervisiones en BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A., presentado en la sesión 17-23, artículo XI, celebrada por la Junta Directiva General, el 17 de abril del 2023, conforme al documento conocido en esta oportunidad y que forma parte de este acuerdo, copia del cual se conserva en el expediente digital de esta sesión.

2.- Dar por cumplido el acuerdo tomado en la sesión 27-21, artículo VI, punto 3, del 27 de octubre del 2022 (OPC-314-2022).

**ARTÍCULO IV**

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 273 de la Ley General de la Administración Pública, en relación con las disposiciones de la Ley de Información no Divulgada (7975, del 4 de enero del 2000).

**ARTÍCULO V**

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 273 de la *Ley General de la Administración Pública*, en relación con las disposiciones de la *Ley de Información no Divulgada* (7975, del 4 de enero del 2000).

**ARTÍCULO VI**

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Informativos*, continúa participando por la modalidad de telepresencia, el señor **Carlos Gamboa Chaves, jefe de Inversiones de BCR Pensiones S.A.**, y presenta a consideración de esta Junta Directiva, el resumen de los asuntos conocidos en el Comité de Inversiones de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A., correspondiente a las reuniones 05-23 y 06-23, celebradas el 19 y 25 de mayo, respectivamente.

Para la presentación de este tema se continúa contando con la participación, por medio de la modalidad de telepresencia del señor Juan Carlos Pacheco Romero, gestor de portafolios senior de la sociedad.

Copia de la información se suministró, de manera oportuna, a los miembros del Directorio y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.



A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto, para lo cual, introduce el tema el señor **Néstor Solís Bonilla**: “Adelante don Carlos, continuamos con un tema suyo”.

De seguido el señor **Carlos Gamboa Chaves** dice: “Con respecto al resumen de las actas, el acta 05-23, tenemos que, ya a la Junta Directiva vinieron esos temas, que es la programación trimestral de compras y de igual forma, el informe mensual de inversiones con corte a abril (ver imagen n.º1).

<b>Acta 05-23</b>	
<b>Temas Junta Directiva</b>	
<b>Asuntos Resolutivos:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Programación trimestral de compra y venta de dólares correspondiente al periodo de junio a agosto 2023. SIG- OPC-17</li></ul>	<b>Asuntos Informativos</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Informe mensual de inversiones de los fondos administrados (al cierre de abril, 2023). SIG- OPC-42</li></ul>
<b>Presentados en sesión de Junta directiva 12-23 del 29 de mayo del 2023.</b>	

**Imagen n.º1.** Acta 05-23-Temas Junta Directiva

**Fuente:** Jefatura de Inversiones de la sociedad

Con respecto a los asuntos resolutivos que se vieron en el Comité y fueron: análisis de emisores, se presentó el Banco de Desarrollo de América Latina, que es el CAF, el Banco Improsa, Davivienda, BAC San José, Banco Nacional de Costa Rica y de igual forma, se da seguimiento de límites internos y aprobaciones de los planes de acción.

En cuanto a lo que son asuntos informativos, tenemos el informe de coyuntura económica que revisamos mensualmente tanto local e internacional, el informe mensual de inversión de los fondos de jubilados, lo mismo que el (informe) de riesgos, desde el fondo de jubilados y adicionalmente, se extendió una invitación al gerente general de BCR SAFI, para que hiciera una actualización sobre principalmente el fondo inmobiliario (ver imagen n.º2).

<b>Acta 05-23</b>	
<b>Asuntos Resolutivos:</b> <b>Análisis de emisores:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Banco de Desarrollo de América Latina (CAF).</li><li>Banco Improsa.</li><li>Banco Davivienda.</li><li>BAC San José.</li><li>Banco Nacional de Costa Rica (BNCR).</li><li>Seguimiento de límites internos y aprobación de los planes de acción.</li></ul>	<b>Asuntos Informativos</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Informe mensual de Coyuntura Económica Local e Internacional (al cierre de abril 2023).</li><li>Informe mensual de inversiones del Fondo de Jubilaciones del BCR (al cierre de abril 2023).</li><li>Informe mensual de riesgos del Fondo de Jubilaciones del BCR (al cierre de abril 2023).</li></ul> <b>Presentación Fondos Inmobiliarios BCR SAFI</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Invitación al gerente general BCR SAFI</li></ul>

**Imagen n.º2.** Acta 05-23-Asuntos Resolutivos-Asuntos Informativos

**Fuente:** Jefatura de Inversiones de la sociedad

En cuanto al acta 06-23, se presentaron ya a Junta Directiva, la propuesta de ampliación del emisor Gobierno y el ajuste en la planificación estratégica de inversiones (ver imagen n.º3).

Acta 06-23

### Temas Junta Directiva

**Asuntos Resolutivos:**

- Propuesta de ampliación de límite de emisor Gobierno Fondos Administrados.
- Propuesta de ajuste a la Planificación Estratégica de Inversiones.

**Presentados en sesión de Junta directiva 15-23 del 10 de julio del 2023.**

**Imagen n.º3.** Acta 06-23

**Fuente:** Jefatura de Inversiones de la sociedad

De igual forma, se conocieron en el Comité (de Inversiones) como asuntos resolutivos, dos emisores: Banco BCT, BlackRock como fondo de *money market*, JP Morgan Equity All CAP, el de JP Morgan *Managed Reserves*, JP Morgan *Europe Select Equity* y JP Morgan *US Value Fund*, que son fondos en los cuales mantenemos algunas inversiones.

De igual forma, en asuntos informativos, los informes mensuales de riesgos de los fondos administrados, se presentó también el resultado de la autoevaluación del Comité de Inversiones, lo mismo que en el seguimiento de los informes periódicos para el Comité (IPC), que es el IPC, al cual le damos seguimiento en el Comité y, por otro lado, el seguimiento que se le da a todos los pendientes relacionados con Comité de Inversiones (ver imagen n.º4).

Acta 06-23

**Asuntos Resolutivos:**

**Análisis de emisores:**

- Banco BCT.
- BlackRock fondos money market: US Dollar Liquidity – ISIN IE00B40G7Q05 y US Treasury Fund – ISIN IE00B3KDBK68.
- JPM Equity All CAP – ISIN LU1033934347 y JPM Managed Reserves – ISIN LU0513030162.
- JPM Europe Select Equity – ISIN LU1163236992.
- JPM US Value Fund - ISIN LU0248060658.

**Asuntos Informativos**

- Informe mensual de riesgos de los fondos administrados y de BCR Pensiones (al cierre de abril 2023).
- Resultados de la Autoevaluación Comité de Inversiones BCR OPC 2022.
- Seguimiento de Informes Periódicos para Comité (IPC).
- Seguimiento de pendientes Comité de Inversiones (al cierre de abril 2023).

**Imagen n.º4.** Acta 06-23-Asuntos Resolutivos-Asuntos Informativos

**Fuente:** Jefatura de Inversiones de la sociedad

Básicamente, como conclusiones se aprueba la permanencia de los emisores presentados en el reciente Comité de Inversiones, tanto 05-23 como 06-23, con excepción del emisor BCT al cual se le pidió hacer un ajuste, principalmente por parte del Comité de Inversiones.

Adicionalmente, se presenta la propuesta de ampliación del límite de emisor Gobierno a los fondos administrados con el fin de recomendar a las juntas directivas su aprobación y se presenta la propuesta de ajuste en la asignación táctica de las inversiones de la planificación estratégica de las inversiones del fondo ROPC, Fondo Voluntario Colonizado, Dólares B y fondo de empleados, con el fin de recomendar a las juntas correspondientes la aprobación de esto, ¿no sé si tienen alguna consulta? (ver imagen n.º5)”. ”.

### Conclusiones

- Se aprueban la permanencia de los emisores presentados en las sesiones de Comité de Inversiones: CI 05-23 y CI-06-23 con excepción del emisor BCT al cual se le debe realizar ajustes a solicitud del Comité de Inversiones.
- Se presenta la propuesta de ampliación de límite de emisor Gobierno Fondos Administrados con el fin de recomendar a las juntas respectivas su aprobación.
- Se presenta la propuesta de ajuste en la asignación táctica de las inversiones de la Planificación Estratégica de Inversiones de los Fondos ROPC, FVCA, FVDB y FJBCR con el fin de recomendar a la Juntas respectivas su aprobación.

**Imagen n.º5.** Conclusiones

**Fuente:** Jefatura de Inversiones de la sociedad

Acto seguido el señor **Néstor Solís** expresa: “¿Consultas señores?” No hay consultas y expresa: “No (hay), pasamos don Carlos”.

A continuación, el señor **Carlos Gamboa** da lectura a la propuesta de acuerdo:

*Se dispone:*

1. *Dar por conocido el resumen de las actas 05-23 y 06-23 del Comité de Inversiones de BCR Pensiones, realizadas en el mes de mayo 2023.*

Los señores directores manifiestan estar de acuerdo.

Después de considerar el asunto,

### **LA JUNTA ACUERDA:**

#### **Considerando:**

**Primero.** Lo expuesto en el *Reglamento de Gestión de Activos*, artículo 11, inciso h), que se transcribe a continuación:

*Artículo 11. Funciones del Comité de Inversiones. El Comité de Inversiones debe, al menos, cumplir las siguientes funciones:*

(...)

- h. *Informar al Órgano de Dirección y al Comité de Riesgos, al menos trimestralmente o antes de ser necesario, sobre el desempeño de los portafolios, la cartera de créditos, cumplimiento de la Política de inversiones y cualquier desviación en el logro de los objetivos. i. Aprobar y dar seguimiento a los planes de reducción de riesgos relacionados con las inversiones, e informar al Órgano de Dirección sobre el mismo.*

#### **Se dispone:**

Dar por conocido el resumen de los asuntos conocidos por el Comité de Inversiones de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A., correspondiente a las reuniones 05-23 y 06-23, celebradas el 19 y el 25 de mayo, respectivamente.

### **ARTÍCULO VII**

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 273 de la *Ley General de la Administración Pública*, en relación con las disposiciones de la *Ley de Información no Divulgada* (7975, del 4 de enero del 2000).

### **ARTÍCULO VIII**

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 273 de la *Ley General de la Administración Pública*, en relación con las disposiciones de la *Ley de Información no Divulgada* (7975, del 4 de enero del 2000).

### **ARTÍCULO IX**

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Varios*, el señor **Jorge Daniel Jiménez Zúñiga**, dice que, en esta oportunidad, de conformidad con lo dispuesto en el orden del día, se refiere al planteamiento para presentar su plan de vacaciones del segundo semestre del 2023, en la próxima Junta Directiva de BCR Pensión Operadora Planes de Pensiones Complementarias S.A.

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. El señor **Jorge Daniel Jiménez Zúñiga** comenta: “Muy buenas tardes, bueno, es que yo le comenté a don Néstor (Solís Bonilla) que le pedía que me pasara mi plan de vacaciones para una próxima sesión para discutirlo con él.

El asunto está así: yo tengo acumuladas más de 60 días de vacaciones, tengo una edad de 60 años, estoy valorando la posibilidad, de si me puedo pensionar con la Caja (Costarricense de Seguro Social), en vista de la modificación al reglamento que se hizo en la seguridad social y hay fecha hasta enero del 2024, para poder hacer esas diligencias.

Entonces yo le decía a don Néstor qué cómo hacía, entonces me planteó que cogiera las vacaciones, entonces, tal vez en dos tractos... Yo conversé con él para presentárselo en una próxima Junta (Directiva), le voy a hacer un planteamiento y que la Junta sepa cómo va a quedar mi plan de vacaciones, para el resto del semestre”.

Así las cosas, el señor **Néstor Solís Bonilla** dice: “¿Cuándo es la próxima Junta, don Mauricio?”.

A lo cual el señor **Mauricio Rojas Díaz** indica: “Tentativamente, todavía no están las fechas oficiales formalmente, pero bajo el calendario del mes de agosto, la primera sesión sería no el (lunes) 14, sino el 15 de agosto, por el tema del traslado, tendríamos (sesiones el) 15 y 28”.

De seguido el señor **Néstor Solís** agrega: “Don Daniel, ¿usted considera que le queda bien presentar su plan de vacaciones a partir del 15?”.

En respuesta el señor **Jorge Daniel Jiménez** añade: “Yo le hago un planteamiento previo a usted, para que usted esté conforme”.

En línea con lo anterior, el señor **Solís Bonilla** señala: “Recuerde que lo aprueba la Junta Directiva, no lo apruebo yo, yo lo conozco, lo oriento, pero lo traemos a Junta Directiva, entonces tiene que pensar que lo va a traer el 15 o el 14, para que lo plantee en esos términos, y la idea, lo que hablábamos para compartirlo con los señores directores, es que usted tiene más menos 60 días”.

Posteriormente, el señor **Jiménez Zúñiga** dice: “Sí, 61 y medio creo”.

Respecto a lo señalado el señor **Néstor Solís** comenta: “Bueno, 61 y medio, entonces lo que va a hacer es tratar de partir eso en dos o tres tractos, en el peor de los casos, de preferencia en dos tractos, con al menos una semana de intermedio de trabajo”.

Al respecto el señor **Jorge Daniel** acota: “Y tal vez, dejar unos días ahí, una semanita por aquello de alguna cosa que pase, no sé”.

Sobre el mismo tema, el señor **Solís Bonilla** expresa: “Mejor limpiamos, con ese montón de días mejor limpiamos, la semanita cualquier cosa que pasa y de alguna manera lo conversamos”.

El señor **Jiménez Zuñiga** menciona: “Ok, de acuerdo, don Néstor”.

Por consiguiente, el señor **Néstor Solís** señala: “Bueno, entonces ese es el mensaje que queríamos compartir con la Junta Directiva, ¿cierto?”

Seguidamente el señor **Jorge Daniel Jiménez** agrega: “Muchas gracias, sí”.

Por otra parte, el señor **Mauricio Rojas** menciona: “Tal vez don Néstor, si me permite”.

Para lo cual el señor **Solís Bonilla** comenta: “Adelante don Mauricio”.

Acota el señor **Rojas Díaz**: “Para ayudar a la Auditoría un poco, es nada más como el tema del SIG (Sistema de Información Gerencial), como don Daniel lo explicó bien, esto era un tema que hoy tiene vencimiento, ustedes saben que la administración maneja con la Junta, si hay un tema que no se va a cumplir, antes de que venza, cuando uno lo comunica y lo justifica, para ver si la Junta Directiva estaba de acuerdo, para pasarlo para el mes de agosto y dar el cumplimiento respectivo, nada más”.

Así las cosas, el señor **Néstor Solís** añade: “Ok, estamos señores, bueno, entonces con la precisión hecha por don Mauricio, estaríamos cerrando la sesión de Junta Directiva de hoy, sesión extraordinaria, al ser las 14:43, muy buenas tardes a todos, muchas gracias”.

Después de considerar el asunto,

### **LA JUNTA ACUERDA:**

Tomar nota de los comentarios externados por el señor auditor interno de la sociedad, respecto de que en la próxima sesión de Junta Directiva, presentará para aprobación, el planteamiento de disfrute de vacaciones del Auditor Interno de la sociedad, con corte al segundo semestre del 2023.

### **ARTÍCULO X**

Termina la sesión extraordinaria 17-23, a las catorce horas con cuarenta y tres minutos.