

Acta de la sesión ordinaria 05-24, celebrada virtualmente por la Junta Directiva de BCR Pensión Operadora Planes de Pensiones Complementarias S.A., el lunes veintiséis de febrero del dos mil veinticuatro, a las trece horas con treinta minutos, con el siguiente cuórum:

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

MBA Karol Fallas Estrada, en su condición de fiscal.

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 BCR OPC.

Por Banco de Costa Rica:

(1) MBA Douglas Soto Leitón, gerente general, Licda. María Zeledón Porras, auditora General Corporativa a.i.; Lic. Manfred Sáenz Montero, gerente Corporativo Jurídico; Dr. Juan Carlos Castro Loría, asesor jurídico Junta Directiva; MBA Pablo Villegas Fonseca, secretario general; Licda. María José Ramírez Chaves, transcriptor de actas.

(1) Se retira según consta en el texto del artículo VII.

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 lo dispuesto en los artículos 50, 52, 53 y 54 de la *Ley General de la Administración Pública* (No. 6227).

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 ordinaria 05-24, que se transcribe a continuación:

A. APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

B. APROBACIÓN DE ACTAS

B.1 *Acta de la sesión ordinaria 03-24 y extraordinaria 04-24, celebradas respectivamente, el 12 y 21 de febrero del 2024.*

C. ASUNTOS COMITÉ CORPORATIVO DE AUDITORÍA

C.1 *Resumen de asuntos conocidos en la reunión ordinaria 15-23CCA, celebrada el 21 de diciembre del 2023.*

D. SEGUIMIENTO DE PENDIENTES DE ADMINISTRACIÓN CON LA JUNTA DIRECTIVA (CONFIDENCIAL)

E. ASUNTOS RESOLUTIVOS

Gerencia de la sociedad:

E.1 Informe sobre el estudio salarial de la Jefatura de Inversiones de BCR OPC.
Atiende acuerdo sesión 17-23, art. II, pto. 2, (OPC-113-2023). (CONFIDENCIAL)

Auditoría Interna:

E.2 Propuesta plan de vacaciones auditor interno I semestre 2024. Atiende SIG-39.
(PÚBLICO)

Jefatura de Inversiones:

E.3 Programa de gestión de compra y venta de divisas para los fondos administrados.
Atiende SIG-40. (CONFIDENCIAL)

F. ASUNTOS INFORMATIVOS

Auditoría Externa:

F.1 Informes de los estudios actuariales de los fondos cerrados FJBRCR y BCAC.
(CONFIDENCIAL).

Oficialía Cumplimiento:

F.2 Informe de resultados de la metodología de riesgo Institucional de LC/FT de BCR Pensiones. Atiende SIG-24. (CONFIDENCIAL).

F.3 Informe de gestión de la Oficialía de Cumplimiento. Atiende SIG-25.
(CONFIDENCIAL).

Jefatura Financiero-Administrativa:

F.4 Análisis de la situación financiera e informe de modificaciones presupuestarias con corte a enero 2024. Atiende SIG-13. (CONFIDENCIAL)

F.5 Situación Financiera e informe de modificaciones presupuestarias con corte a enero 2024. Atiende SIG-13. (PÚBLICO)

G. CORRESPONDENCIA

H. ASUNTOS VARIOS

EL señor **Néstor Solís Bonilla** inicia la sesión diciendo: “Buenas tardes a todos, en tiempo, estaríamos dando formal inicio a la sesión de hoy lunes 26 de febrero del 2024, al ser las trece horas con treinta minutos de la tarde; tema primero, aprobación del orden del día. Si los señores y/o señoras directoras tienen algún tema, ¿por favor? ...”. No hay comentarios y dice: “De parte de la administración”.

Don Mauricio **Rojas Díaz** expresa: “No señor”.

De seguido don **Néstor** señala: “Ok, entonces estaríamos, si estamos de acuerdo, dando por aprobado el orden del día”.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Aprobar el orden del día de la sesión ordinaria 05-24, conforme se consigna en la parte expositiva de este acuerdo.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO II

En el capítulo de agenda denominado *Aprobación de Actas*, el señor **Néstor Solís Bonilla** somete a la aprobación de la Junta Directiva, acta de la sesión ordinaria 03-24 y acta de la sesión extraordinaria 04-24, celebradas, en su orden, el 12 y el 21 de febrero del dos mil veinticuatro.

Sobre el particular, el señor **Néstor Solís** señala: “Pasariamos al tema segundo, que corresponde a la aprobación de actas, de la sesión ordinaria 03-24 y de la sesión extraordinaria 04-24, celebradas, respectivamente, el 12 y el 21 de febrero del 2024. Don Pablo, ¿comentarios?”

Al respecto, el señor **Pablo Villegas Fonseca** manifiesta: “Sí señor, buenas tardes a todos. He de informarles respecto al acta de la sesión ordinaria 03-24, celebrada el 12 de febrero que una vez circulado el documento en referencia, se recibieron observaciones específicamente a don Fernando Viquez (Salazar) en el artículo V. El documento que está en *SharePoint* ya recoge esas observaciones y es el que está para aprobar si ustedes así lo tienen a bien.

Respecto al acta de la sesión 04-24, sesión extraordinaria, efectuada el pasado 21 de febrero, después de circulado dicho documento, no se recibieron observaciones, por lo que, el documento que está en *SharePoint* es el que está para aprobar si ustedes así, lo tienen a bien”.

El señor **Néstor Solís** dice: “Gracias, don Pablo, pregunto a las señoras y señores directores, si estamos de acuerdo con la aprobación de ambas actas de acuerdo”.

Los señores directores manifiestan estar de acuerdo con lo propuesto y dice: “Bien, entonces daríamos por aprobadas las actas de la sesión ordinaria 03-24 y de la sesión extraordinaria 04-24”.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Aprobar las actas de la sesión ordinaria 03-24 y sesión extraordinaria 04-24, celebradas, en su orden, el 12 y el 21 de febrero del dos mil veinticuatro.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III

Se presenta para conocimiento de la Junta Directiva, informe de asuntos tratados por el Comité Corporativo de Auditoría, correspondiente a la reunión 15-23CCA, celebrada el 21 de diciembre del 2023, de temas relacionados con la Administración y la Auditoría Interna de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A; lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42, del *Reglamento General de los Comités de Apoyo a la Junta Directiva General y Administración*.

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 al punto C. Asuntos del Comité Corporativo de Auditoría. Don Jorge Daniel, lo escuchamos”.

Seguidamente el señor **Daniel Jiménez Zúñiga** expresa: “Buenas tardes. Básicamente corresponde al resumen de los acuerdos ratificados que se dio en la reunión 15-23 CCA, que se celebró el 21 de diciembre del 2023, todo ello en cumplimiento del *Reglamento General del Comité de Apoyo* y el *Reglamento de Funcionamiento de la Junta de Directiva*.

Básicamente se dieron tres temas. Uno fue la propuesta del calendario de los informes periódicos para el Comité Corporativo de Auditoría (IPC) para el periodo 2024. El otro tema fue de los informes que estaban pendientes, informes de la Secretaría de la Junta para que el Comité viera qué pendientes existían en ese momento.

El otro tema importante es el referente o encargo que hizo la Junta Directiva al Comité Corporativo de Auditoría en relación con las competencias técnicas y habilidades que contengan los perfiles del equipo de auditores del Conglomerado Financiero BCR. En este sentido, en la Auditoría General Corporativa solicitó presentar esta información en abril del 2024. Así fue como se dieron esos tres temas importantes. ¿Alguna consulta? Con gusto”.

Por su parte, don **Néstor Solís** externa: “¿Señores, consultas?”. Al no haber consulta dice: “No hay consultas, don Daniel. Entonces, lo que corresponde es dar por conocido el informe, resumen de los asuntos que conocieron ustedes en la reunión ordinaria 15-23CCA del Comité Corporativo de Auditoría y que celebraron el pasado 21 de diciembre del 2023. Muchas gracias”.

Además, el señor **Solís Bonilla** comenta: “Más bien para aprovechar. Yo le pedí a don José Coto que nos acompañara el día de hoy, ya le pedí permiso también a don Jorge Daniel, para que todos estemos enterados. A don José, se le apareció una oportunidad para ser auditor en una de las empresas del Conglomerado, fue escogido y es parte de lo que queremos ahora conversar y saber cómo cerramos filas de este lado. Así que bienvenido don José”.

Por tanto, don **José Coto Silesky** responde: “Muchas gracias. Cualquier cosita lo conversamos con mucho gusto”.

Los directores externan estar de acuerdo con lo propuesto.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Dar por conocido el informe de los asuntos tratados por el Comité Corporativo de Auditoría, correspondiente a la reunión 15-23CCA, celebrada el 21 de diciembre del 2023, de temas relacionados con la Administración y la Auditoría Interna de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A; lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42, del *Reglamento General de los Comités de Apoyo a la Junta Directiva General y Administración*.

ARTÍCULO IV

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema 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* (1974, del 4 de enero del 2000).

ARTÍCULO V

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Resolutivos*, el señor **Mauricio Rojas Díaz**, indica que, en esta oportunidad, participa por la modalidad de telepresencia, la señora Francis Alfaro Vargas, ejecutiva de Clasificación y Valoración de Puestos y el señor Fernando Trejos Rodríguez, jefe de Clasificación y Valoración de Puestos de la Gerencia Corporativa de Capital Humano del BCR, para presentar a consideración de esta Junta Directiva, el documento fechado 1 de febrero del 2024, referente al informe sobre el estudio salarial de la Jefatura de Inversiones de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A. Lo anterior, en atención al acuerdo tomado en la sesión 17-23, artículo II, punto 2, del 31 de julio del 2023 (OPC-113-2023).

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. El señor **Néstor Solís Bonilla** dice: “Pasamos a Asuntos Resolutivos con temas de la Gerencia de la sociedad, tema e.1, informe sobre el estudio salarial de la Jefatura de Inversiones de BCR OPC, atiende un acuerdo de la sesión 17-23, es un acuerdo viejo, y más bien don Mauricio nos ayuda con una introducción al tema, por favor”.

Acto seguido, el señor **Mauricio Rojas Díaz** externa: “Sí señor, en esta ocasión me acompaña don Fernando Trejos (Rodríguez) y doña Francis Alfaro (Vargas), compañeros de la (Gerencia Corporativa) División [sic] de Capital Humano y ellos nos van a presentar, recordando como lo indicó don Néstor, el pendiente que teníamos referente al estudio de mercado con respecto al jefe de Inversiones.

Recordando que parte de los principios de este acuerdo fue tratar de buscar la forma de retener, digamos, por un tema salarial y ahí lo que se ha hecho es un estudio a nivel de mercado, únicamente de los puestos de los principales competidores y hoy ya lo que se trae es la propuesta para ver si la Junta Directiva lo tiene bien, normalizar y atender el atraso respectivo del pendiente”.

Don **Néstor Solís** indica: “Tal vez don Mauricio me complementas. En este pendiente se han hecho varios intentos de cubrirlo y se han discutido varias aristas del tema. La semana pasada o antepasada don Mauricio, estuvimos con la gente de Capital Humano reunidos, les gastamos tamaño un rato y la idea es que la presentación que estamos haciendo hoy, sea lo más comprensible y por favor, siéntanse en toda la confianza, en la libertad de preguntar, interrumpir lo que sea necesario, porque ese es un tema importante de resolver y que tiene su ratito, que se nos había quedado ahí pegado, así que, escuchamos a don Fernando y doña Sandra no nos acompaña, nos acompaña doña Francis. Muy buenas tardes”.

Por su parte, el señor **Fernando Trejos Rodríguez** manifiesta: “Buenas tardes don Néstor y señores directores”. Interviene don **Néstor Solís** y señala: “don Fernando. Tal vez si le gastamos un ratito a los antecedentes del estudio y a los diferentes enfoques que hemos trabajado en el tiempo”.

Continuando con la presentación, el señor **Trejos Rodríguez** externa: “Perfecto, sí, señor. Muy buenas tardes a todos. Lo que vamos a conversábamos es el estudio, y vamos a presentar es el estudio salarial para la Jefatura de Inversiones de OPC.

Como antecedentes tenemos que, como una de las propuestas que ya se había planteado anteriormente, como dijo don Néstor y como lo explicó don Mauricio. Lo que la Junta (Directiva) solicitó la última vez fue, en Junta Directiva, en el acuerdo tomado en la sesión número 28-22, del 27 de noviembre del 2023 y que, se dispuso dar parcialmente por cumplido el acuerdo tomado de la sesión 17-23, artículo II, punto 2, OPC-113 del 2023.

En consecuencia, se encargó a la Gerencia de la sociedad presentar un informe ampliado que contenga, pero no limitado a ello, presupuestos, proyecciones, afectaciones financieras, análisis sobre puestos, posibles afectaciones a otros puestos relacionados con el estudio salarial de la Jefatura de Inversiones, para lo cual, deberá tomarse en consideración los comentarios manifestados en la parte expositiva de este acuerdo (ver imagen n.º 1).

Antecedentes

La Junta Directiva de la Operadora de Pensiones, en el acuerdo tomado en la sesión No. 28-22, del 27 de noviembre del 2023, dispuso:

"2.- Dar parcialmente, por cumplido el acuerdo tomado sesión 17-23, artículo II, punto 2, (OPC-113-2023), y en consecuencia se encarga a la Gerencia de la sociedad, presentar a más tardar, en la última sesión de diciembre del 2023, un informe ampliado, que contenga, pero no limitado a ello, presupuestos, proyecciones, afectaciones financieras, análisis sobre puestos, posibles afectaciones a otros puestos relacionados con el estudio salarial de la Jefatura de inversiones de BCR Pensiones S.A., para lo cual, deberá tomar en consideración los comentarios manifestados en la parte expositiva de este acuerdo."

Imagen n.º 1. Antecedentes

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Dado esta solicitud, lo que hicimos fue tomar como referencia siempre como mercado, las dos operadoras que están en competencia con BCR OPC, que lo es Popular Pensiones y BN Vital. ¿Qué analizamos previamente aquí? Bueno, aquí lo que vamos a analizar es cuál es la estructura del área de inversiones que tienen estas operadoras con relación a la Operadora BCR OPC, ¿cuál es aquella figura o el puesto que es el encargado o el responsable de la administración del área de inversiones y en qué nivel se encuentra? Además, de qué otras posiciones tienen a cargo de estas posiciones.

Como lo vemos en Popular Pensiones, la figura o el puesto responsable del área de inversiones está a un nivel de director de inversiones. Este director de inversiones tiene a su cargo dos jefaturas, una jefatura local de inversiones y una jefatura de inversiones internacional, y cada jefatura tiene técnicos y analistas de inversiones.

A nivel de BN Vital, la figura que es responsable del área de inversiones está a un nivel de gerente de inversiones y tiene a su cargo los gestores de portafolio senior, gestores de portafolio junior y técnicos de inversiones. Ahora, si lo vemos con lo que tenemos nosotros en BCR OPC, la figura encargada del área de inversiones lo tenemos a un nivel de jefatura y esta jefatura tiene cargo un gestor de portafolios senior y un gestor de portafolios profesionales.

Si bien es cierto, vemos que a pesar de que el nivel de responsabilidad es muy similar con las otras áreas de inversiones de las otras operadoras, el nivel en que tenemos nosotros, el nivel de responsabilidad o del puesto del área, sí está a un nivel menor a lo que presenta la competencia (ver imagen n.º 2)".



Imagen n.º2. Comparación de las Estructuras de Áreas de Inversiones

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Continúa diciendo don **Fernando Trejos**: “Ahora, ¿qué también analizamos dentro de este estudio? Analizamos cómo está compuesta o cuáles son las plazas que dispone cada una de las operadoras propiamente en el área de inversiones y aquí vemos que también hay una diferencia marcada donde Popular Pensiones en el área de inversiones tiene 13 plazas disponibles, BN Vital cuenta con seis plazas, mientras que, BCR Pensiones contamos con tres plazas y media, son cuatro, pero decimos tres plazas y media porque el gestor de portafolio lo tenemos a medio tiempo (ver imagen n.º3).

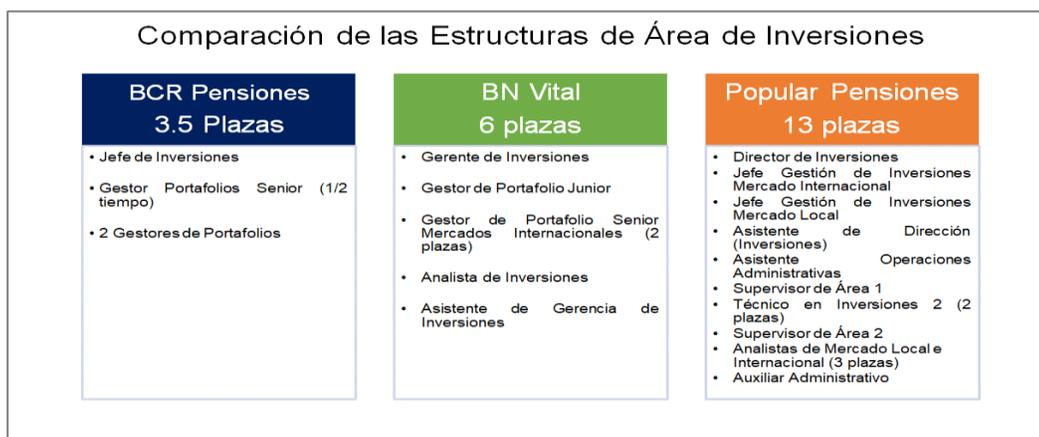


Imagen n.º3. Comparación de las Estructuras de Áreas de Inversiones

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Otro (tema) que analizamos fue el saldo administrado por cada una de las operadoras donde BCR Pensiones está en saldos administrados, refleja que estamos por debajo de Popular Pensiones y por debajo de BN Vital, donde Popular Pensiones tiene un saldo administrado de US\$8.354.0 millones, BN Vital administra US\$4.354.0 millones y BCR Pensiones administra US\$2.984.0 millones.

Sin embargo, si lo vemos por saldo administrado por funcionario que está dentro del área de inversiones, aquí hay un tema interesante, donde vemos que BCR Pensiones está más bien por encima de lo que refleja BN Vital y lo que refleja Popular Pensiones. ¿Qué dice

esto? Que el nivel de responsabilidad y los procesos que se hacen en BCR Pensiones son muy similares a lo que se hace en BN Vital y Popular Pensiones (ver imagen n.º4).

Saldo Administrado por Operadora							
Saldo Administrado por Operadora Datos al 31/10/2023							
Fondo	BACSI PENSIONES	BCR- PENSION	BN-VITAL	CCSS-OPC	POPULAR	VIDA PLENA	Total
ROPC	2 659,0	2 518,4	3 815,4	567,6	7 588,7	2 373,2	19 522,3
FCL	181,9	114,6	195,4	306,5	281,7	120,2	1 200,3
FVCA	25,3	35,1	185,3	-	334,3	29,5	609,4
FVCB	62,2	28,7	90,7	-	83,8	9,3	274,7
FVDA	13,0	7,6	40,7	-	52,4	-	113,7
FVDB	38,5	6,5	26,8	-	14,0	-	85,8
FEJBCR		273,2					
Totales	2 979,9	2 984,1	4 354,4	874,1	8 354,8	2 532,1	21 806,2
Funcionarios		3,5	6,0				13,0
Saldo Adm p/Funcionario		852,6	725,7		642,7		
Datos en millones de dólares							

Imagen n.º4. Saldos Administrados por Operadora
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Ahora otro dato que analizamos, y aquí sí hay una diferencia muy marcada, es el tema salarial, donde si vemos y aquí hago como un hincapié que estamos incluyendo la encuesta salarial de Price(Waterhouse) para tener un margen más amplio de referencia, pero más que todo a modo de referencia y vemos que, tanto en lo que refleja la encuesta salarial de Price, lo que nos presentó BN Vital y lo que presenta Popular Pensiones, estamos en un nivel de desventaja a nivel salarial, donde hay diferencias desde ¢496.000.0 hasta el ¢1.900.000.0 y aquí, es donde tenemos la problemática nosotros, porque no somos competitivos a nivel de mercado y tenemos problemas a la hora de retener personal y atraer personal.

Entonces, dentro de las propuestas que nosotros traemos, es generar un aumento o valorar un aumento de salario para el nivel de jefatura, siempre manteniéndonos en el nivel de jefatura. Entonces, qué nos permite las escalas salariales que tenemos en BCR Pensiones y aquí se lo podemos presentar (ver imagen n.º5)”.

Comparación Salarial			
AREA	NIVEL	REMUNERACIÓN	DIFERENCIA
OPC	JEFATURA	¢2 671 795,57	
PWC	GERENTE DE GESTIÓN/ADM DE PORTAFOLIOS	¢3 168 487,79	-¢496 692,22
BN VITAL	GERENTE DE INVERSIONES	¢4 458 838,00	-¢1 787 042,43
POPULAR PENSIONES	DIRECTOR DE INVERSIONES	¢4 600 000,00	-¢1 928 204,43

Paquete de compensación para el puesto en BCR Pensiones	
Asobancosta	5.333%
Aguinaldo	8.333%
Salario Escolar	8.333%
Aguinaldo Salario Escolar	0.694%
Cada persona afiliada a la Asociación Solidarista (Asobancosta) tiene una deducción del 5.00% sobre el salario bruto.	
Otros beneficios adicionales	
Desarrollo y formación profesional	X
Asignación de celular	X
Gastos de representación \$250.00-	X
Vacaciones	15 - 18
Permiso por duelo	3 días

Imagen n.º5. Comparación Salarial
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Agrega el señor **Trejos Rodríguez**: “En la escala salarial tenemos dos bandas salariales de jefes de oficina, la actual donde está la operadora hoy en día, el área de inversiones de la jefatura está en la categoría 6, que es un nivel de jefatura y está en el percentil 61. Si nos

queremos mantener en esta banda salarial, lo máximo que podríamos alcanzar es el percentil 75 con un salario de ¢3.014.000.0. ¿Qué pasa si nos quedamos aquí? Vamos a seguir en un nivel de desventaja y no vamos a ser competitivos a nivel de mercado para los procesos de atracción y retención del personal idóneo y ya vemos que es un personal, un puesto muy sensible a nivel de operadora.

Entonces la propuesta de nosotros, lo que vemos más viable es, pasarnos a la banda salarial categoría 7, siempre dentro de la línea y de la clasificación de jefatura de oficina, solo que esta banda salarial sobre jefaturas más especializadas y la propuesta sería quedarse en el percentil 50 con un salario de ¢3.611.000.0. ¿Qué es la ventaja si nos quedamos aquí? Bueno, lo voy a presentar en la siguiente filmina (ver imagen n.º6).

ESCALA SALARIAL				
Categoría	Clasificación	P-50	P-61	P-75
6	Jefe de Oficina /Supervisor / Coordinador de Proyectos	2 007 189,57	2 671 795,57	3 014 371,71
7	Jefe de Oficina / Auditor Interno/Analista Legal Financiero	3 611 186,66	3 611 186,66	4 112 847,15

<p>Jefatura a una categoría 07 percentil 50 con un salario de: ¢3.611.186,66</p> <ul style="list-style-type: none"> El perfil queda mejor remunerado en comparación con mercado El perfil queda mejor remunerado en comparación con los puestos de Jefaturas de Popular Pensiones y que el gestor de portafolios senior de BN Vital, que son la competencia directa. 	<p>Jefatura a una categoría 06 percentil 75 con un salario de: ¢ 3 014 371,71</p> <ul style="list-style-type: none"> El perfil queda por debajo de la remuneración de mercado El perfil queda por debajo del salario de los puestos de Jefaturas de Popular Pensiones y que el gestor de portafolios senior de BN Vital, que son la competencia directa.
--	--

Imagen n.º6. Escala Salarial

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Es que, si nos aprobamos recalificar esta posición de jefatura a la categoría 07 percentil 50, vamos a estar mejor posicionados que lo que representa hoy en día la encuesta salarial de mercado la (categoría) 6, donde vamos a estar por encima de casi ¢400.000.0, o sea, vamos a estar muy bien a nivel competitivo.

Y a nivel de la competencia directa que es BN Vital y Popular Pensiones, la brecha salarial la vamos a disminuir sustancialmente casi en ¢900.000.0 por relación a lo que presentamos hoy en día (ver imagen n.º7).

Comparación Salarial			
PROPUESTA: Recalificar a la Jefatura a una categoría 07 percentil 50 con un salario de: ¢3.611.186,66.			
AREA	NIVEL	REMUNERACIÓN	DIFERENCIA
OPC	JEFATURA	¢3 611 186,66	
PWC	GERENTE DE GESTIÓN/ADM DE PORTAFOLIOS	¢3 168 487,79	¢442 698,87
BN VITAL	GERENTE DE INVERSIONES	¢4 458 838,00	-¢847 651,34
POPULAR PENSIONES	DIRECTOR DE INVERSIONES	¢4 600 000,00	-¢988 813,34

Imagen n.º7. Comparación Salarial

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Ahora, si se aprueba este ajuste, si va a existir una afectación en las finanzas de la operadora y ¿cómo se afectarían? Bueno, en el gasto del personal lo que es planilla existiría un aumento del 0,5 % de la planilla en general (ver imagen n.º8).

Datos Financieros de cada escenario

Consideraciones incluidas en el siguiente cuadro:

- A los salarios de los dos escenarios se les calculó las cargas sociales y los ajustes salariales por costo de vida incluidos en el presupuesto 2024.
- Los cálculos son realizados por el periodo de todo el año 2024.
- *Otros gastos sin variación: Comisiones, salario variable, otros gastos de personal, dietas a directores, restricción laboral, viáticos dentro del país, servicios especiales, tiempo extraordinario y suplencias.

Gastos de Personal
(millones de colones)

DETALLE	ACTUAL	PROPUESTA	VAR %
EGRESOS			
Gastos de personal	3,203.3	3,220.8	0.5%
Salario fijo	1,447.4	1,458.9	0.8%
Cargas sociales	593.9	597.2	0.6%
Aguinaldo	183.5	184.5	0.6%
Salario escolar	169.4	170.4	0.6%
Asociación solidarista	105.7	106.3	0.6%
Vacaciones	20.4	20.5	0.6%
*Otros gastos sin variación	683.0	683.0	0.0%
TOTAL DE EGRESOS GASTO DE PERSONAL	3,203.3	3,220.8	0.5%

Imagen n.º 8. Datos Financieros de cada escenario

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

En cuanto al estado financiero, lo que importa, que es la utilidad neta, la utilidad final (ver imagen n.º9) y lo voy a pasar en la segunda filmina que está más resumido (ver imagen n.º10), tendríamos una disminución si de un 0,6 % en lo que es utilidad neta y en eficiencia operativa, estaríamos aumentándola en un 0,4 %”.

Estados Financieros Proyectados

(millones de colones)

	Actual	Propuesta	VAR %
Ingreso			
Financieros	631.4	631.4	0.0%
Operativos diversos	8,080.5	8,080.5	0.0%
Comisiones por servicios	7,729.0	7,729.0	0.0%
Saldo administrado	7,729.0	7,729.0	0.0%
Régimen Obligatorio Complementario	5,264.6	5,264.6	0.0%
Fondo de Capitalización Laboral	1,260.9	1,260.9	0.0%
Fondo de Empleados	616.5	616.5	0.0%
Voluntarios A y B	572.5	572.5	0.0%
Fondo de Garantía Notarial (FGN)	14.5	14.5	0.0%
Otros ingresos operativos	351.5	351.5	0.0%
Total ingresos	8,711.9	8,711.9	0.0%
Gastos			
Financieros	233.9	233.9	0.0%
Operativos diversos	1,731.2	1,731.2	0.0%
Gastos de administración	3,870.4	3,887.9	0.5%
Total gastos	5,835.5	5,853.0	0.3%
Utilidad antes de impuestos y participaciones	2,876.4	2,858.9	-0.6%
Impuesto y participaciones sobre la utilidad	900.2	894.9	-0.6%
Participaciones legales sobre la utilidad	87.0	86.2	-0.9%
Utilidad antes de distribución del 50%	1,889.3	1,877.8	-0.6%
Utilidad final	944.7	938.9	-0.6%

Imagen n.º 9. Estados Financieros Proyectados (millones de colones)

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Propuesta Indicadores Financieros

INDICADORES	Propuesta	VAR %
Utilidad neta	944.7	-0.6%
Rentabilidad Sobre el Patrimonio (Utilidad neta)	13.08%	-0.6%
Eficiencia Operativa	61.29%	0.4%

Imagen n.º 10. Propuesta Indicadores Financieros

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Interviene don **Fernando Víquez Salazar** e indica: “Don Fernando, aquí en este tema de eficiencia operativa cuando vos te devolvés y ves la filmina donde mostrás cuántas personas tiene cada una de las... (áreas) si quiere nada más para que ahí (en referencia a la imagen n.º4) y vos tienes aquí seis funcionarios, trece funcionarios, o sea, nosotros tenemos apariencia, cuando vos agarras a los ¢4.300.0 millones o esos ¢8.300.0 millones y los divides entre el número de personas, que es en lo que hiciste, pero habría que ver también el costo, porque aquí vos tienes 13 funcionarios contra cuatro.

El costo..., la eficiencia operativa versus el Popular, a pesar de que más que nos duplican, pareciera que es muy inferior la de ellos que la nuestra y eso te da también un parámetro de si no será también que pudiéramos necesitar, porque ahí podrías tener número de empleados por cada ¢1.000.0 millones, o no sé para que tengamos también una idea de qué tan forzada está la organización nuestra y qué tan comprometidos estamos desde esa perspectiva.

Entonces, yo pienso que teniendo una eficiencia operativa, que a todas luces estoy seguro de que es mejor que la de Popular y la de BN Vital, porque aquí se ve, por lo menos en esa área en particular, o sea, BN Vital que tiene ¢4.300.0 millones, que son... que ¢1.200.0 - ¢1.400.0 millones más que nosotros y seis personas, duplica el costo, pareciera, en apariencia.

Entonces creo que ahí tenemos nosotros campo para poder no sólo mejorar la competitividad de ese puesto, sino que también, hasta identificar y eso ya es un tema de la administración, identificar si es necesario, porque más bien lo veo tallado a tres y medio de funcionarios para una cartera tan grande, verdad”.

Seguidamente, el señor **Solís Bonilla** externa: “Salvo que tengamos algún tipo de consulta adicional, sino entonces pasamos a las conclusiones”. No hay comentarios por tanto dice: “No tenemos comentarios don Fernando, adelante”.

Acto seguido, la señora **Marjorie Jiménez Varela** comenta: “Yo tengo una consulta. Bueno, la primera pregunta yo no sé ustedes cuando hacen el trabajo, si tienen una visión sistémica de la estructura de la operadora y del Conglomerado, en el sentido de que si uno llega y hace este ascenso, que ese fue uno de los temas y ahí quedó clarísimo en el acuerdo de lo que queríamos ver. Si la estructura luego, para los otros jefes queda muy dispar y entonces eso luego a nosotros como directores nos va a tener otra vez que venir aquí y decir, bueno, tenemos que revisar todos los demás y moverlos.

Entonces yo no sé si ustedes dentro de ese análisis hacen esa revisión sistémica y que luego no tengamos nosotros que vernos obligados, por decir una palabra, a ajustar hacia arriba toda la estructura porque nos quedan puestos que están muy arriba unos de otros, en el sentido de que la responsabilidad, el perfil del puesto es parecido, entonces esa es como la primera pregunta que a mí me gustaría conocer de ustedes.

Y la segunda pregunta, es también si dentro de la política salarial que tiene el Conglomerado, este tipo de situaciones que nos estamos enfrentando ahora que son tan complejas de que tengamos que mover un salario, porque tenemos un problema de fuga, si eso está contemplado, verdad de que podemos hacerlo, así como lo estamos haciendo. Si esto está dentro de esa política y no que uno pensara que está actuando casuísticamente, cada caso que

se da, yo saco algo para hacerlo, sino que también sea algo sistémico, que pertenezca a esa generalidad que debe de tener una política. Esas son mis dos consultas. Gracias”.

En respuesta a las consultas, don **Fernando Trejos** dice: “Con mucho gusto doña Marjorie y le contesto la primera. En cuanto a la revisión sistémica, sí, señora, nosotros antes de revisar o dar una propuesta, lo que hacemos es ver a nivel de Conglomerado si hay posiciones homólogas, o si son posiciones similares con la que estamos analizando ¿por qué? Porque si no lo hacemos podemos caer en contra de lo que establece el *Reglamento de Constituciones de Puestos* que lo establece la Contraloría.

Entonces, lo primero que hacemos aquí sí es revisar a nivel de Conglomerado si existen puestos homólogos y vemos con Banco, porque la comparación sería con Banco. Si no hay puestos homólogos, entonces sí procedemos, con la propuesta que estamos trayendo hoy y ¿por qué? Porque si nos lo permiten las políticas y nos lo permite también el reglamento.

Entonces, en este caso sí hicimos todo ese análisis para determinar si a nivel de Banco, a nivel de Conglomerado existía una figura similar a la que presenta el área de la Jefatura de Inversiones de la OPC. En este caso no lo hay y por eso es por lo que estamos haciendo la propuesta que traemos hoy en día.

Luego, con lo de las políticas también, tenemos las políticas salariales, que nos permiten manejarlo dentro de bandas salariales y nos permite manejarnos también dentro de los percentiles establecidos, que nos permite manejarnos desde el percentil 25 hasta el percentil 75. Entonces, eso también lo contemplamos y por eso la propuesta que traemos está dentro de lo que permite las políticas salariales de la Operadora y también del Conglomerado”.

Agrega doña **Marjorie Jiménez**: “Don Néstor y una curiosidad, nada más. Y ya no hago más preguntas. La otra curiosidad es que me llamó la atención que percentil 50 y percentil 61 tuvieran el mismo salario, esa es una cosa curiosa, nada más para ver si no es un error y si no, es que efectivamente entre 50 y 61 no hay nada de dispersión”.

A lo cual, señala el señor **Trejos Rodríguez**: “Sí, señora, le contesto doña Marjorie, es la composición con la que está estructurada las escalas salariales de las sociedades y, la dispersión si hay, desde un percentil, por ejemplo, del percentil 50, al percentil 74, no hay dispersión, entonces se mantiene el mismo. Por eso es por lo que no utilizamos percentiles mayores y así sucede con las diferentes bandas salariales que tenemos dentro de la escala salarial y es por un tema más que todo de constitución de la escala salarial cuando se constituyó”.

Adicionalmente, don **Néstor Solís** externa: “Doña Marjorie, déjeme contarle que compartimos curiosidades, nosotros vimos un borrador en una sesión de trabajo y ese fue uno de los temas que estuvimos también consultando”.

Responde doña **Marjorie Jiménez**: “Sí, es muy curioso”. De seguido, el señor Solís dice: “Si llama la atención, uno pensaría que hay un error”.

Al respecto, la señora **María del Pilar Muñoz Fallas** manifiesta: “Don Fernando una pregunta y se la hago también a la administración. ¿Cómo queda la plaza que hoy se está ocupando a medio tiempo? Porque a mí me parece que el esfuerzo que se está haciendo con el... no sé cómo se va a llamar ahora, con el director o la Jefatura de Inversiones.

Sinceramente, yo creo que debemos hacer un esfuerzo también por la persona o por el puesto que hoy está a medio tiempo. Lo traigo bajo el contexto de que, bueno, vienen tiempos de mucho reto, todo lo que es fondos generacionales y demás. Entonces, si sólo se pensó en la Jefatura de Inversiones o si también trae consigo algún estudio referente a esta posición de medio tiempo”.

En ese sentido, don **Mauricio Rojas** se refiere: “Sí, doña (María del) Pilar, vamos a ver, con todo este tema, lo que estamos atendiendo hoy, lo que les traemos a los señores directores es el tema puntual del pendiente que tenemos. No obstante, como usted lo indica, la administración está trabajando y ustedes conocen sobre el famoso cronograma que tenemos que presentar a la Superintendencia (de Pensiones) el 15 de marzo y dentro de ese cronograma, estamos analizando desde el punto de vista presupuestario, todas las partidas para el 2024, porque aquí vamos a tener un cambio como ustedes conocen en el negocio, entonces uno de los temas que está tratando de generar la administración es tratar de que con los mismos recursos podamos salir adelante, eso tal vez, me adelanto un poco a los comentarios de ustedes, eso ustedes lo van a conocer próximamente.

Entonces, dentro de este estudio también, es relevante analizar que el área de Inversiones es el área más pequeña dentro de toda la OPC, porque eso es un tema digámosle muy injusto y adicionalmente, la mayor implicación que viene con fondos generacionales es en el área de inversiones precisamente. Entonces, la idea es que posteriormente la administración con base en Recursos Humanos hagamos un análisis no únicamente como en este caso el puesto jefatura, sino la parte integral porque recordemos que aquí lo más importante es poder cumplir realmente con el tema y tal vez, relaciono, un poco, la pregunta doña Marjorie, y tal vez por la expertise que he manejado en la operadora, generalmente los recursos o el personal que ha salido de la OPC generalmente va hacia el Conglomerado.

Bueno, ahora vemos el caso de don José Coto, que es el ejemplo claro pero en el caso de inversiones es un área muy específica y que cada vez el mercado busca más este tipo de especialización, entonces nosotros estaríamos pensando que es muy posiblemente en el mes de abril ya traigamos un análisis un poco más aterrizado del área de Inversiones, con base a todo el compromiso que tenemos con fondos generacionales y que la Junta Directiva va a conocer. Dentro de esos está el puesto para llamarlo así, que hoy ostenta con don Juan Carlos Pacheco”.

Agrega don **Néstor Solís**: “Doña María del Pilar, nada más adicionar que en la presentación primera que nos dieron esa reunión de trabajo, todo este tipo de cosas se estaban, se incluían y yo fui de la idea que nos centráramos para efectos de esta Junta Directiva y para efectos de esta decisión que nos centráramos más en el caso concreto, pero si hay todo un tema y se abre todo un abanico de decisiones que hay que tomar en su momento”.

Así las cosas, la señora **Pilar Muñoz Fallas** señala: “Yo nada más quisiera agregar que ojalá que esas decisiones no demoráramos mucho tiempo en tomarlas, porque como bien lo dice don Mauricio, es personal muy especializado, cada vez cuesta conseguirlo en el mercado y creo que nos hemos sentido a gusto con las personas que hoy están, no viendo las personas, sino porque deberíamos de tener puestos suficientemente competitivos, más todo lo que se avecina, entonces sí, ojalá que pudiéramos no retrasar mucho ese análisis”.

Externa don **Néstor Solís**: “Don Fernando, tomamos nota todos”. A lo cual, responde don **Fernando**: “Sí señor, tomamos nota de esto”.

Adicionalmente, la señora **Karol Fallas Estrada** menciona: “Nada más para igual que quede constando porque se presenta, digamos, lo que es la parte del presupuesto de gasto de personal, pero para que pueda quedar también entonces confirmado que, sí se cuenta con el contenido presupuestario y no se requeriría ante una toma de decisión, algún ajuste respectivo, me parece que sería importante que quede en el acuerdo”.

Acto seguido, el señor **Hermes Alvarado Salas** manifiesta: “Yo, digamos, que me siento más a gusto en este momento con esta propuesta, porque quizás fui uno de los que se preocupó, cuando de alguna manera se estaba limitando o condicionando un análisis del ingreso de la Jefatura de Inversiones en esta operadora. En aquella oportunidad, yo señalaba que en un puesto tan estratégico que la operadora maneja casi US\$3.000.0 millones y que además, esto va a ir creciendo, entonces, celebro que estemos revisando una propuesta como la que nos trae el Conglomerado en esta línea.

Creo, como bien lo señalaba tanto doña Marjorie como doña María del Pilar, que es necesario hacer un análisis integral y articulado junto con... bueno, ya se nos adelantó la administración junto con la repercusión operativa de riesgos, de responsabilidades, de procesos que va a generar o que ya está generando todo el tema de los fondos generacionales. Entonces, en primer lugar, quiero felicitar por la propuesta, celebro que esto nos permita sostener al capital estratégico de un área tan sensible como la gestión de inversiones, gracias”.

Continuando con la presentación, don **Fernando Trejos** dice: “¿Qué concluimos de este análisis? Bueno, que el área de Inversiones de BCR OPC, actualmente administra una cartera de US\$2.984.0 millones, por lo que es relevante contar y retener el personal idóneo como parte del fortalecimiento de dicha área y por ende de la sociedad, se evidenció que la Jefatura de Inversiones de BCR OPC está por estructura en un nivel menor a los puestos en competencia. Se evidencia también que esta posición de Jefatura de BCR Inversiones OPC, está remunerado por debajo del mercado, como lo vimos anteriormente.

Lo anterior, hace que el puesto de BCR OPC, no sea competitivo para la retención de personal ni atractivo para los procesos de contratación, por lo que se debe valorar su ajuste a un salario más competitivo de mercado. También concluimos que, esta propuesta que traemos no se interpone a lo que dispone el reglamento para la constitución de puestos de bolsa, sociedades administradoras de fondos y operadoras de pensiones complementarias de bancos públicos y del Instituto Nacional de Seguros (INS) (ver imagen n.º11)”.

Conclusiones

- El área de Inversiones BCR OPC actualmente administra \$2.984,1 por lo que es relevante contar y/o retener el personal idóneo como parte del fortalecimiento de dicha área y por ende de la Sociedad.
- Se evidencia que el puesto de Jefatura de Inversiones BCR OPC está por estructura a un nivel menor que el puesto de la competencia, el cual está a nivel de Gerencia de Área.
- Se evidencia que el puesto de Jefatura de Inversiones BCR OPC está remunerado por debajo del mercado y de los puestos de jefaturas de inversiones de Popular Pensiones que es competencia directa.
- Lo anterior hace que el puesto de BCR OPC no sea competitivo para la retención del personal, ni atractivo para los procesos de contratación, por lo que debe valorarse su ajuste a un salario más competitivo a mercado.
- El ajuste propuesto se ajusta a lo dispuesto en el Reglamento para la Constitución de los Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos y Operadoras de Pensiones Complementarias de los Bancos Públicos y del Instituto Nacional de Seguros N° 27503-H.

Imagen n.º11. Conclusiones

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

En consecuencia, don **Fernando Víquez** menciona: “Nada más un comentario para no dejar de decirlo, con este tema de fondos generacionales y la complejidad que eso podría eventualmente tener para la Operadora y sabiendo que todo el mundo va a estar en ese tema y para no cometer el error de hacer crecer a la organización por un tema coyuntural, yo no sé si han considerado don Mauricio, nada más te lo dejo ahí y obviamente, la gente de Capital Humano o la parte administrativa, la contratación de servicios externos y para eso yo sé que se requiere por Sicop (Sistema Integrado de Compras Públicas) y que se tiene que hacer una licitación, etcétera.

Entonces, aunque no tenemos todavía claridad, eso sí, ya la tiene, o más bien se los pongo así, si tuviéramos claridad de cuál va a ser más o menos la necesidad de en horas hombre que se requieren para poder hacer los ajustes que también se requieren con las fechas que estaban establecidas, etcétera, que no sé si valdría la pena también evaluar la posibilidad de contratar y si existe la previsión o no, o una empresa o terceros, pero tipo consultoría para enfrentar ese tema, para que no nos agarre tarde si es que de alguna forma se nos complica mucho y conocemos el tema burocrático y de tiempo que se requiere cuando se hace ese tipo de contrataciones, entonces nada más lo dejo ahí en la mesa para que lo piensen”.

Don **Mauricio Rojas** responde al respecto: “Sí, don Fernando. Más bien, gracias por la línea de recomendación. Todos esos tipos de análisis lo estamos haciendo y recordemos que los fondos generacionales, no es la fecha que inicia, sino que, puede ser hasta por etapas, anteriormente debemos tener un programa, viene mucho la parte de TI, en la parte TI, si ya tenemos ya la contratación porque es de Conglomerado, entonces las horas que ocupemos vendrán por ese momento, porque nada más es el tema digámosle programación, por llamarlo así. Lo demás se encarga el equipo propio de la operadora.

Muy posiblemente sí, va a haber en algunas etapas posteriores, 2025 y más que todo para ser muy puntual con el tema de especialización en mercados internacionales, creo que ahí es donde nosotros... vamos a ver, la propuesta que trae esto es que vamos a tener que ampliar el porcentaje no únicamente de US dólares, sino de inversión afuera en mercados internacionales por cumplimiento de límites, entonces eso trae toda una transformación y la especialización que estamos ocupando no únicamente de la jefatura, sino los analistas o los gestores de inversiones, que ahí donde está la mayor parte de la técnica que hay que dominar, pero todos esos comentarios los estamos tomando en cuenta. Gracias”.

La señora **Marjorie Jiménez** menciona: “Yo solo quisiera solicitar, si es posible, mejorar los considerandos, creo que ahí falta temas, creo que falta todo el tema financiero, del impacto que tiene y habría que concluir que la operadora, de acuerdo con las proyecciones que tiene, soportaría ese cambio en sus indicadores financieros, creo que también sería bueno agregar lo de la eficiencia operativa, creo que eso es muy importante como uno de los factores de toma de decisiones, también se podría agregar lo de la cantidad de personas, el monto administrado por persona, más bien. Porque también eso es importante que estamos siendo una operadora que utilizamos poco personal para administrar una cartera tan relevante y pues eso hay un reflejo ahí de algo de productividad importante.

Y luego, don Mauricio, tal vez usted le puede ayudar a los señores de Recursos Humanos para redactar mejor la viñeta tres, creo que no es como la principal fuente de ingresos,

sino es el procedimiento más relevante en una operadora de pensiones de capitalización individual, creo que eso se puede mejorar bastante; la viñeta tres”.

La señora **María del Pilar** complementa: “Don Néstor si me permite, en complemento a lo que decía doña Marjorie, yo inclusive también agregaría que considerando el contexto bajo el cual se va a mover el negocio de pensiones próximamente, que es todo el tema generacional y la necesidad de contar con personal competitivo y también que conozca ya nuestro negocio, que ese también es uno de los objetivos por los cuales queremos retener el talento humano”.

El señor **Mauricio Rojas** dice: “Tomamos nota de los comentarios de doña Marjorie y doña María del Pilar, para ajustar si les parece los considerandos con base en lo comentado”.

Seguidamente, el señor **Solís Bonilla** indica: “Sí, sí, hagámoslo así, nada más para compartirles este tipo de cosas que en las reuniones de trabajo se tocaron. Yo fui de la idea de que tratáramos de centrarnos en el caso concreto, porque si nos metemos al tema generacional se abre un abanico enorme, pero sí, tomamos nota y sí me parece que hay que ampliar, se puede ampliar y es importante hacerlo con todos los comentarios que hoy se han externado”. A lo cual responde don **Fernando Trejos**: “Tomamos nota don Néstor”.

Finalmente, el señor **Fernando Trejos** procede a dar lectura a los considerandos y propuesta de acuerdo que, se detalla continuación:

***Primero:** Que el salario actual de la Jefatura de Inversiones de BCR OPC es menor, comparado con el salario promedio que tienen las posiciones similares en el mercado y la competencia directa.*

***Segundo:** Que el salario asignado a la Jefatura de Inversiones de BCR OPC resta competitividad al CFBCR para atraer y retener el personal en esta posición.*

***Tercero:** Que el área de inversiones de BCR OPC es la principal fuente de ingresos o uno de los servicios más importantes que brinda la sociedad y de mayor responsabilidad.*

***Cuarto:** Que la sociedad BCR OPC cuenta con el presupuesto para realizar el cambio del salario a dicha jefatura y la propuesta se ajusta a lo dispuesto en la normativa interna.*

Recomendaciones

Aprobar la recomendación de Recalificar el perfil de puesto de Jefe de Inversiones de BCR OPC, pasando de la categoría 06 percentil 61 a la categoría 07 percentil 50, con un salario mensual de €3.611.186,66, lo cual permitiría contar con un salario competitivo que promueva la retención del personal.

Así las cosas, don **Néstor Solís** dice: “Muy amable, don Fernando. Señoras y señores directores ¿estamos de acuerdo con la propuesta?”.

Los señores directores manifiestan estar de acuerdo con lo planteado. Por lo que, el señor **Solís Bonilla** externa: “Bien, entonces estaríamos tomando el acuerdo, según está planteado, en el entendido de que para darle firmeza para la próxima reunión vamos a corregir ampliar lo que corresponde y según se ha conversado”.

Se finaliza la telepresencia del señor Fernando Trejos y la señora Ana Francis
Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Que, el salario actual de la Jefatura de Inversiones de BCR OPC es menor, comparado con el salario promedio que tienen las posiciones similares en el mercado y la competencia directa.

Segundo. Que, el salario asignado a la Jefatura de Inversiones de BCR OPC resta competitividad al Conglomerado Financiero BCR para atraer y retener el personal en esta posición.

Tercero. Que, para el área de inversiones de BCR OPC es relevante mantener y atraer personal especializado, dado el contexto país y los cambios que se prevén para el sector pensiones a nivel nacional.

Cuarto. Que, BCR OPC administra una cartera de US\$2.984,1 con tan solo 3.5 plazas, lo que significa una administración de US\$852,6 por funcionario, que en comparación con la competencia se está asumiendo un riesgo similar.

Quinto. Que, las variaciones tanto en el gasto de personal, como en la eficiencia operativa son menores si se compara la cantidad de personal y los saldos que administran con la cantidad de personal y el saldo administrado de la competencia, por lo que se puede considerar que BCR OPC es más eficiente que ésta.

Sexto. Que, la sociedad BCR OPC cuenta con el presupuesto para realizar el cambio del salario a dicha jefatura y la propuesta se ajusta a lo dispuesto en la normativa interna.

Se dispone:

1.- Aprobar la recomendación de recalificar el perfil de puesto de Jefe de Inversiones de BCR OPC, pasando de la categoría 06 percentil 61 a la categoría 07 percentil 50, con un salario mensual de €3.611.186,66, lo cual permitiría contar con un salario competitivo que promueva la retención del personal, 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.

EMPRESA	PUESTO	SITUACIÓN ACTUAL			SITUACIÓN PROPUESTA			Diferencia	Diferencia con cargas
		Cat-Percentil	Salario BCR OPC	Salario con cargas	Cat-Percentil	Salario BCR OPC	Salario con cargas		
BCR OPC	Jefe de Inversiones	06-61	€2 671 796	€4 090 893	07-50	€3 611 187	€5 529 254	€939 391	€1 438 361

2.- Dar por cumplido el acuerdo tomado en la sesión 17-23, artículo II, punto 2, del 31 de julio del 2023, (OPC-113-2023).

ARTÍCULO VI

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Resolutivos*, el señor **Jorge Daniel Jiménez Zúñiga, auditor interno de la sociedad**, y presenta para conocimiento de esta Junta Directiva, el documento fechado 21 de febrero del 2024, que contiene el plan de vacaciones del Auditor Interno de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A., correspondiente al primer semestre del 2024.

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. Al respecto, el señor **Néstor Solís Bonilla** expresa: “Pasamos a temas de Auditoría Interna, don Jorge Daniel, vamos a hablar de sus vacaciones, adelante”.

Acto seguido, el señor **Jorge Daniel Jiménez Zúñiga** dice: “Básicamente, de acuerdo con el procedimiento para la solicitud de vacaciones del personal nombrado por juntas directivas, verificando en el sistema ONI tengo 28 días de vacaciones. Mi propuesta para este primer semestre es tomar ocho días; tres días de marzo, dos en abril, dos días de mayo y un día en junio de acuerdo a todo lo que...”

Esta propuesta se la comuniqué por escrito, mediante correo, a don Néstor (Solís Bonilla) como presidente de la Junta (Directiva). Los eventuales imprevistos serían conversados con él y en los considerandos es que, debo enviar esto cada semestre. Aquí dice que es enero y junio (en el memorando), voy a ajustar para el próximo semestre que sea en junio, porque lo que era el SIG (Sistema de Información Gerencial) estaba un poquito desfasado, eso lo estoy hablando con la administración (ver imagen n.º1”).

PERIODO 1er SEMESTRE	DIAS POR DISFRUTAR	SALDO DISPONIBLE (28 días)
25 al 27 de marzo	3	25
10 y 12 de abril	2	23
02 al 03 de mayo	2	21
18 de junio	1	20
Días por disfrutar	8	

Imagen n.º1. Periodo 1er semestre/días por disfrutar/saldo disponible (28 días)

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Intervienen don **Néstor Solís** e indica: “Don Daniel, hay un tema que no conversábamos porque en su momento no lo teníamos claro, pero es ¿quién queda en vez suyo, porque don José (Coto Silesky) fue nombrado en una subsidiaria? En buena hora”.

A lo cual, responde don **Jorge Daniel**: “Correcto, a eso es a lo que me iba a referir. Bueno, aquí en el acuerdo [sic], yo había puesto que el segundo (considerando) era que en mis vacaciones estaría coordinando don José Ricardo Coto Silesky; en su ausencia debido a que él va para la Auditoría de BCR Leasing, estaría nombrando provisionalmente a la señora Fanny Hernández (Sánchez). Tengo que hacer ante Recursos Humanos la gestión para obtener y sustituir esa plaza que nos queda pendiente ahí, pero, de momento sería la señora Fanny Hernández”.

Agrega don **Néstor Solís**: “Cuéntenos un poquito el perfil de doña Fanny, por favor”.

En ese sentido, don **Daniel Jiménez** comenta: “Doña Fanny, tiene gran experiencia en Auditoría, ella ha trabajado con varios despachos, es una gran profesional, siempre tiene esos deseos de crecimiento, tengo toda mi confianza, yo tengo un equipo muy bueno que fue liderado, en su momento, por José (Coto). Don José les ha influido a ellos, doña Fanny, como les digo, tenía... básicamente todos tienen mucho conocimiento de despachos,

porque básicamente me los he tenido que traer de despachos privados y en ese sentido, ella reúne los requisitos para sustituir a don José Ricardo Coto Silesky al que yo le añoro que le vaya muy bien en sus nuevas funciones.

Sí, esto implica, don Néstor, y estamos planeando hacer un ajuste al plan, eso sin antes a haberse ido don José, ahora hay que volver a retomar eso, porque viene mucho trabajo y no sé cuánto me tardaré para la sustitución de esta persona, entonces el plan anual va a tener que ser modificado y en su oportunidad lo presentaré a la Junta Directiva para su verificación”.

Por tanto, don **Néstor Solís** dice: “Sí, a mí me gustaría escuchar criterio de don José (Coto), que nos dé un poquito su criterio y su opinión y su consejo, don José, adelante”.

Acto seguido, don **José Coto Silesky** expresa: “Muchas gracias don Néstor, sí, con permiso de don Jorge Daniel, en el caso de la persona que estaría sustituyendo, que previamente estaba mi persona y que ahora se haría en cargo de doña Fanny Hernández, un tema que yo se lo había conversado a don Daniel, justamente doña Fanny, entró muy similar a mi persona, cuando entramos a BCR Pensiones.

Doña Fanny tiene poco más de 16 años, 17 años creo de estar en la Operadora de Pensiones, ella es contadora pública autorizada, incorporada en el Colegio (de Contadores), como muy bien lo decía don Jorge Daniel, doña Fanny venía de un despacho de auditores externo y en su momento, ella incorporó su conocimiento, su experiencia al equipo de auditoría.

En mí apreciación personal, doña Fanny tiene todas las calidades para poder cubrir interinamente el cargo, si don Daniel así lo estima nombrarla como supervisora a.i. y en este caso en particular, sustituir las labores del departamento de Auditoría en ausencia, por vacaciones”.

Así las cosas, el señor **Solís Bonilla** dice: “¿Algún comentario de los señores directores?”. Al no haber comentarios expresa: “Entonces continuamos don Jorge Daniel”.

El señor **Daniel Jiménez** expresa: “Entonces, de acuerdo a ello, sería instruirme en calidad de auditor para hacer las siguientes acciones: incluir el plan de vacaciones aprobado y boletas en el sistema ONI del BCR, enviar por correo a la Oficina de Planillas (BCR) el acuerdo firme y la solicitud de aprobación de las boletas en el sistema e informar en la Junta Directiva de sesiones previas al disfrute de vacaciones, eventuales, ausencias a sesiones según la planificación de estas vacaciones aprobadas”.

Por tanto, don **Néstor Solís** externa: “Con eso estaríamos limpiando sus pendientes de vacaciones, ¿verdad?”.

Don **Daniel Jiménez** responde: “Del primer semestre, sí, señor”. Además, consulta don **Néstor**: “¿Y qué nos queda?”.

El señor **Jiménez Zúñiga** menciona: “Me quedarían 20 días para el resto del año del segundo semestre”.

Agrega don **Néstor Solís**: “Bueno, igual deberíamos aprovechar para programarlo don Daniel, para aprovechar todas estas conversaciones”.

Interviene el señor **Jiménez Zúñiga** y dice: “Don Néstor, lo presento en junio de acuerdo con lo que está normado”.

Por su parte, señala don **Néstor Solís**: “Si está normado en esos términos, si se pudiera presentar antes y la normativa lo permite, mejor para aprovechar todos estos cambios que se están dando y, además, para no perder la curva de impulso y aprendizaje de la señora”.

Responde don **Daniel Jiménez**: “Está bien, de acuerdo don Néstor”.

Así las cosas, don **Néstor** consulta: “Señores, ¿estamos de acuerdo?”. Los señores manifiestan estar de acuerdo con lo planteado.

Además, la señora **María del Pilar Muñoz Fallas** manifiesta: “No sé si lo vamos a tocar un poquito más adelante o si usted me permite aquí un paréntesis. En lo personal, quisiera darle las gracias a don José (Coto Silesky) por todo su apoyo en la Operadora, yo creo que fue muy eminente que cuando tuvimos esa necesidad, él estuvo ahí presente y desearle los mayores éxitos en esta nueva subsidiaria, una empresa que también necesita mucho de gente muy capaz y que estoy segura de que va a dar sus mejores frutos. Así que los mejores deseos para él. Muchas gracias, don Néstor”.

Adicionalmente, don **Fernando Viquez Salazar** comenta: “Sí, igual agradecerle a don José por... y a la administración, me uno a las palabras de doña María del Pilar y le deseo el mejor de los éxitos, eso va a ser bueno para él y también para nuestra subsidiaria, así que muchas felicidades y que te vaya muy bien don José”.

De seguido, el señor **Manfred Saénz Montero** consulta: “Muy breve, don Néstor, es que la pregunta es don Jorge Daniel, ¿cuándo le suma el nuevo periodo? ¿cuándo cumple?”.

Don **Jorge Daniel** responde: “Estoy utilizando y programando las vacaciones que eran del año pasado que se disfrutaron este año”.

Agrega don **Manfred Saénz**: “Por eso, pero ¿cuándo cumples periodo, qué fechas?”.

El señor **Jiménez Zúñiga** dice: “Yo cumplo periodo en enero”.

Al respecto, el señor **Saénz Montero** explica: “A ok, no, justo era eso, es que todo el año, hasta enero próximo vuelve a sumar para efectos de todo este disfrute”. A lo cual dice el señor **Jiménez**: “Correcto, sí”.

Finalmente, el señor **José Coto Silesky** manifiesta: “Don Néstor, si me permite, agradecerle de una vez, aprovechando las palabras de doña María del Pilar y también de don Fernando, agradecerles la confianza que me tuvieron mientras estuve interino en el puesto, uno aspira mucho a... realmente a lo mejor, a darle un mejor apoyo, la mejor intención de la Auditoría hacia la administración y la Junta Directiva. Yo espero de una u otra forma, haber cubierto esas expectativas y haberles colaborado de una u otra forma humildemente con lo que pude.

Quedo a las órdenes puesto que estoy en el mismo Conglomerado Financiero BCR y desde ya, desearles muchos éxitos, vienen cambios muy fuertes para la Operadora con estos fondos generacionales, es un reto muy importante en todas las líneas de defensa, pero

estoy seguro que la operadora no es la primera vez que se ve antes con estos retos normativos y estoy seguro que con la mano de la Junta Directiva van a salir adelante y en lo que pueda, expresarles mi disposición, como siempre, muchas gracias”.

Don **Néstor Solís** externa: “Muchas gracias a usted don José. ¿Cuándo empieza?”.

Por tanto, don **José Coto** indica: “Me dijeron que iniciara labores el 8 de marzo, entonces mi nombramiento acá expira el 7 de marzo, después de casi 18 años de estar en Operadora de Pensiones”. Por último, don **Néstor Solís** dice: “Bueno, los mejores deseos de nuevo”.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Que, el procedimiento para la solicitud de vacaciones del personal nombrado por las Juntas Directivas del Conglomerado Financiero BCR, establece entre otros aspectos:

- Que el plan semestral, debe enviarse vía correo electrónico, al presidente de la Junta Directiva respectiva para su validación, indicando su disponibilidad de días.
- Que el personal nombrado por las Juntas Directivas debe elaborar el plan de vacaciones semestral en enero y junio de cada año.
- Que la Junta Directiva debe conocer, aprobar y comunicar el plan de vacaciones.
- Que una vez aprobado en firme el plan y recibido el acuerdo respectivo, corresponde registrar en el Sistema ONI BCR el plan aprobado y las boletas correspondientes.

Segundo. Que, durante esos periodos de mis vacaciones planeadas, la señora Fanny Hernández Sánchez coordinará los temas propios de la Auditoría Interna de BCR Pensiones S.A.

Se dispone:

1.- Aprobar el plan de vacaciones del señor Jorge Daniel Jiménez Zuñiga, auditor interno de la sociedad, correspondiente al primer semestre del 2024, conforme se detalla a continuación:

Periodo	Días por disfrutar	Saldo disponible (28 días)
25 al 27 de marzo	3 días	25
10 y 12 de abril	2 días	23
02 y 03 de mayo	2 días	21
18 de junio	1 día	20
Total por disfrutar	8 días	

2.- Instruir al señor Jorge Daniel Jiménez Zúñiga, en calidad de auditor interno, ejecute las siguientes acciones:

- Incluir el plan de vacaciones aprobado y las boletas correspondientes en el sistema ONI.
- Enviar por correo a la Oficina de Planillas y Presupuesto BCR, el presente acuerdo en firme y la solicitud de aprobación de las boletas de vacaciones en el sistema ONI BCR.
- Informar a la Junta Directiva, en sesiones previas al disfrute de vacaciones, eventuales ausencias a sesiones, según la planificación de vacaciones aprobada.

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 04 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 auditoria 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 04 de enero del 2000).

ARTÍCULO IX

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema se relaciona con asuntos de cumplimiento de la Ley 7786 (*Ley sobre estupefacientes, sustancias psicotrópicas, drogas de uso no autorizado, actividades conexas, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo*), su Reglamento (Decreto Ejecutivo 36948-MP-SP-JP-H-S, *Reglamento general sobre legislación contra el narcotráfico, actividades conexas, legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo y delincuencia organizada*) y el acuerdo Conassif 12-21 (*Reglamento para la prevención del riesgo de legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, aplicable a los sujetos obligados por el artículo 14 de la ley 7786*).

ARTÍCULO X

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema se relaciona con asuntos de cumplimiento de la Ley 7786 (*Ley sobre estupefacientes, sustancias psicotrópicas, drogas de uso no autorizado, actividades conexas, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo*), su Reglamento (Decreto Ejecutivo 36948-MP-SP-JP-H-S, *Reglamento general sobre legislación contra el narcotráfico, actividades conexas, legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo y delincuencia organizada*) y el acuerdo Conassif 12-21 (*Reglamento para la prevención del riesgo de legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, aplicable a los sujetos obligados por el artículo 14 de la ley 7786*).

ARTÍCULO XI

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 XII

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Informativos*, continúa participando por la modalidad de telepresencia, la señora **Marianela Vílchez Ramírez**, quien presenta a conocimiento de esta Junta Directiva, el informe fechado 21 de febrero del 2024, referente a los estados financieros de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A., correspondiente a enero del 2024. Lo anterior, según está dispuesto en el Sistema de Información Gerencial (SIG-13).

A continuación, la señora **Marianela Vílchez Ramírez** realiza una pormenorizada presentación del asunto, para lo cual, se apoya en la siguiente información:

Hechos relevantes

(enero 2024 - Interanual)

En términos interanuales OPC:

- *El activo neto administrado por BCR Pensiones creció 13.2 % en los fondos en colones y 10.0 % en los fondos en dólares.*
- *Los ingresos por comisiones crecen un 12.5 % debido al crecimiento de las carteras administradas.*
- *Utilidad neta acumulada es de €79.4 millones.*
- *Utilidad bruta (Antes de impuestos y participaciones) €239.9 millones.*
- *La eficiencia operativa para el mes de enero es de 59.48 %*
- *El ROE se establece en 13.64 %.*

Notas Adicionales

- *Retiros del FGN ascienden con corte a diciembre a €33,7 mil millones, saldo 4,409 millones.*

Indicadores financieros									
Indicadores de Resultados BCR Pensiones									
Avance Enero 2024									
No.	Indicador	Alcance	Objetivo (Dic 2023)	Resultados			Avance vrs Objetivo		Objetivo
				Ene_23	Ene_24	Variación			
1	<i>Utilidad</i>	<i>Alcanzar la utilidad presupuestada</i>	945	59	79	34.15%		8.07%	
2	<i>ROE</i>	<i>Alcanzar el ROE presupuestado</i>	13.08%	10.64%	13.64%	28.14%		96.09%	
3	<i>EO</i>	<i>Alcanzar la EO presupuestada</i>	61.29%	61.03%	59.48%	-2.54%		100.91%	
3	<i>Negocio</i>	<i>Alcanzar los ingresos por comisiones presupuestados</i>	7,729	544	612	12.49%		9.01%	

Notas:

(1) - Resultados en millones de colones.
- Utilidad Neta después de impuestos y participaciones.

(2) - Utilidad neta / Patrimonio promedio de los últimos 12 meses.

(3) - Gasto Administrativo / Utilidad Operacional de los últimos 12 meses

(4) - Resultados en millones de colones.

Balance de Situación Comparativo – BCR OPC

(Enero 2024 - Millones de ¢)

	Ene_23	Dic_23	Ene_24	Variación %	
				Ene_23	Dic_23
ACTIVO	8,778	9,219	9,345	6.5%	1.4%
Disponibilidades	182	307	137	-24.7%	-55.4%
Inversiones en instrumentos financieros	6,866	7,480	7,792	13.5%	4.2%
Cuentas y productos por cobrar	721	672	665	-7.9%	-1.1%
Otros activos	1,010	759	752	-25.5%	-1.0%
PASIVO	1,956	1,839	1,850	-5.4%	0.6%
Cuentas y comisiones por pagar diversas	1,555	1,624	1,633	5.1%	0.6%
Obligaciones con entidades financieras a plazo	186	112	105	-43.7%	-6.6%
Provisiones	164	58	58	-65.0%	0.0%
Impuesto sobre la renta diferido	51	45	55	7.9%	21.4%
PATRIMONIO	6,822	7,380	7,495	9.9%	1.6%
Capital social	1,279	1,279	1,279	0.0%	0.0%
Capital mínimo	4,000	4,250	4,250	6.2%	0.0%
Ajustes al patrimonio	-133	1	36	-127.3%	N/A
Reservas patrimoniales	256	256	256	0.0%	0.0%
Resultado del periodo	59	983	79	34.2%	-91.9%
Resultados de periodos anteriores	1,360	610	1,594	17.2%	161.2%
TOTAL DEL PASIVO Y PATRIMONIO	8,778	9,219	9,345	6.5%	1.4%

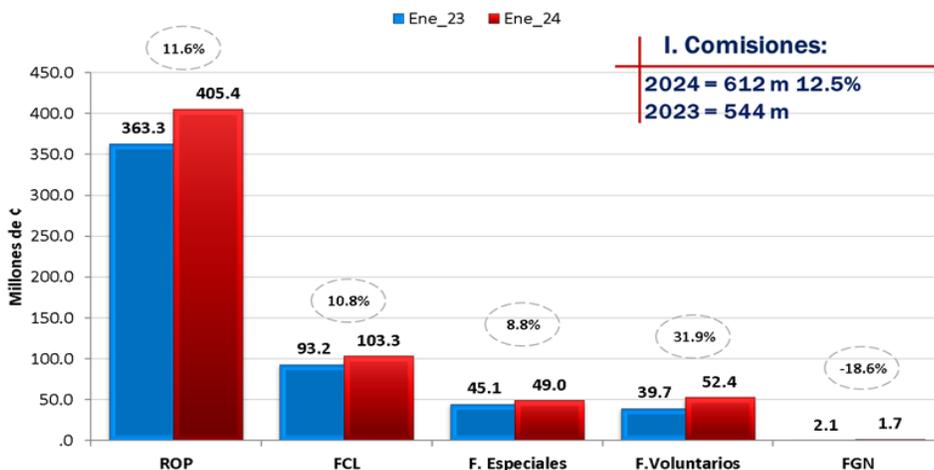
Estado de Resultados Comparativo – BCR OPC

(Enero 2024 - Millones de ¢)

	Mensuales			% Var
	Dic_23	Ene_23	Ene_24	
INGRESOS OPERACIONALES	739	585	646	10.4%
Comisiones por Administración de Fondos	609	544	612	12.5%
Otros Ingresos Operativos	130	42	35	-16.7%
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	250	269	301	12.1%
Gastos de Personal	216	225	231	2.4%
Gastos por Servicios Externos	9	10	40	N/A
Gastos Generales	25	33	30	-11.0%
GASTOS OPERATIVOS DIVERSOS	144	148	137	-7.1%
Comisiones por Servicios	76	72	77	7.1%
Gastos con Partes Relacionadas	55	60	46	-23.2%
Otros Gastos Operativos	13	16	14	-10.8%
Resultado operacional	345	169	208	23.0%
Resultado financiero	37	10	32	223.2%
Utilidad o pérdida antes de impuestos	382	179	240	34.2%
Comisión nacional de emergencias	8	5	7	34.7%
UTILIDAD O PÉRDIDA ANTES DE DISTRIBUCIÓN 50%	283	118	159	34.2%
DISTRIBUCIÓN 50% DE UTILIDADES	87	59	79	34.2%
UTILIDAD O PÉRDIDA DEL PERIODO	196	59	79	34.2%

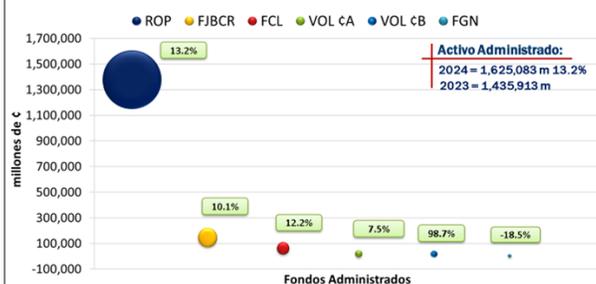
Comisiones sobre saldo administrado – BCR OPC

(Enero 2024 - Millones de ¢)



Carteras Administradas – BCR OPC

(Crecimiento % Interanual Enero 2024)



Detalle	ROPC	FCL	FVCA	FVCB	FV\$A	FV\$B
Aportes / Retiros	3.8%	0.5%	-0.9%	85.2%	4.0%	8.4%
Entradas/Salidas por LT	-2.8%	0.7%	-0.7%	-2.1%	-3.0%	-2.3%
Rendimiento	12.2%	11.0%	9.2%	15.6%	6.7%	6.8%
Variación Interanual %	13.2%	12.2%	7.5%	98.7%	7.7%	12.8%

Balance de Situación – Fondos Administrados

(Enero 2024)

	Millones de c						Miles de \$	
	ROPC	FCL	FJBCR	FGN	FVAC	FVBC	FVA\$	FVB\$
ACTIVO	1,377,706	61,924	145,746	4,411	18,751	17,151	7,978	6,790
Efectivo y equivalentes de efectivo	6,155	1,201	443	106	214	310	254	183
Inversiones en instrumentos financieros	1,368,758	60,561	144,946	4,302	18,492	16,802	7,625	6,542
Cuentas y productos por cobrar	2,792	163	358	2	45	38	100	64
Impuesto sobre la renta por cobrar	2,795	165	358	2	45	38	11	8
Estimación por deterioro	-3	-2	0	0	0	0	0	0
PASIVO	405	103	49	2	24	22	7	6
Comisiones por pagar	405	103	49	2	24	22	7	6
PATRIMONIO	1,377,301	61,821	145,697	4,409	18,727	17,129	7,971	6,784
Cuentas de capitalización individual	1,314,019	58,932	139,527	4,299	18,150	16,469	7,865	6,677
Aportes recibidos por asignar	0	0	0	94	8	0	0	0
Utilidad del periodo no capitalizada	4,879	153	675	16	61	74	37	30
Ajustes al patrimonio	58,403	2,736	5,496	0	509	585	70	76
TOTAL DEL PASIVO Y PATRIMONIO	1,377,706	61,924	145,746	4,411	18,751	17,151	8	7
	Millones de c						Total	
COMISIÓN POR ADMINISTRACIÓN COLONIZADO	405	103	49	2	24	22	3	3

Estado de Resultados – Fondos Administrados

(Enero 2024)

	Millones de c						Miles de \$	
	ROPC	FCL	FJBCR	FGN	FVAC	FVBC	FVA\$	FVB\$
INGRESOS FINANCIEROS	27,915	683	1,674	18	184	132	44	36
Por efectivo y equivalentes de efectivo	16	5	1	0	1	1	0	0
Por inversiones en instrumentos financieros	7,510	405	904	5	114	105	43	36
Ganancia realizada en instrumentos financieros al valor razonable con cambios en otro resultado integral	0	0	0	0	0	0	0	0
Ganancia por valoración de instrumentos financieros al valor razonable con cambios en resultados	11,642	3	253	12	1	2	0	0
Ganancia en la negociación de instrumentos financieros al valor razonable con cambios en resultados	3	0	0	0	7	0	0	0
Ganancias por diferencial cambiario y unidades de desarrollo	8,738	270	511	0	62	23	0	0
Ingresos por disminución de estimaciones	5	1	3	0	0	0	0	0
GASTOS FINANCIEROS	22,631	427	950	0	99	36	0	0
Perdida realizada en instrumentos financieros al valor razonable con cambios en otro resultado integral	0	0	0	0	0	0	0	0
Perdida por valoración de instrumentos financieros al valor razonable con cambios en resultados	9,110	0	145	0	0	0	0	0
Perdida en la negociación de instrumentos financieros al valor razonable con cambios en resultados	0	0	0	0	0	0	0	0
Perdidas por diferencial cambiario y unidades de desarrollo (UD)	13,520	426	804	0	99	35	0	0
Gastos por estimación de deterioro de activos	0	1	0	0	0	0	0	0
UTILIDAD O PERDIDA ANTES DE COMISIONES	5,284	256	724	17	85	96	44	36
Comisiones por pagar	405	103	49	2	24	22	7	6
UTILIDAD O PÉRDIDA DEL PERÍODO	4,879	153	675	16	61	74	37	30
Plusvalía/Minusvalía por valoración	7,013	351	888	0	91	97	22	27
RESULTADO INTEGRAL	11,892	504	1,563	16	152	171	59	57
	Millones de c						Total	
COMISIÓN POR ADMINISTRACIÓN COLONIZADO	405	103	49	2	24	22	3	3

Inmediatamente se suspende la comunicación con la señora Marianela Vílchez.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Primero. Lo indicado por el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (Conassif) en el acuerdo Conassif 04-16 *Reglamento sobre Gobierno Corporativo*, artículo 31. Responsabilidades de la Alta Gerencia, apartado 31.6, que dice:

La alta gerencia debe proporcionar, al Órgano de Dirección, la información necesaria para llevar a cabo sus funciones y cumplir sus responsabilidades.

Segundo. Lo estipulado por el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (Conassif) en el acuerdo Conassif 4-16 *Reglamento sobre Gobierno Corporativo*, artículo 15. Supervisión, que dice, en lo que interesa:

Artículo 15. Supervisión

El Órgano de Dirección debe supervisar la labor de la Alta Gerencia. Debe tomar las acciones pertinentes cuando los actos o las consecuencias de estos no estén alineados con las expectativas de desempeño del Órgano de Dirección. Esto incluye la adhesión a los valores de la entidad, el Apetito de Riesgo y Cultura de Riesgo, al hacerlo, el Órgano de Dirección debe, entre otros:

15.1 Vigilar que las acciones de la Alta Gerencia sean consistentes con la normativa, el plan estratégico, las políticas y otras disposiciones aprobadas por el Órgano de Dirección, incluyendo la Declaración de Apetito de Riesgo. (...)

Tercero. Que, el informe de la situación financiera se presenta, a la Junta Directiva de BCR Pensión S.A., en atención del Sistema de Información Gerencial, SIG-13.

Se dispone:

Dar por conocido el informe de la situación financiera de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A., correspondiente a enero del 2024, en cumplimiento del Sistema de Información Gerencial (SIG-13) y conforme al documento conocido en esta oportunidad, que forma parte de este acuerdo, cuya copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

ARTÍCULO XIII

Se convoca a sesión ordinaria para el lunes once de marzo del dos mil veinticuatro, a las quince horas con treinta minutos.

ARTÍCULO XIV

Termina la sesión ordinaria 05-24, a las quince horas con cuatro minutos.