

Acta de la sesión ordinaria 24-23, celebrada virtualmente por la Junta Directiva de BCR Pensión Operadora Planes de Pensiones Complementarias S.A., el lunes treinta de octubre del dos mil veintitrés, a las dieciséis horas con siete 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 de la sociedad; Lic. José Coto Silesky, auditor interno a.i. BCR OPC.

El Lic. Jorge Daniel Jiménez Zúñiga no participa por encontrarse de vacaciones.

Por Banco de Costa Rica:

MBA Douglas Soto Leitón, gerente general; Licda. María Zeledón Porras, auditora general corporativa a.i.; Lic. Manfred Sáenz Montero, gerente corporativo jurídico; MBA Laura Villalta Solano, asistente Secretaría Junta Directiva; Licda. María José Ramírez Chaves, transcriptor de actas.

El Asesor Jurídico de la Junta Directiva Dr. Juan Carlos Castro Loría se excusó por no poder participar en esta sesión.

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 ordinaria 24-23, que se transcribe a continuación:

- A. **APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**
- B. **APROBACIÓN DE ACTAS**
 - B.1 *Acta de la sesión 23-23 celebrada el 16 de octubre del 2023.*
- C. **SEGUIMIENTO DE PENDIENTES DE ADMINISTRACIÓN CON LA JUNTA DIRECTIVA**
- D. **SIG-CORPORATIVO (Gerencia Corporativa de Tecnología / Operaciones BCR):**

D.1 Informe de cierre 2023 - Planes de acción Conassif 5-17 (Acuerdo Sugef 14-17). (CONFIDENCIAL-REOLUTIVO)

D.2 Avance Auditoría Externa Conassif 5-17, SGF-0468-2023. (CONFIDENCIAL-INFORMATIVO)

E. ASUNTOS RESOLUTIVOS

Gerencia de la Sociedad:

E.1 Sistema de Gestión del Desempeño para el nivel gerencial de BCR Pensiones. Atiende acuerdo sesión 10-23, art. VIII, pto, 1, (OPC-38-2023). (PÚBLICO)

Jefatura de Riesgos:

E.2 Revisión y aplicación de la metodología para la evaluación de la madurez del proceso de gestión de riesgo BCR Pensiones. Atiende SIG-05. (CONFIDENCIAL)

Jefatura de Inversiones:

E.3 Definición de gestión de divisas para el fondo ROPC, para el trimestre de noviembre 2023 a enero 2024. Atiende SIG-42. (CONFIDENCIAL)

F. ASUNTOS INFORMATIVOS

Jefatura de Inversiones:

F.1 Informe mensual y trimestral de inversiones de los fondos administrados, con corte al 30 de setiembre 2023. Atiende SIG-17. (CONFIDENCIAL)

Jefatura de Riesgos:

F.2 Informe mensual de riesgos de los fondos administrados, con corte al 31 de agosto del 2023 y perfil de indicadores de riesgo setiembre 2023. Atiende SIG-01. (CONFIDENCIAL)

Gerencia de la Sociedad:

F.3 Seguimiento a los planes de mejora consignados en el informe de resultados de la Autoevaluación de JD BCR Pensiones. Atiende acuerdo sesión 13-23, art. VII, pto 2. (OPC-59-2023). (PÚBLICO)

Jefatura Financiero-Administrativa:

F.4 Resultados del Modelo de Efectividad para el I semestre 2023. Atiende SIG-47. (CONFIDENCIAL)

Auditoría Interna:

F.5 Informe trimestral del avance de gestión de la Auditoría Interna BCR Pensiones. Atiende SIG-36. Atiende acuerdo sesión 16-23, art. IX, pto. 2. (OPC-112-2023). (PÚBLICO)

F.6 Presentación Plan Estratégico 2024-2026, Plan Anual 2024 y Plan Operativo 2024 de la Auditoría OPC. Atiende SIG-38. (PÚBLICO)

G. CORRESPONDENCIA

G.1 Oficio Contraloría General de la República mediante el cual remite en consulta una propuesta de reforma a las "Normas Técnicas sobre el presupuesto de los beneficios patrimoniales otorgados mediante transferencia del Sector Público a Sujetos Privados" (R-DC-00122-2019).

H. ASUNTOS VARIOS

Así las cosas, el señor **Néstor Solís Bonilla** dice: “Muy buenas tardes a todos. Al ser las dieciséis horas y cero siete minutos del día de hoy, estaríamos dando formal inicio a la sesión ordinaria 24-23, con el tema primero, *Aprobación del Orden del Día*, si los señores directores tienen algún comentario con respecto al Orden del Día... caso contrario damos por aprobado el Orden del Día. ¿De parte de la administración hay algún cambio, don Mauricio?”.

Al respecto, don **Mauricio Rojas Días** indica: “Sí, don Néstor, buenas tardes a todos. Para solicitar incorporar en el tema de correspondencia, el oficio de Supen 1283-2023, que llegó al final de la tarde del viernes, referente con un tema de publicidad de un promotor nuestro, entonces ahí me referiría al tema más adelante. Ahorita, doña Laura (Villalta Solano) les va a compartir la nota”.

En ese sentido, el señor **Solís Bonilla** manifiesta: “Sí, ojalá podamos hacerle el espacio necesario a ese tema, don Mauricio, porque yo quisiera que lo conversemos y ver cómo tomamos compromisos para cerrar ese capítulo, pero ahora lo vemos, tomamos nota y doña Laura nos ayuda recordándonos”.

Los directores manifiestan estar de acuerdo con lo manifestado.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Aprobar el orden del día de la sesión ordinaria 24-23, con la inclusión del tema de correspondencia, 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, el acta de la sesión 23-23, celebrada el dieciséis de octubre del dos mil veintitrés.

Sobre el particular, el señor **Néstor Solís** señala: “Pasamos a la aprobación de actas, específicamente se refiere a la aprobación del acta de la sesión 23-23, que celebramos el pasado 16 de octubre. Doña Laura, ¿comentarios?”.

Al respecto, la señora **Laura Villalta Solano** manifiesta: “Buenas tardes, nuevamente a todos señores. Les informo que luego del envío del acta, no se recibieron observaciones, el documento que ustedes en SharePoint es el que estaría en aprobación, salvo mejor criterio de parte de ustedes”.

Don **Néstor** consulta: “Estamos de acuerdo ¿señores?”.

Los señores directores manifiestan estar de acuerdo con lo propuesto.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Aprobar el acta de la sesión 23-23, celebrada el dieciséis de octubre del dos mil veintitrés.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III

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* (7974, del 04 de enero del 2000).

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 04 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 04 de enero del 2000).

ARTÍCULO VI

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Resolutivos*, participa por la modalidad de telepresencia, la señora **Marianela Vílchez Ramírez, jefe Financiero Administrativo de BCR Pensiones S.A.**, presenta a consideración de esta Junta Directiva, el documento fechado 24 de octubre del 2023, correspondiente al Sistema de Gestión del Desempeño para el nivel gerencial de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A., con corte a octubre del 2023. Lo anterior, en atención al acuerdo tomado en la sesión 10-23. artículo VIII, punto 1, del 24 de abril del 2023 (OPC-38-2023).

Para tales efectos, participa por la misma modalidad, la señora Johanna Zumbado Guerrero, especialista de Gestión del Desempeño del Banco de Costa Rica.

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.

Sobre el particular, el señor **Néstor Solís Bonilla** señala: “Doña Laura, pasamos al punto e.1, ¿cierto?”

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. En primera instancia, la señora **Laura Villalta Solano** dice: “Sí señor, nos acompaña en esta oportunidad doña Marianela y está por incorporarse doña Johana Zumbado (Guerrero), de parte de (la Gerencia Corporativa de) Capital Humano”.

Además, don **Néstor** externa: “Corresponde al sistema de gestión del desempeño para el nivel gerencial de BCR Pensiones, atiende un acuerdo de la sesión 10-23, artículo VIII, punto 1, está para 15 minutos. Doña Marianela, buenas tardes”.

A continuación, la señora **Marianela Vélchez Ramírez** manifiesta: “Buenas tardes para todos. Para iniciar con el tema, hacer un preámbulo, este tema lo traemos porque en el mes de marzo de este año, se trajo a la Junta Directiva la presentación de los indicadores de desempeño a nivel gerencial que iban a aplicar para el 2023 para la Gerencia General y, la Junta Directiva nos pidió un replanteamiento de parte de (la Gerencia Corporativa de) Capital Humano por una discusión que hubo ahí sí se podían variar o no, los pesos de los indicadores que se presentaron.

Entonces, luego de varias sesiones de trabajo con Capital Humano, presentamos el día de hoy las aclaraciones sobre este tema y una propuesta debido al periodo en el que estamos, ya casi terminando el año, es sostener el alineamiento que tenemos de este tema con Banco, recordando que este tema surge inicialmente todo el rediseño del sistema de gestión del desempeño, producto de una observación de la Auditoría, donde decían que el Cuadro de Mando Integral (CMI), estaba más enfocado en la evaluación del desempeño de un equipo de trabajo que, del plan estratégico (ver imagen n.º1).

Antecedente Compromiso Auditoría 0347-2021

“Limitaciones en la gestión del Cuadro de Mando Integral (CMI), dado que el enfoque está más orientado al cumplimiento de la evaluación del desempeño del equipo gerencial, que al cumplimiento -en su fondo- del plan estratégico de la Entidad”

Imagen n.º1. Antecedente Compromiso Auditoría 0347-2021

Fuente: Gerencia de la Sociedad

Así las cosas, la *Ley de las Finanzas Públicas* reordenó un poco estos roles y, definió cómo se tenía que hacer el desempeño de cada una de las personas (ver imagen n.º2).

Rol de Capital Humano

De acuerdo con el rol que le compete a RRHH desde la Ley 9635

Son responsables de establecer, los parámetros técnicos necesarios para la **evaluación del desempeño de las personas**, así como dirigir, orientar y asesorar a las jefaturas y jerarcas institucionales en el proceso que conlleva la evaluación del desempeño individual

A partir del año 2005 se define el primer modelo de Desempeño, donde se definen las Políticas del SIGED las cuales son aprobadas por la Junta Directiva General y se permean al resto de la organización; con el fin de mantener el alineamiento con casa matriz

Mientras que las disposiciones son aprobadas por el Gerente General y de igual forma permean al resto de la organización

Imagen n.º2. Rol de Capital Humano

Fuente: Gerencia de la Sociedad

Con el ajuste que se le hizo a este sistema de desempeño; se le presentó al Comité de Cultura y Ética y Desempeño en el mes de setiembre del 2022; conoció esta propuesta del sistema de evaluación del desempeño; también el Comité Corporativo Ejecutivo en setiembre del 2022, el Comité Corporativo de Auditoría en el mes de diciembre y fue aprobado por la Junta Directiva General del Banco, así tal cual, como lo vamos a conocer ahorita en el mes de marzo del 2023 (ver imagen n.º3), que fue la propuesta que en determinado momento habíamos traído para acá”.

Valoraciones y Aprobaciones Previas

La propuesta fue validada por todas las gerencias corporativas del Banco, por la Auditoría, el Gerente General y una muestra de las subsidiarias. Además, fue conocida y aprobada por: Conocido por el Comité de Cultura, Ética y Desempeño en Sesión 03-22, Artículo III, del 02/09/2022.

Aprobado por el Comité Corporativo Ejecutivo en Sesión 43-2022, Artículo VII del 26/09/2022.

Conocido por el Comité Corporativo de Auditoría, en Sesión 15-22, Artículo V, del 19/12/2022.

Aprobado por la Junta Directiva General en Sesión 15-23, Artículo XI del 28/03/2023.

Imagen n.º 3. Valoraciones y Aprobaciones Previas

Fuente: Gerencia de la Sociedad

Continúa diciendo doña **Marianela**: “Los roles aquí quedan en el informe que establece en la ley, también los artículos que definen que la evaluación del desempeño es un ciclo que debe iniciar en el primero de enero y concluir el 31 de diciembre y que debe aplicarse una medición trimestral (ver imagen n.º 4 y n.º 5).

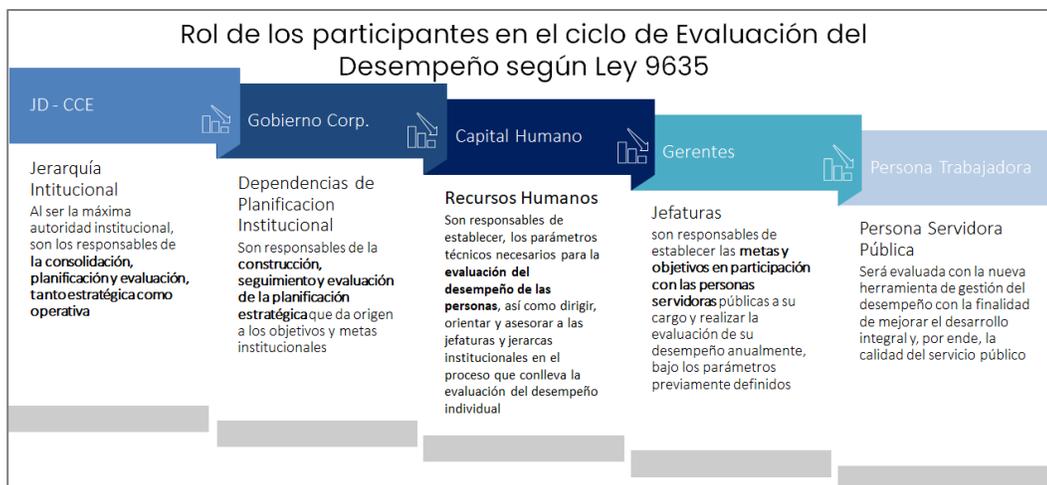


Imagen n.º 4. Rol de los participantes en el ciclo de Evaluación del Desempeño según Ley 9635

Fuente: Gerencia de la Sociedad

Indicador de Alineamiento con la Estrategia

Las metas, reglas y pesos que aplican para el indicador de “Alineamiento” estén establecidas y sean emitidas desde la planificación estratégica anual por medio de la Jefatura de Gobierno Corporativo, antes de iniciar el ciclo de evaluación del desempeño, en cumplimiento con los artículos 6 y 7 de los lineamientos generales de desempeño de la Ley 9635.

- **“Artículo 6º—Ciclo de gestión del desempeño. La evaluación del desempeño es un ciclo que inicia el 1º de enero y concluye el 31 de diciembre de cada año y se conforma de las siguientes.**
- **“Artículo 7º—La planificación de la evaluación del desempeño. Consta de la definición y programación de metas y objetivos por parte de la jefatura y su comunicación a la persona servidora pública. La planificación de la evaluación del desempeño, así como la asignación de las metas y objetivos iniciará en el último trimestre de cada año; con el fin de que los objetivos y metas pactados se asignen a las personas servidoras públicas, a más tardar, en el primer trimestre de cada año.”**

Imagen n.º 5. Indicador de Alineamiento con la Estrategia

Fuente: Gerencia de la Sociedad

En cuanto a cómo se diseñó esto, de acuerdo con la *Ley de Finanzas Públicas*, define que hay un 80 % del peso de los indicadores que se refieren a una evaluación cuantitativa, o sea, se definen indicadores medibles y eso representa el 80 % de la nota del nivel gerencial del Banco. El otro 20 % está representado por una evaluación cualitativa sobre la cual el 15 % responde a la nota de la persona que evalúa inmediatamente al gerente, ahora vamos a ver el detalle y, un 5 % la propia autoevaluación del gerente al que se esté calificando (ver imagen n.º6).



Imagen n.º6. Composición Evaluación del Desempeño SIGED

Fuente: Gerencia de la Sociedad

En este caso, el proceso o el sistema anteriores que teníamos se conocía el Cuadro de Mando Integral con indicadores cualitativos, pero que, respondían, sobre todo, a un resumen de los cuadros de mando integral de cada una de las áreas operativas de cada uno de los equipos de trabajo. En ese sentido, esta propuesta lo que hace es cambiar ese enfoque a medir tres parámetros, uno que tiene que ver con indicadores de alineamiento, o sea, que tiene que ver precisamente con la estrategia cómo le vamos a medir al gerente el porcentaje de avance en la estrategia, los indicadores de responsabilidad ya propios que tengan que ver con temas de liderazgo y conducción de los equipos y un tema de indicadores de cultura que tienen que ver un poco más con el tema de la transformación cultural de la organización (ver imagen n.º7).

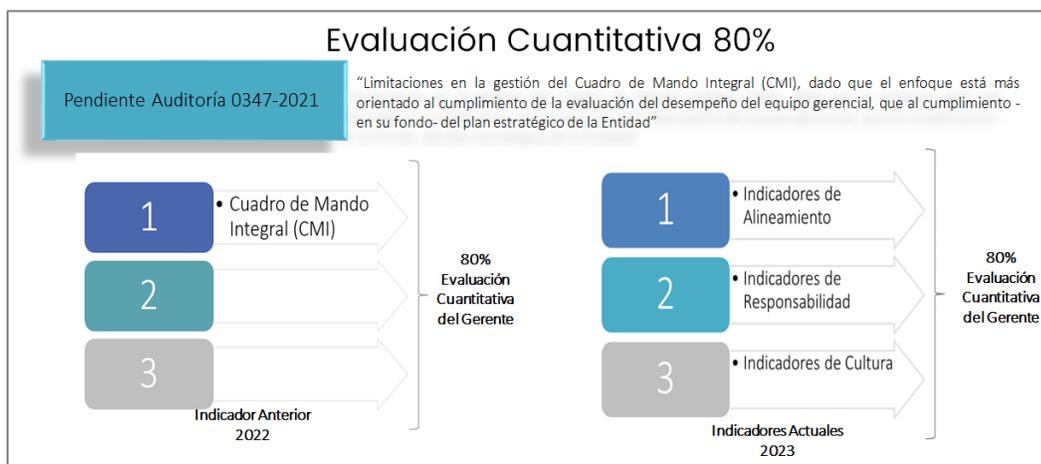


Imagen n.º7. Evaluación Cuantitativa 80 %

Fuente: Gerencia de la Sociedad

En ese sentido, a nivel de ese 20 % de la evaluación cualitativa, el evaluador del Gerente General del Banco es la Junta Directiva General en pleno y, de los Gerentes Generales de las subsidiarias, don Douglas (Soto Leitón) como gerente general del Banco (ver imagen n.º8). Esto, se definió así, según instrucciones del presidente de la Junta (Directiva) General del Banco en su momento”.

¿Quién realiza la Evaluación Cualitativa

Puesto	Evaluador
GERENTE GENERAL BCR	JUNTA DIRECTIVA GENERAL PLENA
GERENTE GENERAL BCR LOGISTICA	DOUGLAS SOTO LEITON
GERENTE GENERAL BCR PENSIONES	DOUGLAS SOTO LEITON
GERENTE GENERAL BCR SEGUROS	DOUGLAS SOTO LEITON
GERENTE GENERAL BCR BANPROCESA	DOUGLAS SOTO LEITON
GERENTE GENERAL BCR SAFI	DOUGLAS SOTO LEITON
GERENTE GENERAL BCR VALORES	DOUGLAS SOTO LEITON

Se realiza siguiendo instrucciones del Presidente de la Junta Directiva General del Banco

Imagen n.º8. ¿Quién realiza la Evaluación Cualitativa

Fuente: Gerencia de la Sociedad

Agrega, la señora **Vílchez Ramírez**: “¿Cuál es la propuesta del indicador? La propuesta del indicador, para los gerentes del Banco, está dada en que, el indicador de alineamiento que tiene que ver con el porcentaje del logro de la estrategia, pese un 50 % de la evaluación individual del desempeño de un gerente, el otro 25 % está integrado por una medición de responsabilidad que puede dividirse en dos indicadores: uno de la gestión de líder y otro, en la evaluación efectiva de la gestión de *sponsor* en el modelo de patrocinio, esto es cuando hay, algún proyecto importante que tiene que ser patrocinado por el gerente y entonces, se le establecen también indicadores de este tipo.

En caso de que no existiera un *sponsor* en determinado momento, quedaría solo la gestión de liderazgo, con un peso total del 25 %, si no se dividiría en 12.50 % cada uno y, en el caso de cultura, la participación del gerente en todo lo que es el programa de desarrollo de

capacidades de liderazgo, de expansión sin límites pesaría, el logro y la certificación en este programa, un 25 % de esa nota.

Lo mismo exactamente es lo que aplica para los gerentes de las subsidiarias, con la única diferencia en el caso de don Douglas, que se mediría la estrategia del Banco y en el caso de la subsidiaria, la estrategia de cada una de las sociedades anónimas (ver imagen n.º9).

Indicadores de Desempeño Gerentes Generales							
Tipo de Gerente	Indicador	Descripción	Frecuencia	Peso Global	Peso Por Indicador	Meta	Fuente de Información (Emite las reglas de cálculo)
1 Gerente General	Alineamiento	Evaluar el Porcentaje de Logro de la Estrategia BCR	Semestral	50%	50,00%	100,00%	Gobierno Corporativo
1 Gerente General	Responsabilidad	Evaluar la "Gestión del Líder" por parte de los miembros del equipo de trabajo	Anual	25%	12,50%	>= a 80%	Desarrollo Organizacional
1 Gerente General	Responsabilidad	Evaluar la efectividad de la gestión del Sponsor mediante el Modelo de Patrocinio	Anual		12,50%	100,00%	Desarrollo Organizacional
1 Gerente General	Cultura	Certificar al líder en el Programa Expansión sin Límites	Anual	25%	25,00%	>= a 80%	Desarrollo Organizacional

Tipo de Gerente	Indicador	Descripción	Frecuencia	Peso Global	Peso Por Indicador	Meta	Fuente de Información (Emite las reglas de cálculo)
1 Gerente General S.A.	Alineamiento	Evaluar el Porcentaje de Logro de la Estrategia S.A.	Semestral	50%	50,00%	100,00%	Gobierno Corporativo
1 Gerente General S.A.	Responsabilidad	Evaluar la "Gestión del Líder" por parte de los miembros del equipo de trabajo	Anual	25%	12,50%	>= a 80%	Desarrollo Organizacional
1 Gerente General S.A.	Responsabilidad	Evaluar la efectividad de la gestión del Sponsor mediante el Modelo de Patrocinio	Anual		12,50%	100,00%	Desarrollo Organizacional
1 Gerente General S.A.	Cultura	Certificar al líder en el Programa Expansión sin Límites	Anual	25%	25,00%	>= a 80%	Desarrollo Organizacional

Imagen n.º9. Indicadores de desempeño Gerentes Generales

Fuente: Gerencia de la Sociedad

En ese sentido, igual, a raíz de la consulta que se había hecho en su momento por parte de la Junta, se le hizo la consulta al Gerente Corporativo Jurídico, sobre si valía la pena hacer el ajuste a la gestión de desempeño y, la recomendación en su momento de don Manfred (Saénz Montero) fue, que se aplicara lo que ya estaba aprobado para el Conglomerado Financiero BCR y que, el sistema del Siged que teníamos había sido eficiente y eficaz desde el año 2005, a pesar del nuevo ajuste y, que le da cumplimiento a la Ley 9635 y que, sí cabe que sea de acatamiento de las sociedades y de las subsidiarias, a pesar de que sí se le puede dar también una participación a la Junta Directiva, no tanto sobre el tema de la definición de los indicadores, sino, de los pesos relativos que cada uno de esos indicadores pueda tener a gusto y comodidad de los señores directores (ver imagen n.º10).

Normativa que aplica para CFBCR	
En lo que respecta a la disposición y política SIGED, el pasado 15 de junio nos reunimos con don Manfred Sáenz, Gerente Corporativo Jurídico y don Freddy Leiva, Gerente de Gestión de Transformación quién estaba a cargo la Unidad de Normativa; con el fin de conocer cuáles son las mejoras que se aplicarán en adelante.	
<ul style="list-style-type: none"> • Como medida paliativa mientras se formalizan las mejoras a partir del mes de setiembre, toda normativa que aplica para CFBCR sea nueva o que se deba actualizar previamente debe contar con la aprobación y firma de los Gerentes Generales de cada una de las Subsidiarias. • De acuerdo con la recomendación de don Manfred, el Sistema de Gestión del Desempeño SIGED, es una disposición eficiente y eficaz la cual tiene validez desde el año 2005; por lo que debería continuar aplicándose en cumplimiento de la Ley 9635, que si es de acatamiento para las Subsidiarias. 	

Imagen n.º10. Normativa que aplica para CFBCR

Fuente: Gerencia de la Sociedad

Entonces, en este caso, de acuerdo con la evaluación estratégica que se hizo y la definición que la ley marca sobre la evaluación individual de cada uno de los directores (ver imagen n.º11)".

Conclusiones

Parte del proceso de mejora que estamos realizando, es un tema que se está atendiendo desde Capital Humano, junto con Gobierno Corporativo quien diseña el modelo de Gobierno y Estrategia el cual se está mejorando; además, es un tema al que se le está dando seguimiento desde la Auditoría General.

La **Evaluación Estratégica** está a cargo de las áreas de Planificación de cada empresa del CFBCR y evalúa la efectividad y el desempeño de la organización en relación con sus objetivos y metas estratégicas. Implica la revisión y el análisis de factores internos y externos que afectan a la organización.

El objetivo principal es proporcionar información relevante para la toma de decisiones estratégicas y la mejora continua de la organización.

La **Evaluación Individual Laboral** está a cargo de la Gerencia Corporativa de Capital Humano y se centra en la evaluación del desempeño de cada persona, es donde se evalúa el rendimiento individual en términos de sus tareas, responsabilidades, logros, habilidades y competencias.

El objetivo de la Evaluación Individual Laboral es identificar fortalezas y áreas de mejora en el desempeño, proporcionar retroalimentación constructiva y tomar decisiones relacionadas con el crecimiento profesional de las personas.

Imagen n.º11. Conclusiones

Fuente: Gerencia de la Sociedad

Adicionalmente, la señora **Vílchez** señala: “Lo que queremos someter a la consideración de ustedes, es que, se le pueda dar un seguimiento a lo que la *Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*, establece en su lineamiento, que el ciclo de evaluación de desempeño, lo podamos mantener como se había propuesto y como fue aprobado por la Junta Directiva General, alineada también la OPC, sobre todo por la fecha en la que estamos y que así se ha venido midiendo a falta de tener uno formalmente aprobado.

También, que se pueda iniciar el proceso de evaluación, ya en la continuidad del 2023 y sí muy importante, que se tomen el acuerdo para que, en adelante, la Gerencia General de Operadora, pueda presentar una propuesta de pesos a la Junta Directiva, antes de que inicie, en este caso, el 2024, para que sea el órgano colegiado el que pueda definir los pesos, pero, para que este periodo, quede aprobado con el alineamiento que propuso la Junta Directiva General (ver imagen n.º12), si tienen alguna consulta, sino para pasar a los acuerdos”.

Considerando

Primero: Que de acuerdo con el marco legal el SIGED cumple con lo que establece la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas 9635 y su Lineamiento.

Segundo: Que de acuerdo con lo que establece la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas 9635 y su Lineamiento, queda claro el rol que debe ejercer cada participante dentro del ciclo de Evaluación del Desempeño, el cual también aplica para las Subsidiarias del CFBCR.

Tercero: Que la normativa interna que regula la Evaluación del Desempeño del Conglomerado Financiero BCR, se considera eficiente y eficaz por lo que debe continuar aplicándose en cumplimiento de la Ley 9635, mientras se realizan las mejoras propuestas por la Unidad de Normativa.

Cuarto: Que de acuerdo con lo que indica la Ley 9635 los indicadores deben quedar propuestos en el último trimestre de cada año antes de iniciar el periodo de evaluación, por lo que se recomienda mantener los pesos aprobados por la Junta Directiva General; con el fin de mantener el alineamiento y previendo posibles impugnaciones de parte de las personas trabajadoras de la subsidiaria.

Quinto: Que en adelante la Gerencia General de la OPC presente su propuesta de pesos para los indicadores de Alineamiento, Responsabilidad y Cultura a este órgano colegiado, con el fin de que sean validados y aprobados previamente; en caso de que la Junta Directiva de la OPC no esté de acuerdo con la propuesta de alineamiento que se propone desde Gobierno Corporativo.

Imagen n.º12. Considerando

Fuente: Gerencia de la Sociedad

En ese sentido, don **Néstor Solís Bonilla** externa: “Doña Marianela, antes de pasar a los acuerdos, a mí me gustaría incorporar el criterio de don Manfred sobre el tema, porque ha trabajado esto, tamaño rato”.

Acto seguido, don **Manfred Saénz Montero** manifiesta: “Aquí estoy haciendo memoria don Néstor y señoras y señores, porque este tema hace rato lo habíamos visto, pero efectivamente, si encontramos que hay margen para lo que se está proponiendo, conforme a la Ley 9635 que responde a una evaluación del Conglomerado. Hay que recordar que, las sociedades responden precisamente a esa estructura de Gobierno Corporativo, entonces hay todo un andamiaje, no solamente la Ley 9635, sino también las disposiciones de Conassif (Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero), que define toda una estructura de evaluación y de seguimiento, no puede estar una sociedad por un lado y otra por otro y, básicamente eso es lo que este modelo del Siged pretende ordenar y pretende instrumentalizar”.

Por su parte, el señor **Solís Bonilla** dice: “A mí me gustaría don Manfred para que lo tengamos de tarea, que para este periodo que viene, los cambios que podamos introducir los manejemos con mucho tiempo y ahí le agradecería su iniciativa”.

Don **Manfred** responde “Sí, señor, con muchísimo gusto, para servirle”.

Finalmente, don **Néstor** externa: “Señores directores, ¿tenemos alguna consulta adicional?, sino pasamos a la parte dispositiva”.

Acto seguido, la señora **Marjorie Jiménez Varela** comenta: “Muy buenas tardes a todos. El comentario es el siguiente; aquí lo que estamos es evaluado el desempeño, creo que se debe de revisar muy bien los indicadores que se tienen, la vez pasada cuando esto lo trajeron, por lo menos a mí, el de cultura es un indicador que me parece que no es un indicador de evaluación de desempeño, porque participar en una capacitación, eso no mide el desempeño que tuvo el gerente en ese año.

Entonces, así como hablamos también de las ponderaciones si podían ser diferentes por subsidiaria e incluso había una duda en aquel momento de porque la ponderación la elegía un área que no tenía nada que ver específicamente con la subsidiaria, creo que esos son temas que yo estoy muy de acuerdo en que ahora no estamos en tiempo para hacer los cambios, pero sí, como dice don Néstor debemos de valorarlo para el futuro y siempre tener presente el objetivo, es valorar desempeño. Que a mí me parece que es un logro muy relevante de tener esta calificación y es un proceso que podemos irlo mejorando poco a poco con las recomendaciones que podamos hacer. Muchas gracias don Néstor y compañeros”.

Agrega el señor **Solís**: “Gracias a usted doña Marjorie. Nada más, agregar que, si queremos sacarle punta y provecho a la metodología, tenemos que hacerlo con tiempo, para que no nos pase lo del periodo anterior”.

La señora **Marianela** dice al respecto: “De acuerdo, sí, señor, por eso igual se toma el acuerdo número cuatro que ahorita lo vamos a leer, precisamente con la idea de que el próximo año se presente en este 2023, y arranquemos ya el 2024 con los indicadores definidos y no como normalmente se hace que sea en febrero o marzo o durante el primer trimestre ya avanzado el año que se presentan, entonces, ese es uno de los compromisos que vamos a asumir hoy”.

Así las cosas, la señora **Vílchez Ramírez** procede a dar lectura a la propuesta de acuerdo que, se detalla a continuación:

1. *Dar por conocidas y aprobadas las aclaraciones sobre el proceso que conlleva la Evaluación del Desempeño Individual para el nivel gerencial del CFBCR, el cual se está implementando a partir del periodo de evaluación vigente.*
2. *Aprobar que se continúe aplicando la disposición y la política que aplica para el Sistema de Gestión del Desempeño SIGED, en cumplimiento de la Ley 9635 y su Lineamiento.*
3. *Mantener los pesos de la evaluación del Gerente General tal y como se aprobaron en la Junta Directiva General con el fin de mantener el alineamiento, considerando que los indicadores deben quedar aprobados en el último trimestre del año antes de iniciar cada periodo de evaluación.*
4. *Solicitar que en adelante antes de iniciar cada periodo de evaluación, la Gerencia General de la OPC presente con el plazo mínimo necesario, su propuesta de pesos para los indicadores de desempeño individual a la Junta Directiva de la OPC; con el fin de que sean validados y aprobados previamente, en caso de no estar de acuerdo con el alineamiento que se propone desde Gobierno Corporativo.*

Finalmente, el señor **Solís** consulta: “Señores, ¿estamos de acuerdo? ¿y se ocupa firmeza, ¿doña Marianela?”. A lo cual responde la señora **Vílchez**: “No, no señor, porque ya por quedar en la próxima sesión, quedan aplicados para el 2023, estamos a tiempo”.

Los señores directores manifiestan estar de acuerdo con lo planteado.

Interviene el señor **Manfred Saénz Montero** e indica: “En el acuerdo número cuatro que estamos leyendo, mi sugerencia cuando dice ‘que la Gerencia General presente a la Junta (Directiva) con antelación necesaria o mínima necesaria’ que es lo que ustedes están planteando, porque de lo contrario se presenta, pero también se los presento yo a ustedes a golpe de tambor, entonces mi sugerencia es agregar una frase, no hay un plazo porque esto es relativo, pero sí con la antelación mínima necesaria para que ustedes lo puedan valorar”.

La señora **Vílchez** responde: “De acuerdo, sí señor”.

Inmediatamente se suspende la comunicación con la señora Marianela Vílchez.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Que de acuerdo con el marco legal el SIGED cumple con lo que establece la *Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas 9635* y su Lineamiento.

Segundo. Que de acuerdo con lo que establece la *Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas 9635* y su Lineamiento, queda claro el rol que debe ejercer cada participante dentro del ciclo de Evaluación del Desempeño, el cual también aplica para las Subsidiarias del Conglomerado Financiero Banco de Costa Rica.

Tercero. Que la normativa interna que regula la Evaluación del Desempeño del Conglomerado Financiero BCR, se considera eficiente y eficaz por lo que debe continuar aplicándose en cumplimiento de la *Ley 9635*, mientras se realizan las mejoras propuestas por la Unidad de Normativa.

Cuarto. Que de acuerdo con lo que indica la *Ley 9635* los indicadores deben quedar propuestos en el último trimestre de cada año antes de iniciar el periodo de evaluación, por lo que se recomienda mantener los pesos aprobados por la Junta Directiva General; con el fin de mantener el alineamiento y previendo posibles impugnaciones de parte de las personas trabajadoras de la subsidiaria.

Quinto. Que en adelante la Gerencia General de la OPC presente su propuesta de pesos para los indicadores de Alineamiento, Responsabilidad y Cultura a este órgano colegiado, con el fin de que sean validados y aprobados previamente; en caso de que la Junta Directiva de la OPC no esté de acuerdo con la propuesta de alineamiento que se propone desde Gobierno Corporativo.

Se dispone:

1.- Dar por conocidas y aprobadas las aclaraciones sobre el proceso que conlleva la Evaluación del Desempeño Individual para el nivel gerencial del Conglomerado Financiero del Banco de Costa Rica, el cual se está implementando a partir del periodo de evaluación vigente, 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.- Aprobar que se continúe aplicando la disposición y la política que aplica para el Sistema de Gestión del Desempeño SIGED, en cumplimiento de la *Ley 9635* y su Lineamiento.

3.- Mantener los pesos de la evaluación del Gerente General, tal y como se aprobaron en la Junta Directiva General con el fin de mantener el alineamiento, considerando que los indicadores deben quedar aprobados en el último trimestre del año antes de iniciar cada periodo de evaluación.

4.- Solicitar a la Gerencia de la sociedad, que en lo sucesivo, antes de iniciar cada periodo de evaluación, presente la propuesta de pesos para los indicadores de desempeño individual alineados con la Oficina de Gobierno Corporativo BCR a aprobación de la Junta Directiva de la sociedad, con una antelación mínima necesaria que permita que, en caso de requerir modificaciones, puedan ser validados y aprobados previamente por esta Junta Directiva, en el plazo establecido en el punto 3) de este acuerdo.

5.- Dar por cumplido el acuerdo tomado en la sesión 10-23. artículo VIII, punto 1, del 24 de abril del 2023 (OPC-38-2023).

ARTÍCULO VII

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos, de riesgo 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

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 X

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos, de riego 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 XI

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Informativos*, participa por la modalidad de telepresencia, el señor **Gabriel Venegas Hall**, jefe de la **Oficina de Gobierno Corporativo BCR**; y la señora **Danisha Campbell Smith**, gestora de la **Oficina de Gobierno Corporativo BCR**, para presentar a conocimiento de la Junta Directiva, el documento fechado 24 de octubre del 2023, que contiene el seguimiento a los planes de mejora, consignados en el informe de resultados de la Autoevaluación de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A. Lo anterior, en atención del acuerdo tomado en la sesión 13-23, artículo VII, punto 2, (OPC-59-2023).

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. Al respecto, el señor **Néstor Solís Bonilla** dice: “Pasamos con asuntos de la Gerencia de la sociedad, específicamente con el seguimiento de los planes de mejora, consignados en el informe de resultados de la autoevaluación de la Junta Directiva BCR Pensiones. Atiende acuerdo de sesión 13-23, artículo séptimo, punto dos. Está a cargo de don Gabriel y de doña Danisha. Adelante, don Gabriel; adelante, doña Danisha, buenas tardes”.

Acto seguido, el señor **Gabriel Vengas Hall** externa: “Buenas tardes, un gusto saludarlos. Como bien decía don Néstor, hoy me acompaña Danisha (Campbell Smith), que es una de las compañeras que trabaja conmigo, en la Oficina de Gobierno Corporativo. Aquí, con don Mauricio (Rojas Díaz, gerente de la sociedad), hemos coordinado para presentar el seguimiento de las oportunidades de mejora que se generan de la autoevaluación 2022, autoevaluación que realizamos a los órganos de dirección, una vez al año. Esto cumpliendo con la Directriz 039(-MP), en el artículo cuatro, se hacen evaluaciones periódicas, en donde establece que todas las entidades deberán realizar una evaluación de desempeño de las Juntas Directivas, al menos una vez al año.

En la sesión de Junta Directiva de la OPC, número 13-23, artículo séptimo, del 12 de junio del 2023, fue conocido el resultado de la autoevaluación de la Junta Directiva de BCR Pensiones, Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias y, se encargó a

la gerencia de la sociedad el seguimiento de los planes de mejora consignados en el informe, conocido en esta oportunidad, debiendo notificar a la Oficina en Gobierno Corporativo, sobre el avance de los planes (ver imagen n.º1).

Antecedentes

- o La Directriz 039, art 4. "Evaluaciones periódicas", establece que todas las entidades deberán realizar una evaluación del desempeño de las juntas directivas al menos una vez al año.
- o En sesión JDOPC n.º13-23, artículo VII del 12 de junio del 2023, fue conocido el resultado de la autoevaluación de la Junta Directiva de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A. y se encargó a la Gerencia de la Sociedad el seguimiento a los planes de mejora consignados en el informe conocido en esta oportunidad, debiendo notificar a la Oficina de Gobierno Corporativo BCR sobre el avance de los planes. Pendiente OPC-59-2023.

Imagen n.º1. Antecedentes

Fuente: Oficina de Gobierno Corporativo

Esto, de igual manera, lo hacemos en cada corte, don Néstor y señores de la Junta Directiva. Cuando se hacen los avances, se presentan, a nivel de la Junta Directiva General y eso se lleva a cabo a una de las Juntas Directivas. Este plan de acción está basado en cuatro pilares: temas de idoneidad, estrategia, líneas de defensa y gobernanza y para el caso de la operadora había ocho temas pendientes, para el 2022, que quedaron del 2022. Unos de estos temas, están relacionados a temas de capacitación, inducción, que se coordina directamente con (la Gerencia Corporativa de) Capital Humano y otros, un poco más de gestión.

Entonces, ¿cómo vamos con el avance? En el tema de actualización, en temas de ciberseguridad y tendencias internacionales, eso está en proceso. Se está trabajando directamente con la Universidad Corporativa, de SAGO, en ese planteamiento oficial que se tiene de las capacitaciones; invitar a algunos de los directores independientes de las subsidiarias que pueden aportar algunas de las observaciones y experiencias muy valiosas, eso ya se realizó, eso se hizo en la sesión 21-23, el análisis de entorno y planeamiento de los escenarios.

Considerar incluir una sesión extraordinaria, cada cierto periodo, eso de igual manera se coordina la sugerencia, en la gerencia y la presidencia, cuando es necesario. Entonces, eso también se está ejecutando, tal como corresponde, para alivianar un poco la carga de la agenda, en caso de que se requiera. Y encargar a (Gerencia Corporativa) Capital Humano el tema de la capacitación, según las necesidades de cada miembro; esto fue un requerimiento especializado, que se realizó en el programa de formación estratégica, en el módulo de actualización profesional que, de igual manera, está en proceso, se está ejecutando en coordinación con la Universidad Corporativa, de SAGO, de la subsidiaria (ver imagen n.º2).

Estado de atención de los Planes de mejora						
	Acción	Estado	Fecha inicio	Fecha Final	Entregable	Responsable
	Idoneidad Encargar a Capital humano el tema de actualización en temas de Ciberseguridad y tendencias internacionales.	En proceso	II Semestre 2023		Aprobación Programa de formación Estratégica	Universidad Corporativa SAGO
	Estrategia y negocios Invitar a algunos de los directores independientes de las subsidiarias que pueden aportar ángulos de observación y experiencia muy valiosos a la misma.	Atendido.	En sesión 21-23. Análisis de entorno y planteamiento de 3 escenarios de modelo de negocio	Agosto - Setiembre	El ejercicio de Planificación se somete a discusión del seno de la Junta Directiva.	Gerencia Subsidiaria
	Líneas de defensa Considerar incluir una sesión extraordinaria cada cierto periodo para alivianar la carga de las agendas ordinarias.	Atendido	Se han convocado varias sesiones extraordinarias	Es el proceso habitual cuando hay cargas	Convocatoria a las sesiones extraordinarias cuando son necesarias	Gerencia Subsidiaria y Presidencia
	Gobernanza Corporativa Encargar a Capital humano el tema de capacitación según las necesidades de cada miembro	En proceso	II Semestre 2023		Requerimiento especializado al Programa de formación Estratégica Módulo de Actualización profesional	Universidad Corporativa SAGO en coordinación con la subsidiaria

Imagen n.º2. Estado de atención de los Planes de mejora

Fuente: Oficina de Gobierno Corporativo

Continuando con el plan, en los últimos cuatro temas, ya se actualizaron las disposiciones, la B-13-11, que tener que ver con el ciclo de planificación estratégica, eso un tema que ya estaba atendido, en donde se contempló la interrelación y la gobernanza de casa matriz con los temas de empresas del Conglomerado Financiero (BCR). A nivel de capital humano, mejorar los procesos de inducción y capacitación en temas de gobierno corporativo y fortalecer el conocimiento en temas de ciberseguridad, son temas que ya se han venido trabajando.

Y, ya existe un plan de mejora para temas de continuidad de negocio, a nivel de Conglomerado, que eso lo lidera don Jorge Santamaría, el supervisor de la Unidad de Continuidad del Negocio, esto ya está en proceso, ya se entregó y se le da continuidad, según corresponda (ver imagen n.º3). Don Néstor, no sé si hay alguna consulta, de parte del auditorio”.

Plan de mejora						
	Acción	Estado	Fecha inicio	Fecha Final	Entregable	Responsable
	Idoneidad Se actualizó la normativa B-13-11 el 30-09-22, el cual contempla la interrelación y gobernanza de casa matriz con las demás empresas del Conglomerado	Atendido				
	Estrategia y negocios Indicar la acción para : Mejorar los procesos de inducción y capacitación y gobierno corporativo.	En ejecución	I y II Semestre 2023		Aprobación Programa de formación Estratégica	Jefatura de Reclutamiento y Selección.
	Líneas de defensa Indicar la acción para : Fortalecer el conocimiento en temas de ciberseguridad	En proceso	II Semestre 2023		Aprobación Programa de formación Estratégica	Universidad Corporativa SAGO
	Gobernanza Corporativa Ya existe un plan de mejora para el tema de continuidad de negocio a nivel de Conglomerado liderado por Jorge Santamaría de Continuidad del Negocio	En proceso		El 25 mayo se entregó el cronograma de trabajo	Cumplimiento del Plan de mejora	Oficina continuidad de negocio

Imagen n.º3. Plan de mejora

Fuente: Oficina de Gobierno Corporativo

En ese sentido, don **Néstor Solís** consulta: “¿Señores, señoras?”. Al no haber consultas por parte de los señores directores, don **Gabriel Venegas** dice: “A nivel de los considerandos, en el artículo cuatro, que les indicábamos, en el oficio de la Directriz 039(-MP), que nos solicita hacer una evaluación una vez al año, a las Juntas Directivas; la sesión 13-23 del artículo VII, que nos trae acá y, que de los ocho planes de mejora que se encuentran en atención, cinco de ellos ya están atendidos y tres corresponden a temas de capacitación para los señores Directores, que está en proceso, en la fase de implementación por parte de la Universidad Corporativa, SAGO y que se coordinó, con la subsidiaria.

En este caso, don Néstor, solicitamos dar por conocido el seguimiento semestral de los planes de mejora de la autoevaluación 2022, con corte al 30 de (setiembre). en atención al pendiente OPC-59-2023”.

Así las cosas, don **Néstor** externa: “Estamos de acuerdo, ¿señores?”.

Los señores directores manifiestan estar de acuerdo con lo manifestado.

Interviene la señora **Marjorie Jiménez Varela** e indica: “Don Néstor, una consulta muy pequeñita hacia don Gabriel. Ahí en el tema de la capacitación que está ya vista con Sago, ¿hay plazo?”.

Don **Gabriel** responde: “Sí, esto se maneja un cronograma en específico, que se trabaja con la Universidad Corporativa, inclusive ya tenemos un porcentaje de avance para los temas que es inducción y capacitación; entonces, si se tiene un detalle específico. Normalmente, la Universidad Corporativa, lo que el maneja son temas y vamos haciendo un cumplimiento conforme el avance, doña Marjorie”. La señora Jiménez agradece la respuesta.

Al respecto, don **Néstor** consulta nuevamente: “¿Alguna consulta adicional?”. Al no haber consultas el señor **Solís** dice: “Muchas gracias, doña Danisha, muchas gracias don Gabriel, buenas tardes”.

Se finaliza la telepresencia de los señores Gabriel Venegas y Danisha Campbell.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Que el artículo 4, evaluaciones periódicas, de la Directriz 039-MP, establece que todas las entidades deberán realizar una evaluación del desempeño de las Juntas Directivas, al menos una vez al año.

Segundo. Que, en sesión 13-23, artículo VII, del 12 de junio del 2023, de la Junta Directiva de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A., fue conocido el resultado de la autoevaluación de la Junta Directiva de dicha sociedad y se encargó a la Gerencia de la Sociedad, el seguimiento a los planes de mejora consignados en el informe conocido en esta oportunidad, debiendo notificar a la Oficina de Gobierno Corporativo BCR sobre el avance de los planes. Pendiente OPC-59-2023.

Tercero. Que los ocho planes de mejora se encuentran en atención. Cinco de ellos ya se encuentran atendidos y tres planes de mejora, correspondientes a temas de capacitación para

los señores directores, están en proceso de la fase de implementación, por parte de la Universidad Corporativa, SAGO, de la Gerencia Corporativa de Capital Humano BCR.

Se dispone:

- 1.- Dar por conocido el seguimiento semestral de los planes de mejora de la autoevaluación 2022, con corte al 30 de setiembre 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 13-23, artículo VII, punto 2, (OPC-59-2023).

ARTÍCULO XII

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 XIII

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Informativos* el señor **José Coto Silesky**, presenta para conocimiento de esta Junta Directiva, el Informe trimestral del avance de gestión de la Auditoría Interna de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A., lo anterior, en atención del acuerdo tomado en la sesión 16-23, artículo IX, punto 2, (OPC-112-2023). Lo anterior en atención al Sistema de Información Gerencial (SIG-36).

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** indica: “Pasamos a temas de Auditoría, nos quedan dos temas de Auditoría y, nos queda un tema de correspondencia que creo que va a ser un poco polémico y que nos va a llevar un poquito de tiempo. Por lo que le pido a don José (Coto Silesky), de la Auditoría, que nos ayude con ser lo más ejecutivo y lo más eficiente que se pueda con los temas de Auditoría, probemos con el tema primero y el tema segundo, tenemos una alternativa, por si no nos diera tiempo, adelante”.

Acto seguido, el señor **José Coto Silesky** externa: “El tema es informativo, no es confidencial y no requiere acuerdo en firme. Sería comentarles básicamente, lo que es la rendición de cuentas del tercer trimestre de la gestión de la Auditoría Interna, correspondiente al plan de labores, iniciando con un resumen ejecutivo, plan de labores, plan operativo, el estado de notas y compromisos y el desempeño gerencial.

Estaríamos presentándoles la atención del plan estratégico, el avance que tenemos del plan de labores y posibles afectaciones que podemos mencionar que no hemos tenido mayores afectaciones (ver imagen n.º1).

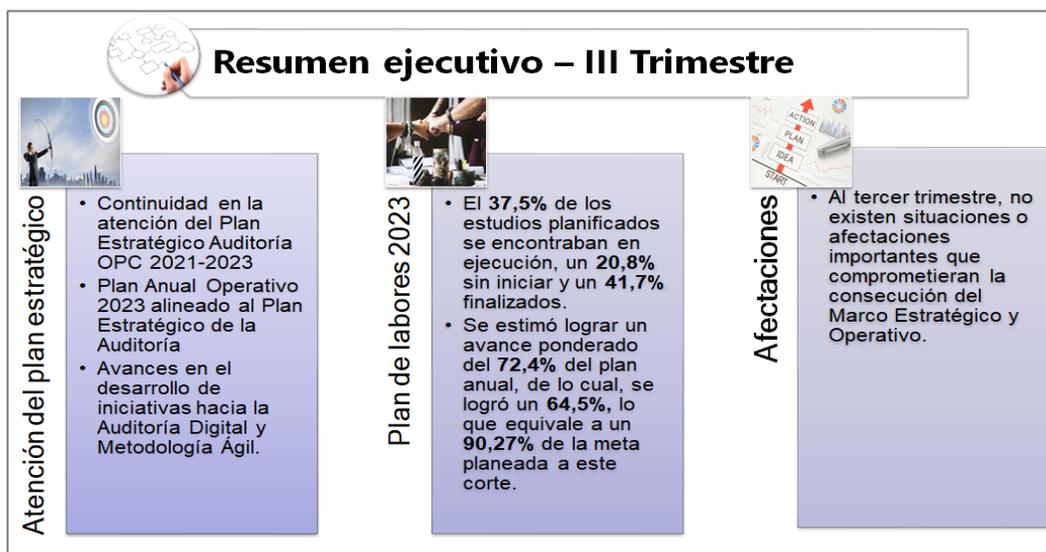


Imagen n.º1. Resumen ejecutivo III Trimestre

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

He de indicarles que, como parte del avance del plan, desde el punto de vista de la cantidad de estudios, hemos finalizado un 41 % y tenemos en ejecución un 37 % al corte 30 de junio, resta por atender un 20 % de esos estudios y, desde el punto de vista ponderado, la nota esperada era un 72 % y llevamos un avance de un 65 %. Hemos tenido la afectación en dos estudios que tienen un peso importante, pero ya a este momento, podemos decir que los estudios ya están, en su etapa de comunicación y para terminar con la última parte del estudio del tercer trimestre (ver imagen n.º2).



Imagen n.º2. Resumen atención del plan

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Dejarles en pantalla, cuáles eran los estudios que se mantenían activos durante el trimestre y con corte al 30 de junio, entre ellos gestión de activos y aportes a fondos administrados, que son dos estudios estratégicos, importantes dentro de lo que son los procesos sustantivos, también en los estudios que corresponden a acciones que son permanentes durante el año y también en gestión de seguridad, que es un estudio de tecnología, unos estudios que

son de carácter de coordinación con Auditoría del Conglomerado y otro estudio de gestión de proveedores, además de estudio administrativo de seguimientos y servicios preventivos (ver imagen n.º3)”.



Imagen n.º3. Resumen atención del plan

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Agrega el señor **Coto Silesky**: “Mencionarles que, durante el tercer trimestre, emitimos tres criterios como temas propios de asesoría, el trabajo de legalización del libro, lo tenemos coordinado con la Secretaría de la Junta Directiva y lo tenemos al día y no existieron investigaciones preliminares (ver imagen n.º4).

Resumen atención del plan		
Asesorías ¹	Legalización de libros	Investigaciones preliminares
<ul style="list-style-type: none"> ➤ AUDOPC-050-2023 Criterio sobre las Políticas para la Evaluación del Desempeño del conglomerado Financiero BCR. ➤ AUDOPC-053-2023 Criterio sobre la política Conducta Empresarial para un Conglomerado Financiero responsable. ➤ AUDOPC-054-2023 Criterio sobre la política Conducta Empresarial para un Conglomerado Financiero responsable. 	<p>Se ha venido realizando la legalización de libros, previa coordinación con la Secretaría de Junta Directiva, siendo que al III trimestre, la labor se encontraba al día, con la apertura de un libro de Junta Directiva (Tomo 42) y el cierre de un libro de Accionistas (Tomo 02)</p>	<p>0 estudios,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finalizados: 0 • En proceso: 0
<p>¹ La labor efectuada no constituye una evaluación a los mecanismos de control interno aplicables</p>		

Imagen n.º4. Resumen atención del plan

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Hacer mención sobre el resultado de la evaluación de la *Ley de Cumplimiento 7786*, el informe ya fue presentado a esta Junta Directiva y correspondió a la primera evaluación de dos que tenemos programadas durante el año y esa evaluación se había efectuado con corte de 30 de junio. Resta hacer la segunda evaluación que está prevista a efectuarla con corte al 31 de octubre, según el programa que tenemos y que hicimos de conocimiento de esta Junta Directiva (ver imagen n.º5).



Imagen n.º5. Resumen atención del plan
Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

En temas de denuncias, no hemos recibido denuncias durante todo el año (ver imagen n.º6).

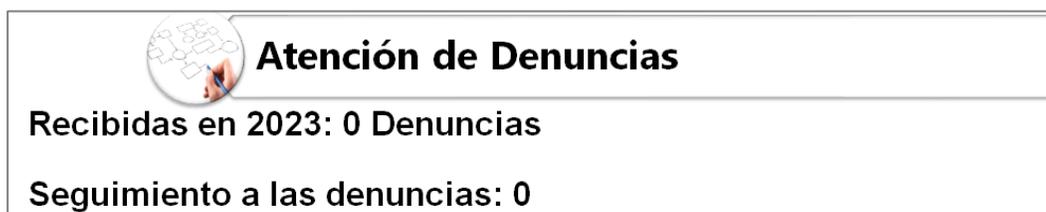


Imagen n.º6. Atención de Denuncias
Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Aquí mencionarles, el tema de cómo hemos ido avanzando en lo que es el plan de formación, que llevamos un 95 % de avance y queda un 4.88 % por cubrir, que es un tema de capacitación para el Auditor Interno con la Universidad Corporativa de SAGO (ver imagen n.º7).



Imagen n.º7. Atención al plan de formación 2022-2023
Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

En el marco, lo correspondiente al avance del marco estratégico, para el primer objetivo de la Auditoría llevamos un avance al tercer trimestre de un 46 % y para el segundo objetivo un avance del 35 % (ver imagen n.º8 y n.º9)”.



Imagen n.º8. Marco Estratégico 2021-2023 Objetivo n.º1

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad



Imagen n.º9. Marco Estratégico 2021-2023 Objetivo n.º2

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Al respecto, el señor **José Coto** externa: “Acá presentarles lo que es esperado para este último ciclo de planificación estratégica, que estaríamos cerrando este 2023 con un 100 %, llevamos un avance total entonces del 81 % y el plan operativo, lo anual, las actividades anuales a este año, llevamos un avance al 30 setiembre de prácticamente 65 % (ver imagen n.º10).



Imagen n.º10. Marco Estratégico 2021-2023

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Durante este trimestre, no se registraron compromisos implementados por parte de la administración (ver imagen n.º11), sino que al 30 de setiembre habían tres compromisos pendientes, un compromiso aquí sí mencionamos el (pendiente) de Gestión de Activos, la materialización del riesgo operativo en la estructura del área de inversiones que al 30 de setiembre se mantiene vencido, esto porque al tener una tercera prórroga, debía conocer el Comité (Corporativo) de Auditoría la intención de una nueva prórroga.

Aquí recordarle a los señores directores, que es una recomendación, cuya atención estaba con la presentación a este directorio de un informe de escala salarial y dado que la Junta Directiva tuvo unas observaciones hacia ese informe, fue pospuesto para revisar esas observaciones para el mes de noviembre por parte de la administración, momento en el cual, ya estaría dándose por atendido y el Comité (Corporativo) de Auditoría, conoció para ejercer esa tercera prórroga y que, se alinea la solicitud de la administración de reprogramar al 30 de noviembre esta fecha y eliminar el vencimiento (ver imagen n.º12).



Imagen n.º11. Resumen compromisos

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad



Imagen n.º12. Resumen compromisos
Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Así las cosas, con esta afectación, BCR Pensiones tiene una nota general del 99.36 (%) sobre la efectividad de la atención de notas y compromisos de la Auditoría (ver imagen n.º13).

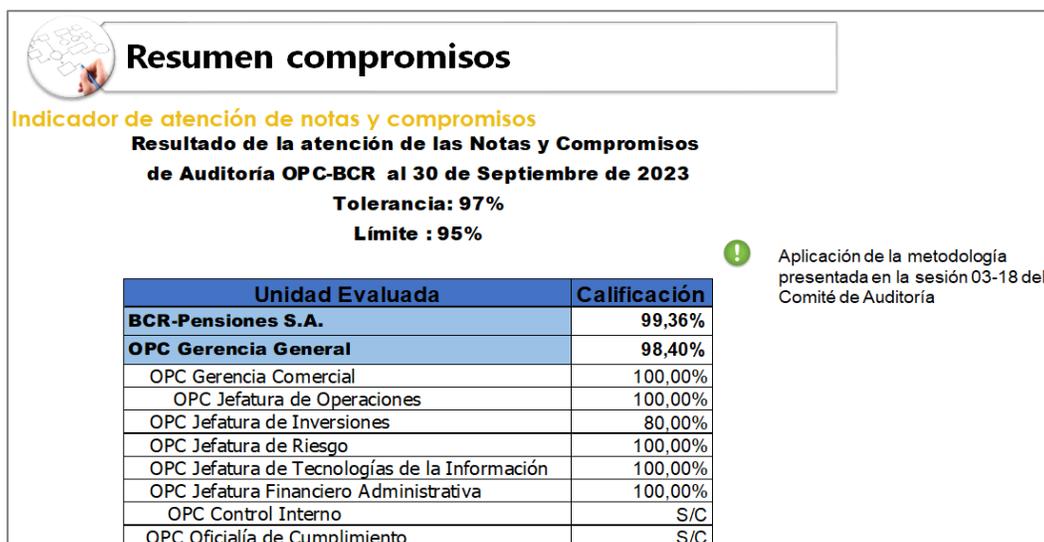


Imagen n.º13. Resumen compromisos
Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Finalmente, hacer una mención sobre el seguimiento que damos a cartas de gerencia, que tienen un plan en proceso de atención no vencido, sobre la Ley 7786 hay tres planes también, en proceso de atención no vencidos. Al 30 setiembre no se tenían planes con la Superintendencia (de Pensiones) y, tampoco con la Contraloría General de la República (ver imagen n.º14)”.



Imagen n.º14. Compromisos Entes Externos
Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Además, indica el señor **Coto Silesky**: “Acá mencionar sobre el plan de mejora (ver imagen n.º15), que tenemos sobre la autovaloración, hay dos temas, uno sobre la actualización del Reglamento de denuncias que está en proceso y la actualización del Manual de Auditoría que ese tema está por atenderse.



Imagen n.º15. Plan de mejora de calidad
Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

El cuadro de desempeño gerencial, que lo dejamos como una referencia, sin embargo, aún no se había oficializado a nivel de la operadora esta medición gerencial (ver imagen n.º16). Hasta acá don Néstor, no sé si tienen alguna consulta sobre lo que es propiamente el avance del plan de labores del tercer trimestre de la Auditoría Interna”.

Evaluación desempeño Gerencial 2023						
Detalle Evaluación del Desempeño						
Nivel Gerencial 2023 -30 de setiembre del 2023-						
Nombre	Identificación					
JIMENEZZUNIGA JORGE DANIEL	01-0599-0757					
Puesto	UE					
AUDITOR GENERAL BCR PENSIONES S.A	1160					
Alineamiento	Frecuencia	Peso	Meta	Nota Avance	Nota Final	Fuente
Evaluar el porcentaje del logro de la Estrategia de la Auditoría de Subsidiaria correspondiente al periodo de evaluación	Semestral	45,00%	100%	81,70%	36,77%	Acuerdo de JD BCR Pensiones S.A.
Mejorar la experiencia al Cliente Interno	Anual	5,00%	>= Resultado 2022	0,00%	0,00%	Investigación de Mercados
Peso 50%		50,00%			36,77%	
Responsabilidad	Frecuencia	Peso	Meta	Nota Avance	Nota Final	Fuente
Diagnosticar y mapa de ruta (ROADMAP) para la Auditoría Digital	Anual	8,33%	100%	100,00%	8,33%	Auditoría Interna
Mejorar la oportunidad en la emisión de notas de auditoría (tiempo transcurrido desde la finalización del trabajo de campo hasta la emisión de la nota final de auditoría)	Anual	8,34%	10 días hábiles (promedio de todas la notas emitidas)	100,00%	8,34%	Sistema GPA
Mejorar en la encuesta de cliente interno para los estudios de Auditoría	Anual	8,33%	>=90	100,00%	8,33%	Sistema GPA
Peso 25%		25,00%			25,00%	
Cultura	Frecuencia	Peso	Meta	Nota Avance	Nota Final	Fuente
Evaluar la "Gestión del Líder" por parte de los miembros del equipo de trabajo	Anual	12,50%	>= a 80%	0,00%	0,00%	Desarrollo Organizacional
Certificar al líder en el Programa Expansión sin Límites	Anual	12,50%	>= a 80%	0,00%	0,00%	Desarrollo Organizacional
Peso 25%		25,00%			0,00%	
TOTAL		100,00%			61,77%	

Imagen n.º16. Evaluación desempeño Gerencial 2023

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Acto seguido, la señora **María del Pilar Muñoz Fallas** expresa: “Don José, usted sería tan amable de referirse a la debilidad encontrada en la custodia de datos del BCR y del sistema en la Caja (Costarricense del Seguro Social)”.

En respuesta a la consulta, don **José Coto** comenta: “Sí, claro, ese es un estudio de tecnología (haciendo referencia a la imagen n.º12), en realidad eran datos que, según lo que hablamos con el encargado de tecnología, eran carpetas, más que todo, de portería y de bitácora, pero no era una condición importante, desde el punto de vista, que tuviéramos una afectación con el servicio de la Caja, sí hicimos la (gestión e) identificamos la condición como una oportunidad de mejora, pero si no me equivoco, el tema era de riesgo bajo y era de atención inmediata”.

Por su parte, el señor **Mauricio Rojas Díaz** explica: “Bien, como lo indica don José, era un tema de bajo riesgo, se le dio seguimiento a nivel del área de tecnología de información, para el cumplimiento de lo mismo como decía don José, era un tema de carpetas, no era realmente de datos, es que tal vez el nombre genera otro tipo de identificación, pero realmente con la operadora en la Caja se maneja altos estándares, en todo lo que es el tema de sistemas desde hace 22 años, si no me equivoco”.

Don **Néstor Solís** solicita: “Tal vez valdría la pena que nos cuente de nuevo el tema del contrato que tenemos con ellos (la Caja Costarricense del Seguro Social)”.

Agrega don **Mauricio Rojas**: “Sí, muy breve. Lo que tenemos es un contrato, que ha surgido de diferentes formas de administración, a través de los años. Al final de cuentas, tal vez en un resumen muy macro, cuando la operadora de la Caja entró a funcionar, por el tema de la exigencia de la *Ley de Protección al Trabajador*, ellos no contaban con un sistema,

entonces lo que se hizo ahí fue, una alianza desde hace 22 años, la cual fue aprobada en su momento por la Superintendencia y lo que ha hecho en la operadora (de BCR Pensiones) a través del tiempo, es irle generando, son dos cosas, todo el tema del sistema y una relación a largo plazo, en estos momentos para ver en temas actuales, la operadora de la Caja le cancela a la operadora US \$45.0 mil mensuales, donde se encuentra todo el tema del sistema.

Al principio nosotros era un poco más de maquila, es decir, nosotros hacíamos más funciones operativas y ese tema se ha ido migrando en los últimos 10 años y, prácticamente ellos son los que operan realmente los sistemas con los temas seguridad nuestros, entonces, lo que tenemos es un buen convenio donde le generamos todo lo que la normativa de Superintendencia venga nueva, que lo hacemos tanto a los sistemas de BCR como los sistemas de la Caja, pero cualquier tema adicional sea un tema comercial, un tema mercadológico, etcétera, ellos nos pagan por esos servicios adicionales bajo el tema que tenemos. El área de tecnología de la operadora cuenta con una reunión mensual, donde se van viendo todos los hallazgos y todas las atenciones y, yo les podría comentar que existe una excelente relación entre ambas operadoras a través del tiempo”.

En ese sentido, don **Néstor** dice: “Gracias don Mauricio. Doña María Pilar, ¿estamos?”. A lo cual la señora **Muñoz Fallas** responde: “Sí, señor, muchas gracias”.

De seguido, el señor **José Coto** comenta: “Este tema que a continuación les voy a presentar es una ampliación dentro del informe, atendiendo una solicitud de esta Junta Directiva de manera tal que querían ampliar criterio sobre el universo auditable, la cobertura del universo auditable y el ciclo de Auditoría, entonces me permití para no competir con otros temas, pues incorporar el tema dentro del informe de avance trimestral e indicarles, tal vez, como un tema de recordatorio que la conformación del universo auditable a partir del encargo que me hizo la Junta Directiva de atender como interino la Auditoría Interna en el año 2021, se nos hizo el encargo de hacer una revisión del plan estratégico y entre ellos estaba la revisión del universo Auditable.

En ese sentido, a partir del tercer trimestre hicimos la conformación del nuevo universo Auditable, el cual lleva una valoración anual y una actualización de los pesos y de los riesgos de manera tal que podamos asegurar una revisión permanente también incluso cuando hacemos la ejecución de los estudios de auditoría.

Anexo a este informe está el ciclo de auditoría el cual pueden consultarlo, pero básicamente, lo que podemos decir, es que el universo auditable hemos venido dándole una valoración anual y poniéndole atención a aquellas unidades de alto riesgo que, por ejemplo, para el 2021 eran 15 unidades, para el 2022 eran 14 unidades y, para el 2023, 12 unidades. Es un poco valorar el tema del peso que tienen las unidades Auditables aplicando la metodología de riesgo que tienen las auditorías del Conglomerado Financiero BCR, eso iniciando el tema del universo Auditable (ver imagen n.º17).

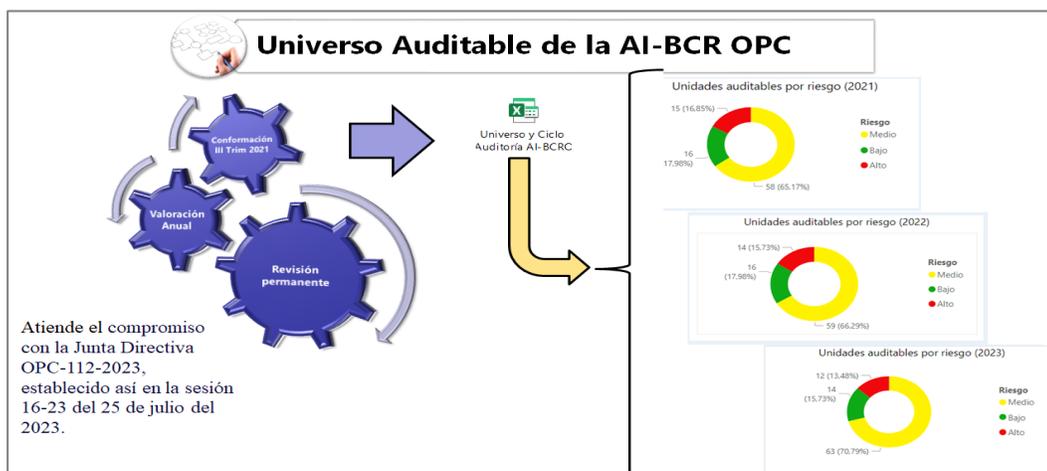


Imagen n.º17. Universo Auditable de la AI-BCR OPC

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Ahora, ¿cómo es que nosotros Auditoría tenemos planificada la cobertura?, el ciclo de Auditoría cuando lo revisamos estaba a un ciclo de cuatro años y dentro de las evaluaciones y el compromiso que tuvimos con la Junta Directiva, logramos achicarlo a un proceso de tres años de cobertura, de manera tal, que para el ciclo de planeamiento estratégico 2021-2023, iniciamos con una cobertura de 63 unidades auditables para un 71 %.

En el 2022, incrementamos 15 unidades auditables, más una base de unidades que ya hemos venido incrementando para una cobertura del 88 % y así podemos ir finalizando el 2023 con una cobertura de 11 unidades restantes que no fueron incorporadas en los años anteriores, pero si tomando en consideración que se les dio prioridad, en los primeros años, a las unidades de alto riesgo que son las que conllevan de mayor impacto y contribución estratégica al negocio.

Eso quiere decir que, al 30 de setiembre según lo que nosotros nos propusimos en el 2021 logramos cumplir con la cobertura del 71 % prácticamente de las unidades auditables, en el 2022 logramos también la meta que era superar el 85 % y logramos un 87 % y el 30 de setiembre hemos logrado la cobertura del 95.5 %. Nos están quedando cuatro unidades auditables, dos de ellas de riesgo bajo y dos de riesgo medio, pero ya que conforme termine el trimestre ya se darían por cubierto el 100 % del ciclo de Auditoría.

Como queremos y podemos verlo en la próxima presentación ahí iniciamos nuevamente el ciclo de Auditoría con la valoración que hicimos de las unidades y de incorporación de dos nuevas unidades auditables, esto está para el otro tema (ver imagen n.º18).

No sé, don Néstor, con esta parte expositiva sobre el nivel Auditable estaríamos atendiendo esa solicitud que nos habían hecho ustedes de, tener un poco más de criterio sobre como administramos el nivel Auditable y el ciclo de Auditoría”.

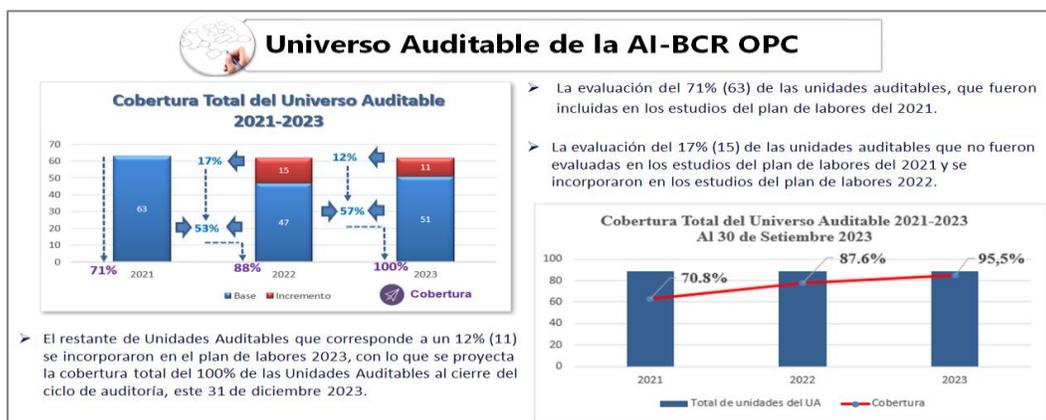


Imagen n.º18. Universo Auditable de la AI-BCR OPC

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Continuando con la exposición, don **José Coto** externa: “Acá les dejo en pantalla las consideraciones desde el punto de vista normativo sobre el reglamento y la responsabilidad que se tiene de la rendición de cuentas del plan estratégico. Hacer la mención que el Comité Corporativo de Auditoría dispuso presentar esta misma información a conocimiento de la Junta Directiva haciendo la instrucción dado que fue conocido en este mismo mes, en la sesión correspondiente del Comité y, también considerar que teníamos un pendiente de instruir a la Auditoría, de presentar un informe que contenga para mejor criterio y conocimiento de este directorio el universo Auditable, la cobertura y las unidades auditables y el ciclo de Auditoría, tema que presentamos en esta oportunidad y que incorporamos en este informe de avance del tercer trimestre”.

Así las cosas, el señor **Coto Silesky** procede a dar lectura a la propuesta de acuerdo que, se detalla a continuación:

- 1.- Dar por conocido el informe de Avance plan anual de labores, Plan Estratégico, Plan Anual Operativo, Cuadro del desempeño Gerencial y Compromisos de la Administración de la Auditoría Interna de BCR Pensiones S.A. con corte al 30 de setiembre del 2023.
- 2.- Dar por atendido el compromiso OPC-112-2023, establecido así en la sesión 16-23 del 25 de julio del 2023.

Los señores directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. De conformidad con los artículos 19 y 28 del *Reglamento de organización y funcionamiento de la Auditoría Interna de BCR Pensiones S. A.*, se presenta el Avance del plan anual de labores, Plan Estratégico, Plan Anual Operativo, Cuadro de Desempeño Gerencial y Compromisos de la Administración de este tercer trimestre y los ha hecho del conocimiento de esta Junta Directiva, así como del Comité Corporativo de Auditoría en su reunión 11-23CCA, del 19 de octubre del 2023.

Segundo. Que el Comité Corporativo de Auditoría dispuso mediante acuerdo en firme a esta Auditoría, presentar el informe de Avance plan anual de labores, Plan Estratégico, Plan Anual Operativo, Cuadro del desempeño Gerencial y Compromisos de la Administración al 30 de setiembre a conocimiento de la Junta Directiva.

Tercero. Que la Junta Directiva de BCR Pensiones dispuso: “Instruir a la Auditoría Interna de BCR Pensiones presentar un informe que contenga, para mejor criterio y conocimiento de este directorio, el universo auditable, la cobertura de unidades auditables y el ciclo de auditoría que compone el plan de labores de la Auditoría Interna de BCR Pensiones”; compromiso OPC-112-2023, establecido así en la sesión 16-23, del 25 de julio del 2023, el cual fue incorporado dentro del informe de avance de este tercer trimestre.

Se dispone:

- 1.- Dar por conocido el informe de avance plan anual de labores, Plan Estratégico, Plan Anual Operativo, Cuadro del desempeño Gerencial y Compromisos de la Administración de la Auditoría Interna de BCR Pensiones S.A. con corte al 30 de setiembre 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 16-23, artículo IX, punto 2, del 25 de julio del 2023 (OPC-112-2023).

ARTÍCULO XIV

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Informativos*, el señor **José Coto Silesky** presenta para conocimiento de esta Junta Directiva, la presentación Plan Estratégico 2024-2026, Plan Anual 2024 y Plan Operativo 2024 de la Auditoría Interna de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A. Lo anterior en atención al Sistema de Información Gerencial (SIG-38).

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 **José Coto Silesky** indica: “Este tema lo incorporamos inicialmente, como un tema informativo, pero sí vamos a requerir un tema de resolución dado que viene un tema de aprobación de estudios a coordinar con la Auditoría Corporativa. Lo dejamos en informativo porque no sabíamos si al final íbamos a poder presentarles el tema.

Entonces, básicamente este sería el proyecto del ciclo estratégico de esta Auditoría para el periodo 2024-2026, donde consideramos elementos internos y de evaluación tanto nuestro como de la institución, para conformar el plan operativo y derivar finalmente, en el plan de labores (ver imagen n.º1).



Imagen n.º1. Auditoría Interna BCR Pensiones S.A. 2024-2026

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Los insumos que tomamos en cuenta, dentro de la metodología que todas las auditorías del Conglomerado utilizamos son aspectos de procesos, de recursos, de tecnología y establecimiento de metas, en un entorno económico de competencia de regulación y de riesgos (ver imagen n.º2).



Imagen n.º2. Plan Estratégico AUDOPC 2024-2026

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

El informe, presenta un análisis del entorno, mucho de ello sustentado en variables económicas importantes y también, basado y alineado en lo que la Operadora ha considerado dentro de los elementos de su plan estratégico para ir buscando ese alineamiento. Don Néstor y señores directores, se los dejó consignados en pantalla y también están incorporados dentro del informe final; si a algún tema quisiera referirse, con mucho gusto (ver imagen n.º3).

Plan Estratégico AUDOPC 2024-2026 Análisis del Entorno

1. Las operadoras de pensiones, continúan ajustándose a cambios normativos que regulan la industria de pensiones.
2. Se mantienen nuevas iniciativas legislativas que, por su relevancia, los eventuales cambios pueden incidir en el Plan Estratégico de la Entidad.
3. Participación de las operadoras de pensiones en el mercado costarricense.
4. Iniciativas tecnológicas de la Operadora en respuesta a las exigencias del mercado y esfuerzos comerciales en respuesta a la competencia.
5. Mejoras en indicadores de crecimiento local y su impacto en las variables macroeconómicas, en contraposición a la crisis internacional.
6. El tipo de cambio muestra una relativa estabilidad
7. Salida del Fondo de Garantía Notarial y liquidación final de los fondos erróneos.
8. Niveles de morosidad de las empresas que continúan impactando la recaudación.
9. La inflación global continúa por encima del objetivo de los bancos centrales y políticas monetarias siguen restrictivas.

Imagen n.º3. Plan Estratégico AUDOPC 2024-2026

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Igual el tema de los factores críticos de éxito, que nosotros consideramos para poder ir avante con el cumplimiento de este nuevo marco estratégico 2024-2026, en donde solo quiero resaltar el apoyo de la Junta Directiva y de la administración que siempre tenemos, para poder avanzar con elementos propiamente de recursos y de otros aspectos para poder dar cumplimiento al marco estratégico (ver imagen n.º4)”.



Imagen n.º4. Plan Estratégico AUDOPC 2024-2026 / Factores críticos de éxito

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Continúa diciendo don **José Coto**: “Hicimos una actualización de las fortalezas, las oportunidades, debilidades y amenazas (análisis FODA) en las cuales consideramos un marco estratégico robusto, metodología de riesgos, un universo auditable actualizado, un personal con alto grado profesional, herramientas de analítica de datos, un presupuesto de información y demás elementos.

Me gustaría resaltar en la implementación de la metodología de la Auditoría continua que es un tema que nos va a permitir darle mayor valor al negocio y también, que somos una Auditoría Digital - cero papel, entre otros elementos que también ya contamos con un recurso para el desarrollo de la Auditoría Digital, recurso que sobresalimos de las demás auditorías, incluso.

En las oportunidades, la supervisión basada en riesgo, la disponibilidad de capacitación y herramientas, autovaloración y control interno de la administración, que tiene una alta disciplina en este sentido. El avance de la implementación de la Auditoría continua y, siempre una retroalimentación que recibimos con reuniones de la Superintendencia (de Pensiones) para conocer enfoques deseados y retroalimentar nuestras gestiones (ver imagen n.º5).



Imagen n.º5. Plan Estratégico AUDOPC 2024-2026 / Análisis FODA

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Acá, hablar un poquito nada más de las debilidades, que tal vez hay elementos de marco estratégico que se vienen y que pudieran no percibirse dado que el nivel de madurez avanzada le podríamos lograr una mayor generación de valor, no contamos con una asesoría jurídica independiente para que la Auditoría Interna pueda fortalecer sus opiniones desde el punto de vista de servicios preventivos, alguna limitación tecnológica para abordar temas prospectivos que también hemos estado analizando y la gestión de los servicios preventivos no ha permitido una mayor entrega o valor a la alta administración.

Temas que hemos percibido mucho incluso en nuestras encuestas y evaluaciones y autoevaluaciones de la Auditoría Interna. Tenemos también aquí dejarles en contexto varias amenazas... (ver imagen n.º6)”.



Imagen n.º6. Plan Estratégico AUDOPC 2024-2026 / Análisis FODA

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Seguidamente, el señor **Manfred Saéñz Montero** manifiesta: “Una sugerencia, don José para que lo valoren, en ese tema de no contar con una asesoría independiente para ustedes, pero podrían eventualmente contratar por demanda, una firma o varias firmas y tenerlas ahí en stock, para, si necesitan un servicio puedan tenerlo, cuentan ustedes con nosotros, pero igual ustedes ocupan opiniones también independiente que no esté vinculada con la administración, entonces, podrían eventualmente valorar eso. Nada más te lo dejo ahí para beneficio e inventario tuyo”.

Al respecto, el señor **Coto Silesky** señala: “Excelente don Manfred. Es un tema que nosotros lo tenemos en el tapete; sin embargo, es un tema que tengo que elevarlo con don Jorge Daniel (Jiménez Zuñiga, Auditor Interno de la sociedad) que es al fin y al cabo quien toma la decisión, sobre ese mapa de debilidades y cómo piensa también en él, abordarla, pero créame don Manfred que es un tema que lo tenemos muy al pendiente”.

Continuando con la presentación, don **José Coto** dice: “En el caso de las amenazas, dejarles allí consignadas algunos aspectos y elementos, principalmente sobre nuevos riesgos tecnológicos, temas de ciberataques y otros aspectos que pudieran potenciar el riesgo de Auditoría, temas de ingresos de la entidad que pudieran afectarnos el presupuesto de la Auditoría Interna y el incremento de riesgos emergentes y otros elementos también que les dejamos consignados en la presentación e informe (en referencia a la imagen n.º6).

Básicamente, esta es la nueva visión de la Auditoría Interna para el nuevo ciclo, ser una Auditoría orientada a generar valor, por medio de iniciativas innovadoras dirigidas a contribuir a la eficiencia, eficacia de BCR Pensiones, proporcionando servicios de auditoría de alta calidad, basados en el análisis de riesgos, analítica de datos y procesos de negocio.

Establecimos una misión, impactar positivamente en el valor de BCR Pensiones, mediante servicios de Auditoría de alta calidad con aseguramiento, objetividad y asesoría que contribuya la toma de decisiones con los niveles de riesgo aceptable en apoyo al logro de los objetivos institucionales (ver imagen n.º7).



Imagen n.º7. Plan Estratégico AUDOPC 2024-2026 / Visión-Misión

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

A diferencia del marco vigente, ahora ampliamos a tres objetivos estratégicos, uno dirigido hacia el tema de la Auditoría Digital, que ese es nuestro norte principal desde el punto de vista de ir agregando valor y eficiencia en el proceso de la Auditoría, también desarrollar servicios preventivos de mayor impacto en la asesoría y en la advertencia, atendiendo mucho las observaciones que nos ha dado esta Junta Directiva, sobre tener mayor

presencia desde el punto de vista de los servicios preventivos y finalmente, fortalecer la calidad de los servicios de Auditoría, mediante un programa de aseguramiento (ver imagen n.º8)”.

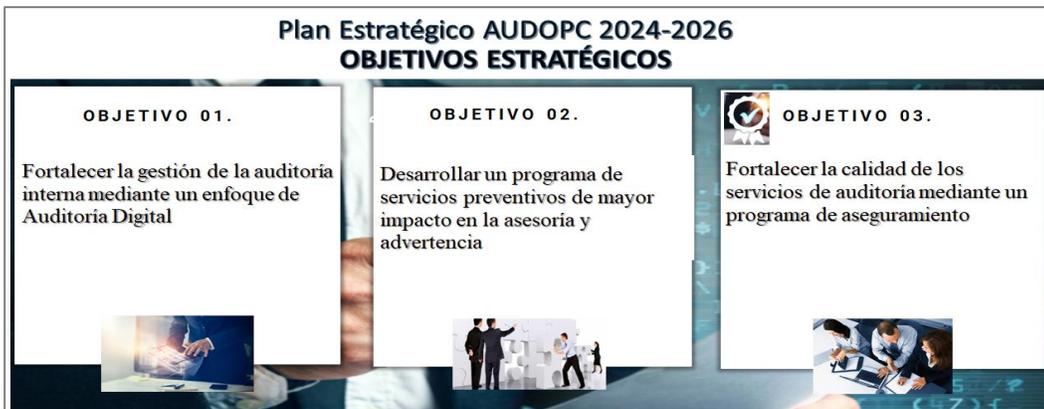


Imagen n.º8. Plan Estratégico AUDOPC 2024-2026 / Objetivos estratégicos
Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Agrega el señor **Coto Silesky**: “Acá nada más dejarles consignado el detalle de los objetivos tácticos y el peso que tienen cada uno de los objetivos estratégicos, en el primer caso un 50 %, el segundo objetivo estratégico tiene un 30 % con su actividad táctica y el tercer objetivo un 20 % con su actividad táctica (ver imagen n.º9, n.º10 y n.º11).



Imagen n.º9. Plan Operativo 2024 Objetivo Estratégico n.º1
Fuente: Auditoría Interna de la sociedad



Imagen n.º10. Plan Operativo 2024 Objetivo Estratégico n.º2
Fuente: Auditoría Interna de la sociedad



Imagen n.º11. Plan Operativo 2024 Objetivo Estratégico n.º3

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Así quedaría el panorama de cómo queda el esquema estratégico desde el objetivo general, los objetivos tácticos y las actividades que tenemos programadas para el 2024, para ir dándole sustento a cada uno de estos objetivos tácticos para cada uno de los objetivos estratégicos (ver imagen n.º12). No sé si hasta acá don Néstor y señores directores, tienen alguna consulta, sino para pasar propiamente a lo que es un plan de labores”.

Objetivos Estratégicos	Objetivos Tácticos	Detalle del Plan Anual Operativo 2024	Tipo Actividad	Peso %
1. Fortalecer la gestión de la auditoría interna mediante un enfoque de Auditoría Digital (50%)	1.1 Incrementar el desarrollo de controles para las Unidades Auditables de mayor riesgo. (20%)	1. Revisión anual del mapa de controles de las Unidades Auditables.	Operativo	5%
		2. Mesa de trabajo con los encargados de los estudios para seleccionar los controles.	Operativo	2%
		3. Definir el plan de trabajo para cada control seleccionado, basado en la metodología ágil.	Operativo	3%
		4. Desarrollo e implementación de los controles con base en la metodología de Auditoría Continua establecida.	Estratégico	10%
	1.2 Implementar la Auditoría Ágil de conformidad con el plan de trabajo establecido. (20%)	5. Aplicar el plan de culturización a la Administración y al personal de la Auditoría.	Operativo	5%
		6. Definición de los proyectos que serán sujetos a la aplicación de la metodología Ágil.	Operativo	5%
	1.3 Desarrollar un modelo para la analítica de datos. (5%)	7. Aplicación de la metodología ágil a los proyectos de auditoría seleccionados.	Estratégico	10%
	1.4 Evaluar posibles herramientas para la implementación de un modelo RPA. (5%)	8. Investigación y selección de lenguajes de programación que apoyarán el desarrollo de modelos de análisis de datos.	Estratégico	5%
		9. Investigación y selección de herramientas aplicables al desarrollo de un modelo RPA.	Estratégico	5%
2. Desarrollar un programa de servicios preventivos de mayor impacto en la asesoría y advertencia (30%)	2.1 Establecer el programa de servicios preventivos de la Auditoría Interna (30%)	10. Establecer una herramienta para el diagnóstico de los servicios preventivos de la Auditoría Interna.	Operativo	5%
		11. Aplicar la herramienta de diagnóstico de modelo de madurez, para los servicios preventivos.	Operativo	5%
		12. Establecer un plan de acción de cierre de brechas.	Estratégico	20%
3. Fortalecer la calidad de los servicios de auditoría mediante un programa de aseguramiento (20%)	3.1 Desarrollar un programa de Aseguramiento de la Calidad para la Auditoría Interna (20%)	13. Capacitar al personal en la ejecución de auditorías de aseguramiento de la calidad.	Operativo	10%
		14. Efectuar un diagnóstico de la condición actual en materia de aseguramiento de la calidad.	Estratégico	10%

Imagen n.º12. Objetivos Estratégicos

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

En ese sentido, don Néstor consulta: “Consultas ¿señores?”. Al no haber consultas por parte de los señores directores, don José Coto menciona: “Esto es como una referencia sobre la perspectiva y el rol del auditor interno y estas referencias sobre la metodología que aplicamos para el desarrollo del plan anual de labores, lo que es universo auditable, recursos disponibles para derivar en el plan de labores 2024 (ver imagen n.º13 y n.º14).



Imagen n.º13. Rol y perspectivas del auditor
Fuente: Auditoría Interna de la sociedad



Imagen n.º14. Metodología Plan de Labores
Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

He de mencionarles que, hicimos el ejercicio con la Junta Directiva, estos son los resultados de los aspectos y elementos que nos retroalimentaron y que estamos considerando dentro del plan de labores de la Auditoría Interna, igual ejercicio hicimos con la administración para obtener de parte de ellos, una retroalimentación. He de decirles que tenemos 24 estudios, al igual que el año 2023, seis estudios obligatorios atendiendo temas normativos y 18 estudios por riesgo (ver imagen n.º15).



Imagen n.º15. Resumen Plan de Labores 2024
Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Aquí tal vez resaltar, entre lo que es la distribución de los tiempos, un incremento importante en el desarrollo de los estudios por riesgo, esto nos permitiría darle un poco más de valor al negocio y, en lo que es la parte de soporte al plan de labores que corresponde a temas de Auditoría Continua, que eso también nos va a permitir darle valor al negocio (ver imagen n.º16)”.

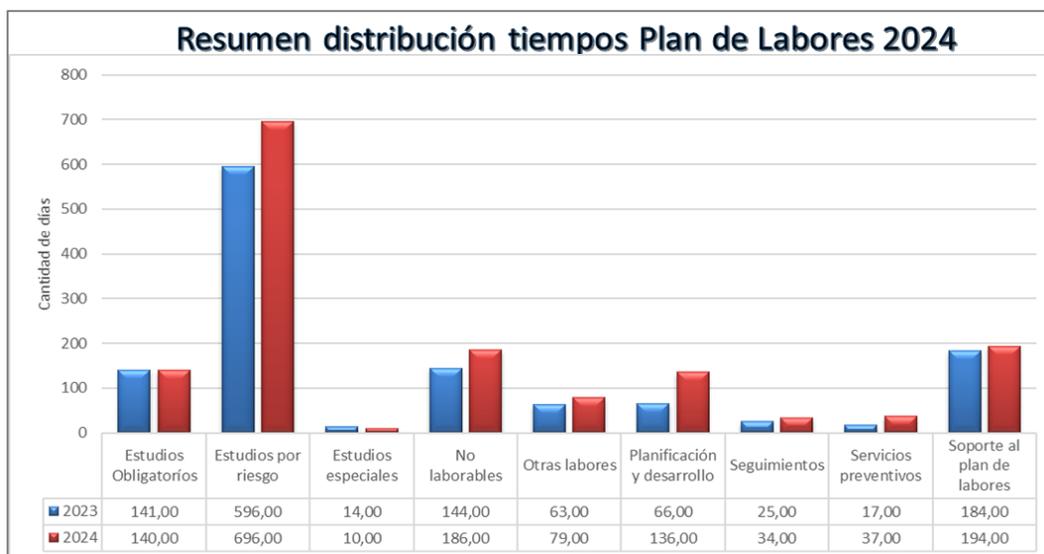


Imagen n.º16. Resumen distribución tiempos Plan de Labores 2024
Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Adicionalmente, don **José** dice: “Esa es la distribución para entender un poco cómo es que están distribuidos nuestros tiempos, donde mayoritariamente estamos atendiendo estudios por riesgo y estudios obligatorios, estudios especiales y, demás elementos conforme nosotros presupuestamos el 2024, lo que es la distribución de los tiempos (ver imagen n.º17).

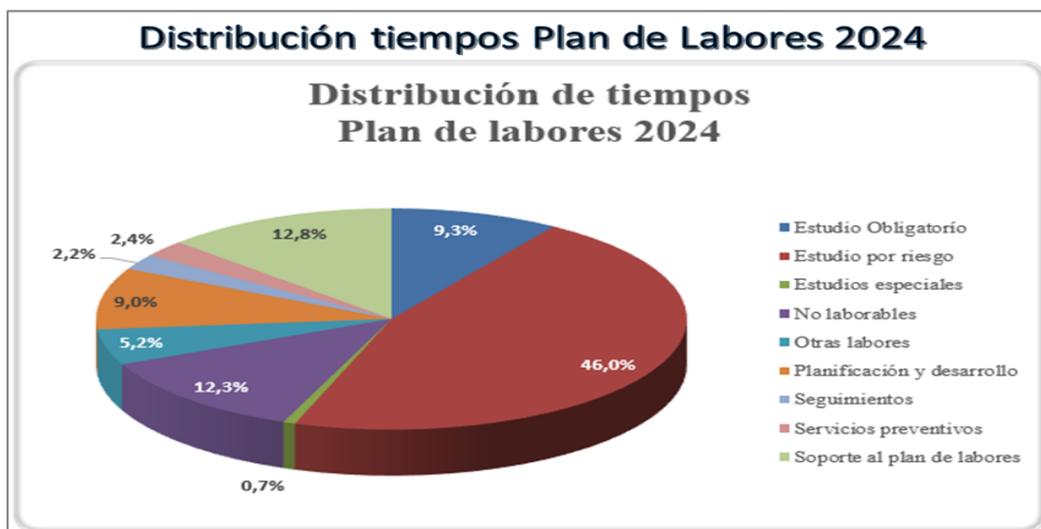


Imagen n.º17. Distribución tiempos Plan de Labores 2024

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Tal vez mencionar lo que les había comentado en el informe anterior, cómo tenemos proyectado en este nuevo ciclo, la cobertura de unidades auditables, iniciando el 2024 con 60 unidades auditables para un 65.9 (%), el 2025 estaríamos incorporando nuevas unidades auditables a la base que ya estamos trabajando, para lograr un 87.7 (%) y lograr en el 2026 una cobertura total del 100 %, siempre dándole mayor énfasis a las unidades de mayor impacto y contribución estratégica en el primer año del periodo (ver imagen n.º18).

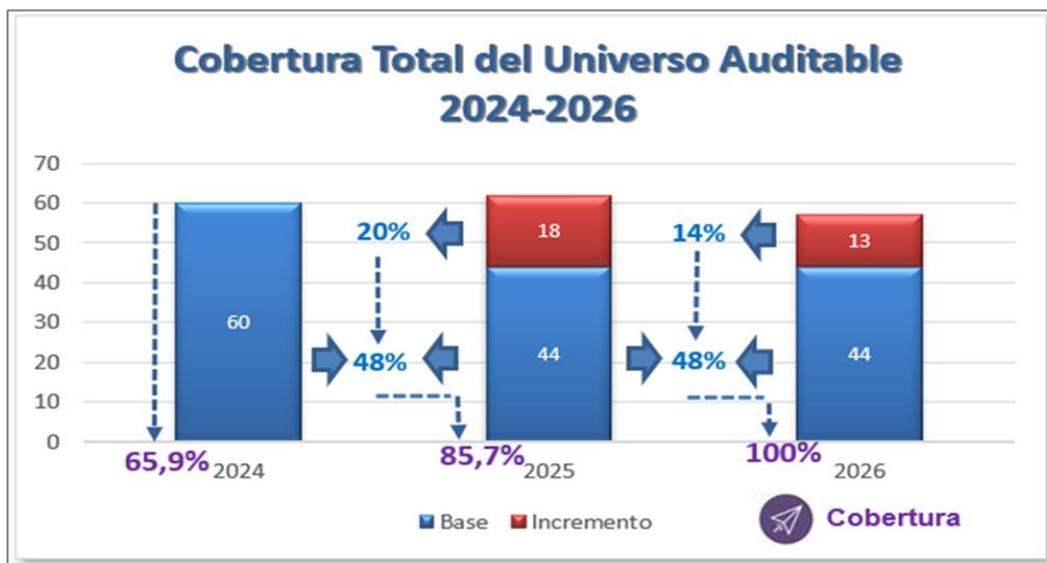


Imagen n.º18. Cobertura Total del Universo Auditable 2024-2026

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Este sería don Néstor, la parte correspondiente al plan de labores (ver imagen n.º19). No sé si tienen algún comentario o consulta con mucho gusto”.

Considerandos:

Primero. Según el Reglamento de Gobierno Corporativo, emitido por el CONASSIF, artículo 25 del Comité de Auditoría, en su punto 25.4 dice que corresponde a ese Comité: Revisar y aprobar el programa anual de trabajo de la Auditoría Interna o equivalente.

Segundo. La Auditoría Interna de BCR Pensiones S.A., realizó la presentación para aprobación del Comité Corporativo de Auditoría, de la propuesta del Plan de labores del 2024, de conformidad el artículo 19 inciso e) del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna de BCR Pensiones S.A., que establece que la formulación del plan anual de labores de la Auditoría Interna debe ser presentado a conocimiento y aprobación de ese órgano colegiado; y a su vez presentó para conocimiento de ese Comité, el Plan Operativo 2024 y la conformación del nuevo Plan Estratégico 2024-2026; en la sesión extraordinaria n.º13-23 del 27 de octubre del 2023.

Tercero. La Auditoría Interna conformó el nuevo Plan Estratégico 2024-2026, en el inicio de un nuevo ciclo, estableciendo los pilares estratégicos, la definición de medidas e indicadores tácticos para determinar el nivel de logro, de los cuales deriva el Plan Anual Operativo 2024.

Cuarto. La formulación del Plan Anual de Labores del 2024 se realizó basados en las metodologías establecidas y con el objeto de llevar a cabo evaluaciones integrales sobre las unidades auditables de mayor riesgo y de contribución estratégica a la Entidad.

Imagen n.º19. Considerandos

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Al respecto, el señor **Solís Bonilla** indica: “Yo le quería hacer un comercial, me parece muy elaborado respecto a lo que he visto en años anteriores, así que los felicito en buena hora”.

A lo cual, el señor **Coto Silesky** dice: “Muchas gracias, don Néstor. También decirle que esto fue un trabajo en equipo, todos los compañeros tuvieron una disciplina de planeamiento muy estratégica, se prepararon, hicimos un ejercicio muy importante para ir atendiendo más que todo, aspectos que preocupan a esta Junta Directiva y, esperamos que en este nuevo ciclo 2023 [sic] 2024-2026, liderado por don Jorge Daniel Jiménez, podamos culminar con éxito este nuevo ciclo estratégico.

Les dejo en pantalla los considerandos desde el punto de vista normativo, resaltando que este tema ya fue conocido por el Comité Corporativo de Auditoría y en el quinto aspecto estaría la parte resolutive (ver imagen n.º20), que sería que mediante acuerdo en firme, el comité conoció, la realización de dos estudios conjuntos con la Auditoría del Banco, correspondiente a los informes de fin de gestión y de las declaraciones juradas que forman parte de este plan de labores, e instruyó al Auditor Interno presentar toda esta información y esta parte resolutive a la Junta Directiva y, esto, de conformidad con lo que indica el *Reglamento de Organización y Funcionamiento (de la Auditoría Interna de BCR Pensiones)*, que conocer esta información de parte de la Junta Directiva, principalmente el plan de labores para poder nosotros proceder al envío a la Contraloría General de la República, respondiendo también un tema de normas para el ejercicio.

Esa sería la propuesta de acuerdo, dar por conocido el informe estratégico, aprobar la realización de dos estudios conjuntos: informes de fin de gestión y declaraciones juradas con la con la Auditoría del Conglomerado y encargar al Auditor Interno o a quien lo sustituye, remitir la información del plan de labores 2024 a la Contraloría General de la República por los medios establecidos (ver imagen n.º21)”.

Considerandos:

Quinto. Que mediante acuerdo en firme, en la sesión extraordinaria n.º13-23 del pasado 27 de octubre del 2023, el Comité Corporativo de Auditoría aprobó el Plan Anual de Labores para el periodo 2024, dio por conocidos el Plan Operativo 2024, la conformación del nuevo Plan Estratégico 2024-2026 y la realización de dos estudios conjuntos a nivel de las Auditorías Internas del Conglomerado Financiero BCR (Informes de Fin de Gestión y Declaración Jurada de Bienes) que forman parte del Plan Anual de Labores 2024, e instruyó al Auditor Interno o a quien lo sustituye, a presentar a conocimiento de la Junta Directiva de BCR Pensiones dicha información y para resolución, lo correspondiente a los estudios conjuntos.

Sexto. De conformidad el artículo 19 inciso f) del Reglamento de Organización y funcionamiento de la Auditoría Interna de BCR Pensiones S.A., dentro de las obligaciones del Auditor Interno, está presentar a conocimiento de la Junta Directiva, la formulación del plan anual de labores, previo a su envío a la Contraloría General de la República.

Séptimo. Conforme se establece en las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público (norma 2.2.3) corresponde a la Junta Directiva conocer el plan anual de trabajo de la Auditoría Interna.

Imagen n.º20. Considerandos

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad



Propuesta de Acuerdo:

La Junta Directiva de BCR Pensiones S.A., resuelve:

1. Dar por conocida la información y resultados obtenidos del ciclo de planificación estratégica de la Auditoría Interna de BCR Pensiones S.A.:
 - ✓ Plan Estratégico de la Auditoría Interna 2024-2026
 - ✓ Plan Anual Operativo del año 2024
 - ✓ Ciclo de Auditoría.
 - ✓ Plan Anual de Labores 2024
2. Aprobar la realización de dos estudios conjuntos a nivel de las Auditorías Internas del Conglomerado Financiero BCR (Informes de Fin de Gestión y Declaración Jurada de Bienes) que forman parte del Plan Anual de Labores 2024.
3. Encargar al Auditor Interno, o a quien lo sustituye, remitir la información del Plan Anual de Labores 2024, a la Contraloría General de la República, por los medios establecidos por el Ente Contralor.

Acuerdo en firme.

Imagen n.º21. Propuesta de Acuerdo

Fuente: Auditoría Interna de la sociedad

Finalmente, el señor **Solís Bonilla** consulta: “¿Estamos de acuerdo?, ocupa (el acuerdo) en firme?, don José”. El señor Soto Silesky indica que se ocupa en firme.

Los señores directores manifiestan estar de acuerdo con lo propuesto.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Que según lo dispuesto en el artículo 25 del Comité Corporativo de Auditoría, inciso 25.4 del acuerdo Conassif 4-16, *Reglamento sobre Gobierno Corporativo*, emitido por el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (Conassif) le corresponde al Comité *revisar y aprobar el programa anual de trabajo de la Auditoría Interna o equivalente.*

Segundo. La Auditoría Interna de BCR Pensiones S.A., realizó la presentación para aprobación del Comité Corporativo de Auditoría, de la propuesta del Plan de labores del 2024, de conformidad el artículo 19, inciso e), del *Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna de BCR Pensiones S.A.*, que establece que la formulación del plan anual de labores de la Auditoría Interna debe ser presentado a conocimiento y aprobación de ese órgano colegiado; y a su vez presentó para conocimiento de ese comité, el Plan Operativo 2024 y la

conformación del nuevo Plan Estratégico 2024-2026; en la reunión extraordinaria 13-23CCA, del 27 de octubre del 2023.

Tercero. La Auditoría Interna conformó el nuevo Plan Estratégico 2024-2026, en el inicio de un nuevo ciclo, estableciendo los pilares estratégicos, la definición de medidas e indicadores tácticos para determinar el nivel de logro, de los cuales deriva el Plan Anual Operativo 2024.

Cuarto. La formulación del Plan Anual de Labores del 2024 se realizó basados en las metodologías establecidas y con el objeto de llevar a cabo evaluaciones integrales sobre las unidades auditables de mayor riesgo y de contribución estratégica a la Entidad.

Quinto. Que mediante acuerdo en firme, de la reunión 13-23CCA del pasado 27 de octubre del 2023, el Comité Corporativo de Auditoría aprobó el Plan Anual de Labores para el periodo 2024, dio por conocidos el Plan Operativo 2024, la conformación del nuevo Plan Estratégico 2024-2026 y la realización de dos estudios conjuntos a nivel de las Auditorías Internas del Conglomerado Financiero BCR (Informes de Fin de Gestión y Declaración Jurada de Bienes) que forman parte del Plan Anual de Labores 2024, e instruyó al Auditor Interno o a quien lo sustituye, a presentar a conocimiento de la Junta Directiva de BCR Pensiones dicha información y para resolución, lo correspondiente a los estudios conjuntos.

Sexto. De conformidad el artículo 19, inciso f) del *Reglamento de Organización y funcionamiento de la Auditoría Interna de BCR Pensiones S.A.*, dentro de las obligaciones del Auditor Interno, está presentar a conocimiento de la Junta Directiva, la formulación del plan anual de labores, previo a su envío a la Contraloría General de la República.

Séptimo. Conforme se establece en las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público (norma 2.2.3) corresponde a la Junta Directiva conocer el plan anual de trabajo de la Auditoría Interna.

Se dispone:

1.- Dar por conocida la información y resultados obtenidos del ciclo de planificación estratégica de la Auditoría Interna de BCR Pensiones S.A.: - Plan Estratégico de la Auditoría Interna 2024-2026 - Plan Anual Operativo del año 2024 - Ciclo de Auditoría - Plan Anual de Labores 2024, 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.- Aprobar la realización de dos estudios conjuntos a nivel de las Auditorías Internas del Conglomerado Financiero BCR (Informes de Fin de Gestión y Declaración Jurada de Bienes) que forman parte del Plan Anual de Labores 2024.

3.- Encargar al Auditor Interno, o a quien lo sustituye, remitir la información del Plan Anual de Labores 2024, a la Contraloría General de la República, por los medios establecidos por el Ente Contralor.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO XV

En el capítulo de agenda *Correspondencia*, con instrucciones de la Presidencia de la Junta Directiva, el señor Mauricio Rojas Díaz, gerente de la sociedad, expone la correspondencia recibida, para esta sesión.

En consecuencia, el señor **Mauricio Rojas Díaz** presenta oficio 14813 (DFOE-IAF-00400), suscrito por el señor Daniel Sáenz Quesada, gerente del Área para la innovación y el aprendizaje en la Fiscalización, de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa, de la Contraloría General de la República, dirigido a los jefes de instituciones públicas, entre ellas, BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A., mediante el cual se somete a consulta la propuesta de la reforma a las “Normas Técnicas sobre el presupuesto de los beneficios patrimoniales otorgados mediante transferencia del Sector Público a Sujetos Privados” (R-DC-00122-2019), para lo cual, se solicita que, en caso de tener observaciones, se remitan dentro del plazo de 10 días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente al recibo de este oficio.

De seguido, se transcribe el oficio 14813 (DFOE-IAF-0400), en mención:

***Asunto:** Consulta de propuesta de reforma a las “Normas Técnicas sobre el presupuesto de los beneficios patrimoniales otorgados mediante transferencia del Sector Público a Sujetos Privados” (R-DC-00122-2019).*

Mediante el presente oficio se remite la propuesta de reforma a las “Normas Técnicas sobre el presupuesto de los beneficios patrimoniales otorgados mediante transferencia del Sector Público a Sujetos Privados” (R-DC-00122-2019)¹.

Interesa mencionar que la reforma propuesta obedece, principalmente, a que con base en la experiencia adquirida con la implementación desde el 2019 de las “Normas Técnicas sobre el presupuesto de los beneficios patrimoniales otorgados mediante transferencia del Sector Público a Sujetos Privados” (R-DC-00122-2019), y como parte de su procesos de mejora continua, la Contraloría General de la República y algunas de sus partes interesadas, han identificado aspectos que requieren ser ajustados en esa normativa, para generar mayor claridad en su aplicación, así como para fortalecer la rendición de cuentas respecto a estas transferencias de recursos públicos.

*En caso de tener observaciones sobre la propuesta de reforma normativa adjunta, se agradece que las mismas sean remitidas al correo electrónico contraloria.general@cgrcr.go.cr, dentro del plazo de **diez días hábiles** contados a partir del día hábil siguiente al recibo del presente oficio.*

¹ <https://drive.google.com/file/d/16qotxuKiEV3TruJiqXIY0fsIaQcTumlE/view>.

A continuación, se transcriben los comentarios efectuados durante el conocimiento de este oficio. El señor **Néstor Solís Bonilla** dice: “Pasamos al tema de correspondencia, don Mauricio, le quedan cinco minutos”.

Al respecto, el señor **Mauricio Rojas Díaz** expresa: “Primero, tenemos en agenda una correspondencia que es un oficio de la Contraloría General de la República (CGR), sobre una normativa que viene en consulta, que son normas técnicas sobre el presupuesto de los beneficios patrimoniales, que se le está copiando a todas las Juntas Directivas. Aquí, tal vez, no me voy a detener en el tema, nada más indicarles que en el caso de la Operadora de Pensiones, esta nota se dirige a sujetos de naturaleza privada, que reciben transferencias de fondos. Este no es el caso de la operadora y, adicionalmente, no recibe transferencias de ingresos, por lo cual, la nota realmente a la OPC no nos aplica. Ese sería el caso que llegó en correspondencia”.

Copia de la documentación se les remitió a los señores directores y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

1.- Dar por conocido el oficio 14813 (DFOE-IAF-0400), suscrito por el Área de para la innovación y el aprendizaje en la Fiscalización, de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la Contraloría General de la República, mediante el cual se somete a consulta la propuesta de la reforma a las “Normas Técnicas sobre el presupuesto de los beneficios patrimoniales otorgados mediante transferencia del Sector Público a Sujetos Privados” (R-DC-00122-2019), para lo cual, se solicita que, en caso de tener observaciones, se remitan dentro del plazo de 10 días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente al recibo de este oficio.

2.- Trasladar el oficio 14813 (DFOE-IAF-0400), conocido en el punto 1, anterior, a la Gerencia de la sociedad, para que lo analicen y atiendan conforme corresponde y en el plazo brindado, debiendo remitir copia de la respuesta a este directorio, a título informativo.

ARTÍCULO XVI

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 XVII

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Varios*, el señor **Mauricio Rojas Díaz** informa acerca de la invitación a la charla de mercados internacionales, que se realizará el jueves 16 de noviembre del 2023, en las instalaciones del Banco de Costa Rica, y que impartirá la expositora internacional, Gabriela Dos Santos.

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. Acto seguido, el señor **Mauricio Rojas Díaz** dice: “Don Néstor y señores directores, es una invitación, si lo tienen a bien, el próximo 16 de noviembre, jueves, tendremos la visita de doña Gabriela Dos Santos.

Como ustedes saben, ella es una analista de mercados internacionales, que sale en CNN, es de las más altas analistas de JP Morgan. Ella va a seguir con la empresa y es parte del convenio que tenemos, pero va a otros puestos, entonces, posiblemente sea la última visita. Lo que estaba tratando de coordinar era hacer una sesión presencial, dirigida para ver un poco todo el tema de inversiones, el tema de los pronósticos y hacerlo a nivel de la Junta Directiva de la operadora, más el Comité de Inversiones y Comité de Riesgos.

Si están de acuerdo, yo les puedo cursar una invitación, para el jueves 16 (de noviembre) y sería en las Oficinas Centrales del BCR, sexto piso”.

En ese sentido, don **Néstor Solís Bonilla** externa: “¿Estamos de acuerdo? Planteémoslo”.

Los señores directores manifiestan estar de acuerdo con lo manifestado.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

- 1.- Tomar nota de la información presentada por la Gerencia General, sobre la invitación a la charla de mercados internacionales, que se realizará el jueves 16 de noviembre del 2023, en las instalaciones del Banco de Costa Rica, y que impartirá la expositora internacional Gabriela Dos Santos.
- 2.- Disponer que la confirmación de participación de los señores directores se canalice, por medio de la Secretaría de la Junta Directiva, para coordinar lo que corresponda.

ARTÍCULO XVIII

Se convoca a sesión ordinaria para el jueves nueve de noviembre del dos mil veintitrés, a las trece horas con treinta minutos.

ARTÍCULO XIX

Termina la sesión ordinaria 24-23, a las dieciocho horas con ocho minutos.