Acta de la sesión extraordinaria 12-26, celebrada virtualmente por la Junta Directiva de BCR Pensión Operadora Planes de Pensiones Complementarias S.A., el martes veintiséis de mayo del dos mil veintiséis, a las ocho horas con treinta y cinco 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.

MBA Karol Fallas Estrada, en su condición de fiscal.

El vocal no comparece porque la posición se encuentra vacante.

Además, asisten como invitados:

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

(1) Lic. Mauricio Rojas Díaz, gerente general de la sociedad; (2) Lic. Jorge Daniel Jiménez Zúñiga, auditor interno.

Por Banco de Costa Rica:

(2) Licda. Evelyn Aguilar Corrales, subgerente; Lic. Germán Brenes Rosello, gerente administrativo jurídico; Licda. Joaquinita Arroyo Fonseca, asesora jurídica de la Junta Directiva; MBA Laura Villalta Solano, asistente Secretaría Junta Directiva

(1) Se retira según consta en texto artículo X, ingresa según consta en texto artículo XI y se retira según consta en texto artículo XIII.

(2) Se retira según consta en texto artículo IX, ingresan según consta en texto artículo XI y se retira según consta en texto artículo XIII.

Los miembros de la Junta Directiva de esta sociedad, miembros de la alta administración y personal de la Secretaría de la Junta Directiva participan de esta sesión, en modalidad de telepresencia, mediante una herramienta informática de uso global, diseñada para videoconferencias, provista y validada por el área de Tecnología de la Información, la cual garantiza la autenticidad e integridad de la voluntad y la conservación de lo actuado; lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 50, 52, 53 y 54 de la *Ley General de la Administración Pública* (No. 6227).

ARTÍCULO I

En el capítulo de agenda denominado *Aprobación de orden del día*, el señor **Néstor Solís Bonilla** somete a consideración del directorio, el orden del día propuesto para la sesión extraordinaria 12-26, que se transcribe a continuación:

A. APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

B. ASUNTOS RESOLUTIVOS

Oficialía de Cumplimiento:

B.1 *Informe de cumplimiento de la Ley 7786 de la Auditoría Externa 2025. Atiende SIG-23. (CONFIDENCIAL)*

Gerencia Comercial:

B.2 *Actualización de P-02-20 metodología para el pago de salario variable en BCR Pensiones. (CONFIDENCIAL)*

C. ASUNTOS INFORMATIVOS

Gerencia Comercial:

C.1 *Seguimiento Plan Comercial BCR Pensiones marzo 2026. Atiende SIG-26. (CONFIDENCIAL)*

Jefatura de Riesgo y Control Normativo:

C.2 *Seguimiento al cumplimiento de la Estrategia del Sistema de Gestión Integral de Riesgo. Atiende SIG-02. (CONFIDENCIAL)*

C.3 *Informe de Perspectivas de Riesgo 2026-2027. (CONFIDENCIAL)*

D. ASUNTOS AUDITORÍA INTERNA

D.1 *Resultados de indicadores de desempeño. (PÚBLICO)*

D.2 *Informe de evaluación de la Auditoría de calidad. (PÚBLICO)*

E. ASUNTOS JUNTA DIRECTIVA

F. ASUNTOS JUNTA DIRECTIVA

Así las cosas, el señor **Néstor Solís Bonilla** dice: "Muy buenos días a todos. Damos formal inicio a la sesión número 12-26 de hoy 26 de mayo del 2026, al ser las 8:35 horas iniciamos esta sesión. Muy atentamente les solicito su colaboración aprobando el orden del día ¿Estamos de acuerdo?".

Los señores directores manifiestan estar de acuerdo.

De seguido el señor **Solís** indica: "Daríamos por aprobado el orden del día".

Por su parte, el señor **Mauricio Rojas Díaz** menciona: "Tal vez, don Néstor. Nada más para recordar que, en la sesión del día de ayer, se tocó un tema de las vacaciones de don Daniel y quedó para verse hoy, entonces tal vez agregarlo en el orden del día, al final que sería el d.3, si les parece". El señor **Néstor Solís** menciona: "Yo me quedé callado porque don Daniel no lo había…".

Al respecto, el señor **Jorge Daniel Jiménez Zúñiga** menciona: "Ya iba a intervenir, pero en eso don Mauricio se me adelantó".

Siendo así, el señor **Solís** menciona: "Bueno, lo concluimos don Daniel, incluimos doña Laura y don Daniel, por favor, nos lo recuerdan".

Inmediatamente, la señora **Laura Villalta Solano** detalla: "Sí señor, con mucho gusto. Don Néstor, y nada más dejar constando que nos acompaña don German Brenes (Roselló) en lugar de don Manfred Sáenz (Montero), en esta oportunidad".

Finalmente, el señor **Solís Bonilla** acota: "Muy bien y de nuevo bienvenido don German, un gusto tenerlo por acá. Entonces tema primero ya lo hicimos, damos por aprobado el orden del día".

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Aprobar el orden del día de la sesión extraordinaria 12-26, con la inclusión de un tema en el capítulo denominado *Asuntos Varios,* conforme se consigna en la parte expositiva de este acuerdo.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO II

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

ARTÍCULO III

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 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* (n.°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 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 04 de enero del 2000).

ARTÍCULO VI

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con gestión 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 VII

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos de la Auditoría Interna*, el señor **Jorge Daniel Jiménez Zúñiga** presenta para aprobación del directorio, el documento fechado 20 de mayo del 2026, que contiene la propuesta del plan de mejora para la gestión del desempeño para el periodo 2025, así como la propuesta de formulación de evaluación del desempeño individual del auditor interno de BCR Pensiones, correspondiente al periodo 2026, 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. Lo anterior en atención de lo dispuesto en la sesión 10-26, artículo XV, punto 2) del 11 de mayo del 2026.

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. Al respecto, el señor **Néstor Solís Bonilla** expresa: "Doña Laura, seguimos con temas de auditoría ¿cierto?". La señora **Laura Villalta Solano** responde: "Sí señor, con don Jorge Daniel".

A lo que, el señor **Solís** acota: "Don Jorge Daniel, lo escuchamos".

Inmediatamente, el señor **Jorge Daniel Jiménez Zúñiga** expone: "Bueno, básicamente, me corresponde esta oportunidad a raíz de mi nota en el desempeño, presentar lo que es el plan de mejora de acuerdo a las *Disposiciones Administrativas del Sistema de Gestión del Desempeño* Siged, esta información fue vista con Recursos Humanos, con (Gerencia Corporativa) de Capital Humano de acuerdo a los ítems que presentaba deficiencias.

Dentro de los objetivos que nos planteamos fue una visión estratégica la actividad seria, la visión estratégica sería: mejorar el cumplimiento de acuerdos de Junta Directiva, presentar los informes de Junta Directiva requeridos en tiempo y forma, darle prioridad a ese plan de acción y darle prioridad a todo lo que solicite la Junta (Directiva). Luego en la emisión de notas mejorar los tiempos, disminuir la emisión de notas de tiempos para que esta sea no mayor a 10 días hábiles.

También tenemos el seguimiento de metas en lo que fue el logro del plan operativo, implementar un monitoreo en el plan de auditoría, revisar (revisión) estrecha del plan de auditoría garantizando los avances de los indicadores claves del equipo. Y también, en la parte de expansión sin límites cumplir con la etapa del programa de certificación.

Y aquí, básicamente, el plan de acción sería cumplir con la modalidad virtual, conferencias, videos y audios; y con el plan de modalidad presidencial serían sesiones de *Team Building y coaching*. Finalmente, habrá que preparar una sesión de *feedback*, que sería el cierre del plan de mejora y obtener este *feedback* y los puntos de mejora para concluir el plan de mejora como el plan de acción y retroalimentando todas las actividades planteadas (ver imagen n.°1)".

BCR	Seguimiento y Plan de Mejora	Código: 29-AD Página 1 de 1 Rige a partir del: 8/3/2021 Vigencia: 06/12/2018

UNIDAD GESTION DEL DESEMPEÑO

CEDULA:	01-0599-0757
NOMBRE:	JIMENEZ ZUNIGA JORGE DANIEL
PUESTO ACTUAL:	20-08 AUDITOR GENERAL BCR PENSIONES S.A
U.E.	1160
OFICINA	AUDITORIA GENERAL OPC

INDICADORES CUALITATIVOS [X] (marcar con X) INDICADORES CUANTITATIVOS [X] (marcar con X)

OBJETIVO ¿Qué se quiere mejorar?						
PLANIFICAR			HACER		VERIFICAR	ACTUAR
Actividad ¿Cómo lo voy a hacer?	**Meta** ¿Qué meta se propone?	**Plan de Acción** ¿Qué voy hacer para lograr la meta?	**Fecha Inicio** ¿Cuándo?	**Fecha Fin** ¿Cuándo?	**Seguimiento (3 meses)** ¿Cómo va?	**Logros obtenidos** ¿Qué logré?, ¿Cómo puedo mejorar la siguiente vez?
Visión Estratégica y cumplimiento de acuerdos ante la Junta Directiva	Presentar los informes ante la JD requeridos en tiempo y forma	Recibidos los requirimientos de JD se les dará toda la prioridad	Mes de junio del 2026	Mes de noviembre del 2026		
Emisión de notas: Mejora en los tiempos	Disminuir los tiempos de emisión de notas	Una vez incluidas las notas en el sistema priorizar su envio al auditado en tiempo inferior a 10 días hábiles	Mes de junio del 2026	Mes de noviembre del 2025		
Seguimiento de Metas: Logro del plan operativo y plan estratégico	Implementar el monitoreo del plan de la Auditoría	Revisión estrecha del plan de auditoría, garantizando los avances de los indicadores clave con el equipo	Mes de junio del 2026	Mes de noviembre del 2025		
Programa Expansión sin Límites (PESL): incumplimiento anual de la certificación gerencial	Cumplir con las etapas del programa de certificación gerencial PESL	1.Cumplir con la modalidad Virtual, conferencias, videos y audios 2.Cumplir con la modalidad presencial, sesiones de Team Building y coaching	Mes de junio del 2026	Mes de noviembre del 2026		
Sesión Feedback, cierre de plan de mejora	Obtener un feedback o puntos de mejora	Al concluir el plan de mejora obtener retroalimentación de las actividades planteadas	Mes de junio del 2026	Mes de noviembre del 2026		
Apoyos Requeridos: Mentor de Auditoría General para coaching continuo durante los 6 meses de seguimiento al plan de mejora						

Resultado final del plan de mejora

Imagen n.°1. Seguimiento y Plan de Mejora - Unidad de Gestión del Desempeño
Fuente: Auditoría Interna – Gerencia Corporativa de Capital Humano BCR

Interviene el señor **Solís** diciendo: “Don Daniel, lo interrumpo. Yo sé que esto usted se sentó con la gente de Capital Humano y que técnicamente están trabajando deficiencias y hay un plan de mejora, pero no veo una deficiencia que es importante y que por lo menos a mí me ha tocado vivirla en carne propia con usted, que es el tema de la asistencia, que no marca usted y que es todo un tema, ya lo hemos discutido”.

De seguido, el señor **Jiménez Zúñiga** señala: “Don Néstor, disculpe, pero yo marco todos los días”. El señor **Solís** acota: “Bueno, no todos los días aparece la marca, a mí me han reportado que no aparece”.

A lo que, el señor **Jiménez** señala: “Vea las veces que no hubo marcas fue porque me cambiaron el sistema Windows 11 y el sistema no me permitía realizar las marcas, en forma oportuna. Yo he venido marcando constantemente desde esa oportunidad que usted me solicito que marcara y lo he venido haciendo y, dicho sea de paso, solo una vez he llegado tarde, producto de un choque que hubo aquí en la (Ruta) 27, que no podía ingresar el carro al parqueo, lo hablo abiertamente, yo desde esa época vengo marcando”.

De lo anterior, el señor **Néstor Solís** menciona: “Bueno, qué dicha que hablamos abiertamente el tema, porque era una de las preocupaciones, no solo mías sino de esta Junta Directiva, en general, el tema de la asistencia es suya, y de la puntualidad suya, pero tomamos nota de que fue corregido y que a futuro se va a mantener como debe ser”.

Inmediatamente, el señor **Jiménez Zúñiga** señala: “Sí señor, yo no tengo ningún inconveniente, yo he venido, hoy desde temprano estoy acá para llegar aquí oportunamente y ya a las 5:30 (horas) de la mañana ya estaba despierto, porque me tardo una hora y media desde

Tres Ríos a acá y para venir tranquilo". El señor **Solís** señala: "Muchas gracias tomamos nota y está del lado suyo".

Seguidamente, el señor **Jiménez** señala: "Sí señor, y esto todo fue en coordinación con Recursos Humanos de acuerdo a las directrices del Sistema de Gestión del Desempeño (Siged)".

Al respecto, el señor **Néstor Solís** manifiesta: "Sí, yo no quería quedarme callado don Daniel, no quería quedarme callado, porque me parece un área de mejora importantísima y es muy complicado andar buscando gente si están o no están, si marcaron o no marcaron".

En ese sentido, el señor **Jorge Jiménez** comenta: "No, don Néstor, yo desde antes de que usted me dijera, yo vengo manifestando mi marca, no tengo ningún problema".

Siendo así, el señor **Solís Bonilla** indica: "Ok, vamos adelante, por favor".

Continuando con la presentación, el señor **Jiménez** expone: "Entonces, esto está para iniciar ahora en junio y para terminar en noviembre, pido por favor que me permitan cambiar aquí dos fechas que quedaron del 2025, pero realmente 2026, entonces todo esto estaría para implementar a partir del mes de junio. Y Capital Humano me dijo que quién sería el apoyo requerido, yo les dije que me parecía mejor un mentor de Auditoría General para *coaching* para los próximos meses, en vista que cuesta, podría ser un miembro de la Junta, pero eso lo definen ustedes, pero la opción era que la Auditoría General me pudiera colaborar en eso".

De lo anterior, el señor **Solís** consulta: "¿Y tiene nombres y apellidos? ¿Usted ya ha pensado en alguien? ¿Ya lo ha conversado?".

Por su parte, el señor **Jiménez** señala: "No, es que lo acabo de terminar con ellos (Capital Humano), estaba pensando solicitarle a doña María Eugenia (Zeledón Porras, auditora general corporativa) que tal vez doña Gloria (Alvarado Rodríguez, subauditora general corporativa) me pueda ayudar en eso, o el que ellos puedan designar". El señor **Néstor Solís**indica: "Ok, don Fernando".

Por su parte, el señor **Fernando Víquez Salazar** aporta: "A eso me iba a referir, que quién en el mentor, a mí me parece que esa parte puede ayudar mucho y efectivamente nos puede garantizar que las cosas se hagan y el plan se cumpla, me parece que es un paso importante don Jorge Daniel, y ojalá que efectivamente logre, con un mentor que esté apoyando esas gestiones para que mejore al final su desempeño".

En ese sentido, el señor **Solís** indica consulta: "Don Daniel ¿Podríamos pensar en doña María Eugenia, también?". El señor **Jiménez** responde: "Sí claro, voy a planteárselo a ver qué me dice ella".

De seguido, el señor **Solís Bonilla** acota: "Yo había hablado con doña María Eugenia, nada más para compartirlo con el resto de los señores directores, y me había dicho que ella había intentado, que le había costado mucho ponerse de acuerdo con usted".

Enseguida, el señor **Jiménez Zúñiga** responde: "Es que el del año pasado fue bien complicado don Néstor, pero ella está anuente, yo sé que sí".

En lo sucesivo, el señor **Néstor Solís** manifiesta: "Yo le hago este comentario- ya te doy la palabra doña María del Pilar- porque sé que hubo un problema y para prever problemas prefiero hacer el comentario tal y como se lo estoy haciendo. Ella me dio quejas de que costaba mucho, que usted no tenía una actitud de colaboración, entonces con quien vaya a ser usted tiene que cambiar de actitud y tiene que colaborar, y tiene que tratar de que las cosas se hagan entre todos, pero que se hagan bien". El señor **Jiménez** responde: "Sí, estoy de acuerdo, don Néstor":

Por su parte, la señora **María del Pilar Muñoz Fallas** señala: "Muchas gracias don Néstor, no sé, me parece que tal vez una sugerencia para valorar, ¿y si le pedimos al Comité Corporativo de Auditoría que nombre el mentor para este caso? Con el propósito de involucrar también al Comité Corporativo de Auditoría".

Al respecto, el señor **Néstor Solís** menciona: "A mí me encantaría esa idea suya, me gustaría el criterio de los compañeros. ¿Don Fernando, usted que piensa, por ejemplo?". El señor **Víquez** acota: "Perdón, me perdí, me distraje un segundo".

Siendo así, el señor **Solís** consulta: "Que doña Pilar está planteándoselo, se doy doña Pilar. Doña Pilar, por favor".

A lo que, la señora **Muñoz Fallas** señala: "Que, si tal vez le solicitamos al Comité Corporativo de Auditoría que nombre el mentor para la ejecución de este plan, porque con eso también lo involucramos a ellos, que en reiteradas ocasiones nos han hecho la observación de algún incumplimiento por parte de la Auditoría, específicamente don Daniel, en sus labores dentro del Comité. Entonces, no sé si antes, de nosotros señalar con el dedo a alguna persona de mentor, si pedirle a este órgano colegiado que le defina el mentor para el cumplimiento de este plan, con información a esta Junta".

Así las cosas, el señor **Víquez Salazar** menciona: "A mí me parece una excelente idea, don Néstor, y creo que sí es importante involucrar al Comité de Auditoría. A mí me parece que es importante, porque ese es un tema que queremos resolver para todos, para don Jorge Daniel y para nosotros. Entonces, me parece valiosísima la idea, yo lo plantearía así: el que debe buscar la ayuda, obviamente, el responsable es don Jorge Daniel, pero yo sí creo que podemos buscar el apoyo del Comité de Auditoría no solo para este tema del mentor, sino también eventualmente para que le dé seguimiento a la problemática que esto significa si no se resuelve el problema de desempeño, yo creo que eso es importantísimo".

En ese sentido, el señor **Solís Bonilla** acota: "Don Fernando ¿usted nos hace el favor de conversarlo con el Comité?". El señor **Víquez** responde: "Con todo gusto, yo lo voy a hablar con el Comité".

Seguidamente, el señor **Solís** menciona: "Muy bien. Bueno don Daniel, vamos sobre esa línea. Vamos adelante".

Continuando con la presentación, el señor **Jorge Daniel Jiménez** expone: "Sí señor. Entonces lo que solicito es aprobar el plan de acción para iniciar ahora en junio y me comprometo a presentar esto también en la próxima sesión del Comité, que no sé si podría meterlo, voy a ver si se podría meter, pero el Comité ha atrasado la sesión este mes varias veces y está para el viernes, podría ver si me dan el chance de adelantarlo".

De seguido, el señor **Fernando Víquez** manifiesta: "Y tal vez para ese mismo viernes don Néstor, yo he hablado con el presidente del Comité para que nos ayuden en la búsqueda del nombramiento de esa persona que le dé el apoyo y la mentoría a don Jorge Daniel".

Adicionalmente, el señor **Néstor Solís** comenta: "Hay gente ahí con mucho criterio, hay que estar unos muy buenos, por ejemplo".

Al respecto, el señor **Jiménez Zúñiga** añade: "Don Néstor, entonces, en ese sentido sería trasladar este plan de acción para conocimiento y seguimiento por parte del Comité de Auditoría y para poderse implementar a partir del mes de junio".

A lo cual, el señor **Solís** menciona: "Ubíquenos un poco para entender este plan de acción ¿cómo lo elaboraron? Es cosecha suya o alguien lo apoyó o lo hizo con los muchachos":

Inmediatamente, el señor **Jiménez** explica: "Me senté con funcionarios de Capital Humano para que me indicaran cómo es que funciona esto y entonces vimos cada uno de los ítems, en los que la nota no era lo esperado y bajo cada uno de esos ítems se hace un plan de mejora, de cómo podemos mejorar esto y fue revisado y verificado para su puesta en marcha. Yo sí insistí que muchas cosas que yo tengo deficiencias grandes es en el sistema *programa de Expansión sin límites* que, muchas veces no me invitaban a ciertas charlas y todo eso, producto de que mucho tiempo yo estuve fuera y no conocía mucho de esto, incluso no estaba ni en el correo a veces.

Entonces eso ya me han venido ayudando para meterme en ciertas charlas y videos que se hacen para fortalecer esta *Expansión sin límites*, entonces les he venido diciendo que me ayuden en todo lo necesario para conocer más sobre todo este programa.

Y la otra parte que tengo eficiencias es en lo que se llama un CORE, que es la perspectiva que tiene la Junta Directiva sobre eso y entonces en ese sentido lo que hablamos es de ir mejorando todo lo que es la presentación de informes que tenga que ver con Junta Directiva para que la perspectiva que se tiene sobre mi persona cambie".

De lo anterior, el señor **Solís Bonilla** menciona: "Yo en lo personal, don Daniel, no me siento con criterio suficiente como para decir el plan de trabajo me parece bien o quítele póngale, eso es un tema muy técnico y confiamos en que la gente Capital Humano le haya orientado bien. Más bien lo que tengo son sugerencias y otra sugerencia, otro campo de mejora en donde yo creo, y ahí sí me consta porque he conversado con ellos que tienen que trabajar usted, es la relación con su gente, los muchachos sienten que están solos".

A lo que, el señor **Jiménez Zúñiga** responde: "Bueno, lo pongo a consideración, de hecho unas cosas que hablé con Recursos Humanos es casualmente de algunas cosas que desconocida que se llaman algunos *feedback* que ellos llaman y una especie de sistema GO que me están explicando, pero yo estoy de acuerdo don Néstor, más que uno de los objetivos que me pide la auditoría externa es propiamente hacer una cuestión de seguimiento ahora que ya yo voy de salida y para que la auditoría quede fortalecida, para hacer todo un programa de ir inculcando y metiendo las personas que van a sustituirlo a uno, eventualmente, y todo ese proceso dentro de la misma auditoría, yo estoy en la mejor anuncia".

Solicitando el uso de la palabra, la señora **Muñoz** acota: "Yo nada más quería sugerir que como esto es tan importante para nosotros como órgano director, no sé si tal vez darle la palabra, un momentito a doña Laura (Villalta Solano), para que nos sugiera qué tipo de acuerdo podemos sacar al respecto, porque si bien don Fernando nos hace el favor de conversarlo con el presidente del Comité Corporativo de Riesgo [sic] (Auditoría), pero el tipo de acuerdo, que sería lo más formal como para darle la seriedad correspondiente. Entonces no sé don Néstor, si podemos escuchar a doña Laura, de acuerdo con la experiencia que ellos tienen".

Sobre el particular, el señor **Solís Bonilla** menciona: "Claro en esto los demás no tenemos mayor experiencia, por lo menos, en mi caso, yo no tengo experiencia y no sé si con esto basta o si Capital Humano fue exhaustivo, no lo tengo claro doña Pilar. ¿Doña Laura? Doña Joaquinita, perdone no la había visto, adelante".

Al respecto, la señora **Joaquinita Arroyo Fonseca** menciona: "No se preocupe don Néstor, es que viendo el plan que presenta el día de hoy, don Daniel, sería importante atendiendo a las consultas que ustedes hicieron, que de forma puntual que don Daniel informe cual persona de la Gerencia (Corporativa) Capital Humano fue la que le ayudó a estructurar el plan, eso para que quede consignado en el acta.

Aunado a ello, retomando un poco los comentarios que se han hecho en este órgano de dirección con relación a tener claridad cuando se establecen planes de acción, observo en el plan de acción en la columna número 3 (se refiere a la imagen n.°1) que se dice que va a darle prioridad a los requerimientos de Junta Directiva, yo haría la sugerencia, si ustedes están a bien, incluir en este punto, que se atiendan de acuerdo con los plazos que los requerimientos indiquen, porque siempre es una situación de que no se presentan dentro de los plazos. Entonces, me parece que dejar ahí con toda la prioridad no especifica que debe cumplir un plazo.

El otro punto que observo es en el punto número 3, igual, en la misma columna donde establece el plan, dice, garantizando los avances de los indicadores clave con el equipo, eso tiene que ver un poco con la referencia que hizo ahorita don Néstor, sobre la situación de necesidad de supervisión del personal, que también ha sido una situación que se ha considerado, por parte de este órgano de dirección, luego de escuchar a los funcionarios.

Entonces don Daniel, me parece importante para efectos de clarificar, cuál es la atención debida aportar las evidencias, entonces ahí la sugerencia sería: aportar las evidencias de la supervisión frecuente a su personal, esto mediante precisamente los sistemas de GPA que se utilizan, que dan esa evidencia.

Esto porque después ustedes en noviembre tiene que venir a revisar nuevamente si se cumplió o no se cumplió, si no se tienen parámetros claros es muy difícil para ustedes, para el órgano de dirección, determinar si se cumplió con esos parámetros. Básicamente esa es mi recomendación, en cuanto al plan.

En cuanto al acuerdo, que era un poco lo que decía doña María del Pilar, me parece que sería aprobar el plan con los ajustes que ustedes indiquen y, además, sería la instrucción clara al Comité de Auditoría para que, luego de que don Fernando pueda hablar con ellos, lo puedan ver y eso sería tomarlo como acuerdo en firme, básicamente eso sería".

De lo anterior, el señor **Solís** acota: "Gracias doña Joaquinita. Don Fernando".

Por su parte, el señor **Víquez Salazar** añade: "Precisamente estaba yo pensando, porque ese tema de darle la prioridad, como consigna está muy bien. ¿Pero cómo garantiza el cumplimiento? Entonces a partir de junio, cuáles son las actividades que garanticen, es decir, cómo lo voy a medir don Jorge Daniel, entonces usted dice 'bueno, yo tengo un informe de Junta Directiva que se refiere a tal cosa en tal fecha'. Ok, con su mentor usted tiene que plantear, en mi criterio, un seguimiento de cual como ha sido el avance con la antelación que se requiera y con la frecuencia y periodicidad que garantice para usted y para este cuerpo colegiado que el informe se va a presentar en tiempo.

Entonces, un poquito por ahí es donde le falta, en mi criterio, detalle a este plan de acción, porque de nuevo, cuando yo digo le voy a dar prioridad, yo puedo decir que le voy a dar prioridad y no le doy ¿me explico? Y puedo tener toda la intención, pero si no tengo y pongo las herramientas y los compromisos que corresponden a esa prioridad no lo logro.

Yo creo que vale la pena ampliar, y a mí me parece que el plan está planteado, ahora lo que hay que hacer es hacer ajustes para garantizar que palabras como, esa prioridad, tengan un cumplimiento, no solo porque usted quiera, sino porque se pueda, porque hay un seguimiento, hay un seguimiento que, además, con el tema del mentor me parece que puede ser una forma de cada vez que se sientan 'ok tengo esto, esto es lo que estaba haciendo, esto es lo que vamos aquí tal'. Con el grupo, lo que decía doña Joaquinita, bueno, estamos haciendo esto, esto y esto.

Entonces de alguna manera para usted, para nosotros y para el mentor se convierte en una cosa que es hasta bonito, porque van viendo el avance de algo que se planteó y que se quiere lograr, porque yo estoy seguro de que la intención suya es la que dice ahí, pero usted necesita, porque no creo que en la pasada no haya tenido la intención de darle prioridad a los temas de Junta Directiva, probablemente ha tenido inconvenientes.

Desde ahí, cómo hacemos para que con base en un plan de trabajo y en el cumplimiento de unos compromisos, esa prioridad se le dé, ese es un poco el tema. Entonces, a mí me parece que ahí es donde puede entrarle usted con la gente de Recursos Humanos que le ayudó, que me parece muy bien que incluya quién fue el que le ayudó, pero además con el mentor que plantee un plan con todo detalle, para que nos garanticemos que el cumplimiento va a ser lo que se dice ahí, gracias".

Dicho lo anterior, el señor **Jiménez Zúñiga** acota: "Si me permiten, de hecho ya yo he venido haciendo un gran esfuerzo, de hecho, recordemos que ya prácticamente solo teníamos un pendiente, hace unos días teníamos más, hemos tratado al máximo de ir haciendo todo ese tipo de cumplimiento, y tal vez quería referirme a lo de doña Joaquinita que es en el (punto) 3, realmente es un seguimiento de metas, esto es del logro y del plan operativo estratégico, y también lo que doña Joaquinita me está pidiendo, más bien coincida con lo que es el *plan expansión sin límites* que sería cumplir con la movilidad presencial en las sesiones del trabajo de equipo y el *coaching* hacia ellos, en eso me parece que es donde cabe lo que doña Joaquinita me está solicitando, porque lo otro sí es, básicamente, del plan operativo y plan estratégico, ahí sí lo podemos este meter dentro del punto 2 del plan de expansión sin límites".

Inmediatamente, el señor **Néstor Solís** consulta: "¿Cuándo tiene que entregar usted esto, don Daniel?".

A lo que, el señor **Jorge Jiménez** responde: "Yo ya lo hablé con Recursos Humanos y lo que ellos esperan es que esto sea aprobado por Junta Directiva, para implementarlo a partir de junio". El señor **Solís Bonilla** indica: "Pero hay que hacerle unos cambiecitos, que es lo que estamos hablando ahora, ¿cómo haríamos?, ¿cómo lo coordinaríamos?".

De lo anterior, el señor **Jiménez** responde: "Yo le hago los cambios y el asunto, o sea, yo le puedo hacer los cambios, pero no sé cómo se valida, ese es el punto".

A lo que, el señor **Solís** menciona: "Bueno, hágale los cambios, me contacta a la brevedad posible, y yo me pongo de acuerdo con don Fernando y con la gente del Comité vemos a ver cómo los contactamos y yo lo retroalimento a usted de qué sigue".

El señor **Jiménez** responde: "De acuerdo".

Siendo así, el señor **Néstor Solís** detalla: "Pero no nos quede mal, si nos queda mal yo ni lo atiendo. Yo prefiero hablarle claro don Daniel".

Por su parte, el señor **Jorge Jiménez** indica: "No don Néstor, apenas concluya la Junta empiezo a las cosas que tengo pendientes". El señor **Solís** indica: "Ok, le tomó la palabra, muchas gracias. Doña Marjorie".

Sobre el particular, la señora **Marjorie Jiménez Varela** manifiesta: "Es muy rápido don Néstor, lo he pensado si lo digo o no lo digo, pero lo voy a decir. Es que a mí realmente esa actividad número 1, que para mí es fundamental, en cualquier organización, y en cualquier unidad de trabajo, que es la parte estratégica, lo que a mí no me gusta de la redacción que tiene ni la meta, ni el plan de acción, es que de nuevo siento yo por lo menos, que le deja la responsabilidad a la Junta y eso no me gusta, no debe decir que son las cosas requeridas por nosotros.

Perdón, es que la Auditoría Interna, en este caso específico, tiene ya una planificación de cosas que tiene que presentar, no es que es a nuestro requerimiento. ¡No! Es cumplir con su obligación, entonces, el decir que es requerido por la Junta o el decir que, una vez recibidos los requerimientos de nosotros, atenderlos, eso no me gusta porque es como reactivo y una visión estratégica es todo lo contrario, es proactivo.

Entonces yo si quisiera, yo le eliminaría lo del tema de requerimientos y el tema de requeridos porque es la obligación de la función específica que tiene la Auditoría Interna, que es dale a su superior jerárquico las cuentas de lo que hace, el cumplimiento de la estrategia que se le aprobó entonces no es que es porque es requerido por nosotros, es que es inherente al puesto que él tiene, ese es el comentario, gracias".

Inmediatamente, el señor **Jiménez Zúñiga** acota: "Doña Marjorie, si le parece cambio de redacción, y lo voy a basar básicamente en todo lo que está propuesto dentro del SIG (Sistema de Información Gerencial) y agregar, que todos aquellos otros informes adicionales requeridos por Junta Directiva diferentes a lo que está establecido en el SIG".

Sobre lo anterior, el señor **Solís Bonilla** indica: "Dele forma con todos los cambios que le hemos insinuado y nos lo circula la Junta Directiva". El señor **Jiménez** responde: "Sí, de acuerdo".

Adicionalmente, el señor **Néstor Solís** acota: "Y, hable, de previo, antes de circularlo, hable con la gente de Capital Humano y les cuenta el contexto de esta conversación para que ellos le digan: mire, me parece bien o sí o no, lo que sea".

Por su parte, el señor **Jiménez Zúñiga** señala: "Sí don Néstor, yo pedí toda la ayuda porque esto es de acuerdo a las disposiciones administrativas, así se ha venido haciendo, pero totalmente de acuerdo".

De seguido, el señor **Solís** acota: "Bueno ¿estamos por ahí?". El señor **Jiménez** responde: "Sí señor".

Seguidamente, el señor **Solís Bonilla** menciona: "¿Doña Laura, podemos incorporar a los (auditores) externos?".

Interviene el señor **Jiménez** diciendo: "Don Néstor, me falta este el otro que es el detalle para la evaluación de año".

A lo que, el señor **Solís** menciona: "Ya vamos con eso don Daniel, ya vamos. Nada más para ubicar que tenemos a la gente externa para la evaluación de calidad de auditoría y nada más para saber si los podemos incorporar. Doña Laura".

Inmediatamente, la señora **Laura Villalta Solano** acota: "Don Néstor, disculpe, le entendí a don Jorge Daniel que no ha terminado la exposición del punto".

Por lo que, el señor **Solís Bonilla** dice: "No, lo que quiero saber es si ya están disponibles, si no para manejar tiempos".

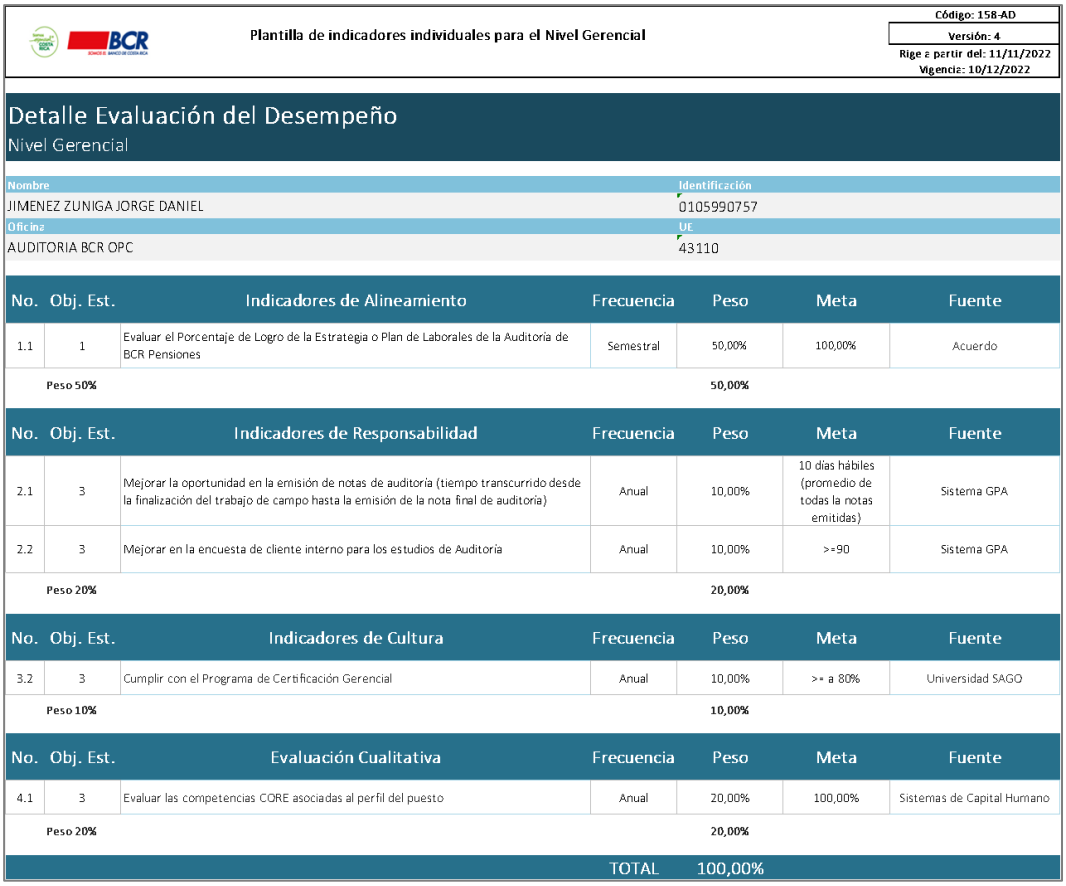
Al respecto, la señora **Villalta** aclara: "Sí señor, don Eduardo Cabrera (Álvarez) está allá en sala, doña Francinne (Sojo Mora) se salió, pero ya le estoy solicitando que se vuelva a incorporar".

Siendo así, el señor **Néstor Solís** indica: "Ok listo. Bueno, entonces don Daniel, lo escuchamos, apuremos".

Continuando con la presentación, el señor **Jiménez** expone: "Muy rápidamente, lo que estoy presentando a la plantilla (ver imagen n.°2) para el detalle de evaluación del desempeño del año 2026. Los objetivos ya replanteados también con Capital Humano, es evaluar el porcentaje de logro de la estrategia del plan de labores de la auditoría de BCR Pensiones; mejorar la oportunidad en la emisión de notas; mejorar en la encuesta del cliente interno de la auditoría; cumplir con el programa certificación gerencial; y evaluar las competencias CORE asociadas al perfil del puesto.

Bajo esta plantilla se considera el 80 % de forma que es básicamente cuantitativo y 20 % cualitativo, de acuerdo a lo establecido por la Ley 9635 (*Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*). Entonces, lo que esperaría es que se me apruebe la formulación de la evaluación del desempeño individual del auditor interno de BCR Pensiones correspondiente al año 2026, donde se incluyen los dos componentes de la evaluación y manteniendo los pesos de cada componente. conforme documento conocido en esta oportunidad y que formaría parte de

este acuerdo, copia que quedaría y conservaríamos en el expediente digital de esta sesión (ver imagen n.°2)".



Plantilla de indicadores individuales para el Nivel Gerencial

Código: 158-AD
Versión: 4
Rige a partir del: 11/11/2022
Vigencia: 10/12/2022

Detalle Evaluación del Desempeño
Nivel Gerencial

Nombre	Identificación
JIMENEZ ZUNIGA JORGE DANIEL	0105990757
Oficina	**UE**
AUDITORIA BCR OPC	43110

No.	Obj. Est.	Indicadores de Alineamiento	Frecuencia	Peso	Meta	Fuente
1.1	1	Evaluar el Porcentaje de Logro de la Estrategia o Plan de Laborales de la Auditoría de BCR Pensiones	Semestral	50,00%	100,00%	Acuerdo
	Peso 50%			**50,00%**		

No.	Obj. Est.	Indicadores de Responsabilidad	Frecuencia	Peso	Meta	Fuente
2.1	3	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	10,00%	10 días hábiles (promedio de todas la notas emitidas)	Sistema GPA
2.2	3	Mejorar en la encuesta de cliente interno para los estudios de Auditoría	Anual	10,00%	>=90	Sistema GPA
	Peso 20%			**20,00%**		

No.	Obj. Est.	Indicadores de Cultura	Frecuencia	Peso	Meta	Fuente
3.2	3	Cumplir con el Programa de Certificación Gerencial	Anual	10,00%	>= a 80%	Universidad SAGO
	Peso 10%			**10,00%**		

No.	Obj. Est.	Evaluación Cualitativa	Frecuencia	Peso	Meta	Fuente
4.1	3	Evaluar las competencias CORE asociadas al perfil del puesto	Anual	20,00%	100,00%	Sistemas de Capital Humano
	Peso 20%			**20,00%**		
			TOTAL	100,00%		

Imagen n.°2. Plantilla de indicadores individuales para el nivel gerencial
Fuente: Auditoría Interna – Gerencia Corporativa de Capital Humano BCR

Dicho lo anterior, el señor **Solís Bonilla** pregunta: "A ver si le estamos siguiendo ¿Cuál es la evaluación en nota, en número?".

A lo que, el señor **Jiménez** aclara: "No, esta es para que se me evalúe en el período 2026". El señor **Solís Bonilla** dice: "Ok, ese es el formulario que nosotros deberíamos aplicar para evaluar este periodo ¿Así es? Usted lo está sometiendo a aprobación, es el criterio de evaluación".

Por lo que, el señor **Jorge Jiménez** responde: "Sí, es que me lo solicita Capital Humano para efectos de proceder con la evaluación de este año". El señor **Solís** acota: "¿Y ese formato que usted nos está presentando se lo sugirió a la gente de Capital Humano?".

De lo anterior, el señor **Jiménez** responde: "Lo coordinamos con Capital Humano, es el formato que ellos manejan para todas las plantillas de todas las jefaturas". El señor **Solís** indica: "Ok, doña Joaquinita ¿comentarios/recomendación?".

Por su parte, la señora **Joaquinita Arroyo** comenta: "Viendo el formulario me parece que cumple con el formato que se ha venido estableciendo, vuelvo a insistirle tal vez a don Jorge Daniel indicar qué persona fue la que le ayudó con este formulario".

Inmediatamente, el señor **Daniel Jiménez** responde: "Me ayudó tanto Kendall (Aguilar Zamora), como Marvin, se me olvida el apellido Marvin Yohan Vargas (Ramírez)".

Siendo así, la señora **Arroyo** acota: "Tal vez indicarles que además de este formulario por la evaluación de calidad, también tendría que presentar don Daniel un plan de acción, entonces me parece que los dos complementarían muy bien, para efecto de que ustedes puedan tener al final del periodo elementos que les permitan llenar un poco la propuesta de los indicadores de desempeño, básicamente don Néstor". El señor **Solís Bonilla** indica: "Gracias. Doña Marjorie".

A lo que, la señora **Jiménez Varela** acota: "Gracias don Néstor. Vamos a ver ¿Este formulario es para evaluar el cumplimiento de este plan de acción que acabamos de aprobar? Porque a mí por lo menos no me parecería que sea el formulario para evaluar el trabajo de la auditoría, porque yo no podría evaluar mejorar la oportunidad, si fuera que yo estoy evaluando el plan de acción, si tiene sentido mejorar la oportunidad, porque yo ahí pondría si la mejoró o no la mejoró con el plan de acción, pero si es la evaluación normal de desempeño que hacemos del auditor interno, esa redacción, por lo menos a mí, no me tendría sentido.

Entonces, no sé si son dos cosas diferentes, si esto es para que le evaluemos este plan de acción que acabamos de aprobar, o es una evaluación de desempeño anual como la que hemos hecho en otras oportunidades, que, si fuera ese segundo, yo creo que el formulario me parece a mí que esa redacción no cumpliría con esos requisitos".

Sobre el particular, el señor **Jiménez** menciona: "No, es este, doña Marjorie, es el segundo que es la plantilla para la evaluación de este año 2026, tal y como lo ha presentado en otras oportunidades la Gerencia de Riesgos, la Gerencia General y las gerencias que les correspondan. Básicamente es para evaluarme de este año".

A lo cual, la señora **Jiménez Varela** manifiesta: "No sé, es que es extraño valorarle a usted mejorar la oportunidad, o sea en el año, o sea eso no me queda claro, es que eso calza perfecto para el plan de acción, calza perfecto, pero no para evaluar su desempeño. Hemos tenido otras preguntas diferentes, si cumple con el envío, es diferente a algo muy específico de mejorar. No sé, a mí me suena extraño".

De lo anterior, el señor **Jorge Jiménez** menciona: "Sí, tal vez el verbo no es el adecuado, sino que es tener una prontitud en que las notas sean despachadas con un plazo no mayor a 10 días, tal vez cambiar ese verbo".

Sobre el particular, el señor **Solís Bonilla** menciona: "Hagámoslo un poquito diferente, consígase una reunión, ojalá para el lunes y yo lo acompaño en el Banco con la gente Capital Humano para preguntarle todo lo que tengamos que preguntar. Déjenme que doña Joaquintia está levantando la mano, por favor".

En ese sentido, la señora **Arroyo Fonseca** indica: "Tal vez para atender un poco la inquietud de doña Marjorie, estos son indicadores de desempeño de don Daniel, en el sistema GPA, el sistema evalúa el tiempo que transcurre desde que los funcionarios ponen la nota para despachar hasta que el auditor realmente la aprueba y la firma, con esto un poco lo que se garantiza es que esas notas no permanezcan luego de efectuado los estudios de auditoría en una bandeja por mucho tiempo.

Entonces, de alguna manera sí se estaría evaluando a don Daniel un poco la oportunidad en la emisión de esas notas que se le está poniendo que no debe de durar más de 10 días, entonces un poco para aclarar esa preocupación muy válida de doña Marjorie, pero sí, el sistema, incluso, genera evidencia de si se cumple o no se cumple. Y un poco a veces este el tema de oportunidad de las notas es relevante y bueno, es parte también de las indicaciones que se han tenido con relación a las evaluaciones del señor auditor interno de esta Operadora".

El señor **Solís Bonilla** indica: "Gracias doña Joaquinita. Don Fernando".

Por su parte, el señor **Fernando Víquez** señala: "Yo tenía la duda de si esta evaluación, digo la propuesta de evaluación, de alguna manera se valida con el Comité de Auditoría o ningún auditor lo valida. En el caso particular de una de las subsidiarias donde yo estoy, el auditor siempre trae al Comité, originalmente, la propuesta ahí con metas más técnicas, se evalúa la propuesta y luego se recomienda para llevarla a la Junta.

No sé si ese debería ser el procedimiento, no sé si eso no hace falta, pero me parece que eso podría ser importante porque ese tipo de cosas, como la que acaba de explicar doña Joaquinita, que muy bien tenía la duda de doña Marjorie y yo también, y es como evalúas el mejoramiento de la oportunidad. Bueno si existe un control de la oportunidad de presentación de las notas, y si existe y si se puede comparar con relación al pasado, sí se puede entonces mejorar.

Entonces, lo que no está puesto aquí es cuánto mejorar, porque una mejora puede ser un 1 % o puede ser, no sé, un 20 %, qué tan malo ha sido, entonces un poco por ahí, es donde uno le pone más peso a aquellas cosas donde hay más interés, y menos peso y por eso me parece que la discusión es más de un órgano más específico, como los Comité de Auditoría que específicamente de la Junta Directiva.

Es una inquietud y me parece que, como hemos tenido y tenemos tanto interés en que el tema del auditor, en particular, y de su trabajo mejore dado los resultados del desempeño del año anterior y el tras anterior, me parece que es relevante que lo vean con detalle y que este formulario en particular, sin que eso signifique que se vaya a atrasar, porque también esos atrasos, precisamente, generan también un problema de desempeño, entonces que después no vayamos a decir 'Ah no, es que no me lo aprobaron entonces y cómo hago si no me lo aprueba la Junta'.

Creo que en eso también hay que tener también un equilibrio, si efectivamente todos los planteamientos se pueden verificar y lo que está planteado se puede, como explicó doña Joaquinita, identificar, valorar y evaluar, entonces me parece que todavía estaría bien, de nuevo técnico, habría que verlo con mucho detalle, habría que ver si eso es así y entender porque los comités están acostumbrados a ver estos planes de otros auditores y ver si eso tiene coherencia con lo que se quiere. Entonces por ahí es mi inquietud, porque realmente uno esperaría que el plan de evaluación presente los temas más importantes de evaluación de un puesto como el del auditor".

De lo anterior, el señor **Néstor Solís** menciona: "Yo comparto la inquietud don Fernando, totalmente, yo no me siento con el mínimo criterio para decir está bien, está mal, yo preferiría don Daniel, si es de caso yo saco el ratito, lo llevamos, vamos y conversamos con el Comité de Auditoría primero, o con la gente de Recursos Humanos, con quien corresponda y

que nos expliquen, porque la verdad no me siento nada tranquilo diciendo que sí o que no don Daniel".

Adicionalmente, la señora **Jiménez Varela** manifiesta: "Don Néstor, yo apoyo esa posición, porque yo tampoco, es más, yo nunca había visto que aprobáramos estos formularios". El señor **Solís** añade. "Y uno no sabe técnicamente qué hay detrás de esto".

Seguidamente, el señor **Jiménez** acota: "Yo estoy totalmente de acuerdo, y a lo que dice don Fernando, yo no recuerdo si esto lo ve el Comité de Auditoría, pero me parece que sí debería verlo, sí estoy de acuerdo".

En ese sentido, el señor **Solís Bonilla** menciona: "Bueno, entonces vamos a pedirle ayuda al Comité de Auditoría y vamos a hablar con la gente Capital Humano para tener buen criterio, y con buen criterio tomamos las decisiones que correspondan. Ahora sería, si quiere, voy a utilizar la palabra imprudente de nuestra parte decir, que sí o que no".

Dicho lo anterior, el señor **Jorge Jiménez** manifiesta: "De acuerdo don Néstor, nada más solicitarle que si me pide el lunes, yo estoy tratando de pedir vacaciones esta semana, entonces para que lo considere".

A lo que el señor **Solís** responde: "Con este montón de cosas… Bueno, está bien, ahora hablamos de vacaciones, pero son capítulos separados don Daniel".

De seguido, el señor **Jiménez** menciona: "Finalmente, solicitó con el tema que viene, si me permiten aportar una nota que nosotros le enviamos a la Auditoría Externa en su momento".

Al respecto, el señor **Néstor Solís** indica: "Ahí tenemos dos alternativas, una es que usted sin voz y sin voto se quede y nos acompaña en la presentación que va a hacer el auditor externo, y después de eso, entonces, abrimos las preguntas y las respuestas, y usted tiene derecho a una pregunta, que sería esa me parece más fácil. Y la otra vez que nos la mande y nosotros la canalizamos, pero muy burocrático, muy complicado.

Inmediatamente, el señor **Jiménez Zúñiga** menciona: "Sí bueno, básicamente don Néstor, yo lo que quería decirles es que yo presenté en forma oportuna el…".

Interviene la señora **Villalta Solano** diciendo: "Don Néstor, perdón, con permiso. Nada más tal vez es importante que cerremos el tema anterior, porque ya tengo los señores auditores externos". El señor **Solís** dice: "Tiene usted razón, disculpas".

Seguidamente, la señora **Villalta** menciona: "Entonces voy a pasar a los señores auditores". El señor **Néstor Solís** indica: "Dejemos primero que salga de la duda don Daniel, para no hacer…".

A lo que, el señor **Jorge Jiménez** manifiesta: "Nada más don Néstor, lo que quería es que, en relación a ese informe agregar que el 14 de mayo (del 2026) yo presenté una nota".

Dicho lo anterior, el señor **Solís** acota: "Bueno eso lo podes decir, y minimizamos las intervenciones de parte suya don Daniel, por favor, porque si no se vuelve una polémica y esa no es la idea".

Por lo que, el señor **Jiménez Zúñiga** menciona: "No y para nada, yo estoy a lo que hemos conversado don Néstor, de mejoría, pero sí que evidencia que nosotros hemos intentado los comentarios del informe.

Finalmente, el señor **Solís Bonilla** acota: "Bueno, escuchamos el informe, yo le abro un espacio para que usted haga el comentario, hacemos el comentario y con la independencia de lo que digan ellos, ahí cerramos el tema ¿de acuerdo?". El señor **Jiménez** responde: "De acuerdo, don Néstor".

De seguido, el señor Jorge Daniel Jiménez Zúñiga, atendiendo los comentarios de los señores directores, remitió la plantilla ajustada para el seguimiento y plan de mejora:

BCR	Seguimiento y Plan de Mejora	Código: 29-AD Página 1 de 1 Rige a partir del: 8/9/2021 Vigencia: 06/12/2018

UNIDAD GESTION DEL DESEMPEÑO

CEDULA:	01-0599-0757
NOMBRE:	JIMENEZ ZUNIGA JORGE DANIEL
PUESTO ACTUAL:	20-08 AUDITOR GENERAL BCR PENSIONES S.A
U.E.	1160
OFICINA	AUDITORIA GENERAL OPC

INDICADORES CUALITATIVOS [X] (marcar con X) **INDICADORES CUANTITATIVOS** [X] (marcar con X)

OBJETIVO **¿Qué se quiere mejorar?**	

PLANIFICAR			HACER		VERIFICAR	ACTUAR
Actividad ¿Cómo lo voy a hacer?	**Meta** ¿Qué meta se propone?	**Plan de Acción** ¿Qué voy hacer para lograr la meta?	**Fecha Inicio** ¿Cuándo?	**Fecha Fin** ¿Cuándo?	**Seguimiento (3 meses)** ¿Cómo va?	**Logros obtenidos** ¿Qué logré?, ¿Cómo puedo mejorar la siguiente vez?
Visión Estratégica y cumplimiento de acuerdos ante la Junta Directiva	Cumplir en tiempo y forma con la presentación ante los organos de control y dirección el 100% de todos los informes del SIGIR, requerimientos particulares y trabajos especiales. Durante la vigencia de este plan.	Elaborar y dar seguimiento a la planificación desarrollada con fechas anticipadas de todos los informes, requerimientos particulares y trabajos especiales a presentar ante los organos de control y dirección debidamente aprobados por el mentor del plan.	Mes de junio del 2026	Mes de noviembre del 2026		
Emisión de notas: Mejora en los tiempos	Remitir las notas con los resultados de los estudios de Auditoría en un plazo no mayor a 10 días habiles despues de recibidos. Durante la vigencia de este plan.	Revisar con una periodicidad mínima semanal el sistema GPA y ejecutar la revisión y envío de las notas con los resultados de los estudios de auditoria.	Mes de junio del 2026	Mes de noviembre del 2026		
Seguimiento de Metas: Logro del plan operativo y plan estratégico	Alcanzar la ejecución anual del 100% del plan de auditoria y plan estratégico aprobados por la Junta Directiva. Durante la vigencia de este plan.	Realizar una revisión mensual del plan de auditoria y plan estratégico para determinar su cumplimiento en plazo o gestionar los desvios.	Mes de junio del 2026	Mes de noviembre del 2026		
Programa Expansión sin Límites (PESL): cumplir con la certificación gerencial	Cumplir con las etapas del programa de certificación gerencial PESL, obteniendo una nota mayor al 80%.	Cumplir con la modalidad Virtual, conferencias, videos y audios Cumplir con la modalidad presencial, sesiones de Team Building y coaching	Mes de junio del 2026	Mes de noviembre del 2026		
Sesión Feedback, cierre de plan de mejora con el mentor asignado	Obtener un feedback o puntos de mejora	Al concluir el plan de mejora obtener retroalimentación de las actividades planteadas	Mes de noviembre del 2026	Mes de noviembre del 2026		

Apoyos Requeridos: Mentor de Auditoría General para coaching continuo durante los 6 meses de seguimiento al plan de mejora

Visto con Capital Humano con : Marvin Yohan Vargas Ramírez

Resultado final del plan de mejora

Imagen n.°3. Seguimiento y Plan de Mejora - Unidad de Gestión del Desempeño (2)
Fuente: Auditoría Interna – Gerencia Corporativa de Capital Humano BCR

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

1.- Aprobar la plantilla de seguimiento y plan de mejora para la gestión del desempeño para el periodo 2025, del Auditor Interno de BCR Pensiones, 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 y que se detalla seguidamente:

BCR	Seguimiento y Plan de Mejora	Código: 29-AD Página 1 de 1 Rige a partir del: 8/9/2021 Vigencia: 06/12/2018

UNIDAD GESTION DEL DESEMPEÑO

CEDULA: 01-0599-0757
NOMBRE: JIMENEZ ZUNIGA JORGE DANIEL
PUESTO ACTUAL: 20-08 AUDITOR GENERAL BCR PENSIONES S.A
U.E. 1160
OFICINA AUDITORIA GENERAL OPC
INDICADORES CUALITATIVOS [X] (marcar con X) **INDICADORES CUANTITATIVOS** [X] (marcar con X)

OBJETIVO **¿Qué se quiere mejorar?**						
PLANIFICAR			**HACER**		**VERIFICAR**	**ACTUAR**
Actividad ¿Cómo lo voy a hacer?	**Meta** ¿Qué meta se propone?	**Plan de Acción** ¿Qué voy hacer para lograr la meta?	**Fecha Inicio** ¿Cuándo?	**Fecha Fin** ¿Cuándo?	**Seguimiento (3 meses)** ¿Cómo va?	**Logros obtenidos** ¿Qué logré?, ¿Cómo puedo mejorar la siguiente vez?
Visión Estratégica y cumplimiento de acuerdos ante la Junta Directiva	Cumplir en tiempo y forma con la presentación ante los organos de control y dirección el 100% de todos los informes del SIGIR, requerimientos particulares y trabajos especiales. Durante la vigencia de este plan.	Elaborar y dar seguimiento a la planificación desarrollada con fechas anticipadas de todos los informes, requerimientos particulares y trabajos especiales a presentar ante los organos de control y dirección debidamente aprobados por el mentor del plan.	Mes de junio del 2026	Mes de noviembre del 2026		
Emisión de notas: Mejora en los tiempos	Remitir las notas con los resultados de los estudios de Auditoría en un plazo no mayor a 10 días habiles despues de recibidos. Durante la vigencia de este plan.	Revisar con una periodicidad mínima semanal el sistema GPA y ejecutar la revisión y envío de las notas con los resultados de los estudios de auditoria.	Mes de junio del 2026	Mes de noviembre del 2026		
Seguimiento de Metas: Logro del plan operativo y plan estratégico	Alcanzar la ejecución anual del 100% del plan de auditoria y plan estratégico aprobados por la Junta Directiva. Durante la vigencia de este plan.	Realizar una revisión mensual del plan de auditoria y plan estratégico para determinar su cumplimiento en plazo o gestionar los desvios.	Mes de junio del 2026	Mes de noviembre del 2026		
Programa Expansión sin Límites (PESL): cumplir con la certificación gerencial	Cumplir con las etapas del programa de certificación gerencial PESL, obteniendo una nota mayor al 80%.	Cumplir con la modalidad Virtual, conferencias, videos y audios Cumplir con la modalidad presencial, sesiones de Team Building y coaching	Mes de junio del 2026	Mes de noviembre del 2026		
Sesión Feedback, cierre de plan de mejora con el mentor asignado	Obtener un feedback o puntos de mejora	Al concluir el plan de mejora obtener retroalimentación de las actividades planteadas	Mes de noviembre del 2026	Mes de noviembre del 2026		

Apoyos Requeridos: Mentor de Auditoría General para coaching continuo durante los 6 meses de seguimiento al plan de mejora

Visto con Capital Humano con : Marvin Yohan Vargas Ramírez

Resultado final del plan de mejora

2.- Instruir a la Presidencia y Vicepresidencia de la sociedad elevar la solicitud de que establezca un mentor que colabore con el seguimiento del plan de mejora para la gestión del desempeño para el periodo 2025, del auditor interno de BCR Pensiones, aprobado en el punto 1) anterior, al Comité Corporativo de Auditoría, para lo cual deberá tomar en consideración los comentarios externados en la parte expositiva de este acuerdo.

3.- Dar por conocida la formulación de la plantilla de indicadores individuales para el nivel gerencial, del auditor interno de BCR Pensiones, 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.

En consecuencia, instruir al auditor interno de la sociedad, coordinar una reunión con la Gerencia Corporativa de Capital Humano BCR donde participe la Presidencia de la sociedad, a efectos de valorar los ítems de evaluación, todo lo anterior, de previo a la aprobación de este órgano colegiado de la plantilla que se detalla a continuación:

Plantilla de indicadores individuales para el Nivel Gerencial

Código: 158-AD
Versión: 4
Rige a partir del: 11/11/2022
Vigencia: 10/12/2022

Detalle Evaluación del Desempeño
Nivel Gerencial

Nombre	Identificación
JIMENEZ ZUNIGA JORGE DANIEL	0105990757
Oficina	**UE**
AUDITORIA BCR OPC	43110

No.	Obj. Est.	Indicadores de Alineamiento	Frecuencia	Peso	Meta	Fuente
1.1	1	Evaluar el Porcentaje de Logro de la Estrategia o Plan de Laborales de la Auditoría de BCR Pensiones	Semestral	50,00%	100,00%	Acuerdo
	Peso 50%			**50,00%**		

No.	Obj. Est.	Indicadores de Responsabilidad	Frecuencia	Peso	Meta	Fuente
2.1	3	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	10,00%	10 días hábiles (promedio de todas la notas emitidas)	Sistema GPA
2.2	3	Mejorar en la encuesta de cliente interno para los estudios de Auditoría	Anual	10,00%	>=90	Sistema GPA
	Peso 20%			**20,00%**		

No.	Obj. Est.	Indicadores de Cultura	Frecuencia	Peso	Meta	Fuente
3.2	3	Cumplir con el Programa de Certificación Gerencial	Anual	10,00%	>= a 80%	Universidad SAGO
	Peso 10%			**10,00%**		

No.	Obj. Est.	Evaluación Cualitativa	Frecuencia	Peso	Meta	Fuente
4.1	3	Evaluar las competencias CORE asociadas al perfil del puesto	Anual	20,00%	100,00%	Sistemas de Capital Humano
	Peso 20%			**20,00%**		
			TOTAL	100,00%		

4.- Dar por cumplido el acuerdo tomado en la sesión 10-26, artículo XV, punto 2) del 11 de mayo del 2026.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VIII

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos de la Auditoría Interna,* el señor **Néstor Solís Bonilla**, de conformidad con lo dispuesto en el orden del día, señala que de seguido corresponde conocer el informe sobre evaluación externa de Calidad de la Actividad de Auditoría Interna BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias, S.A. para el periodo 2023–2025, emitido por la firma de auditores externos *Crowe Horwath CR S.A.,* 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.

Para la presentación de este tema se cuenta con la participación, por medio de la modalidad de telepresencia, de la señora Francinne Sojo Mora y del señor Eduardo Cabrera Álvarez, ambos representantes de la firma auditora *Crowe Horwath CR, S.A.*, quienes tienen a cargo la exposición del tema.

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. El señor **Néstor Solís Bonilla** detalla: “Nada más para ubicar que tenemos a la gente externa para la evaluación de calidad de auditoría y nada más para saber si los podemos incorporar. Doña Laura”.

Por su parte, la señora **Laura Villalta Solano**, con instrucciones de la presidencia, detalla: "Don Néstor, en esta oportunidad, en el orden del día, continúa con el punto d.2, correspondiente al informe de evaluación de la auditoría de calidad. Nos acompañan, por parte de la firma de auditores *Crowe Horwath CR, S.A.*, doña Francinne Sojo Mora y don Eduardo Cabrera Álvarez". El señor **Néstor Solís Bonilla** indica: "Los escuchamos".

Por su parte, el señor **Eduardo Cabrera Álvarez** presenta: "Muy buenos días, estimados miembros de la Junta Directiva, del Comité de Auditoría, de la administración y don Jorge Daniel Jiménez Zúñiga, como auditor interno. En nombre de *Crowe Horwath CR, S.A.*, queremos agradecerles a ustedes este espacio para presentar nuestro resultado de la evaluación externa de calidad de la auditoría interna de BCR Pensión Operadora, realizada para el período 2023-2025. Antes de empezar la exposición, quisiéramos considerar algunos aspectos importantes desde el punto de vista metodológico y de gobernanza sobre el desarrollo de este proceso de evaluación."

Lo primero que queremos aclarar —y no sé si esto se está grabando, pero sí es importante para nosotros— es que este proceso fue realizado de manera independiente, objetiva y técnicamente sustentada, conforme tanto a las directrices como a las herramientas que, más adelante, vamos a comentar, emitidas por la Contraloría General de la República (CGR), que son las directrices y herramientas oficiales de dicho órgano.

Segundo, esta evaluación no fue desarrollada bajo ninguna influencia, presión o direccionamiento de ninguna de las partes involucradas; esto incluye a la Junta Directiva, al Comité de Auditoría, a la Administración y a la propia auditoría interna. Es decir, no hubo influencia de ninguno de estos órganos mencionados.

Todo este proceso se llevó a cabo a través de entrevistas, revisión documental y validación de la información con todas las partes interesadas relevantes, incluyendo cuestionarios y preguntas en las que muchos de ustedes participaron. El lunes 4 de mayo de 2026 entregamos el primer borrador.

El lunes 11 de mayo de 2026, don **Jorge Daniel Jiménez Zúñiga** nos solicitó un plazo para poder hacer el descargo. Aunque el tiempo ya había vencido, le otorgamos plazo hasta el jueves 14 de mayo de 2026. Posteriormente, el viernes 22 de mayo de 2026, procedimos a emitir el informe final, de acuerdo con la apreciación del equipo. Allí incorporamos ajustes de precisión, contexto y redacción, de manera que quedara claramente expuesta la gestión de la auditoría interna y se evitaran interpretaciones sobre una eventual ausencia de procesos o mecanismos. Aclarado esto, pasamos a la presentación propiamente dicha.

La evaluación se orientó principalmente a cinco objetivos. El primero es emitir una opinión independiente sobre el grado de cumplimiento normativo aplicable a la actividad de la auditoría interna, según las herramientas y directrices de la Contraloría. El segundo consiste en evaluar la calidad y eficiencia de la función de auditoría interna, desde una perspectiva tanto formal como sustantiva, lo cual es fundamental en este caso.

El tercero es identificar oportunidades de fortalecimiento y mejora continua para el proceso de auditoría interna; el cuarto, valorar el aporte estratégico y la generación de valor de la auditoría interna; y el quinto, incorporar algunas referencias de mejores prácticas internacionales, como las NOGAI (Normas Globales de Auditoría Interna), que

mencionaremos más adelante, aunque no constituyen la fuente principal sobre la cual realizamos toda la valoración.

Es importante señalar que esta evaluación externa de calidad de la auditoría interna, de acuerdo con las directrices de la Contraloría General de la República, no es obligatoria por la cantidad de funcionarios que tiene el Departamento de Auditoría Interna, ya que estas evaluaciones aplican para equipos de auditoría de ocho o más integrantes. Sin embargo, fue promovida por la Junta Directiva como parte de un proceso de mejora continua y de fortalecimiento de la función de auditoría interna, así como del control interno y la gobernanza (ver imagen n.°1).

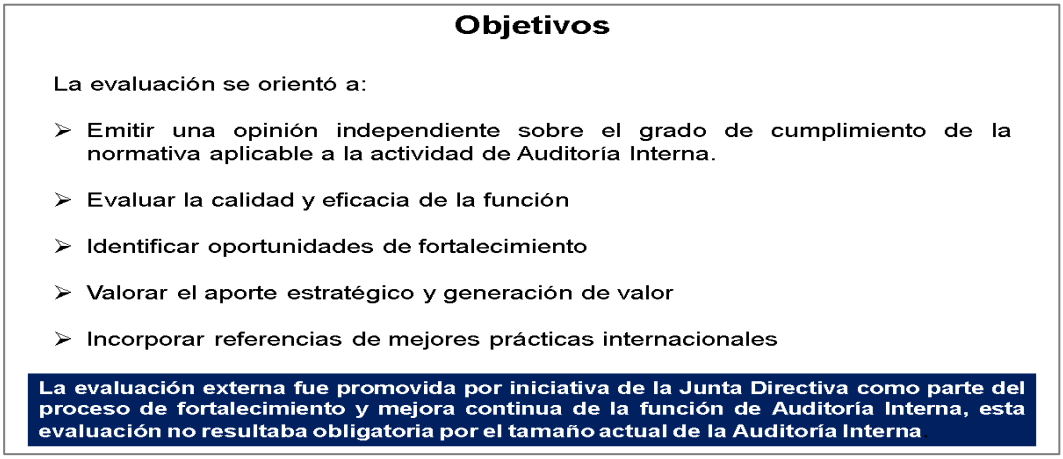


Imagen n.°1. Objetivos
Fuente: Auditoría Crowe Horwath CR, S.A.

Como marco de referencia, aquí si hacemos referencia ya propiamente a lo que son las directrices propias que nos da el marco de referencia, que es la directriz R-CO-33-2008 que es una directriz para la autoevaluación anual y evaluación externa de la calidad de la auditoría interna, lo que es la *Ley (General) de Control Interno*, la Ley 8292, que es conocida por todos. Lo que son las normas de la Contraloría General de la República, para lo que es el ejercicio de la auditoría interna del sector público, lo que son *Normas generales de auditoría para el sector público* y como referencias que hicimos mención, lo que son las Nogai, pero como un tema básicamente de incorporación como normas globales de auditoría interna, como un marco de referencia (ver imagen n.°2).

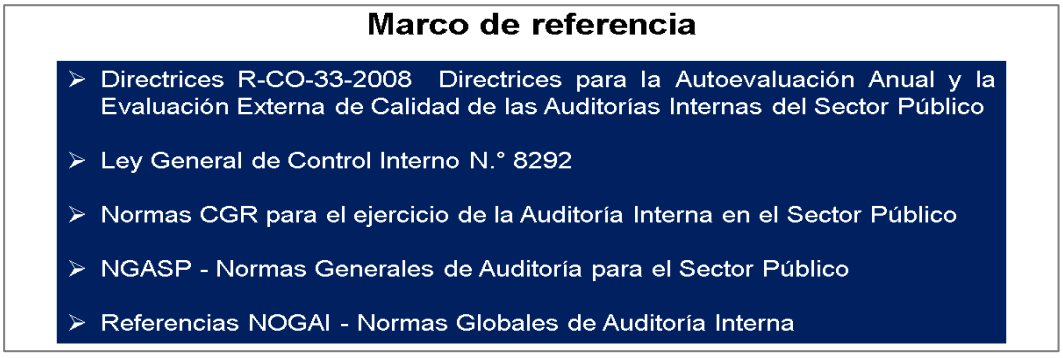


Imagen n.°2. Marco de referencia
Fuente: Auditoría Crowe Horwath CR, S.A.

Acá importante, dentro del alcance de la metodología, como ustedes podrán ver acá (ver imagen n.°3), el alcance, como bien les indicamos, el periodo es del 2023 al 2025 y aquí están los cuatro ámbitos de evaluación que define la Contraloría General de la República, que tiene que ver con los atributos que, básicamente, se refiere a esas características, esas competencias, esas condiciones estructurales que tiene que tener la función de la auditoría interna para que pueda operar de manera independiente, objetiva y de calidad lo que es la parte de administración de la actividad de la auditoría interna, que aquí básicamente se refiere a la forma en que la auditoría interna planifica, ejecuta, supervisa y da seguimiento oportuno a sus trabajos y recursos.

El tercer eje es el valor agregado, que este se refiere a esa capacidad que tiene que tener la auditoría interna para contribuir al fortalecimiento del control interno institucional, lo que es la gestión de riesgos y lo que es la gobernanza para la toma de decisiones institucionales por parte de la administración activa; y el cuarto ámbito de evaluación que establece la Contraloría, es la parte de la percepción, que aquí este se refiere a esa valoración de esas partes interesadas sobre lo que es la calidad, la utilidad, la oportunidad y la efectividad de la auditoría interna. Y entonces acá esa percepción no solamente es de la Junta Directiva, también es del Comité de Auditoría, de la Administración activa, que es la Gerencia General y todas las partes en las cuales de una forma u otra la auditoría interna y su evaluación, y el mismo personal de auditoría interna como tal.

Como procedimiento, como ustedes ven acá, ya los indiqué revisión documental, entrevistas, encuestas, cuestionarios, revisión de todo lo que es la forma en la cual esos informes son llevados a cabo por la auditoría interna y cómo se documentan en sus papeles de trabajo las actas y antecedentes institucionales, no solamente las actas de Junta Directiva o del Comité, sino también, comunicaciones de los entes regulatorios como la Supen (Superintendencia de Pensiones), en este caso.

Bueno aquí como ya le mencioné, todos la Junta Directiva, el Comité, la alta Administración, las áreas auditadas y el personal de auditoría interna, y las referencias como las Nogai y las buenas prácticas y todo el enfoque basado en riesgos que es fundamental acá.

Esto como le mencioné, el período 2023-2025 son las herramientas que nos piden la Contraloría General de la República y las directrices, y adicionalmente, eso está dentro del informe, hay unos anexos donde está justamente esos anexos que piden las herramientas de como plan de mejora como lo que es el cumplimiento normativo y lo que es la percepción, hay unos anexos en los cuales ustedes tienen acompañado el informe de manera tal que ustedes pueden ver lo que de una forma u otra tiene que la auditoría interna poner en práctica en base a esas oportunidades de mejora".

Imagen n.°3. Alcance y metodología del trabajo
Fuente: Auditoría Crowe Horwath CR, S.A.

Continúa comentando don **Eduardo Cabrera**: "Bueno, como resultado global, fíjense en que esto quizá puede ser interpretado, para algunos, como deficiente; para otros, puede estar dentro de los parámetros. Aquí, yo creo que lo más importante es esta percepción, este resultado global que es la herramienta que nos da la Contraloría General de la República, de acuerdo, con esas normas de atributos y normas de desempeño que debe tener la auditoría interna y que refleja esa parte formal y organizativa, de todo lo que son las políticas y herramientas que, de una forma u otra, nosotros consideramos para la parte del atributo y el desempeño de la auditoría interna.

Acá, este resultado en cuanto a las normas de tributo fue un 79 %, en cuanto a las normas de desempeño un 68 %, sin embargo, aquí hay algo muy importante que mencionar, que no hay un tema de incumplimiento, que la herramienta sí nos indica que, si hubiese un tema de incumplimiento por parte de la auditoría interna, eso tiene que reflejarse en el informe como un incumplimiento.

Y aquí no hay incumplimiento, aquí lo que hay son oportunidades de mejora, nuevas oportunidades de mejora, esto hace que esos aspectos destacados que tiene que ver con la base formal de cumplimiento, la metodología, políticas y procedimientos que tiene definido la auditoría interna. El equipo que tiene la auditoría interna es un equipo con experiencia institucional, conocimiento del negocio, hay avances en herramientas tecnológicas de automatización, pero todavía hay oportunidades de mejora que lo vamos a ver más adelante, y hay un sistema de seguimiento de reporte que está documentado institucionalizado.

Sin embargo, existen brechas y estas brechas son las oportunidades de mejora que tiene que tener la auditoría interna, en cuanto lo que es la ejecución del plan anual, en lo que es la profundidad técnica en áreas críticas, considerando que este es un negocio en el cual las inversiones, los riesgos financieros es la parte crítica de una operadora de pensiones, entonces aquí, tiene que haber profundidad técnica en esos informes, en esa manera y en la

cual, la auditoría interna profundiza en lo que son las inversiones y los riesgos financieros, que lo vamos a ver un poco más adelante con más detalle.

Lo que es la parte de la supervisión técnica y control de calidad, hay parte de la brecha que se encontraron, como oportunidad de mejora, todo lo que es el enfoque basado en riesgo y la priorización y el valor agregado estratégico y percepción de oportunidades, que esto no es algo que nosotros lo hagamos subjetivamente hubo, como les digo, cuestionarios, evaluaciones que fueron utilizados y que de una forma u otra se encontraron brechas. Por lo cual entonces aquí, importante, como le mencioné, esto mediante la herramienta no encontramos nosotros algún tema de incumplimiento, pero si oportunidades de mejora, que son nueve oportunidades de mejora que nosotros las ponemos dentro del informe y que más adelante lo vamos a ver (ver imagen n.°4).

Imagen n.°4. Resultado global
Fuente: Auditoría Crowe Horwath CR, S.A.

¿Cuáles son las fortalezas principales que tiene el área de auditoría interna actualmente? Bueno, aquí observamos que tiene una estructura, un marco formal, metodología, documentación, el equipo tiene experiencia en lo que es el negocio, en lo que son las herramientas en seguimiento y automatización, y existen normativas, existe una planificación anual basada en riesgos, existen políticas y procedimientos. Como les mencioné, el equipo tiene experiencia y conocimiento del negocio, consideramos que un equipo comprometido y dedicado dentro de lo que nosotros vimos, no solamente en las entrevistas, sino en los cuestionarios.

Tiene herramientas de seguimiento efectivo como como el GPA que es una herramienta que ellos utilizan para la gestión y seguimiento, hay reportes periódicos que ellos pueden utilizar de manera oportuna y seguimiento sistemático de recomendaciones. Hay temas de cumplimiento formal y de disciplina operativa, al menos en todo lo que es la parte documental, hay informes que se realizan, hay procesos internos estandarizado y hay algunos avances tecnológicos en la innovación que están usando ya, algunos temas de ACL -Analíticas en auditoría, algunas automatizaciones y alguna incorporación en lo que es la parte de auditoría continua de analítica de datos.

Esto sí, de manera incipiente, que sí hay una parte de actualización de mejoras que lo vamos a ver más adelante también, y entonces como estas fortalezas, de una forma u otra, vemos nosotros que hay una base sólida que en la cual la auditoría interna se puede fortalecer, puede fortalecer para la institución ese valor agregado y esa contribución estratégica, como función la auditoría interna para la institución (ver imagen n.°5).

Imagen n.°5. Principales fortalezas identificadas
Fuente: Auditoría Crowe Horwath CR, S.A.

Aquí entonces sí ya agregamos nosotros estas nueve oportunidades, ustedes ven acá que aquí están las nueve enumeradas (ver imagen n.°6), nosotros la priorizamos de las que son altas de impacto y de atención prioritaria, aquellas que son de atención media alta que son con impacto significativo y de atención necesaria, y aquellas que son de prioridad media con impacto moderado y atención programada que quizás no tenga mayor impacto.

¿Pero dónde vemos estas oportunidades mejora? La ejecución oportuna del plan e informe, aquí hay temas de ajustes operativos, la oportunidad preventiva en la ejecución y presentación de los informes, de nada sirve que el informe se presente fuera de la fecha, ya cuando no se tiene esa oportunidad para la administración, para poder hacer prevenciones de manera oportuna.

El tema de la auditoría de inversiones, esto es clave, es fundamental todo lo que es la parte de la profundidad técnica, la validación de modelos, estimaciones, supuestos clave o más aún que ahorita la administración está hacía ya inversiones en el exterior, con instrumentos en el exterior, esto hace que tenga que haber en mayor profundidad técnica, tiene que haber procesos más asociados de los límites regulatorios, todos los temas de indicadores financieros, eso tiene que estar dentro de esos procesos de profundidad técnica que tienen que tener la auditoría en los procesos de auditoría e inversiones.

La parte de liderazgo y supervisión, hay que fortalecer la supervisión técnica, lo que es la revisión de calidad y el desarrollo de competencia del personal, porque si bien es cierto, el personal es muy valioso, tiene mucho tiempo, también requieren de ciertos fortalecimientos y competencias, como principalmente en estos temas de auditoría de inversión, temas de auditoría continua, en otros temas de analíticas de datos que más adelante también lo vamos a estar viendo.

El enfoque basado en riesgos acá es muy importante mejorar todo lo que es la parte de identificación, evaluación y priorización, en esa dinámica de todos los riesgos institucionales por parte de la auditoría interna. En el aspecto de seguimiento de las recomendaciones, aquí nosotros vimos oportunidades de mejora en cuanto a lo que es el fortalecimiento de ese seguimiento oportuno, que esté documentado y que esté efectivo esas recomendaciones que se emiten de los distintos informes, bien sea de la auditoría interna, bien sea de los entes regulatorios o bien sea de la auditoría externa, entonces todo este proceso de seguimiento de recomendaciones muy importantes por parte de la auditoría interna.

Lo que es la parte de analítica de datos de auditoría continua, aquí sí hay que ampliar todo ese uso de analítica de datos, automatización, monitoreo continuo, procesos de riesgo. Aquí creo que hay una oportunidad muy importante, la auditoría interna cuenta que es algo que muy poco común, que vea uno en un departamento de auditoría interna, contar con dos profesionales de TI, ustedes tienen dos profesionales de TI. Bueno, que hay que aprovecharlo y hay que ampliar todo ese el conocimiento y todo lo que es esos profesionales, para llevarlo a analíticas de datos en todo el equipo, no solamente ellos dos, sino todo el equipo de auditoría tienen que ir hacia esto que es mejora continua.

El posicionamiento estratégico, todo lo que es incrementar el valor agregado y el aporte estratégico de la auditoría interna para la toma de decisiones, aquí también es un aspecto importante que nosotros consideramos como oportunidad de mejora, también para lo que es la parte de la auditoría interna. La gestión de recursos y talento, aquí no solamente fortalecer el talento y la asignación de recursos y la retención de capacidades claves, también esto se considera también con el tema de sucesión del auditor interno, también que hay que fortalecer todo esto y esto amerita que también se revise lo que es el *Reglamento de la auditoría interna* para fortalecer también esto dentro de lo que es la gestión de recursos y de talento.

Y la capacitación especializada que como ya le mencionamos acá, hay que desarrollar este competencias técnicas en esas áreas críticas que justamente es donde hay que fortalecer la parte de auditorías de inversiones, en la parte de riesgo, de auditorías continuas, todo este proceso hay que fortalecerlo y esto nosotros acá, esto está dentro del plan de mejora, dentro de la herramientas y estos son las oportunidades que de una forma u otra van a fortalecer la calidad, la oportunidad y el valor estratégico de la auditoría interna y esto va a contribuir de una forma u otra, a lo que es la gestión de riesgos, al mejoramiento del fortalecimiento del control interno y los objetivos institucionales (ver imagen n.°6)”.

Imagen n.°6. Principales oportunidades de mejora
Fuente: Auditoría Crowe Horwath CR, S.A.

En otro orden de ideas, el señor **Cabrera** detalla: "Aquí hacemos un apartado en lo que es la evaluación de la auditoría en inversión y gestión de riesgos, esta es la parte que ya lo mencionábamos como parte crítica de oportunidad de mejora, pero aquí lo afinamos un poco más para entenderlo y que ustedes mejor que nadie lo conocen, aquí en qué esperamos de la auditoría interna de esas revisiones, bueno, los límites, verificación de cumplimientos de límites normativos y aprobados, indicadores, revisión de seguimiento de indicadores de desempeño de riesgo, metodología que evalúe metodologías para gestión de inversiones, que tengan revisiones de controles claves asociadas a esos procesos de inversión.

Por lo cual entonces aquí, tiene que haber mayor profundidad sustantiva para fortalecer todo lo que es el análisis técnico sustantivo de las inversiones y sus componentes, lo que es la parte de validación sistemática de modelos que, de una forma u otra, hay que implementar procesos formales de validación, *backtesting*, modelos utilizados como como VaR o cualquier otro modelo que se utilice en lo que es la parte de supuestos de prueba de sensibilidad, evaluación de riesgos y entorno en profundidad, todo lo que es la parte de evaluación integral del perfil de riesgo, aquí es muy importante entonces profundizar los portafolios, la naturaleza crítica de la administración de esas inversiones.

En el proceso de auditoría interna, entonces aquí es importante también, considerar los esquemas de los esquemas de auditoría continua, los monitoreos, todo lo que tiene que ver con automatizaciones que sean de variables críticas en los procesos de inversiones. Y en la parte de mayor análisis técnico, tiene que ver con un tema de ampliar el análisis técnico sobre estrategia, mercados emisores y factores macroeconómicos.

Aquí muy importante, entonces también esas estrategias de inversión, esa concentración, esa exposición que puede tener o comportamiento de portafolio, condiciones de mercado o riesgos inclusive emergentes, que pudieran afectar el contexto de las inversiones y que la auditoría interna tiene que, dentro de su proceso considerarlo. Por lo cual entonces aquí, la auditoría interna sí evidencia que hay avances técnicos, pero existen oportunidades para consolidar ese enfoque que sea más robusto, sistemático y proceso de alta complejidad financiera, porque lo requiere una institución como BCR Operadora, por todos los fondos que

maneja, se requiere que se profundicen estos aspectos de riesgo clave para la institución (ver imagen n.°7).

Imagen n.°7. Evaluación de auditoría en inversiones y gestión de riesgos
Fuente: Auditoría Crowe Horwath CR, S.A.

La parte de liderazgo, supervisión y gobernanza, vean ustedes que aquí la auditoría interna, aquí le hacemos referencia al modelo de las tres líneas, todos lo conocemos de una forma u otra y vemos la importancia en lo que es la auditoría interna dentro de esa tercera línea, lo fundamental que es no solamente con, esa relación de dependencia directa con el órgano de gobierno, bien sea de la Junta Directiva o del Comité de Auditoría, sino también con la Gerencia General y con todo lo que es la parte de aseguramiento externo, auditoría externa, Supen (Superintendencia de Pensiones) esto es muy importante, ese liderazgo y esa supervisión, esa gobernanza de la auditoría interna.

Por lo cual, entonces aquí nosotros consideramos en esta evaluación específica del liderazgo, supervisión y gobernanza, consideramos lo que son las actas de Junta Directiva, las actas del Comité Corporativo de Auditoría, las entrevistas que tuvimos con las distintas áreas tanto de la primera línea de defensa, como de la segunda línea, estuvimos con oficial de cumplimiento, de riesgo, estuvimos con el área financiera, estuvimos con la gerencia general, revisamos los oficios de la Supen, vimos antecedentes institucionales también acá, que fueron considerados también dentro de esto.

Y entonces aquí, hubo aspecto justificado en oportunidades de mejora en cuanto a lo que es la supervisión, en lo que la percepción de oportunidad de los informes, como ya lo indicamos anteriormente, en la necesidad de fortalecer ese posicionamiento estratégico de la auditoría interna y esa relación funcional que tiene que tener la auditoría interna con los órganos de dirección, esto es muy importante porque estas oportunidades de mejora se relaciona principalmente en ese fortalecimiento, ese liderazgo y esa supervisión y gobernanza que tiene que tener la auditoría interna y que, como repito, esto no puede verse como un incumplimiento, si no tenemos que ver como un proceso de madurez. Y esto es muy importante, que veamos esto como un proceso de fortalecimiento institucional y de madurez de la función de la auditoría interna, para que entonces esto se vea… y beneficia a lo que es la institución (ver imagen n.°8)".

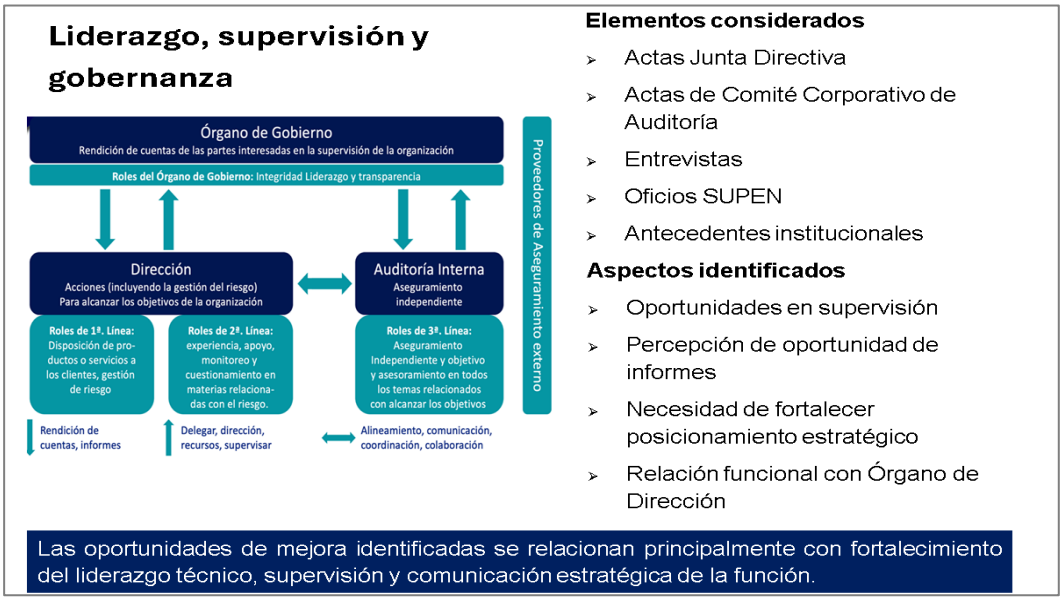


Imagen n.°8. Liderazgo, supervisión y gobernanza
Fuente: Auditoría Crowe Horwath CR, S.A.

Adicionalmente, comenta don **Eduardo**: "Bueno, ya aquí entramos a lo que es el resultado de percepción, que veamos que estos son cuestionarios, que nosotros aplicamos de acuerdo a las herramientas que nos da la Contraloría General de la República, para cada uno de lo que se le aplicó el cuestionario a la autoridad superior, a las áreas auditadas, y cuando hablamos de autoridad superior es Junta Directiva y Comité de Auditoría, en las áreas auditadas que tuvimos el área de TI, tuvimos el área de Cumplimiento, el área de Riesgo, las áreas financieras, el personal de auditoría interna.

Entonces vean ustedes acá (ver imagen n.°9) que, de acuerdo a la percepción muchos de esta valoración que tienen que ver con temas relevantes de organización, de metodología, de planificación, de procesos formales que establece la auditoría interna y cómo lo percibe tanto la Junta Directiva, como el Comité de Auditoría, como las áreas auditadas y el personal de auditoría interna, vemos acá que de una forma u otra un 26 % no estuvieron de acuerdo, un 36 % estuvo parcialmente de acuerdo, algunos estuvieron en desacuerdo, otros no opinaron o no dijeron que no aplicaban, pero principalmente en esto, vemos que hay una debilidad en ese valor agregado estratégico y de oportunidad, que tiene que tener la auditoría interna para el órgano superior, lo que son las partes auditadas, también vemos que si bien hay una buena ejecución operativa de una forma u otra, también hay oportunidades y debilidades en cuanto a lo que es la ejecución operativa y reconocimiento interno de la función de auditoría interna.

Por lo cual, entonces aquí, la auditoría interna tiene que fortalecer ese valor agregado estratégico y la oportunidad de la auditoría interna, porque ya el personal de auditoría interna el 84 % estuvo de acuerdo, otro considero que no aplicaba en algunos casos, pero en todo caso la percepción tenemos que verla enfocándola en que la auditoría interna debe dar un valor agregado y este resultado de la función presenta oportunidades y esto tiene que ver con esa profundidad técnica, con esa supervisión, con esa oportunidad, ese enfoque basado en

riesgo, el tema de auditoría continua, lo que es la auditoría de inversión y la generación de ese valor estratégico que tiene que dar la auditoría interna para toda la organización.

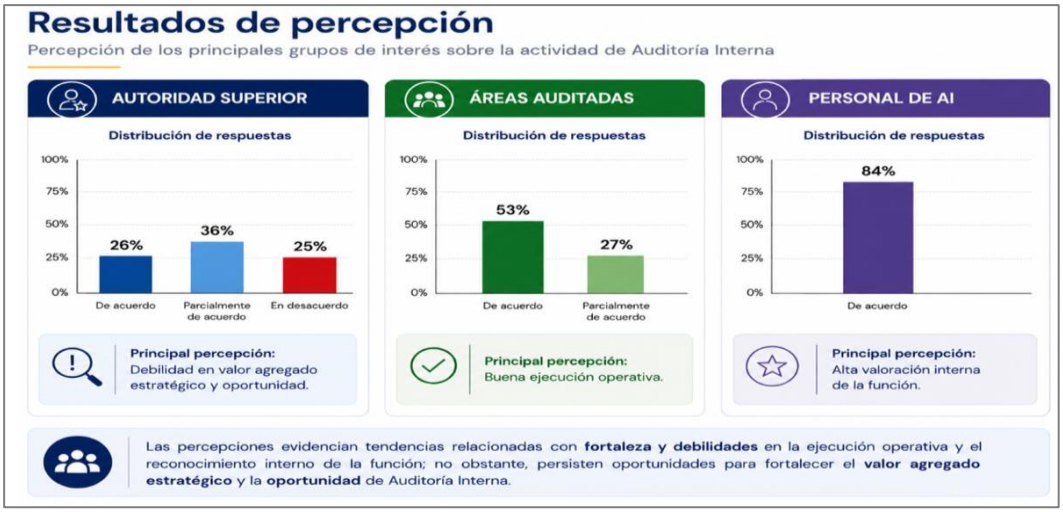


Imagen n.°9. Resultado de percepción
Fuente: Auditoría Crowe Horwath CR, S.A.

Como conclusión y siguiente paso, vemos acá que en la auditoría interna del BCR OPC presenta una base formal sólida de cuando organización cumplimiento, tiene personal con experiencia, conocimiento institucional, tiene avances en herramientas metodológicas. Sin embargo, hay oportunidades de mejora, como ya lo mencionamos anteriormente, la parte de la profundidad técnica es clave, la parte de la supervisión, la parte del enfoque basado en riesgo, el valor agregado en la estrategia, todo lo que es la auditoría continua, el posicionamiento que debe tener la auditoría interna como tercera línea ante el órgano de dirección, e importante lo que ya mencionamos de las inversiones también.

Con lo cual entonces, el fortalecimiento de estos elementos va a permitir que la función de la auditoría interna vaya madurando, que vaya alcanzando al menos en su siguiente etapa esa percepción de ese 74 % hay que establecerse una meta y llegar a un 85 % o un 90 %, e ir por fortaleciendo esa madurez, ese enfoque preventivo y esa capacidad de generación de valor institucional.

Por lo cual entonces, aquí nosotros como siguiente paso, primero es la validación del informe final, que como ya lo nosotros le dijimos, ya nosotros recibimos el descargo de don Jorge Daniel, el auditor interno, nosotros lo revisamos el equipo técnico, no solamente doña Francinne, todo el equipo que forma parte de la calidad de la firma, incluyendo mi persona, consideramos algunos temas más de forma que de fondo, en el último borrador que le hicimos llegar, pero en esencia, las nuevas oportunidades de mejora se mantienen y lo que es nuestra valoración de acuerdo a la herramienta también.

Por lo cual entonces aquí lo que quedaría es que ustedes terminen de validar el informe final, que don Jorge Daniel le dé el visto bueno, y ya para nosotros ese debería ser el informe final, la aprobación del plan de mejora que está dentro de los anexos, da seguimiento periódico a esa implementación de esas acciones en plan de mejora de la auditoría interna y el monitoreo que tiene que tener la Junta Directiva y el Comité para ver si esos avances y esos

resultados están logrando, dar ese cumplimiento a los objetivos institucionales. Estos pasos son fundamentales para asegurar una gestión efectiva de todo lo que son las oportunidades de mejora y fortalecimiento continuo de la función de la auditoría interna.

Y como ya lo mencionamos este anteriormente, todas esas oportunidades de mejora fueron identificadas y están incluidas dentro de ese plan de mejora elaborado bajo la herramienta H-10 de la Contraloría, que forma parte integral del informe y que le permitirá a ustedes dar seguimiento a esas acciones de fortalecimiento, de momento no sé, si doña Francinne si tienes algún comentario final, esto sería la presentación, perdone que sea ahí un poquito rápido por el tiempo, pero creo que igual nosotros se la vamos a compartir (ver imagen n.°10).

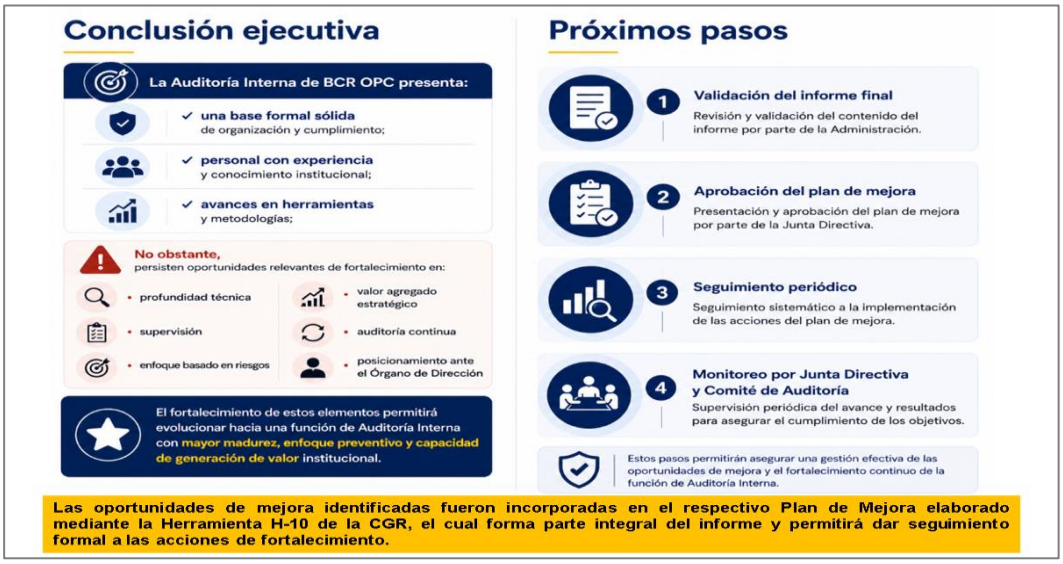


Imagen n.°10. Conclusión ejecutiva
Fuente: Auditoría Crowe Horwath CR, S.A.

Por su parte, la señora **Francinne Sojo Mora** acota: "Solamente quisiera agregar a lo que ya en detalle expuso don Eduardo, que dos cosas puntuales, uno reconocer la iniciativa de la Junta Directiva de hacer esta evaluación, me parece que es un ejercicio de madurez también de la organización en su conjunto, considerando que no es una evaluación obligatoria de acuerdo a las normas de la Contraloría, sino que es un ejercicio voluntario buscando ese proceso de mejora continua, eso me parece que es un ejercicio, de mucha madurez institucional, número uno.

Y número dos, que responde, en todos sus extremos, a la aplicación metodológica de las herramientas de la Contraloría y así está disponible en todos los documentos que hemos preparado y que soportan los resultados que les hemos compartido esta mañana. Dicho eso, estamos atentos don Néstor, si hubiera algún comentario o alguna aclaración".

Al respecto, el señor **Fernando Víquez Salazar** dice: "Muchas gracias don Eduardo, doña Francine y me parece que el informe es muy bueno realmente, me parece que abarca la preocupación que tenemos, en esta Junta Directiva, en relación con la función de la auditoría, no solo del auditor corporativo, sino también del equipo. De alguna manera, los

resultados deberían de ser la base para planear, no solo en cuáles áreas deberíamos de evaluar a la auditoría, en este caso y del auditor, sino también para el plan de mejora del trabajo que tiene que hacer el auditor y el equipo.

Entonces, me parece que es fundamental, precisamente para el tema que estábamos viendo ahora con el auditor, que tiene que ver con su propio plan de mejora, pero también con el tema de cómo evaluar al auditor en particular y me parece que es un *roadmap* buenísimo para que nosotros podamos tener que la auditoría lo tome como un insumo, don Jorge Daniel, para hacer realmente el plan y poner énfasis en aquellas cosas que se consideran debilidades.

Ojo que este trabajo tiene, en mucho, un tema de percepción y si don Eduardo nos presentara el informe unas filminas atrás que no es necesario, pero tal vez me refiero a ellas. Cuando uno ve los temas de percepción, realmente queda preocupado porque la percepción, nosotros no tenemos la fineza que tiene realmente la gente que está en el campo de batalla, para tener esa percepción, pero cuando uno ve la percepción general no es buena. Yo entiendo que no hay un tema de incumplimiento regulatorio, pero BCR OPC maneja no sé cuánto un 25 % del ahorro preventivo previsional en su ROPC (Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias) y los fondos voluntarios del país.

Y en ese sentido, algunos de los temas que se mencionan aquí, sobre todo el tema del encuentro de debilidades en los temas de inversiones y ese tipo de cosas, me parece fundamental que lo podamos, no solo considerar como parte de este informe, me parece que es valiosísimo que nosotros podamos tomar en cuenta esos temas porque ahí, las fallas son fundamentales desde la perspectiva de lo que estábamos hablando también, que tiene que ver con tasas de reemplazo y nuestra obligación para con los afiliados, entonces la preocupación y la principal conclusión que tengo yo de esto, es que sí tenemos mucho que mejorar a pesar de que tenemos cosas buenas.

Esta es una institución que tiene muchísimos años, tiene muchas cosas buenas y formales, ustedes los ponen ahí, entre las fortalezas que ustedes presentan, que a mí me agrada mucho verlas, están todos los temas sistemáticos de seguimiento y otras cosas que tenemos como modelo de negocio en el Banco y de seguimiento de esta Junta Directiva. Pero hay unos temas que tienen que ver muy específicamente con el tema que tiene que vigilar auditoría y que son fundamentales para el buen desempeño del negocio y que eventualmente para lograr darle el valor agregado que están buscando nuestros afiliados en la operadora, me parece que es fundamental que nos enfoquemos en las cosas que ustedes ponen ahí.

Entonces, yo agradezco un informe, me parece que el informe desnuda, en mucho, lo que ya nosotros veníamos pensando que podía estar sucediendo en la auditoría, creo que sin que sea necesariamente una llamada de atención para el equipo, sí hay preocupaciones desde el punto de vista de percepción, porque yo creo que la percepción al ser subjetiva, si fuera mucho más objetiva, con mucho mejores elementos de parte nuestro tal vez hubiera salido peor, no lo sé.

Pero, en términos generales, me parece que el trabajo es un trabajo muy valioso, me alegro de que lo hayamos gestionado y me alegro de que ustedes hayan hecho el trabajo con el profesionalismo que los caracteriza, entonces yo agradezco y me parece que tenemos

aquí una base para el trabajo, ya dije en las áreas no solo para el auditor, para la auditoría y también para la gente de Capital Humano y del Comité de Auditoría, que deberían de conocer esto *para poner los puntos sobre las íes*, y la misma administración, estar tranquilos de que las cosas se están haciendo bien. Entonces, para eso tenemos esa tercera línea de defensa que es la auditoría y nos parece que tenemos que reforzarla de acuerdo a lo que nos dice este informe. Entonces, muchas gracias".

En el mismo orden de ideas, la señora **María del Pilar Muñoz Fallas** acota: "Muy buenos días para ustedes, señores auditores. Yo tengo dos consultas principales, a mí una nota de un 74 % no me satisface para una organización como esta OPC como bien lo describió don Fernando, que maneja miles de millones de ahorro de los costarricenses, yo quisiera tener su consideración, en general, en donde ubicar una nota como esta para tipo de organización, porque yo sé que hay oportunidades de mejora, que ustedes las han venido señalando en el informe, pero me desubica un poco esta nota.

Si uno lo compara con una nota de estudiante, digamos que apenas estoy pasando, no estoy en el límite inferior, pero apenas estoy pasando el examen. Entonces me gustaría esa consideración enfocándola en una organización como es la OPC y como es el Conglomerado Financiero BCR, que es un Conglomerado sistémico, para mí es la primera consulta hacia ustedes.

Y la segunda, tiene que ver con los instrumentos utilizados y ahí también quisiera entender bien estos instrumentos utilizados, porque como directora y hablo en nombre propio, yo siempre me he quejado un poquito de este instrumento de la Contraloría General de la República, porque es como un cajón, es sí o no, y algunas cuestiones uno tiene que responder no lo sé y explicar por qué, uno no responde si lo califica bien o lo califica mal. Porque siempre lo he visto como muy cajonero, discúlpeme el término que estoy utilizando, entonces cuando a mí me hicieron llegar eso, yo dije, pero cómo otra vez este instrumento y entonces, no comprendo muy bien, si los demás instrumentos complementan las posibles deficiencias que puede tener este de la Contraloría. Entonces, muy puntualmente son esas dos inquietudes, por favor".

Inmediatamente, la señora **Sojo Mora** responde: "Tal vez don Eduardo, me adelanto y vos complementas. Doña María del Pilar, buenos días y muchas gracias por su pregunta, efectivamente la calificación finalmente pondera no la determinamos nosotros, viene de un ejercicio ponderado que sale de las mismas herramientas de la Contraloría.

Sí, el BCR Operadora administra volúmenes muy importantes, hay una responsabilidad pública altísima, dentro de un Conglomerado Financiero sistémico, sí, en realidad nuestra consideración más allá de la nota que sale de la herramienta, es que se necesita mejorar y se necesita subir esa nota, efectivamente, comparto esa posición.

¿De qué manera? Bueno, ahí está la hoja de ruta, como dijo don Fernando, clasificada en grados de atención prioritaria de riesgos, porque se representan riesgos tal vez altos, riesgos medios altos y riesgos medios, ahí hay una hoja de ruta importante para seguir, para poder trabajar en ese sentido.

Con respecto a las herramientas de la Contraloría, pues sí, tal vez son herramientas que tienen sus años y su estilo y ya los tiempos han cambiado, eso también es

cierto. Sin embargo, las encuestas de percepción es uno, solamente uno de los instrumentos, nosotros revisamos una base documental grandísima, desde todo el marco institucional de la auditoría interna, su programación y ve que son 2023-2025, o sea, no fueron los últimos tres documentos que hay circulados, o sea, es una base documental consistente, amplia que los estudios de percepción, lo que usted contestó es uno más de los documentos que revisamos, pero sí, la revisión es muy integral.

Ahora, lo quiero también complementar con lo siguiente, nosotros le dimos y esto no está necesariamente en las bases de la Contraloría, en las metodologías, le dimos un énfasis hacia inversiones, le dimos un énfasis hacia el proceso de evaluación de riesgos, porque consideramos que son los procesos sustantivos de la entidad y, entonces en ese sentido, nos fuimos a ver todo el marco general de la Contraloría y queremos un énfasis especial en esto, porque esto es lo que realmente podría marcar una diferencia, en este ejercicio de aseguramiento y prevención que da la auditoría interna.

Nos parece que estamos -y volviendo, me gustó mucho como don Fernando lo planteaba, que esto es una hoja de ruta- en un momento muy importante, históricamente y en la práctica profesional en general nos incluimos nosotros, donde a través de toda la tecnología y las herramientas de inteligencia artificial, los auditores estamos unos más adelante que otros, pero todos estamos en este proceso de incorporarnos, para enlistarnos en estas técnicas de inteligencia artificial, sacar provecho porque definitivamente es hacia lo que vamos y esto nos va a permitir eficiencias importantes, profundidades muchísimo mayores y, en definitiva, una orientación hacia un proceso de auditoría continua que tanto lo recalcó don Eduardo, muy enfocada hacia riesgo. Creo que es un momento importante para aprovechar todo eso e incorporarlo con herramientas de esta naturaleza y realmente fortalecer la gestión, eso era".

Sobre el particular, la señora **Muñoz Fallas** añade: "De acuerdo con esa ruta de trabajo que mencionaba don Fernando, y de la experiencia que ustedes tienen, qué recomendación podrían darle a este órgano director de en cuánto tiempo podría cubrirse esta ruta de trabajo, porque es que hay temas muy importantes que ustedes bien lo pusieron de prioridad alta media y tal vez baja. Pero para tener una idea, porque es que no queremos extendernos, que nos presenten un plan de trabajo sumamente amplio, de tal manera que ya cuando vamos a terminar ya casi que hay que volver a empezar porque esto va muy rápido. Entonces, con base en la experiencia que ustedes tienen, qué podrían recomendarnos a nosotros de que el plazo aceptable, para que se cubra esto, sea un *x* número de meses o no sé, por favor, como una orientación".

De lo anterior, el señor **Eduardo Cabrera** responde: "Sí, buenísima la pregunta. Y justamente dentro del anexo del H-10, que es el plan de mejora, creo que es el anexo dos, ahí está cada una de las acciones que debe de implementar la auditoría interna como oportunidades de mejora y de acuerdo a esa calificación que nos pusimos como prioridad alta, media y baja ahí le pusimos lo que son de prioridad inmediata tiene que ser a corto plazo, esto tiene que iniciar ya y como máximo a diciembre (2026) ya tiene que estar implementado, lo que son de prioridad es alta. Ya lo que son prioridades a medio plazo, podría tener esto una holgura de unos meses adicionales puede ser hasta lo que es este junio del año que viene (2027); y lo que son ya de menor, pues podría tener un año más (fin 2027).

Pero lo que son de prioridad inmediata tiene que empezar a implementarlo desde ya y antes de diciembre tiene que estar implementado, eso es lo que tiene prioridad alta. En todo caso, sí es importante que ustedes revisen esa herramienta, ese anexo que dice plan de mejora con las fechas estimadas y las fechas de conclusión estimada que nosotros colocamos acá, pero que al final don Jorge Daniel, tiene que revisarlo y proponerles a ustedes las fechas finales, pero que deberían de estar orientadas hacia estas fechas que nosotros pusimos como corto plazo, y corto plazo es ya, de inmediato".

Por su parte, la señora **Marjorie Jiménez Varela** manifiesta: "Es un comentario muy rápido. Bueno, en primer lugar, yo lo que quiero este agregar a lo que ya se ha hablado es que cuando uno hace una auditoría de calidad, una auditoría de calidad lo que revisan, principalmente, es el cumplimiento de los procedimientos que ya están establecidos y aprobados y si la organización efectivamente cumple con eso, y creo que cuando los señores nos hablan de que no estamos en incumplimiento un poco a lo que se está refiriendo es eso, que estamos apegados a lo que tenemos declarado.

Entonces eso, para mí es muy relevante de entender, que es lo que significa cuando nos dicen que no hay incumplimiento, porque entonces el foco pasa, para mí, primordialmente a las oportunidades de mejora y la categorización, si bien ellos no lo hablan por riesgo, pero cuando usted le da una prioridad alta, entonces es que estamos ahí, con un riesgo que puede ser alto, y entonces creo que eso es lo relevante que nosotros y en especial en la auditoría interna, tiene que tomar en cuenta.

Que podemos de ahí, ¿qué podemos corregir nosotros? Que esas oportunidades de mejora nos están diciendo que hoy tenemos una auditoría interna que está haciendo su trabajo, como decíamos, con una nota que apenas pasa, pero que tiene que avanzar, que para nosotros como órgano director necesitamos una auditoría interna que se modernice en los temas que son relevantes para el negocio en el que estamos, y nosotros como órgano director, eso es lo que ocupamos. El tema de analítica de datos es fundamental y tenemos los recursos, como muy bien nos lo explicaban, entonces ahí tenemos que avanzar, eso es ahora las cosas modernas que hay, los temas de gobernanza tienen que mejorar, porque eso es otro tema fundamental desde el punto de vista de los riesgos.

Entonces, la planificación estratégica que se vaya a hacer de la auditoría interna tiene que focalizarse en estas oportunidades de mejora que tenemos y que creo que es lo relevante que nos da el informe, no quedarnos en que cumplimos, si no enfatizar en esas necesidades que tenemos muy profundas de riesgos, muy altos para que la auditoría interna se actualice y cumpla con el papel que debe cumplir en estos negocios modernos de hoy en día".

Inmediatamente, el señor **Solís Bonilla** acota: "Gracias doña Marjorie. Doña Francinne ¿usted quería decirnos algo?".

De seguido, la señora **Francinne Sojo** añade: "Solamente me refiero al comentario anterior sobre los plazos, coincido en que algunos temas se deberán abordar en lo que queda del segundo semestre 2026 y otros tantos deberán incorporarse ya de forma más estructurada y más organizada en el plan de trabajo que se presentará para conocimiento y aprobación de la Junta Directiva para el periodo 2027".

Finalmente, el señor **Néstor Solís** acota: "¿Bien señores, algún comentario adicional? Sino lo que cabe, es darle un sincero agradecimiento a don Eduardo y a doña Francinne". Los señores directores manifiestan no tener consultas y de seguido indica: "Bien, muchísimas gracias".

Inmediatamente se finaliza la telepresencia del señor Eduardo Cabrera y de la señora Francine Sojo.

Al respecto, el señor **Néstor Solís Bonilla** dice: "¿Del lado nuestro tenemos pendientes?".

Los señores directores manifiestan no tener cometarios.

Siendo así, el señor **Solís Bonilla** señala: "No hay comentarios, lo que cabe es dar por concluida la sesión".

Por su parte, el señor **Jorge Daniel Jiménez Zúñiga** indica: "Don Néstor, si me puedo referir brevemente a los expresado por la Junta".

El señor **Solís** responde: "Sí claro, por favor".

De inmediato, el señor **Jiménez Zúñiga** acota: "Básicamente dos aspectos; uno es que ellos iban a la carrera y no tuvimos la oportunidad de la discusión del informe final, dicho, así las cosas, cuando nosotros iniciamos eso, solo pudimos ver un punto de los planes de mejora que fue de seguimientos, a raíz de esa situación, yo procedí a hacer una nota porque no avanzábamos en nada y esperábamos poderlos discutir más fehacientemente.

No me molesta la nota, pero yo considero que la nota nuestra es mucho mayor que esa, porque es muchos valores de percepción que pueden estar bien y pueden estar mal, nosotros nos vemos mucho mejor que eso, tampoco se trata de verse guapo al espejo y creérsela toda, no, nosotros hemos sido una auditoria autocrítica, en ese sentido.

Respecto a, por ejemplo, temas que hablan de auditoría continua, en ese aspecto nosotros estamos deseando meternos más de lleno con esto, pero estamos con una limitante de tecnología, nosotros queremos y pensamos en robots que nos ayuden a hacer ese tipo de cosas. Esto se hace a través de *dashboard* de indicadores y en ese sentido hasta el mismo Banco ha estado bastante lento en esta situación, yo les puedo comentar porque me he capacitado en eso, hace mucho tiempo atrás, por ejemplo, en Bancolombia se trabaja con 900 robots en toda su organización aquí en Latinoamérica emitiendo informes ¿para qué?, para que con esos informes se pueda hacer analítica de datos.

Al respecto, yo he metido a la gente a que se capaciten en analítica de datos, en los cursos de capacitación para ir mejorando todo ese tipo de cosas, pero tenemos problemas con herramientas y eso tenemos que ver cómo lo solucionamos, porque la herramienta que nosotros hemos venido utilizando se llama ACL y es una herramienta que para meterle robótica a eso ellos mismos nos han dicho 'no es muy caro, no les conviene'. Entonces estamos a la espera de que el Banco nos facilite herramientas para poder avanzar en ese aspecto.

En el otro aspecto de inversiones, también quiero mencionar que nosotros hemos venido, a través de nuestros informes haciendo, y con el apoyo de la administración haciendo que esa área haya sido fortalecida, en aquel entonces, había poca gente ahí y a través

de nuestros informes la unidad de Inversiones ha sido totalmente fortalecida en el sentido de tener por ejemplo, hoy a funcionarios como creo que se llama don David (Sáenz Sánchez), al mismo Juan Carlos (Pacheco Romero), Carlos Gamboa (Chaves) y particularmente también, con la asesoría Rolando Liang, porque para nosotros en aquella oportunidad era muy débil esa estructura y la administración la ha venido fortaleciendo.

Nosotros en ese sentido tenemos un problema que es de capacitación y así lo hemos expresado con la misma administración, que cuando ellos tengan la oportunidad de incorporarlos a las capacitaciones que ellos puedan encontrar en el mercado que nos incluyan, porque en ese sentido hay poca capacitación, para hablar, porque estamos hablando que ni el mismo Banco tiene…".

Interviene el señor **Solís Bonilla** diciendo: "Don Daniel, vamos cerrando porque tenemos otros temas. Por favor, sigan no lo quiero cortar, pero apuremos, siga".

Al respecto, el señor **Jiménez Zúñiga** manifiesta: "Básicamente en esos dos quiero hacer énfasis, y que el mismo Banco no tiene una situación de inversiones tan fuerte como la que significa para la Operadora ¿Por qué? Porque se invierte en instrumentos muy sofisticados, nosotros aquí la forma de atacar lo que es propiamente inversiones, lo hemos pensado de una manera que es una contratación externa para poderlo hacer, porque nosotros no tenemos el suficiente recurso para eso, nosotros somos solamente seis en la unidad de auditoría".

De lo anterior, el señor **Solís** menciona: "Ya tendríamos la oportunidad de conversar en detalle de eso don Daniel, nosotros tenemos un par de temas que tenemos que ver sí o sí hoy, voy a pedirles un momento a doña Laura que los pase a usted y a doña Evelyn a la sala unos minutos. Doña Karol, teníamos un tema para hoy, por favor".

Seguidamente, la señora **Laura Villalta Solano** indica; "Don Néstor, perdón. Agotado el informe de los auditores, la recomendación es que se dé por conocido el informe y con base en los comentarios que ustedes han externado, la propuesta también es solicitarle al auditor interno que presenta el plan para atender las observaciones emitidas por los señores auditores en el informe que se recibió en esta oportunidad y no sé si ustedes desean emitir un plazo para efecto de complementar el acuerdo".

De lo anterior, el señor **Solís Bonilla** consulta: "Sí, ¿Qué consideramos razonable 15 días?".

A lo que, la señora **María del Pilar Muñoz Fallas** indica: "Yo aplicaría, si me lo permite don Néstor, compromiso en la Junta General se establece un plazo máximo de tres semanas".

Por lo que, el señor **Solís** acota: "Sí, vámonos con el plazo máximo de tres semanas, que es lo que se establece en la Junta Directiva. ¿Don German, usted quiere decirnos algo? ¿Está de acuerdo?".

Por su parte, el señor **German Brenes Roselló** responde: "Totalmente de acuerdo, me parece que sí es necesario someterlo a ese plazo, en tres semanas".

De lo anterior, el señor **Néstor Solís** menciona: "Cuidado, se nos pasa la mano y lo correcto serían dos semanas, pero si a otra gente le hemos dado en otras circunstancias tres

semanas, yo creo que es lo correcto". El señor **Viquez** aclara: "Sí, eso es lo que se estila en la Junta, don Néstor".

Finalmente, el señor **Solís** dice: "Doña Laura tomamos nota".

La señora **Villalta Solano** responde: "Muchas gracias, sí señor".

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

1.- Dar por conocido el informe sobre evaluación externa de Calidad de la Actividad de Auditoría Interna BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias, S.A. para el periodo 2023–2025, emitido por la firma de auditores externos *Crowe Horwath CR S.A.,* 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.- Solicitar al auditor interno realizar las acciones que correspondan para atender las observaciones señaladas por los auditores externos, en los documentos conocidos en el punto 1) anterior, y presentar a este directorio el plan remedial, para su debida atención, junto con el respectivo cronograma de cumplimiento. Lo anterior deber ser presentado al órgano colegiado en el plazo de tres semanas, a partir de la comunicación de este acuerdo.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO IX

De seguido, el señor **Néstor Solís Bonilla** varía el orden del día, para incorporar, en el capítulo de agenda denominado *Asuntos de Junta Directiva,* un informe de la fiscalía que, se conocerá en sesión privada, por parte del directorio y con la participación de la Gerencia Corporativa Jurídica y de la Asesora Jurídica de la Junta Directiva, se suspende la telepresencia de la administración de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A. y del Banco de Costa Rica.

En consecuencia, al ser las once horas con cincuenta minutos, se suspende la comunicación con el señor Jorge Daniel Jiménez Zúñiga, así como la señora Evelyn Aguilar Corrales.

SE TOMA NOTA

ARTÍCULO X

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos referentes a un procedimiento administrativo, de conformidad con la *Ley General de Control Interno*.

ARTÍCULO XI

Se retoma el orden del día, en el capítulo de agenda denominado *Asuntos de la Auditoría*, para conocer la solicitud de vacaciones del señor Jorge Daniel Jiménez Zúñiga.

En consecuencia, al ser las doce horas con ocho minutos se incorporan los señores Mauricio Rojas Díaz y Jorge Daniel Jiménez Zúñiga, así como la señora Evelyn Aguilar Corrales.

ARTÍCULO XII

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Varios*, el señor **Jorge Daniel Jiménez Zúñiga, auditor interno de la sociedad**, presenta memorando AUDOPC-041-2026, fechado 22 de mayo del 2026, que contiene la propuesta plan de vacaciones de su persona, en el cargo de Auditor Interno de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A., correspondiente al periodo 2026, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en la sesión 11-26, artículo XVI.

De seguido se transcribe el memorando en cuestión, copia del cual se suministró, de manera oportuna, a los miembros del directorio y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

Estimados señores:

Con base en lo establecido en el "Procedimiento para la solicitud de vacaciones del personal nombrado por las Juntas Directivas del Conglomerado Financiero BCR", detallo para su conocimiento y resolución, dentro de la propuesta de plan de vacaciones correspondiente al año 2026, mi requerimiento de vacaciones para los siguientes días:

PERIODO	DIAS POR DISFRUTAR	SALDO DISPONIBLE (30 días)
01 al 05 de junio	5	25
30 y 31 de julio	2	23
03 al 14 de agosto	10	13
Días por disfrutar		**13**

Al respecto, estimo conveniente mencionar lo siguiente:

a) Para la semana de junio he realizado una reservación para el disfrute de esos días. Ya había realizado reservación para la última semana de mayo 2026 y logre pasar para junio 2026.

b) Para el periodo del 30 de julio al 14 de agosto he realizado planes para un viaje al exterior y debo comprar los tiquetes lo más pronto posible para asegurar el espacio. De hecho, con la incertidumbre sobre lo que sucede en medio oriente, los boletos han aumentado su precio.

c) Eventualmente se puede presentar algún inconveniente con la conformación de la Junta Directiva por cambios en la Junta Directiva del BCR.

Considerandos:

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

a) Que el plan semestral, debe enviarse vía correo electrónico, al presidente de la junta directiva respectiva para su validación, indicando su disponibilidad de días.

b) Que el personal nombrado por las juntas directivas debe elaborar el plan de vacaciones semestral en enero y junio de cada año.

c) Que la Junta Directiva debe conocer, aprobar y comunicar el plan de vacaciones

d) Que una vez aprobado en firme el plan y recibido el acuerdo respectivo, corresponde registrar en el sistema ONI BCR el plan aprobado y las boletas correspondientes.

***Segundo**. Que, durante esos periodos de mis vacaciones planeadas, la Señora Fanny Hernandez S., Supervisora coordinará los temas propios de la Auditoría Interna de BCR Pensiones S.A..*

Se dispone:

1. *Aprobar el plan de vacaciones correspondiente para el año 2026 del señor Jorge Daniel Jiménez Zúñiga, Auditor Interno, conforme se detalla a continuación:*

PERIODO	DIAS POR DISFRUTAR	SALDO DISPONIBLE (30 días)
01 al 05 de junio	5	25
30 y 31 de julio	2	23
03 al 14 de agosto	10	13
Días por disfrutar		**13**

2. *Instruir al señor Jorge Daniel Jiménez Z., en calidad de Auditor Interno ejecute las siguientes acciones:*

   a) *Incluir en el plan de vacaciones aprobado y las boletas correspondientes en el sistema ONI BCR.*

   b) *Enviar por correo a la Oficina de Planillas, el acuerdo en firme y la solicitud de aprobación de las boletas de vacaciones en el sistema ONI BCR.*

   c) *Informar a la Junta Directiva, en sesiones previas al disfrute de vacaciones, eventuales ausencias a sesiones, según la planificación de vacaciones aprobada.*

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. Al respecto, el señor **Néstor Solís Bonilla** expresa: "Don Jorge, se nos había quedado un tema con usted".

Seguidamente, el señor **Jorge Daniel Jiménez Zúñiga** acota: "Sí, era el tema de las vacaciones que yo estaba solicitando vacaciones de la próxima semana del 1 al 5 de junio (del 2026) y vacaciones para el 30 de julio al 14 de agosto (del 2026) para hacer un viaje al exterior".

Al respecto, el señor **Solís** manifiesta: "Yo en lo personal, con el montón de cosas que tenemos a través de la jefatura suya, no vería en el corto plazo vacaciones, pero escuchemos a los señores directores a ver qué opinan, por favor".

Por su parte, el señor **Fernando Víquez Salazar** indica: "Vamos a ver, don Jorge Daniel estaba pidiendo unas vacaciones creo que, para la próxima semana, yo siento que el trabajo que tiene que hacer de la presentación bueno, el encargo que acabamos de dejar para para tres semanas, me parece que, si él pierde una semana, la pierde, pero tiene que presentar el informe, eso es importante.

Ahora, como hay que un plan de trabajo con el informe de la auditoría externa de la calidad tenemos una base muy importante para poder hacer ese plan de trabajo, y yo pienso que ese plan de trabajo tiene que prepararse con todas las de ley, tomando en consideración todos los aspectos que fueron dichos ahí, se habló del plan de trabajo específico de don Jorge Daniel, que también tiene que realizarlo, ojo que dentro de las cosas que se conversaron ahí, dentro del mismo plan de mejora del mismo don Jorge Daniel, está que él tiene incorporado y que nos presentó ahora, está el tema de darle prioridad a estas cosas.

Entonces, o sea, no sé, de nuevo, yo entiendo don Jorge Daniel, que hay una vacación ya pagada, no sé, y que eso estaba en su plan de vacaciones, eso es algo también que habría que considerar, pero hay hitos que habría que cumplir antes, o con base en un plan que

alguien tiene que aprobar, estar tranquilos de que primero dentro de tres semanas vamos a tener el informe que requerimos de plan de mejora para el tema del estudio de calidad de la auditoría externa, pero además necesitas del plan tuyo.

Entonces todo eso en el contexto donde usted tiene una semana de vacaciones y después 15 días o un poco más en julio, que digamos que para esas, creo que ya podría haber terminado todo lo que se requiere para poder disfrutar de sus vacaciones, para estas, en particular que tiene de cinco (junio) en mi criterio, sin tener nosotros claridad y usted sobre todo, de que va a poder hacer lo que tiene que hacer antes de las próximas tres semanas, y lo que tiene que cumplir antes en el Comité (Corporativo) de Auditoría, etcétera, si usted lo puede hacer e irse de vacaciones, es una responsabilidad suya".

A lo que, el señor **Solís Bonilla** señala: "Yo pienso igual que don Fernando, don Jorge Daniel":

Adicionalmente, la señora **María del Pilar Muñoz Fallas** acota: "Yo opino igual a don Fernando, si él presenta el plan que hoy se está pidiendo a tiempo y está al día con sus obligaciones ante el Comité Corporativo (de Auditoría) y ante su equipo de trabajo, porque también tendrá algunas responsabilidades que responder a los compañeros del equipo, yo no tendría objeción en podérselas brindar, pero tiene que dejar, en mi criterio todo al día".

El señor **Néstor Solís** acota: "Lo escuchamos, don Jorge Daniel".

Inmediatamente, el señor **Jorge Daniel Jiménez** responde: "Bueno, don Néstor, la prioridad uno las vacaciones del viaje sí, porque es que está implicada mi familia, eso sí quisiera que lo consideren ahí. Le propongo que me dé solo lunes y martes de la semana entrante".

A lo que, el señor **Solís** menciona: "Vea, primero no es una decisión mía, si fuera decisión mía posiblemente le digo que no, escuchemos a los compañeros a ver qué amplitud hay y luego es responsabilidad suya don Daniel, vea que don Fernando se lo explicó muy claro, cuidado y con unas vacaciones cortitas, uno o dos días está sacrificando un viaje a visitar a su familia, a su hijo, pero es su criterio".

En la misma línea, el señor **Jiménez** menciona: "Yo pediría sinceramente que me consideren lunes y martes, y las de agosto".

De lo anterior, el señor **Néstor Solís** consulta: "Doña Pilar, ¿qué le parece? ¿Qué opina?":

Al respecto, la señora **Muñoz Fallas** menciona: "Sigo insistiendo don Néstor, que si está todo al día yo estaría de acuerdo, pero si no se cumple con su plan de trabajo, más lo que hoy le pidió esta Junta (Directiva), yo creo don Jorge Daniel, que usted puede hacer el esfuerzo, porque su intención también es irse a disfrutar de sus vacaciones, que como trabajador tiene todo ese derecho, pero sí por favor que se cumpla previamente sus obligaciones. Ese es mi sentir".

De seguido, el señor **Solís** menciona: "Está muy claro, don Jorge".

El señor **Jiménez** responde: "Sí, a mi lo que me quedaría pendiente es lo que discutimos hoy y llegar a plantearlo al Comité de Auditoría".

Por su parte, la señora **Joaquinita Arroyo Fonseca** manifiesta: "Tal vez un poco para clarificar, de lo que he entendido don Jorge Daniel, los señores directores, estarían de acuerdo concederles las vacaciones conforme usted lo solicitó, en ese plan que presentó para junio y julio, agosto.

Lo que ellos le están pidiendo es su compromiso de cumplir con todas las responsabilidades y temas que usted tiene que presentar, cuando le dan la palabra, yo comprendería que un poco lo que quieren es esa manifestación expresa de su parte de que usted va a cumplir con todo lo que se le está pidiendo en los plazos indicados, un poco para clarificarle porque creo que tal vez usted no ha comprendido propiamente, que se le pide ese compromiso".

Siendo así, el señor **Jorge Jiménez** menciona: "Visto, así las cosas, yo me comprometo, ya aquí yo como les dije ahora sobre esta auditoría externa yo tengo toda la anuencia, de hecho, yo soy uno que esta auditoría y siempre me ha gustado que ellos aportan, otras auditorías no han aportado.

Y estoy tranquilo en el sentido de que ellos dicen que el plan de mejora porque hemos venido haciendo las cosas bien y así lo siento yo, mi equipo de trabajo es muy bueno y lo defiendo a capa y espada, y en las cosas que nos está solicitando como plan de mejora, la preocupación mía va por herramientas que nosotros no tenemos en este momento, pero yo les voy a plantear este un buen plan de mejora y espero hacerlo en el tiempo, o sea, yo considero que sí lo tengo a tiempo".

Dicho lo anterior, el señor **Solís** menciona: "Eso está muy bien a título de aclaración de ampliación, lo que nosotros queremos es que usted nos diga 'sí mire, con el tema de las vacaciones, yo me comprometo a manejarlo de esta manera', eso es lo que doña Joaquinta de manera muy clara también le indicó, y yo lo reitero".

Por su parte, el señor **Jiménez Zúñiga** detalla: "Don Néstor, vea, tengo 30 días de vacaciones, necesito disminuir esas vacaciones también, entonces descansar un poco, me caería muy bien esa semana de vacaciones y venir a cumplir cabalmente con todas mis funciones y para salir con todo lo que tenga que salir".

Inmediatamente, el señor **Néstor Solís** menciona: "No es lo que le planteó doña Pilar".

El señor **Jiménez** responde: "Es que no sé cómo explicarlo, yo me estoy comprometiendo a desarrollar los temas que tengan que ver en el plazo que me queda de junio".

Al respecto, la señora **Muñoz Fallas** señala: "Ahí está el compromiso don Néstor, yo no sé qué opina doña Marjorie, que no ha dicho, no sé si ella estará de acuerdo".

Seguidamente, la señora **Marjorie Jiménez Varela** acota: "De igual manera, yo creo que sí las vacaciones tienen que ser condicionadas, yo le aceptaría lo de los dos días y que aprobemos condicionadas la semana del viaje, que es muy fuerte, condicionada a que esta Junta Directiva haya visto los temas que tiene que ver en el plazo de las tres semanas".

A lo que, el señor **Solís** menciona: "Sí está muy claro, excelente ¿Le parece don Jorge?".

El señor **Jiménez** responde: "Sí señor".

Adicionalmente, el señor **Solís Bonilla** menciona: "Bueno, así de claro cómo se planteó, y haríamos el mejor esfuerzo, porque así de claro quede en la literalidad del documento. No hay nada más que discutir, este está del lado suyo ahora, muchísimas gracias y vamos para adelante".

Interviene la señora **Laura Villalta Solano** diciendo: "Don Néstor, como don Jorge Daniel está pidiendo vacaciones para la próxima semana, que el acuerdo sea en firme, por favor".

El señor **Néstor Solís** detalla: "Ok ¿acuerdo en firme señores?". De acuerdo doña Laura, en firme. Nada más para claridad de todo, doña Laura, cómo quedaría la redacción más menos".

A lo que, la señora **Villalta** responde: "Se aprueban las vacaciones solicitadas, se hacen todos los encargos a don Jorge Daniel para que incluya las boletas en el sistema ONI y también dejar constando el compromiso de don Jorge Daniel, para la atención de los temas pendientes solicitados por la Junta Directiva en las sesiones celebradas tanto el día de ayer como hoy, y demás pendientes".

Dicho lo anterior, el señor **Solís** acota: "Lo podríamos puntualizar un poco más".

El señor **Víquez Salazar** acota: "Lo que hay que poner es que las vacaciones están sujetas, los dos días ya se le dieron, las vacaciones están sujetas al cumplimiento de los encargos que le va a hacer esta Junta Directiva en esta y en las anteriores, ahí está el tema.

Entonces, unos tienen que ver con el Comité Corporativo de Auditoría y otro es el trabajo que tiene que hacer don Jorge Daniel, con base en el estudio de los auditores externos y tiene que presentarlo en el plazo correspondiente, eso es, si lo presenta el plazo correspondiente que le daría tiempo, para que estén listas sus vacaciones cuando le corresponden en julio y agosto, pero tiene que cumplir con eso, entonces en el acuerdo tiene que quedar que están sujetas al cumplimiento en el plazo que se le dio de los términos de ellos":

Finalmente, la señora **Villalta** responde: "Gracias don Fernando, así quedará".

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

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

- Que el plan semestral, debe enviarse vía correo electrónico, al presidente de la junta directiva respectiva para su validación, indicando su disponibilidad de días.
- Que el personal nombrado por las juntas directivas debe elaborar el plan de vacaciones semestral en enero y junio de cada año.
- Que la Junta Directiva debe conocer, aprobar y comunicar el plan de vacaciones

- Que una vez aprobado en firme el plan y recibido el acuerdo respectivo, corresponde registrar en el sistema ONI BCR el plan aprobado y las boletas correspondientes.

Segundo. Que, durante los periodos de vacaciones planeadas, la señora Fanny Hernandez S., Supervisora coordinará los temas propios de la Auditoría Interna de BCR Pensiones S.A.

Tercero. Que el señor Jorge Daniel Jimenez Zúñiga manifestó el compromiso de cumplir con las solicitudes realizadas por la Junta Directiva de la sociedad, en tiempo y forma, tanto en la Junta Directiva como en el Comité Corporativo de Auditoría.

Se dispone:

1.- Aprobar las vacaciones solicitadas por el señor Jorge Daniel Jiménez Zúñiga, auditor interno, para los días 1 y 2 de junio del 2026 (2 días). En consecuencia, dejar constando el compromiso del señor Jiménez Zúñiga, para cumplir con los encargos realizados por la Junta Directiva, relacionados con la presentación de planes de atención de temas relacionados con su gestión como auditor interno de la sociedad.

2.- Aprobar las vacaciones solicitadas por el señor Jorge Daniel Jiménez Zúñiga, para el periodo que comprende del 30 de julio al 14 de agosto del 2026 (12 días), en el entendido de que quedan condicionadas al cumplimiento y presentación en tiempo y forma, de los de los encargos efectuados por el directorio y por parte del Comité Corporativo de Auditoría relacionados con la presentación de planes de atención de temas relacionados con su gestión como auditor interno de la sociedad.

3.- Solicitar al señor Jorge Daniel Jiménez Zúñiga para que, en el plazo del periodo de vacaciones del 1 y 2 de junio del 2026, aprobado en el punto 1) anterior, coordine con la señora Fanny Hernández Sánchez, supervisora a.i., lo que corresponda.

En consecuencia, autorizar a la señora Fanny Hernández Sánchez, supervisora a.i., para que en la ausencia del señor Jiménez Zúñiga, asuma, por recargo o sustitución, las funciones del titular del cargo, lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el punto 2.2.1 de los *Lineamientos sobre gestiones que involucran a la Auditoría Interna presentadas ante la Contraloría General de la República.*

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

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

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO XIII

De seguido, se solicita al directorio, variar el orden del día, para ampliar lo dispuesto en el artículo X de esta sesión, en sesión privada, por parte del directorio y con la participación de la Gerencia Corporativa Jurídica y de la Asesora Jurídica de la Junta Directiva.

Al ser las doce horas con veintisiete minutos, se suspende la comunicación con los señores Mauricio Rojas Díaz y Jorge Daniel Jiménez Zúñiga, así como la señora Evelyn Aguilar Corrales.

SE TOMA NOTA

ARTÍCULO XIV

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos referentes a un procedimiento administrativo, de conformidad con la *Ley General de Control Interno*.

ARTÍCULO XV

Termina la sesión extraordinaria 12-26, a las doce horas con treinta y dos minutos.