Acta de la sesión ordinaria 19-25, celebrada virtualmente por la Junta Directiva de BCR Pensión Operadora Planes de Pensiones Complementarias S.A., el lunes veintiocho de julio del dos mil veinticinco, a las catorce horas con diez 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.,

Lic. José Manuel Ávila. gerente comercial; Lic. Jorge Daniel Jiménez Zúñiga, auditor interno; Licda. Fanny Hernández Sánchez, supervisor a.i.

El señor Mauricio Rojas Díaz, gerente general de la sociedad, se encuentra de vacaciones, según consta en la sesión 16-25, artículo V, punto 2, celebrada el 30 de junio del 2025.

Por Banco de Costa Rica:

Lic. Manfred Sáenz Montero, gerente corporativo jurídico; Licda. Joaquinita Arroyo Fonseca, asesora jurídica de la Junta Directiva, MBA Pablo Villegas Fonseca, secretario general.

La señora Rossy Durán Monge, subgerente de Negocios a.i.; se excusó por no poder participar en la sesión.

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

ARTÍCULO I

En el capítulo de agenda denominado *Aprobación de orden del día*, el señor **Néstor Solís Bonilla** somete a consideración del directorio, el orden del día propuesto para la sesión ordinaria 19-25, que se transcribe a continuación:

A. APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

B. APROBACIÓN DE ACTA

B.1 *Actas de las sesiones ordinaria 17-25 y extraordinaria 18-25, en su orden, celebradas el 14 y 22 de julio del 2025.*

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

D. ASUNTOS RESOLUTIVOS

Gerencia de la sociedad:

D.1 *Política de Régimen de Empleo y Salarios de BCR Pensiones. Atiende acuerdo sesión 31-22, art. IV, pto. 2 (OPC-288-2022). (PÚBLICO)*

Jefatura de Riesgos y Control Normativo:

D.2 *Metodología para la determinación del capital económico del CFBCR (B-85-19). (CONFIDENCIAL)*

Jefatura de Inversiones:

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

Auditoría Interna:

D.4 *Propuesta plan de vacaciones Auditor Interno segundo semestre 2025. Atiende SIG-39. (PÚBLICO)*

E. ASUNTOS INFORMATIVOS

Jefatura de Inversiones:

E.1 *Informe mensual y trimestral de inversiones de los fondos administrados, con corte al 30 de junio 2025. Atiende SIG-17. (CONFIDENCIAL)*

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

Jefatura Financiero-Administrativa:

E.3 *Resultados del Modelo de Efectividad I Semestre 2025. Atiende SIG-42. (CONFIDENCIAL)*

F. CORRESPONDENCIA

G. ASUNTOS VARIOS

Así las cosas, el señor **Néstor Solís Bonilla** dice: “Muy buenas tardes, al ser las 14:10 horas, del día de hoy, 28 de julio (del 2025), estamos dando formal inicio de la sesión de Junta Directiva del Operadora de Pensiones y que corresponde a la sesión ordinaria número 19-25. El tema primero es *Aprobación de orden del día*, no sé si tenemos algún comentario, por favor”.

Al respecto, la señora **Laura Villalta Solano** agrega: “Gracias don Néstor. Nada más dejar constancia que doña Rossy (Durán Monge, subgerente a.i.) no está participando en esta oportunidad porque ella está atendiendo asuntos propios de su cargo, entonces para que quede constancia de esa información”.

Sobre el particular, el señor **Solís Bonilla** consulta: “Corríjame, doña Laura, yo entendí que en algún momento se incorporaba ¿Estoy equivocado?”.

A lo que la señora **Villalta Solano** explica: “Correcto, sí, pero como se adelantó la sesión, no estoy segura de la hora que ella se va a incorporar, entonces es mejor dejar constancia de la autorización que tiene de parte del órgano”.

Así las cosas, el señor **Solís** acota: “Bueno, aparte de eso no tenemos comentarios. Estaríamos dando por aprobado el orden del día”.

Los señores directores manifiestan estar de acuerdo con lo planteado.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Aprobar el orden del día de la sesión ordinaria 19-25, conforme se consigna en la parte expositiva de este acuerdo.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO II

En el capítulo de agenda denominado *Aprobación de Actas*, el señor **Néstor Solís Bonilla** somete a la aprobación de la Junta Directiva, las actas de las sesiones ordinaria 17-25 y extraordinaria 18-25, en su orden, celebradas el catorce y veintidós de julio del dos mil veinticinco.

Sobre el particular, el señor **Néstor Solís Bonilla** señala: “Bien, continuamos. Lo que corresponde en el tema b) es dar por aprobada el acta de la sesión anterior, son dos actas en realidad, que corresponden al acta de la sesión 17-25 que era una sesión ordinaria, y de la sesión anterior que fue la extraordinaria número 18-25, celebradas el 14 y el 22 de julio, 2025, respectivamente. Si tenemos algún comentario, si no, estaríamos dando por aprobadas ambas actas según corresponde ¿de acuerdo?”.

Los señores directores están de acuerdo con lo planteado.

Finalmente, el señor **Solís Bonilla** dice: “De acuerdo, estamos dando por aprobadas las actas indicadas según corresponde. Muchas gracias”.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Aprobar las actas de las sesiones ordinaria 17-25 y extraordinaria 18-25, en su orden, celebradas el catorce y veintidós de julio del dos mil veinticinco.

ACUERDO FIRME

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 L*ey 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 IV

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Resolutivos*, participa por medio de telepresencia, el señor **Sebastian Acuña Villalobos**, **ejecutivo de Gestión Integral de Capital Humano** para presentar a consideración del directorio, el documento que contiene el informe sobre la revisión integral para el establecimiento de *Políticas del régimen de empleo y*

salario de las sociedades del Conglomerado Financiero BCR. Copia de la información fue suministrada oportunamente, a los miembros del directorio y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. La señora **Laura Villalta Solano** siguiendo instrucciones de la presidencia señala: "Don Néstor, sería el punto d.1, la Política de régimen, empleo y salarios de BCR Pensiones, esto atiende el acuerdo a la sesión 31-22, artículo IV, punto 2) y nos acompaña don Sebastián Acuña para la exposición del tema".

Así las cosas, el señor **Néstor Solís Bonilla** dice: "Don Sebastián, buenas tardes. Lo escuchamos adelante".

Seguidamente, el señor **Sebastian Acuña Villalobos** expone: "Gracias, muy buenas tardes. Efectivamente, el día de hoy traemos la actualización de las Políticas para el régimen de empleo y salario de la Operadora de Pensiones. Los antecedentes son los que se muestran a continuación acá en pantalla (ver imagen n.°1) y lo relevante acá, es que ya (Gerencia Corporativa de) Capital Humano lleva un tiempo trabajando en un tema de estandarización de las políticas del régimen de empleo y salario, hay algunas que no estaban estandarizadas en puntos muy clave que ahorita vamos a ver en la presentación y bueno, lo que se encomendó es trabajar en una unificación; cada subsidiaria tiene su política aparte, pero que estén bien estandarizadas.

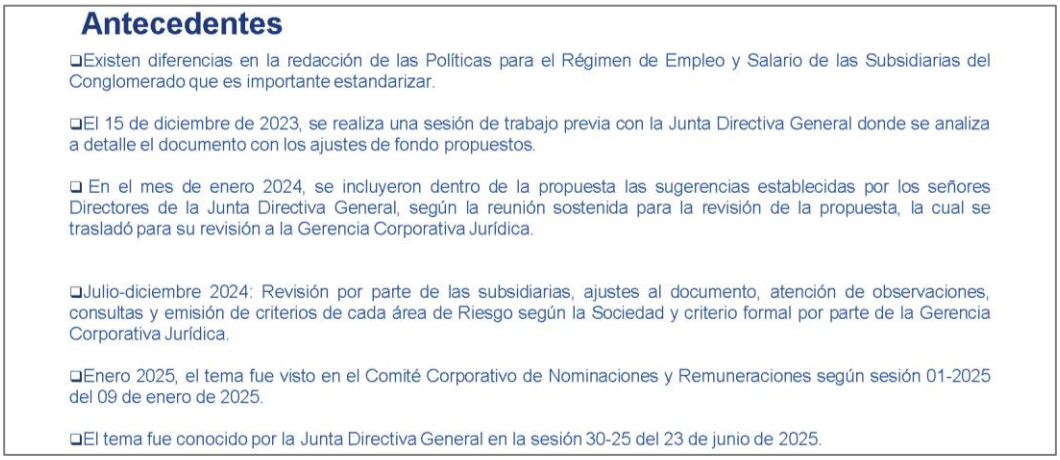


Imagen n.°1. Antecedentes
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Entonces ese es el objetivo, como tal, es realizar esa actualización, y al alcance si bien se hizo un estudio para estandarizar lo que vamos a ver acá es lo relevante solamente a BCR Pensiones (ver imagen n.°2).

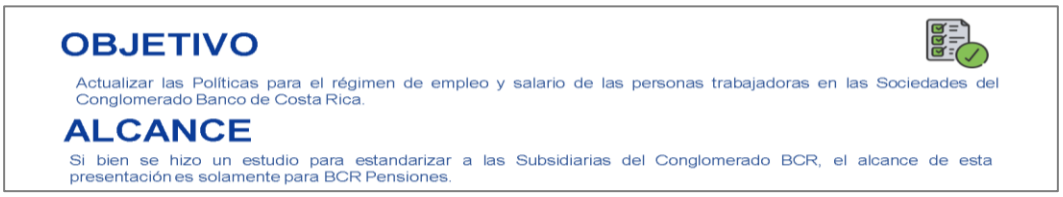


Imagen n.°2. Objetivo/ Alcance
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Esta diapositiva (ver imagen n.°3) simplemente es para poner en contexto qué son unas políticas del régimen de empleo y salario, son aquellas que van a delimitar a gran escala las condiciones laborales que tiene definida un patrón, en este caso la sociedad BCR Pensiones, a las personas trabajadoras y cada sociedad tiene dos tipos de documentos, las políticas que son de aprobación de Junta Directiva, que ve ciertas cosas a gran nivel, y hay otro documento que son Disposiciones administrativas que ya son más de orden de la administración, donde se trabajan y se estipulan cosas meramente administrativas del desarrollo de los contratos laborales.

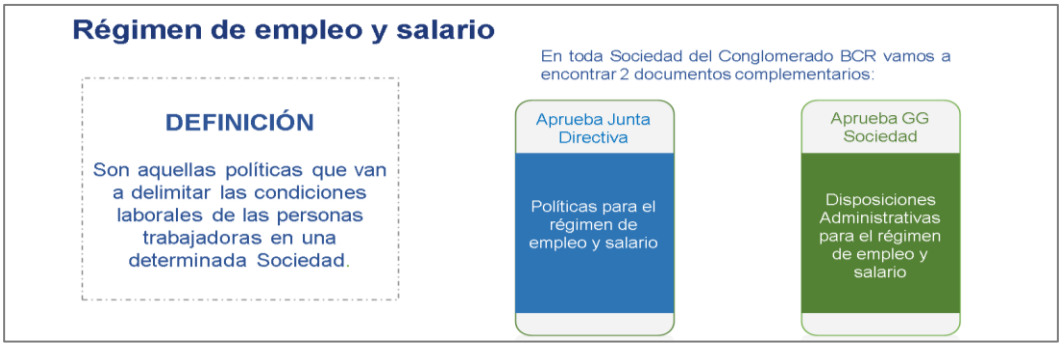


Imagen n.°3. Régimen de empleo y salario
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Esta diapositiva (ver imagen n.°4) que viene por acá es solamente de referencia donde se ve en un cuadro de tiempo, cuando fue la última vez que sufrieron actualizaciones las políticas por subsidiaria y en el caso de BCR Pensiones la última vez que se actualizó fue en el año 2007, entonces prácticamente nos estamos trayendo todos a una versión 2025".

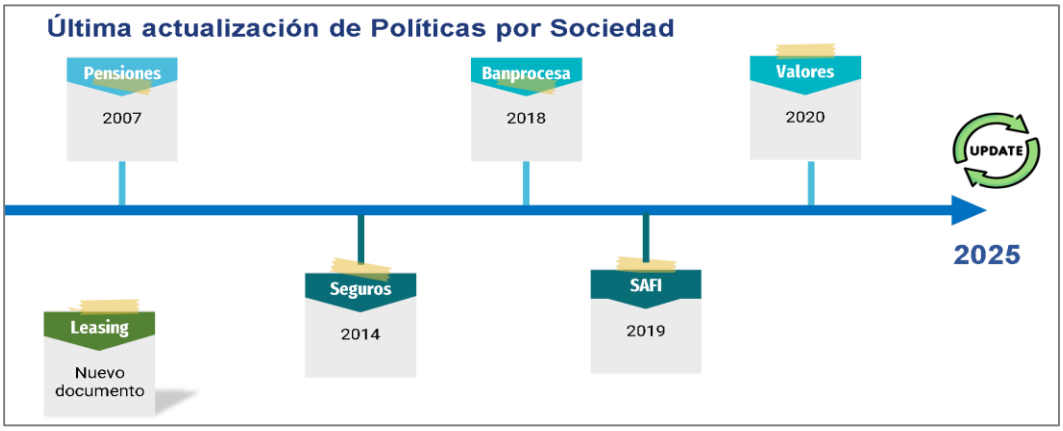


Imagen n.°4. Última actualización de Políticas por sociedad
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Continúa comentando, don **Sebastián**: "Puntualmente en BCR Pensiones son muy pocos los ajustes y vamos a ver puntualmente los de fondo que nos interesan, la política de ajuste de costo de vida que es la que estamos viendo, surge de una variación considerable en aquellas políticas, en este caso BCR Pensiones, que tenían una redacción no estandarizada con el resto de las subsidiarias.

Puntualmente BCR Pensiones lo que tenía era una reacción de obligatoriedad del ajuste por costo de vida, esto se trabaja de manera semestral al final del primer semestre y

al final del segundo semestre de cada año y eso podría generar algún tipo de contingencia a la Junta Directiva o la sociedad, en caso de que no se aprobara.

Entonces, lo que estamos haciendo, la política es bastante grande, pero vamos a centrarnos principalmente en lo que está marcado en negrita, que ya le da un enfoque discrecional a la Junta Directiva en si puede valorar el ajuste por costo de vida de la subsidiaria, para eso se mantiene tomar como referencia el índice de precios de consumidor y el otro tema que se agrega que también está marcado en negrita es que se establecen tres KPI (indicador clave de rendimiento) que si son de cumplimiento pueden habilitar a que la Junta Directiva valore el ajuste por costo de vida, esto es algo nuevo que no se tenía y prácticamente que lo estamos incorporando de manera estandarizada a todas las subsidiarias (ver imagen n.°5)".

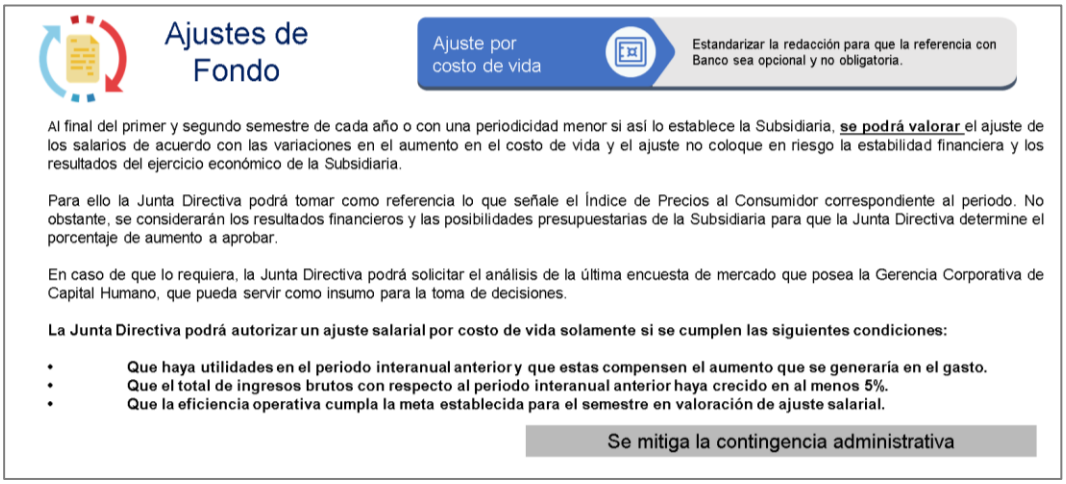


Imagen n.°5. Ajustes de Fondo/Ajuste por costo de vida
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Interviene el señor **Solís Bonilla** diciendo: "Don Sebastián, a efectos de que nos quede claro a todos, esos tres KPI la palabra que estás utilizando pueden, se dan y pueden habilitar o si se dan necesariamente habilitan".

A lo que, el señor **Acuña** responde: "Si se dan, puede la Junta Directiva valorar, no es obligatorio, es discrecional de la Junta Directiva, pero si es de que, si no se consigue alguno de estos, prácticamente no procedería el ajuste por costo de vida".

Dicho lo anterior, el señor **Solís** aclara: "La ausencia inhabilita la posibilidad y la existencia de los tres indicadores abre la posibilidad, pero es potestativo de Junta Directiva". El señor **Acuña Villalobos** responde: "Sí señor, así es".

En la misma línea, el señor **Solís Bonilla** consulta: "Con independencia la línea que hayan seguido las demás subsidiarias". El señor **Sebastián** responde: "Con independencia de la línea que hayan tenido las demás subsidiarias, correcto".

Así las cosas, el señor **Néstor Solís Bonilla** dice: "Eso es importante, porque por supuesto que, nosotros creo que haríamos el esfuerzo por apegarnos al resto de la organización, de eso se trata, pero tal y como está redactado queda abierta esa posibilidad".

De seguido, el señor **Acuña** dice: "Sí, correcto y parte de lo que se quería don Néstor y compañeros, es precisamente que el ajuste por costo de vida sea aprobado en caso de

que la Junta Directiva lo tenga bien, en aquellas subsidiarias que sus números lo acompañan y su gestión lo acompañan para poder hacerlo y tal vez ya no tener ese ligamen a algunas que tal vez los números no la acompañan en esa gestión".

Por su parte, la señora **Marjorie Jiménez Varela** señala: "Yo ya vi esto en otra subsidiaria y yo sigo con problemas con el entendimiento, me disculpo por eso. Vamos a ver don Sebastián, esto significaría que la única variable que nos conduciría a un aumento de salario es costo de vida, en otras palabras, si la gente cumple los KPI que tenemos ahí, solo eso cumple…

Más bien voy a decirlo diferente, que fue como lo dije en la otra subsidiaria. Sí por ejemplo, nos ubicamos en este momento de inflación de Costa Rica, que es cero, o que es negativa, aunque las personas cumplan esos KPI, aunque los cumplan, como no hay variación positiva en el índice de precios, ya está desde ahí totalmente eliminada la posibilidad de un aumento salarial".

A lo cual, el señor **Sebastian Acuña** responde: "Ok doña Marjorie, en función de esto, nada más recalcar que el aumento salarial se puede ver en dos líneas, una por costo de vida que son estos ajustes semestrales que se están proponiendo, y la otra que ya está normado en las políticas, que es cuando usted toma un puesto y le hace un estudio técnico para ver cómo está ese puesto de mercado y eso es un tema aparte.

Puntualmente en el tema de costo de vida lo que establece es facultativo y que la Junta Directiva puede tomar como referencia lo que indica el índice de precios al consumidor (IPC), tanto así que, si el índice de precios sale con una inflación negativa lo que se acostumbra y se hace así en el Banco es que no corresponde ajuste salarial, porque es lo que tomamos como referencia.

Entonces, la política como tal no liga a la Junta Directiva a que tiene que aprobarlo o no aprobarlo, es que se hace la valoración y en función de este análisis que se hace integral, en caso de tener inflación negativa la Junta Directiva puede tomar una decisión de que no procede el ajuste por costos de vida, en este caso".

Al respecto, la señora **Jiménez Varela** indica: "Pero podría decir que sí corresponde". El señor **Sebastián** responde: "Sí señora, en caso de que la Junta Directiva lo quisiera hacer, también tiene esa facultad".

En la misma línea, el señor **Solís Bonilla** agrega: "Ahí la pregunta don Sebastián, ¿cómo lo determina en esa hipótesis?". El señor **Acuña Villalobos** responde: "Hay que (me imagino) tener ahorita vez una línea con lo que establezca la Junta Directiva General, porque mucha parte administrativa lo que se hace es cuando hay inflación negativa no procede, entonces simplemente puede ser una valoración puntual que se puede hacer para este tipo de casos y que la Junta directiva determine que no procede porque la inflación dio negativa, eso sería un argumento válido para plantearlo en este tipo de cosas".

De lo anterior, el señor **Néstor** dice: "Tal vez si eso es mi posición, si los compañeros la comparten, ahorita lo vemos. A mí me parece que hay que mapear los dos escenarios, porque podría llevarnos a una situación bastante complicada de manejar en determinado momento para que los revisen. Doña Marjorie, usted quiere decir algo más adelante"

A lo que, la señora **Jiménez** acota: “Bueno, yo les comentaba que yo tuve esa experiencia y realmente es muy complejo esa discrecionalidad, cuando no tiene parámetros, algún parámetro. Por ejemplo, yo he estado en lugares donde se ponen variables, digamos costo de vida es uno, salario de mercado es otra, KPI es otra, entonces ahí a la Junta Directiva le es más fácil poder establecer un aumento de salarios aun cuando la inflación es negativa, porque si el mercado está pagándole bien ciertas posiciones, entonces uno dice, para yo mantener la competitividad mía y seguir siendo sujeto de que la gente me escoja a mí, entonces yo aumento mi salario a llevarlo a ese valor del mercado.

Entonces, si bien aquí, uno podría hacer eso, no está detallado y entonces le tocaría a la Junta Directiva buscar esas variables, o como decía don Sebastián a la Junta Directiva General buscar esas variables y establecerlas vía un acuerdo, y entonces pueden ser variables toda la vida, un año es el mercado, otro año es… y eso es un poco complejo. Entonces por lo menos esa fue, yo les digo, una experiencia bastante complicada, que yo sufrí un tiempo que estuve en un puesto así y creo que por eso a mí a veces me gusta, como dice don Néstor, que queden las cosas un poquito más claras para que cuando se llegue el momento uno por lo menos tenga a donde coger ya cosas definidas, eso es don Néstor, muchas gracias”.

Así las cosas, el señor **Solís Bonilla** dice: “Gracias a usted doña Marjorie. Don Sebastián, si le parece en su momento lo revisa, lo conversa y nos pide un espacio y con mucho gusto conversamos de nuevo en Junta Directiva del tema”. El señor **Sebastián** responde: “De acuerdo don Néstor, claro”.

Continuando con la presentación, el señor **Sebastián Acuña** agrega: “Otro ajuste que se hizo en una política de fondo es en la (política) del uso de percentiles y percentiles de referenciamiento. Esta política fue rediseñada porque lo que teníamos anteriormente es que hablaba de un perfil -percentil- de referenciamiento a nivel 50, el percentil 50. Nosotros en la escala de subsidiarias tenemos categorías y percentiles, los percentiles a cómo está confeccionada la escala no necesariamente está homologado un percentil 50, eso es en Banco. Creemos que tal vez cuando se diseñaron las políticas hace bastante tiempo, se quería homologar un poco como estaba en Banco.

¿Entonces qué fue lo que hicimos? Rediseñar la política en función de lo que estamos utilizando ahora para que se ajuste en forma y fondo de lo que tenemos entonces, puntualmente en estos tres puntos a mano derecha (ver imagen n.°6), la claridad de que se puede utilizar del percentil cero al percentil 75 en la escala salarial que ya tiene la subsidiaria, el percentil cero sí se aclara que es para aquellos puestos que es de base más componente variable.

También, normar de manera explícita que los puestos homólogos que podamos tener en Banco, en este caso casa matriz, no pueden superar ese salario de casa matriz, esto ya es por una ley que nos rige a nosotros a nivel de las Operadoras de Pensiones en su constitución y que las encuestas de mercado pasan de dos años a tres años en una periodicidad razonable para nosotros poder también cumplir con esta política en función de lo que hacemos puntualmente.

Cosas importantes de acá, no es que con este rediseño vamos a empezar a hacer cosas diferentes, o nos va a permitir hacer cosas diferentes, sino todo lo contrario es dar más

claridad a la política para que cualquier persona que lo pueda leer no quede sujeto a interpretación, sino quede esa claridad de los rangos que pueden que pueden verse, entonces esto prácticamente lo hicimos en esta y todas las subsidiarias".

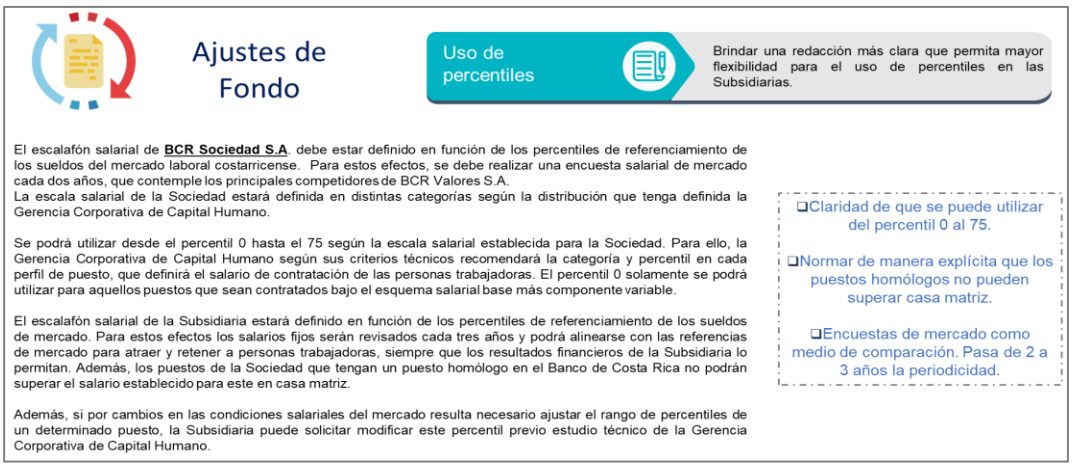


Imagen n.°6. Ajustes de Fondo/ Uso de percentiles
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Prosigue comentando el señor **Acuña**: "Ajustes finales de fondo y forma en las categorías de puestos solo había tres puestos normados, que es gerencial, profesional y asistencial, y a nivel de Conglomerado (Financiero BCR) tenemos el puesto técnico, entonces detectamos esa falencia y simplemente lo estamos actualizando e incorporando la parte técnica.

En la actualización normal de terminología, es una normativa que tiene ya 18 años, entonces hay palabras que se deben sustituir, cambiar y recomendaciones sobre todo de la parte jurídico laboral, de tal vez párrafos que ya tienen que modificarse o que ya no van, entonces ya se actualiza en una versión 2025 y se incorpora una política de teletrabajo, yendo un poco en concordancia con las últimas prácticas que nosotros hemos venido teniendo a nivel de Conglomerado (ver imagen n.°7).

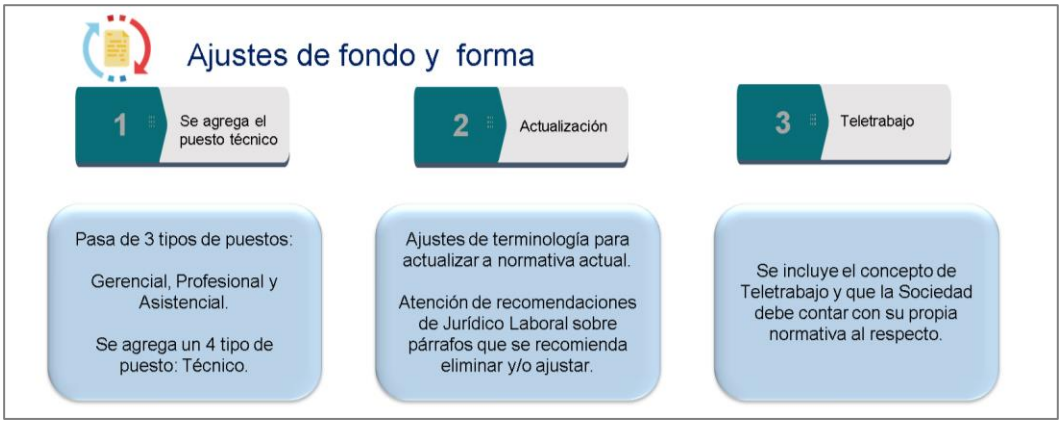
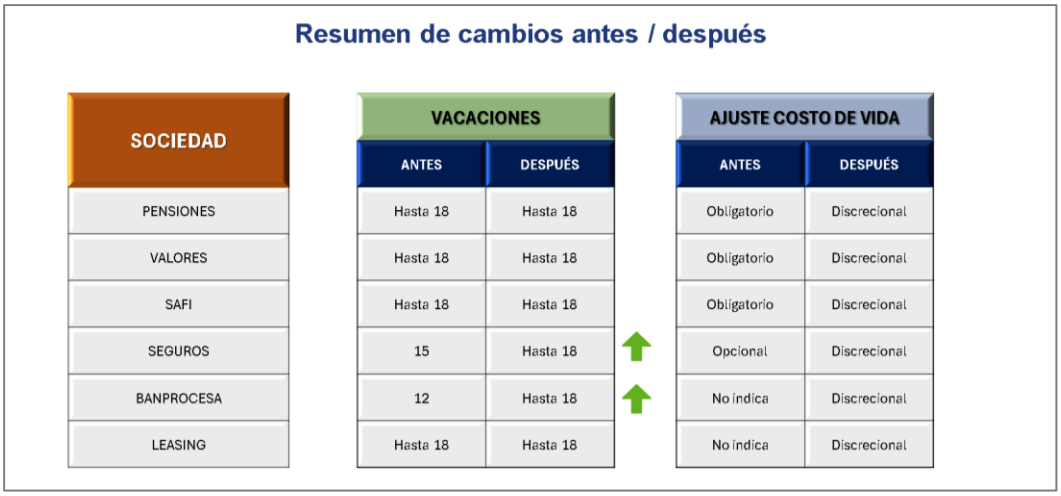


Imagen n.°7. Ajustes de Fondo
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Este es un cuadro resumen (ver imagen n.°8) de cómo están quedando todas las subsidiarias en puntos tal vez clave y medulares como es el tema de vacaciones y ajuste por costo de vida, en el caso de vacaciones la propuesta es tener que todas las subsidiarias queden

hasta 18 días de vacaciones en un régimen escalonado, ya BCR Pensiones estaba en ese régimen, no tenemos ningún tema, y BCR Seguros y Banprocesa ya fueron aprobados en sus distintos órganos colegiados ese ajuste de vacaciones para estandarizar.

Y, por el ajuste por costo de vida están quedando todas de manera discrecional en función de la política que ya vimos a detalle en diapositivas anteriores, en el caso puntual de BCR de Pensiones, si se ajusta porque había una indicación obligatoria - mandatoria de la Junta Directiva y ahora está quedando discrecional en función de lo que ya hablamos".



SOCIEDAD	VACACIONES		AJUSTE COSTO DE VIDA	
	ANTES	DESPUÉS	ANTES	DESPUÉS
PENSIONES	Hasta 18	Hasta 18	Obligatorio	Discrecional
VALORES	Hasta 18	Hasta 18	Obligatorio	Discrecional
SAFI	Hasta 18	Hasta 18	Obligatorio	Discrecional
SEGUROS	15	Hasta 18	Opcional	Discrecional
BANPROCESA	12	Hasta 18	No indica	Discrecional
LEASING	Hasta 18	Hasta 18	No indica	Discrecional

Imagen n.°8. Resumen de cambios antes / después
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Adicionalmente, comenta don **Sebastián**: "Esto es prácticamente los pasos que desarrollamos para poder traer este tema hasta acá, desde la concepción de los ajustes, revisión, pedir criterios, llevar a conocimiento del Comité de Nominaciones (y Remuneraciones), los criterios, conocimiento de Junta Directiva General y el día de hoy se lo haríamos con la aprobación de la Junta directiva, en caso de que lo tengan a bien aprobar (ver imagen n.°9). No sé si tienen alguna consulta o duda antes de entrar en los considerandos y acuerdos".

Imagen n.°9. Pasos desarrollados
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

De seguido, el señor **Solís Bonilla** señala: "Señores, comentarios, consultas…"

Por su parte, la señora **Karol Fallas Estrada** agrega: "Tal vez nada más consultarle a don Sebastián, en el caso de cómo no fue nombrado…, asumo que lo que es la política de salario variable se mantiene entonces, tal vez como conocer cuáles son las generalidades que aplican en este momento para el caso propiamente de la OPC (Operadora de Pensiones Complementarias)".

Al respecto, el señor **Sebastián Acuña** responde: "A nivel del documento normativo ese no sufrió ninguna variación, la política lo que establece es que se da la facultad de tener un modelo base de compensación variable, eso en la parte salarial y que se debe tener su propia normativa interna que vaya a definir el modelo para poderlo aplicar. En el caso de BCR Pensiones ya tienen su normativa autorizada, donde rige todas las cosas que tienen a nivel del modelo de compensación variable en tema de los asesores de ventas.

Entonces, a nivel de política se establece eso, cualquier ajuste que haya que hacer en función del tema de base, más compensación variable, lo que sería es modificar ese otro documento siguiendo todo el proceso que lleva el Comité de Nominaciones y después Junta Directiva".

La señora **Fallas Estrada** responde: "Muchas gracias".

En la misma línea, el señor **Solís** acota: "¿Y lo tienen conceptualizado o visualizado en tiempo don Sebastián? El ajuste este, en algún momento habrá que estandarizar meterle mano al tema de los salarios variables, porque hasta donde entiendo en diferentes subsidiarias funciona diferente".

A lo que, el señor **Acuña** responde: "Así es, ya lo que es el esquema de compensación variable va a regir en la naturaleza de cada puesto y cada subsidiaria según su negocio. Entonces, sí lo que se acostumbra es, cuando haya una modificación sustancial en el tema de que se vaya a hacer un tema del modelo de compensación variable, se tiene que hacer, generalmente es cuando haya algún cambio sustancial.

Recuerdo en otras subsidiarias de los Corredores de Bolsa en el año 2020 hubo un cambio sustancial y se llevó. Y en el caso de los Corredores de Seguros, en el año 2021 hubo un cambio sustancialista y se llevó. Entonces, que aquí es mucho también política de la administración en el momento que quiera establecer algún tipo de cambio en este modelo salarial, ahí es donde se haría el ejercicio para llevarlo.

Seguidamente, el señor **Néstor Solís** dice: "Y, por supuesto, que uno entiende que son modelos particulares que obtiene sus diferencias, sus particularidades. No valdrá la pena que lo consideren ustedes y que en algún momento pongan cada tres años revisamos, cada cinco años, cada x años revisamos, de iniciativa propia, no que cambie, pero sí revisar".

Por lo que, el señor **Acuña Villalobos** responde: "Podría ser claro, no hay ningún problema con hacer esa revisión periódica, creo que con eso no hay problema. Mucho también tiene que la línea de la administración con la asesoría que lleven de nosotros de Capital Humano".

Así las cosas, el señor **Solís** indica: "Bueno, téngalo ahí en mente y plantéelo con su gente, por favor, ahí luego nos cuenta".

Continuando con la presentación, el señor **Acuña** agrega: "Sí señor, de acuerdo. Los considerandos son estos que se muestran a continuación en pantalla (ver imagen n.°10).

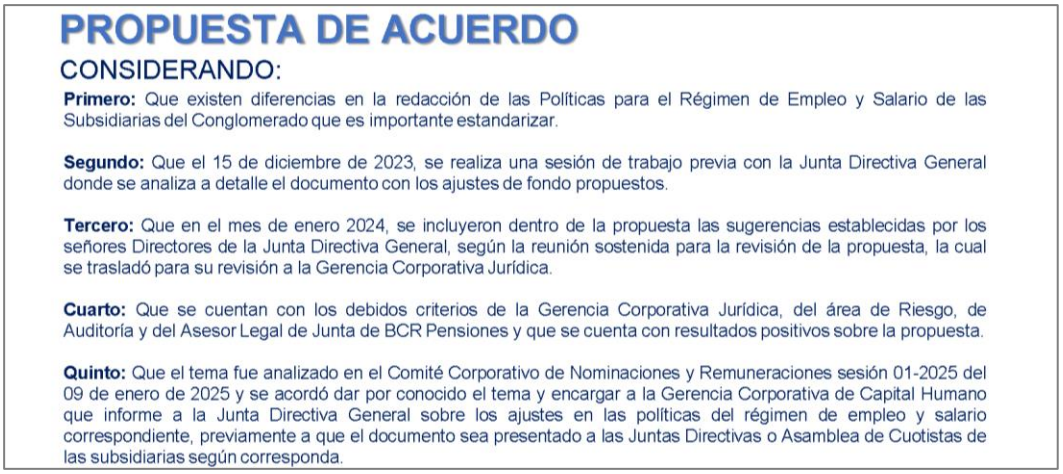


Imagen n.°10. Propuesta de acuerdo - Considerando
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Simplemente aquí, he de indicar que se incluyeron los considerandos que se vieron también la Junta Directiva General del tema de la discrecionalidad en el ajuste por costo de vida y que se mitiga la contingencia que posiblemente haya y, que también de acuerdo a los criterios jurídicos y todo lo que se analizó, no hay ninguna condición de lo que se está proponiendo aquí, que lesione los derechos adquiridos de las personas trabajadoras (ver imagen n.°11).

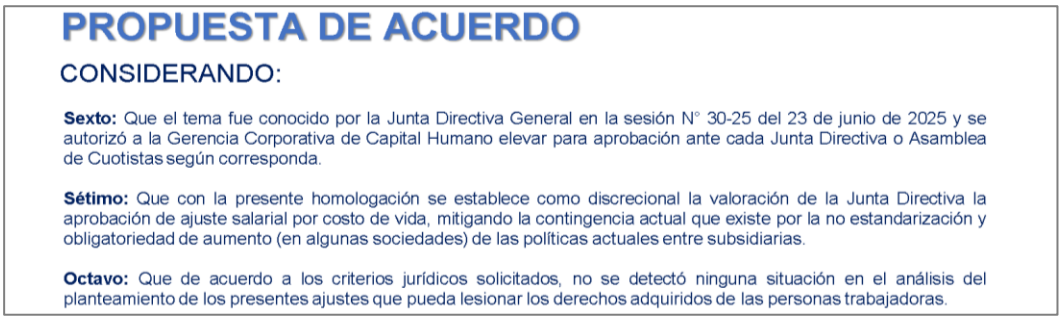


Imagen n.°11. Propuesta de acuerdo - Considerando (2)
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Siendo así, la propuesta de acuerdo sería aprobar los ajustes en la actualización de *Políticas de régimen de empleo y salario para las personas trabajadoras de BCR Pensiones;* número dos, que esto regiría a partir de la publicación del documento por medio de la plataforma oficial *DocuBCR*; también dar por atendido el pendiente OPC-288-2022; y si ustedes lo tienen a bien, también sugerimos tomar el acuerdo en firme para poder implementar estas mejoras que también urgen un poco, en el tema sobre todo la contingencia (ver imagen n.°12)".

Imagen n.°12. Propuesta de acuerdo – Se dispone
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Finalmente, el señor **Néstor Solís Bonilla** consulta: "¿Señoras, señores, estaríamos tomando el acuerdo en firme?".

Los señores directores manifiestan estar de acuerdo con lo planteado.

Se finaliza la telepresencia del señor Sebastián Acuña Villalobos.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Que, existen diferencias en la redacción de las *Políticas para el régimen de empleo y salario de las sociedades del Conglomerado Financiero BCR* que es importante estandarizar.

Segundo. Que, el 15 de diciembre de 2023, se realiza una sesión de trabajo previa con la Junta Directiva General donde se analiza a detalle el documento con los ajustes de fondo propuestos.

Tercero. Que, en el mes de enero 2024, se incluyeron dentro de la propuesta las sugerencias establecidas por los señores directores de la Junta Directiva General, según la reunión cursada para la revisión de la propuesta, la cual se trasladó para su revisión a la Gerencia Corporativa Jurídica.

Cuarto. Que, se cuentan con los criterios de la Gerencia Corporativa Jurídica y del área de Riesgo de cada una de las sociedades del Conglomerado Financiero BCR sobre las políticas a actualizar con resultados positivos sobre la propuesta.

Quinto. Que, el tema fue analizado en el Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones, en la reunión 01-25CCNR, del 9 de enero de 2025 y se acordó dar por conocido el tema y encargar a la Gerencia Corporativa de Capital Humano que informe a la Junta Directiva General sobre los ajustes en las *Políticas para el régimen de empleo y salario de las sociedades del Conglomerado Financiero BCR* correspondiente, previamente a que el documento sea presentado a las juntas directivas o asamblea de cuotistas de las sociedades según corresponda.

Sexto. Que el tema fue conocido por la Junta Directiva General en la sesión 30-25, artículo IX, celebrada el 23 de junio del 2025 y se autorizó a la Gerencia Corporativa de Capital Humano elevar para aprobación ante cada Junta Directiva o Asamblea de Cuotistas según corresponda.

Sétimo. Que con la presente homologación se establece como discrecional la valoración de la Junta Directiva la aprobación de ajuste salarial por costo de vida, mitigando la contingencia

actual que existe por la no estandarización y obligatoriedad de aumento (en algunas sociedades) de las políticas actuales entre subsidiarias.

Octavo. Que, de acuerdo con los criterios jurídicos solicitados, no se detectó ninguna situación en el análisis del planteamiento de los presentes ajustes que pueda lesionar los derechos adquiridos de las personas trabajadoras.

Se dispone:

1.- Aprobar la actualización de las *Políticas del régimen de empleo y salario de las personas trabajadoras de BCR Plan de Operadora de Pensiones Complementarias S.A.*, conforme al documento conocido en esta oportunidad, que forma parte de este acuerdo y copia del cual se conserva en el expediente digital de esta sesión, y que fue aprobado por la Junta Directiva General del Banco de Costa Rica, en la sesión 30-25, artículo IX, celebrada el 23 de junio del 2025.

2.- Encargar a la Secretaría de la Junta Directiva remitir a la Jefatura Financiero-Administrativa, el documento del *Políticas del régimen de empleo y salario de las personas trabajadoras de BCR Plan de Operadora de Pensiones Complementarias S.A.*, aprobado en el punto 1, anterior; asimismo, se autoriza a dicha Jefatura proceder conforme corresponda, para la publicación del citado documento en el sistema *DocuBCR.*

3.- Dejar constancia que la entrada en vigor de las *Políticas del régimen de empleo y salario* será acorde con la publicación del documento por medio de la plataforma *DocuBCR*.

4.- Dar por cumplido el acuerdo tomado en la sesión 31-22, artículo IV, punto 2), del 14 de noviembre del 2024, pendiente OPC-288-2024.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO V

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con la gestión de riesgo y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en los artículos 24 *Constitucional*, 166 de la *Ley Reguladora del Mercado de Valores* y 273 de la *Ley General de la Administración Pública*, ambos en relación con *Ley de Información No Divulgada* (7975, del 4 de enero del 2000).

ARTÍCULO VI

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

ARTÍCULO VII

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Resolutivos*, el señor **Jorge Daniel Jiménez Zúñiga** presenta a consideración de esta Junta Directiva, el oficio AUDOPC-034-2025, fechado 9 de julio del 2025, que contiene el plan de vacaciones correspondiente al II semestre del 2025, en cumplimiento del Sistema de Información Gerencial, SIG-39.

Al respecto, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. El señor **Néstor Solís Bonilla** dice: "Pasamos a un tema de auditoría, don Jorge Daniel, lo escuchamos".

Seguidamente, el señor **Daniel Jiménez Zúñiga** expone: "Buenas tardes. Básicamente, estoy haciendo la propuesta de acuerdo al procedimiento para la solicitud de vacaciones del personal nombrado por Junta Directiva, para el segundo semestre me quedan 21 días y he tratado de irlos tomando por meses sin que perjudique mucho la labor acá. Entonces, estoy proponiendo agarrar vacaciones del 4 al 8 de agosto, cinco días; del 8 al 12 de setiembre, otros cinco días; del 13 al 17 de octubre, cinco días.

Entonces, estoy agarrando cinco días en agosto, cinco días en setiembre, cinco días en octubre, cinco días en noviembre y un día en diciembre para culminar todas las vacaciones, porque yo soy de los que ingresé en enero y ya en enero me ingresan las nuevas vacaciones, y en diciembre solo estoy tomando ese día porque es la parte final de todo lo que es los cierres de los estudios y el programa anual, cualquier variación yo lo estaría comunicando a al señor presidente para efectos de algún ajuste que tuviera que hacer.

Por lo tanto, yo les solicito, si están de acuerdo, aprobar el plan de vacaciones correspondiente a este segundo semestre conforme a lo que se detalló anteriormente, si están de acuerdo".

Al respecto, el señor **Solís Bonilla** comenta: "En todos los casos son tractos continuos ¿cierto?". El señor **Jiménez** responde: "Sí correcto, así me lo había solicitado en una oportunidad usted don Néstor, que tratara de agarrar así continuos, no medios día ni esas cosas. Y sólo me queda el primero diciembre neto, pero así culmino todas mis vacaciones".

Por su parte, la señora **María del Pilar Muñoz** agrega: "Buenas tardes para todos. En mi caso, yo estaría de acuerdo en aprobar este programa de vacaciones, siempre y cuando ninguno de estos periodos impliquen la no atención al regulador con respecto al plan de trabajo que vimos la semana pasada. Es decir, entiendo que hay un tema pendiente de atención al a los señores reguladores por parte de la auditoría y en esa nota que don Daniel, nos hizo circular la semana pasada, él decía que iba a establecer los contactos respectivos para reactivar el plan de trabajo con los reguladores.

Entonces, si alguno de estos periodos coincidiera con la atención al regulador, a mí me parece que don Daniel, muy respetuosamente hay prioridad respecto a la atención de reguladores dado lo que aconteció, entonces en mi caso, yo creo que lo aprobaría bajo esa observación, de que, si alguno de estos periodos coincidiera con lo que ellos han determinado de venir y sentarse con usted, revisar y todo, yo creo que tal vez se podría decir que ese periodo después se vuelve a programar. No sé qué les parece a los demás directores". El señor **Jorge Daniel** dice: "Totalmente de acuerdo".

De seguido, el señor **Néstor Solís** consulta: "¿Señoras, señores? De mi lado de acuerdo, pero quisiera escuchar criterio".

Los señores directores manifiestan no tener cometarios.

Siendo así, el señor **Solís** acota: “Bien, pareciera que estamos de acuerdo todos doña María del Pilar. Don Daniel, otro detalle de forma ahí el primero de diciembre es un día asueto, ¿lo podemos acumular con uno de los ocho bloques?”.

El señor **Jiménez** responde: “Ok estoy de acuerdo”

A lo que, el señor **Solís Bonilla** indica: “Sí, pero nos lo pasa por escrito, nos dice mire lo acumulé o tomamos la decisión de una vez ¿En el bloque del 10 al 14 (de noviembre)?”.

Por su parte, el señor **Jiménez Zúñiga** responde: “Tendría que ser, es que es aquí voy por semanas, entonces tiene que pegarle el lunes de la semana que sigue, entonces lo pegaría, si le parece creo que sería el 17 de noviembre”.

Dicho lo anterior, el señor **Solís Bonilla** señala: “Bien, yo preferiría si las señoras y señores directores están de acuerdo y así limpiamos”. El señor **Jiménez** dice: “De acuerdo, yo lo paso nuevamente”.

Así las cosas, el señor **Solís** acota: “Bueno, por favor nos lo pasa para que en actas quede consignado así, ¿qué más tenemos, don Daniel?”. El señor **Jiménez Zúñiga** responde: “No, de momento”.

Finalmente, el señor **Néstor Solís** agrega: “Bueno, entonces muchas gracias. Estaríamos aprobándole su plan de vacaciones y los estaríamos aprobando a como acuerdo en firme”.

Los señores directores se encuentran de acuerdo con lo planteado.

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:

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 Hernández Sánchez, supervisora de Auditoría Interna, coordinará los temas propios del área.

Se dispone:

1.- Dar por conocido el plan de vacaciones propuesto por el auditor interno de la sociedad, para el segundo semestre del 2025, conforme al documento conocido en esta

oportunidad y que forma parte de este acuerdo, copia del cual se conserva en el expediente digital de esta sesión.

2.- Aprobar los días de vacaciones, solicitados para el segundo semestre del 2025, del señor Jorge Daniel Jiménez Zúñiga, auditor interno, conforme se detalla a continuación:

- Del 4 y 8 de agosto del 2025, cinco (5) días
- Del 8 al 12 de setiembre del 2025, cinco (5) días
- Del 13 al 17 de octubre del 2025, cinco (5) días
- Del 10 al 17 de noviembre del 2025, seis (6) días

3.- Instruir al señor Jorge Daniel Jiménez Zúñiga, en calidad de Auditor Interno ejecute las siguientes acciones:

- Incluir en el plan de vacaciones aprobado y las boletas correspondientes en el sistema ONI BCR.
- 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.
- 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 VIII

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

ARTÍCULO IX

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 273 de la *Ley General de la Administración Pública*, en relación con las disposiciones de la *Ley de Información No Divulgada* (7975, del 04 de enero del 2000).

ARTÍCULO X

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

Se convoca a sesión ordinaria para el lunes once de agosto del dos mil veinticinco, a las trece horas con treinta minutos.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO XII

Termina la sesión ordinaria 19-25, a las quince horas con diecisiete minutos.