

Acta de la Sesión Ordinaria n.º26-22, celebrada por la Junta Directiva de BCR Pensión Operadora Planes de Pensiones Complementarias S.A., en la ciudad de San José, el miércoles doce de octubre del dos mil veintidós, a las ocho horas con treinta minutos, con el siguiente **CUÓRUM:**

Sr. Néstor Eduardo Solís Bonilla, Presidente; MBA Fernando Víquez Salazar, Vicepresidente; Dr. Luis Emilio Cuenca Botey, Tesorero; Licda. Marjorie Jiménez Varela, Secretaria; Licda. María del Milagro Herrera Quirós, Vocal.

Licda. María del Pilar Muñoz Fallas, en su condición de Fiscal.

**Además, asisten:**

**Por BCR Pensión S.A.**

Lic. Mauricio Rojas Díaz, Gerente de la Sociedad

Lic. José Coto Silesky, Auditor Interno a.i.

**Por Banco de Costa Rica:**

Lic. Manfred Saenz Montero, Gerente Corporativo Jurídico; Lic. Rafael Mendoza Marchena, Auditor General Corporativo; Lic. Juan Carlos Castro Loría, Asesor Jurídico Junta Directiva; MBA Pablo Villegas Fonseca, Secretario General; Licda. María José Araya Álvarez, Asistente Junta Directiva a.i

Se deja constancia que 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 el artículo 7, del Reglamento de funcionamiento de la Junta Directiva General del Banco de Costa Rica.

**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 n.º26-22, que se transcribe a continuación:

**A. APROBACION DEL ORDEN DEL DIA**

**B. APROBACION DE ACTA**

**B.1** Acta de la sesión ordinaria n.º25-22, celebrada el 28 de setiembre del 2022.

**C. ASUNTOS RESOLUTIVOS**

**Jefatura de Inversiones**

**C.1** Programa gestión de divisas para el fondo administrado ROPC, de BCR Pensiones. Atiende SIG-21. (CONFIDENCIAL)

**D. ASUNTOS INFORMATIVOS**

**Gerencia Corporativa de Capital Humano**

**D.1** Informe de retención de talento humano, dentro de BCR Pensiones. Atiende acuerdo sesión n.º06-22, art XVII. (PÚBLICO)

**D.2** Informe relacionado con los tiempos de respuesta del proceso de reclutamiento BCR Pensiones. Atiende acuerdo sesión n.º21-22, art VII (PÚBLICO)

**Jefatura de Inversiones.**

**D.3** Informe mensual de inversiones de los fondos administrados, con corte al 31 de agosto 2022. Atiende acuerdo sesión n.º17-22, art. XI. Atiende SIG-21. (CONFIDENCIAL)

**D.4** Informe de asuntos conocidos en el Comité de Inversiones de BCR Pensiones de las reuniones n.º10-2022 y n.º11-2022. Atiende SIG-21. (CONFIDENCIAL)

**Jefatura de Riesgos**

**D.5** Informe mensual de riesgos de los fondos administrados, con corte al 31 de julio del 2022. Atiende acuerdo sesión n.º21-22, art. V. Atiende SIG-01. (CONFIDENCIAL)

**D.6** Perfil de indicadores de riesgos, a agosto 2022. (CONFIDENCIAL)

**D.7** Informe de asuntos conocidos en el Comité de Riesgos de BCR Pensiones en la reunión n.º10-2022. (CONFIDENCIAL)

**Gerencia de la Sociedad**

**D.8** Análisis del informe financiero de BCR OPC, con corte a agosto 2022. Atiende SIG-OPC-17 (CONFIDENCIAL)

**D.9** Informe de la Situación Financiera, con corte a agosto 2022. Atiende SIG-OPC-17 (PÚBLICO)

**E. CORRESPONDENCIA**

**E.1** Oficio SUPEN, SP-1183-2022, referente a la visión estratégica para mitigar los riesgos relacionados a la volatilidad de los mercados local e internacional.

**E.2** Oficios Junta Directiva del Banco Popular y Desarrollo Comunal, sobre nombramientos. Atiende acuerdo JDG, n.º32-22, art. XIX.

**F. ASUNTOS VARIOS**

Después de considerar el asunto,

**LA JUNTA ACUERDA:**

Aprobar el orden del día de la sesión ordinaria n.º26-22, conforme se consigna en la parte expositiva de este acuerdo.

**ACUERDO FIRME**

## **ARTÍCULO II**

En el capítulo de agenda denominado *Aprobación de Actas*, el señor **Néstor Solís Bonilla** somete a la aprobación de la Junta Directiva, el acta de la sesión ordinaria n.º25-22 celebrada el veintiocho de setiembre del 2022.

Después de considerar el asunto,

### **LA JUNTA ACUERDA:**

Aprobar el acta de la sesión ordinaria n.º25-22, celebrada el veintiocho de setiembre del 2022.

### **ACUERDO FIRME**

## **ARTÍCULO III**

De previo a iniciar con el conocimiento de los temas consignados en el orden del día de esta sesión, el señor **Nestor Solís Bonilla** indica que, en esta oportunidad, el señor Pablo Villegas Fonseca, Secretario General, procederá a referirse a dos temas; el primero, relacionado con la reforma a la *Ley General de la Administración Pública*, introducida por la ley n.º10053 de 25 de octubre de 2021, denominada "*Ley para mejorar el proceso de control presupuestario, por medio de la corrección de deficiencias normativas y prácticas de la administración pública*" y el segundo, referente al contenido de las presentaciones elaboradas, por parte de la Administración de BCR OPC, en esta Junta Directiva.

Seguidamente, el señor **Pablo Villegas Fonseca** informa que, a partir del 11 de noviembre próximo termina el transitorio que modificó la *Ley General de Administración Pública*, por lo que, de esa fecha en adelante, las sesiones de junta directiva de todos los cuerpos colegiados, incluido este, se van a grabar y se van a resguardar por un plazo determinado.

Asimismo, se van a transcribir literalmente todas las intervenciones; de momento, para las actas de este cuerpo colegiado no se realiza una transcripción literal de los comentarios, la mayoría se es fiel en esa parte, pero ahora sí se tiene que hacer transcripción literal; incluso, de las exposiciones que realice la Administración y la Auditoría Interna de BCR OPC, si llegase a ser el caso.

Don **Néstor Solís** aclara que, actualmente se graban las sesiones, pero se editan; es decir, la transcripción no es literal. Las actas se editan para darle sintaxis al contenido de párrafo y otros detalles de forma, para que tengan sentido.

Al respecto, el señor **Pablo** indica que, en lo sucesivo, se va a transcribir literalmente. En la Secretaría de la Junta Directiva lo más que se hace, en este caso, es tratar de suprimir algunos aspectos tales como muletillas, algún tipo de redundancia, pero en la parte sustantiva se va a transcribir literalmente; esa es la práctica que solo se viene aplicando en la Junta Directiva General y a partir del 11 de noviembre aplicaría para todos los cuerpos colegiados, este incluido.

Así las cosas, la señora **María del Milagro Herrera Quirós** dice que, cuando haya algún tipo de discusión, en el cual se quiera hablar sobre un tema, que no necesariamente debería quedar en actas; igual se puede solicitar una pausa en la grabación o eso ya quedaría vetado.

Por lo que, el señor **Néstor Solís** explica que, se puede utilizar, pero sí hay que utilizarlo con más prudencia, con más reserva. En la medida de lo posible se debería evitar, pero a veces es totalmente necesario.

Seguidamente, don **Fernando Viquez Salazar** consulta qué sucede con los temas que se discuten y, eventualmente, en la discusión se determina que se sacan de agenda.

A lo que, el señor **Pablo Villegas** comenta que, en ese caso, si todos los señores Directores están de acuerdo en retirar el tema, por completo, no habría ningún inconveniente en hacerlo, en el tanto, todos estén de acuerdo, se tome esa decisión y que los Directores estén anuentes a proceder de esa forma.

Acto seguido, don **Néstor** indica que, en esos temas, que se discuten y que, al final la decisión no cierra o no se le da forma a la decisión, existen dos alternativas, o el tema se deja tal y como se trató, en cuyo caso, se transcribe literalmente o se retira del todo. Indica que, personalmente, prefiere retirar el tema por completo, ya que es más limpio, pero es una decisión que se toma entre todos los miembros del Directorio.

Por otro lado, el señor **Néstor Solís** dice que, también desea hacer un comentario a la Administración de BCR OPC y es que, las presentaciones, últimamente, contienen de 35 a

40 filaminas; eso es inmanejable. Hay que trabajar en ello, de hecho, con la Gerencia de Gobierno Corporativo BCR, ya que se había marcado, más o menos, la línea de presentaciones con 15 a 20 filminas, como máximo.

En ese sentido, el señor **Solís Bonilla** solicita la colaboración de la Gerencia de Sociedad en ese aspecto. Destaca que, eso no quiere decir que, la presentación no pueda tener 50 filminas, pero que se trabaje, durante la presentación, sobre las 20, ya que, desde el punto de vista de tiempo, se vuelve inmanejable y complicado. Lo que no se puede presentar en 20 filaminas, es porque no se está manejando correctamente, a título de presentación.

Al respecto, el señor **Manfred Saéñz Montero** comenta que, personalmente, ha percibido que es una práctica del Conglomerado Financiero BCR. Agrega que una presentación, *Powerpoint*, no es el informe técnico, que respalda una decisión, sino que, es un auxiliar del expositor para mostrar sus temas. Son los informes técnicos que se preparan, que quedan en respaldo, que se agregan al expediente del archivo de las actas y de los acuerdos, son los que respaldan. El *Powerpoint* es una explicación de ese archivo, de ese informe; entonces, eso es lo más importante que hay que considerar, que es una ayuda a la exposición.

Al respecto, don **Mauricio Rojas** agrega que, en ese caso, como bien lo explicó don Manfred, lo que vale es el informe y la presentación es una ayuda, al momento de exponer el tema al Directorio. Dice que, un caso muy puntual de los informes, que se presentan de la Jefatura de Riesgo y la Jefatura de Inversiones, no toda la presentación se hace, durante la sesión de la Junta Directiva, hay una cantidad de filminas que están ocultas y se agregan, en caso de que surja alguna pregunta, en particular, pero, en esencia, la Administración no se estaría pasando de 15 filminas, por tema.

Sobre ese punto, don **Néstor** hace ver que, la esencia del comentario es que la eficiencia se logra entre todos. En ese sentido, el señor **Solís** insta a don Mauricio a conversar sobre este tema con el equipo de BCR Pensiones.

Así las cosas, el señor **Villegas** agrega que, en línea con el comentario anterior, también, solicita a la Administración más esfuerzo en la redacción de los considerandos, que se convierten en el sustento técnico, para que el cuerpo colegiado pueda tomar una decisión. Reitera

que, es importante que dentro de la preparación de ese informe y de la presentación estén bastante detallados y sustentados los considerandos.

A su vez, la señora **María del Milagro Herrera** indica que, lo recomendable es que, en la carpeta ligada a la agenda venga el documento completo y que se deje solo el resumen que, no necesariamente es el que se tiene que circular, para revisar en la reunión, porque sí ha habido bastantes documentos que no coinciden uno con otro. Entonces, sería mejor que los miembros de esta Junta Directiva tengan la información completa, para traerla procesada, al momento de la sesión.

Sobre esa línea, don **Néstor** agrega que, efectivamente, es un tema que hay que ir corrigiendo, poco a poco, que le compete tanto a la Administración como a esta Junta Directiva, porque se vuelve complicado el manejo de las sesiones, con temas tan extensos, en algunos se cumple el tema de las 15 filminas, pero, en general, no se cumple.

Después de considerar el asunto,

**LA JUNTA ACUERDA:**

1.- Tomar nota de la información suministrada por la Secretaría de la Junta Directiva, relacionado con la reforma a la *Ley General de la Administración Pública*, introducida por la ley n.º10053, de 25 de octubre de 2021, denominada “*Ley para mejorar el proceso de control presupuestario, por medio de la corrección de deficiencias normativas y prácticas de la administración pública*”.

2.- Instruir a la Gerencia de la Sociedad tomar en cuenta los comentarios de los señores Directores, consignados en la parte expositiva de este acuerdo, con respecto al contenido y cantidad de diapositivas de las presentaciones que la Administración de BCR OPC expone en esta Junta Directiva y proceder conforme corresponda.

**ACUERDO FIRME**

**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.º7975, del 04 de enero del 2000).

## **ARTÍCULO V**

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Informativos*, el señor **Mauricio Rojas Díaz** dice que, en esta oportunidad, participan, por medio de la modalidad de telepresencia, la señora Hellen Villalobos Chamorro y el señor Sebastián Acuña Villalobos, en su orden, Gerente de Área de Gestión Integral de Capital Humano y Ejecutivo de Gestión Integral, para presentar a conocimiento del Directorio, el documento que contiene el informe relacionado con la retención de talento en BCR Pensiones. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en la sesión n.º06-22, artículo XVII, del 23 de febrero del 2022.

A manera de introducción, el señor **Néstor Solís Bonilla** dice que, en este tipo de temas, tanto la Administración como la Junta Directiva se apoyan en la Gerencia Corporativa de Capital Humano, a nivel corporativo y en donde se ha recibido de parte de los Directores alguna inquietud respecto al servicio que brinda dicha gerencia.

En ese sentido, indica don **Mauricio** que, efectivamente, desde que iniciaron las subsidiarias, hace 20 años, todo el servicio de capital humano, se le compra a la Gerencia Corporativa de Capital Humano. Todos los servicios se canalizan a través de áreas especializadas y se pagan los servicios al Banco, mediante una factura mensual.

Indica que, en esta oportunidad, debido a algunas inquietudes que han surgido en las sesiones de esta Junta Directiva, es que se cuenta con el apoyo de los funcionarios de la Gerencia Corporativa de Capital Humano. Destaca que, los temas radican, propiamente, a nivel del personal de BCR OPC.

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.

De seguido, la señora **Hellen Villalobos** inicia la presentación del tema, para lo cual, se apoya en el siguiente informe ejecutivo:

### ***I. Antecedentes***

*La Junta Directiva de la Operadora de Pensiones, en el acuerdo tomado en la sesión 06-22, artículo XVII, del 23 de febrero del 2022, dispuso:*

*“Solicitar a la Gerencia de la Sociedad presentar, en una próxima sesión, y a la brevedad posible un informe de la situación de la Operadora de Pensiones en cuanto a la retención de recurso humano especializado versus la competencia, así como una propuesta de soluciones para la retención de ese talento”.*

## II. Información relevante

*¿Qué es retención del talento?*

*Es una estrategia en la cual las empresas promueven que las personas permanezcan en la organización por un periodo prolongado. La empresa trata de conservar a personas que demuestran calidad en su trabajo, buen desempeño y actitud.*

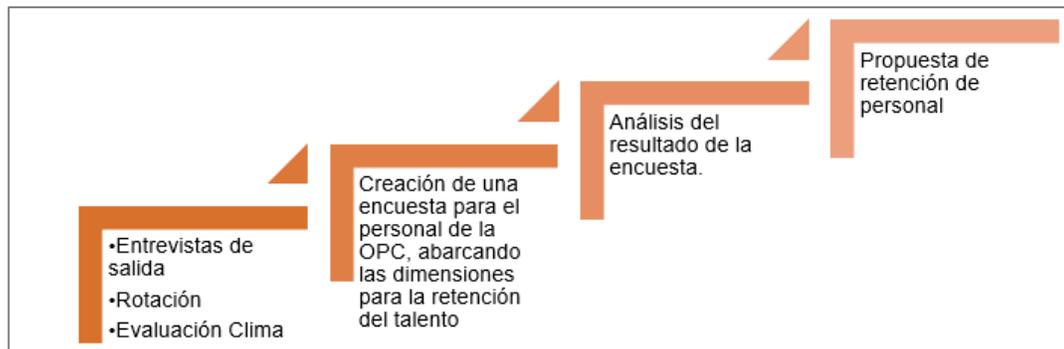
*Existen 6 dimensiones que influyen en las personas para lograr la retención del talento dentro de las organizaciones, a saber:*



*A continuación se realiza una comparación del paquete de compensación BCR en función con el mercado:*

<b>Paquete de compensación BCR PENSIONES:</b>	<b>Paquete de compensación Mercado:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Asociación Solidarista (5,33% de aporte patronal)</li><li>• Salario escolar (8,33% del salario mensual)</li><li>• Hasta 18 días de vacaciones.</li><li>• Servicio Médico gratuito</li><li>• Capacitación según Plan anual establecido (presupuesto 2022= c42 millones aprobados)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Asociación Solidarista (de 5% a 5,33% de aporte patronal aproximadamente según empresa)</li><li>• Vacaciones de 14 a 18 días dependiendo de la empresa.</li><li>• Salario escolar (Solo algunas empresas) – BN Vital 8%.<ul style="list-style-type: none"><li>• Médico de empresa.</li></ul></li></ul>

*Proceso de desarrollo de diagnóstico dentro de BCR Pensiones:*



*Los indicadores de rotación en BCR Pensiones son :*

Datos	2019	2020	2021
<b>Número de trabajadores al inicio del período</b>	<b>108</b>	<b>98</b>	<b>97</b>
<b>Número de personas contratadas</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>19</b>
Despidos, renunciaciones, fin de contrato, Reestruc, jubilaciones, defunciones	19	8	12
<b>Bajas Totales</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>12</b>
<b>Número de Trabajadores al final del periodo</b>	<b>98</b>	<b>97</b>	<b>104</b>
	9,07	9,89	10,72

*Índice de rotación del sector financiero según estudio de Pwc 2020: 15.63%*

*Formula aplicada: # empleados al final del periodo / # empleados al inicio del periodo \* 10*

**Resultados del diagnóstico**

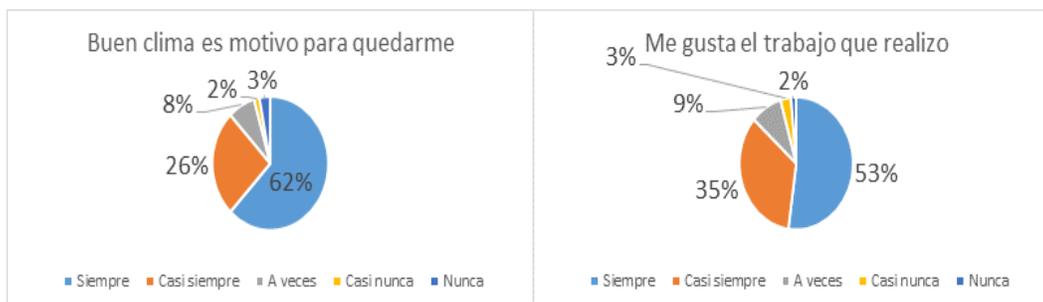
*Población invitada: 106 personas*

*Porcentaje de participación: 62%*

*Dimensión 1: Contratar en perfiles apropiados*

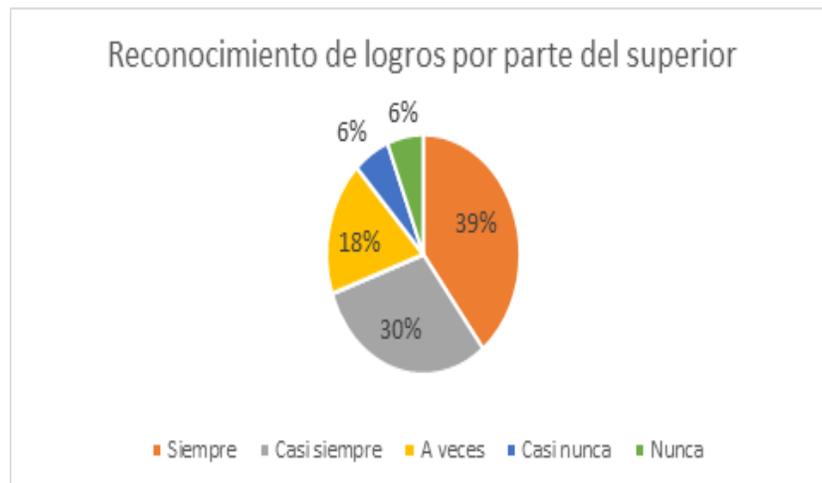


*Dimensión 2: Clima Laboral*



*Nota promedio clima periodo 2021 en OPC: 93,59%*

Dimensión 3: Incentivos no económicos



*Reconocimientos que sugieren incorporar:*

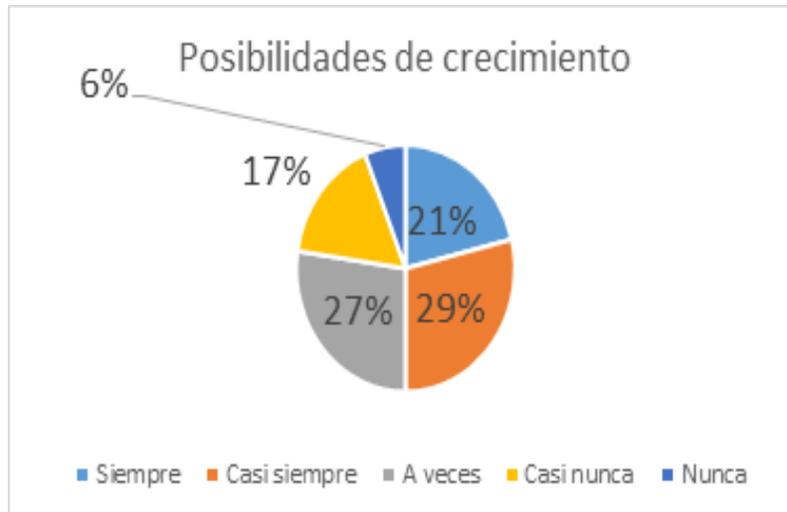
*Teletrabajo móvil*

*Flexibilidad de horarios*

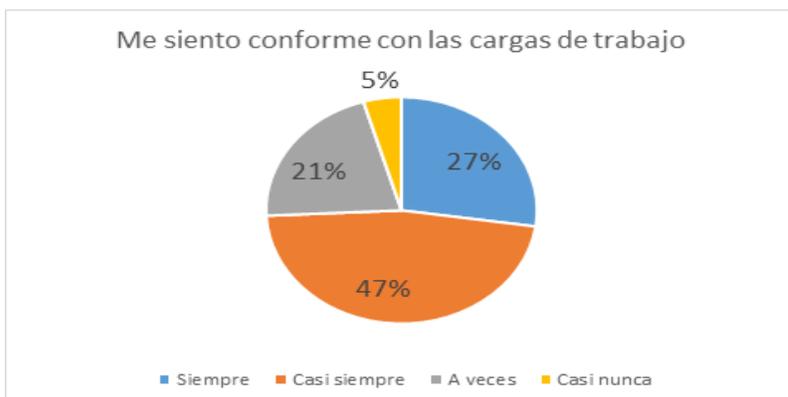
*Capacitación*

*Vincular a la familia (actividades recreativas)*

Dimensión 4: Carrera profesional



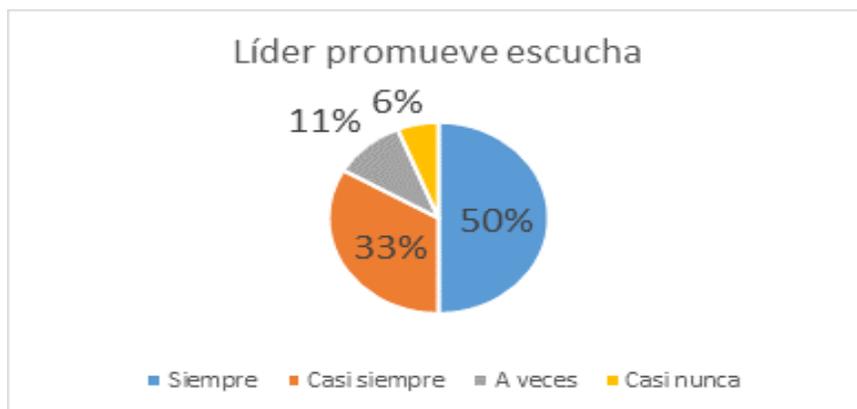
Dimensión 5: Equilibrio familiar y laboral



51% de las personas indican que trabajan más de su jornada.

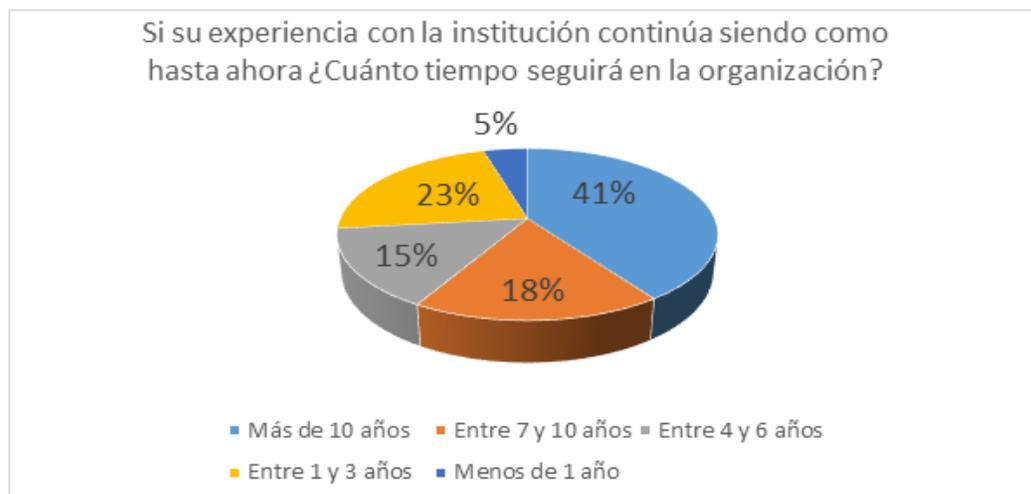
En su mayoría de 1 a 2 horas adicionales diarias.

Dimensión 6: Escucha activa



95% de las personas indican que sí reciben feedback por parte de sus superiores.

Expectativa de permanencia en BCR Pensiones:



Análisis general de los resultados de la encuesta:

- *La gestión de liderazgo es positiva dentro de BCR Pensiones, así lo indican las personas trabajadoras según los resultados obtenidos en las encuestas y en los resultados de clima organizacional.*
- *Algunas personas trabajadoras perciben que hay una serie de beneficios no económicos que pueden incentivar la permanencia dentro de BCR Pensiones. Los más mencionados son: Teletrabajo móvil, Flexibilidad de horarios y capacitación.*
- *Se percibe que se ha perdido la ejecución de actividades recreativas que permitan la integración de la familia con el Banco.*
- *Hay un porcentaje de la población que indica que labora más tiempo del establecido, lo que afecta en su equilibrio familiar y laboral.*

Acciones que ya ha venido realizando Capital Humano:



Plan de acción de Capital Humano:

Actividad	Área encargada	Estado
Estudio de mercado de los puestos de las áreas críticas dentro de BCR Pensiones: TI e Inversiones	Clasificación y valoración	El estudio para el área de Inversiones se encuentra concluido a la espera de ser presentado a la JD de la OPC. El estudio que corresponde al área de TI de la OPC, se encuentra dentro del estudio integral de TI de BCR y Sociedades, con fecha de entregable a febrero 2023.
Valorar e implementar la viabilidad de eliminar las marcas en ciertos puestos que lo permitan y flexibilizar horarios.	Planillas y presupuesto	El tema forma parte del plan general de retención del personal que se hizo a nivel de Conglomerado para el talento digital pero que impacta otras áreas, cuya fecha de entregable se estima para el mes de marzo 2023.
Valorar si es viable incluir nuevas licencias con goce de salario a Sociedades similar a Banco. Entregable a Gerencia General para ver viabilidad.	Planillas y presupuesto	Se realizará el análisis correspondiente para determinar su viabilidad. Fecha de entregable noviembre 2023
Para las áreas críticas de TI e Inversiones se aplicará el modelo de segundos a bordo para los puestos de liderazgo con el objetivo de tener identificados personas sucesoras que puedan asumir la continuidad de las operaciones.	Gestión Integral y Desarrollo Organizacional	Tecnología finalizado para Diciembre 2022. Inversiones se propone realizar en agosto 2023 una vez que el personal de recién ingreso pueda tener mejor panorama sobre las brechas de la sucesión.

Sobre el particular, señor **Néstor Solis Bonilla** se refiere al paquete de compensación BCR Pensiones versus el mercado y consulta qué se debe de entender por mercado.

Acto seguido, la señora **Hellen Villalobos Chamorro** explica que, este es un análisis realizado, por el Área de Clasificación y Valoración de la Gerencia Corporativa de Capital Humano, en donde estuvieron haciendo indagaciones de la competencia, para poder hacer una comparación con el mercado. Para ello, se comunicaron con BN Vital y el Instituto Nacional de Seguros (INS), pero ellos no cuentan con algunos aspectos para hacer dicha comparación; además, se llamaron a otras empresas, pero no quisieron participar, se llamó al BAC y tampoco, no se obtuvo respuesta.

De seguido, el señor **Sebastián Acuña Villalobos** también, comenta que se llamó a Popular Pensiones y otras empresas del sector privado y, al final, se pusieron las más relevantes o las que tienen alguna conexión con BCR Pensiones como, por ejemplo, BN Vital, que sí respondieron, a la brevedad.

Posteriormente, la señora **María del Milagro Herrera Quirós** dice que, si bien es cierto, este estudio se ha hecho enfocado, a nivel de la Jefatura de Inversiones; la Jefatura de Riesgo ha tenido una alta rotación de personal y una gran parte de las personas se han trasladado al Banco de Costa Rica; por lo que, en cierta forma, el Banco de Costa Rica es competencia de BCR Pensiones, porque se está llevando el personal y no se ha incluido en este paquete compensatorio.

Continúa diciendo la señora **Herrera** que sería un buen ejercicio incluirlo y ver por qué es más atractivo trabajar en el Banco de Costa Rica, que continuar haciendo carrera en BCR Pensiones. Indica que, si esa información se podría incluir, para una próxima circulación de la documentación, para tener claro este punto.

En respuesta, la señora **Hellen Villalobos** expresa que, se han ido analizando ciertas comparaciones, por ejemplo, uno de los aspectos importantes es la estabilidad que genera el Banco versus una Sociedad Anónima. Las personas se sienten más seguras laborando, propiamente, en el Banco que en una subsidiaria y también, el tema del salario se ha tratado de manejar también; sin embargo, eso marca una diferencia donde las subsidiarias están por debajo de casa matriz.

Añade doña **Hellen Villalobos** que, en los concursos del Banco, se está regulando que, inicialmente, antes de realizar un concurso y para promover el tema de carrera bancaria, a lo interno, se realicen, primero, a nivel de las gerencias corporativas o subgerencias, por ejemplo, Subgerencia Banca de Personas y Subgerencia Banca Corporativa y Empresarial, con el fin de evitar esa migración de personal de las subsidiarias al Banco y viceversa.

Cuando hay una oportunidad de concurso en BCR Pensiones, se realiza primero, a nivel de la Operadora; no se está haciendo abierto al Conglomerado Financiero BCR, para darle oportunidad a los funcionarios de esa Sociedad.

Con respecto a la competencia de mercado, la señora **María del Milagro Herrera** dice que, quisiera saber si hay alguna comparación sobre los salarios del mercado y BCR Pensiones, en términos de porcentaje promedio de diferencia.

De seguido, la señora **Villalobos** dice que es otro tema y se encuentra pendiente de presentar y no se encuentra agendado para la sesión de hoy.

Posteriormente, el señor **Néstor Solís** indica se valoró presentarlo en esta sesión y por temas de tiempo, no se pudo incluir en la agenda.

Ahora bien, el señor **Luis Emilio Cuenca Botey** dice que, desea hacer un comentario, con respecto a las subsidiarias y el Banco y señala que, esto representa un desafío y tiene que ver con la normativa; según entiende, hay una normativa externa, pero no es ley, que hace que las subsidiarias no puedan pagar más dinero que lo que se paga, de forma equivalente

en el Banco, lo cual, le parece que es ilógico, justamente, porque en el Banco hay una remuneración intangible y que no tiene precio, que es la estabilidad laboral y, además, sumamente escaso.

Continúa diciendo, el señor **Cuenca** que las personas que laboran en subsidiarias, que, cada vez más van a perfiles especializados y ni que decir de Banprocesa, no pueden ganar más que los funcionarios del Banco, pero no tienen estabilidad. Entonces, siempre se quieren trasladar al Banco, tienen conocimiento que van a ganar más dinero y además de eso tienen estabilidad laboral.

En ese sentido, el señor **Luis Emilio Cuenca** agrega, que eso debe cambiar porque no es lógico. Comenta que, hace 15 años vivió en Francia y ahí los funcionarios públicos no ganan más que los funcionarios privados, porque se considera que la estabilidad laboral es parte de su remuneración. Ese elemento de remuneración vale mucho, por lo cual, se deberían hacer las consultas correspondientes, para que esa normativa cambie, ya que es un obstáculo para desarrollar una política mucho más agresiva, para atracción de personal especializado que se necesita en las subsidiarias.

Sobre ese punto, doña **Hellen Villalobos** indica que, ese un reglamento que limita, pero, eventualmente es trabajable; si no está desde una ley y es un tema interno, se puede trabajar y se verá cuando se presente, a este Directorio, el tema salarial.

Seguidamente, la señora **María del Pilar Muñoz Fallas** consulta sobre el significado del teletrabajo móvil.

Para atender la consulta, la señora **Hellen Villalobos** explica que, el teletrabajo móvil se activó recientemente, a nivel de Banco de Costa Rica, es un tema que se tiene que activar a nivel de normativa de BCR Pensiones; lo que implica es que la persona tiene la posibilidad de trabajar, no solamente desde su hogar, sino desde otra ubicación de trabajo, donde se active un telecentro y la persona cuente con las condiciones solicitadas por Salud Ocupacional y la aprobación de la Gerencia Corporativa de Capital Humano.

Acto de seguido, el señor **Néstor Solís** consulta si el teletrabajo móvil ya se encuentra incorporado en el Banco de Costa Rica.

Seguidamente, la señora **Villalobos** indica que esa normativa ya se activó en el Banco de Costa Rica.

Asimismo, el señor **Solís** consulta sobre la experiencia y qué espacio han escogido, como sitio alternativo.

A lo cual, la señora **Villalobos** indica que no se ha sentido la diferencia, porque la normativa es reciente, se publicó hace 22 días, aproximadamente y las personas trabajadoras no se han dado cuenta de la opción. Se considera que, cuando las personas se enteren, se va a empezar a ver el sentir de las personas, el gusto y qué es lo que están solicitando.

De acuerdo con lo anterior, el señor **Manfred Saénz Montero** comenta su experiencia a nivel de la Gerencia Corporativa Jurídica del BCR y dice que, hay colaboradores que viven en Palmares, San Ramón y utilizan la oficina BCR de esas localidades, que tienen un espacio que permite que laboren, en vez de venir hasta la oficina de San José; eso permite actualizar todos los temas de seguridad, conectarse en línea, directamente al Banco y lo mismo, se ha visto en la zona de Cartago, es una facilidad para estas personas.

Ahora bien, el señor **José Coto Silesky** indica que le llamo la atención, la información sobre las horas adicionales que laboran los colaboradores, por lo que consulta cómo percibe la Gerencia Corporativa de Capital Humano, que más de la mitad del personal indica que, diariamente, trabajan una o dos horas adicionales. En ese sentido, consulta si la Gerencia Corporativa de Capital Humano eso lo ve normal o hay alguna labor de estudio sobre cargas laborales, que no vaya a afectar a la empresa, por esas cargas de horas.

Con respecto a la consulta del señor Coto, la señora **Hellen** indica que, a nivel del Conglomerado es una de las quejas constantes de cargas de trabajo. El Área de Procesos del BCR ha realizado estudios de cargas de trabajo sobre las áreas que se han identificado como más críticas; sin embargo, lo que han dicho es que se tiene una capacidad instalada y van cumpliendo con los estudios, según sus posibilidades, pero es parte de un sentir general.

Continúa diciendo la señora **Villalobos** que este tema tiene que verse de una manera integral, no solamente por un tema de revisión de cargas, sino por simplificación de procesos y tecnología; es un tema que se debe de ir trabajando y administrarlo, de una forma integral.

Sobre el mismo tema, la señora **Hellen** dice que, muchas veces, cuando se realizan los estudios de cargas de trabajo, resulta ser que, ese sentir de las personas trabajadoras es porque no se organizan bien, no administran bien su tiempo y cuando se han hecho los análisis, que se han entregado a la Gerencia Corporativa de Capital Humano, en algunas ocasiones, efectivamente, el personal está siendo falta y en otras ocasiones, sobran unos y otros faltan, entonces, se compensan las cargas.

Acota, la señora **Villalobos Chamorro** que, por ejemplo, esa situación está pasando en el Área Comercial, con el tema de balanceo, ya ellos están haciendo un estudio y dentro de eso, en el primer 50% que se hizo de análisis, a nivel país, sobran cajeros y faltaban plataformistas; el en segundo 50% que se está trabajando, ahora, a nivel de país, dio un resultado de faltante de cajeros y plataformistas.

Al respecto, doña **Hellen Villalobos** comenta que, a la hora de hacer ese equilibrio y ese balanceo, se debe de hacer un análisis integran, desde el punto de vista de hacia a dónde va el Banco, en el tema tecnológico; muchas cosas que en la Subgerencia Banca de Personas se está trabajando, donde el tema sea más de autoservicio y se dependa menos del empleado bancario.

Sobre ese mismo punto, la señora **Hellen Villalobos** dice que, a nivel de Conglomerado, el sentir es generalizado, cuando se está en teletrabajo las personas se conectan más temprano y se desconectan más tarde, de ahí que las dos horas adicionales de trabajo se han tomado como normales, porque esa es la realidad; sin embargo, que un 51% de las personas trabajadoras lo indiquen es un tema que se debe atender. En ese sentido, la señora **Villalobos Chamorro** indica que, desconoce si don Mauricio ha solicitado una gestión de cargas de trabajo y que, estuviera pendiente.

Por otro lado, la señora **María del Milagro Herrera** consulta si las encuestas de salida se reflejan en la encuesta aplicada o eso solo se tomó como un parámetro. Dice que, formula la consulta, ya que le interesa saber qué es lo que dicen las personas que se han ido de BCR Pensiones.

Para atender la consulta de doña María del Milagro, la señora **Hellen** indica que, la Gerencia Corporativa de Capital Humano realiza entrevistas de salida y esa información se

analiza y se valora; no obstante, dicha información no está en la encuesta aplicada, ya que corresponde al 62% de las personas que participaron en la encuesta.

Con respecto a la consulta del señor José Coto, el señor **Sebastián Acuña** indica que, sí es una señal, que los colaboradores indiquen que trabajan dos horas adicionales, diariamente, pero dentro del análisis que se realiza de los resultados, también se observa cómo están las demás dimensiones; es decir, la retención abarca seis dimensiones, si aparte de un tema del 51% de personas indican que trabajan más de su jornada, hay un tema de presión, mal clima, las personas no se sienten cómodas y quieren salir rápido de la organización, eso quiere decir que hay un indicador bastante grande.

Por lo cual, el señor **Acuña** indica que, de hecho, cuando se ven las demás dimensiones, las personas están bien, se sienten a gusto con sus superiores; incluso, cuando se les pregunta de sus cargas de trabajo, lo que llama la atención es que un 47% se sienten bastante bien y un 27% que indican que siempre y casi siempre, a pesar de que se da la milla extra.

También, el señor **Sebastián** dice que este un tema de percepción, al final las personas marcaron uno o dos horas, que salen más tarde, pero no se ha corroborado con el sistema de asistencia, para ver si, realmente, lo hacen. Sí es un tema que genera un dato, abarca un aspecto que se está viendo a nivel del Banco y en el Comité Corporativo Ejecutivo, sobre el tema de desconexión digital, que abarca al conglomerado. En ese sentido, si se hace un análisis integral con todas las dimensiones, no es un dato alarmante.

Por otra parte, don **Sebastián Acuña** señala que las entrevistas de salida son realizadas por su persona y en cuanto a cargas de trabajo no se ha tenido comentarios, en las entrevistas realizadas; gran parte de las salidas se dan por una mejor opción laboral, ya sea al Banco o externo al Conglomerado Financiero BCR.

Seguidamente, la señora **María del Milagro Herrera** consulta si el programa de SAGO aplica, solamente, para la Operadora o para el Conglomerado.

En respuesta, la señora **Hellen Villalobos** indica que, el programa de SAGO aplica para la Operadora.

De la misma forma, la señora **María del Pilar Muñoz** consulta, cuáles podrían ser las nuevas licencias con goce de salario, que se podrían implementar en la Operadora. Por

otro lado, con respecto a la flexibilidad en horarios, comenta por una experiencia que tuvo en una organización, se fueron estableciendo dos tipos de horarios; uno, que implicaba una entrada de una hora antes y el otro, entrar una hora después; la implementación fue muy importante, ya que las personas trabajadoras se empoderaron de su horario y eso creó en ellos una satisfacción personal. Estima doña **María del Pilar Muñoz** que, se podría tomar en cuenta el ejemplo, para poder implementarlos y ver los efectos que podría causar en BCR Pensiones.

Acota doña **Hellen Villalobos** que, en cuanto a la flexibilidad de horarios, el Banco cuenta con esa flexibilidad, cuando no son áreas de atención al público y siempre y cuando se cumpla con la jornada total de horas; en ese sentido, se puede acordar el horario con la jefatura correspondiente.

Para responder la consulta de la señora Muñoz, el señor **Acuña** comenta que, sobre los permisos con licencias con goce de salarios, la idea es homologar las subsidiarias al Banco para que, cuando las personas hagan la comparación no sientan tanto la diferencia y que, genere ese incentivo, para permanecer laborando en la Operadora; el Banco tiene tres licencias que cuentan con cinco días hábiles con goce de salario, puntualmente, a saber: para fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad, madre, padre, hermanos, hijos o conyugue; la segunda licencia es la de matrimonio y había una licencia de paternidad.

Sobre el mismo tema, don **Sebastián Acuña** comenta que en el caso de BCR Pensiones, solo se tiene una licencia, que sería por el fallecimiento de familiar de primer grado de consanguinidad y cuentan con tres días hábiles. Señala, sin embargo, que en una entrevista de salida, que no fue de BCR Pensiones, le hicieron ver que estos pluses sí afectan; aclara, además, que el tema de licencia de paternidad ya no es necesario incluirlo, debido a que, a partir del 03 de junio del 2022, en el artículo 95, del *Código de Trabajo*, en su Reforma Procesal Laboral establece que son dos días por cada semana, durante el primer mes de vida del bebé, sea ocho días hábiles en total.

La única que se debería de estandarizar es la licencia de matrimonio, en ese caso en Banco se dan cinco días hábiles, por lo tanto, se realizará una propuesta para presentarla a la Gerencia General y que, después sea elevada a la Junta Directiva. En principio, se estarían promoviendo tres días.

Posteriormente, la señora **Marjorie Jiménez Varela** se refiere al tema de los salarios y destaca que, sí debe de quedar claro que, el personal crítico de la Operadora, principalmente, son las personas de la Jefatura de Riesgo e Inversiones; el Área de Tecnología es crítico, pero puede tener sucesores más sencillos de conseguir, ya que hay más personas en el país capacitado en esa rama. En el caso de Riesgo e Inversiones, en su criterio, debe de tener una diferenciación de salario; la competencia del mercado es muy fuerte, ya que es personal bastante escaso y para la Operadora tener un Gerente de Inversiones, que realmente conozca cómo se administra y gestionan portafolios, no solo con diversificación local, sino, también, diversificación internacional es relevante. Si hay un proceso relevante en la Operadora es el de inversiones.

Sobre ese punto, a la señora **Jiménez** dice que, le hizo falta ver en esta presentación, la homologación de puestos. Dice que, en la sesión n.º24-21, artículo VI, del 22 de setiembre del 2021, se presentó el Informe Técnico de Salarios de Jefaturas y Supervisiones de BCR Pensión Operadora Planes de Pensiones Complementaria, basado en el *Reglamento para la Constitución de los Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos y Operadoras de Pensiones Complementarias de los Bancos Públicos y del Instituto Nacional de Seguros*” y también en las *Políticas del régimen de empleo y salario para la contratación de los colaboradores de BCR OPC*, que indicaba que, en materia salarial no podrá establecer condiciones superiores, a las que rigen en el propio ente público fundador.

Por ende, doña **Marjorie Jiménez** indica que, se debe de analizar más a fondo la homologación de plazas, ya que hay salarios que no son iguales y eso debe de quedar en el estudio, porque, si no, se les ubica en las plazas de acuerdo con un perfil, que no les corresponde, realmente.

También, comenta la señora **Marjorie Jiménez** que, la Operadora en año y medio no contaba con Gerente Comercial, con el Administrador de Cartera Internacional ni con el Jefe de Inversiones; fue un tema relevante, en consecuencia, propició que el regulador hace pocos días, hizo una llamada de atención, por lo que la Operadora se expuso a un castigo de parte de la Superintendencia de Pensiones, por un tema de rotación de personal.

Por ende, la señora **Jiménez** dice que, tal vez si se pudiera, a nivel de Conglomerado Financiero BCR, tener una política en donde se pueda no homologar los salarios y dar una diferencia, especialmente salariales, a esos funcionarios, es lo que a esta Junta Directiva le hubiera gustado que se explorara, con mayor amplitud, en este estudio.

En segundo lugar, doña **Marjorie Jiménez** indica que, desea referirse al índice de rotación del sector financiero, según el estudio realizado en el 2020, por Price Waterhouse Costa Rica, que arrojó un resultado de 15.63%. Dice que, no se siente satisfecha, que la Operadora no sobrepase ese porcentaje, ya que ese índice es general y hay que ver el impacto que tiene el movimiento de personal clave, cuando se van varios a la vez. Entonces, el indicador puede ser que haya arrojado ese resultado, pero ese indicador es general y no demuestra la relevancia que tiene la salida de puestos claves y de varios colaboradores, a la misma vez.

De seguido, la señora **Jiménez** dice que, si bien es cierto, en el caso de la Operadora fue un caso muy particular, que en un periodo de tiempo se fueron varios colaboradores, estos casos hay que estudiarlos muy a fondo, para que no se repitan o ver cómo se pueden trabajar, para que no tengan el efecto que han tenido en funciones esenciales de la Operadora.

Seguidamente, doña **María del Milagro Herrera** agradece por incluir a la Jefatura de Riesgo en este tema, porque esta área ha sufrido, muy similar, a la Jefatura de Inversiones, en los últimos tiempos, con la rotación de personal. En ese sentido, considera que, para tener un índice más preciso, en cuanto a la rotación de personal, en este caso, se hizo un promedio de los puestos en general, pero si se separara la cantidad de puestos ejecutivos que han salido, se podría incrementar el estándar, con respecto al nivel de corte, de ahí que es un tema que se puede considerar.

Acota la señora **Herrera** que hace algunos meses, se revisó el tema de la reducción salarial, en que se planteada la homologación de puesto y respetuosamente, indica que, no se puede comparar una jefatura de mantenimiento con una jefatura de inversiones o de riesgos, porque la responsabilidad sobre el resultado final del negocio es radicalmente diferente. Señala que, ese es un aspecto que no se ha contemplado en la valoración de los salarios, porque

el impacto de un error, a nivel de mantenimiento, no es el mismo que un error por una mala inversión de recursos o calificación de riesgo.

Sobre el mismo tema, la señora **María del Milagro Herrera** solicita que, en una próxima sesión, cuando se vaya a revisar el tema salarial, se tome en cuenta el peso de esa responsabilidad y el conocimiento técnico requerido, como uno de los parámetros a considerar dentro de la ecuación.

De seguido, la señora **Hellen Villalobos** dice que, con respecto a la homologación que comentó doña Marjorie, este es un tema muy amplio y está contemplado dentro de las actividades y esto es lo que se va a estar presentando, posteriormente, donde se realiza el análisis de esos puestos y se revisan los objetivos entre las comparaciones que existe en el Banco, versus el mercado y la comparación salarial que existe para estos puestos específicos.

De seguido, la señora **Villalobos** señala que, con respecto a las personas que han salido, en la próxima presentación, que tiene que ver con los tiempos de reclutamiento, se podrá visualizar el detalle de las personas que han salido, de hace un año a la fecha, para analizar un poco el comportamiento. Indica que, dicho tema contiene más información que podría alertar sobre la cantidad de salida de puestos claves.

Por otra parte, la señora **Muñoz** se refiere al plan de acción de la Gerencia Corporativa de Capital Humano, específicamente en la cuarta actividad, que indica lo siguiente: *Para las áreas críticas de TI e Inversiones se aplicará el modelo de segundos a bordo para los puestos de liderazgo con el objetivo de tener identificados personas sucesoras que puedan asumir la continuidad de las operaciones y su estado respectivo Tecnología finalizado para Diciembre 2022. Inversiones se propone realizar en agosto 2023 una vez que el personal de recién ingreso pueda tener mejor panorama sobre las brechas de la sucesión.*

De acuerdo con lo anterior, la señora **María del Pilar Muñoz** manifiesta su preocupación, en cuanto a que, ciertamente, la Jefatura de Inversiones es una de las áreas más críticas de la organización, en estos últimos tiempos y la determinación de un segundo abordaje en el dicha área se examinaría hasta agosto del año 2023 y es preocupante, ya que, ha sido una

de las áreas que tiene mayor responsabilidad dentro de la organización y hacerlo hasta el año 2023 es mucho tiempo, debería de realizarse pronto.

A continuación, el señor **Mauricio Rojas** indica que, en el tema de flexibilidad de horarios, la Operadora cuenta con más de 10 horarios distintos y es un tema que se implementó hace muchos años, que lo que busca es generar un balance, de ahí que le parece que es un tema de percepción.

Por otro lado, el señor **Rojas** indica, con respecto a la rotación, siempre ha existido un plan de sucesión, a nivel de la Operadora y con la aprobación de la nueva estructura de la Jefatura de Inversiones, en donde anteriormente existían solo dos funcionarios y ahora, se integrarán dos personas más, será un complemento para dicha jefatura.

Añade el señor **Mauricio Rojas** que la Jefatura de Inversiones ha sido la más crítica y se está reforzando, a partir del 01 de enero del 2023. Y en el tema de valoración salarial, que se ha trabajado hasta el momento, se realiza conforme la normativa aprobada y sobre eso, se va a conversar con don Manfred Sáenz, para analizar temas legales.

Después de considerar el asunto,

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

##### **Considerando:**

**Primero.** En la Junta Directiva de BCR Pensiones, sesión n.º06-22, artículo XVII, del 23 de febrero del 2022, se acuerda:

*“Solicitar a la Gerencia de la Sociedad presentar, en una próxima sesión, y a la brevedad posible un informe de la situación de la Operadora de Pensiones en cuanto a la retención de recurso humano especializado versus la competencia, así como una propuesta de soluciones para la retención de ese talento”.*

**Segundo.** Que, la Gerencia Corporativa de Capital Humano realizó un diagnóstico interno, en BCR Pensiones, en función de su percepción de temas vinculados con las dimensiones de retención del talento.

**Tercero.** Que, se identificaron fortalezas y puntos de mejora, con sus correspondientes acciones, para incentivar la retención del talento en BCR Pensiones.

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

1.- Dar por conocido el informe del plan de retención de talento rendido por la Gerencia Corporativa de Capital Humano, conforme al documento conocido en esta oportunidad, y que forma parte de este acuerdo, copia del cual se conserva en el expediente

digital de esta sesión. Asimismo, instruir a la Gerencia de la Sociedad tomar en consideración los comentarios externados en la parte expositiva de este acuerdo y proceder conforme corresponda.

2.- Dar por cumplido el pendiente de la sesión n.º06-22, artículo XVII, del 23 de febrero del 2022.

### **ARTÍCULO VI**

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Informativos*, el señor **Néstor Solís Bonilla** propone a la Junta Directiva, por lo avanzado del tiempo, que el punto *D.2 Informe relacionado con los tiempos de respuesta del proceso de reclutamiento BCR Pensiones*, que será presentado por la Gerencia Corporativa de Capital Humano, sea trasladado para la próxima sesión, con el fin de brindarle el análisis y discusión que corresponde.

El Directorio manifiesta estar de acuerdo con la propuesta del señor Solís.

Después de considerar el asunto,

### **LA JUNTA ACUERDA:**

Disponer que, en el orden del día de la próxima sesión, se incluya el siguiente tema, por las razones indicadas en la parte expositiva de este acuerdo:

- Informe relacionado con los tiempos de respuesta del proceso de reclutamiento BCR Pensiones.

### **ACUERDO FIRME**

### **ARTÍCULO VII**

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 273 de la Ley General de la Administración Pública, en relación con las disposiciones de la Ley de Información No Divulgada (n.º7975, del 04 de enero del 2000).

### **ARTÍCULO VIII**

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Informativos*, continúa participando, por la modalidad de telepresencia, el señor **Carlos Gamboa Chaves, Jefe de Inversiones de BCR Pensiones S.A** y presenta el informe fechado 06 de octubre del 2022, que contiene un resumen ejecutivo de los asuntos tratados por el Comité de Inversiones de BCR Pensión Operadora de Planes

de Pensiones Complementarias S.A., correspondiente a las reuniones n.º10-22 y n.º11-22, celebradas el 25 de agosto y 01 de setiembre del 2022, respectivamente.

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

Después de considerar el asunto,

**LA JUNTA ACUERDA:**

**Considerando:**

Que, de acuerdo con el cumplimiento del *Reglamento de Gestión de Activos*, el Comité de Inversiones informa periódicamente el resultado del desempeño de las inversiones de los fondos administrados a la Junta Directiva BCR Pensiones.

**Se dispone:**

- 1.- Dar por conocido el resumen de los asuntos conocidos por el Comité de Inversiones de BCR Pensión S.A., correspondiente a las reuniones n.º10-22 y n.º11-22, celebradas el 25 de agosto y 01 de setiembre del 2022, respectivamente.
- 2.- La documentación de soporte de este tema, se declara Confidencial, por cuanto 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.º7975, del 04 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 (n.º7975, del 04 de enero del 2000).

**ARTÍCULO X**

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Informativos*, el señor **Néstor Solís Bonilla** propone a la Junta Directiva, por lo avanzado del tiempo, que los siguientes temas sean trasladados para la próxima sesión:

- *Perfil de indicadores de riesgos, a agosto 2022.*
- *Informe de asuntos conocidos en el Comité de Riesgos de BCR Pensiones en la reunión n.º10-2022.*

El Directorio manifiesta estar de acuerdo con la propuesta del señor Solís.

Después de considerar el asunto,

**LA JUNTA ACUERDA:**

Disponer que, en el orden del día de la próxima sesión, se incluyan los siguientes temas, por las razones indicadas en la parte expositiva de este acuerdo:

- Perfil de indicadores de riesgos, a agosto 2022.
- Informe de asuntos conocidos en el Comité de Riesgos de BCR Pensiones, en la reunión n.º10-2022.

**ACUERDO FIRME**

**ARTÍCULO XI**

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 273 de la Ley General de la Administración Pública, en relación con las disposiciones de la Ley de Información No Divulgada (n.º7975, del 04 de enero del 2000).

**ARTÍCULO XII**

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Informativos*, continúa participando por la modalidad de telepresencia, la señora **María Luisa Guzmán Granados, Jefe Financiero Administrativo de BCR Pensiones S.A.**, y presenta el informe fechado 07 de octubre del 2022, referente a la situación financiera de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A, correspondiente a agosto del 2022. Lo anterior, según está dispuesto en el Sistema de Información Gerencial (SIG-OPC-17).

En consecuencia, la señora **María Luisa Guzmán** se refiere ampliamente al informe de la situación financiera, al mes de agosto del 2022, para lo cual presenta lo siguiente:

***Situación Financiera***  
***(agosto 2022)***

***En términos interanuales OPC:***

- *El activo neto administrado por BCR Pensiones decreció 5.7%.*
- *Los ingresos por comisiones obtienen un crecimiento de 0.4%.*
- *Utilidad neta acumulada es de €605.6 millones.*
- *Utilidad bruta (Antes de impuestos y participaciones) €1,830.3 millones.*

- La eficiencia operativa para el mes de agosto es de 56.75%.
- El ROE se establece en 13.56%.

**Notas Adicionales:**

- En el mes de junio se realizó el reintegro de ¢500.0 millones al Banco de Costa Rica, producto de la devolución del aporte de capital social realizado en el último cuatrimestre del año 2021.
- Para abril 2022 se decretaron dividendos para el Banco de Costa Rica por ¢300.0 millones, según el Acuerdo de Asamblea 02-22.
- En el mes de abril, la Junta Directiva de OPC aprueba el aumento del Capital Mínimo de Funcionamiento por un monto de ¢358.0 millones, en sesión 10-22 del 6 de abril.

**Rendimientos**

Los ajustes al alza en la tasa de política monetaria, el acrecentamiento en la inflación y los conflictos geopolíticos actuales afectan los precios de los títulos.

**Fondos Erróneos**

Traslado de recursos de los Fondos Erróneos al Régimen No Contributivo de la CCSS según reforma aprobada al artículo 77 de la Ley N° 7983, Ley de Protección al Trabajador. Salida de ¢25,026 millones.

**FGN**

Liquidación del FGN, de acuerdo con la aprobación de la Ley N° 10057 “Reforma de los artículos 4 y 9, y adición de un inciso e) al artículo 13 de la ley 7764, Código Notarial”. Salida de ¢32,091 millones

<b>Balance de Situación Comparativo – BCR OPC</b>					
<i>(Agosto 2022 - Millones de ¢)</i>					
	Ago_21	Jul_22	Ago_22	Variación %	
				Ago_21	Jul_22
<b>ACTIVO</b>	<b>8,894</b>	<b>9,003</b>	<b>9,195</b>	<b>3.4%</b>	<b>2.1%</b>
Disponibilidades	203	103	177	-12.5%	72.6%
Inversiones en instrumentos financieros	6,706	6,787	6,905	3.0%	1.7%
Cuentas y productos por cobrar	834	827	840	0.8%	1.6%
Otros activos	1,153	1,286	1,272	10.4%	-1.0%
<b>PASIVO</b>	<b>2,971</b>	<b>2,568</b>	<b>2,732</b>	<b>-8.0%</b>	<b>6.4%</b>
Cuentas y comisiones por pagar diversas	2,189	1,911	2,098	-4.2%	9.8%
Obligaciones con entidades financieras a plazo	389	328	309	-20.6%	-5.7%
Provisiones	249	249	249	0.0%	0.0%
Impuesto sobre la renta diferido	143	80	76	-47.1%	-5.1%
<b>PATRIMONIO</b>	<b>5,923</b>	<b>6,435</b>	<b>6,462</b>	<b>9.1%</b>	<b>0.4%</b>
Capital social	1,279	1,279	1,279	0.0%	0.0%
Capital mínimo	3,512	4,000	4,000	13.9%	0.0%
Ajustes al patrimonio	121	-72	-113	-192.8%	56.4%
Reservas patrimoniales	256	256	256	0.0%	0.0%
Resultado del periodo	754	537	605	-19.8%	12.7%
Resultados de periodos anteriores	0	434	434	0.0%	0.0%
<b>TOTAL DEL PASIVO Y PATRIMONIO</b>	<b>8,894</b>	<b>9,003</b>	<b>9,195</b>	<b>3.4%</b>	<b>2.1%</b>

### Estado de Resultados Comparativo – BCR OPC

(Agosto 2022 - Millones de ¢)

	Mensuales		Acumulado		
	Jul_22	Ago_22	Ago_21	Ago_22	% Var
<b>INGRESOS OPERACIONALES</b>	<b>605</b>	<b>598</b>	<b>4,794</b>	<b>4,792</b>	<b>0.0%</b>
Comisiones por Administración de Fondos	580	572	4,530	4,549	0.4%
Otros Ingresos Operativos	25	26	264	242	-8.1%
<b>GASTOS DE ADMINISTRACIÓN</b>	<b>255</b>	<b>270</b>	<b>1,667</b>	<b>1,977</b>	<b>18.6%</b>
Gastos de Personal	214	228	1,394	1,677	20.3%
Gastos por Servicios Externos	9	8	69	68	-1.5%
Gastos Generales	31	34	199	227	14.2%
<b>GASTOS OPERATIVOS DIVERSOS</b>	<b>133</b>	<b>137</b>	<b>1,098</b>	<b>1,171</b>	<b>6.7%</b>
Comisiones por Servicios	62	72	504	566	12.4%
Gastos con Partes Relacionadas	58	50	488	489	0.1%
Otros Gastos Operativos	13	15	106	116	9.5%
Resultado operacional	218	191	2,029	1,644	-19.0%
Resultado financiero	20	16	217	187	-13.9%
Utilidad o pérdida antes de impuestos	238	207	2,246	1,830.3	-18.5%
Comisión nacional de emergencias	7	6	67	54	-18.7%
<b>UTILIDAD O PÉRDIDA ANTES DE DISTRIBUCIÓN 50%</b>	<b>157</b>	<b>136</b>	<b>1,509</b>	<b>1,209</b>	<b>-19.8%</b>
Distribución 50% de utilidades	78	68	754	605	-19.8%
<b>UTILIDAD O PÉRDIDA DEL PERIODO</b>	<b>78</b>	<b>68</b>	<b>754</b>	<b>605</b>	<b>-19.8%</b>

### Balance de Situación – Fondos Administrados

(Agosto 2022)

	Millones de ¢								Miles de \$	
	ROPC	FCL	FJEBRCR	FGN	ROPC_ERR	FCL_ERR	FVAC	FVBC	FVA\$	FVB\$
<b>ACTIVO</b>	<b>1,248,355</b>	<b>57,415</b>	<b>139,437</b>	<b>6,834</b>	<b>559</b>	<b>218</b>	<b>21,325</b>	<b>8,875</b>	<b>7,782</b>	<b>5,822</b>
Efectivo y equivalentes de efectivo	5,841	2,141	255	129	12	48	254	158	283	130
Inversiones en instrumentos financieros	1,228,177	54,665	137,557	6,569	537	166	20,809	8,613	7,449	5,644
Cuentas y productos por cobrar	14,336	609	1,626	137	10	4	262	105	50	47
Productos por cobrar por instrumentos financieros	12,902	550	1,456	117	4	2	239	96	44	42
Impuesto sobre la renta por cobrar	1,437	61	169	20	6	2	23	9	7	5
Estimación por deterioro	-3	-2	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PASIVO</b>	<b>378</b>	<b>98</b>	<b>48</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>5</b>
Comisiones por pagar	378	98	48	0	0	0	28	11	6	5
<b>PATRIMONIO</b>	<b>1,247,977</b>	<b>57,317</b>	<b>139,389</b>	<b>6,834</b>	<b>559</b>	<b>218</b>	<b>21,297</b>	<b>8,864</b>	<b>7,776</b>	<b>5,817</b>
Cuentas de capitalización individual	1,250,788	56,955	140,122	6,466	581	222	21,005	8,857	7,608	5,802
Aportes recibidos por asignar	29	0	0	0	0	0	404	1	141	1
Utilidad del periodo no capitalizada	-9,368	-204	-221	44	-4	-1	50	12	23	16
Ajustes al patrimonio	6,527	483	-512	240	-19	-4	-161	-7	4	-2
<b>TOTAL DEL PASIVO Y PATRIMONIO</b>	<b>1,248,355</b>	<b>57,415</b>	<b>139,437</b>	<b>6,834</b>	<b>559</b>	<b>218</b>	<b>21,325</b>	<b>8,875</b>	<b>8</b>	<b>6</b>
	Millones de ¢								Total	
<b>COMISIÓN POR ADMINISTRACIÓN COLONIZADO</b>	<b>378</b>	<b>98</b>	<b>48</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
	Millones de ¢								Total	

<b>Estado de Resultados – Fondos Administrados</b>											
(Agosto 2022)											
	Millones de c								Miles de \$		
	ROPC	FCL	FJEBRC	FGN	ROPC_ERR	FCL_ERR	FVAC	FVBC	FVA\$	FVB\$	
<b>INGRESOS FINANCIEROS</b>	<b>238,475</b>	<b>6,778</b>	<b>16,676</b>	<b>1,935</b>	<b>2,039</b>	<b>435</b>	<b>2,197</b>	<b>871</b>	<b>250</b>	<b>198</b>	
Por efectivo y equivalentes de efectivo	57	6	1	0	0	0	0	0	0	0	
Por inversiones en instrumentos financieros	49,405	2,705	6,039	706	287	67	974	400	243	174	
Ganancia realizada en instrumentos financieros al valor razonable con cambios en otro resultado integral	803	17	33	51	167	39	3	0	0	1	
Ganancia por valoración de instrumentos financieros al valor razonable con cambios en resultados	91,054	3	3,004	0	44	19	1	1	1	2	
Ganancia en la negociación de instrumentos financieros al valor razonable con cambios en resultados	1,472	239	284	1,105	1,119	213	203	89	0	0	
Ganancias por diferencial cambiario y unidades de desarrollo	94,721	3,751	7,155	0	365	83	999	372	0	19	
Ingresos por disminución de estimaciones	962	56	160	74	57	13	17	9	5	2	
<b>GASTOS FINANCIEROS</b>	<b>203,527</b>	<b>3,361</b>	<b>10,191</b>	<b>101</b>	<b>477</b>	<b>103</b>	<b>738</b>	<b>307</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	
Perdida realizada en instrumentos financieros al valor razonable con cambios en otro resultado integral	289	1	0	36	21	4	2	3	0	0	
Perdida por valoración de instrumentos financieros al valor razonable con cambios en resultados	117,483	0	3,750	0	220	39	0	6	0	20	
Perdida en la negociación de instrumentos financieros al valor razonable con cambios en resultados	121	2	0	64	69	10	0	3	0	0	
Perdidas por diferencial cambiario y unidades de desarrollo (UD)	85,606	3,340	6,433	0	167	50	731	290	0	0	
Gastos por estimación de deterioro de activos	29	18	8	0	0	0	5	4	5	6	
<b>UTILIDAD O PERDIDA ANTES DE COMISIONES</b>	<b>34,947</b>	<b>3,417</b>	<b>6,484</b>	<b>1,835</b>	<b>1,562</b>	<b>332</b>	<b>1,459</b>	<b>564</b>	<b>245</b>	<b>173</b>	
Comisiones por pagar	3,000	776	389	6	10	3	221	88	48	37	
<b>UTILIDAD O PÉRDIDA DEL PERIODO</b>	<b>31,947</b>	<b>2,641</b>	<b>6,096</b>	<b>1,829</b>	<b>1,552</b>	<b>329</b>	<b>1,238</b>	<b>476</b>	<b>196</b>	<b>135</b>	
	Millones de c								Total		
<b>COMISIÓN POR ADMINISTRACIÓN COLONIZADO</b>	<b>3,000</b>	<b>776</b>	<b>389</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>221</b>	<b>88</b>	<b>32</b>	<b>25</b>	
									<b>4,549</b>		

Después de considerar el asunto,

**LA JUNTA ACUERDA:**

**Considerando:**

**Primero.** Lo expuesto en el apartado 31.6 del “Reglamento Sobre Gobierno Corporativo”:

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

**Segundo.** El informe de la situación financiera de BCR Pensión S.A. se presenta en atención del Sistema de Información Gerencial de BCR OPC (SIG-OPC-17).

**Se dispone:**

Dar por conocido el informe de la situación financiera de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A., correspondiente a agosto del 2022, en atención de lo establecido en el cronograma del Sistema de Información Gerencial de BCR OPC (SIG-18).

### **ARTÍCULO XIII**

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.º7975, del 04 de enero del 2000).

### **ARTÍCULO XIV**

En el capítulo de la agenda denominado *Correspondencia*, el señor **Mauricio Rojas Díaz** presenta dos oficios, remitidos por el señor Luis Alonso Lizano Muñoz, Secretario General de la Junta Directiva Nacional del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, dirigidos a la Presidencia de la Junta Directiva del BCR, por medio de los cuales, en el primero, se comunican los nombramientos realizados por el Consejo de Gobierno, en la Junta Directiva Nacional de ese banco, en tanto que, en el segundo, informa acerca de las variaciones realizadas en la integración de las juntas directivas de las subsidiarias de dicho Conglomerado Financiero, según acuerdo de la Asamblea de Accionistas, en sesión n.º5941 y conforme se detalla de seguido:

- a) Oficio SJDN-762-2022, de fecha 28 de setiembre del 2022, en el que se informa que, de conformidad con lo comunicado en la certificación CERT-175-2022, suscrita por la Sra. Yara Jiménez Fallas, Secretaria del Consejo de Gobierno de la República y según el acuerdo MP-019, de la Presidencia de la Republica y el Ministerio de la Presidencia, se hace del conocimiento el nombramiento de los integrantes de la Junta Directiva Nacional de Banco Popular y de Desarrollo Comunal y que rigen a partir del 19 de setiembre del 2022.
- b) Oficio SJDN-782-2022, de fecha 28 de setiembre del 2022, en el que se comunica que la Junta Directiva Nacional del citado Banco, en calidad de Asamblea de Accionistas, en la sesión ordinaria n.º5941, acordó variar la integración de las Juntas Directivas del Conglomerado Financiero, a saber: Popular Sociedad Fondos de Inversión, Popular Seguros Correduría de Seguros y Popular Pensiones, cuyos nombramientos rigen a partir del 26 de setiembre del 2022.

Don **Mauricio Rojas** señala que dichos oficios fueron conocidos en la Junta Directiva General, en sesión n.º32-22 artículo XIX, del 04 de octubre del 2022.

Copia de los referidos oficios se suministraron oportunamente, a los miembros del Directorio y una copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

Después de considerar el asunto,

**LA JUNTA ACUERDA:**

- 1.- Dar por conocidos los oficios remitidos por la Secretaría General de la Junta Directiva Nacional del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, según se detalla a continuación:
  - c) Oficio SJDN-762-2022, de fecha 28 de setiembre del 2022, en el que se informa que, de conformidad con lo comunicado en la certificación CERT-175-2022, suscrita por la Sra. Yara Jiménez Fallas, Secretaría del Consejo de Gobierno de la República y según el acuerdo MP-019, de la Presidencia de la Republica y el Ministerio de la Presidencia, se hace del conocimiento el nombramiento de los integrantes de la Junta Directiva Nacional de Banco Popular y de Desarrollo Comunal y que rigen a partir del 19 de setiembre del 2022.
  - d) Oficio SJDN-782-2022, de fecha 28 de setiembre del 2022, en el que se comunica que la Junta Directiva Nacional del citado Banco, en calidad de Asamblea de Accionistas, en la sesión ordinaria n.º5941, acordó variar la integración de las Juntas Directivas del Conglomerado Financiero, a saber: Popular Sociedad Fondos de Inversión, Popular Seguros Correduría de Seguros y Popular Pensiones, cuyos nombramientos rigen a partir del 26 de setiembre del 2022.
- 2.- Instruir a la Gerencia de la Sociedad acusar recibido a la Secretaría de la Junta Directiva Nacional del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, de los oficios SJDN-762-2022 y SJDN-782-2022, conocidos en el punto 1, anterior, así como desearle éxito en el desarrollo de sus funciones, a las personas nombradas y ponerse a su disposición, para lo que corresponda.

**ARTÍCULO XV**

Se convoca a sesión ordinaria para el miércoles veintiséis de octubre del dos mil veintidós, a las diez horas con treinta minutos.

**ARTÍCULO XVI**

Termina la sesión ordinaria n.º25-22, a las diez horas con cuarenta y cuatro minutos.