Acta de la sesión ordinaria 11-25, celebrada virtualmente por la Junta Directiva de BCR Leasing Premium Plus, el jueves veintiuno de agosto del dos mil veinticinco, a las dieciséis horas con cuatro minutos, con el siguiente cuórum:

Lic. Carlos Phillips Murillo, presidente; Lic. Rafael Fernández Zamora, secretario; Licda. Evelyn Aguilar Corrales, tesorera; Licda. Irene Hernández Sánchez, vocal 1; MBA. Maybelle Alvarado Desanti, vocal 2; MBA Karol Fallas Estrada, en su condición de fiscal.

Además, asisten:

Por BCR Leasing Premium Plus S.A.

MBA Andrés Acuña Meléndez, gerente general; Lic. José Coto Silesky, auditor interno; Lic. Fernando Solano Jiménez, jefe financiero de la sociedad; Lic. Diego Delgado Carvajal, jefe Comercial; Srta. Pamela Mora Cordero, técnico de formalización.

Por Banco de Costa Rica asisten:

Licda. Rossy Durán Monge, subgerente de Negocios a.i.; Lic. Manfred Sáenz Montero, gerente Corporativo Jurídico; Licda. María José Araya Álvarez, asistente a.i. Secretaría Junta Directiva.

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

El señor **Carlos Phillips Murillo** somete a consideración del directorio, el orden del día propuesto para la sesión ordinaria 11-25, que se transcribe a continuación:

A. APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

B. APROBACIÓN DE ACTAS

B.1 *Actas de las sesiones ordinaria 09-25 y extraordinaria 10-25, celebradas en su orden el 24 de julio y 1 de agosto del 2025.*

C. ASUNTOS COMITÉS DE APOYO

C.1 *Resumen de asuntos conocidos en Comité Corporativo de Auditoría, en la reunión 07-25CCA, de fecha 12 de junio del 2025 (PÚBLICO)*

D. CONOCIMIENTO INFORMES COMITÉ DE CRÉDITO 02-25CC. ATIENDE SIG-19 (CONFIDENCIAL-INFORMATIVO)

E. ASUNTOS RESOLUTIVOS

Gerencia Corporativa de Capital Humano BCR:

E.1 *Políticas para el régimen de empleo y salario de BCR Leasing (PÚBLICO).*

F. ASUNTOS INFORMATIVOS

Oficialía de Cumplimiento:

F.1 *Informe de avance plan de labores, con corte a junio del 2025. Atiende SIG-08 (CONFIDENCIAL)*

Gerencia de la sociedad:

F.2 *Informe de la implementación del Plan Remedial y avance del Plan Comercial (CONFIDENCIAL)*

F.3 *Análisis del informe financiero, con corte a julio del 2025. Atiende SIG-03. (CONFIDENCIAL)*

F.4 *Estados financieros, con corte a julio del 2025. Atiende SIG-03. (PÚBLICO)*

F.5 *Seguimiento del Plan Estratégico, con corte a junio del 2025. Atiende SIG-02. (CONFIDENCIAL)*

Unidad de Gestión de Riesgo, Continuidad, Control Interno y Cumplimiento Normativo:

F.6 *Informe de la Autoevaluación General del Sistema de Control Interno de BCR Leasing S.A. (CONFIDENCIAL)*

Auditoría Interna:

F.7 *Informe de gestión y avance de indicadores individuales nivel gerencial, corte al primer semestre 2025. Atiende SIG-23 (PUBLICO)*

G. CORRESPONDENCIA

G.1 *Informe fin de gestión Sr. Randall Alvarado Montero. (PUBLICO)*

H. ASUNTOS VARIOS

Seguidamente, el señor **Carlos Phillips Murillo** dice: “Muy buenas tardes. Damos inicio a la sesión ordinaria número 11-25, de hoy jueves 21 de agosto del 2025 al ser las 04:04 de la tarde de BCR Leasing Premium Plus. Muy buenas tardes a todos.

Antes de dar inicio a la reunión, primero quisiera darle la bienvenida a don Andrés Acuña Meléndez, quién es nuestro nuevo gerente general de acuerdo con el concurso público que se realizó en los meses anteriores y desearle desde ya, don Andrés, los mejores éxitos en esta función, bienvenido”.

Acto seguido, el señor **Andrés Acuña Meléndez** externa: “Muchas gracias don Carlos y a la orden de todos en lo que gusten y con mucha expectativa positiva”.

Retoma la palabra el señor **Phillips Murillo** e indica: “Gracias don Andrés, muy amable. ¿Alguna observación al orden del día? Adelante, don Andrés”.

Por su parte, el señor **Acuña Meléndez** señala: “Don Carlos, gracias. La orden sería, por favor, la solicitud para incluir una pequeña presentación informativa de la compra de la cartera financiera Desyfin que presentamos en días recientes una oferta por parte de BCR Leasing Premium Plus, acompañado de Banco de Costa Rica como fondeador”.

Siendo así, don **Carlos** consulta: “Perfecto. ¿Estaríamos de acuerdo?”.

Los señores directores manifiestan estar de acuerdo con lo planteado.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

1.- Aprobar el orden del día de la sesión ordinaria 11-25, con la inclusión de un tema en el capítulo denominado *Asuntos Informativos,* conforme se consigna en la parte expositiva de este acuerdo.

2.- Tomar nota de la incorporación del señor Andrés Acuña Meléndez, quien se integró como gerente general de BCR Leasing Premium Plus S.A. Lo anterior, según lo acordado por la Junta Directiva de la sociedad, sesión 10-25, artículo II, celebrada el 1 de agosto del 2025, así como augurarle éxitos en el desempeño de sus funciones.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO II

El señor **Carlos Phillips Murillo** somete a la aprobación de la Junta Directiva, las actas de las sesiones ordinaria 09-25 y extraordinaria 10-25, celebradas el veinticuatro de julio y primero de agosto del dos mil veinticinco, respectivamente.

Al respecto, el señor **Carlos Phillips Murillo** dice: "Pasaríamos al punto b, aprobación de actas b.1, acta de sesión ordinaria 09-25 y extraordinaria 10-25, celebradas en el orden, 24 de julio y primero de agosto del 2025. Doña María José, una vez circuladas las actas, ¿hubo alguna observación a las mismas?".

Acto seguido, la señora **María José Araya Álvarez** externa: "Buenas tardes a todos nuevamente. Me refiero a las actas de las sesiones ordinarias 09-25 y extraordinaria 10-25, para comentarle don Carlos y señores directores que no recibimos observaciones, por lo que las actas se encuentran en *SharePoint* para su aprobación, si lo tienen a bien".

Siendo así, el señor **Phillips** expresa: "Gracias. ¿Estaríamos de acuerdo, compañeros?".

Los señores directores manifiestan estar de acuerdo con lo planteado.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Aprobar las actas de las sesiones ordinaria 09-25 y extraordinaria 10-25, celebradas el veinticuatro de julio y primero de agosto del dos mil veinticinco, respectivamente.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III

Se presenta para conocimiento de la Junta Directiva, informe de asuntos tratados por el Comité Corporativo de Auditoría, correspondiente a la reunión 07-25CCA, celebrada el 12 de junio del 2025; de temas relacionados con la administración y la Auditoría Interna de BCR Leasing S.A.; lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37,

del *Reglamento General de los Comités de Apoyo a la Junta Directiva General y Administración.*

Copia de dicha información se remitió oportunamente, a los miembros del directorio y una copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. El señor **Carlos Phillips Murillo** dice: "Pasamos al punto c, *Asuntos de Comité de Apoyo*, c.1, resumen de asuntos conocidos por el Comité Corporativo de Auditoría, en la reunión 07-25, del 12 de junio del 2025. Es un tema público. Quisiera saber si alguien tiene alguna observación, algún comentario sobre los asuntos vistos en el Comité".

Al no haber, el señor **Phillips** indica: "Si no hay observaciones, daríamos por conocido el informe de temas tratados al Comité Corporativo de Auditoría".

Los señores directores se muestran de acuerdo con la propuesta.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando: Lo dispuesto en el *Reglamento General de los Comités de Apoyo a la Junta Directiva General y Administración*, artículo 37, que dice:

> ***Artículo 37. De las relaciones internas y externas***
>
> *Cada uno de los comités debe cumplir los acuerdos de los otros órganos colegiados internos o externos, superintendencias, autoridades de gobierno y autoridades internacionales, de acuerdo con la temática que a cada uno le corresponda, cuando así lo indique la legislación aplicable; asimismo, debe reportar mediante el formulario 23-ZD Resumen de acuerdos ratificados en los Órganos Colegiados e informe de hechos relevantes las situaciones que sean de interés a los órganos correspondientes.*
>
> *En el caso del Comité Corporativo de Auditoría, este debe propiciar la comunicación entre las juntas directivas, la administración superior, las auditorías internas, los auditores externos y entes supervisores.*

Se dispone:

Dar por conocido el informe de los asuntos tratados por el Comité Corporativo de Auditoría, correspondiente a la reunión 07-25CCA, del 12 de junio del 2025; de temas relacionados con la administración y la Auditoría Interna de BCR Leasing Premium Plus S.A lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37, del *Reglamento General de los Comités de Apoyo a la Junta Directiva General y Administración*.

ARTÍCULO IV

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

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Resolutivos,* participa, por medio de la modalidad de telepresencia, el señor **Sebastián Acuña Villalobos, ejecutivo de Gestión Integral de Capital Humano BCR** y presenta a consideración del directorio, el documento fechado 11 de agosto del 2025, que contiene la actualización de la *Políticas del régimen de empleo y salario para la contratación de las personas trabajadoras de BCR Leasing Premium Plus S.A*.

Copia de la información que contiene los criterios emitidos por la asesora jurídica de la Junta Directiva General, la Gerencia Corporativa Jurídica BCR, así como la opinión de la Auditoría Interna y la Unidad de Gestión de Riesgo, Continuidad, Control Interno y Cumplimiento Normativo, fue suministrada, oportunamente, a los miembros del directorio y copia se conserva en el expediente digital de la sesión.

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. Al respecto, el señor **Carlos Phillips Murillo** dice: "Pasamos al punto E, *Asuntos Resolutivos*, Gerencia Corporativa de Capital Humano, es el punto E.1, *Políticas para el régimen de empleo y salario de BCR Leasing*, es un tema público y nos lo expone don Sebastián Acuña (Villalobos). Bienvenido don Sebastián".

Acto seguido, el señor **Sebastián Acuña Villalobos** externa: "Gracias, buenas tardes, espero que estén muy bien. Efectivamente, vamos a ver la propuesta que se trae a aprobación de ustedes de las *Políticas para el Régimen de Empleo y Salario* de la sociedad BCR Leasing. Los antecedentes son estos que se muestran a continuación en pantalla (ver imagen n.°1).

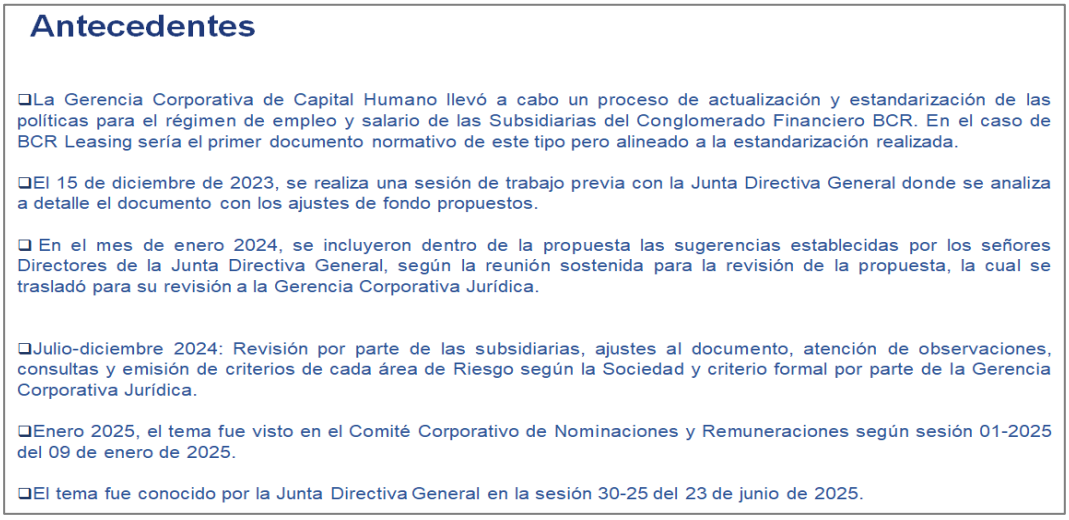


Imagen n.°1. Antecedentes
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

El objetivo como tal es establecer el documento normativo de las Políticas para el régimen de empleo y salario de las personas trabajadoras en esa sociedad, en BCR Leasing, y dentro del alcance, si bien se hizo todo un estudio para estandarizar y actualizar estas políticas

a nivel de todas las subsidiarias, lo que vamos a ver aquí es lo relevante en BCR Leasing (ver imagen n.°2).

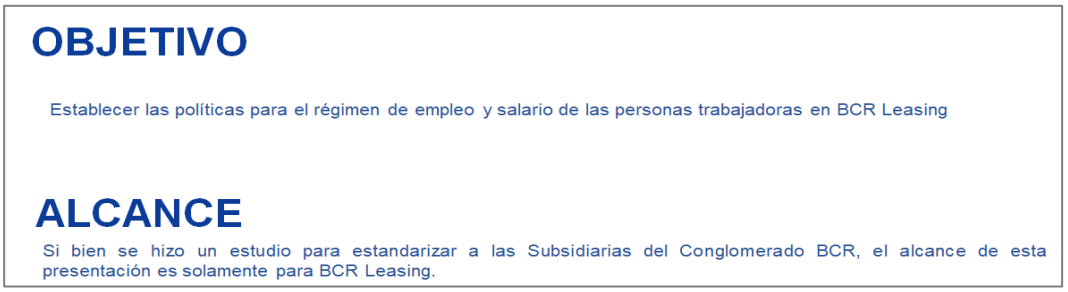


Imagen n.°2. Objetivo/Alcance
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Me gustaría conceptualizar un poco este trabajo que se hizo. La Junta Directiva General, nos encargó un proceso de actualización y estandarización de las políticas del régimen de empleo y salario de todas las subsidiarias. De hecho, en esta diapositiva se puede ver cuándo fue la última vez que se actualizó los documentos normativos en cada una de las subsidiarias.

Estos son documentos independientes para cada una, pero al estar en un Conglomerado Financiero, tienen que tener cierta estandarización en algunas cosas que nos regulan y, coincidió con la puesta en marcha de la sociedad BCR Leasing, entonces lo que hicimos fue, incluyamos el primer documento normativo de Leasing dentro de este trabajo de estandarización, para que cuando lo traigamos a la Junta Directiva, sea el documento más actualizado y que ya quede acorde a las demás subsidiarias y no estar haciendo reprocesos (ver imagen n.°3).

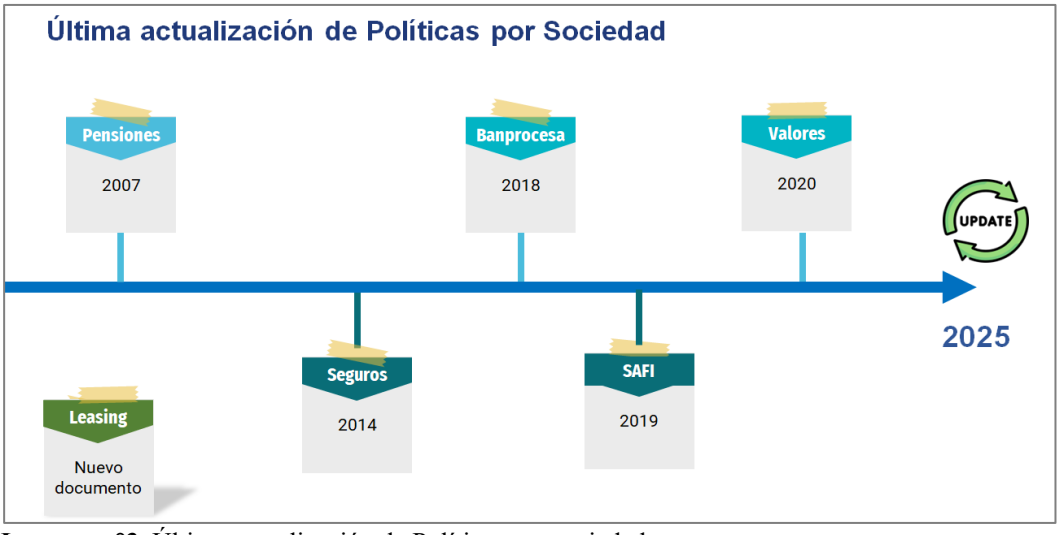


Imagen n.°3. Última actualización de Políticas por sociedad
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

A manera de conceptualizar ¿qué es una política de régimen de empleo y salario? Son aquellas políticas que van a delimitar las condiciones laborales a alto nivel de las personas trabajadoras en una determinada subsidiaria, en una determinada sociedad y, son de aprobación, en este caso de la Junta Directiva de casa subsidiaria.

Como es un documento normativo que trae varias políticas, vamos a verlo como por segmentos para hacerlo un poco ejecutivo, breve y en las que haya que profundizar, vamos a hacerlos con el debido detenimiento.

El primer grupo de políticas habla sobre las condiciones generales que deben estar estipuladas en todo documento normativo, como el contrato de trabajo, la jornada de trabajo, lo que es la jornada extraordinaria y el horario de trabajo que se va a plantear. Si bien son aspectos que están reglamentados en el *Código de Trabajo*, no dejan de ser parte esencial de unas políticas para el régimen de empleo y salario. Entonces aquí simplemente indicar que estamos acorde a la normativa nacional (ver imagen n.°4).

Imagen n.°4. Régimen de empleo y salario
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Después, en cuanto a política salarial, la política 5 habla sobre los objetivos principales que tiene este documento. ¿Cuáles son los objetivos principales? Cosas elementales como establecer una remuneración que sea acorde a los niveles de la organización, que esto sea acorde también a los niveles de mercado.

Otro objetivo es que, también se tenga la potestad de revisar el salario de las personas por ajustes de costo de vida. Y esto ya lo vamos a ver reflejado un poquito más adelante en detalles siguientes políticas. La política 6, que habla de esquema salarial. En el esquema salarial lo que se menciona es como está conceptualizado toda esta parte que es un poco técnica, entonces aquí ya veremos los temas de salario nominal, se habla de categorías y percentiles de puestos, se habla sobre los tipos de puestos que vamos a tener y también, aquí se menciona sobre los rubros de prohibición para los puestos que son requeridos.

En la política 7 habla lo que es el salario nominal, como dando un poco más de forma a lo establecido en la política 6. El salario nominal se resume bastante sencillo, igual puesto, igual responsabilidad, igual remuneración y es el esquema salarial que nos rige prácticamente a todos en el Conglomerado Financiero BCR.

Las políticas 8 y 9 hablan del percentil de referenciamiento ¿qué significa esto? La escala salarial está conceptualizada por categorías y percentiles y en función del nivel de responsabilidad, se le asigna una categoría, un percentil y, por ende, una remuneración en función de la escala. Entonces aquí prácticamente en esta política lo que se quiere reglamentar es el rango de percentiles en que pueden definirse los puestos dentro de la sociedad, teniendo

una base y un techo y quede reglamentado y estandarizado con las demás subsidiarias del Conglomerado.

También hay un tema importante, que los puestos homólogos que se puedan encontrar en Banco de lo que tenemos dentro de la subsidiaria no pueden superar casa matriz, esto es por un reglamento que es externo y que tenemos que cumplir. Entonces lo que hicimos fue también incorporarlo en estas políticas (ver imagen n.°5).

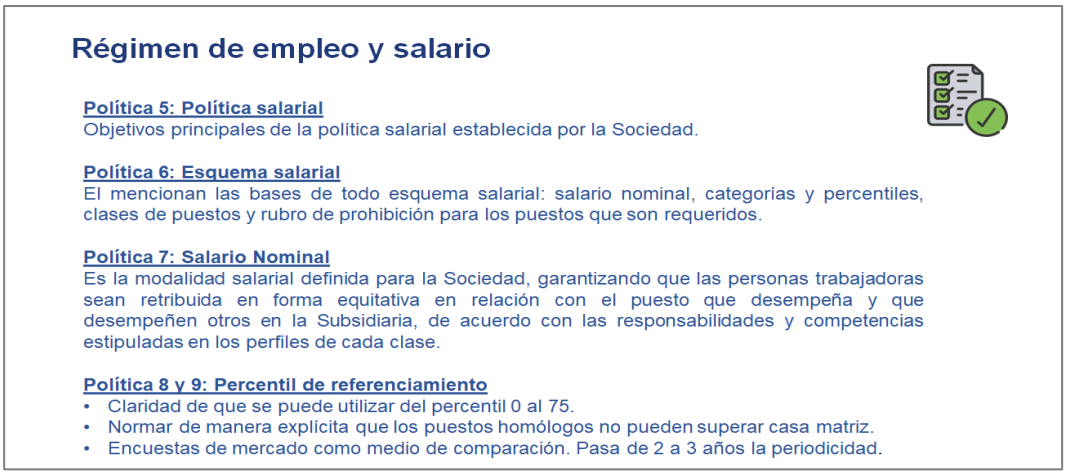


Imagen n.°5. Régimen de empleo y salario (2)
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

La política 10 que esta sí se la estamos mostrando un poquito más a detalle, habla de los ajustes por costo de vida y, se muestra con este detalle porque esta política lo que habla son de los ajustes semestrales que se pueden hacer a los salarios de las personas trabajadoras por costo de vida, y es algo que también se dio con total detalle en las juntas directivas de las demás subsidiarias porque no estaba estandarizada. Entonces esta propuesta que tenemos acá es la estandarizada.

Puntualmente, lo vamos a resumir en tres aspectos, el primero, que lo que se establece -aquí está marcado en negrita para efectos de la presentación y quede más fácil seguir la línea- es que el ajuste por costo de vida queda a nivel discrecional de la Junta Directiva, no es obligatorio, como por ejemplo en Banco que nos cubre convención colectiva y sí tiene como cierto nivel de obligatoriedad, sino aquí está quedando a nivel discrecional para que la Junta Directiva lo pueda valorar.

¿Cuál es la línea o la sugerencia que se puede hacer en la Junta Directiva para determinar un razonable ajuste por costo de vida? Entonces lo que se menciona es que se puede tomar como referencia el Índice de Precios al Consumidor (IPC) y ese prácticamente que también lo usamos para las demás subsidiarias y para Banco. Y también, un aspecto que estamos incorporando es que existan KPI (Indicador Clave de Desempeño) o indicadores que habiliten a la subsidiaria poder venir a solicitar a la Junta Directiva la valoración del ajuste salarial, y son estos tres que están acá (ver imagen n.°6).

El primero es, lógicamente que haya utilidades en el periodo interanual anterior y que estas utilidades compensen el aumento que se generaría en el gasto. Número dos, que el

total de ingresos brutos con respecto al periodo interanual anterior haya crecido en al menos un 5 %. Y número tres, que la eficiencia operativa cumpla con la meta establecida para el semestre en valoración de ajuste salarial.

Como ustedes pueden ver, son indicadores un tanto financieros, entonces esos fueron conceptualizados en colaboración con don Rossy Durán (Monge) que aquí está presente también para que tuviera también ese enfoque estandarizado y que fuera razonable, pero también retador para las subsidiarias.

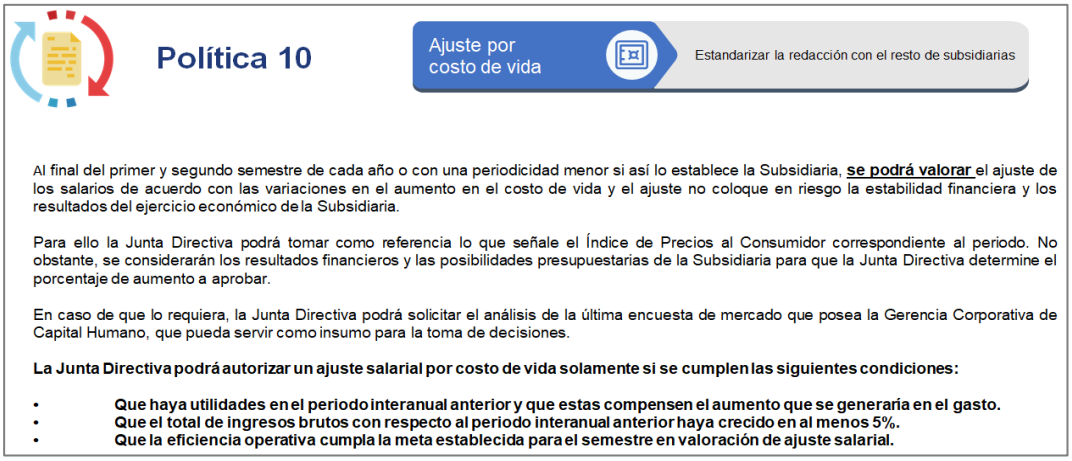


Imagen n.°6. Política 10
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

La política 11 habla sobre la posibilidad de establecer un salario variable, entonces prácticamente que es una política que establece una generalidad que ya queda abierta la posibilidad y que, en caso de que ya la subsidiaria quiera hacerlo, tiene que hacer todo el planteamiento, la normativa específica para compensación variable y lo podría incorporar dentro de su modelo si quisiera. De esta forma, si no lo hubiéramos incluido en un futuro, si quisiera, habría que venir a modificar la política, entonces ya queda la posibilidad abierta, pero, sí tiene que hacerse todo un esquema por parte de la subsidiaria y traerlo a aprobación de la Junta Directiva.

Y ya después vienen aspectos de políticas un poco más de índole administrativo. La política 12 habla del escalafón de puestos, que esto es muy simple, cuatro tipos de puestos que se tienen: gerencial, profesional, técnico y asistencial. Esto es un tema más administrativo de (la Gerencia de) Capital Humano (ver imagen n.°7).

Imagen n.°7. Régimen de empleo y salario
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

En cuanto a cantidad de días de vacaciones, esto es como un cuadro comparativo que hemos puesto también para ver cómo están las subsidiarias y esa estandarización que se está proponiendo (ver imagen n.°8). En el caso de lo que queremos proponer es que todas las subsidiarias tengan un régimen escalonado de hasta 18 días. ¿Esto qué significa? Es bastante sencillo, persona que tenga menos de 10 años de trabajar para la sociedad tiene derecho a 15 días hábiles de vacaciones, eso es su derecho bace. Y, cuando la persona cumple más de 10 años de trabajar, ya en ese régimen escalonado tiene derecho hasta 18 días de vacaciones.

En este caso, (BCR) Seguros lo teníamos con 15 días, Banprocesa, lo teníamos con 12 días y las demás están hasta 18 (días). De hecho, (BCR) Leasing como es de la más reciente, y ya se venía proponiendo este tema, lo hemos venido aplicando hasta 18 días. No obstante, al ser una sociedad tan reciente, ninguna persona trabajadora tiene más de 10 años de trabajar en la sociedad.

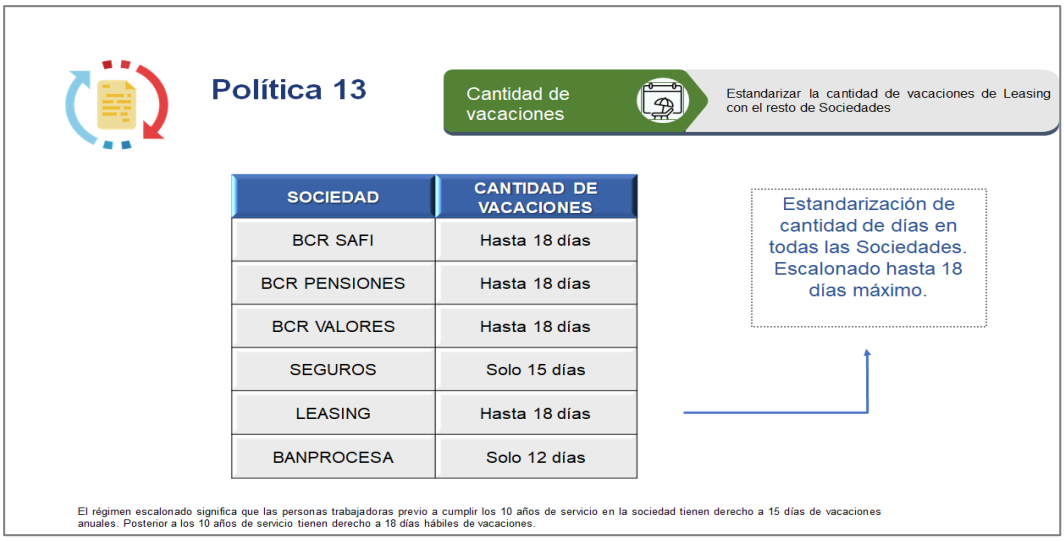


Imagen n.°8. Régimen de empleo y salario
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Y estas voy a ir un poco más breve, porque también son de índoles más administrativos. Las políticas 14 y 16 hablan de procesos de recalificación y posibilidades de desarrollo, o sea, que puedan participar en los concursos internos y que el puesto también si sube de responsabilidad pueda ser valorado. Hay normativas a nivel de Conglomerado que ya regulan este tipo de situaciones, reconocimiento de gastos, es un tema elemental, si a una persona hay que pagarle viáticos o celular para que pueda desarrollar funciones, lógicamente se faculta que se puede hacer en función de la normativa también que se aplique para estos efectos.

Las posibilidades en la política 17 de recargo de funciones y sustitución temporal también se faculta en función al apego de la normativa del Conglomerado que cumpla con los requisitos del puesto y demás. Y finalmente, el tema de teletrabajo, que está abierto acá y cada subsidiaria, tiene que diseñar su propia normativa. De hecho, la normativa de teletrabajo (BCR) Leasing ya está, es un tema disposiciones de índole administrativo, pero a nivel de políticas también es importante que quede documentado la posibilidad y que es una sociedad abierta al tema de teletrabajo (ver imagen n.°9).

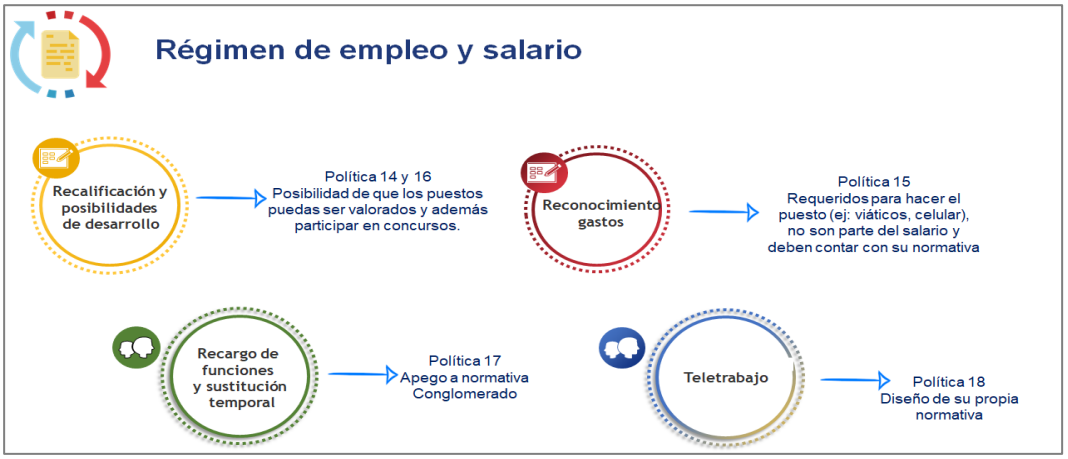


Imagen n.°9. Régimen de empleo y salario
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Finalmente, ya esto es como para recapitular. Si visualizamos cómo están quedando todas las subsidiarias y aquí vemos incluido BCR Leasing, vemos esa estandarización tal vez en puntos medulares como es el tema de vacaciones que todos estarían quedando en un régimen escalonado de hasta 18 días, y el tema del ajuste por costo de vida que está quedando todas a manera discrecional. Hay algunas que estaban de manera discrecional anteriormente, otras estaban como en obligatorio y en el caso de BCR Leasing como no tenía políticas hasta ahora, que es la primera versión, lógicamente no lo indicaba (ver imagen n.°10).

Resumen de cambios antes / después

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	Discrecional	Discrecional
BANPROCESA	12	Hasta 18	No indica	Discrecional
LEASING	Hasta 18	Hasta 18	No indica	Discrecional

Imagen n.°10. Resumen de cambios antes/después
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Y, estos son finalmente los pasos que desarrollamos hasta traer a la Junta Directiva, en su momento lo vimos con los gerentes generales de las sociedades, si bien estaba don Andrés aquí que es de ingreso reciente, lo vimos con los gerentes anteriores que iniciaron este proceso de revisión y estandarización con los debidos criterios de la sociedad que se tienen que pedir, Auditoría, Riesgo, se vio en Comité (Corporativo) de Nominaciones y Remuneraciones, se puso en conocimiento de la Junta Directiva General y bueno, ya cerramos hoy con la aprobación de Junta Directiva del documento normativo (ver imagen n.°11). Si tienen consultas o dudas".

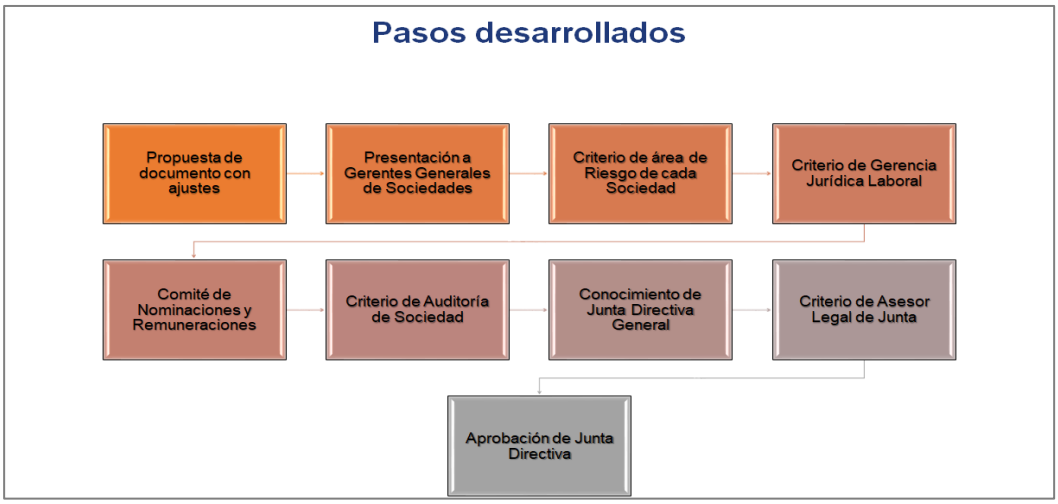


Imagen n.°11. Pasos desarrollados
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Por su parte, la señora **Maybelle Alvarado Desanti** expresa: "Sí, don Sebastián, en la política 6, se menciona algo de provisión, yo no sé cómo se maneja en el Banco de Costa Rica, ¿no hay salario global que ya tenga incluido todas esas cosas o siguen pagando un adicional por prohibición?".

El señor **Acuña Villalobos** responde: "Sí, dentro de nuestro esquema hay un salario global que está establecido para todas las personas trabajadoras de la subsidiaria. Pero, el régimen de prohibición lo que establece es un porcentaje adicional, entonces digamos que sí hay un salario global, pero para puestos con prohibición. Entonces, cuáles son esos puestos con prohibición, son solamente dos puestos, gerente general y Auditoria, y bueno, ahorita que tenemos la figura solamente de don José (Coto Silesky), si tuviéramos más auditores, también a esos en su nivel salarial, también tendrían ese esquema con prohibición, pero a ellos sí hay que hacerles una diferenciación en el tema y esa diferenciación está incluido dentro de un salario global con prohibición.

No sé si me expliqué, porque tenemos una Auditoría, por ejemplo, bastante grande en Banco, donde también están sus salarios globales en función de rangos para puestos con prohibición".

Adiciona la señora **Alvarado Desanti**: "Ok, ¿pero al resto del personal no se le paga prohibición". Don **Sebastián** responde: "No".

Continúa diciendo la señora **Alvarado**: "Ok, esa era mi inquietud. En la política 10, que es cuando hablan de que no se hacen aumentos y se tienen esas tres características, yo tengo una pregunta, ¿qué pasa cuando los salarios están en el mínimo de ley, ya en el mínimo y viene un aumento salarial decretado por el Gobierno? Si no se dan esas tres condiciones, a esos de salario mínimo tampoco se les puede subir o a los de salario mínimo sí se les hace un reconocimiento o nunca tienen personas en salario mínimo".

El señor **Sebastián** responde: "Eso a nivel de Conglomerado no tenemos personas en salario mínimo. Es decir, en respuesta a su pregunta, si nos llegáramos a topar con esa condición, hay dos formas en que se pueden subir salarios, una es, esta política y que es ajuste por costo de vida. Pero también se pueden hacer estudios de mercado para determinados puestos. Entonces si se determina que un puesto en función con el mercado está bastante bajo, entonces ahí se puede hacer la propuesta, se hace un estudio técnico por parte de Capital Humano y se puede incluso incrementar ese puesto específico. Entonces hay como dos formas de manejarlo, no todo va a ser por ajuste por costo de vida".

La señora **Alvarado Desanti** señala: "OK, y en la política 17 que era del recargo y sustituciones, hablaban que es en base en la normativa del Conglomerado, y, ¿cuál es la normativa del Conglomerado en ese tema?".

En ese sentido, el señor **Acuña Villalobos**: "Sí, hay unas disposiciones administrativas que regulan qué es un recargo de funciones, que es una sustitución temporal, para cuando aplican, cómo puede aplicar y también los días incluso que se pueden hacer y cómo funciona la aprobación. Con mucho gusto yo se la puedo hacer llegar a la Secretaría de la Junta Directiva para que se las comparta, pero sí, prácticamente que vienen todas las reglas".

Interviene la señora **Alvarado** y dice: "¿Sería igual para todas las subsidiarias y Banco?".

A lo cual, don **Sebastián** responde: "Es una normativa a nivel de Conglomerado, nos aplica a todos igual". La señora **Alvarado** señala: "OK perfecto. Gracias don Sebastián".

Adicionalmente, el señor **Rafael Fernández Zamora** externa: "Buenas tardes don Sebastián, ¿cómo está?". Don **Sebastián** responde: "Hola, don Rafael, muy bien por dicha".

Continúa diciendo don **Rafael**: "Eso. Mire, una consultita don Sebastián, es que yo me quedo con un tema aquí, si nosotros aprobáramos esto, por ejemplo, usted sabe que recientemente nosotros acabamos de hacer un plan remedial para Leasing y ahí, por ejemplo, incluso el mismo salario del gerente, se tuvieron que tomar decisiones para cambiar esos percentiles. La pregunta es, dada esta coyuntura que ustedes nos presentan, al aprobar estas políticas, el gerente vuelve al estado anterior porque veo que hay un tema de comparabilidad que tienen que volver a ser igual que los mismos parámetros de todos los gerentes, entonces eso nos mete en un embrollo, en este momento, en el sentido de que volveríamos a la misma situación que acabamos de arreglar. Esa sería una primera consulta, si esto nos va a llevar a ese punto el aprobar estas políticas.

Y dos, si no hubo algún análisis financiero que se hiciera de la subsidiaria para ver el antes y el después con la aplicación de estas políticas, o si no tiene un impacto financiero como el que le estoy hablando al hacer estos cambios en estas políticas para Leasing, esa es mi consulta".

En consecuencia, don **Sebastián** acota: "Sí, señor. De hecho, tenemos conocimiento del ajuste que se hizo en el puesto, incluso el del gerente general y, de hecho, fue valorado con (la Gerencia Corporativa de) Capital Humano para que no presentara un reproceso en estas cosas. Entonces sí, lo que se hace es una valoración del perfil, se compara un poco con puestos similares y el nivel de responsabilidad, si bien tenemos puestos en otras gerencias generales que son un poco más altos, se valora también un poco el grado de madurez de la subsidiaria y todo el asunto y por eso también se puso un salario más bajo que está dentro de una escala, con una categoría y con un percentil acorde al puesto y está dentro de la escala salarial.

Entonces, no representa que haya que volver a subir, porque nosotros aquí lo que estamos regulando es el marco en el cual se pueden poner los puestos y ese puesto se puso dentro del marco que ya traemos el día de hoy. Entonces no implica ningún tipo de ajuste salarial al gerente general, porque está acorde en el cumplimiento de las políticas de empleo y salario.

Y sobre la segunda consulta, sí, en realidad no hay impacto financiero con esta aprobación de políticas no lleva ningún impacto para la sociedad de puestos que hayan que revalorarse, que estemos fuera de la escala, porque lo hemos como lo hemos venido trabajando ya desde hace varios meses, el diseño de los puestos, de la subsidiaria y como hemos venido operando, está dentro del marco precisamente, o sea, tiene un alineamiento con lo que traemos acá, entonces con esta aprobación no se tendría ningún impacto financiero o algún riesgo que tengamos que asumir en función de ajustes propuestos".

Agrega el señor **Fernández**: "Y esto, nada más complementando la pregunta, eso en el corto y mediano plazo no tendría, de nuevo la pregunta, ningún efecto financiero de crecimiento que vaya a poner en riesgo las utilidades de la organización".

El señor **Acuña Villalobos** indica: "No, señor, salvo los KPI que están en ajuste por costo de vida y lo que yo le comentaba anteriormente a doña Maybelle, que se detecte que algún puesto por condiciones ajenas a estas políticas, que sea mercado, que se valore que estamos por retención de personal, haya que subirlo, pero ya eso sería un tema ajeno a las políticas y no prácticas de Capital Humano, pero en función de las políticas y en atención a su pregunta, no". El señor Rafael agradece la respuesta.

Seguidamente, el señor **Carlos Phillips** comenta: "Don Sebastián, con esto que acabas de decir, pero en las mismas tres variables de revisión viene un tema de aprobación a nivel de Junta Directiva, si se cumplen esas tres variables se puede hacer el ajuste por costo de vida, si no se cumplen esas variables nosotros como Junta (Directiva) tenemos la discrecionalidad de decir no se aprueba ningún ajuste hasta que la sociedad no llegue a cierto nivel para cubrir esos costos de vida.

Y sobre eso, ¿qué pasa si nosotros dejamos varios periodos sin aumentar y después cuando decidimos vamos a aumentar tenemos que hacerlo retroactivo a todo lo que ha subido o no o es a partir de ese momento?".

El señor **Sebastián Acuña** señala: "De hecho, don Carlos se gestiona por semestres, entonces si en un semestre no se cumplió y el siguiente sí, entonces no es retroactivo los dos semestres solamente el semestre que sí cumplió, porque se planteó en esa forma de que se puedan hacer plazos semestrales".

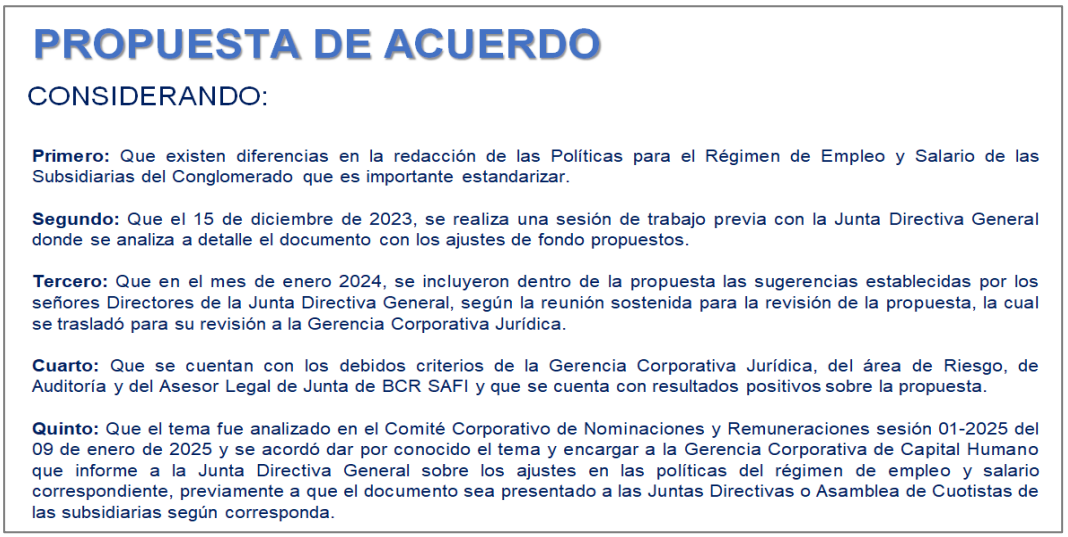
Siendo así, el señor **Phillips Murillo** dice: "Perfecto. Gracias, muy amable. Alguna otra consulta, compañeros".

Por su parte, el señor **Rafael Fernández** manifiesta: "Básicamente los parámetros, entiendo que los determinó doña Rossy, según usted nos comentó. La pregunta es, los tres se tienen que cumplir simultáneamente o puede cumplirse uno de los tres es la pregunta".

Don **Sebastián** responde: "Tienen que ser los tres". El señor Fernández agradece la respuesta.

De seguido, el señor **Carlos Phillips** acota: "¿Alguna otra consulta compañeros? No habiendo más consultas, entonces pasaríamos a la propuesta, considerandos y propuesta de acuerdo don Sebastián".

Finalmente, el señor **Acuña Villalobos** expresa: "Muchas gracias. Los considerandos son los que se muestran a continuación en pantalla (ver imagen n.°12), en realidad, en resumen, un poco lo que les comentamos, que con esto no hay ningún tipo de contingencia que se tenga que mitigar a nivel financiero. Creo que ese es uno de los considerandos que sí quería resaltar por acá (ver imagen n.°13).



PROPUESTA DE ACUERDO

CONSIDERANDO:

Primero: Que existen diferencias en la redacción de las Políticas para el Régimen de Empleo y Salario de las Subsidiarias del Conglomerado que es importante estandarizar.

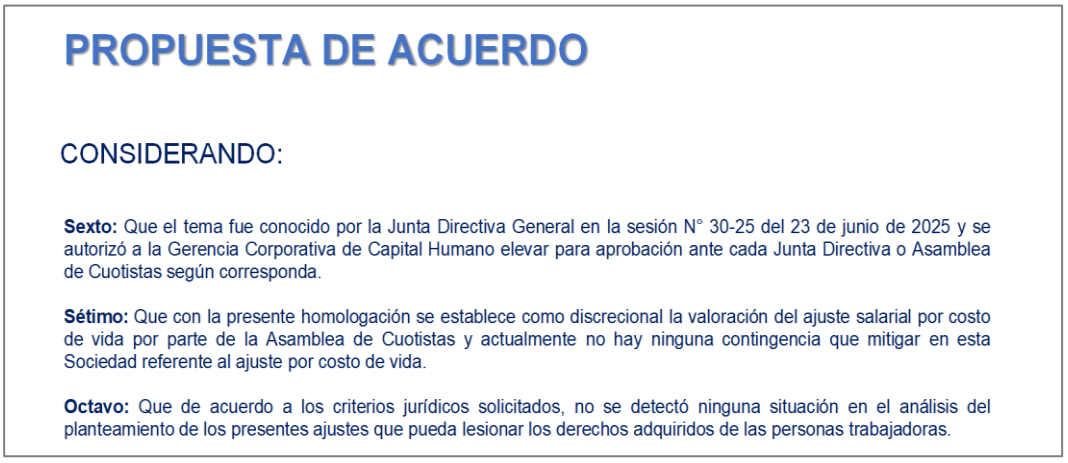
Segundo: Que el 15 de diciembre de 2023, se realiza una sesión de trabajo previa con la Junta Directiva General donde se analiza a detalle el documento con los ajustes de fondo propuestos.

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 sostenida para la revisión de la propuesta, la cual se trasladó para su revisión a la Gerencia Corporativa Jurídica.

Cuarto: Que se cuentan con los debidos criterios de la Gerencia Corporativa Jurídica, del área de Riesgo, de Auditoría y del Asesor Legal de Junta de BCR SAFI y que se cuenta con resultados positivos sobre la propuesta.

Quinto: Que el tema fue analizado en el Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones sesión 01-2025 del 09 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 del régimen de empleo y salario correspondiente, previamente a que el documento sea presentado a las Juntas Directivas o Asamblea de Cuotistas de las subsidiarias según corresponda.

Imagen n.°12. Considerandos
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano



PROPUESTA DE ACUERDO

CONSIDERANDO:

Sexto: Que el tema fue conocido por la Junta Directiva General en la sesión N° 30-25 del 23 de junio de 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 del ajuste salarial por costo de vida por parte de la Asamblea de Cuotistas y actualmente no hay ninguna contingencia que mitigar en esta Sociedad referente al ajuste por costo de vida.

Octavo: Que de acuerdo a 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.

Imagen n.°13. Considerandos (2)
Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Y la propuesta de acuerdo, que es la que está a continuación, que sería aprobar los ajustes de la actualización de las *Políticas para el régimen de empleo y salario para la contratación de las personas de BCR Leasing Premium Plus*. La fecha de rige de estas políticas sería acorde a la publicación del documento por medio de la plataforma *DocuBCR*. Esto atiende un pendiente de Junta Directiva que es el 02-23 y en el artículo IV, punto 5 [sic] que solicitamos dar por atendido. Y si ustedes lo tienen a bien, solicitamos también tomar el acuerdo en firme para poder publicar este documento normativo a la brevedad posible y cumplir con todos los aspectos que vimos en la presentación".

Finalmente, don **Carlos Phillips** consulta: "¿Estaríamos de acuerdo compañeros?".

El señor **Rafael** externa: "Sí, yo estaría de acuerdo que también se incluya un punto de que en el punto relacionado con el costo de vida quede claro y definido aquí, que

solamente siempre y cuando se cumplan los tres aspectos que se incluyeron en el documento de KPI que tienen que ser los tres de manera simultánea, porque no lo indica aquí y creo que en el acuerdo o en la disposición debería estar claro. Gracias".

Siendo así, don **Carlos Phillips** consulta: "Don Sebastián, es posible eso, dado que es un acuerdo general en caso nuestro particular, sí lo podríamos hacer de esa manera".

Don **Sebastián** responde: "Sí, señor, sí se puede, claro".

Por último, el señor **Phillips** dice: "Estaríamos de acuerdo con la propuesta del acuerdo y haciendo la inclusión de don Rafael de que para que se dé las aprobaciones se deben de cumplir las tres variables expuestas en la presentación. ¿Estaríamos de acuerdo?".

Los señores directores externan estar de acuerdo con lo planteado.

Acto seguido se suspende la comunicación con el señor Sebastián Acuña.

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 subsidiarias del Conglomerado que es importante estandarizar.

Segundo. Que, el 15 de diciembre del 2023, se realiza una reunión 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 del 2024, se incluyeron dentro de la propuesta las sugerencias establecidas por los señores directores de la Junta Directiva General, según la reunión sostenida para la revisión de la propuesta, la cual se trasladó para su revisión a la Gerencia Corporativa Jurídica.

Cuarto. Que, se cuentan con los debidos criterios de la Gerencia Corporativa Jurídica, de la Unidad de Gestión de Riesgo, Continuidad, Control Interno y Cumplimiento Normativo, de la Auditoría Interna y de la asesora legal de la Junta Directiva General y que se cuenta con resultados positivos sobre la propuesta.

Quinto. Que, el tema fue analizado en el Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones, reunión 01-25CCNR, celebrada el 9 de enero del 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 del régimen de empleo y salario correspondiente, previamente a que el documento sea presentado a las juntas directivas o Asamblea de Cuotistas de las subsidiarias según corresponda.

Sexto. Que, el tema fue conocido por la Junta Directiva General, en la sesión 30-25 del 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 del ajuste salarial por costo de vida por parte de la Asamblea de Cuotistas y actualmente no hay ninguna contingencia que mitigar en esta Sociedad referente al ajuste por costo de vida.

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 para la contratación de las personas trabajadoras de BCR Leasing Premium Plus S.A*, para su aplicación en BCR Leasing Premium Plus 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 conocido por la Junta Directiva General del Banco de Costa Rica, en la sesión 30-25, artículo IX, punto 2, celebrada el 23 de junio del 2025.

2.- Dejar constando que en la Política 10 *Ajustes por costo de vida* de las *Políticas del Régimen de Empleo y Salario para la contratación de las personas trabajadoras de BCR Leasing Premium Plus S.A*., para el cumplimiento de la solicitud de ajuste de sueldo por costo de vida, se deben cumplir la totalidad de las tres condiciones establecidas en la política, que se detalla a continuación:

Política 10

Ajustes por costo de vida

Al final del primer y segundo semestre de cada año o con una periodicidad menor si así lo establece la Subsidiaria, se podrá valorar el ajuste de los salarios de acuerdo con las variaciones en el aumento en el costo de vida y el ajuste no coloque en riesgo la estabilidad financiera y los resultados del ejercicio económico de la Subsidiaria.

Para ello la Junta Directiva podrá tomar como referencia lo que señale el Índice de Precios al Consumidor correspondiente al periodo. No obstante, se considerarán los resultados financieros y las posibilidades presupuestarias de la Subsidiaria para que la Junta Directiva determine el porcentaje de aumento a aprobar.

En caso de que lo requiera, la Junta Directiva podrá solicitar el análisis de la última encuesta de mercado que posea la Gerencia Corporativa de Capital Humano, que pueda servir como insumo para la toma de decisiones.

La Junta Directiva podrá autorizar un ajuste salarial por costo de vida solamente si se cumple la totalidad de las siguientes condiciones:

- Que haya utilidades en el periodo interanual anterior y que estas compensen el aumento que generaría en el gasto.
- Que el total de ingresos brutos con respecto al periodo interanual anterior haya crecido en al menos 5%.
- Que la eficiencia operativa cumpla la meta establecida para el semestre en valoración de ajuste salarial.

No obstante, la Junta Directiva tiene la potestad de no autorizar el ajuste por costo de vida argumentando las razones que motiven esta decisión.

3.- Encargar a la Secretaría de la Junta Directiva remitir a la Unidad de Gestión de Riesgo, Continuidad, Control Interno y Cumplimiento Normativo, el documento aprobado en el punto 1, anterior, denominado *Políticas del régimen de empleo y salario para la contratación de las personas trabajadoras de BCR Leasing Premium Plus S.A.*, asimismo, se autoriza a dicha Unidad proceder conforme corresponda, para la publicación del citado documento en el sistema *DocuBCR*.

4.- Dar por cumplido el acuerdo de la sesión 01-23, artículo IV, punto 5, del 5 de enero del 2023.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI

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

ARTÍCULO VII

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

ARTÍCULO VIII

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

ARTÍCULO IX

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Informativos*, el señor **Fernando Solano Jiménez** presenta a conocimiento del directorio, el documento fechado 21 de julio del 2025, que contiene los estados financieros de BCR Leasing Premium Plus S.A., con corte a julio del 2025. Copia de la información fue suministrada, oportunamente, a los miembros del directorio y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión. Lo anterior, en atención del Sistema de Información Gerencial (SIG-03).

Para tales efectos, se mantiene la participación de la señora María Melissa Zúñiga Varela, asistente contable de la sociedad.

Seguidamente, se detalla el informe presentado por la Gerencia de la sociedad:

Antecedentes

La presentación del informe financiero ante la Junta Directiva de BCR Leasing Premium Plus S.A. es un compromiso adquirido por la administración según se dispone en el SIG-03 del Sistema de Información Gerencial, aprobado para el año 2024, mediante artículo III de la sesión 11-23 celebrada el 15 de noviembre de 2023.

En atención a lo establecido en el numeral 10, artículo 25 del acuerdo Conassif 4-16 Reglamento de Gobierno Corporativo, interesa señalar lo siguiente:

- *Cambios contables del periodo: No se presenta ningún ajuste para el periodo.*
- *Estimaciones contables: Se presentan variaciones alineadas con las variaciones de la cartera de crédito.*
- *Ajustes producto del proceso de auditoría: No se presenta ningún ajuste para el periodo.*
- *Evaluación de la continuidad del negocio: No se presenta ningún ajuste para el periodo.*
- *Cumplimiento de leyes y obligaciones: No hay incumplimientos de leyes y obligaciones para este periodo, se cumple con la normativa interna y regulatoria.*

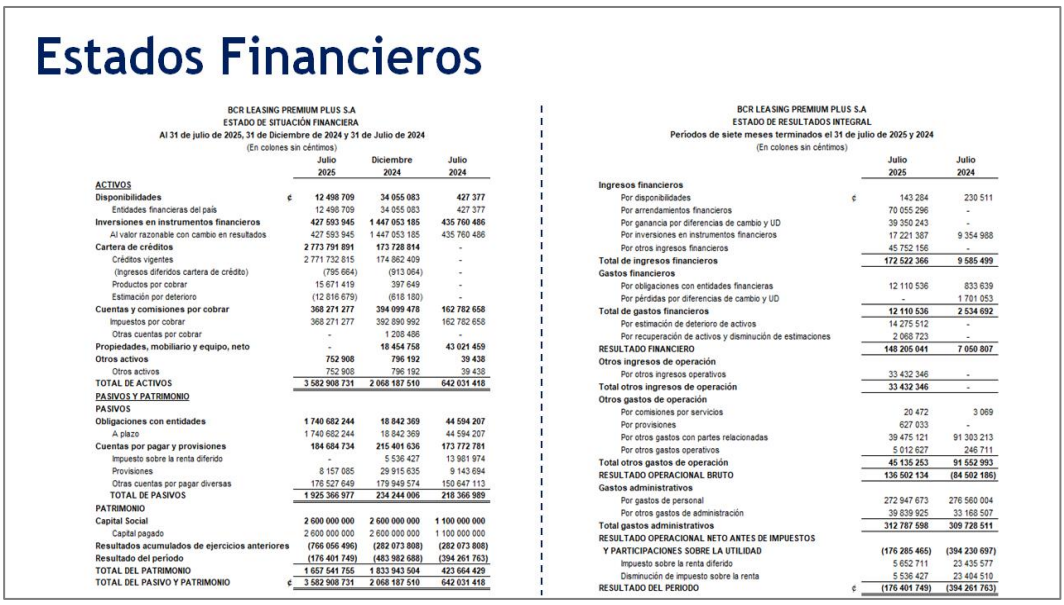
Objetivos y Alcance

Objetivos

- *Presentar la situación financiera de la sociedad con corte al último cierre de mes.*
- *Brindar información veraz, oportuna y suficiente para la toma de decisiones, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo.*

Alcance

Dar a conocer las variables clave, tanto en términos reales como nominales, que inciden materialmente en el desempeño y la generación de valor de BCR Leasing Premium Plus, S.A.



Estados Financieros

BCR LEASING PREMIUM PLUS S.A
ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA
Al 31 de julio de 2025, 31 de Diciembre de 2024 y 31 de Julio de 2024
(En colones sin céntimos)

		Julio 2025	Diciembre 2024	Julio 2024
ACTIVOS				
Disponibilidades	¢	12 498 709	34 055 083	427 377
Entidades financieras del país		12 498 709	34 055 083	427 377
Inversiones en instrumentos financieros		427 593 945	1 447 053 185	435 760 486
Al valor razonable con cambio en resultados		427 593 945	1 447 053 185	435 760 486
Cartera de créditos		2 773 791 891	173 728 814	-
Créditos vigentes		2 771 732 815	174 862 409	-
(Ingresos diferidos cartera de crédito)		(795 664)	(913 064)	-
Productos por cobrar		15 671 419	397 649	-
Estimación por deterioro		(12 816 679)	(618 180)	-
Cuentas y comisiones por cobrar		368 271 277	394 099 478	162 782 658
Impuestos por cobrar		368 271 277	392 890 992	162 782 658
Otras cuentas por cobrar		-	1 208 486	-
Propiedades, mobiliario y equipo, neto		-	18 454 758	43 021 459
Otros activos		752 908	796 192	39 438
Otros activos		752 908	796 192	39 438
TOTAL DE ACTIVOS		3 582 908 731	2 068 187 510	642 031 418
PASIVOS Y PATRIMONIO				
PASIVOS				
Obligaciones con entidades		1 740 682 244	18 842 369	44 594 207
A plazo		1 740 682 244	18 842 369	44 594 207
Cuentas por pagar y provisiones		184 684 734	215 401 636	173 772 781
Impuesto sobre la renta diferido		-	5 536 427	13 981 974
Provisiones		8 157 085	29 915 635	9 143 694
Otras cuentas por pagar diversas		176 527 649	179 949 574	150 647 113
TOTAL DE PASIVOS		1 925 366 977	234 244 006	218 366 989
PATRIMONIO				
Capital Social		2 600 000 000	2 600 000 000	1 100 000 000
Capital pagado		2 600 000 000	2 600 000 000	1 100 000 000
Resultados acumulados de ejercicios anteriores		(766 056 496)	(282 073 808)	(282 073 808)
Resultado del período		(176 401 749)	(483 982 688)	(394 261 763)
TOTAL DEL PATRIMONIO		1 657 541 755	1 833 943 504	423 664 429
TOTAL DEL PASIVO Y PATRIMONIO	¢	3 582 908 731	2 068 187 510	642 031 418

BCR LEASING PREMIUM PLUS S.A
ESTADO DE RESULTADOS INTEGRAL
Períodos de siete meses terminados el 31 de julio de 2025 y 2024
(En colones sin céntimos)

		Julio 2025	Julio 2024
Ingresos financieros			
Por disponibilidades	¢	143 284	230 511
Por arrendamientos financieros		70 055 296	-
Por ganancia por diferencias de cambio y UD		39 350 243	-
Por inversiones en instrumentos financieros		17 221 387	9 354 988
Por otros ingresos financieros		45 752 156	-
Total de ingresos financieros		172 522 366	9 585 499
Gastos financieros			
Por obligaciones con entidades financieras		12 110 536	833 639
Por pérdidas por diferencias de cambio y UD		-	1 701 053
Total de gastos financieros		12 110 536	2 534 692
Por estimación de deterioro de activos		14 275 512	-
Por recuperación de activos y disminución de estimaciones		2 068 723	-
RESULTADO FINANCIERO		148 205 041	7 050 807
Otros ingresos de operación			
Por otros ingresos operativos		33 432 346	-
Total otros ingresos de operación		33 432 346	-
Otros gastos de operación			
Por comisiones por servicios		20 472	3 089
Por provisiones		627 033	-
Por otros gastos con partes relacionadas		39 475 121	91 303 213
Por otros gastos operativos		5 012 627	246 711
Total otros gastos de operación		45 135 253	91 552 993
RESULTADO OPERACIONAL BRUTO		136 502 134	(84 502 186)
Gastos administrativos			
Por gastos de personal		272 947 673	276 560 004
Por otros gastos de administración		39 839 925	33 168 507
Total gastos administrativos		312 787 598	309 728 511
RESULTADO OPERACIONAL NETO ANTES DE IMPUESTOS Y PARTICIPACIONES SOBRE LA UTILIDAD		(176 285 465)	(394 230 697)
Impuesto sobre la renta diferido		5 652 711	23 435 577
Disminución de impuesto sobre la renta		5 536 427	23 404 510
RESULTADO DEL PERIODO	¢	(176 401 749)	(394 261 763)

De seguido, se finaliza la telepresencia de la señora María Melissa Zúñiga.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Que, el artículo 30 del Acuerdo Conassif 6-18 *Reglamento de Información Financiera*, señala que *La alta gerencia de cada entidad es responsable de la presentación de su información financiera separada o consolidada, según corresponda, de acuerdo con lo que disponga la regulación pertinente emitida por el Conassif y las NIIF […].*

Segundo. Que, el *Código de Gobierno Corporativo*, en su artículo 7 indica que las juntas directivas de las subsidiarias del Conglomerado Financiero Banco de Costa Rica son los órganos superiores deliberativos y de dirección de cada empresa subsidiaria. Además, en el artículo 10 se indican, entre otras, las siguientes funciones de la Junta Directiva:

- ✓ Analizar los informes que les remitan los comités de apoyo, los órganos supervisores y las auditorías interna y externa y tomar las decisiones que se consideren procedentes.
- ✓ Cumplir con sus funciones respecto a la información de los estados financieros y controles internos requeridos en el *Reglamento sobre auditores externos aplicable a los sujetos fiscalizados por la Sugef, Sugeval, Supen y Sugese*
- ✓ Aprobar los estados financieros intermedios y anuales, individuales y consolidados; así como, los estados financieros auditados, individuales y consolidados, que se remitan a las superintendencias correspondientes, de acuerdo con lo que dispone la regulación emitida por el Conassif y las NIIF, en línea con lo establecido en el acuerdo Conassif 6-18 *Reglamento de Información Financiera*.

Tercero. Que, BCR Leasing Premium Plus S.A. aún no ha sido autorizado por el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (Conassif), para integrar el Conglomerado Financiero Banco de Costa Rica.

Cuarto. Que, la Auditoría Interna realizó la revisión de las cifras a los Estados Financieros y sus correspondientes notas con corte al 30 de junio del 2025, conforme a su plan anual de labores.

Quinto. Que, en el Comité Corporativo de Auditoría, sesión 09-25, celebrada el 24 de julio del 2025, conoció los estados financieros intermedios de BCR Leasing Premium Plus S.A. con corte al 30 de junio del 2025.

Se dispone:

Dar por conocidos los estados financieros de BCR Leasing Premium Plus S.A. con corte al mes de julio de 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. Lo anterior en atención del Sistema de Información Gerencial (SIG-03).

ARTÍCULO X

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

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

ARTÍCULO XII

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

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Informativos,* se retoma el orden del día, el señor **José Coto Silesky** presenta a conocimiento del directorio, el documento AUDLSG-030-2025, fechado 5 de agosto del 2025, que contiene el informe de gestión correspondiente al primer semestre del 2025, así como el avance de indicadores individuales a nivel gerencial, con corte al 30 de junio del 2025, de la Auditoría Interna de BCR Leasing Premium Plus S.A. 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. Al respecto, el señor **Carlos Phillips Murillo** dice: “Don José, disculpas, pero le voy a pedir que sea sumamente ejecutivo porque a doña Maybelle le dijimos que como a las 6:30 y ya son las 19:00 de la noche, pero este tema era muy importante (se refiere al tema del artículo XII de la presente sesión).

Pasamos al punto f.7, informe de gestión y avance de indicadores individuales de nivel gerencial, corte al primer semestre del 2025. Atiende el SIG-23. (Es) un tema público. Nos lo presenta don José Coto. Adelante”.

Acto seguido, el señor José **Coto Silesky** externa: “Básicamente, este tema es el informe con corte al primer semestre del 2025 de la Auditoría Interna, de conformidad con el *Reglamento de organización y funcionamiento*, y también por temas regulatorios de parte de la Contraloría (General de la República, CGR), donde tenemos que dar rendición de cuentas y en este caso sería a mitad de periodo.

En ese sentido, este es un resumen de lo que es la gestión de la Auditoría Interna para lo que va de este periodo de corte al 30 de junio del 2025, en donde les hago la mención de cómo va el avance del plan de labores en donde a esa fecha de corte, tenía ya finalizado el 33 % del plan, en proceso un 25 % y sin iniciar el 41 %. Este avance está conforme a lo proyectado en el plan de trabajo y se espera que se mantenga bajo esa proyección al final del periodo, dando por atendido el plan de labores.

En servicios preventivos, se continúa en los servicios de Auditoría, básicamente en lo que son emisión de opiniones independientes sobre las propuestas o modificaciones de normativa que conoce este órgano de dirección y también atendiendo las solicitudes correspondientes a apertura y cierre de libros de actas y también, por otra parte, indicar que no hubo investigaciones preliminares en este corte (ver imagen n.°1).

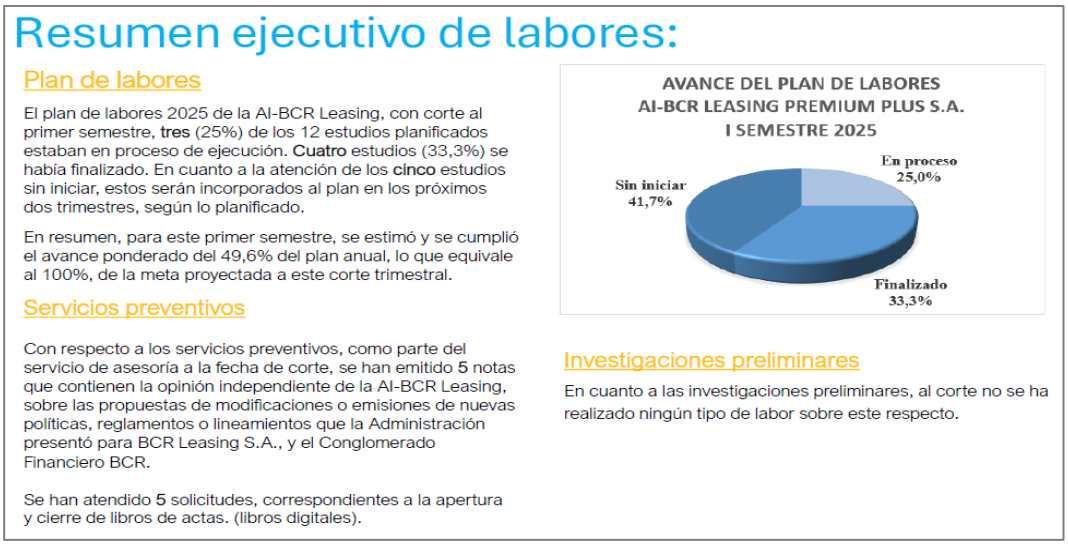


Imagen n.°1. Resumen ejecutivo de labores
Fuente: Auditoría Interna

Acá dejarles consignado los estudios de Auditoría que estaban iniciados en este primer semestre y algunos de ellos ya cerrados conforme al plan de trabajo (ver imagen n.°2).

Imagen n.°2. Estudios iniciados en el primer semestre
Fuente: Auditoría Interna

Según el seguimiento sobre lo que es el cumplimiento, riesgo y Control Interno, la evaluación del cumplimiento de la Ley 7786 está programada para el tercer trimestre, momento en el cual daré el informe correspondiente a este órgano y sobre las opiniones sobre el diseño de efectividad de gobierno, riesgos y control, acá se hace la mención que en los estudios de Auditoría se hace una revisión del Sistema de Control Interno general de los procesos vinculados.

Y también, una Auditoría al área de riesgos y control interno, en donde se delimitó básicamente hacer una revisión de los planes de trabajo que estuvieran al día en los informes a las partes interesadas, de las cuales no hubo hallazgos a revelar, pero sí, hacer una excitativa al área de riesgos de que tenga un esfuerzo importante sobre la valoración de los riesgos no financieros que inciden negativamente en el Sistema de Control Interno ante eventuales deterioros de los controles, efectividad, ausencia de planes de sucesión, segregación de funciones, básicamente por la condición que estaba viviendo la subsidiaria en temas de estructura, para lo cual se le recomendó hacer un rebalanceo de su cronograma actual del plan de trabajo para que considere estas situaciones, también a la luz de varias solicitudes que ha hecho la Junta (Directiva) sobre tener un mapa de riesgos de la subsidiaria (ver imagen n.°3).

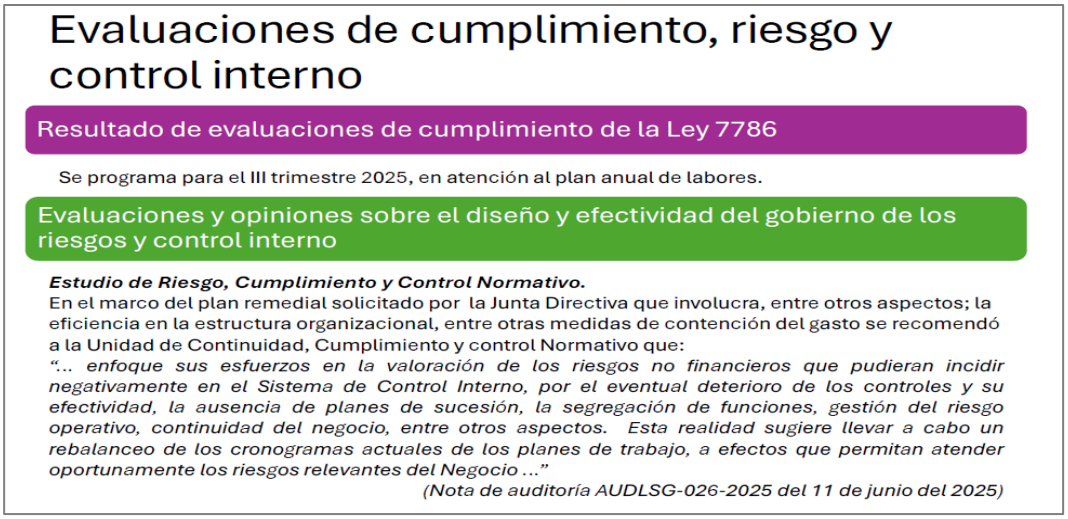


Imagen n.°3. Evaluaciones de cumplimiento, riesgo y control interno
Fuente: Auditoría Interna

Acá dejar consignado básicamente lo que es el estado de los compromisos atendidos y en proceso de atención, tal vez aquí al corte había un hallazgo vencido, el cual ya fue atendido sobre el tema del resguardo y reglas de negocio. Y también, dejar consignado cuáles eran a la fecha de corte, los compromisos que estaban en proceso de atención. Ninguno de ellos estaba en estado vencido, pero sí hubo varias solicitudes de prórroga dada la intensificación que tenía la administración en atender temas de negocio e informes a varios entes… a partes interesadas.

Se emitieron seis notas de Auditoría durante el primer semestre, resaltar acá que dos de ellas eran de alto riesgo, uno sobre la formalización de las relaciones comerciales, que a este momento se encuentra vencido, es sobre la celebración de los SLA, es un tema operativo

de exposición operativo importante que está teniendo la subsidiaria y temas de planes de contingencia sobre el analista de crédito (ver imagen n.°4).

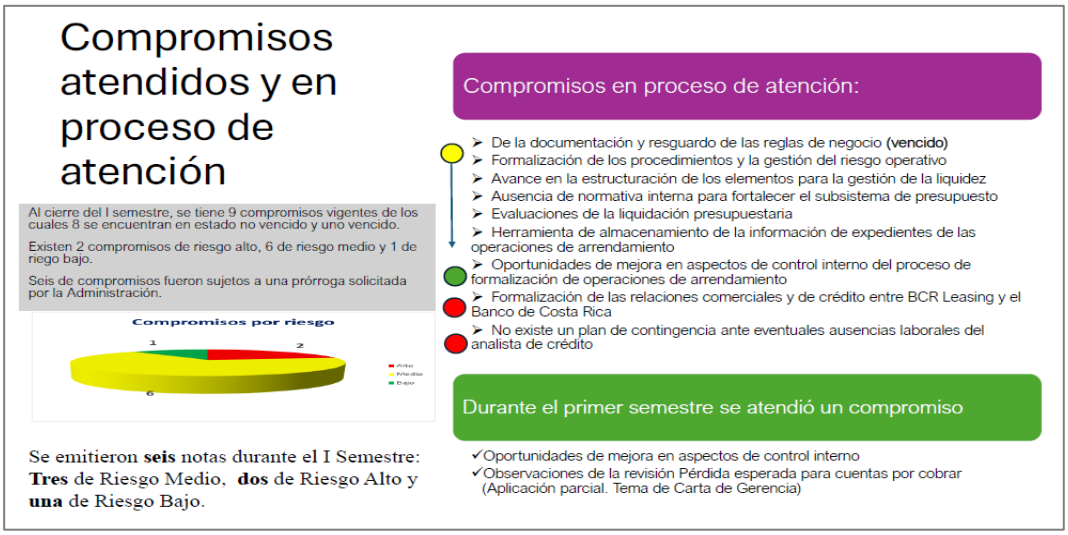


Imagen n.°4. Compromisos atendidos y en proceso de atención
Fuente: Auditoría Interna

Acá hice un seguimiento como parte integral de este informe, de lo que es la atención de los planes de acción con la Carta de Gerencia, durante el semestre se atendieron 10 planes de acción y acá les dejo consignado si quisieran que profundizara algún tema con mucho gusto, pero acá les dejo consignado en pantalla los temas que aún están en proceso de atención según los planes y cronogramas de atención de la administración.

No había temas con la Contraloría por atender y tampoco con la Superintendencia General de Entidades Financieras (Sugef), más que todo el seguimiento que ha habido sobre la integración de la subsidiaria al Conglomerado (ver imágenes n.°5 y n.°6).

Imagen n.°5. Seguimiento de entes fiscalizadores
Fuente: Auditoría Interna

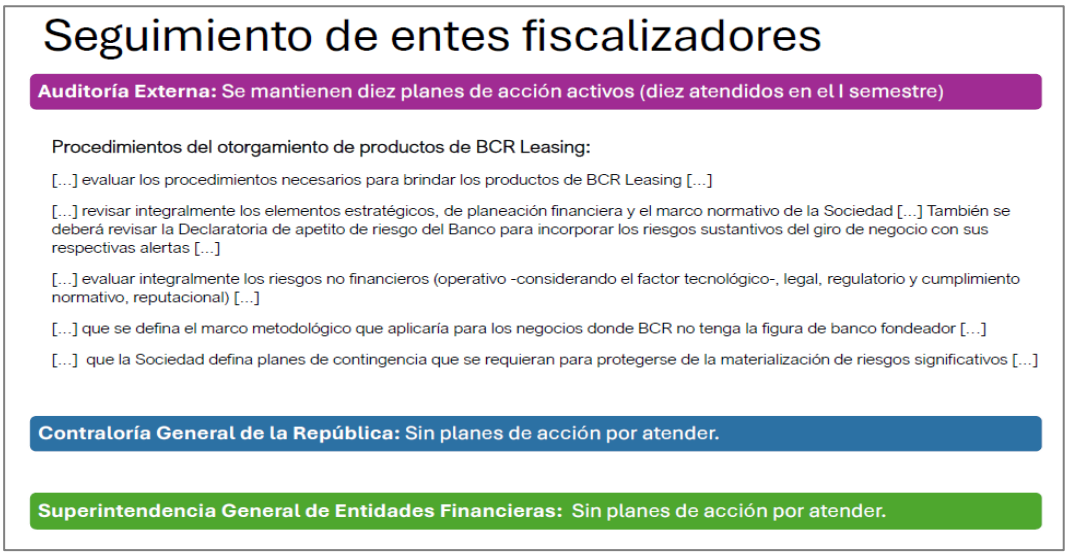


Imagen n.°6. Seguimiento de entes fiscalizadores (2)
Fuente: Auditoría Interna

Acá don Carlos y señores directores, hacer una referencia sobre el avance de lo que es el plan estratégico de la Auditoría que para este 2025 en un horizonte de dos años, tiene un avance esperado del 70 %, del cual he cubierto el 45 % y el plan operativo de un 100 %, del cual llevo un 65 %. Dejando consignado acá, cuáles son los aspectos que han dado contenido a este avance (ver imagen n.°7).

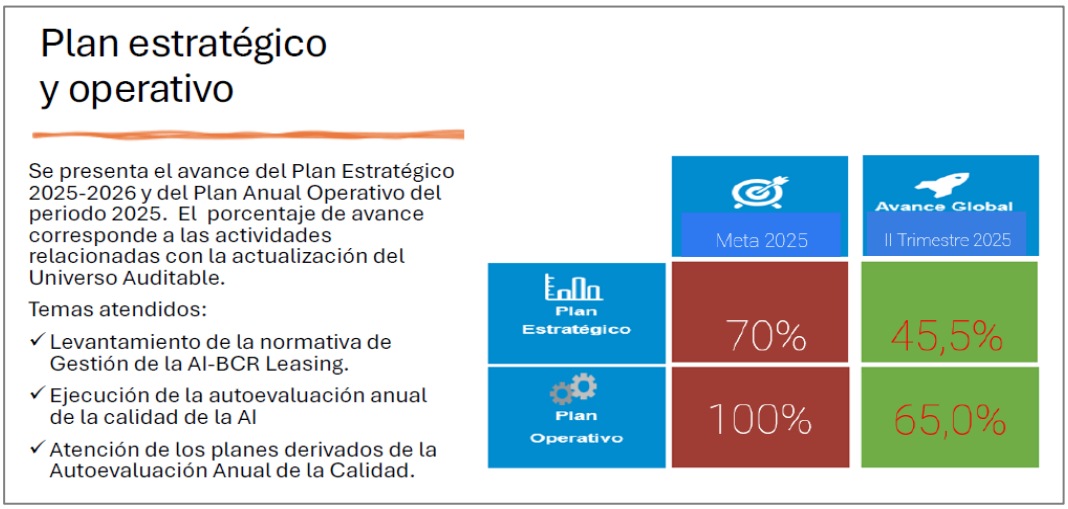


Imagen n.°7. Plan estratégico y operativo
Fuente: Auditoría Interna

El plan de formación de la Auditoría Interna, básicamente atendiendo temas de capacitaciones de (Universidad Corporativa) SAGO y el porcentaje de avance (ver imagen n.°8). Y acá dejarles consignado el cuadro de indicadores individuales a nivel gerencial de mi persona, en donde se tiene un avance aproximado del 22 %, con temas que aún no se atiende por cronogramas con (la Gerencia Corporativa de) Capital Humano y que aún no deben ser

atendidos al primer semestre (ver imagen n.°9). Básicamente eso sería don Carlos, muy ejecutivo".

Imagen n.°8. Plan de Formación 2024-2025
Fuente: Auditoría Interna

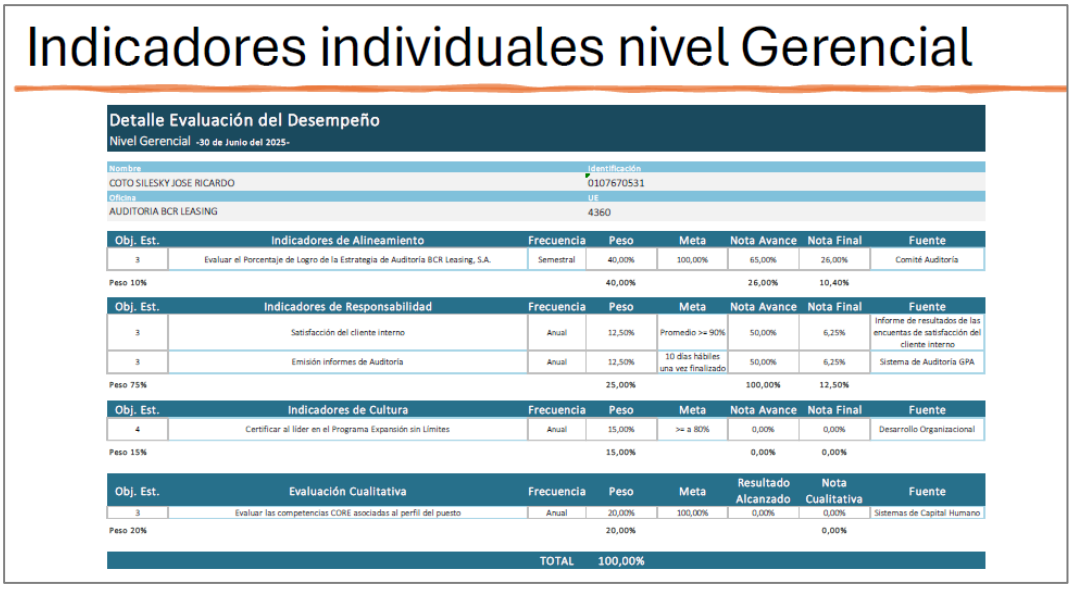


Imagen n.°9. Indicadores individuales nivel Gerencial
Fuente: Auditoría Interna

Por su parte, el señor **Phillips Murillo** expresa: "Gracias don José. Compañeros, ¿alguna consulta o comentario?".

En ese sentido, el señor **Rafael Fernández Zamora** manifiesta: "Yo solo quiero felicitar a don José por la presentación y por el grado de compromiso y avance de sus planes y agradecerle también las observaciones hechas a las áreas como riesgo que requieren mejoras en los aspectos indicados por él. Gracias, muy amable".

Así las cosas, el señor **José Coto** acota: "Con mucho gusto. Acá les muestro los considerandos (ver imagen n.°10), nada más dejar en referencia que el Comité (Corporativo de) Auditoría conoció esta información el pasado 18 de julio.

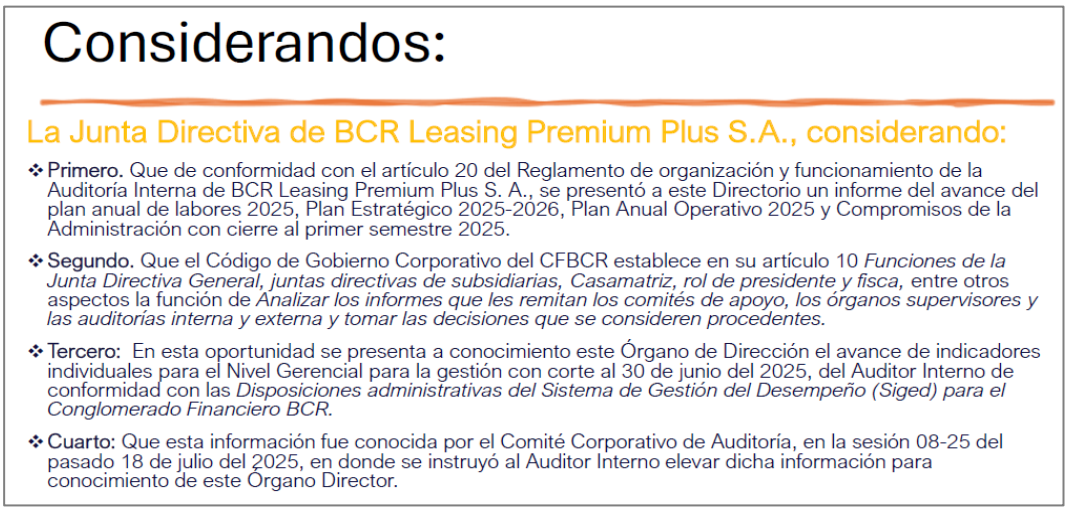


Imagen n.°10. Considerandos
Fuente: Auditoría Interna

Y, respetuosamente solicitar esta propuesta de acuerdo como aprobada, dar por conocido el informe de avance al plan de labores 2025 y la demás documentación estratégica, y dar por conocido el avance de indicadores individuales a nivel gerencial presentado con corte al 30 de junio. Básicamente don Carlos sería de mi parte".

Finalmente, don **Carlos Phillips** dice: "Gracias, don Rafael [sic]. Estaríamos de acuerdo, ¿compañeros?".

Los señores directores manifiestan estar de acuerdo con lo planteado.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Que, de conformidad con el artículo 20 del *Reglamento de organización y funcionamiento de la Auditoría Interna de BCR Leasing Premium Plus S. A.*, se presentó a este directorio, un informe del avance del plan anual de labores 2025, plan estratégico 2025-2026, plan anual operativo 2025 y compromisos de la administración con cierre al primer semestre 2025.

Segundo. Que, el *Código de Gobierno Corporativo* del Conglomerado Financiero BCR establece en su artículo 10 *Funciones de la Junta Directiva General, juntas directivas de subsidiarias, Casamatriz, rol de presidente y fisca,* entre otros aspectos la función de *Analizar los informes que les remitan los comités de apoyo, los órganos supervisores y las auditorías interna y externa y tomar las decisiones que se consideren procedentes.*

Tercero. Que, en esta oportunidad se presenta a conocimiento de este órgano de dirección el avance de indicadores individuales para el nivel gerencial para la gestión con corte al 30 de junio del 2025, del auditor interno de conformidad con las *Disposiciones administrativas del Sistema de Gestión del Desempeño (Siged) para el Conglomerado Financiero BCR.*

Cuarto. Que, esta información fue conocida por el Comité Corporativo de Auditoría, en la reunión 08-25 del 18 de julio del 2025, en donde se instruyó al auditor interno elevar dicha información para conocimiento de este órgano director.

Se dispone:

1.- Dar por conocido el informe de avance del plan anual de labores 2025, plan estratégico 2025-2026, plan anual operativo 2025 y compromisos de la administración, con corte al primer semestre 2025, de la Auditoría Interna de BCR Leasing Premium Plus S.A., conforme al documento conocido en esta oportunidad, y que forma parte de este acuerdo, copia del cual se conserva en el expediente digital de esta sesión y en cumplimiento del Sistema de Información Gerencial, SIG-23.

2.- Dar por conocido el avance de los indicadores individuales para el nivel gerencial del auditor interno de BCR Leasing Premium Plus S.A., con corte al 30 de junio del 2025.

ARTÍCULO XIV

En el capítulo de agenda denominado *Correspondencia*, la señora **María José Araya Álvarez**, con instrucciones de la presidencia, presenta para conocimiento de la Junta Directiva, el documento fechado 13 de agosto del 2025, referente al informe de fin gestión del señor Randall Alvarado Montero, al cargo de gerente general interino de BCR Leasing Premium Plus S.A., que comprende las acciones llevadas a cabo en el periodo comprendido del 2 de febrero del 2024 al 5 de agosto del 2025. Lo anterior, en cumplimiento a la normativa interna vigente en el Conglomerado Financiero BCR y a las Directrices D-1-2005-CO-DFOE, emitidas por la Contraloría General de la República aplicables a la Institución y a la Ley 8292 *Ley General de Control Interno*.

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

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. Al respecto, el señor **Carlos Phillips Murillo** indica: “Pasamos al punto g, de *Correspondencia*, el punto g.1, informe de fin de gestión del señor Randall Alvarado Montero. Es un tema público y nos lo expone doña María José Araya (Álvarez)”.

Acto seguido, la señora **María José Araya Álvarez** externa: “Gracias don Carlos. Comentarles que se les circuló el informe fin de gestión de don Randall Alvarado Montero, al cargo de gerente general interino de BCR Leasing por el periodo de gestión del 2 de febrero del 2024 al 5 de agosto del 2025. La propuesta de acuerdo si lo tienen a bien, sería dar por conocido dicho informe y trasladarlo a la Gerencia Corporativa Jurídica y a la Auditoría Interna, para que lo revisen y determinen si el documento cumple con los aspectos normativos

reglamentarios aplicables, debiendo informar el resultado de dicha revisión a esta Junta Directiva".

El señor **Phillips** responde: "Gracias, doña María José. ¿Estaríamos de acuerdo?".

Los señores directores manifiestan estar de acuerdo con lo planteado.

Interviene el señor **Manfred Sáenz Montero** e indica: "Don Carlos, en el informe de gestión, no sé si les parece tomarlo en firme para tramitar los criterios lo más rápido posible".

En ese sentido, don **Carlos** dice: "Me parece perfecto, gracias por la recomendación don Manfred, ¿les parece entonces que el punto anterior sea en firme?".

Por su parte, la señora **Maybelle Alvarado Desanti** menciona: "A a mí me parece que sería bueno que lo revise legal (Gerencia Corporativa Jurídica) y las áreas que lo tengan que revisar y nos hagan ver si no hay alguna observación importante, y si no hay ninguna observación importante y cumple con todo, sigamos, pero no vaya a ser que estamos aprobando y después resulta que legal…".

Por su parte, el señor **Sáenz Montero** expresa: "No, doña Maybelle, no se está aprobando. Es que el acuerdo de pedirnos la revisión quede en firme para realizarlo lo más rápido, eso es".

La señora **Maybelle** dice: "No he dicho nada, está bien".

Siendo así, el señor **Phillips Murillo** consulta: "¿Estaríamos de acuerdo?".

Los señores directores manifiestan estar de acuerdo con lo planteado.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Lo establecido en el *Reglamento para Presentar el informe de fin de Gestión en el Conglomerado Financiero BCR* (B-128-06), aprobado por la Junta Directiva General, sesión 13-22, artículo XII, del 29 de marzo del 2022 y publicado en la Gaceta N°72, del 21 de abril del 2022.

Segundo. Lo dispuesto en el *Reglamento de funcionamiento de la Junta Directiva General del Banco de Costa Rica*, artículo 4, inciso c., dice:

> ***Artículo 4. Obligaciones de la Junta Directiva General y de sus miembros***
>
> *La Junta Directiva General debe cumplir con las funciones y responsabilidades que le asignan el Código de Gobierno Corporativo y demás normas internas, las leyes, reglamentos, normativa de entes reguladores y otras normas externas relacionadas.*
>
> *Los miembros de la Junta Directiva General tienen entre otras, las siguientes obligaciones:*
>
> *(...)*

c. *Elaborar y entregar el informe de fin de gestión conforme lo establecido en la Ley General de Control Interno.*

(...)

Tercero. Las Directrices D-1-2005-CO-DFOE emitidas por la Contraloría General de la República aplicables a la Institución, que dice en lo que interesa:

7. Destinatarios. Los jerarcas y titulares subordinados deben presentar el respectivo informe de fin de gestión de manera impresa y en formato digital ante los destinatarios que seguidamente se indican, según corresponda:

1. En el caso del jerarca, el informe de fin de gestión lo debe presentar ante quien lo nombró o designó, con una copia para quien vaya a sucederlo en el cargo. En los casos en que el jerarca sea un órgano colegiado, cada uno de sus integrantes presentará individualmente ese documento.

(...)

Cuarto. Lo dispuesto en la *Ley 8292*, *Ley general de control interno*, artículo 12 Deberes del jerarca y de los titulares subordinados en el sistema de control interno, inciso e), que dice:

*Artículo 12.-**Deberes del jerarca y de los titulares subordinados en el sistema de control interno**. En materia de control interno, al jerarca y los titulares subordinados les corresponderá cumplir, entre otros, los siguientes deberes:*

(...)

e) Presentar un informe de fin de gestión y realizar la entrega formal del ente o el órgano a su sucesor, de acuerdo con las directrices emitidas por la Contraloría General de la República y por los entes y órganos competentes de la administración activa.

Se dispone:

1.- Dar por conocido el informe de fin de gestión del señor Randall Alvarado Montero, sobre su participación en el cargo de gerente general interino de BCR Leasing Premium Plus S.A., para el periodo de gestión que comprende del 2 de febrero del 2024 al 5 de agosto del 2025, conforme al documento conocido en esta oportunidad, cuya copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

2.- Trasladar el informe de fin de gestión, conocido en el punto 1, anterior, a la Gerencia Corporativa Jurídica BCR y a la Auditoría Interna, para que lo revisen y determinen si cumple con todos los aspectos reglamentarios aplicables, debiendo informar a este directorio del resultado de esta revisión, para resolver lo que corresponda.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO XV

Se convoca a sesión ordinaria para el viernes veintiséis de setiembre del dos mil veinticinco, a las dieciséis horas.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO XVI

Termina la sesión ordinaria 11-25, a las diecinueve horas con doce minutos.