

Acta de la sesión extraordinaria 28-23, celebrada virtualmente por la Junta Directiva de BCR Pensión Operadora Planes de Pensiones Complementarias S.A., el lunes veinte siete de noviembre del dos mil veintitrés, a las quince horas con diez minutos, con el siguiente cuórum:

Sr. Néstor Eduardo Solís Bonilla, presidente; MBA Fernando Víquez Salazar, vicepresidente; Licda. María del Pilar Muñoz Fallas, tesorera; Licda. Marjorie Jiménez Varela, secretaria; Lic. Hermes Alvarado Salas, vocal.

MBA Karol Fallas Estrada, en su condición de fiscal.

Además, asisten como invitados:

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

Lic. Mauricio Rojas Díaz, gerente; Lic. Jorge Daniel Jiménez Zúñiga, auditor interno; Lic. José Coto Silesky, supervisor Auditoría Interna.

Por Banco de Costa Rica:

MBA Douglas Soto Leitón, gerente general; Licda. María Zeledón Porras, auditora General Corporativa a.i.; Lic. Manfred Sáenz Montero, gerente Corporativo Jurídico; Dr. Juan Carlos Castro Loría, asesor jurídico Junta Directiva; MBA Pablo Villegas Fonseca, secretario general; Licda. María José Ramírez Chaves, transcriptor de actas.

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

ARTÍCULO I

En el capítulo de agenda denominado *Aprobación de orden del día*, el señor **Néstor Solís Bonilla** somete a consideración del Directorio, el orden del día propuesto para la sesión extraordinaria 28-23, que se transcribe a continuación:

- A. ***APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA***
- B. ***SEGUIMIENTO DE PENDIENTES DE ADMINISTRACIÓN CON LA JUNTA DIRECTIVA***
- C. ***ASUNTOS RESOLUTIVOS***

Gerencia de la Sociedad:

C.1 Informe sobre el estudio salarial de la Jefatura de Inversiones. Atiende acuerdo sesión 17-23, artículo II, punto 2, (OPC-113-2023). (PÚBLICO)

Jefatura de Inversiones:

C.2 Seguimiento de límites internos y planes de acción. (CONFIDENCIAL)

C.3 *Derogación de la Metodología de evaluación y selección de proveedores de servicios bursátiles – financieros P-05-20. Atiende SIG-43. (CONFIDENCIAL)*

D. ASUNTOS INFORMATIVOS

Jefatura de Inversiones:

D.1 *Reforma normativa relacionada con Fondos Generacionales. (CONFIDENCIAL)*

D.2 *Informe mensual de inversiones de los fondos administrados, con corte al 31 de octubre del 2023. Atiende SIG-17. (CONFIDENCIAL)*

D.3 *Resumen del acta 13-23 del Comité de Inversiones. (CONFIDENCIAL)*

E. CORRESPONDENCIA

F. ASUNTOS VARIOS

Seguidamente, el señor **Néstor Solís Bonilla** dice: “Muy buenas tardes a todos. Damos formal inicio de la sesión extraordinaria del día de hoy, sesión número 28-23, de hoy lunes 27 de noviembre del 2023. Pasamos a la *aprobación del orden del día*, ¿algún comentario de los señores directores o de la administración? ¿Señores directores? ¿Don Mauricio?”.

Al no haber consultas ni comentarios por parte de los señores directores y la administración, don **Néstor** externa: “Entonces, daríamos por aprobado el orden del día”.

Los directores se muestran de acuerdo con la propuesta.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Aprobar el orden del día de la sesión extraordinaria 28-23, conforme se consigna en la parte expositiva de este acuerdo.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO II

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema se relaciona con asuntos estratégicos y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 273 de la *Ley General de la Administración Pública*, en relación con las disposiciones de la *Ley de Información No Divulgada* (7974, del 4 de enero del 2000).

ARTÍCULO III

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Resolutivos*, el señor **Mauricio Rojas Díaz**, indica que, en esta oportunidad, participan por medio de la modalidad de telepresencia, las señoras Sandra Araya Barquero, gerente Corporativa de Capital Humano; Francis Alfaro Vargas, especialista en Clasificación y Valoración de puestos, y el señor Fernando Trejos Rodríguez, jefe de clasificación y Valoración de la Gerencia Corporativa de Capital Humano del BCR, para presentar a consideración de esta Junta Directiva, el documento fechado 21 de noviembre del 2023, referente al informe sobre el estudio salarial de la Jefatura de Inversiones de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A. Lo anterior, en atención al acuerdo de la sesión 17-23, artículo II, punto 2, (OPC-113-2023).

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

A continuación, se transcribe la exposición del tema, así como los comentarios realizados sobre este asunto. Acto seguido, el señor **Néstor Solís Bonilla** dice: “Pasamos a *Asuntos Resolutivos*, al tema c.1, informe sobre el estudio salarial de la Jefatura de Inversiones, atiende un acuerdo de una sesión anterior, de la (sesión) 17-23, artículo II, punto 2, está a cargo de doña Sandra, don Fernando y doña Francis. Muy buenas tardes, señores, los escuchamos”.

La señora **Sandra Araya Barquero** expresa: “Muchas gracias. Buenas tardes, don Néstor y señores directores. Efectivamente, venimos a presentar un tema que está pendiente de resolver en esta Junta Directiva. La proyección la va a hacer don Fernando Trejos, y entre don Fernando y doña Francis van a hacer la presentación. Estamos atentos a recibir sus observaciones. Adelante, don Fernando”.

De seguido, el señor **Fernando Trejos Rodríguez** indica: “Buenas tardes a todos. Lo que les presentamos es el estudio salarial de la Jefatura de Inversiones de OPC, este estudio obedece a una solicitud de la Junta Directiva de OPC, en la sesión 17-23, del 31 de julio del 2023, donde se encarga a la Gerencia de la sociedad coordinar con la Gerencia Corporativa de Capital Humano, para que se presente un informe que contenga, pero no limitado a ello, el estudio salarial de la Jefatura de Inversiones de BCR OPC, replanteando los objetivos fundamentales de retención de talento y, sobre todo, sintetizar la información en materia salarial, para lo cual, deberá tomar en consideración los comentarios externados en la parte expositiva de este acuerdo.

En cuanto a este tema de retención, el presente estudio, está relacionado al cuarto pilar de retención de talento humano de las empresas, que hace referencia a la carrera profesional y este pilar abarca condiciones de promoción interna hasta lograr una remuneración acorde a las responsabilidades que se realizan (ver imagen n.º1).

Antecedentes

La Junta Directiva de la Operadora de Pensiones, en el acuerdo tomado en la sesión 17-23, del 31 de julio del 2023, dispuso:

“Encargar a la Gerencia de la sociedad coordinar con la Gerencia Corporativa de Capital Humano BCR presentar un informe que contenga, pero no limitado a ello, el estudio salarial de la Jefatura de inversiones de BCR OPC, replanteando los objetivos fundamentales de retención de talento humano y sobre todo sistematizar la información en materia salarial, para lo cual deberá tomar en consideración los comentarios externados en la parte expositiva de este acuerdo”.

En cuanto al tema de retención de recurso humano que señala la JD de BCR OPC, el presente estudio está relacionado al cuarto pilar de la retención del talento humano en las empresas, el cual hace referencia a Carrera Profesional, este pilar abarca desde brindar las condiciones de promoción interna hasta lograr una remuneración acorde a las responsabilidades que realiza.

Imagen n.º1. Antecedentes

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Tomando en consideración, la parte externada en este acuerdo, se toma la decisión de compararnos con empresas que estén en competencia con BCR OPC y de las encuestas que se están tomando como fuente de información para mercado tenemos, (a saber :) BN Vital, Popular Pensiones y el INS (Instituto Nacional de Seguros). Estas instituciones presentan posiciones que son similares u homólogas a la Jefatura de Inversiones en cuanto a la responsabilidad se refiere.

En cuanto a BN Vital presenta un Gerente de Inversiones, Popular Pensiones presentó un director de Inversiones y el INS presenta una Jefatura de Subdirección de inversiones y tesorería. Una vez hecho el análisis, en cuanto a la similitud de responsabilidades de las empresas que estamos tomando como mercado, nos dimos la tarea de analizar cuál es el tema de remuneración que presentan estas instituciones con relación a OPC (ver imagen n.º2).

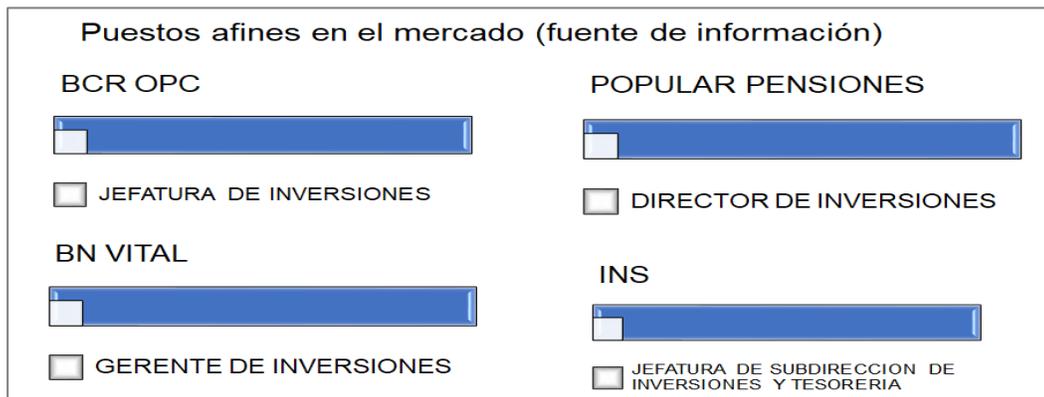


Imagen n.º2. Puestos afines en el mercado (fuente de información)

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

En esta filmina hay una brecha considerable (ver imagen n.º3) con relación a la remuneración que nosotros, en OPC, damos a la posición de Jefatura de Inversiones, con lo que paga BN Vital, Popular Pensiones y el INS, donde van salarios de ¢4.400.000.0, a ¢4.000.000.0, representando diferencias salariales con relación a OPC de ¢1.787.000.0 a ¢1.328.000.0. Ahora, para dar una propuesta para ver cómo podemos cerrar nosotros esta brecha salarial con las empresas en competencia con relación a BCR OPC en esta posición de inversiones, lo que hicimos fue tomar como referencia los salarios que presenta el mercado, sacamos un promedio y este promedio lo que nos da es ¢4.352.946.0”.

Comparación Salarial			
AREA	NIVEL	REMUNERACIÓN	DIFERENCIA
OPC	JEFATURA	¢2 671 795,57	
BN VITAL	GERENTE DE INVERSIONES	¢4 458 838,00	¢1 787 042,43
POPULAR PENSIONES	DIRECTOR DE INVERSIONES	¢4 600 000,00	¢1 928 204,43
INS	JEFATURA DE SUBDIRECCION DE INVERSIONES Y TESORERIA	¢4 000 000,00	¢1 328 204,43
		Salario Promedio BN VITAL- Popular Pensiones- INS	
		¢4 352 946,00	

Imagen n.º3. Comparación Salarial

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Interviene el señor **Néstor Solís** e indica: “Don Fernando, el puesto está definido y las funciones del puesto no creo que haya confusión ahí, tienen que ser las mismas o muy similares en todas las operadoras, el perfil de la persona que ocupa el puesto ¿se comparó?, que

sí podría ser eventualmente diferente en los requisitos que se piden acá y los que se piden en otra operadora”.

Don **Fernando** responde a la consulta: “Don Néstor, en cuanto a perfiles de puestos esta información la que nos suministra estas empresas sí es muy limitada y, a nivel de perfiles, si nos costó mucho que nos dieran esa información, lo que nos dieron la información es en cuanto a responsabilidades que ellos tienen y los salarios que presentan estas empresas en competencia. Entonces, si a nivel de perfiles, si tenemos la limitante, porque ellos dan información muy limitada para poder hacer una comparación un poco más amplia en cuanto a perfiles, requisitos, experiencia que se solicita para estas posiciones”.

En relación con lo anterior, don **Néstor** expresa: “Te lo comento porque cuando uno ve unas diferencias tan marcadas pudiera ser que estemos hablando de un perfil de puestos diferente”.

Por su parte, el señor **Trejos** dice: “Sí, aquí lo que sí nos hicieron hincapié, es que lo que hace la Jefatura de Inversiones en OPC, es lo mismo que hace el Gerente de Inversiones en BCR en BN Vital o en Popular Pensiones y el INS, aquí sí, ¿por qué? Porque se comparan en cuanto a la responsabilidad que manejan estas posiciones más que todo en la cartera que administran, entonces, ahí es donde se da esa similitud en cuanto a responsabilidades se refiere. Lo que sí varía bastante, como usted lo indica, es el tema de remuneración, que ya aquí, ellos tienen tal vez, una estructura organizacional un poco más alta para esta posición de lo que lo tenemos nosotros hoy en día, en OPC”.

Seguidamente, la señora **Marjorie Jiménez Varela** externa: “Don Néstor, yo iba a dejar que terminara la presentación, pero yo también, así como usted tiene esa duda, esa duda que usted tiene exactamente la misma la tengo yo, es decir, por lo menos en la presentación uno no encontró ese tema del perfil, si el perfil era el mismo en todas las entidades que se analizaron, entonces, eso que usted dice don Néstor, es un punto primordial para ver si los requisitos están estandarizados o nosotros pedimos más o nosotros pedimos menos, ese es un tema importantísimo para ver si hay esa coherencia en la asignación del salario.

Una segunda cosa que a mí me quedó la duda, porque eso también lo hablamos en la sesión pasada, es el tema de la política que tiene el Banco de Costa Rica como Conglomerado, porque esa vez nos habían informado de que siempre se buscaba que cuando se hacía la encuesta de mercado y se comparaba, el objetivo era alcanzar percentil 50 y aquí nos están recomendando un perfil 75, entonces, a mí ahí me queda la duda, si la política se tiene que cumplir o si esa ruptura del tope es algo que la Junta podría tomar una decisión por una recomendación del área técnica que es especialista. Entonces, a mí también, eso es una duda que me queda y, asociado a eso, es también la metodología o la forma de obtener ese salario.

Yo no sé si lo que priva es la encuesta de mercado, porque eso es algo muy común de utilizar y generalmente las políticas salariales están ligadas a qué es lo que dice el mercado, o si como ahora nos lo están trayendo, que sea mediante una comparación de lo que ganan puestos similares, pero, en otras operadoras de pensiones y como cuarto punto, si eso no trastoca o impacta la estructura salarial de la operadora, como vimos hay un pendiente para ver eso a nivel de todas las sociedades, pero a uno le da la duda, que si se deja a una jefatura con ese nivel de salario, cómo queda eso respecto de las otras jefaturas que podrían tener un perfil

parecido o una categoría parecida, entonces, si eso no provoca más bien entonces que esa coherencia interna y a nivel del Conglomerado, no va a quedar rota por ahora tomar otro parámetro como el que nos estaría dictando que modifiquemos ese salario. Esas son como las observaciones mías. Muchas gracias, don Néstor”.

En relación con lo anterior, don **Fernando Víquez Salazar** indica: “Una inquietud del mismo sentido, me parece que, si la comparación está bien hecha, definitivamente, tenemos una diferencia sumamente marcada y sería imposible mantener o atraer personal para ese puesto, con ese salario comparado con lo que ofrecen nuestros competidores.

Primero, que hay que estar muy seguros de que son comparables y segundo, es lo que acaba de indicar doña Marjorie, en el sentido de que si..., y yo no me sé bien el tema de las escalas salariales en la OPC, pero yo sé que tienen que estar alineadas a las del Banco y si esto imagínate la escalada de... o este puesto en particular, que es muy particular de las operadoras de pensiones y son muy poquitas, a tratar de hacer un trabajo un poco más detallado en cuanto....

Porque ¡claro!, si vos decís, ‘hacen lo mismo’, porque el tesorero, el subtesorero y el subtesorero hacen lo mismo, pero toman decisiones diferentes, manejan diferentes niveles de responsabilidad, de volúmenes y también unos tienen responsabilidad de gente y otras cosas, estrategia y otros no. Ese tipo de comparaciones, y yo no quiero en este caso, ni de ninguna manera que se tome como una crítica, desde el punto de vista del trabajo que se hizo, pero yo creo que podríamos tener...

Primero, me parece que doña Marjorie lleva razón en la política, hay que revisarlo y hay que pensarlo también desde el punto de vista del Conglomerado don Néstor, porque si en la operadora necesitamos estar en percentil 75 para ser competitivos y mantener nuestra gente, eso habrá que decidirlo y tendrá que tener un balance con los salarios de todo el Conglomerado y esa estructura que es complejo porque son negocios diferentes, coautores diferentes, participaciones de mercado diferentes, entonces, son temas definitivamente importante valorar”.

Continúa comendando don **Fernando Víquez**: “Para efectos de este caso en particular, yo pienso que deberíamos de hacer un trabajo, no quiero que suene a crítica, porque yo sé que esto es complejo, sobre todo si la información no es pública o lo que fuera, pero deberíamos de hacer una gestión mucho más, no sé si con consultores..., consultar con gente experta en este tema, hablar con la gente de..., no sé, de Price (Waterhouse Coopers), con la gente de Peters (Doris Peters), los mismos asesores que nos ayudan en otros temas, ahora lo que nos ayudaron con el tema de subgerentes y entender un poquito, dónde, cómo juega esta Jefatura de Inversiones versus los otros y realmente, cómo se comparan esas responsabilidades, esos volúmenes de trabajo, de negocio y, tomar una decisión.

Es un tema que se las trae porque subir ¢2.000.000.0 prácticamente, casi se duplica el sueldo, o sea, es una cosa es relevante y el problema no es esta posición particular, es lo que decía doña Marjorie, es todo el universo de cosas que hay que tocar eventualmente y la inflación eventual en una decisión de este tipo por no tener suficiente información o porque o tal vez estamos equivocados y ese no es el salario para ese puesto y ese puesto hay que

modificarlo en particular, pero, pienso que sí vale la pena revisarlo un poquito más, porque es que la diferencia es demasiada. No suena, me suena rarísimo”.

Seguidamente, el señor **Hermes Alvarado Salas** comenta: “Yo no estuve, por razones obvias, en la sesión anterior, donde se dio este tema, pero puedo hablar con conocimiento de causa, por el interés particular y también por el interés de la Gerencia General de Operadora del BCR de involucrarme en la información en todos los ámbitos, en todas las áreas funcionales de la Operadora.

Vean, yo quiero compartirles varias cosas, lo que señala doña Marjorie es válido, pero, yo lo que quiero es aportar aquí mi experiencia en la industria. Hace como cinco años, exactamente, en mi anterior labor, nos enfrentamos a una situación similar a la que hoy estamos viviendo acá, e hicimos un estudio específicamente, o sea, quisimos hacer un estudio que abarcara fuentes de información de despachos, y concluimos que no eran comparables con el sector de pensiones, por responsabilidad, por volumen, por normativa; porque la normativa en las pensiones complementarias en Costa Rica es sumamente pormenorizada y de seguimiento diario y de rendición de cuentas diario.

Al final me parece estar teniendo un *déjà vu*, porque concluimos, corporativamente, que las únicas realmente comparables eran puestos de similar naturaleza en las operadoras exclusivamente y, eso yo quise traerlo a colación, porque, repito, estoy teniendo como un *déjà vu* e independientemente de que sea un acuerdo de Junta, de que se amplíe lo de los perfiles que va a costar mucho conseguirlos, les adelanto, porque nosotros lo intentamos, sí quiero socializar algo que para mí es relevante como un valor agregado a esta discusión.

Dichosamente, Dios y la vida me permitió a mí ayudar en la creación de la Superintendencia de Pensiones (Supen) y en ese primer año que nos dio la ley, en aquel momento, la *Ley 7523*, nos dimos a la tarea ya con el nombramiento del Superintendente de Pensiones a hacer investigación *in situ* en diferentes países, hicimos pasantías en Argentina, Uruguay, Chile, Perú y México.

Rescato tres elementos en común que esas cinco Superintendencias nos dijeron, y quiero aquí socializarlo. Lo primero, que una Operadora de Pensiones y por lo tanto, una Superintendencia de Pensiones, debe de invertir sin límite, prácticamente, en tres cosas, la primera, que exista un robusto proceso de reclutamiento y de selección del personal, la segunda, que debe haber salarios competitivos en puestos estratégicos y la tercera, toda la inversión que se pueda en tecnología y comunicación.

Entonces, por qué estoy compartiendo esto que fue el factor común del discurso en estas pasantías y que hoy por hoy en todos los seminarios se mantienen vigente, es porque este puesto llámese como se llame: jefatura, gerente, director, al final, realizan exactamente las mismas funciones, tiene las mismas responsabilidades y están encuadrados dentro del marco normativo tan estricto que tiene Conassif (Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero) y Supen. Entonces, yo quería compartir esto, porque me parece relevante dentro de la discusión que se está realizando. Gracias”.

Acto seguido, la señora **Sandra Araya** expresa: “Tal vez lo que quería era referirme un poco a las preocupaciones que manifestaba doña Marjorie y que de alguna manera también don Fernando (Viquez) comentaba. El tema del perfil, tal y como lo dice don Hermes,

es difícilmente una institución, entrega un perfil completo de este tipo de puestos y nosotros lo que hacemos es, valorar, analizar y comparar lo que son funciones y responsabilidades que son afines a esta posición del Banco.

Hemos tenido conversaciones incluso cuando se había traído en la primera oportunidad a esta Junta Directiva el tema, venía enriquecida con información que se había solicitado a la Price, pero igual, como bien dice don Hermes, hay temas y hay posiciones que no son comparables con esa posición, entonces, de ahí que no quisimos, entre comillas, contaminar los resultados de esta investigación que se hizo con información que tiene muchos elementos a nivel de una encuesta como la Price.

Conversamos con la Price para ver si incluso a través de ellos era posible conseguir otros detalles; sin embargo, esto se debió más a una labor de hormiga y de tratar de buscar esa información que enriqueciera este estudio. La recomendación del percentil, acordémonos que sí tenemos en este momento una normativa del régimen de empleo y salario de la operadora, donde el rango salarial va desde el percentil 25, hasta el percentil 75. Ese es el rango que le permite a esta Junta Directiva tomar decisiones sobre un salario, en función de las necesidades y de lo estratégico o no que sea el puesto al cual se está estudiando. Entonces, que, si esta recomendación se ajusta a lo que está en la normativa, sí se ajusta.

Por otro lado, también recordarles que tenemos pendiente, a solicitud de ustedes, la actualización del régimen de empleo y salario de todas las sociedades, tema que ya está listo y tenemos coordinada una reunión con la Junta Directiva para el 11 de diciembre, donde ahí se les va a presentar. Por tanto, hay temas que efectivamente se tienen que actualizar y ahí se les va a hacer la propuesta de una reunión previa para poder discutirlo, analizarlo y enriquecerlo con los comentarios de todos los señores directores. Ese tema también está ya considerado, pero lo que hoy se está presentando sí responde al régimen que está vigente para la Operadora de Pensiones.

La otra consulta que también hacía doña Marjorie era ¿qué impacto tenía en las otras posiciones? Bueno, eso también se analizó y en efecto, hay una política donde se dice que los salarios de las sociedades no pueden ser mayores a casa matriz, entonces esto también está revisado y cuidado, para que en ningún momento lo que se está proponiendo a esta Junta Directiva, vaya a rozar con lo que la normativa nos permite en este momento hacer. Eso era básicamente don Néstor lo que quería comentar con ustedes, que efectivamente se ha hecho y sí hemos contado con asesores muy valiosos en estos procesos para poder enriquecer la presentación que traemos hoy”.

Así las cosas, don **Néstor** consulta: “Doña Sandra, en específico, en concreto. ¿Este ajuste o este planteamiento que ustedes están haciendo, nos obligaría a pensar en ajustes dentro de la misma operadora y dentro de las otras subsidiarias?”. A lo cual, doña **Sandra** responde: “No, señor, esto es específicamente para la Operadora del Banco”.

Agrega el señor **Solís**: “Y por lo específico del puesto para ese puesto”. Doña **Sandra** dice: “Sí, señor, solamente para esa posición”. Consulta nuevamente don **Néstor**: “No tiene repercusiones, se lo vuelvo a preguntar, para qué quede clarísimo, ¿no tiene repercusiones en otras posiciones?”.

En ese sentido, la señora **Araya Barquero** explica: “No, señor, ya ese análisis se hizo también a lo interno del Conglomerado, incluso sobre todo con el tema casa matriz, porque como le digo, la norma dice que ningún salario de estas posiciones puede superar al que tiene casa matriz, entonces, desde lo que hoy está vigente, del régimen de empleo y salario, lo que se está recomendando es respetuoso, de lo que hoy la norma nos permite hacer”.

Adicionalmente, don **Fernando Viquez** manifiesta: “Entonces, vamos a ver con esta explicación que daba doña Sandra, que efectivamente era parte de las dudas que tenía y que usted también preguntó (don Néstor Solís), pero no, agradecerle a don Hermes porque sí es muy claro en el sentido de la importancia del reclutamiento de selección, y para que tengamos, ese reclutamiento de selección adecuados, debemos tener salarios competitivos.

El tema de enmarcarlo en normativa, que es la misma para todo el mundo, para todas las OPC, pareciera que el trabajo de esta persona no se puede alejar mucho de lo que hacen en otras OPC; lo único que a mí me queda la duda, es el tema de los equipos, porque una cosa es, cuál es mi estrategia, si yo voy a atender una función con base en la división de las actividades de esa función y con las actividades van las responsabilidades entre varios grupos de gente, ¿de qué tamaño es mi cartera?, ¿de qué tamaño es mi equipo?, la persona que lidera esta jefatura y ¿cómo están en los otros lados?.

Porque también, en mi experiencia, depende mucho la estrategia que tenga la organización en cuanto a cómo se organiza, como equipo y entonces, podría ser que pueda tener una posición menos pesada porque tiene distribuidas las cargas y las responsabilidades para atender en la normativa, entonces ahí me queda a mí esa duda y yo sé que no es una cosa fácil de ver, pero habría que ver cuánta gente tiene en esas unidades y cómo es esa jerarquía en esas unidades, que tampoco es fácil.

El otro tema es, que si estamos cumpliendo con la normativa del Banco de que debemos tener con la normativa del Conglomerado, donde no nos pasamos del salario que pudiera tener un puesto similar en el Banco, entonces, yo interpreto que sí está por debajo esta persona con las funciones que tiene actualmente de los puestos del Banco, así lo interpreto, porque si no se está pasando, entonces quiere decir que está mal valorado. Lo estamos valorando como una posición menor, siendo que es una posición mayor y esa sería una valoración importantísima para esta mesa, porque entonces ahí, con base en eso, uno podría tomar una decisión de una vez con base en esta recomendación.

Por último, es en esa propuesta que nos va hacer doña Sandra, que usted explicó que se va a revisar todo el tema de las escalas salariales y todo este tema, considerar esos factores donde tenemos, en algunas de las sociedades, que son muy específicas, como lo es (BCR) Valores, la OPC que compiten en el mercados muy específicos, con cosas muy claras y es específicamente eso, ahí nosotros podríamos tener diferencias importantes y de salario e incluso por encima de esa normativa que tenemos, que para mí, hasta cierto punto puede ser contraproducente, porque puede ser que una posición en OPC, de manejo de una cartera de inversiones que es gigante versus el que maneja una cartera que no tan grande en otra subsidiaria y, en específicamente en el Banco, y resulta ser que no puede ganar más que el (puesto) del Banco.

No sé si me explico con eso, pero sí es importante poder tener la flexibilidad, desde el punto de vista de esas política y escala salarial, para poder hacer los cambios donde se ocupa y mantener el talento y reclutar a la gente adecuada. Quedo tranquilo con la explicación que usted (Sandra Barquero) me dio sinceramente y con el aporte de don Hermes para efectos de la información que nos traen hoy, pero sí, me parece que es importante las aclaraciones y específicamente las preguntas que hizo don Néstor y las respuestas que usted le dio. Entiendo que en todas las respuestas son sí, sí, sí, y siendo así, entonces a mí parece que las preocupaciones de doña Marjorie están cubiertas también.

No quiero decidir por doña Marjorie, pero sí pienso que estarían cubiertas habiendo contestado que no tenemos una afectación a nivel de la OPC, no tenemos una afectación a nivel del Banco, ni siquiera estamos transgrediendo la normativa en el sentido de que no haya equidad o que esté por encima de los salarios del Banco y por otro lado, que la normativa pareciera que funciona igual para todas las OPC y, por tanto, las funciones y responsabilidades de esta posición en BCR OPC es similar y entonces sí podrían ser comparables los salarios. Esa es mi conclusión en ese sentido. Gracias”.

El señor **Néstor Solís** externa: “Yo lo que iba a sugerir doña Marjorie es que, sigamos adelante y que, al final, tomemos la decisión en función de si debemos aprobar o debemos pedir mayor elemento para tener mejor criterio”.

Interviene doña **Marjorie** e indica: “Yo lo primero que quiero decir es que lo que decía ahora don Fernando, debemos tener mucho cuidado, entiendo que nosotros debemos de buscar siempre el mejor recurso humano que podamos y máxime, para el proceso que es fundamental en los regímenes de capitalización individual como son las inversiones, pero no por eso, tenemos que perder de vista, todos nuestros objetivos de rentabilidad, de coherencia que debemos de tener y tan es así, que por eso tenemos operadoras de distinto tamaño que si vamos y vemos operadoras más pequeñas, no vamos a encontrar a un Jefe de Inversiones que gane de los números que aquí nos traen.

Creo que lo que decía don Fernando (Viquez) respecto del manejo de activos y la composición de las carteras y todo eso también debería ser un factor fundamental para la definición de ese salario que es lo que estamos discutiendo hoy, e incluso, tal vez hasta uno debió haber algunos números sobre impacto en las utilidades de la operadora de un incremento, porque a mí sí, realmente me parece que es un incremento relevante. Puede ser que nos hubieran traído aquí, que es un menos del 0,5 % y tal vez uno se queda también más tranquilo de que ese impacto en el gasto administrativo no va a ser relevante ya a nivel de las utilidades, entonces también me parece que, nos faltó algo de análisis financiero en esto.

La segunda cosa que quiero llamar la atención es que, ahora doña Sandra nos dice, que esto se atiene a la política que ningún salario en operadora puede ser mayor a un puesto parecido o igual que existe en el resto del Conglomerado y, a mí eso me deja un poco la duda, porque incluso teníamos un pendiente de hace como años creo que nos habían traído unos ajustes que había que hacer en los salarios de los trabajadores, precisamente, ateniéndonos a este principio que mencionó doña Sandra y que ahora mencioné yo, que estaban por debajo de lo que tenía el Conglomerado y entonces se iban a ajustar y quedó pendiente precisamente el de la Jefatura de Inversiones, porque no se sabía si podíamos a esa persona que ya lo estaba

percibiendo bajárselo porque en ese momento parecía que era más alto que el que tenía que ser y sin embargo, ahora, estamos casi duplicándolo y decimos que se ajusta a el resto del Banco.

Entonces, no sé qué fue lo que cambió de hace como año y medio, dos años a hoy, si es que ya los perfiles son distintos o que los salarios del Banco se modificaron y ahora ya quedamos parecidos, entonces, nada más esas dos dudas, a mí sí me gustaría y pueden ser perfectamente al final de la presentación, muchas gracias don Néstor y disculpe por el atraso”.

Al respecto, el señor **Solís** indica: “Muchas gracias a usted, doña Marjorie, tomamos nota y vamos trabajando y buscando soluciones a todas las inquietudes que han salido”.

Continuando con la presentación, don **Fernando Trejos** expresa: “Retomando lo que estábamos hablando que tomamos como un promedio salarial, lo que es el mercado, donde nos da el monto de ¢4.352.000.0 sobre esto, hacemos la recomendación. La recomendación para este puesto en específico es recalificar el perfil de la Jefatura de Inversiones de OPC, pasando de la categoría seis que hoy tiene percentil 61 a una categoría 7 percentil 75 y esto nos permitiría estar ya a un 94 % del promedio del salario que obtuvimos con el mercado, ¿que implica esto? Bueno, que esta posición pasaría de ¢2.671.000.0 colones a ¢4.112.000.0, esto para la OPC, tendría una diferencia de ¢1.441.000.0 mensuales sin cargas sociales y de ¢2.206.000.0 mensuales con cargas sociales (ver imagen n.º4).

Recomendación										
La propuesta es recalificar el perfil del puesto de Jefe de Inversiones de la OPC, pasando de la categoría 06 percentil 61 a la categoría 07 percentil 75, lo cual permitiría estar a un 94% del salario promedio que paga el mercado a esta posición.										
EMPRESA	PUESTO	SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN PROPUESTA				
		Cat-Percentil	Salario de mercado	Salario BCR OPC	% a mercado	Cat-Percentil	Salario BCR OPC	% a mercado		
Salario Promedio BN VITAL- Popular Pensiones- INS			¢4 352 946							
BCR OPC	Jefe de Inversiones	06-61		¢2 671 796	61%	07-75	¢4 112 847	94%		
EMPRESA	PUESTO	SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN PROPUESTA				
		Cat-Percentil	Salario de mercado	Salario BCR OPC	Salario con cargas	Cat-Percentil	Salario BCR OPC	Salario con cargas	Diferencia	Diferencia con cargas
BCR OPC	Jefe de Inversiones	06-61		¢2 671 796	¢4 090 893	07-75	¢4 112 847	¢6 297 370	¢1 441 052	¢2 206 477

Imagen n.º4. Recomendación

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

En conclusión, que el área de inversiones de BCROPC, actualmente administra una cartera de US \$3.000.0 millones, por lo que, es relevante contar o retener el personal idóneo como parte del fortalecimiento de dicha área y, por ende de la sociedad, y que se evidencia que este puesto está por debajo del salario promedio de las posiciones similares que en BN Vital, Popular Pensiones y el INS que son la competencia directa de la OPC y esto hace que el puesto sea poco competitivo, tengamos problemas en el tema de retención y atracción, por lo que se debe valorar, si se ajusta el salario a un salario mucho más competitivo (ver imagen n.º5)”.

Conclusiones

- El área de Inversiones BCR OPC actualmente administra \$3.002.535.944,94 por lo que es relevante contar y/o retener el personal idóneo como parte del fortalecimiento de dicha área y por ende de la Sociedad.

Fondo	Valor Activo en US\$
FCL	112 482 876,93
ROPC	2 525 244 618,02
Fondo Voluntario C A	35 391 159,69
Fondo Voluntario S A	14 712,70
Fondo de Empleados	272 047 795,52
Fondo Voluntario C B	30 066 979,96
Fondo Voluntario S B	11 892,04
Fondo Garantía Notarial	8 969 808,38
Fondos Propios	18 306 151,24
Total Administrado	3 002 535 994,49

- Se evidencia que el puesto de Jefatura de Inversiones BCR OPC está a un 61% del salario promedio que tienen las posiciones similares en BN VITAL- Popular Pensiones- INS, que son la competencia directa del BCR OPC, esto hace que el puesto no sea competitivo para la retención del personal, ni atractivo para los procesos de contratación, por lo que debe valorarse su ajuste a un salario más competitivo a mercado.

Imagen n.º 5. Conclusiones

Fuente: Gerencia Corporativa de Capital Humano

Don **Néstor Solís** manifiesta: “Don Fernando, antes de pasar a considerandos y actualmente una propuesta de acuerdo. En lo personal siento que de la primera filmina que vimos a esto que estamos conversando ahora, hemos avanzado mucho y hemos aclarado mucho, pero no me siento totalmente convencido como para tomar una decisión, en ese sentido, yo preferiría pedirle a usted, a doña Sandra y a su equipo, que nos ayuden a tener mejor criterio, que podríamos conversar, hasta informalmente, qué cosas nos gustaría ver y podemos pedirle consejo a don Fernando Víquez, podemos pedirle el criterio y consejo a don Hermes y a doña Marjorie y podemos hacer una lista de las cosas que nos gustaría y con las que nos sentiríamos tranquilos para tomar una decisión de estas.

Lo que estaría recomendando es que dejemos el tema planteado, pero que no tomemos ninguna decisión el día de hoy, la verdad, me siento bastante más tranquilo de cuando empezamos la presentación, pero no me siento todavía con el criterio suficiente para decir, vamos adelante, tomemos ese tipo de decisiones, esa es mi posición”.

Al respecto, doña **María del Pilar Muñoz Fallas** comenta: “Creo que no podemos eludir una realidad y es el hecho que, en poco tiempo por ese puesto han pasado tres personas que yo recuerde, probablemente han pasado más, pero desde que yo estoy aquí en la Operadora, han pasado tres personas y me parece y le pido por favor a don Mauricio que me corrija, que se van por un aspecto salarial. Eso es lo fundamental e incluso, el mismo Conglomerado, el mismo Banco nos quitó a la última persona, doña Sussy, creo que se llama.

Entonces, el estar dilatando esto, ya se nos pasó todo este año y no tomamos una decisión, ahora yo concuerdo con ustedes que, para mí el monto es bastante elevado, el cambio es bastante elevado y ahí me surgen un par de inquietudes que quisiera ver si don Mauricio me las puede contestar.

Poniéndole nombre a este puesto, entiendo que estamos valorando el puesto don Carlos (Gamboa Chaves), pero también me surge la inquietud, que pasa con el puesto de Juan Carlos (Pacheco Romero), porque uno es especialista en mercado internacional, que eso cuesta muchísimo también ubicarlo a nivel de mercado y otro es especialista, me parece a mí, que don

Carlos, es más especialista en mercado nacional, sin demérito de que domina también muchos conceptos del mercado internacional.

Entonces la primera inquietud es, muy bien iríamos a solventar la situación de don Carlos, pero ¿qué pasa con don Juan Carlos? Se nos hace un GAP muy grande, porque eso hay que valorarlo, porque entonces don Juan Carlos dice, no entonces mejor yo pelearía en la próxima por mercado nacional y no por internacional, entonces a mí, eso sí me surge de inquietud, y qué me gustaría tal vez que don Mauricio me explicara, porque tengo esa duda.

Lo siguiente es que no hemos escuchado a la administración, no hemos escuchado a don Mauricio a ver qué piensa de este estudio y a mí me parece que eso es muy importante, porque si bien como directores tomamos la decisión, pero siempre es importante escuchar a la administración, y digo esto, porque no estamos hablando de una cartera pequeña de inversiones, es que se manejan millones, centenares de millones de US dólares y la responsabilidad es muy alta y esa responsabilidad para el salario que hoy tiene la persona que lo está manejando, más bien me parece que tiene muy bien puesta la camiseta, porque es muchísima responsabilidad porque una mala inversión, conlleva pérdidas para la organización y demás.

Entonces, si bien es cierto, concuerdo con ustedes, ´porque a uno le llaman la atención el incremento que hay. Otra de las posibilidades que a mí me surgen de inquietud, doña Sandra, mencionaron ustedes el percentil 75, bueno, porque no iniciar con un 50 y darle una serie de metas adicionales a esta persona para ver si nos lleva más allá, porque ciertamente, como bien dice doña Marjorie o es más gasto, pero bueno, porque no le ponemos más metas también en inversión. Creo que hay una serie de factores que igual a ustedes, no me siento totalmente segura de tomar esa decisión, pero sí los quisiera motivar a que escucháramos un poquito la administración, a ver qué opina de esto. Muchas gracias”.

En ese sentido, el señor **Mauricio Rojas Díaz** comenta: “Gracias por la aclaración. A mí me gustaría comentar un poco de dónde se origina el pendiente, este pendiente que hoy trae el área (Gerencia Corporativa) de Capital Humano, se ha traído a Junta ya dos veces y todo esto empezó como bien lo explicó doña Pilar, por la salida del personal estratégico de la operadora hacía de la competencia y que eso se originó en abril-mayo del año pasado y ahí lo que nos dimos cuenta la administración, es que los puestos del área de inversiones en general, están mal pagados con respecto a la competencia, entonces, uno de los objetivos de este pendiente era busquemos la retención de talento para que no vuelva a pasar y adicionalmente, hacer un análisis.

Lo que se trae al día de hoy es el análisis con respecto al puesto de la Jefatura de Inversiones, donde claramente, como lo explicaba don Néstor al inicio, el tema del perfil, no lo puede uno comparar, pero el tema de las funciones y responsabilidades, tanto con la competencia, llámese BN Vital o Popular Pensiones, se hace directamente acá. Creo que en la presentación que hace don Fernando Trejos, queda en evidencia que hay una disparidad salarial y que en cualquier momento cualquiera de estas personas puede ser tentado a participar en la competencia y que la operadora vuelva a pasar por un tema delicado que tuvimos con la Superintendencia del tema a nivel de inversiones.

Me parece que, este primer acercamiento está con este tema, por el tema de Junta y también recordar que la Auditoría Interna, tiene este pendiente como un riesgo alto, el cual ya se trasladó una vez y va a seguir continuo hasta que no se pueda tener el pendiente al respecto. Además, considero que, realmente hoy, y a como se encamina el tema de inversiones, más bien cada día van a ser más especialistas.

Me parece que, uno de los puntos que traemos en informativos de fondos generacionales, generan toda una expectativa y una regulación totalmente cambiante y de mayor complejidad, que es lo que viene, entonces, cada vez los puestos de inversiones, llámense gestores, jefatura, gerentes, independientemente del tema, van a ser más cotizados, son especialistas en el tema y, lo que queremos evitar, yo creo que por ser un puesto estratégico es la retención y la fuga de talento, por no ser competitivos en el puesto, esa es mi opinión de lo que yo conozco y lo que se maneja hoy realmente en el mercado”.

Al respecto, don **Néstor Solís** expresa: “Don Mauricio, explíquenos un poco, ¿cuánto gana y cuál es la relación?, ¿cómo quedaría don Juan Carlos (Pacheco Romero)?, que me parece que es una inquietud totalmente válida”.

El señor **Rojas Díaz** comenta: “Con el tema de don Juan Carlos, de hecho, parte de la propuesta que se trae hoy, era únicamente de la jefatura como así bien, lo especificó el pendiente.

Con el tema de don Juan Carlos, si me preguntan mi posición igual, está totalmente mal pagado, ustedes conocen la experiencia que tiene don Juan Carlos Pacheco sobre el área de inversiones, pero de hecho ese tema lo estamos dejando para una sesión del mes de enero, ¿por qué? Porque realmente hay un tema de cambio de reglas del negocio que se llama fondos generacionales, entonces los fondos generacionales lo que va a traer es son una serie de ajustes y cambios dentro de la organización de las operadoras de cómo van a seguir funcionando.

Repito, trajimos hoy nada más lo del perfil de la Jefatura de Inversiones, pero si esto va a llevar un análisis para los demás puestos de inversiones, como bien creo que algunos de ustedes lo han mostrado, es un área que siempre va en crecimiento, cada vez se maneja más plata, es un tema totalmente creciente y cada vez es mucho más complejo. Ese sería mi *feeling* con don Carlos y los demás compañeros”.

Además, consulta el señor **Solís**: “Muchas gracias, nada más me gustaría si puedes darnos el dato de cuánto gana don Juan Carlos, para tenerlo como referencia”. A lo cual, responde don Mauricio: “Don Juan Carlos gana ¢1.800.000.0 y ese puesto así a nivel de un tema internacional, para ponerlo así don Néstor, en Popular (Pensiones) gana ¢3.600.000.0 con eso podría tener una referencia, el de BN Vital en internacional no sé cuánto gana, pero sí el de Popular, sé lo que gana”.

Doña **María del Pilar** consulta: “Don Mauricio, ¿don Juan Carlos esta jornada completa?”. El señor **Rojas** indica: “Don Juan Carlos está medio tiempo”.

Externa don **Néstor**: “Entonces, ¿gana los ¢3.600.000.0 del ejemplo que pusiste don Mauricio?”. Responde el señor **Rojas**: “¡No! Al revés de ¢1.800.000.0, la mitad”.

Por tanto, el señor **Solís** dice: “Ok, gana como medio tiempo sobre una base de tiempo completo ø1.800.000.0”. Señala don Mauricio: “Exactamente”.

Adicionalmente, don **Fernando Víquez** menciona: “Pareciera que a todas luces en ese tema de inversiones estamos desfasados, allí tenés dos puestos... y exactamente igual que en este caso, casi el doble, pero yo sí creo don Mauricio que, no sé a quién corresponde, pero sí me parece que para efectos de tomar la decisión..., para mí lo tenemos muchísimo más clara y se puede tomar la decisión muy (rápido) porque ya tenemos los elementos.

Creo que no habría que ir a hacer un mayor trabajo desde el punto de vista de lo que hay que hacer en el mercado, sí, pienso que vale la pena que veamos los impactos en rentabilidad, en operativa y eso que hablaba doña Marjorie, que me parece que eso es algo que siempre deberíamos de traer cuando traemos una cosa de estas, cuando es relevante y en este caso yo estoy seguro de que va a ser.

Sobre todo que estás pensando en que vamos a tener que revisar también -de cara a fondos generacionales- la organización como un todo, entonces, ya tardamos demasiado en hacer esta modificación, ya tuvimos un efecto, incluso, antes de que yo entrara o recién entrado ya había salido la persona, ya habíamos tenido la llamada de atención e incluso un problema o varios problemas que se presentaron, recién entrado yo, por precisamente un tema donde nos faltaba no solo el personal, sino el expertise y la dificultad siempre ha sido esta, cuánto se le paga y si realmente está dentro del salario.

Creo que es de recibo el comentario de doña Marjorie en el sentido de que nos traigan el análisis para que sea completo, creo que ya el trabajo desde esa perspectiva de Capital Humano, de la comparación con los OPC, como bien nos explicó don Hermes, pareciera que ahí no hay mucha vuelta de hoja, es lo que es, pero sí me parece que faltan algunos elementos, básicamente, lo que se ha conversado aquí para completarlo y tomar la decisión.

El otro tema que mencionó don Hermes, que me queda sonando en la cabeza es que, sí, efectivamente cada vez va a ser más volumen, cada vez vamos a ver más ceros ahí, sobre todo con inflaciones y cómo va el mundo y cómo crece esta cosa y ojalá nosotros mucho.

Vamos a ver cada vez más ceros ahí y más plata y, efectivamente, se ocupa en el tema de transformación digital y en el tema sobre todo de tecnología también, un esfuerzo que permita que haya mucha automatización, para evitar errores operativos y el peso que lleva siempre va a tener la responsabilidad, pero es más alineamiento y de casi que te puedo decir, de programación de sistemas que ayudan con el conocimiento de causa, pero que te ayuden a administrar porque los volúmenes, efectivamente son muchos y los puntos de falla pueden haber muchos y se requiere tener mucha tranquilidad en el sentido de que los riesgos operativos se reduzcan y, la persona que lleva la carga, que en este caso el Jefe de Inversión pueda tener las herramientas necesarias para poder operar en un ambiente donde viene más complejidad y, siempre mucho volumen.

Entonces, para efectos de este acuerdo, a mí me parece que podríamos traer e incorporar ese tema de la rentabilidad, ese tema de los de los efectos, solo para tenerlo claro. Yo creo que no sé si incluso, para efectos de presupuesto y todo ya lo tienes ahí, pero deberíamos de ir haciéndolo”.

Por su parte, don **Néstor Solís** dice: “Totalmente de acuerdo con que debemos darle más forma, me parece que, desgraciadamente, se ha hecho largo y no hemos tomado la decisión desde antes, pero ya que se hizo largo, entonces démosle forma, documentémoslo bien, para que podamos tomar una decisión más sólida, pensando inclusive en todo lo que viene, que van a haber cambios ahí, lo que estás anticipándonos es que van a haber cambios necesarios porque el mercado cambió y porque en algunos puestos nos quedamos desfasados”.

Don **Fernando Víquez** manifiesta: “Yo sí creo que es claro que hay que hacer ajustes, eso es clarísimo, para que no se vaya la administración con un mensaje de decir bueno, depende de lo que veamos en esa presentación se hace un ajuste. Yo sí creo que aquí hay un tema, doña Pilar lo dijo claramente, se nos ha ido gente y aquí don Mauricio nos acaba de dar un ejemplo con el señor Pacheco, tenemos que hacer ajustes, pero documentémoslo bien, pongamos toda la información para mejor resolver”.

De seguido, el señor **Solís Bonilla** dice: “Tal vez no supe decirlo don Fernando, por supuesto que hay que hacer ajustes y más de los que nos estamos imaginando, pero tal y como está planteada esta presentación, me parece que hay que vestirla, que le falta, que podemos documentarla y podemos tomar una decisión que nos va a servir de base para futuras decisiones inclusive y que tiene que ser muy pronto. ¡No podemos atrasar más esto! ¿Estamos de acuerdo, don Mauricio?”.

El señor **Mauricio Rojas** señala: “Sí, señor, me llevo el pendiente, lo veo con Capital Humano y más bien, adicionalmente de este tema, señores directores, a mí me gustaría solicitar una prórroga, hay un pendiente alto de la Auditoría Interna que ya se prorrogó una vez, vence el 30 de noviembre, estamos ajustados, entonces, administración solicita de una vez por si me ayudan con el acuerdo, para darle la prórroga a la Auditoría Interna sobre este pendiente que, como les digo, está en riesgo alto y poder trasladarlo y que no se dé vencimiento del mismo”.

El señor **Solís** externa: “Tiene relación que va de la mano con esto que estamos viendo, ¿está clarísimo?”. A lo cual, don **Mauricio** dice: “Totalmente, es sobre este análisis de este estudio del perfil”.

Por tanto, don **Néstor** consulta: “Si los señores y señoras directoras, están de acuerdo, nos iríamos a por ahí, si les parece”.

Los señores directores manifiestan estar de acuerdo, sin embargo, doña **María del Pilar Muñoz** manifiesta lo siguiente: “Yo estaría de acuerdo, pero no le daría mucho tiempo, eso debe de ser inmediato para que ya no esté pendiente”.

Don **Fernando Víquez** dice: “Démosle este año”. De seguido, don **Néstor** indica: “Démosle este mes. Don Mauricio, ¿estamos de acuerdo? que hay que correr y que hay que traerlo cuanto antes y que tenemos una sesión”.

Agrega don **Fernando Víquez**: “Máximo la última sesión de este año”. Continúa diciendo don **Néstor**: “Ahí ocupamos la ayuda de doña Sandra y su equipo y ustedes don Mauricio, tienen que cerrar filas y vestir esto bien, inclusive podemos ver un borrador si fuera necesario, con mucho gusto, para que cuando lo traigamos va a la segura, viene a la segura”.

Por su parte, el señor **Hermes Alvarado** manifiesta: “Me pongo a la disposición, por ahí mencionaron mi nombre y a los señores directores, con todo gusto”.

Finalmente, el señor **Solís Bonilla** menciona: “Una pregunta para don Manfred, ¿cómo lo manejamos? Retiro el tema, lo doy por conocido sin acuerdos, por favor”.

A lo cual, el señor **Manfred Saénz Montero** manifiesta: “¿Como el sastre! ¿Cómo lo quieren ustedes? En realidad, a mí, me parecen los comentarios son muy valiosos para que queden en el acta, entonces darlo por conocido y con la instrucción de que, para la última sesión a más tardar del mes de diciembre se traiga el tema de nuevo”.

De seguido, don **José Coto Silesky** señala: “Un tema para la solicitud del trámite de prórroga que está diciendo don Mauricio, el pendiente está para el 30 de noviembre, entonces, si (solicito) que pueda ser en firme (el acuerdo) para nosotros proceder y no dejar el pendiente vencido ahora que (vence) el 30 de noviembre”.

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

Los señores directores manifiestan estar de acuerdo con lo planteado.

Se finaliza la telepresencia de los señores Sandra Araya, Francis Alfaro y Fernando Trejos.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Que la Jefatura de Inversiones de BCR OPC comparada con el salario promedio que tienen las posiciones similares en BN VITAL- Popular Pensiones- INS, que son la competencia directa del BCR OPC, está por debajo de este mercado, a un 61 %.

Segundo: Que el salario asignado a la Jefatura de Inversiones de BCR OPC resta competitividad al CFBCR para atraer y retener el personal en esta posición.

Tercero: Que el área de inversiones de BCR OPC es la principal fuente de ingresos o uno de los servicios más importantes que brinda la sociedad y de mayor responsabilidad.

Cuarto: Que la sociedad BCR OPC debe de contar con el presupuesto para ajustar el salario a dicha jefatura.

Quinto: Que el ajuste propuesto cumple con lo dispuesto 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 27503-H.

Se dispone:

1.- Dar por conocida la propuesta presentada por la Gerencia Corporativa de Capital Humano sobre el estudio salarial de la Jefatura de Inversiones de BCR Pensión Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A., lo anterior, de conformidad con el documento conocido en esta oportunidad, que forma parte del acuerdo y cuya copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

2.- Dar parcialmente, por cumplido el acuerdo tomado sesión 17-23, artículo II, punto 2, (OPC-113-2023), y en consecuencia se encarga a la Gerencia de la sociedad, presentar a más tardar, en la última sesión de diciembre del 2023, un informe ampliado, que contenga, pero no limitado a ello, presupuestos, proyecciones, afectaciones financieras, análisis sobre puestos, posibles afectaciones a otros puestos relacionados con el estudio salarial de la Jefatura de inversiones de BCR Pensiones S.A., para lo cual, deberá tomar en consideración los comentarios manifestados en la parte expositiva de este acuerdo.

3.- Autorizar la prórroga solicitada por la administración para la atención del pendiente de alto riesgo AUDOPC-064-2022 emitido el 20 de diciembre del 2022, tendente al hallazgo 01 Materialización del riesgo operativo en la estructura del área de Inversiones (Riesgo Alto), para que se atienda, con la presentación ampliada, según se detalla en el punto 2) de este acuerdo.

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* (7975, del 04 de enero del 2000).

ARTÍCULO V

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

ARTÍCULO VI

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

ARTÍCULO VII

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Informativos* el señor **Néstor Solís Bonilla** se refiere a los temas de agenda, a saber: Informe mensual de inversiones de los fondos administrados, con corte al 31 de octubre del 2023. Atiende SIG-17. (CONFIDENCIAL) y Resumen del acta 13-23 del Comité de Inversiones. (CONFIDENCIAL), diciendo: “Don Mauricio (Rojas Díaz) nos quedan dos temas... ¿Los podemos ver en una próxima sesión y lo damos por recibidos?”.

-- 19 --

Al respecto, el señor **Mauricio Rojas Díaz** responde: “Sí, si les parece darlos por recibidos porque son temas de SIG (Sistema Información Gerencial) y en una próxima sesión los estaremos viendo con la amplitud del caso”

Acto seguido, consulta don **Néstor**: “¿Estamos de acuerdo? ¿Señores, señoras?

Los señores directores están de acuerdo con la propuesta.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Dar por recibidos los informes: Informe mensual de inversiones de los fondos administrados, con corte al 31 de octubre del 2023 y Resumen del acta 13-23 del Comité de Inversiones; asimismo disponer que la exposición de estos temas se realizará en una próxima sesión.

ARTÍCULO VIII

Termina la sesión extraordinaria 28-23, a las dieciséis horas con cincuenta y seis minutos.