

SESIÓN ORDINARIA 6266

Acta de la sesión ordinaria número **SEIS MIL DOSCIENTOS SESENTA Y SEIS** de la Junta Directiva Nacional, celebrada de manera virtual a través del sistema Teams, la cual se llevó a cabo en forma interactiva, simultánea e integral, a las **SIETE HORAS CON TRES MINUTOS** del **MARTES NUEVE DE DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTICINCO**. La convocatoria a la presente sesión se efectuó de conformidad con lo dispuesto en la ley. Presentes: el presidente Sr. Jorge Eduardo Sánchez Sibaja, el vicepresidente Sr. Eduardo Navarro Ceciliano, el director, Sr. Raúl Espinoza Guido, la directora Sra. Clemencia Palomo Leitón, la directora Sra. Shirley González Mora, la directora Sra. Nidia Solano Brenes, y la directora Sra. Ileana González Cordero.

Además, participaron: la gerente general corporativa Sra. Gina Carvajal Vega, el subgerente general de Operaciones Sr. Daniel Mora Mora; el subgerente general de Negocios Sr. Mario Roa Gutiérrez; el director corporativo de Riesgo Sr. Maurilio Aguilar Rojas; el auditor interno Sr. Gustavo Flores Oviedo; el asesor legal Sr. Manuel Rey González y el secretario general Sr. Juan Luis León Blanco.

ARTÍCULO 1

Inicia la sesión.

El **presidente Sr. Sánchez Sibaja** saluda y comprueba el quórum.

Seguidamente, se procede a conocer el orden del día:

1.- Aprobación del orden del día.

2.- Aprobación del acta.

- **Aprobación del acta de la sesión ordinaria n.º 6264.**

3.- Asuntos Informativos.

4.- Asuntos de Presidencia.

5.- Asuntos de directores.

5.1.- La Sra. Nidia Solano Brenes, coordinadora de la Comisión de Pautas y Banca Social, remite el informe mensual de ese comité correspondiente al mes de octubre y noviembre, en atención al acuerdo Sugef 24-22.

5.2.- La Sra. Clemencia Palomo Leitón, coordinadora del Comité Corporativo de Auditoría, remite el informe mensual de ese comité, correspondiente al mes de octubre y noviembre, en atención al acuerdo Sugef 24-22.

6.- Seguimiento Plan Estratégico Conglomerado y Planes de Acción.

7.- Informes y seguimiento de dependencias de Junta Directiva.

8.- Asuntos Resolutivos:

8.1.- Directorio de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras.

8.2. Secretaría de la Junta Directiva Nacional.

8.3.- Comités de Apoyo.

Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones.

8.3.1.- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones recomienda a la Junta Directiva Nacional la aprobación, en calidad de Asamblea de Accionistas, de la *Metodología para la evaluación y autoevaluación cualitativa del desempeño de las dependencias que reportan al Órgano de Dirección*. (Ref.: acuerdo CCNR-24-ACD-190-2025-Art-3)

8.3.2.- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones remite, para aprobación, el Cuadro de Mando Integral propuesto para evaluar el desempeño de la Dirección Corporativa de Riesgo en el período 2026. (Ref.: acuerdo CCNR-24-ACD-191-2025-Art-4)

8.3.3.- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones remite, para aprobación, el Cuadro de Mando Integral propuesto para evaluar el desempeño de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal en el período 2026. (Ref.: acuerdo CCNR-24-ACD-192-2025-Art-5)

8.3.4.- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones remite, para aprobación, el Cuadro de Mando Integral propuesto para evaluar el desempeño de la Dirección del Fodempyme en el periodo 2026. (Ref.: acuerdo CCNR-24-ACD-193-2025-Art-6)

8.3.5.- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones remite, para aprobación, el Cuadro de Mando Integral propuesto para evaluar el desempeño de la División Corporativa de Cumplimiento Normativo en el periodo 2026. (Ref.: acuerdo CCNR-24-ACD-194-2025-Art-7)

8.4.- Asuntos de la Gerencia General Corporativa.

8.4.1.- La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, adjunta el plan de trabajo para consolidar la gestión de las tecnologías de información del Conglomerado en un único marco de gestión de las TI, en atención al acuerdo JDN-6253-Acd-965-2025-Art-13. (Ref.: oficio GGC-1220-2025)

8.4.2.- La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, remite el Informe relacionado con los lineamientos descritos en la Circular Externa de la SUGEF SGF-2049-2020. Lo anterior, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 1644: *Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional*.

8.4.- Otras dependencias internas o externas.

8.5.- Asamblea de Cuotistas.

8.6.- Sociedades Anónimas.

9.- Asuntos Varios.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja somete a aprobación la propuesta de agenda.

Todos los directores presentes están de acuerdo con la propuesta.

Al respecto, la Junta Directiva Nacional acuerda por unanimidad:

“Aprobar el orden del día para la sesión ordinaria 6266 celebrada el 9 de diciembre de 2025”. (1112)

Comuníquese a la Secretaría General.

ARTÍCULO 2

2.- Aprobación del acta.

- **Aprobación del acta de la sesión ordinaria n.º 6264.**

El presidente Sr. Sánchez Sibaja somete a aprobación la propuesta de acta.

Todos los directores presentes están de acuerdo con la propuesta.

Al respecto, la Junta Directiva Nacional acuerda por unanimidad:

“Aprobar el acta de la sesión ordinaria 6264 celebrada el 2 de diciembre de 2025”. (1113)

Comuníquese a la Secretaría General.

El secretario general Sr. León Blanco menciona que no hay asuntos informativos.

ARTÍCULO 3

4.- Asuntos de Presidencia.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja expresa que mañana iniciarán a las 2:00 p.m. y hay temas grandes por desarrollar, entonces, insta a que todos sean puntuales y se incluye en dicha excitativa.

ARTÍCULO 4

5.- Asuntos de directores.

La directora Sra. Solano Brenes indica que tiene una moción de orden.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja señala que corresponde referirse a eso antes del punto 5.1 del Informe de Banca Social.

La directora Sra. Solano Brenes aclara que no se refiere a ese tema, sino a que mañana está agendado el informe de Auditoría sobre la rentabilidad de la SAFI, entonces, de acuerdo con lo solicitado y requerimientos, para mañana debería presentarse la hoja de ruta que atiende los requerimientos normativos del Resofo en cuanto a desconcentración e informes complementarios, entonces, su moción es para que se agende toda la presentación de la información, pues se dijo que está lista, en conjunto con el informe de la Auditoría.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja indica que se había tratado la semana pasada.

Pregunta a la Sra. Palomo Leitón si se referirá al mismo tema.

La directora Sra. Palomo Leitón responde que sí y agradece.

Desea secundar la moción de la Sra. Solano Brenes y lo hace en cuanto a la sesión de la semana pasada, cuando se dio una prórroga al 10 de diciembre para presentar la hoja de ruta en cuestión. Ese día, se hizo la referencia de que, para el miércoles se tendría la información completa, porque el jueves pasado Riesgo presentó su informe, el cual terminó de rendir el lunes, la Auditoría también hizo su presentación, y por su parte, la Administración, expuso el reporte financiero. Esa referencia se iba a recibir el miércoles, a su vez, la idea es que estas presentaciones deben ser hechas por los responsables y que se asistan de forma presencial, para acompañar a la gerente general corporativa.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja solicita no entrar al fondo, sino que se limiten a la moción de orden para mañana. Somete a aprobación la iniciativa.

Todos los directores presentes están de acuerdo.

Al respecto, la Junta Directiva Nacional acuerda por unanimidad:

“Instruir a la Secretaría General para que incluya en el orden del día de la sesión 6267, por celebrarse el 10 de diciembre de 2025, el tema asociado con la Hoja de Ruta de Popular SAFI, en la que se abarcan temas como los requerimientos normativos del RESOFO en materia de desconcentración, así como los informes complementarios asociados”. (1102)

ACUERDO FIRME.

Comuníquese a la Secretaría General.

ARTÍCULO 5

5.1.- La Sra. Nidia Solano Brenes, coordinadora de la Comisión de Pautas y Banca Social, remite el informe mensual de ese comité correspondiente al mes de octubre y noviembre, en atención al acuerdo Sugef 24-22.

La directora Sra. Solano Brenes indica que en dicha Comisión hay varios informes que se dieron en este mes. En primer lugar, está la atención que se dio a la correspondencia de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, sobre lo cual destaca la atención de varios temas, por un lado, se hizo referencia a la coordinación que debe existir entre los indicadores sociales y las Pautas, en lo cual ya ha habido gran reiteración, entonces, se trasladó a este seno y la Administración trabaja en ello.

Esto ha requerido su desarrollo pues los indicadores sociales tienen más de un año de estar presentándose. Posteriormente, se volverán a analizar.

Por otro lado, está la incorporación de las organizaciones sociales en los temas de cumplimiento, de manera que gracias al apoyo del área respectiva se ha trabajado sobre el tema, y se han superado esos aspectos.

En esta línea, se ha trabajado en los diversos informes presentados por Banca Social, se gestionó la rentabilidad de los diversos productos y los acompañamientos así como la educación financiera para los productos de Fodemipyme y banca social.

Todos los informes se han visto y se han analizado, sobre lo cual enfatiza que, ante la separación hecha en crédito corporativo para mediana empresa y microfinanzas, hay diferentes informes ahora, entonces, cada uno se analizó en ese Comité: lo relativo a microfinanzas, la pignoración así como los presupuestos y el programa de trabajo del Fodemipyme.

Por último, destaca que se vio el informe de los temas de discapacidad y se eleva a este seno, está programado así. Se vieron los indicadores para atender la población que trabaja en el Banco y que usa los productos de éste también. Se ha gestionado a través de dicha Comisión y es importante porque es lo que hace diferente al Banco, entonces, hay grandes avances no solo para medir sino para incorporar a este segmento, lo cual se ha querido reflejar.

Ha realizado el resumen en gran medida el trabajo realizado en esa Comisión durante este mes.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja solicita al Sr. Navarro Ceciliano que lea la propuesta.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano lee la propuesta: *Dar por conocido el Informe mensual de octubre y noviembre de 2025 de la Comisión de Pautas y Banca Social, expuesto por la presidenta de dicho Comité, directora Nidia Solano Brenes, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 8, inciso 8.14, del Acuerdo CONASSIF 4-16 y el artículo 10 inciso i) del Reglamento para la Organización y Funcionamiento de los Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal. Adicionalmente, esta práctica se alinea con los principios de supervisión interna y gobierno corporativo establecidos en el Acuerdo SUGEF 24-22. Comuníquese a la Secretaría General, Comisión de Pautas y Banca Social, Gerencia General y Auditoría Interna del Banco Popular.*

El presidente Sr. Sánchez Sibaja somete a aprobación la propuesta de agenda.

Todos los directores presentes están de acuerdo con la propuesta.

Al respecto, la Junta Directiva Nacional acuerda por unanimidad:

“Dar por conocido el Informe mensual de octubre y noviembre de 2025 de la Comisión de Pautas y Banca Social, expuesto por la presidenta de dicho Comité, directora Nidia Solano Brenes, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 8, inciso 8.14, del Acuerdo CONASSIF 4-16 y el artículo 10 inciso i) del Reglamento para la Organización y Funcionamiento de los Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Adicionalmente, esta práctica se alinea con los principios de supervisión interna y gobierno corporativo establecidos en el Acuerdo SUGEF 24-22”. (1103)

ACUERDO FIRME.

Comuníquese a la Secretaría General, Comisión de Pautas y Banca Social, Gerencia General y Auditoría Interna del Banco Popular.

ARTÍCULO 6

5.2.- La Sra. Clemencia Palomo Leitón, coordinadora del Comité Corporativo de Auditoría, remite el informe mensual de ese comité, correspondiente al mes de octubre y noviembre, en atención al acuerdo Sugef 24-22.

La directora Sra. Palomo Leitón saluda y detalla que en octubre se llevaron a cabo tres sesiones del Comité Corporativo de Auditoría, pues dicho mes se carga por reportes que deben cumplirse. Dicha instancia se conforma de la Sra. González Cordero y su persona.

En la sesión n.º20 que fue celebrada el 13 de octubre se recibió una capacitación denominada Gobierno Corporativo en el Sector Financiero, la cual fue impartida por el área respectiva y estaba dentro del plan de capacitación como miembros del Comité.

Se vieron los estados financieros de la Sociedad de Servicios Compartidos e incluía modificaciones, a su vez, se vio el seguimiento de los informes del Comité, los cuales van muy bien. También, se conoció el comunicado para dar atención en la Junta Directiva a la consulta pública de la reforma de la norma de control interno del sector. En otra línea, este Órgano superior indicó que ya vio los informes finales del estudio de precios de transferencia. Son los puntos informativos.

Continúa diciendo que procedió a la sesión n.º 21 del 20 de octubre, donde se hizo la presentación de la Auditoría Interna sobre el análisis de la productividad, que es muy importante y se ha venido discutiendo, sobre todo, con el director externo, para valor cómo evaluar la productividad de las auditorías y, al respecto, la Auditoría Interna planteó cómo hacerlo, no solo apegada a la Contraloría General de la República, que es de número de estudios entre personas. Al respecto, hay una discusión y una definición que debe concretarse.

Este Comité escuchó, de forma individual, los planes de trabajo de las Auditorías de las Sociedades Anónimas y del Banco. Posteriormente, se hizo la sesión n.º 22 y, por temas de tiempo, porque se cumplía el trimestre, el 27 de octubre, se sesionó nuevamente, donde se analizaron los estados financieros trimestrales, los cuales ya conoció esta Junta Directiva Nacional, a propósito de las cinco Subsidiarias, aunque ya se había visto la de Popular Servicios Compartidos y el Banco, todas ya fueron revisadas.

Se realizó otra sesión del 10 de noviembre, donde se analizaron los informes de labores de todas las Sociedades y fueron revisados por los directores de cada una, además, se recibió otra capacitación a cargo de la Auditoría Interna sobre el marco normativo y funcional del Comité de Auditoría y de la Junta Directiva.

El 17 de noviembre se analizó el Informe AIRI-25, relativo a la gestión de cumplimiento y riesgos de la autoevaluación institucional, y ayer se vieron los planes de acción.

También, se vio el informe trimestral del avance de los planes de acción del AIRI-11, relativo también con esta evaluación, además, los estados financieros según el acuerdo donde se indicó que la Auditoría debía analizar los informes mensuales del Banco, ya se rectificó correctamente.

Se vio la ejecución presupuestaria al 30 de setiembre y el Informe PAO del Banco. Esos fueron los temas tratados y concluye el informe de octubre y noviembre.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja solicita al Sr. Navarro Ceciliano que lea la propuesta.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano lee la propuesta: *Dar por conocido el Informe mensual de octubre y noviembre de 2025 de la Comité Corporativo de Auditoría, expuesto por la presidenta de dicho Comité, directora Clemencia Palomo Leitón, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 8, inciso 8.14, del Acuerdo CONASSIF 4-16 y el artículo 10 inciso i) del Reglamento para la Organización y Funcionamiento de los Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.*

Adicionalmente, esta práctica se alinea con los principios de supervisión interna y gobierno corporativo establecidos en el Acuerdo SUGEF 24-22. Comuníquese a la Secretaría General, Comité Corporativo de Auditoría, Gerencia General y Auditoría Interna del Banco Popular.

Todos los directores presentes están de acuerdo.

Al respecto, la Junta Directiva Nacional acuerda por unanimidad:

“Dar por conocido el Informe mensual de octubre y noviembre de 2025 del Comité Corporativo de Auditoría, expuesto por la presidenta de dicho Comité, directora Clemencia Palomo Leitón, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 8, inciso 8.14, del Acuerdo CONASSIF 4-16 y el artículo 10 inciso i) del Reglamento para la Organización y Funcionamiento de los Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Adicionalmente, esta práctica se alinea con los principios de supervisión interna y gobierno corporativo establecidos en el Acuerdo SUGEF 24-22”. (1104)

ACUERDO FIRME.

Comuníquese a la Secretaría General, Comité Corporativo de Auditoría, Gerencia General y Auditoría Interna del Banco Popular.

ARTÍCULO 7

8.3.- Comités de Apoyo.

Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones.

8.3.1.- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones recomienda a la Junta Directiva Nacional la aprobación, en calidad de Asamblea de Accionistas, de la *Metodología para la evaluación y autoevaluación cualitativa del desempeño de las dependencias que reportan al Órgano de Dirección*. (Ref.: acuerdo CCNR-24-ACD-190-2025-Art-3)

Al ser las **siete horas con veinticuatro minutos**, se vincula la directora corporativa de Capital Humano Sra. Silvia Goyez Rojas; el jefe del Área de Gobierno Corporativo Sr. Berny Solano Maroto y la directora de Relaciones Corporativas Sra. Jessica Borbón Garita.

La directora de Relaciones Corporativas Sra. Borbón Garita saluda y detalla que el Área de Gobierno Corporativo presenta hoy la propuesta de evaluación cualitativa de desempeño de las Direcciones que reportan a los Órganos de dirección. Es un pendiente que en mayo la Junta Directiva Nacional había instruido a la Administración, propiamente, a la dependencia de Gobierno Corporativo, para diseñar un instrumento similar al que este Órgano aplica cuando evalúa el desempeño de la Alta Gerencia.

Como antecedente, menciona que los directores catalogaron de valor construir un ejercicio similar, para evaluar de forma cualitativa a las dependencias directas de las Juntas Directivas.

Para traer este tema, se pasó por el proceso respectivo en el Comité de Nominaciones y Remuneraciones, y ajustaron la propuesta, también, se analizó con las diversas áreas involucradas, que son la Dirección Corporativa de Riesgo, la Dirección de Capital Humano y la Dirección Jurídica Corporativa, la cual avaló el criterio de cumplimiento, como en todos los procesos relacionados con desempeño y las dependencias evaluadas, incluyendo el Fodemipyme y Cumplimiento.

Presenta el marco de análisis, referido especialmente a temas de desempeño, buen gobierno corporativo, norma 4-16, la 15-22 relacionada con desempeño, la 12-21, 2-10 y 24-22.

De alguna manera, el ejercicio solicitado por la Junta Directiva pasa a ser una buena práctica de gestión y gobierno corporativo.

Entrando en materia, pormenoriza que el alcance de la evaluación cualitativa debe ser confidencial y se enfoca en las dependencias que reportan directamente al órgano de dirección.

Los evaluadores del ejercicio serán los miembros que pertenezcan a un órgano de dirección, en este caso, la Junta Directiva Nacional o las Juntas Directivas de las Sociedades. Las dependencias que evaluarían dichos órganos son las Auditorías Internas del Banco y de las Sociedades, el representante de Riesgo, que sería el director corporativo y la jefatura de cada Sociedad; el representante de la función de Cumplimiento Normativo; el Oficial de Cumplimiento Corporativo, que sería el titular, es decir del Banco y de las Sociedades; y el director de Fodemipyme.

Anteriormente, sobre el ejercicio de evaluación de desempeño que presentaba la Sra. Goyez Rojas, ésta se referirá a la gráfica proyectada a mano izquierda de la pantalla. Es como anteriormente se evaluaba a esas dependencias, tratándose del cuadro de mando integral, con porcentaje de cumplimiento del 80% en su peso y dos apartados correspondientes a una gestión cualitativa que pesaba el 20%, de lo mismo que se evalúa a todo el Banco, sobre evaluación de servicio al cliente y cierre de brechas.

Para esta propuesta y el ajuste para los parámetros de evaluación 2026, la Sra. Goyez Rojas expondrá lo referente a un acuerdo sobre el Cuadro de Mando Integral. La iniciativa es el cumplimiento del CMI correspondiente a una evaluación cuantitativa, con peso de 60% y el instrumento que se desarrolló sobre la evaluación cualitativa del desempeño de esas dependencias, con peso del 30%; y el ejercicio de autoevaluación, con peso del 10%.

Es importante mencionar que la propuesta de Gobierno Corporativo es realizar un ejercicio piloto para evaluar el 2025, sin embargo, el ejercicio real tendría que hacerse para evaluar el 2026 porque no se pueden cambiar las condiciones, es decir, hace poco la Sra. Goyez Rojas presentó la propuesta de parámetros del SED para el 2026 y antes de que cualquier funcionario sea evaluado debe estar informado con anterioridad del modelo de evaluación.

Reitera que la propuesta es aplicar el ejercicio piloto para el 2025 y, para el 2026, sí se haría la evaluación del desempeño.

A propósito de cómo se definió la propuesta de evaluación cualitativa, aclara que al hablar de esto se habla de la evaluación por competencias blandas, entonces, en conjunto con la Dirección de Capital Humano y el equipo que valora los perfiles, se analizaron todos y se examinaron las competencias similares de esos puestos, así las cosas, se definieron competencias genéricas para esos puestos, los cuales se asocian

a la contribución de valor, el enfoque ética, el liderazgo de la gestión de cumplimiento, la calidad técnica y la efectividad en la comunicación, y la mejora continua en el desarrollo profesional.

Muchas de esas características son parte del ejercicio de autoevaluación que se pide a las áreas de auditoría y fiscalización que hace la Contraloría, por temas éticos, de independencia y cumplimiento, entonces, se hizo un análisis técnico profundo de las competencias técnicas comunes para llegar a un mínimo común.

El instrumento también posee una escala de evaluación, de 1 a 5, donde se evalúa cada una de las preguntas, de manera que 5 equivale a excelente y 1, a mejora significativa frente a la competencia blanda.

Muestra cómo se vería el tema, sobre lo cual se aplicaría un archivo Forms que cada miembro completaría, muy similar a cómo procede KPMG, cuando los directores hacen la autoevaluación y el instrumento consta de 13 preguntas, relacionadas con el criterio de desempeño por evaluar y la competencia blanda. Como se aprecia en la proyección, cada consulta se vincula con un cumplimiento normativo de la gestión, entonces, hubo una relación entre la consulta, la competencia y la norma.

Consulta a los presentes si se aprecia en la referencia normativa de cada pregunta y, aunque no entrará a leerlas, básicamente, tratan de la gestión y las competencias definidas para cada instancia con dependencia directa al órgano de dirección.

Es importante que en la presentación hay varias filmas relacionadas. Hay una con dos variaciones importantes, por un lado, con el área de Fodomipyme, lo cual ya se vio con el director respectivo, entonces, se variaron dos preguntas, por otro lado, está el ejercicio de autoevaluación que es personificado, uno que hace el miembro y otro que aplica la persona, entonces, son dos formatos distintos, porque se adaptan a cada necesidad.

Se refiere a la escala de evaluación, la cual está alineada al ejercicio de evaluación del desempeño y la escala para valorar el cumplimiento de lo cualitativo se vincula con un rango de puntaje, donde se analiza lo cualitativo entre 90 y 100, con nivel de evaluación de excelente; ya que supera las expectativas; entre 80 y 89, es muy bueno, al cumplir las expectativas y muestra de desempeño sólido, y de 70 hacia abajo, se cataloga como regular y que requiere oportunidad de mejora así como intervención en el desarrollo de las habilidades evaluadas y un plan de cierre de brechas.

Consulta al Sr. Sánchez Sibaja si siguen con la Sra. Goyez Rojas en la presentación, para abordar toda la temática y entrar en el espacio de consultas.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja está de acuerdo.

La directora de Relaciones Corporativas Sra. Borbón Garita solicita a la Sra. Goyez Rojas que explique lo relativo al SED.

La directora a. i. de Capital Humano Sra. Goyez Rojas explica que, con el acuerdo n.º 1034 tomado en la sesión 6260 de la Junta Directiva, se aprobaron los parámetros para el Sistema de Evaluación del Desempeño y los que se avalaron específicamente para las dependencias que reportan al órgano de dirección fueron la relación 80/10/10 que explicó la Sra. Borbón Garita, sobre lo cual el mayor peso estaba en el CMI institucional, después estaba la evaluación de los directores de la Junta Directiva y una autoevaluación.

Ahora, con la propuesta ajustada para esas dependencias que reportan directamente a las Juntas Directivas, la intención es repartir en una proporción distinta esa evaluación. Ya esto fue conocido por el Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones, donde se presentaron todas las justificaciones técnicas y se hizo un análisis técnico.

Aunque en el acuerdo específico no se detallan los parámetros, sí están como un anexo de respaldo de lo que se aprobó dentro del SED, de ahí que se debe presentar la iniciativa en este seno para modificar el acuerdo o que se acuerde hacer una referencia al anexo en cuestión sobre los parámetros indicados, usando la tabla de proporción 60/30/10, para lo cual se requiere el acuerdo este Órgano y variar el contenido del acuerdo tomado el mes pasado. Se ha referido a la propuesta específica.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja solicita que se lea la propuesta de acuerdo.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano lee la propuesta.

La directora Sra. Palomo Leitón solicita que se repase si el cuadro de mando integral incorpora evaluación de los servicios a las partes interesadas en el área, o sea, si se evalúa dentro del mismo Banco a quienes dan servicio a la Dirección Corporativa de Riesgo. Además, pregunta si las respuestas de "regular y requiere mejora" van a obligar a justificar por qué se responde eso de forma obligatoria o se va a permitir avanzar en las siguientes preguntas.

La directora de Relaciones Corporativas Sra. Borbón Garita responde que cuando la calificación es inferior a 3, sí el FONS pide que se haga una justificación, porque si no se hace la justificación no es muy fácil evaluar y no existe la oportunidad de realimentación para la persona evaluada de la razonabilidad del por qué tiene que mejorar sobre esa competencia o alguna recomendación que se pueda sugerir cuando la respuesta es inferior al 3 en la escala de evaluación, pero cuando es superior no se justifica. Ahora bien, dice que ella no conoce la evaluación del CMI.

La directora corporativa a. i. de Capital Humano Sra. Goyez Rojas aclara que la propuesta anterior que ya se había presentado, sí había una evaluación 360 de los pares e iguales, todos hacían una calificación para tener un promedio. En este caso, dentro del CMI lo que vienen son las metas de cumplimiento operativo. Hay una meta de servicio al cliente, pero es contra la evaluación que se hace por la empresa externa y su impacto en todo el Conglomerado. No hay en esta propuesta una evaluación 360 de las otras dependencias, de modo que ahí no viene esa encuesta.

La directora Sra. Palomo Leitón dice que le queda claro.

La Junta Directiva Nacional, en su calidad de tal y actuando en funciones propias de Asamblea de Accionistas de Popular Valores Puesto de Bolsa S. A.; Popular Seguros, Correduría de Seguros S. A., Popular Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S. A. y Operadora de Planes de Pensiones Complementarias del Banco Popular y de Desarrollo Comunal S. A. y actuando en funciones propias de Asamblea de Cuotistas de Popular Servicios Compartidos S.R.L. acuerda por unanimidad:

“1. Aprobar la Metodología para la evaluación y autoevaluación cualitativa del desempeño de las dependencias que reportan al Órgano de Dirección.

Lo anterior en atención al inciso 2) del acuerdo JDN-6203-Acd-356-2025-Art-8.

2. Aprobar el cambio en el porcentaje de los rubros de los CMI que reportan directamente al Órgano de Dirección, aprobado mediante acuerdo JDN-6260-Acd-1034-2025-Art-8, de conformidad con la siguiente recomendación del Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones:

Anterior			Actual
Rubro evaluado			Porcentaje
CMI Institucional (objetivos planteados en este instrumento)			80%
Evaluación del Órgano de Dirección			10%
Autoevaluación			10%

”. (1105)

(Ref.: acuerdo CCNR-24-ACD-190-2025-Art-3)

ACUERDO FIRME.

Comuníquese a la Gerencia General Corporativa y Auditoría Interna del Banco Popular, Gerencia General y Auditoría Interna de Popular Servicios Compartidos, así como a las juntas directivas de las sociedades anónimas.

Al ser las **siete horas con cuarenta y cuatro minutos** se desvincula la directora corporativa a. i. de Capital Humano Sra. Silvia Goyez Rojas, el jefe del Área de Gobierno Corporativo Sr. Bery Solano Maroto y la directora de Relaciones Corporativas Sra. Jessica Borbón Garita.

*Lo declarado CONFIDENCIAL en este artículo, así como la documentación de soporte, obedece a que el tema discutido contiene información o se relaciona con asuntos **información sensible**, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Constitución Política, artículo 30 párrafo final de la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional y el artículo 273 de la Ley General de la Administración Pública, en relación con las disposiciones de la Ley de Información No Divulgada, Ley No. 7975 y la Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales, Ley No. 8968.*

ARTÍCULO 8

8.3.2.- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones remite, para aprobación, el Cuadro de Mando Integral propuesto para evaluar el desempeño de la Dirección Corporativa de Riesgo en el período 2026. (Ref.: acuerdo CCNR-24-ACD-191-2025-Art-4)

El director corporativo de riesgo Sr. Aguilar Rojas explica que esto ya fue visto en el Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones. Se busca conocer los objetivos, indicadores, metas y ponderaciones correspondientes a la valoración del Cuadro de Mando Integral para la Dirección Corporativa de Riesgos. Como se estila, de acuerdo con la metodología se hace una valoración de metas, objetivos y ponderaciones en función de las distintas perspectivas, a saber, la financiera, procesos, aprendizaje y desarrollo.

Para la parte financiera se ha dispuesto un objetivo. Recuerda que aquí lo que se hace es alinear una contribución directa a cada uno de los objetivos estratégicos con el fin de generar valor. En este caso se está planteando una acción concreta en el sentido de mejorar el proceso para definición de las características y criterios de aceptación de clientes pasivos y activos, tanto de captación como en materia crediticia, y ahí lo que se está poniendo como meta es el desarrollo de una metodología que permita esa identificación. Hay que entender que la metodología estaría potencializando la generación de varios productos y servicios, no solamente un producto particular, sino que sería una forma de abordaje para poder potencializar negocios.

El segundo objetivo, y siempre dentro de la perspectiva financiera, es lo que tiene que ver con la mejora y optimización de procesos, productos, servicios en el Banco. Para poder potencializar los distintos servicios y productos se quiere contar con un criterio de riesgos con el fin de poder identificar y gestionar los riesgos asociados a las iniciativas que plantea negocios. La métrica es el total de criterios emitidos sobre el total de criterios solicitados por las áreas correspondientes.

En la parte de procesos está la identificación de la evolución de los costos de captación, un elemento crítico dentro de la gestión de intermediación, que es la materia prima. El tema es este contribuir con análisis de tipo macroeconómico y prospectivos que permitan apoyar la toma de decisiones en términos de cómo llevar a cabo la mezcla de fondeo.

El cuarto es la propuesta de apetito y el perfil de riesgo del Banco, que es un tema muy dinámico que se valora con la Gerencia, después se conoce el Comité de Riesgo y finalmente la Junta Directiva lo plantea. En un contexto bastante dinámico y con cambios normativos y económicos el afinamiento y la calibración del perfil de riesgo se vuelve un factor crítico y ahí la meta sería entregar esa propuesta.

La quinta métrica es el análisis del entorno macroeconómico tanto local como internacional, con el fin de identificar factores que puedan afectar la rentabilidad y el crecimiento del negocio bancario. Se está poniendo como meta boletines mensuales que le sumen a esa dinámica. El sexto tiene que ver con los *score* de riesgo para colocación crediticia. Se ha puesto como meta tres *score* calibrados o nuevos que pudieran venir a apoyar la gestión del negocio crediticio.

Para efectos de la toma de decisiones son importantes los ejercicios de estrés del balance financiero con el fin de poder prospectar y conocer cuál podría ser el resultado ante escenarios adversos de los indicadores del Banco. La octava métrica tiene que ver con el proceso de apoyo a las iniciativas priorizadas de portafolio de proyectos activos. En ese caso la métrica es el porcentaje de cumplimiento de esos proyectos más el porcentaje de cumplimiento de entregables entre dos, es decir, es una media entre lo que se avance en aquellos que no tienen fecha o que en el periodo no se terminen más los que se finalizan.

Después hay tres métricas que son generales a todas las áreas. Uno tiene que ver con el índice de sostenibilidad, es decir, cumplir con las actividades correspondientes al Área de Riesgo en esta materia. En cuanto a aprendizaje y desarrollo, las actividades asociadas al programa de liderazgo transformacional y la guía de mejores prácticas culturales de ambiente laboral y finalmente también en el área de aprendizaje y desarrollo el fortalecimiento de la cultura organizacional. Esta sería la propuesta que se discutió en el Comité de Nominaciones del cuadro de mando integral para la Dirección Corporativa de Riesgo.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano propone como moción *aprobar el Cuadro de Mando Integral propuesto para evaluar el desempeño de la Dirección Corporativa de Riesgo en el período 2026.*

Lo anterior, en cumplimiento de lo dispuesto en SIG-022 de la Estructura del Sistema de Información Gerencial de la Junta Directiva Nacional, aprobado mediante acuerdo JDN-6214-Acd-510-2025-Art-7 y de conformidad con el punto 5.2, N°8, del Instructivo de Proceso Gestionar un Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el CMI-BDP y lo establecido en el artículo 4 del Reglamento del Conglomerado Banco Popular y de Desarrollo Comunal sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el Cuadro de Mando Integral y en el Balance de Desarrollo Personal”.

Comuníquese a la Dirección Corporativa de Riesgo, Gerencia General Corporativa y Auditoría Interna del Banco Popular.

La directora Sra. González Cordero comenta que al decirse “maximizar la rentabilidad”, tanto en el primero como el segundo, pero sobre todo el segundo relacionado con las iniciativas priorizadas del portafolio de activos, pareciera que se le asigna responsabilidad a la Dirección Corporativa de Riesgo sobre maximizar la rentabilidad, lo cual es un objetivo y una meta propia de la Administración. Por lo tanto, se deberían

cambiar los verbos utilizados en el objetivo porque parece que se apropia de la rentabilidad financiera, cuando es función de la parte administrativa.

El director corporativo de riesgo Sr. Aguilar Rojas responde que ese es el objetivo institucional, entonces lo que se hace es cada área alinea algún esfuerzo o acciones que coadyuve a ese objetivo institucional. Ese objetivo es estratégico, entonces la Dirección Corporativa de Riesgo debe identificar alguna acción concreta como área para apoyar el cumplimiento de ese objetivo. Maximizar la rentabilidad no es un objetivo de la Dirección de Riesgo, pero esta sí coadyuva con sus acciones para que ese objetivo se cumpla.

La directora Sra. Solano Brenes pregunta dónde está la innovación y el uso de inteligencia artificial en la calibración de modelos y en la innovación misma de los modelos de riesgos, y cómo se va a valorar.

El director corporativo de riesgo Sr. Aguilar Rojas recuerda que ese no es un objetivo en sí mismo, si no es un facilitador y estará embebido de todos los esfuerzos que se estén haciendo en términos metodológicos y en la prospectación de productos y servicios. Este no es un objetivo en sí mismo, o sea, la Dirección Corporativa de Riesgo no se propone como objetivo incorporar la IA o la innovación, sino que son esfuerzos intrínsecos que están en cada una de las acciones que ayudan con el cumplimiento de los objetivos. Es un tema muy importante, pero no se visualiza como un objetivo en sí mismo, sino como un medio que debería ser transversal en la metodología con el fin de potencializar mejor los esfuerzos del Banco en la generación de valor. Como objetivo en sí mismo no se plantea, sino que se ve como un medio.

La directora Sra. Palomo Leitón comenta sobre la última métrica que dice que se van a responsabilizar sobre la cultura del riesgo y sensibilizar sobre ese tema. Casualmente, en el Comité Corporativo de Auditoría se recibió una capacitación sobre la cultura del riesgo y pareciera que un banco con cincuenta y cinco años de trayectoria la debería tener arraigada y no es así. Fue muy interesante escuchar que hay una cultura del miedo más que de riesgo y por el miedo no se actúa y no se asumen riesgos. Esta Junta Directiva debe mostrar un gran apoyo a la Dirección Corporativa de Riesgo para que se logre ese objetivo para que en el Banco se permee esa cultura de riesgo, a fin de que se tomen riesgos, para que no se obstaculice, pero tampoco que se asuman riesgos que comprometan al Banco. Es un equilibrio importante, donde control interno y la Dirección Corporativa de Riesgo van a ser esenciales en esa sinergia. Por lo tanto, es muy importante esa parte que se está incorporando en el CMI.

Todos los directores están de acuerdo con la moción propuesta, de manera que la Junta Directiva Nacional acuerda por unanimidad:

“Aprobar el Cuadro de Mando Integral propuesto para evaluar el desempeño de la Dirección Corporativa de Riesgo en el periodo 2026.

Lo anterior, en cumplimiento de lo dispuesto en SIG-022 de la Estructura del Sistema de Información Gerencial de la Junta Directiva Nacional, aprobado mediante acuerdo JDN-6214-Acd-510-2025-Art-7 y de conformidad con el punto 5.2, N°8, del Instructivo de Proceso Gestionar un Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el CMI-BDP y lo establecido en el artículo 4 del Reglamento del Conglomerado Banco Popular y de Desarrollo Comunal sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el Cuadro de Mando Integral y en el Balance de Desarrollo Personal”. (1106)
(Ref.: acuerdo CCNR-24-ACD-191-2025-Art-4)

ACUERDO FIRME.

Comuníquese a la Dirección Corporativa de Riesgo, Gerencia General Corporativa y Auditoría Interna del Banco Popular.

Al ser las **siete horas con cincuenta y siete minutos** se vincula la coordinadora ejecutiva de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras Sra. Edith Ramírez Moreira.

ARTÍCULO 9

8.3.3.- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones remite, para aprobación, el Cuadro de Mando Integral propuesto para evaluar el desempeño de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal en el periodo 2026. (Ref.: acuerdo CCNR-24-ACD-192-2025-Art-5)

La coordinadora ejecutiva de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras Sra. Ramírez Moreira explica que el cuadro de mando integral de la Asamblea de Trabajadores tiene como primera de sus metas un proceso que se ha estado construyendo con el Directorio a raíz de los 40 años de la Asamblea de Trabajadores. Se considera que es un momento propicio para dar un proceso de revisión de lo que ha sido su función sustantiva, que es generar las pautas y orientaciones para la institución. Siendo así, se ha planteado la necesidad de hacer un proceso de revisión de las acciones que se han hecho, de los temas que se han incluido en las pautas anteriores, las fortalezas que ha tenido el proceso y las debilidades con miras a buscar oportunidades de mejora. Igualmente, por supuesto estaría incluido el proceso de

implementación y de evaluación. Este proceso es propicio, dado que el Banco en un par de años también llevará a cabo su proceso de planificación estratégica y de ahí la necesidad de que puedan calzar esos dos esfuerzos. Se ha estado conversando con el área respectiva de la institución para que pueda calzar bien estos esfuerzos. Esa es la primera y por supuesto que tiene un valor más relevante por ser la función sustantiva de la Asamblea.

La segunda es evaluar la satisfacción percibida en el tema de procesos de todo el desempeño que el equipo de trabajadores y trabajadoras que tiene la Asamblea asignados para la atención de sus diferentes órganos. Ahí se hace una evaluación en donde se ha venido subiendo la calificación y para el próximo año se aspira a tener un 90 como mínimo en esa evaluación. La tercera es el proceso de integración de la Asamblea, que ya corresponde para el periodo 2026-2030. Ese proceso implica el nombramiento de todo el plenario, de los 290 delegados, así como los diferentes órganos que integran la Asamblea y las diferentes delegaciones que la Asamblea debe hacer. La meta es consolidar la estructura de gobernanza en cuanto a lo que corresponde, que es llevar a cabo todo ese proceso que implica tanto la aplicación de la normativa como toda la coordinación bastante intensa que se hace con todas las organizaciones sociales que participan en el proceso para llevar finalmente a la integración de los cinco órganos que conforman la Asamblea, así como la delegación que la Asamblea debe hacer ante Junta Directiva Nacional. Esa es una meta también muy relevante para la que el equipo de trabajo de la Asamblea el próximo año estará casi un 50% dedicado exclusivamente a este proceso porque es bastante metódico y hay que llevarlo con mucho detenimiento.

La última es el tema de capacitación, dado que habrá nuevos delegados. En este periodo que está finalizando hubo un 80% de delegados nuevos, lo cual implica un proceso muy fuerte de inducción. A las personas hay que instruirlos un poco, sensibilizarlos, darles una serie de conocimientos sobre cuál es el rol que tienen y cuál es el tipo de organización que vienen a representar. Eso implica pues trabajos muy fuertes de inducción a esa población. Entonces ahí también se aspira que al menos un 35% de la población delegada participe de estos procesos de inducción, que son muy relevantes para que por el resto del periodo ellos puedan desempeñar sus funciones de manera adecuada.

Esas serían las cuatro metas crucialmente importantes, dada la coyuntura que habrá en el 2026 por la integración de la Asamblea con nuevos delegados. Además, es un proceso integral de estudio y reforma de todo el proceso de formulación y evaluación de las pautas.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano lee la propuesta de acuerdo que indica *aprobar el Cuadro de Mando Integral propuesto para evaluar el desempeño de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal en el periodo 2026.*

Lo anterior, en cumplimiento de lo dispuesto en SIG-022 de la Estructura del Sistema de Información Gerencial de la Junta Directiva Nacional, aprobado mediante acuerdo JDN-6214-Acd-510-2025-Art-7 y de conformidad con el punto 5.2, N°8, del Instructivo de Proceso Gestionar un Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el CMI-BDP y lo establecido en el artículo 4 del Reglamento del Conglomerado Banco Popular y de Desarrollo Comunal sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el Cuadro de Mando Integral y en el Balance de Desarrollo Personal”.

Comuníquese a la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, Gerencia General Corporativa y Auditoría Interna del Banco Popular.

La directora Sra. Solano Brenes afirma que le llenó de placer ver ese instrumento, el cual provee claridad y transparencia, que es muy importante para la labor que realiza la Asamblea.

A modo de observación para el futuro, cuando se habla de los procesos de educación desea que también se utilice el término formación, pues es parte de lo que han discutido: ir formando a los delegados de la Asamblea. No solo educación porque debe existir un complemento.

La directora ejecutiva de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras Sra. Ramírez Moreira indica que toma nota de la recomendación.

Todos los directores manifiestan su conformidad con la propuesta y su firmeza.

Al respecto, la Junta Directiva Nacional acuerda por unanimidad:

“Aprobar el Cuadro de Mando Integral propuesto para evaluar el desempeño de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal en el periodo 2026.

Lo anterior, en cumplimiento de lo dispuesto en SIG-022 de la Estructura del Sistema de Información Gerencial de la Junta Directiva Nacional, aprobado mediante acuerdo JDN-6214-Acd-510-2025-Art-7 y de conformidad con el punto 5.2, N°8, del Instructivo de Proceso Gestionar un Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el CMI-BDP y lo establecido en el artículo 4 del Reglamento del Conglomerado Banco Popular y de Desarrollo Comunal sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el Cuadro de Mando Integral y en el Balance de Desarrollo Personal”. (1107)
(Ref.: acuerdo CCNR-24-ACD-192-2025-Art-5)

ACUERDO FIRME.

Comuníquese a la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, Gerencia General Corporativa y Auditoría Interna del Banco Popular.

Al ser las **ocho horas con cinco minutos**, finaliza su participación virtual la directora ejecutiva de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras Sra. Edith Ramírez Moreira, e inician su participación virtual el director general de Banca Social Sr. Marlon Valverde Castro, y el director ejecutivo del Fodemipyme Sr. Mauricio Arias Ramírez.

ARTÍCULO 10

8.3.4.- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones remite, para aprobación, el Cuadro de Mando Integral propuesto para evaluar el desempeño de la Dirección del Fodemipyme en el periodo 2026. (Ref.: acuerdo CCNR-24-ACD-193-2025-Art-6)

El director ejecutivo del Fodemipyme Sr. Arias Ramírez explica que el ejercicio es en cumplimiento de la actividad n.º5.2. del proceso de formular y aprobar el CMI de la alta gerencia y dependencias especiales. Agrega que se buscan definir los indicadores, metas y ponderaciones aplicables a la Dirección Ejecutiva del Fondo.

Considera importante indicar que en el acuerdo JDN-6236-Acd-760-2025, del 25 de agosto, la Junta Directiva Nacional aprobó en firme el Plan Anual Operativo para 2026 y el contenido presupuestario necesario para su ejecución.

Por tanto, el Cuadro de Mando Integral contiene las acciones ligadas al objetivo de lograr el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley n.º8262, razón sustantiva que justifica la operación y gestión del Fodemipyme.

Acerca de los objetivos estratégicos del CMI institucional, el del Fondo contribuye al desarrollo sostenible del país mediante la implementación de estrategias que garantizan el equilibrio entre el crecimiento económico, el bienestar social y la protección del ambiente desde una gobernanza ética y transparente.

Las normas habilitantes para la presentación de ese Cuadro de Mando Integral se encuentran contenidas en el artículo 8º de la Ley n.º8262, donde se definen los segmentos de impacto y los productos que el Fondo tiene para cumplir sus objetivos. Recuerda que el Fodemipyme maneja fondos públicos finalistas, y la propia Ley de su creación los destina a las mipymes, de modo que el CMI debe contribuir al logro de tales objetivos.

Muestra de seguido el cuadro de las metas propuestas, asociadas a su peso relativo y fórmula de cálculo. En primer término, se refiere al monto colocado en la cartera de crédito, la cual se proyecta en 2026 con una meta de ₡12.000 millones, para un peso del 25% de la nota.

El segundo indicador es la calidad de la cartera, con un índice de mora mayor a 90 días menor o igual al 8% según el estudio de sostenibilidad del Fondo que elaboró la Dirección Corporativa de Riesgo, para un peso del 15% dentro del total.

Como tercer ítem está el Fondo de Aavales y Garantías, donde el monto de crédito movilizado por medio de los aavales durante 2026 no debe superar los ₡25.000 millones, para un peso del 20%.

En materia de Servicios de Desarrollo Empresarial se contemplan dos variables: la cantidad de beneficiarios, que asciende a 1.000, y la cantidad de proyectos por trabajar durante 2026, que serían cinco.

Comenta asimismo que en los indicadores de bienestar social el Fodemipyme se encuentra alineado al IBS institucional, por lo que no consideran oportuno incluirlos en ese Cuadro de Mando Integral. De ese modo finaliza la exposición.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano lee la siguiente propuesta de acuerdo:

Aprobar el Cuadro de Mando Integral propuesto para evaluar el desempeño de la Dirección del Fodemipyme en el periodo 2026.

Lo anterior, en cumplimiento de lo dispuesto en SIG-022 de la Estructura del Sistema de Información Gerencial de la Junta Directiva Nacional, aprobado mediante acuerdo JDN-6214-Acd-510-2025-Art-7 y de conformidad con el punto 5.2, N°8, del Instructivo de Proceso Gestionar un Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el CMI-BDP y lo establecido en el artículo 4 del Reglamento del Conglomerado Banco Popular y de Desarrollo Comunal sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el Cuadro de Mando Integral y en el Balance de Desarrollo Personal.

Comuníquese a la Dirección de Fodemipyme, Gerencia General Corporativa y Auditoría Interna del Banco Popular.

Todos los directores manifiestan su conformidad con la propuesta y su firmeza.

Al respecto, la Junta Directiva Nacional acuerda por unanimidad:

“Aprobar el Cuadro de Mando Integral propuesto para evaluar el desempeño de la Dirección del Fodemipyme en el periodo 2026.

Lo anterior, en cumplimiento de lo dispuesto en SIG-022 de la Estructura del Sistema de Información Gerencial de la Junta Directiva Nacional, aprobado mediante acuerdo JDN-6214-Acd-510-2025-Art-7 y de conformidad con el punto 5.2, N°8, del Instructivo de Proceso Gestionar un Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el CMI-BDP y lo establecido en el artículo 4 del Reglamento del Conglomerado Banco Popular y de Desarrollo Comunal sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el Cuadro de Mando Integral y en el Balance de Desarrollo Personal”. (1108)
(Ref.: acuerdo CCNR-24-ACD-193-2025-Art-6)

ACUERDO FIRME.

Comuníquese a la Dirección de Fodemipyme, Gerencia General Corporativa y Auditoría Interna del Banco Popular.

Al ser las **ocho horas con doce minutos**, finalizan su participación virtual el director general de Banca Social Sr. Marlon Valverde Castro, y el director ejecutivo del Fodemipyme Sr. Mauricio Arias Ramírez, e inicia su participación virtual la jefa de la División Corporativa de Cumplimiento Normativo Sra. Kennia Alvarado Villalobos.

ARTÍCULO 11

8.3.5.- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones remite, para aprobación, el Cuadro de Mando Integral propuesto para evaluar el desempeño de la División Corporativa de Cumplimiento Normativo en el periodo 2026. (Ref.: acuerdo CCNR-24-ACD-194-2025-Art-7)

La jefa de la División Corporativa de Cumplimiento Normativo Sra. Alvarado Villalobos explica que el documento está alineado con el objetivo estratégico n.º2, de maximizar la rentabilidad financiera, potenciando los modelos de negocios, comerciales y sociales mediante la gestión eficiente del balance, riesgo, control y cumplimiento.

El primer objetivo del CMI es promover la cultura de cumplimiento normativo, para lo cual se debe mejorar el desarrollo del plan de cultura vigente, y para 2026, conforme la observación que emitió en su oportunidad el Sr. Sánchez Sibaja, el indicador se estableció en al menos 43 actividades con alcance de Conglomerado.

El segundo punto consiste en que, una vez aprobados el plan y el Manual de Cumplimiento Normativo, deben ejecutar las acciones para implementarlos, para lo cual establecieron 26 macroactividades y 50 subactividades con un alcance de Conglomerado a efectos de medir que el cumplimiento llegue a mínimo el 95%.

La tercera meta es la implementación definitiva de la estructura de la División, que ha sido un proceso ya iniciado, pero no sencillo porque resulta complejo completar todos los procesos de nombramiento de las plazas y suplencias; sin embargo, reconoce que la Dirección Corporativa de Capital Humano les ha ayudado bastante para concluir a inicios de 2026.

Por último, se dispuso el objetivo de promover la identificación de riesgos de incumplimiento normativo, a partir de una propuesta de realizar talleres con todas las jefaturas responsables de normativa para 2026 en coordinación con la División de Riesgo Operativo y la División de Control Interno, a fin de actualizar las matrices de riesgos de cumplimiento normativo. De ese modo finaliza la exposición.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano lee la siguiente propuesta de acuerdo:

Aprobar el Cuadro de Mando Integral propuesto para evaluar el desempeño de la División Corporativa de Cumplimiento Normativo en el periodo 2026.

Lo anterior, en cumplimiento de lo dispuesto en SIG-022 de la Estructura del Sistema de Información Gerencial de la Junta Directiva Nacional, aprobado mediante acuerdo JDN-6214-Acd-510-2025-Art-7 y de conformidad con el punto 5.2, N°8, del Instructivo de Proceso Gestionar un Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el CMI-BDP y lo establecido en el artículo 4 del Reglamento del Conglomerado Banco

Popular y de Desarrollo Comunal sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el Cuadro de Mando Integral y en el Balance de Desarrollo Personal.

Comuníquese a la División Corporativa de Cumplimiento Normativo y Regulatorio, Gerencia General Corporativa y Auditoría Interna del Banco Popular.

Todos los directores manifiestan su conformidad con la propuesta y su firmeza.

Al respecto, la Junta Directiva Nacional acuerda por unanimidad:

“Aprobar el Cuadro de Mando Integral propuesto para evaluar el desempeño de la División Corporativa de Cumplimiento Normativo en el periodo 2026.

Lo anterior, en cumplimiento de lo dispuesto en SIG-022 de la Estructura del Sistema de Información Gerencial de la Junta Directiva Nacional, aprobado mediante acuerdo JDN-6214-Acd-510-2025-Art-7 y de conformidad con el punto 5.2, N°8, del Instructivo de Proceso Gestionar un Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el CMI-BDP y lo establecido en el artículo 4 del Reglamento del Conglomerado Banco Popular y de Desarrollo Comunal sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el Cuadro de Mando Integral y en el Balance de Desarrollo Personal”. (1109)
(Ref.: acuerdo CCNR-24-ACD-194-2025-Art-7)

ACUERDO FIRME.

Comuníquese a la División Corporativa de Cumplimiento Normativo y Regulatorio, Gerencia General Corporativa y Auditoría Interna del Banco Popular.

Al ser las **ocho horas con dieciocho minutos**, finaliza su participación virtual la jefa de la División Corporativa de Cumplimiento Normativo Sra. Kennia Alvarado Villalobos, e inician su participación virtual el director general de Transformación e Innovación Sr. Freddy Leiva Calderón, y la directora a. i. de Tecnología de Información Sra. Ivannia Alfaro Rojas.

ARTÍCULO 12

8.4.1.- La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, adjunta el plan de trabajo para consolidar la gestión de las tecnologías de información del Conglomerado en un único marco de gestión de las TI, en atención al acuerdo JDN-6253-Acd-965-2025-Art-13. (Ref.: oficio GGC-1220-2025)

El director general de Transformación e Innovación Sr. Leiva Calderón explica que el acuerdo de la Junta Directiva Nacional se asocia a la posibilidad de establecer un único marco corporativo de gestión. Lo que solicitó fue realizar un análisis, un plan de trabajo y que se presentase ante el órgano de dirección, atinente a esa opción de consolidar el marco de gestión y gobierno.

El objetivo que plantean en el plan de trabajo consiste en ver la forma como se administran las tecnologías en el Conglomerado y, de acuerdo con la normativa CONASSIF 5-24, que es la gestión de las tecnologías, determinar los escenarios para lograr crear un marco único que los regule a todos, o cuál sería el mecanismo de coordinación dirigido a mejorar el gobierno corporativo de la tecnología.

Agrega que, cuando hablan de tecnologías, se refieren a ese marco de gestión: los distintos procesos ejecutados para que las tecnologías del Banco operen. Recuerda que no es solo tecnología de información, sino todos los procesos asociados a que la tecnología opere en el Banco y el Conglomerado.

En la actualidad, los marcos de gestión de cada una de las sociedades son independientes por su particularidad de negocio, así que cada una maneja procesos diferentes. También, se incluye un subcomponente de manejo del gobierno corporativo para identificar si existe la posibilidad de optimización en ese tema.

Además, la labor propia de la Dirección de Tecnología de Información, es decir, cuáles son sus estructuras, procesos, cómo se ejecutan y monitorean no nada más dentro del Banco, sino las interrelaciones que tiene con el resto de las empresas del Conglomerado. Entonces, la idea radica en considerar esos tres factores, y de ahí llegarían a una conclusión de si pueden unificar el marco o aplicarle alguna mejora.

Así, el plan de trabajo iniciaría con un diagnóstico del marco de gobierno actual, para lo cual considera importante aclarar que existe todo un elemento jurídico de por medio, pues dado que el Banco posee sociedades independientes con presupuestos propios, mantiene una serie de características para las que la regulación permite o no tener un marco consolidado. Eso lo afinarán con dicho diagnóstico que se proyecta para marzo de 2026, y esperarían obtener en el primer semestre la respuesta de si la función es corporativa o no.

Luego, elaborarían un informe con oportunidades de mejora del gobierno corporativo de las tecnologías de información, o cómo lo ejecutarían de forma consolidada. Para setiembre ya remitirían el diagnóstico total y una presentación a la Junta Directiva Nacional a fin de que esta tome una decisión.

Reconoce que el plan es general todavía, aunque sí lo revisaron con las áreas de tecnología de información de todas las sociedades, que ya están conscientes del trabajo que realizarán en 2026 a solicitud del órgano de dirección, y se encuentran de acuerdo. Incluso, se asignaron contactos y un planteamiento de las primeras actividades que desarrollarán en las próximas semanas.

Lo que esperan obtener del análisis es tomar una decisión del marco corporativo, pues en la actualidad se dispone de un Comité Corporativo de Tecnología de Información que atiende al Banco y las sociedades, es decir, un gobierno parcialmente corporativo, pero no totalmente como lo establece la regulación. Entonces, ahí tomarán una decisión.

Asimismo, habría mejoras de gobierno si determinan algunas pertinentes, afinarían un poco las interdependencias y servicios prestados al Conglomerado, sumado a eventuales políticas orientadoras que los rigen y que aplicarían para todos, además de perfeccionar incluso las relaciones normativas de lo que estarían realizando.

En resumen, muestran ese plan a partir de una solicitud de la Junta Directiva Nacional como una iniciativa para mejorar su gobierno corporativo. Añade que, en tanto contiene aspectos jurídicos y regulatorios, prevén que se extenderá hasta setiembre de 2026, pero el interés es que sea un plan de consenso donde todas las sociedades participen y se incluya su posición.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano lee la siguiente propuesta de acuerdo:

Aprobar el plan de trabajo para desarrollar un diagnóstico que permita evaluar la viabilidad de consolidar el gobierno y gestión de las tecnologías de información del Conglomerado en un único marco. Lo anterior, en atención del acuerdo en atención al acuerdo JDN-6253-Acd-965-2025-Art-13.

Comuníquese a la Gerencia General Corporativa y Auditoría Interna del Banco Popular.

La directora Sra. Palomo Leitón agradece la exposición y comenta que le agrada escuchar que se efectuará un diagnóstico y un consenso sobre las particularidades de cada una de las sociedades.

Lo menciona en referencia a que en algún momento se habló de una arquitectura empresarial a la que se debieron adherir las subsidiarias, pero no se llevó a cabo una sensibilización o la integración de sus necesidades porque ya estaba contratado así.

Desea entonces que no se cometa el mismo error, y que se proceda como lo indica el Sr. Leiva Calderón para el beneficio de todos. Le alegra que estén en esa vía de sinergias y ver cómo unifican el trabajo del Conglomerado.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano confiesa que mantiene ciertas reservas, pero le da placer escuchar que se trata de un esfuerzo preliminar de hacer un diagnóstico y valorar el potencial que podría alcanzar. Sin adelantarse a lo que vendría, personalmente sí cree ver lineamientos generales corporativos.

Insiste en que tiene ciertas reservas porque en cada subsidiaria él percibe que hay una mala interpretación del gobierno corporativo, que también es para concretar negocios, pero debe reconocer que el Banco necesita aprender de algunas sociedades que lo hacen mejor que la casa matriz.

Así, lo menos que quisiera es que, a partir de ese diagnóstico más bien les quiten grados de libertad a las sociedades para hacer lo que hacen dada su especialización de negocio. Aclara que votará a favor de la propuesta puesto que le parece que ese esfuerzo que redundará en lineamientos generales brinda valor. Reitera que no quisiera que más bien sea un cuello de botella adicional para los grados de libertad que deben mantener las sociedades.

El director Sr. Espinoza Guido desea referirse únicamente a la propuesta de la hoja de ruta, porque no quiere adelantar criterio sin disponer de los elementos suficientes de análisis normativos, estratégicos y de gobierno corporativo.

Le parece importante tener muy claro que el periodo de nombramiento de esa Junta Directiva Nacional concluye en junio de 2026, y que el primer informe está programado precisamente para ese mes. Entonces, es poco probable que ellos dejen su gestión con eso resuelto, según el calendario propuesto.

En su opinión, las fechas deben moverse para que esa Junta Directiva Nacional pueda tomar una decisión acerca de si es viable o no el planteamiento que surgió de una moción presentada por la Presidencia con el fin de crear lineamientos de carácter corporativo sobre la gestión de las tecnologías de información.

Considera que es una decisión importante no solamente por gobierno, sino también por el uso eficiente de los recursos, la administración correcta y adecuada del buen gobierno corporativo, y además para mantener un lineamiento estratégico que abarque específicamente el interés del grupo que controla todas las empresas, que se llama Junta Directiva Nacional.

Dicho eso, su sugerencia consiste en que se reevalúen las fechas, de forma que el órgano de dirección pueda tomar una decisión antes de concluir su periodo de nombramiento.

El director general de Transformación e Innovación Sr. Leiva Calderón manifiesta que está totalmente de acuerdo con la Sra. Palomo Leitón, y están tratando de que todo sea en un consenso para no generar dificultades de negocio, como indicó el Sr. Navarro Ceciliano. Por eso es por lo que incluso el plan de trabajo se consensuó con las subsidiarias, al igual que las actividades programadas.

Afirma que lo más importante es llegar a lineamientos, no necesariamente forzar un gobierno corporativo, sino definir qué es lo más adecuado para que todos trabajen de la mejor manera, y cree que sí lo lograrán.

En cuanto a las fechas, responde al Sr. Espinoza Guido que lo entiende perfectamente, y en realidad el plan se elaboró a partir de un alineamiento con las subsidiarias sobre el esfuerzo que deberán realizar en aspectos jurídicos, como lo relacionado a la norma CONASSIF 5-24, así que tendrán que efectuar algunas consultas regulatorias.

Asegura que se puede comprometer al mayor esfuerzo, pero no sabe si les dará tiempo para esa fecha, pues si deben acudir a la Sugef y esperar respuestas o reunirse, en ocasiones el regulador tarda un poco, y ahí no solo están planteando un diagnóstico, sino dejar definida la forma de operación.

Señala que toma nota de la solicitud e intentará comprimir el plan lo más que puedan, pero no es capaz de dar el 100% de certeza en ese momento, ya que lo deben trabajar y hasta revisarlo con las sociedades también porque es una labor alineada entre todos los actores.

En consecuencia, recomienda que se apruebe tal cual, y él se compromete a hacer el mayor esfuerzo para que sea esa Junta Directiva Nacional que tuvo la inquietud la que también llegue a aprobar el resultado.

La directora Sra. Palomo Leitón pregunta si el seguimiento de ese plan se conocerá en el Comité Corporativo de Tecnología de Información, pues sería una forma de darle el monitoreo a su evolución.

El director general de Transformación e Innovación Sr. Leiva Calderón afirma que no ve problema con ello, y si bien en el plan se indica que la propuesta final iría ahí en setiembre de 2026 antes de presentarlo a la Junta Directiva Nacional, pueden proceder de esa otra manera y explicitarlo.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano, respecto de la propuesta de acuerdo, le parece que es relevante comunicarles a las subsidiarias porque parte del equipo incluirá recurso humano de estas, y es una decisión de Conglomerado como asamblea de accionistas. Lo somete a valoración de los directores.

La directora Sra. Palomo Leitón pensaba que ya lo habían visto las subsidiarias, pues el Sr. Leiva Calderón mencionó que se está haciendo en consenso.

El director general de Transformación e Innovación Sr. Leiva Calderón confirma que así fue. Cree que más bien la propuesta del Sr. Navarro Ceciliano consiste en comunicarles a las sociedades ese acuerdo en específico, lo cual él también comparte.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano agrega que es un plan de trabajo que se llevará a cabo con las subsidiarias, por lo que sugiere que el acuerdo se tome actuando en funciones propias de Junta Directiva Nacional del Banco y como asamblea de accionistas, y que se comunique a las sociedades.

Todos los directores manifiestan su conformidad con la propuesta y su firmeza.

Al respecto, la Junta Directiva Nacional, en su calidad de tal y actuando en funciones propias de Asamblea de Accionistas de Popular Valores Puesto de Bolsa S. A.; Popular Seguros, Correduría de Seguros S. A., Popular Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S. A. y Operadora de Planes de Pensiones Complementarias del Banco Popular y de Desarrollo Comunal S. A., y actuando en funciones propias de Asamblea de Cuotistas de Popular Servicios Compartidos Sociedad de Responsabilidad Limitada, acuerda por unanimidad:

“Aprobar el plan de trabajo (fechas y responsables) para desarrollar un diagnóstico que permita evaluar la viabilidad de consolidar el gobierno y gestión de las tecnologías de información del Conglomerado en un único marco.

Lo anterior, en atención del acuerdo JDN-6253-Acd-965-2025-Art-13”. (1110)
(Ref.: oficio GGC-1220-2025)

ACUERDO FIRME.

Comuníquese a la Secretaría General, Gerencia General Corporativa y Auditoría Interna del Banco Popular, Gerencia General y Auditoría Interna de Popular Servicios Compartidos y juntas directivas de las sociedades anónimas.

Al ser las **ocho horas con treinta y siete minutos**, finalizan su participación virtual el director general de Transformación e Innovación Sr. Freddy Leiva Calderón, y la directora a. i. de Tecnología de Información Sra. Ivannia Alfaro Rojas, e inicia su participación virtual el jefe de la División de Contabilidad Analítica Sr. Esteban Meza Bonilla.

ARTÍCULO 13

8.4.2.- La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, remite el Informe relacionado con los lineamientos descritos en la Circular Externa de la SUGEF SGF-2049-2020. Lo anterior, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 1644: *Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional*.

El jefe de la División de Contabilidad Analítica Sr. Meza Bonilla explica que presentará la propuesta para las cifras de estimaciones, provisiones, deterioros, depreciaciones y amortizaciones correspondientes al segundo semestre de 2025, de conformidad con lo establecido en el artículo 10° de la *Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional*, n.°1644.

Asimismo, la circular externa SGF-2049-2020, del 16 de junio de 2020, mediante la cual se dispone que dentro de los primeros diez días hábiles de junio y diciembre se debe remitir a la Superintendencia el cálculo de los montos para el cierre del semestre, en ese caso con corte al 30 de noviembre.

Muestra de seguido un resumen de las partidas de gasto, que suman **₴76.830.880.918**, donde la más representativa son las estimaciones de la cartera de crédito, pues para el segundo semestre estarían registrando contablemente **₴54.574 millones**.

Dentro de las partidas más relevantes están las Depreciaciones con **₴3.237.000.000**, la Amortización del activo intangible correspondiente al software **₴4.992.000.000**, Mejoras a edificios alquilados con **₴2.225.000.000**, Provisiones de prestaciones de ley con **₴6.851.000.000**, las Provisiones de prestaciones legales con **₴1.798.000.000**, Aguinaldo con **₴3.339.000.000** y la provisión de vacaciones con **₴1.714.000.000**. Todo esto conforman **₴6.851.000.000**.

Igualmente, los **₴1.221.000.000** de la provisión de los puntos de las tarjetas VISA y Mastercard y a una provisión para fraudes de tarjetas de débito y crédito. Además, el salario escolar ronda los **₴3.257.000.000** e Indemnización empleados **₴206.000.000** son parte de las partidas más relevantes del Gasto.

Agrega que la normativa prudencial establece que se debe solicitar autorización para las partidas de Ingreso. El total de **₴12.417.000.000**, donde la partida más relevante corresponde a los ingresos por recuperación de estimación de cartera de crédito por **₴10.133.000.000**, donde se incluye lo correspondiente al registro de bienes adjudicados pues se recupera la estimación de la cartera, así como la reversión de la estimación adicional por deterioro de la cartera de Coopeservidores, lo cual se ha venido utilizando para cubrir gastos de la estimación normativa.

Destaca, además, **₴1.826.000.000** del ingreso que se recupera con la venta de los bienes adjudicados, producto de la recuperación de las estimaciones por deterioro de los bienes.

Con esto, finaliza su presentación y se dispone a atender las dudas u observaciones.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano lee la propuesta de acuerdo:

Dar por conocido y aprobar el Informe relacionado con los lineamientos descritos en la Circular Externa de la SUGEF SGF-2049-2020.

Lo anterior, de conformidad con lo indicado en el punto 6 de la Circular Externa de SUGEF SGF-2049-2020, del 16 de junio del 2020, emitida por la Superintendencia General de Entidades Financieras y lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional, Ley n°. 1644”.

Comuníquese a la Gerencia General Corporativa y Auditoría Interna del Banco Popular.

El director Sr. Espinoza Guido pregunta por qué razón no está presente el director financiero corporativo Sr. Monge Mata en la exposición de este tema, la cual merece una gran atención de tiempo cada vez que se expone. Asimismo, desea saber cuál es el manejo estratégico de las cuentas relacionadas con estimaciones y otros temas relevantes.

Considera importante conocer por qué razón no está el director financiero igual que no ha estado cuando se discuten temas relacionados con los resultados financieros del Banco. Quiere que se aclare por qué y que se tenga un compromiso para que, cuando se aborden temas relacionados con los niveles de la Alta Gerencia, los responsables de esas dependencias estén presentes, toda vez que se están atravesando momentos difíciles y hasta críticos en el Conglomerado, de modo que, si no hay una justificación relevante, no le hace feliz que no participen los responsables.

Resalta que el jefe de la División de Contabilidad Analítica Corporativa Sr. Meza Bonilla siempre da la cara y no es suficiente desde el punto de vista de la investidura de las personas que dirigen los destinos del Banco en términos estratégicos.

Otro elemento que desea conocer, aunque no sabe quién responderá, es el manejo estratégico del tema más allá del cumplimiento normativo, toda vez que requiere que se exprese cómo se está concibiendo el manejo en algo que está afectando tanto los resultados. Le parece paradójico que siendo ese el tema de los estados financieros, el abordaje de este informe sea únicamente de tipo procesal.

El subgerente general de Operaciones Sr. Mora Mora contesta que el director financiero corporativo Sr. Monge Mata está en una encerrona del equipo de la Dirección Corporativa de Riesgo y, tal vez, eso no sea justificación, pero se está trabajando en la planificación de 2026, la cual se había suspendido varias veces. Con todo, toma nota de la observación.

Con respecto a las estimaciones del Banco, confirma que tiene una altísima relevancia, por lo que se está analizando desde la perspectiva del gobierno de crédito, pues se está gestionando permanentemente, de hecho, en el mes pasado o este se dio una mejora en la tendencia.

Resalta que mañana se informará sobre el efecto de la estimación en estos dos años, primero, por aspectos normativos, y también por las decisiones tomadas para aumentar el apetito de riesgo, sobre todo, en crédito de consumo sin trasladarlo a la tasa de interés.

Así las cosas, sostiene que tomará nota de lo acotado y asegura que no se debe a que el director financiero corporativo Sr. Monge Mata evada su responsabilidad, sino de que se encuentran llevando a cabo el proceso de planificación financiera para el año 2026. Con todo, no se va a volver a permitir.

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega indica que el director financiero corporativo Sr. Monge Mata se ha ausentado en dos ocasiones, una de las cuales fue debido a un viaje y esta porque se encuentra en esa sesión de planificación.

Sostiene que han sido semanas muy intensas, hay bastantes comités e interacciones y requieren tiempo para ejecutar y definir estrategias con los equipos, por lo que van a conversar con él para que no vuelva a suceder.

Añade que ayer se reunió el Comité Ejecutivo, pues lo relativo a las estimaciones es un trabajo diario del subgerente general de Operaciones Sr. Mora Mora, el Subgerente General de Negocios, Sr. Roa Gutiérrez, el director financiero corporativo Sr. Monge Mata, el director Corporativo de Riesgo Sr. Aguilar Rojas y el director a. i. de Soporte al Negocio, Sr. Miguel Mora González, pues este año se tomaron decisiones muy difíciles, entre ellas, el scoring, la intervención de las sucursales, el manejo del riesgo de las sucursales, la división en el Modelo de negocios en estas, tal que un ejecutivo comercial también aprobara el crédito. En resumen, se han llevado a cabo suficientes acciones para ir disminuyendo este gasto y la tendencia de hace dos meses para acá parece que está empezando a reflejar esa disminución en las estimaciones.

Agrega que con su equipo estuvo haciendo un análisis desde 2020 —se presentará mañana, si tienen tiempo— según el cual las estimaciones desde 2023 a hoy han superado entre 6 y 9 veces la utilidad del Banco, debido a la normativa y al apetito de riesgo. Mañana también van a presentar que el Banco se maneja en niveles de morosidad superiores a los de la competencia desde hace muchos años. Asimismo, se van a presentar cuáles han sido las acciones que ya están empezando a reflejar una disminución en el gasto de estimación que, como todos los directores le han mencionado, es un proceso que se implementa a partir de febrero de este año con el scoring, el año pasado se dieron las intervenciones de las sucursales y 7 meses después empieza a dar resultados.

Entonces, se está trabajando en la misma tendencia, que es disminuir en lo que se pueda la originación que no es buena, puesto que la originación viene afectando la morosidad, y todas las gestiones como el modelo de oficinas, el scoring, la tecnología, los créditos preaprobados, toda vez que son iniciativas alineadas a la estimación.

Constata que es un asunto de altísima prioridad, de hecho, ayer el director financiero corporativo Sr. Monge Mata le compartió la presentación que se va a exponer mañana, la cual considera que es muy estratégica. Igualmente, mañana también comunicará cuál ha sido la tendencia de los últimos cinco años del Banco en cuanto a esto y la generación de utilidades, ingresos no recurrentes, gastos no recurrentes y otros que, como indicó el director Sr. Espinoza Guido, mantienen al Banco en un estado crítico a la fecha de hoy con respecto a la generación de utilidades.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja solicita que se vote la propuesta de acuerdo.

Todas las personas que integran la Junta Directiva Nacional manifiestan que están de acuerdo con la propuesta de acuerdo y su firmeza.

Así, la Junta Directiva Nacional acuerda por unanimidad:

“Dar por conocido y aprobar el Informe relacionado con los lineamientos descritos en la Circular Externa de la SUGEF SGF-2049-2020.

Lo anterior, de conformidad con lo indicado en el punto 6 de la Circular Externa de SUGEF SGF-2049-2020, del 16 de junio del 2020, emitida por la Superintendencia General de Entidades Financieras y lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional, Ley n°.1644”. (1111)

ACUERDO FIRME.

Comuníquese a la Gerencia General Corporativa y Auditoría Interna del Banco Popular.

Al ser las **OCHO HORAS CON CINCUENTA Y DOS MINUTOS**, finaliza la sesión.

Sr. Jorge Eduardo Sánchez Sibaja
Presidente

Sr. Juan Luis León Blanco
Secretario General