

## SESIÓN ORDINARIA 6282

Acta de la sesión ordinaria número **SEIS MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y DOS** 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 DIEZ DE FEBRERO DEL AÑO DOS MIL VEINTISÉIS**. 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, la directora Sra. Clemencia Palomo Leitón, la directora Sra. Shirley González Mora, la directora Sra. Nidia Solano Brenes, la directora Sra. Ileana González Cordero y el director Sr. Raúl Espinoza Guido.

Además, participaron: la gerente general corporativa Sra. Gina Carvajal Vega, el subgerente general de Negocios Sr. Mario Roa Gutiérrez, el subgerente general de Operaciones Sr. Daniel Mora Mora, el auditor interno Sr. Gustavo Flores Oviedo, el director corporativo de Riesgo Sr. Maurilio Aguilar Rojas, 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** inicia la sesión 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° 6280.

3.- Asuntos Informativos.

3.1.- La Sra. Celia Alpízar Paniagua, secretaria general interina del Banco Central de Costa Rica, remite el *Informe de Política Monetaria a enero de 2026*. (Ref.: oficio JD-6304/05)

4.- Asuntos de Presidencia.

5.- Asuntos de Directores.

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.

Comisión Técnica de Asuntos Jurídicos.

8.3.1.- La Comisión Técnica de Asuntos Jurídicos traslada la propuesta de modificación al *Reglamento para el Desarrollo del Conocimiento y de las Competencias del Personal del Conglomerado Financiero Banco Popular*, validada por la Dirección Jurídica Corporativa. (Ref.: acuerdo CTAJ-1-ACD-3-2026-Art-5)

8.4.- Asuntos de la Gerencia General Corporativa.

8.4.1.- La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, solicita la aprobación para exonerar transitoriamente la aplicación del párrafo de la tabla 4.2 del *Reglamento General de Crédito* mientras se tramita su actualización integral. (Ref.: oficio GGC-104-2026)

8.5.- Otras dependencias internas o externas.

8.6.- Asamblea de Cuotistas.

8.7.- Sociedades Anónimas.

8.7.1.- El Sr. Róger Porras Rojas, gerente general de Popular Pensiones, remite el informe de gestión de Popular Pensiones, correspondiente al cuarto trimestre del 2025. (Ref.: oficio PEN-0093-2026)

9.- Asuntos Varios”.

**El presidente Sr. Sánchez Sibaja** pide la aprobación de la agenda propuesta.

Todos los directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

**“Aprobar el orden del día para la sesión ordinaria 6282 celebrada el 10 de febrero de 2026”. (121)**

**Comuníquese a la Secretaría General.**

## **ARTÍCULO 2**

2.- Aprobación del acta de la sesión ordinaria n.º 6280.

**El presidente Sr. Sánchez Sibaja** plantea la aprobación del acta la sesión ordinaria n.º 6280.

Todos los directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

**“Aprobar el acta de la sesión ordinaria 6280 celebrada el 4 de febrero de 2026”. (122)**

**Comuníquese a la Secretaría General.**

## **ARTÍCULO 3**

3.1.- La Sra. Celia Alpízar Paniagua, secretaria general interina del Banco Central de Costa Rica, remite el *Informe de Política Monetaria a enero de 2026*. (Ref.: oficio JD-6304/05)

**El secretario general Sr. León Blanco** destaca que este 3.1. es el único punto informativo.

**El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano** lee la propuesta de acuerdo para este punto 3.1:

*Dar por conocido y trasladar a la Administración, para lo que corresponda, el oficio JD-6304/05, en el que se remite el Informe de Política Monetaria a enero de 2026.*

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

Todos los directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

**“Dar por conocido y trasladar a la Administración, para lo que corresponda, el oficio JD-6304/05, en el que se remite el Informe de Política Monetaria a enero de 2026”. (116)**

**ACUERDO FIRME.**

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

Al ser las **siete horas con siete minutos** inicia su participación virtual la directora corporativa de Capital Humano Sra. Silvia Goyez Rojas.

#### **ARTÍCULO 4**

8.3.1.- La Comisión Técnica de Asuntos Jurídicos traslada la propuesta de modificación al *Reglamento para el Desarrollo del Conocimiento y de las Competencias del Personal del Conglomerado Financiero Banco Popular*, validada por la Dirección Jurídica Corporativa. (Ref.: acuerdo CTAJ-1-ACD-3-2026-Art-5)

**La directora corporativa de Capital Humano Sra. Goyez Rojas** inicia la presentación de este tema y explica que corresponde a la revisión de un reglamento utilizado para la autorización de capacitaciones y también para lo relacionado con el desarrollo de competencias.

El ajuste corresponde a cambios de nomenclatura en el reglamento debido a la actualización de la estructura realizada en el año 2024 y que implicó que algunos nombres de áreas cambiaran.

Especifica que no estaba incorporada la Sociedad de Servicios Compartidos y confirma que estos son dos de los cambios que se incorporaron. Adicionalmente, una última modificación que se incluyó se relaciona con la tabla de compromisos, es decir, al recibir una capacitación se firma un contrato donde se indica que se le brindarán servicios al Banco a partir de la capacitación obtenida.

Ahora bien, si se trabajaba, por ejemplo, en Riesgo del Banco, se recibió una capacitación en ese tema y el colaborador se pasaba para una sociedad a laborar en un área de Riesgo, se le cobraba a ese funcionario lo que le faltara del plazo pactado en el contrato. Nota que sigue dándole los beneficios a la organización, al Conglomerado, aunque esté en la sociedad.

Ante esta situación se hizo una consulta jurídica, se revisó esto con la Dirección Jurídica Corporativa, se autorizó el ajuste en la redacción de ese párrafo y ese es el cambio que se hizo en el reglamento.

Revisa que son tres aspectos, a saber, actualizar la Sociedad de Servicios Compartidos, las nomenclaturas de las áreas con el ajuste de la estructura de modelo organizacional y la ampliación de la cobertura en el contrato que se hace de capacitación para que si el colaborador del Banco se pasa a una sociedad, no deba cobrarse esa diferencia que generaba un problema y la persona seguía trabajando para Conglomerado.

Reitera que se cuenta con el visto bueno de la Dirección Jurídica Corporativa, también pasó por la Comisión Técnica de Asuntos Jurídicos y ya está para la aprobación correspondiente.

**El presidente Sr. Sánchez Sibaja** consulta si las modificaciones reducen las brechas de desempeño o los riesgos relevantes. Además, en cuanto a la eliminación de la figura de los instructores internos, pregunta que podrían aumentar la dependencia de terceros. Además, qué controles implementará la Administración para evitar fraccionamientos de compras o riesgos de selección inadecuada de proveedores en cuanto a temas de capacitación.

**La directora corporativa de Capital Humano Sra. Goyez Rojas** explica que el reglamento define las condiciones, las reglas macro, establece qué harán con las capacitaciones, cómo se contratarán, quiénes son los beneficiarios, qué pasa si no se termina la capacitación o si se termina la capacitación y se renuncia al Banco; afirma que todo eso está marcado en el reglamento.

En otro orden de ideas destaca las competencias que se desarrollan por medio de procesos de entrenamiento, de programas y capacitaciones. Destaca también el proceso de cierre de brechas, las competencias y explica que existe un modelo de competencias que es aparte, no está dentro de este reglamento, porque la normativa mencionada solo regula ese trámite de contratación relacionado con cómo y a quién se le da una capacitación.

Aclara que el manual, el modelo que regula las competencias, también define cómo se van a trabajar, por ejemplo, se tiene un modelo de competencias que está asociado a una herramienta donde se definen cuáles son las competencias que la persona tiene de acuerdo con una definición macro que se hizo de las competencias naturales que debe lograr y las competencias blandas que se necesitan adicionales para el puesto.

Precisa que se trabaja específicamente a partir de la brecha que la herramienta determina que tiene la persona.

En cuanto a la manera en la que se trabaja, puede hacerse por medio de actividades de conocimiento, pero también debe ser de práctica porque el cierre de competencia se da por medio del día a día y poniéndolo en práctica lo que aprendió. Entonces, es un proceso que se tiene, que está llevándose a cabo, casi todos los colaboradores tienen algún cierre de competencias y esto se ve incorporado en los CMI.

En cuanto al control de la adjudicación y la contratación, primero, es por contratación administrativa, está regulado por ley, se hace a través de la plataforma SICOP, se contrata un *pool* de proveedores y recuerda que el año pasado se hizo una contratación grande por cuatro años.

Amplía que el *pool* de proveedores se hace con una lista de temas, la empresa oferta una con temas de administración, de ética, de riesgo. Se crea una lista de aspectos que le interesan al Banco de acuerdo con las prioridades del Plan Estratégico.

Adicionalmente, al haber un plan de capacitación que se aprueba anualmente para el Banco, para las sociedades y para las juntas directivas, pues ese rige las líneas que se reforzarán, ya sea por medio de inscripciones con proveedores que tienen la oferta o por medio del *pool* de proveedores. Asegura que todo lo anterior siempre está totalmente documentado porque corresponde a un asunto de control interno.

En cuanto a los instructores internos, confirma que aún los tienen, por ejemplo, en la actualidad con la capacitación de A-Banks y la migración del sistema de crédito, son capacitadores internos. Precisa que se eliminó el pago de un beneficio por dar las capacitaciones e indica que hay capacitaciones que obligatoriamente tienen que ser dadas por colaboradores del Banco.

**El presidente Sr. Sánchez Sibaja** aclara que simplemente pretende que quede mejor explicado porque, en ocasiones, no se desprende de la lectura y le parece que detallarlo les da una mejor definición en actas sobre la reforma del reglamento. Aprecia que se van quedando aspectos que en la práctica no están contemplados o están abarcados irracionalmente dentro del reglamento.

Precisa que a veces la literalidad de la norma no va en relación con la realidad de las relaciones y cree sí deben reformar no solo lo que les estorba, sino que, con el equipo jurídico, con el secretario general y con el asesor legal de la Junta Directiva Nacional debe revisarse porque a veces hay pequeños baches que se van reformando y van perdiendo concordancia con el resto de texto legal, en este caso, el reglamento.

Considera que siempre debe haber una integralidad en las reformas para que no haya modificaciones aisladas que no ven todo del reglamento o la norma en general.

**La directora Sra. Solano Brenes** recuerda que en el reglamento se habla de las autorizaciones cuando son solicitadas por los gerentes, también destaca el tema de la Unidad de Cumplimiento donde se cita las unidades que dependen de la Junta Directiva Nacional y se especifica: *y cualquier hora es que, en el futuro, pero se habla del presente y confirma que no le quedó claro porque en Cumplimiento no hay nada.*

Informa que ayer precisamente en Popular SAFI discutieron los temas de capacitación en la parte de Cumplimiento Normativo y pide que se le aclare esto.

**La directora Sra. Palomo Leitón** agradece la presentación, le llamó la atención el cambio de nombre de PADI a PASI; bien saben que el nombre se relaciona con la parte de comunicación y el plan de atención de crisis. Reconoce no saber si está confundida sobre el nombre correcto.

Le pareció importante el cambio de 10 a 15 días para presentar los informes cuando se va a alguna capacitación; reconoce que es muy importante porque se acelera el tema del reporte que debe hacerse para el Banco, ya sea cuando asisten los colaboradores o los directores a alguna capacitación al exterior.

Adicionalmente, cuando se habla de necesidades de especialización, se pregunta si hay alguna brecha de alguien, si hay pagos de parte del Banco a universidades fuera o aquí en el país para colaboradores que deban cerrar brechas de especialización. Precisa si se referían a eso cuando debe trasladarse a una sociedad y señala brevemente el pagaré que debe firmarse.

Es decir, si el colaborador se especializa en riesgo en un curso de 15 meses, por ejemplo, y consulta si se refieren a es el tipo de especialización o son especializaciones más cortas; pide que se le explique qué tipo de especialización.

Finalmente, se habla de los convenios de cooperación, pide se que mencioné con qué instituciones son tales convenios y a qué nivel, es decir, si son universidades, institutos o instituciones con la ABC u otras asociaciones.

**La directora corporativa de Capital Humano Sra. Goyez Rojas** explica que el proceso para hacer los cambios es complejo y lento; recuerda que la estructura está en proceso de revisión y actualización debido al proceso de transformación.

Destaca la incorporación de los informes de diagnóstico, todo lo que puede provocar el análisis hecho por la empresa que contrató el Banco para revisar su modelo organizacional y plantea que en el corto, mediano o largo plazo podría ser que se tengan ajustes en la estructura y que puedan abarcar a las áreas que están adscritas a la Junta Directiva o a cualquier otra área.

Aclara que, para no estar presentando todo el reglamento, por un cambio de nomenclatura o por la incorporación de un nombre, simplemente quisieron dejar previsto que, de crearse un área nueva, pues pueda incorporarse dentro del reglamento. Afirma que ese cambio en particular no requeriría nada más y consistiría solo en incorporar el nombre.

Con respecto al nombre, precisamente una modificación que viene en el reglamento es cambiar de PASI a PADI, que es el Plan Anual de Desarrollo; recuerda que antes era de capacitación y se pasó a ser de desarrollo para que no choquen los nombres.

En cuanto a los convenios de cooperación, sí están relacionados con organizaciones que, en ocasiones, no se tienen dentro de la oferta y reconoce que eso se da poco por la contratación que se hizo el año pasado de ese *pool* de proveedores fue muy amplia.

Confirma que se creó un cartel bastante robusto, pero puede ser que haya oferta de temas y cita, como ejemplo, el cambio de algún aspecto en materia laboral, en la legislación. De igual manera, podría ser que los expertos de determinada organización les ofrezcan alguna charla porque son socios del Banco en otros temas y confirma brevemente que esas cooperaciones pueden hacerse.

Por otra parte, comenta que puede darse el caso, pues todavía no ha ocurrido, que una universidad esté dispuesta a brindar una capacitación, un entrenamiento o un curso especializado a un grupo de colaboradores, que requieren aprender algo en particular.

Así, con la finalidad de prevenir esas posibilidades de deja el tema dentro del Reglamento, es decir, no habría aspectos nuevos.

**El presidente Sr. Sánchez Sibaja** agradece la presentación y solicita que se proceda con la lectura de la propuesta de acuerdo.

**El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano** indica que la propuesta de acuerdo es:

*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 de Asamblea de Cuotistas de Popular Servicios Compartidos Sociedad de Responsabilidad Limitada, acuerda:*

*1.- Aprobar la modificación al Reglamento para el Desarrollo del Conocimiento y de las Competencias del Personal del Conglomerado Financiero Banco Popular en los siguientes términos."*

Solicita que en el acuerdo se transcriban las modificaciones respectivas.

Así, el inciso 2) del acuerdo sería:

*"2.- Instruir a la Secretaría General para que coordine la publicación del el Reglamento para el Desarrollo del Conocimiento y de las Competencias del Personal del Conglomerado Financiero Banco Popular.*

*Lo anterior de conformidad con lo establecido en los artículos 24, inciso b), y artículo 25, ambos de la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal".*

*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.*

**La directora Sra. Palomo Leitón** consulta si los convenios son con universidades públicas y privadas.

**La directora corporativa de Capital Humano Sra. Goyez Rojas** responde que a la fecha no se cuenta con ningún convenio vigente, pero se podría realizar con universidades, institutos y otro tipo de organizaciones de enseñanza.

**El presidente Sr. Sánchez Sibaja** al no haber más consultas, se procede con la votación del acuerdo.

Todos los directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta y su firmeza.

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 de Asamblea de Cuotistas de Popular Servicios Compartidos Sociedad de Responsabilidad Limitada, acuerda por unanimidad:

**“1.- Aprobar la modificación al Reglamento para el Desarrollo del Conocimiento y de las Competencias del Personal del Conglomerado Financiero Banco Popular en los siguientes términos:**

**REGLAMENTO PARA EL DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO Y DE LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL DEL CONGLOMERADO FINANCIERO BANCO POPULAR**

**CAPÍTULO I  
Disposiciones generales**

**Artículo 1º—Fundamento.**

Este Reglamento se dicta de acuerdo con lo estipulado en el artículo 24, inciso b, de la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, N° 4351 del 11 de julio de 1969 y sus reformas.

Este Reglamento tiene la finalidad de regular las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal, con el fin de contribuir con el desarrollo de las destrezas y habilidades que se requieren para el desarrollo de su puesto o bien para satisfacer alguna necesidad debidamente establecida en la organización a la que pertenezca, procurando de esta forma coadyuvar como factor crítico de éxito en el logro de la competitividad del Conglomerado para asegurar su posicionamiento en el mercado nacional e internacional.

**Artículo 2º—Aplicación e interpretación.**

Este Reglamento deberá interpretarse y aplicarse a todas las áreas del Conglomerado Financiero Banco Popular, en forma tal que permita que, en igualdad de condiciones, el personal del Conglomerado pueda participar en actividades relacionadas con el desarrollo de sus competencias y conocimientos atinentes con su puesto de trabajo o alguna necesidad específica de la entidad para la cual trabaja. Lo anterior considerando para tal fin lo indicado en las Leyes 7600, Ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y la 7935, Ley integral para la persona adulta mayor, las políticas y normativa institucional de género y cualquier otra vigente o futura dirigida a garantizar la igualdad de oportunidades.

**Artículo 2º bis— Definiciones**

Para los efectos de este Reglamento se entiende por:

Actividades de desarrollo de competencias y conocimientos del personal: se refiere a cursos, programas, seminarios, talleres, foros, encuentros, pasantías de forma presencial o virtual.

**ATTBPDC:** Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

**Banco:** Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

**Conglomerado:** Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal y Subsidiarias.

**DDP:** División de Desarrollo Profesional.

**DIRCCH:** Dirección Corporativa de Capital Humano.

**DNC:** Proceso de detección de necesidades de capacitación que se realiza en cada Entidad y se materializa en un documento formal.

**Entidad:** Organización perteneciente al Conglomerado (Banco Popular, Popular Pensiones, Popular Valores, Popular SAFI, Popular Seguros, Popular Digital y cualquier otra sociedad que en el futuro se cree por acuerdo de JDN).

**JDN:** Junta Directiva Nacional del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

**Junta:** Junta Directiva de una Entidad.

**Ley Orgánica:** Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

**Pautas y Orientaciones:** Pautas y Orientaciones emitidas por la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

**Plan Estratégico:** Plan Estratégico del Conglomerado.

**PADI:** Documento del Plan Anual de Desarrollo Institucional de una Entidad del Conglomerado Financiero Banco Popular, para el desarrollo de las competencias y conocimiento.

**Personal del Conglomerado:** personas que sirven mediante relación laboral.

**Sociedad:** la perteneciente al Conglomerado (Popular Pensiones, Popular Valores, Popular SAFI y Popular Seguros, Popular Digital y cualquier otra sociedad que en el futuro se cree por acuerdo de JDN).

**Unidades Administrativas:** Las designadas en cada Sociedad para el desarrollo de las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal.

### **Artículo 3º—De las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal.**

Las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal que se brinden en el Conglomerado deberán registrarse por los siguientes aspectos:

- a. Ser autorizada, financiada, impartida o contratada por la respectiva Entidad del Conglomerado y en caso de ser conglomeral, autorizada por la JDN, y congruente con los objetivos de la Entidad solicitante y deberá estar supeditada a los fines de la Ley Orgánica, a las Pautas y Orientaciones, a este reglamento, al Plan Estratégico y a los Planes de Acción dictados por cada Entidad del Conglomerado. En el caso del Banco, se establecerán los medios de control y supervisión que la DIRCCH por medio de la DDP o superior inmediato estime pertinentes. En el caso de las Sociedades, las encargadas de control y supervisión serán las Unidades Administrativas debidamente designadas por la Gerencia General de cada una de ellas.
- b. Estar dirigida al personal que realice funciones que estén estrechamente relacionadas con el contenido del evento o en función de una necesidad debidamente justificada por la entidad correspondiente.
- c. Deberá ser analizada, coordinada y aprobada por la DDP o superior inmediato para el caso del Banco. En el caso de las Sociedades, deberá ser aprobadas por la Unidad Administrativa designada al efecto.
- d. Toda actividad de desarrollo de competencias y conocimiento del personal deberá ser diseñada en forma conjunta entre la DDP y la Entidad interesada. Toda área experta deberá participar en la actualización de los programas de aprendizaje cuando así lo solicite la DDP o la Unidad Administrativa correspondiente.
- e. Todas las Jefaturas del Conglomerado están obligadas a otorgar las facilidades necesarias al personal que requiera ser capacitado y hubiese sido seleccionado, de conformidad con lo establecido en este Reglamento, así como tomar las previsiones que correspondan, con el fin de no desmejorar el servicio que se brinda a los clientes.

## **CAPÍTULO II**

### **De la planificación en materia de actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal**

#### **Artículo 4º—De la aplicación.**

La planificación en materia de desarrollo de competencias y conocimientos del personal está dirigida a atender los requerimientos de las áreas interesadas en función de lo definido en la Ley Orgánica, las Pautas y Orientaciones, el Plan Estratégico y los Planes de Acción definidos para cada Entidad del Conglomerado.

#### **Artículo 5º—De la planificación de las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal.**

Cada Entidad del Conglomerado deberá entregar a más tardar en la tercera semana de junio del año anterior a su aplicación su estimación inicial de presupuesto para las actividades de capacitación del siguiente ejercicio presupuestario, las cuales deberán responder a los temas de interés institucional y serán validadas por la Gerencia General de cada Entidad. Estas necesidades deben estar en concordancia con las disposiciones indicadas en el artículo anterior.

La Gerencia General de cada Entidad remitirá su respectiva presupuestación para la aprobación de su Junta Directiva.

La DDP o la Unidad Administrativa correspondiente que defina la Gerencia General de cada Sociedad comunicará a las áreas respectivas las actividades y presupuestos aprobados para el desarrollo de estas y elaborará el PADI al inicio de cada año, según

los montos finales aprobados en las partidas presupuestarias de actividades de capacitación. Todo ajuste al PADI será aprobado por la Gerencia General correspondiente.

La ATTBPDC, la Secretaría General de la Junta Directiva Nacional, la Auditoría Interna, la Dirección Fodemipyme, la Dirección Corporativa de Riesgo o de cualquier otra Unidad Administrativa que en el futuro dependa de la JDN, deberán presentar sus respectivas presupuestaciones directamente ante la JDN para su aprobación, para lo cual podrán contar con la asesoría de la DDP. Una vez definido su respectivo PADI en el mes de enero de cada año, cualquier ajuste en el PADI deberá ser aprobado por la JDN.

Las Auditorías Internas de las Sociedades del Conglomerado elaborarán sus respectivas presupuestaciones y deberán presentarlas a su respectiva Junta para su aprobación, para lo cual podrán contar con la asesoría de la DDP. Una vez definido su respectivo PACI en el mes de enero de cada año, cualquier ajuste en el PADI deberá ser aprobado por la respectiva Junta Directiva.

#### **Artículo 6°—Los objetivos de las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal.**

Son objetivos de las actividades de desarrollo de competencias y conocimientos del personal las siguientes:

- a. Implementar un sistema de aprendizaje y crecimiento continuo, enfocado al desarrollo de las competencias y conocimientos del personal.
- b. Facilitar la construcción de una cultura de alto rendimiento en concordancia con la Ley Orgánica, las Pautas y Orientaciones y de los objetivos planteados en el Plan Estratégico.
- c. Mantener la actualización del personal en los productos y servicios que ofrece el Conglomerado, así como en las nuevas políticas de desarrollo social, económico y ambiental mediante el diseño e implementación de programas modulares de aprendizaje y crecimiento.
- d. Promover la actualización del personal del Conglomerado en la normativa que lo regula.

#### **Artículo 7°—De la valoración de las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal no contempladas en el PADI.**

La DDP o la Unidad Administrativa correspondiente será la encargada de analizar, valorar y recomendar las acciones formativas que surjan y que inicialmente no estuvieran contempladas en el respectivo PADI, de acuerdo con los criterios establecidos en este Reglamento.

#### **Artículo 8°—De la ejecución de las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal.**

De la ejecución de las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal. Para la ejecución de las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal, las Entidades del Conglomerado contarán con los procesos de inscripción o contratación de actividades de capacitación o a través de cursos de la Universidad Corporativa.

Los procesos de inscripción a las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal, se sujetarán a lo siguiente:

- a. La solicitud de inscripción debe presentarse ante la DDP o la Unidad Administrativa correspondiente, a través del formulario (físico o electrónico) elaborado para ese fin y será firmado (en forma física o electrónica) por el superior inmediato del solicitante y el nivel de Dirección o Gerencia superior a este. En el caso de las unidades adscritas a la Gerencia General Corporativa y Subgerencias Generales en el caso del Banco o de Gerencias Generales en caso de Sociedades, serán estos niveles, respectivamente, los que autoricen la solicitud.
- b. En el caso de solicitudes de inscripción de personal de la ATTBPDC, la JDN, la Secretaría General de la JDN, la Auditoría Interna, la Dirección Corporativa de Riesgo y la Dirección Fodemipyme, las mismas deben ser autorizadas por el Superior Jerárquico encargado de dichas Áreas. Una vez aprobadas, deben enviarse a la DDP para el trámite administrativo correspondiente.
- c. En el caso de solicitudes de inscripción del Gerente General Corporativo, el Auditor General, la Jefatura de la Secretaría General de la JDN, Dirección de Fodemipyme o de cualquier otra dependencia administrativa que en el futuro dependa de la JDN y cuyo monto sea inferior a los \$10.000,00 deberá ser autorizada por el Presidente o Vicepresidente de la JDN. En caso de que la solicitud sea por un monto superior al indicado, deberá ser autorizada mediante un acuerdo de la JDN. Una vez aprobada la solicitud de las actividades de desarrollo de competencias y conocimientos del personal, debe enviarse a la DDP para el trámite administrativo correspondiente.
- d. En el caso de una sociedad corresponderá realizar el proceso de inscripción a la Unidad Administrativa correspondiente y la aprobación corresponderá al respectivo Gerente General. Para el caso de las solicitudes de inscripción de los Gerentes

- Generales y Auditores Internos cuyo monto sea inferior a los \$5.000,00 deberá ser autorizada por el Presidente o Vicepresidente de la respectiva Junta Directiva. En caso de que la solicitud sea por un monto superior al indicado, deberá ser autorizada mediante un acuerdo de las respectivas Juntas Directivas.
- e. Las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal que sean brindadas a través de procesos de contratación pública, deberán sujetarse a la normativa que corresponda en cada una de las Entidades que conforman el Conglomerado y serán promovidas por la DDP en el caso del Banco o las Unidades Administrativas correspondientes en cada Sociedad.
  - f. El monto que desembolse la respectiva Entidad por la actividad de desarrollo de competencias y de conocimientos por cada persona (sea por inscripción o por contratación pública), de acuerdo con lo establecido en la Tabla del Anexo N° 1, implicará que la persona firme una carta de compromiso y un pagaré por el tiempo de servicio postcapacitación. La DDP o la Unidad Administrativa correspondiente procederá a enviar, previo al inicio de la actividad, la respectiva documentación para que esa persona la firme, caso contrario, no se procederá con la inscripción o convocatoria de dicha persona.
  - g. Cuando la persona no cumpla con las condiciones establecidas en la carta de compromiso, el patrono quedará facultado para ejecutar la garantía rendida como resarcimiento de los daños y perjuicios causados.
  - h. En caso de que la persona dejara de laborar para la Entidad que otorga el financiamiento antes del término establecido en la carta de compromiso, deberá inmediatamente reintegrar la suma proporcional en función del plazo que resta entre la fecha en que dejó de laborar y en la que vence el compromiso, o se ejecutará la garantía rendida con los intereses que correspondan.

El costo de las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal se cargarán al presupuesto de capacitación aprobado para cada Entidad en su respectivo PADI.

### **CAPÍTULO III**

#### **Responsabilidad de las áreas involucradas en el proceso de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal**

##### **Artículo 9°—De la División de Desarrollo Profesional y Unidades Administrativas en relación con actividades de aprendizaje y crecimiento**

Corresponderá a la DDP o al superior inmediato en el caso del Banco y a las Unidades Administrativas en el caso de una Sociedad:

- a. Desarrollar procesos de DNC en el Conglomerado conforme con la Ley Orgánica, las Pautas y Orientaciones, Plan Estratégico, Planes de Acción de cada Entidad y demás disposiciones aplicables.
- b. Elaborar y someter a la aprobación del órgano competente, las políticas, reglamentos, directrices, y manuales de procedimientos relacionados con el PADI, así como velar por su cumplimiento.
- c. Elaborar el PADI de conformidad con los principios técnico-educativos y a las necesidades de cada Entidad, para someterlo a conocimiento y valoración de cada Gerencia General. Adicionalmente deberá someter cualquier cambio en el PADI ante el mismo nivel.
- d. Ejecutar y controlar el PADI de cada Entidad y brindar informes semestrales sobre la ejecución de este a la respectiva Gerencia General.
- e. Evaluar los eventos de formación que se ejecuten a fin de introducir las mejoras que se consideren necesarias con el propósito de mantener un sistema de aprendizaje y crecimiento de calidad que satisfaga los intereses del Conglomerado.
- f. Controlar la ejecución del presupuesto asignado para aprendizaje y crecimiento de cada Entidad.
- g. En el caso de los presupuestos asignados para actividades de aprendizaje y crecimiento del personal de la ATTBPDC, la JDN, la Secretaría General de la JDN, la Auditoría Interna, la Dirección Corporativa de Riesgo, la Dirección Fodemipyme o de cualquier otra dependencia Administrativa que en el futuro dependa de la JDN, serán controlados por el superior jerárquico administrativo correspondiente de dichas áreas.
- h. Aprobar o improbar las solicitudes de actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos conforme estas se encuentren alineadas a los objetivos y alcances de: a la Ley Orgánica, a las Pautas y Orientaciones, el PADI, y demás disposiciones aplicables, así como con la efectividad en el desarrollo de la actividad del Conglomerado.
- i. Elaborar y presentar a la Gerencia General correspondiente, un informe semestral sobre la gestión del PADI.
- j. Realizar cualquier otra función que le sea atinente.

##### **Artículo 10°—De las áreas usuarias del servicio de las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal.**

Son deberes y responsabilidades de las áreas usuarias de las Entidades del Conglomerado:

- a. Identificar las necesidades de las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal de su Entidad y comunicarlas a la DDP o a la Unidad Administrativa correspondiente a más tardar en la segunda semana del mes de enero de cada año o posteriormente en forma extraordinaria cuando así se requiera.
- b. Coadyuvar al logro de los objetivos de aprendizaje y crecimiento, mediante el seguimiento y evaluación del impacto de la actividad brindada al personal del área.
- c. Promover la participación del personal para que participe en el programa de instructores internos.
- d. Velar por la asistencia del personal a las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal que se programen.
- e. Cumplir con el presente reglamento, y las demás disposiciones aplicables.

#### **CAPÍTULO IV**

##### **De los niveles de aprobación en las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal**

###### **Artículo 11°—De los niveles de aprobación.**

Las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal, tanto por inscripciones como por procesos de contratación pública, serán aprobados por los siguientes niveles:

- a. El titular de la DIRCCH o el jefe de las Unidades Administrativas correspondientes o en quienes ellos deleguen aprobarán las inscripciones.
- b. Las contrataciones públicas se registrarán por el Reglamento Complementario de Contratación Administrativa del Conglomerado y demás normativa aplicable.
- c. Cuando se trate de actividades del personal indicado en el inciso h) del artículo 9 anterior las inscripciones serán aprobadas por el jerarca ahí indicado.

#### **CAPÍTULO V**

##### **Derechos y obligaciones del personal del Conglomerado**

###### **Artículo 12°— Derechos del personal.**

Son derechos del personal del Conglomerado, independientemente de su modalidad de contratación:

- a. Recibir las acciones formativas de desarrollo de competencias y de conocimientos requeridas para desempeñar eficientemente su puesto o en función de necesidades identificadas en su respectiva Entidad.
- b. Participar en las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal que se brinden en forma abierta, cumpliendo con los procesos establecidos para el trámite de inscripciones.
- c. Asistir a las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal a las cuales haya sido convocado.
- d. Asistir a las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal previa autorización de su jefatura inmediata. La invitación a las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal deberá formularse con la debida anticipación para que se tomen las provisiones necesarias durante la eventual ausencia.

###### **Artículo 13°— Obligaciones del personal.**

Son obligaciones del personal del Conglomerado:

- a. Dedicar todo su esfuerzo para el logro de los objetivos de las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos en que esté participando.
- b. Cumplir con los horarios y fechas establecidas en las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal donde fue convocado.
- c. Justificar ante la DDP o ante la Unidad Administrativa correspondiente, la ausencia en las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos donde fue convocado, previo visto bueno de la jefatura inmediata.
- d. Superar las pruebas que se realicen en las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal.
- e. En caso de que según el Anexo N° 1 de este Reglamento fuese necesario, y previo al inicio de la actividad de desarrollo de competencias y de conocimientos correspondiente, firmar la carta de compromiso y el pagaré, respecto del tiempo de servicio postcapacitación que corresponda.
- f. Cumplir con el tiempo de servicio postcapacitación, de acuerdo con lo establecido en la Tabla de Compromiso definida en el Anexo N° 1 de este Reglamento.
- g. Resarcir los costos incurridos por el Conglomerado, cuando: i) Sin justificación válida no asista al mínimo de sesiones indicadas para las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal a las que fue debidamente

- convocado; ii) no apruebe la nota mínima de la capacitación en caso de ser una actividad de naturaleza evaluativa; o iii) no cumpla con el tiempo de servicio post- capacitación, según lo establecido en la Tabla de Compromiso que consta en el Anexo N° 1 de este Reglamento. Para esto la DDP o la Unidad Administrativa correspondiente definirá el monto correspondiente a resarcir y lo comunicará a la División de Remuneración y Soporte o Unidad encargada de tramitar las planillas para que se proceda con el rebajo respectivo de su salario. Salvo que pase a laborar a otra empresa del Conglomerado, siempre y cuando sea contratado para desempeñar un puesto con funciones relacionadas a las del cargo anterior que propiciaron los beneficios de la capacitación.
- h. En el caso de actividades por inscripción sea en el país o en el extranjero, compartir las temáticas en las que participó, en los términos que señalen la DDP o la Unidad Administrativa correspondiente dichos órganos. Estas actividades de transferencia de conocimientos se pueden brindar a través de charlas, videoconferencias, cursos virtuales o cualquier otro medio que se establezca desde la DDP o Unidad Administrativa correspondiente.
  - i. Realizar la evaluación de satisfacción de la actividad de desarrollo de competencias y conocimientos en el transcurso de los siguientes cinco días hábiles, luego de finalizado el evento.

## **CAPÍTULO VI**

### **Generalidades de actividades de especialización**

#### **Artículo 14°—Necesidades de especialización.**

La DDP realizará una revisión permanente de las necesidades del Conglomerado en materia de especialización con el propósito de establecer las áreas académicas de su interés.

#### **Artículo 15°—De los convenios con organizaciones públicas y privadas, nacionales o internacionales.**

Las Entidades del Conglomerado podrán firmar convenios de cooperación interinstitucional, observando las normas de contratación pública aplicables, con centros de educación superior u organizaciones técnicas del país, así como con organismos internacionales relacionados con actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal en áreas de especialización que sean de interés del Conglomerado, con el propósito de asegurar procesos de capacitación orientados a la excelencia académica, satisfacer necesidades específicas de formación profesional así como aprovechar factores de oportunidad, viabilidad y costos.

#### **Artículo 16°—De la selección del personal que puede acceder a cursos o programas de especialización.**

El superior de la respectiva Entidad del Conglomerado puede establecer, de acuerdo con las necesidades definidas para su Entidad, la posibilidad de matricular a personal las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos de especialización, los cuales pueden llevarse a cabo tanto en Costa Rica como en el exterior.

Son requisitos para acceder a actividades de desarrollo de competencias y conocimientos de especialización los siguientes:

- a. Estar nombrado en una entidad del Conglomerado Financiero, en cualquiera de sus modalidades contractuales independientemente de su antigüedad.
- b. Que la persona realice una labor técnica o profesional en la que sea necesario un curso o programa de especialización.
- c. Que la solicitud del curso o programa de especialización sea justificada por la Jefatura de la dependencia, avalado por el nivel superior correspondiente, y aprobado por la DDP o por la Unidad Administrativa competente; aprobación que procederá si el curso o programa cumple con los cometidos del PADI en cada Entidad. El aval no será necesario cuando la Jefatura la ejerza la Presidencia del Directorio de la ATTBPCD, la Presidencia de una Junta, la Gerencia General o el Auditor de la respectiva Entidad.
- d. Que la persona esté dispuesta a firmar la carta de compromiso y el pagaré respectivo previo al inicio del curso o programa según lo establecido en el Anexo N° 1 de este Reglamento.
- e. Que la persona esté dispuesta a cumplir con lo establecido en el artículo 13 inciso h, de este Reglamento.

## **CAPÍTULO VII**

### **Actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal en el exterior**

#### **Artículo 17°. De las actividades de desarrollo de competencias y conocimientos del personal en el exterior.**

- a. Toda solicitud de participación de las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos en el exterior será aprobada por el respectivo Gerente General o Auditor, salvo en el caso de Gerentes y Subgerentes Generales, Auditores y

- Subauditor, Director del Fodemipyme y cualquier otra dependencia administrativa o persona que en el futuro dependa de una Junta que será aprobado por ésta.
- b. Para que el personal tenga derecho a participar de una actividad de desarrollo de competencias y conocimientos en el exterior deberá estar nombrado en una entidad del Conglomerado Financiero, en cualquiera de sus modalidades contractuales e independientemente de su antigüedad.
  - c. Toda aprobación requerirá un informe técnico de la DDP o la Unidad Administrativa correspondiente que considere:
    - i. El interés institucional, el contenido presupuestario, el alineamiento con el Plan Estratégico y el PADI de la respectiva Entidad.
    - ii. El compromiso de replicar el conocimiento adquirido, de elaborar y entregar el informe de lo tratado en la actividad y el valor agregado para la gestión del Conglomerado.
    - iii. El Gerente General deberá remitir cada 6 meses a la respectiva Junta, un informe de todos los viajes al exterior para capacitación aprobados, que incluya al menos: nombre del participante, dependencia a la que pertenece, cargo que ocupa, temas del curso, fecha y costo.
  - d. El personal que participe en una actividad de desarrollo de competencias y de conocimientos en el exterior deberá presentar a la DDP o la Unidad Administrativa correspondiente:
    - i. Informe escrito con una detallada exposición de lo tratado en la acción formativa a más tardar 10 días hábiles luego de su regreso adjuntando en forma digital copia de los materiales recibidos.
    - ii. Propuesta de mejora al producto, servicio o actividad, derivada del conocimiento adquirido, con valor agregado para el Conglomerado.

Estas dependencias direccionarán dicho informe a las áreas que identifiquen como interesadas, programando, la réplica de los conocimientos adquiridos.
  - e. El personal que participe de las actividades de desarrollo de competencias y conocimientos del personal en el exterior, deberá firmar, en caso de que corresponda, previo al evento los documentos indicados, en la Tabla de Compromisos establecida en el Anexo N° 1 de este Reglamento.
  - f. En caso de que el beneficiario (a) no cumpla con las condiciones establecidas en la carta de compromiso que suscriba, el respectivo patrono quedará facultado para ejecutar la garantía rendida como resarcimiento de los daños y perjuicios causados, sin menoscabo de las medidas disciplinarias correspondientes.
- En caso de que la persona dejara de laborar para la Entidad que otorga el financiamiento antes del término establecido en la carta de compromiso, se aplicará lo establecido en el Artículo 8 Inciso h) de este Reglamento.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Licencia de tiempo con goce de salario para presentación de trabajo final de graduación o pruebas de grado.**

#### **Artículo 18°.—De la licencia de tiempo con goce de salario.**

Toda Entidad podrá conceder licencia de tiempo con goce de salario para la preparación de la defensa de trabajos finales de graduación y pruebas de grado en el tanto la carrera de la que se esté graduando esté definida en el Anexo No. 2 de este Reglamento, bajo las siguientes condiciones:

- a. Que el beneficiario haya laborado al menos dos años en forma ininterrumpida para la respectiva Entidad del Conglomerado.
- b. En el caso de presentación de tesis o trabajo final de graduación, se otorgarán 5 días hábiles para optar por el grado académico de licenciatura o superior.
- c. En el caso de presentación de pruebas de grado para nivel de licenciatura o superior, se otorgarán tres días hábiles por cada prueba que deba realizar (máximo cinco pruebas).
- d. En todos los casos, el otorgamiento de licencias requerirá de la aprobación de la jefatura inmediata del solicitante y de la presentación de la solicitud ante la DDP o la Unidad Administrativa correspondiente, con ocho días hábiles de antelación al inicio del goce del beneficio.
- e. En el caso de que la persona a la que se le haya aprobado la licencia pierda alguna prueba de grado o la presentación del trabajo final de graduación, no podrá acceder nuevamente al permiso de licencia para estudios para la presentación de esa misma prueba de grado o trabajo final de graduación.

## **CAPÍTULO IX**

### **De la acreditación del personal para el desempeño de los diferentes puestos del negocio en el Conglomerado**

#### **Artículo 19°—De la acreditación del personal en puestos claves del en el Conglomerado.**

El personal que ocupa un puesto o aspire a un ascenso en un puesto en la Entidad a la que sirve deberá aprobar, el contenido del Programa de Acreditación correspondiente al puesto que ocupa o aspire.

Quien no apruebe el Programa de Acreditación con la nota mínima de 80% tendrá la posibilidad de repetir la capacitación del módulo o los módulos no aprobados, hasta un máximo de dos veces, en el plazo de un año. En caso de no aprobar en definitiva, se deberá trasladar a otro puesto y ajustar a la categoría que corresponda, previo debido proceso.

La DDP o las Unidades Administrativas respectivas definirán, de conformidad con la conveniencia institucional, las metodologías más apropiadas para dictar la capacitación y certificar el conocimiento del personal.

## **CAPÍTULO X**

### **Desarrollo de competencias y de conocimientos en el Conglomerado**

#### **Artículo 20°. De las actividades de desarrollo de competencias y conocimientos del personal.**

Las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal del Conglomerado se brindarán a través de la DDP o la Unidad Administrativa correspondiente, quien será el área encargada de organizar los contenidos temáticos de forma presencial o virtual.

La DDP o la Unidad Administrativa correspondiente procurará buscar convenios de cooperación con organizaciones educativas y técnicas a nivel nacional e internacional, de acuerdo con las disposiciones aplicables en materia de contratación administrativa.

#### **Artículo 21°—De los recursos de Ley.**

En relación con los actos dictados con fundamento en este Reglamento y demás normativa aplicable, caben los recursos de revocatoria y apelación.

## **ANEXO N° 1**

### **TABLA DE COMPROMISOS POST-APRENDIZAJE**

Para la definición del tiempo de compromiso en las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal, se consideran las siguientes variables:

#### **1. INVERSIÓN (\*)**

Se refiere al costo, expresado en dólares de los EEUU, al tipo de cambio que determine el Banco Popular, de la participación en las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal.

#### **2. TIEMPO SERVICIO POST APRENDIZAJE**

Se refiere al tiempo en meses que una persona que recibe una actividad de desarrollo de competencias y de conocimientos pagada por el Conglomerado debe permanecer posterior a finalizar la misma (este tiempo es acumulativo, es decir que cada actividad que se presenta irá acumulando a la anterior fecha establecida).

Monto en dólares (\$)

Hasta 1.000

Más de 1.000 a 2.000

Más de 2.000 a 3.000

Más de 3.000 a 4.000

Más de 4.000 a 5.000

Más de 5.000 a 6.000

Más de 6.000

Compromiso de permanencia

0 meses (no se firma carta de compromiso ni pagaré)

6 meses

12 meses

18 meses

24 meses

30 meses

36 meses

(\*) Entiéndase como participación el costo del evento sin incluir gastos de traslado, hospedaje o alimentación.

## **ANEXO N° 2**

### **CARRERAS DE INTERÉS CONGLOMERAL**

#### **CARRERAS DE LAS CIENCIAS ECONÓMICAS**

1. Administración de Negocios, o cualquiera de sus especialidades.
2. Mercadeo Social.
3. Mercadeo Digital.
4. Administración Pública, o cualquiera de sus especialidades.
5. Contaduría Pública.
6. Economía o Economía Social Solidaria.
7. Administración de Proyectos.
8. Pensiones.
9. Riesgos y Seguros.
10. Ciencias Actuariales.
11. Gestión de Portafolios.
12. Administración Bursátil o Mercados de Valores.
13. Estadística.
14. Responsabilidad Social o cualquiera de sus especialidades.

#### **CARRERAS DE INGENIERIAS Y MATEMÁTICAS**

15. Ingeniería de Sistemas o Ingeniería en Informática y Telemática.
16. Ingeniería Electrónica.
17. Ingeniería Industrial.
18. Gestión Ambiental.
19. Matemática.

#### **CARRERAS DE LAS CIENCIAS SOCIALES**

20. Derecho.
21. Psicología.
22. Trabajo Social.

**2.- Instruir a la Secretaría General para que coordine la publicación del *Reglamento para el Desarrollo del Conocimiento y de las Competencias del Personal del Conglomerado Financiero Banco Popular*.**

**Lo anterior de conformidad con lo establecido en los artículos 24, inciso b), y artículo 25, ambos de la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal". (117)**

**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, y secretaria general.**

Al ser las **siete horas con veintisiete minutos**, se retira la directora corporativa de Capital Humano Sra. Silvia Goyez Rojas; e inician su participación virtual el Jefe de la División de Gestión del Portafolio Sr. William Céspedes Rojas y el Director de Soporte al Negocio Sr. Miguel Mora González.

#### **ARTÍCULO 5**

**8.4.1.-** La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, solicita la aprobación para exonerar transitoriamente la aplicación del párrafo de la tabla 4.2 del *Reglamento General de Crédito* mientras se tramita su actualización integral. (Ref.: oficio GGC-104-2026)

**El jefe de la División de Gestión del Portafolio Sr. Céspedes Rojas** explica que como antecedentes a la propuesta, el Banco realizó un cambio en su modelo de gestión comercial y efectuó una segregación de funciones en la parte de ventas respecto con la parte de soporte, así como en gestión de riesgos y controles.

En este caso, bajo ese enfoque o nuevo modelo la gestión de análisis y formalización de los créditos del Banco se centralizó, sin embargo, esto no se llevó en conjunto con los ajustes a las normas del Reglamento General de Crédito, donde los niveles resolutivos que aprueban cada uno de los créditos se conforman por los niveles resolutivos, que son individuales o bipersonales, integrados por funcionarios de oficinas comerciales.

Esta situación ha conllevado a que cuando se realice el proceso de análisis y aprobación, los analistas actualmente ya no pertenecen a las oficinas comerciales, por lo que se evidenció una limitación porque en la tabla de esos niveles resolutivos se señala que las comisiones estarán conformadas por funcionarios de la respectiva oficina.

Al respecto, se realizó la consulta a la Dirección Jurídica Corporativa sobre si era posible interpretar que, actualmente, el nuevo jefe no es el gerente de la oficina, sino el jefe de la División de Soporte de Crédito.

Por tanto, considera que no habría limitación, por lo que por el cambio de modelo de gestión comercial no sería necesario aplicar lo señalado porque ya no es parte del contexto. Sin embargo, se indicó que vía interpretación no era posible hacer esto, sino que sería atribución de Junta Directiva el interpretar que el nuevo jefe está totalmente facultado, por lo que en este caso cuando se habla de oficina no se debe interpretar que es la oficina comercial, sino que es la División de Soporte de Crédito y el jefe sería el de la División.

Ahora bien, si no fuera posible dicha interpretación, recomienda que se autorice a la Administración la no aplicación del párrafo porque limita la gestión de la aprobación de créditos.

Así, a partir de lo expuesto se le solicita a la Junta Directiva que se autorice a la Administración la exoneración de la aplicación del párrafo citado; otra opción sería que se interprete que cuando la norma hace referencia a oficina, se puede afirmar que no solo se limita a oficinas comerciales, ya que los analistas de crédito actualmente pertenecen a la División de Soporte de Crédito, por lo que se puede interpretar que la oficina sería esa División.

Finaliza su presentación y queda atento a consultas.

**El presidente Sr. Sánchez Sibaja** desea plantear algunas preguntas que le parece que ayudan a ilustrar. Primero, desea saber si la Junta Directiva Nacional cuenta con competencia formal para otorgar una excepción temporal sin reformar integralmente la norma, o si ello podría interpretarse como una modificación tácita del reglamento.

Segundo, requiere conocer si existe algún riesgo de que los clientes puedan cuestionar decisiones de crédito por falta de cumplimiento estricto del reglamento vigente alegando ellos alguna nulidad relativa o absoluta del acto administrativo. Tercero, solicita explicar si la Dirección Jurídica Corporativa valoró si la exoneración temporal podría generar un precedente que permita revitalizar otros requisitos reglamentarios en el futuro. Cuarto, solicita indicar qué criterios legales respaldan que la Junta Directiva pueda otorgar una excepción sin reformar previamente el cumplimiento normativo considerando la integridad jurídica del Reglamento General de Crédito.

Por último, desea saber si se evaluaron otras alternativas distintas a la exoneración como, por ejemplo, la inclusión de un transitorio dentro del reglamento o una reforma parcial inmediata, es decir, que puedan ser opciones y no solo la del transitorio.

**El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano** advierte que su consulta es sobre la formalidad, pues desea saber si es indiferente cualquiera de las dos opciones técnicamente, entre la exclusión de la aplicación del párrafo o la interpretación de lo que dice el párrafo, pues cuando se indica "oficinas comerciales" se entiende las nuevas jefaturas que hay ahora. Esto, porque, si es la primera opción, él sugeriría definir un plazo y no que quede la exoneración tácita sin un plazo para la revisión del reglamento, que es lo que se está diciendo.

**El auditor interno Sr. Flores Oviedo** desea compartir una observación que se hizo a partir de eso, por cuanto esta propuesta tiene una situación particular y es que, bajo el nuevo modelo de gestión comercial, esta condición iría en contra, más bien, de la eficiencia de ese proceso, pero le interesaría saber si se ha considerado que, al establecer que es una exoneración transitoria, se haya visualizado que se cuenta con un plazo definido, aunque sabe que está sujeto a los ajustes del reglamento de crédito, no obstante, le parece importante, bajo el nuevo modelo, que se defina un plazo a efectos de esta exoneración.

**El jefe de la División de Gestión del Portafolio Sr. Cespedes Rojas** señala que en este momento ya está avanzado un proceso de revisión del Reglamento General de Crédito, es decir, se cuenta con una versión revisada con la Dirección Jurídica Corporativa, para elevarlo al proceso normal de la Comisión Técnica de Asuntos Jurídicos y posteriormente a esta Junta Directiva, para su aprobación, donde se incluye este tema ya formalmente.

Afirma que ese proceso ya está muy adelantado y, por eso, se quería dar este otro paso para no seguir haciendo el camino más largo, porque hoy, quien aprueba el crédito en los niveles unipersonales es el analista y este no está en una oficina comercial, sino que pertenece a Soporte de Crédito.

Entonces, hoy, para cumplir con el reglamento, el analista tiene que verlo y tiene que mandárselo a alguien de una oficina comercial, quien no fue la persona que lo analizó, para que lo apruebe, lo cual tampoco está bien desde un punto de vista de control interno, porque quien lo analizó fue otra persona y por esta problemática que hay para cumplir con la norma.

En cuanto a la pregunta planteada por el director Sr. Navarro Ceciliano, cree que lo más sencillo sería que, si la Junta Directiva interpreta que, cuando se indica "oficina" no está limitado a las oficinas comerciales, sino que se puede interpretar que también abarca el soporte, entonces, no habría ningún conflicto: no se tendría que dispensar la aplicación de ese párrafo, aunque él no es abogado, pero el secretario general Sr. León Blanco podría ampliar al respecto.

Lo anterior, pues, dado que la Junta Directiva es emisora de la norma y como tal está en su facultad o en su derecho de poder interpretar la norma que emitió y, en este caso, si en el reglamento no hay ninguna definición de "oficina", es decir, en ningún apartado del reglamento dice "oficina equivale a una oficina comercial o un centro de negocios adscrito a una determinada banca", sin embargo, dentro del contexto en la tabla habla se indica que es aplicable a las direcciones comerciales.

Entonces, dentro del contexto, se podría entender que las oficinas corresponden a las que están adscritas a las direcciones comerciales; sin embargo, si se pudiera interpretar de esa forma, sería la más sencilla, lo único es que la Dirección Jurídica Corporativa señaló que no podían interpretar, en tanto que no son emisores de la norma, que eso fue lo que se quiso decir en la norma que aprobó la Junta Directiva.

Con respecto a los otros aspectos señalados por el presidente Sr. Sánchez Sibaja, responde que la Dirección Jurídica no entró a revisar en detalle esos aspectos, sino que solo expuso la conclusión que se mencionó en la presentación en el sentido de que no podía, vía interpretación, determinar eso, ni tampoco hacer la exoneración, por lo que, según él entiende, como emisora de la norma, la Junta Directiva podría exonerar temporalmente, pero tal vez la forma más sencilla, sin generar un conflicto entre las normas, sería solamente interpretar el concepto de oficina dentro del párrafo que solo ahí se señala.

**El presidente Sr. Sánchez Sibaja** solicita que explique a qué se refiere con interpretar la norma.

**El jefe de la División de Gestión del Portafolio Sr. Cespedes Rojas** lee lo indicado textualmente: "las comisiones estarán conformados únicamente por funcionarios de la respectiva oficina" y la idea es determinar cómo interpretar qué alcance tiene el término "oficina" ahí, porque en el reglamento no hay una definición de "oficina", entonces, se ha interpretado que "oficina" corresponde a una oficina comercial llámese un BPTotal o una agencia, que es donde normalmente se han estado aprobando los créditos, pero, bajo el nuevo modelo de gestión comercial, los analistas no pertenecen a la oficina comercial, sino que pertenecen a otra oficina que es de soporte, que es la División de Soporte de Crédito.

Entonces, si se pudiera interpretar que el término "oficina" puede tener un alcance más allá de "oficina comercial", o sea, a la oficina de soporte, entonces, en este caso, se podría no hacerlo vía excepción, sino vía interpretación.

**La directora Sra. González Mora** manifiesta que cuando leyó ayer la presentación le quedó una duda, pero ahora el jefe de la División de Gestión del Portafolio Sr. Cespedes Rojas se la confirma y es que el analista está evaluando la factibilidad económica del deudor, está evaluando la capacidad de pago y las fuentes de repago que tiene el Banco y a la vez aprueba los créditos.

Sostiene que esto "le para el pelo", porque la función de análisis de crédito debe ser absolutamente independiente de la autorización de créditos, o sea, con solo que lo está diciendo, cree que ya todos tienen claro por qué, es decir, no hay aquí un asidero de control interno que permita que eso se dé y llama muchísimo su atención, de hecho, ayer creyó que había sido un error suyo de lectura, pero, en su caso, si eso quedara así, no podría estar de acuerdo con esta reglamentación en tanto que se pierde absolutamente la independencia del analista y debe estar absolutamente separada.

Expresa esto, porque tuvo a cargo 15 años esta sección en un banco privado y esto contradice o contraviene todos los controles internos en el área específica.

**La directora Sra. González Cordero** expresa que le preocupa la forma en la que está propuesta esa última diapositiva y va en línea con lo que está diciendo la directora Sra. González Mora, porque si se excepciona la aplicación de la regla que trae a motivo y trae a colación este tema del Reglamento General de Crédito, para poder pagar comisiones y dice "las comisiones estarán conformadas únicamente por funcionarios de la respectiva oficina, en caso de no ser posible, el superior jerárquico respectivo nombrará al sustituto" y ella se pregunta cuál sustituto va a recibir esa comisión, pues no se está especificando y perfectamente puede ser el analista.

Entonces, la preocupación de la directora Sra. González Mora es que no solamente el analista recibe, analiza y aprueba, sino que también podría eventualmente recibir comisión, entonces, esto no lo cierra, sino que lo deja abierto, por tanto, le preocupa esa excepción en la forma en la que está propuesta.

**La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega** manifiesta que el tema en discusión presenta un problema de fondo relacionado con la interpretación de conceptos. Señala que existe una dificultad estructural en el banco derivada de la aplicación del reglamento vigente, el cual establece que los créditos deben ser aprobados en la oficina. Explica que, actualmente, la oficina cuenta con dos componentes: uno de carácter comercial, encargado de la gestión comercial, y otro conformado por analistas. Indica que, si bien estas personas se encuentran

físicamente en la oficina, su jefatura ya no corresponde al gerente de la oficina, lo que ha generado una interpretación según la cual dichas aprobaciones no pueden realizarse en ese nivel.

Expone que esta situación ha provocado demoras en perjuicio del cliente, dado que se genera incertidumbre sobre quién tiene la competencia para aprobar los créditos. Señala que se trata de una interpretación jurídica del reglamento y no de una decisión operativa. Indica que, al consultar al área jurídica, se ha señalado que el tema no debe elevarse a la Junta Directiva Nacional para interpretar qué se entiende por “oficina”, sino que requiere una definición más clara.

Por lo anterior, propone retirar el tema del orden del día y presentarlo nuevamente acompañado de un criterio formal del área legal, que explique de manera clara la interpretación y permita una adecuada toma de decisiones. Por tanto, solicita la valoración del órgano director sobre dicha propuesta.

**El presidente Sr. Sánchez Sibaja** manifiesta que no estaría en disposición de votar el tema tal como se encuentra planteado. Señala que ninguna norma, independientemente de su jerarquía —constitucional, legal, reglamentaria o administrativa—, debe ser ambigua ni quedar sujeta a interpretaciones confusas. Apunta que las normas deben redactarse de la manera más clara y literal posible, especialmente en el caso de los reglamentos, los cuales deben prever con precisión las situaciones que regulan.

Explica que, si bien en algunos sistemas jurídicos la costumbre puede adquirir fuerza normativa, ese no es el caso del ordenamiento aplicable, por lo que resulta indispensable una redacción precisa. Coincide, por tanto, en la conveniencia de retirar el tema para un análisis más profundo y solicita a la Administración que realice las consultas necesarias a fin de presentar una redacción clara, específica y no sujeta a interpretaciones. Añade que el reglamento debe prever todo ese tipo de situaciones, pero si en la práctica se ha identificado lo que sucede, con más razón se debe contar con el criterio técnico correspondiente.

**La directora Sra. González Mora** señala que desea adicionar un aspecto relevante al análisis, relacionado con el control interno y el eventual choque de roles. Indica que este tema ya ha sido mencionado desde distintos enfoques y advierte que, de estar ocurriendo situaciones similares en otras áreas de crédito, deben corregirse de inmediato. Manifiesta que se podría estar ante un conflicto de interés grave, con potenciales riesgos incluso de carácter delictivo, por lo que solicita que este aspecto sea incluido expresamente dentro del análisis que se presente en una futura oportunidad.

**El presidente Sr. Sánchez Sibaja** agradece la intervención y declara retirado el tema del orden del día, indicando que será conversado posteriormente con la Administración para ser elevado nuevamente a la Junta Directiva Nacional una vez que cuente con una redacción adecuada y el análisis correspondiente. Seguidamente, dispone continuar con el siguiente punto de la agenda.

**La directora Sra. González Cordero** indica que corresponde someter a votación el retiro del punto.

**El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano** plantea una moción de orden para retirar el punto identificado como 8.4.1 del orden del día.

Todos manifiestan su conformidad con la propuesta y le dan firmeza.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad:

**“Retirar el siguiente punto de la agenda de la sesión 6282:**

**8.4.1.-** La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, solicita la aprobación para exonerar transitoriamente la aplicación del párrafo de la tabla 4.2 del *Reglamento General de Crédito* mientras se tramita su actualización integral. (Ref.: oficio GGC-104-2026)”. (118)

**ACUERDO FIRME.**

**Comuníquese a la Secretaría General.**

Al ser las **siete horas con cuarenta y tres minutos**, finaliza la participación del director de Soporte al Negocio Sr. Miguel Mora González y del jefe de la División de Gestión del Portafolio Sr. William Céspedes Rojas.

**ARTÍCULO 6**

*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 de **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 7

8.7.1.- El Sr. Róger Porras Rojas, gerente general de Popular Pensiones, remite el informe de gestión de Popular Pensiones, correspondiente al cuarto trimestre del 2025. (Ref.: oficio PEN-0093-2026)

**El gerente general de Popular Pensiones Sr. Porras Rojas** indica que se concretará en un par de temas importantes que son los más relevantes por abordar, pues considera que este fue un año positivo para Popular Pensiones.

Dentro de los aspectos relevantes cita el mercado internacional, los proyectos de ley, el proveedor de precios, las reformas legales y los Fondos Generacionales.

Refiere que el comportamiento positivo que tienen en las utilidades y en los fondos de pensiones tiene que ver principalmente con los mercados internacionales, al final de cuentas tuvieron un importante crecimiento al alza.

Menciona que todas las líneas que se ven en la presentación corresponden al *benchmark* de la Operadora y es donde están invertidos. Después de abril, que fue el *Liberation Day*, cuando Donald Trump anunció los aranceles y los mercados tuvieron una caída significativa, en adelante, los mercados comenzaron a repuntar de manera significativa.

Fue una situación preocupante, donde creyeron que "el mundo se iba a acabar" porque tenían mucha incertidumbre, pero después estuvo el comportamiento positivo que resultó en un buen resultado de los fondos.

Aquí lo importante de señalar es que necesariamente las decisiones no se toman aquí. Si se tiene una estrategia de inversiones consolidada, adecuada y de largo plazo, pueden soportar estas caídas y tener las retribuciones de este crecimiento.

La Sra. Palomo Leitón le ha preguntado por un tema importante sobre el indicador VIX y comportamiento del Standard and Poor's que ha ido creciendo. Este indicador VIX es conocido como "el indicador del miedo", pues lo que hace es medir la volatilidad de los mercados internacionales.

En ese sentido, observa que en abril ese indicador se dispara por encima del 50, se dispara muchísimo en otros temas. Trae esto a colación porque esto es lo que explica por qué están desalineados en el *tracking error* que verán más adelante.

Afirma que el *tracking error* se tiene que ajustar en abril de este año porque este indicador recoge un año de observaciones, entonces, recoge el pico de volatilidad de abril y al recogerlo en los promedios, el *tracking error* se desvía. Cuando se estabiliza el indicador, esto desaparece, es un tema totalmente aritmético.

Resalta la importancia de los mercados internacionales en los fondos mutuos, del rendimiento acumulado por clase de activo durante el 2025 el 23.65% lo generó renta variable en fondos mutuos y los ETF un 20%.

Lo que quiere decir con esto es que si no tuvieran esa participación en mercados internacionales, tendrían otras rentabilidades, que no son malas, pero que son extraordinarias afuera. Este es un aspecto importante y que debe estar claro, porque al final de cuentas esto se traduce en el beneficio para los afiliados.

Sabe que la mayoría conoce el tema legislativo, ha habido dos proyectos de ley que fueron convocados el año pasado por el Ejecutivo. Estuvieron trabajando en esos proyectos de ley para que no se dictaminaran; hubo propuestas de vía rápida que se desestimaron este año.

Comenta que la estrategia era poder llegar a las elecciones sin que los proyectos se discutieran, después de las elecciones, hay otra estrategia que resistir hasta a mayo. Se logró la primera parte de la estrategia, ahora en la Asamblea Legislativa, que ya está en manos de los diputados, tiene una serie de mesas de trabajo, donde la Operadora está incorporada, para discutir estos proyectos de ley.

Espera que esas mesas de trabajo se prolonguen lo suficiente —esto lo dice con toda la transparencia del caso— para que no sea en esta legislatura que se tome una decisión con respecto al ROPC. Esto no se puede garantizar, pues evidentemente hay un riesgo asociado a que se tomen decisiones por parte de los diputados en el tiempo que les queda.

Ha trabajado en conjunto con el Sr. Navarro Ceciliano, que conoce el tema y que ha estado totalmente involucrado con la Operadora en este contexto en que el ROPC está en una palestra de discusión nacional. En concreto, en este momento están con las mesas de trabajo y esperan continuar con esto.

Refiere que, si bien esto se dice rápido, hay toda una estrategia definida para esto que tiene que ver con el trabajo con los diferentes medios, con la propuesta de Supén, con campañas de impacto en redes sociales, con redes de defensa del ROPC, con referentes técnicos institucionales, referentes técnicos no institucionales, concientización de los medios tradicionales y dar a conocer elementos técnicos.

Otra de las acciones que han llevado a cabo, y que cree que el Banco también ha realizado, es identificar los primeros lugares a diputados y diputadas por partidos provinciales. Es fundamental tener este trabajo de identificación de los nuevos este diputados para comenzar a conversar sobre los temas que de interés de la institución.

Agrega que otro tema que ya conocen es la salida del proveedor de precios, esto impacta tanto al Banco como a la Operadora. Han hecho los trabajos correspondientes junto con el Sr. Mora Mora que ha estado muy involucrado en esto. Ahí el principal problema que tienen es que, aunque se inscriba otro proveedor de precios, ya los tiempos quedan muy ajustados para hacer un concurso, entonces le parece muy sabia la decisión que desde la Gerencia, la Subgerencia y la Dirección Financiera se tomó para trabajar la cesión de contrato.

Están a la espera de que el Conassif apruebe un diferimiento del impacto, pero si esto no pasa, el impacto se materializará tanto en el Banco como en la Operadora y tendrán que gestionarlo. Le expresó al Sr. Monge Mata que le dolió un poco porque la Operadora lideró este proceso y pareciera ser que sí se va a aceptar la inscripción de otro proveedor —aunque no lo tiene seguro— y no así el diferimiento. Entonces lideraron el tema y ayudaron a otros, pero si uno se aprueba, recibirán el golpe.

Menciona que esta es una reforma fundamental y quería dejarla establecida, ya que es de suma importancia debido a que, en el 2022, cuando los mercados financieros se cayeron, hubo una queja significativa en torno al impacto que esto tenía sobre las pensiones.

Esta reforma viene a resolver realmente el problema de volatilidad de las pensiones. Esto es lo que resuelve el problema de volatilidad de las pensiones y no los Fondos Generacionales, es importante que esto quede bien claro, porque ajusta una renta de salida que se alinea con la inflación y no con los parámetros de rentabilidad o mecanismos de mercado que existe.

Ya fue consultado, todavía no está aprobado por la Supén, sin embargo, esperan que salga pronto y, ante eventuales volatilidades, los pensionados se podrían proteger por esto. Reitera que esto es lo que resuelve el problema de las volatilidades.

Indica que los Fondos Generacionales se prorrogaron para entrar en vigor el 1° de enero del 2029, esa fue la comunicación que se hizo de parte del Conassif. No obstante, la Operadora ya tiene una propuesta, eventualmente la tendrían que ver con la Junta Directiva.

La propuesta es propia y va en el sentido de lo que les sirve para los Fondos Generacionales más asociados a tener un fondo de acumulación y un fondo de desacumulación, pero en su momento lo verán. Por ahora están en la parte de estudios que tiene el Conassif.

En otro orden de ideas, respecto al cumplimiento de objetivos y estrategias, cumplieron con el CMI, tienen un 99.73% porque les faltó un poco para cumplir la meta de contratos voluntarios. Recuerda que hubo un cambio en los contratos voluntarios donde ya no se le podía vender a pensionados contratos voluntarios. Hicieron el cambio en la Junta Directiva y lo aprobaron, pero aun así quedaron un poco debajo de la meta, digamos.

Sobre las utilidades, siempre da el dato bruto porque es el que generan y corresponde a ₡11.523.000.000 de utilidades brutas, es un mucho dinero, pero después vienen las vienen los impuestos, las contribuciones especiales y además se reparte la mitad de estos recursos hacia los afiliados, entonces quedan ₡3774.000.000.

De todas maneras, considera que si se tuviera que medir por indicadores de rentabilidad de cara al accionista, esta es una empresa extraordinariamente exitosa y el año que pasó les fue muy bien, este año que viene es otra historia.

Hace notar que la gerente general corporativa siempre es muy exigente en cuanto a los indicadores de eficiencia operativa y lo agradece; tuvieron un indicador de eficiencia operativa menor al del 2024, superaron la meta. Señala que el nivel de exigencia en ese indicador se debe a que implica contención de gasto. Por su parte, el ROE fue de un 22.27%, muy alto.

Afirma que todos los indicadores que piden a nivel corporativo también son cumplidos en un 100%.

Expresa que hay un cuadro que le gusta mostrar, se trata del cuadro que refleja la rentabilidad comparada con la industria, describe que la línea naranja es Popular Pensiones, una barra que está en primer lugar en el ROPC, la nominal anual y los voluntarios. Es decir, no solamente tuvieron una rentabilidad alta, sino que tuvieron una rentabilidad incluso más exitosa que la del mercado. Esto es importante porque la gestión tiene que compararse con el mercado.

Manifiesta que están en segundo lugar en voluntarios B y en voluntarios A, esto es adrede, en el sentido de que el BN tiene una estrategia muy agresiva de colocación de mercados internacionales de estos fondos, una estrategia que no comparten en Popular Pensiones porque son fondos de corto plazo, tienen duraciones menores a tres y las volatilidades en esto golpean mucho los fondos.

Relata que a BN le pasó en el 2022 y hubo muchas salidas de gente que se pasó a Popular Pensiones. Esto es adrede, sin embargo, están en segundo lugar en tres fondos. También Popular Pensiones es líder de industria a nivel anual, quinquenal y a 10 años. A nivel histórico todavía les falta, porque tendrían que pasar unos tres o cuatro años más para que la estrategia se consolide y poder superar el mercado. Pero eso es parte de la dinámica.

Señala que la participación de mercado fue de 39.63%, el saldo que administra Popular Pensiones de todos los fondos es de ₡6.3 billones, eso implica el 39.63% del mercado. Son más del doble del segundo lugar.

**El presidente Sr. Sánchez Sibaja** solicita que reitere el dato de cuánto representa Popular Pensiones en el mercado.

**El gerente general de Popular Pensiones Sr. Porras Rojas** señala que representa el 39.63% del total del mercado con ₡6.3 billones. En el caso del ROPC, tienen el 42%.

No obstante, su interés es hacer notar que esto representa mucho dinero, además, en relación con diciembre, crecieron un 0.67%, esto representa ₡892.000.000.000, que a su vez, significa casi un 1% del PIB, solo en crecimiento.

Dicho esto, resalta que colocar ese dinero es un desafío importante. Hace énfasis en esto porque, al revisar los datos en diciembre, concluyó que hay una responsabilidad muy grande de por medio.

El BAC San José lo ha hecho muy bien con un 0.72% con un crecimiento de 414.000.000.000, que para ellos es un saldo importante. BN lo hizo bien, mientras que todos los demás cayeron. Es decir, el incremento en participación de mercado lo captura Popular Pensiones en su mayoría.

Comparte un dato en torno a la libre transferencia, donde terminaron positivos en ₡40.000.000.000. En este sentido, destaca el impacto de la institución en el mercado costarricense, pues Popular Pensiones movió en el mercado costarricense durante el 2025 ₡473.000.000.000, ese es el 0.97% del PIB.

No solamente hay un impacto en términos de rendimiento, sino también en términos de movimiento. Lo que destaca aquí es el movimiento, esto, desde su punto de vista, no debería existir en una economía porque es demasiado caro en estructura de gasto para una suma de casi 0%.

Refiere que también cumplen con los objetivos de educación financiera, carbono neutralidad, programa de gestión ambiental, Bandera Azul Ecológica y responsabilidad social. En la próxima presentación trimestral le dará más énfasis a este tema porque es muy importante.

Popular Pensiones es uno de los únicos que trabaja muy fuertemente en educación financiera. En el programa Bandera Azul Ecológica tienen seis banderas blancas, una estrella plateada y una verde, es decir, los colaboradores ya están certificados en sus casas en Bandera Azul. Es necesario tener las campañas masivas, son bonitas.

Otro tema importante es que comenzaron con un podcast que alcanzó los 5.000.000 de personas, ha sido exitoso, los artistas que han salido no son los más "bonitos", pero sí han sido exitosos; la gente sí está interesada en estos temas y les ha ido bien.

Para cerrar, señala que cumplieron con todos los límites; la desviación que ven reflejada se debe a que al cierre del año tenían vencimientos que por las fechas de cierre no pudieron colocar, en enero y febrero no se observa.

Retoma el gráfico del VIX que compartió antes para el *tracking error*, en abril se dio la desviación, esta se corre durante todo el año porque recoge esas desviaciones en el cálculo. Recuerda que el *tracking error* es la desviación del *benchmark* en relación con el portafolio y tienen unos márgenes de apetito. Eso es lo que mide dicho indicador.

Esperan que para abril este tema quede cerrado. Ya se discutió en la Junta Directiva un ajuste que tiene que ver con el apetito este del *tracking error*, no por esta razón, sino por un ajuste estructural que se dio.

Así mismo, afirma que cumplen con todos los indicadores de riesgo operativo y TI, esto se ve más en detalle en el Comité de Tecnología de Información, en función del cumplimiento del CONASSIF 5-24, donde se le da un seguimiento muy oportuno al tema.

Se cumple con el cronograma de trabajo, le dan seguimiento a las recomendaciones activas del ente supervisor y de las auditorías externas. Y están trabajando fuertemente en el tema de procesos, pues la idea es ir hacia una gestión de procesos, ya el mapa fue aprobado; esta es una base necesaria para impulsar el proceso de automatización de la Operadora y tener los flujos más controlados y de manera eficiente.

Finaliza y queda atento a consultas o comentarios.

**El presidente Sr. Sánchez Sibaja** manifiesta que este tema no es solo nacional y desata pasiones en esta Junta Directiva. Dicho esto, consulta cómo se articula la estrategia entre Popular Pensiones y el Conglomerado Financiero para la atención integral de los clientes y aumentar la participación del mercado, tanto en fondos obligatorios como voluntarios.

Además, quiere saber de qué manera están utilizando las cuentas del Banco, oficinas, BP Totales, canales digitales, fuerza comercial, etcétera, para potenciar la colocación de productos de pensiones y cómo se mide esa contribución.

Recuerda muy bien cuando el Sr. Porras Rojas le hablaba sobre la ambivalencia del mercado en cierto porcentaje que es más volátil; se pregunta cómo usar esos instrumentos para retener más clientes o para quitarle clientes a la competencia.

Asimismo, pregunta si existen acuerdos formales de servicios con las distintas sociedades del Conglomerado para fomentar la integración corporativa y generar economías de escala entre las subsidiarias.

Por otra parte, consulta qué nivel de participación ha tenido el Banco como casa matriz de los logros mencionados en la aprobación e implementación de procesos, es decir, la creación de la pirámide de conglomeral y el fortalecimiento del sistema de control interno a la luz del Acuerdo CONASSIF 5-24.

**La directora Sra. González Mora** agradece al Sr. Porras Rojas por la presentación, definitivamente, estos resultados los desea cualquiera en el mercado.

A continuación, expone que tiene dos preguntas en relación con los hechos relevantes que se mencionaban en la presentación. En torno al proyecto alternativo que menciona los fondos generacionales, quisiera conocer si en esa propuesta han sido partícipes otros de esos actores "tan lindos" que mencionaba la presentación.

Quiere saber quiénes han sido partícipes de esa alternativa porque recuerda que en el momento en que eso fue circulado por la Superintendencia se habló y se cuestionó ese proyecto, sin embargo, también plantearon que si lo iban a cuestionar se debía presentar una alternativa, si este no sirve, otro tiene que servir. Esa le parece una buena solución ante las debilidades que se identificaron hacia los futuros jubilados.

Por otra parte, el segundo tema es en relación con el tope que tienen para invertir en el mercado internacional, con esos crecimientos que menciona el Sr. Porras Rojas, imagina que pronto tendrán una emergencia por no tener posibilidades de inversión de los recursos. Entonces, quisiera saber qué se ha conversado y qué se planea hacer, porque definitivamente la Operadora que va a llegar primero ese límite es la del Banco Popular.

Estima que estos dos temas son de muchísima importancia y hay que levantar la bandera por parte de este Conglomerado al tener la Operadora más importante y dicho sea de paso, sistémica.

**El director Sr. Espinoza Guido** agradece al Sr. Porras Rojas por la presentación, considera que realmente son números impresionantes y es un orgullo para el Conglomerado tener la Operadora líder del mercado en muchos aspectos, la que marca la pauta, sin dudas, eso requiere una enorme atención también de parte de esta Junta Directiva, desde su perspectiva de Junta de Accionistas.

Señala que por eso es que no le extraña la cantidad de preguntas que le están haciendo al Sr. Róger Porras Rojas, porque él sabe que los directores tienen esa cuestión muy clara.

Por otra parte, le gustaría que se refiriera al tope del 50% de las inversiones o de la posibilidad normativa para hacer inversiones en el extranjero y cómo visualiza Popular Pensiones desde el punto de vista de oportunidad de mercado y de eventual transformación del portafolio ante un alcance de grado de inversión del país, de acuerdo con las últimas noticias de especialistas o expertos en materia de inversiones globales. Reitera que le gustaría saber cómo está ese tope del 50% y cómo se vislumbra ese alcance de grado de inversión de la inversión del país en el concierto internacional.

Ahora bien, le pareció ver en el detalle de los indicadores, Roger, en la fórmula de la eficiencia operativa que en el denominador estaba la utilidad operativa bruta proyectada. Le gustaría que se aclarara por qué proyectada, ya que ese indicador normalmente es el gasto real y tiene que ser contra la utilidad real, no la proyectada.

Además, no vio en la presentación el análisis del perfil de riesgos, por lo que sugiere que se incluye porque es totalmente importante, ya que si se están viendo rentabilidades también sería bueno ver el perfil de riesgo de la Operadora. Asimismo, pregunta cómo se está preparando Popular Pensiones para la devolución del quinquenio en todos los casos en los que aplica, de cuánto más o menos se está hablando, eso sí, proyectado, y cómo se prepara operativamente la Operadora, bajo qué canales se está haciendo.

Dice que él pudo confirmarlo de manera este personal, pero le gustaría que se comente a nivel de la entidad.

**La directora Sra. Solano Brenes** comenta que es excelente presentación como siempre y definitivamente está muy orgullosa de los resultados. Ahora bien, sobre el retiro del ROP, políticamente hay una parte importante en la que se coincide del retiro parcial, pues hay varios proyectos, pero independientemente de cuál vaya a ser la decisión, pregunta si se han considerado alguna innovación o productos adicionales a ofrecer en caso de que se apruebe una salida parcial o total del ROP, qué innovación se piensa para el 2026 sobre todo incentivando el ahorro en el país y la fortaleza que deben de tener las pensiones complementarias a futuro.

Además, coincide en que el costo de la libre transferencia es alto y ha sido muy alto. Entonces, bajo este concepto que se ha visto desde siempre, porque aquí hay grandes ganadores y los únicos que están ganando son los colocadores, qué estrategia hay al respecto a nivel del Conassif, porque ha sido un tema del que se les ha hablado mucho, o hay alguna perspectiva de cambio para este 2026 en cuanto a la libre transferencia.

**La directora Sra. Palomo Leitón** se une a la felicitación por los muy buenos resultados. Afirma que aún está pensando en el “día de la liberación”, sobre el cual antes se había confundido porque pensó que fue en octubre de 2025, pero más bien en ese mes ocurrió el cierre del gobierno en los Estados Unidos por el presupuesto y eso movió los mercados, y siempre coincide cuando le corresponde al Congreso aprobar el plan de gastos del año siguiente.

En consecuencia, piensa que el “día de la liberación” no es necesariamente solo en abril, sino que ha pasado en dos ocasiones en abril, pero no tiene un mes fijo. Mientras tanto, el tema del cierre del Gobierno por cuestiones presupuestarias puede ser que sí coincida debido a que el fin del año fiscal es el 30 de setiembre, y el 1 de octubre empieza la negociación.

Consulta si esos elementos que afectan los mercados, para efectos del *tracking error* y el ajuste de la declaratoria de apetito de riesgo que plantearon para 2026 están considerados dentro de esa tendencia que pudieron haber proyectado para 2026 y años subsecuentes, es decir, cómo considera el gestor de portafolios de la Operadora esos dos eventos importantes.

**La directora Sra. González Cordero** extiende una felicitación y agradece al Sr. Porras Rojas que incluyese una diapositiva sobre los saldos individuales de la libre transferencia, en tanto pueden identificar quién está teniendo una mejor estrategia para el “robo” de producto. Le parece excelente porque entonces ya saben que son Jupema y BAC Pensiones.

Recalca asimismo el aumento en la eficiencia operativa, a pesar de que ha tenido un crecimiento en recurso humano, algo que analizan en el Comité Corporativo de Auditoría. No obstante, ahora les falta conocer la eficiencia por operador de las personas contratadas, pues resulta muy importante.

Con respecto a las propuestas de ley, comprende que en Popular Pensiones se han debido convertir en expertos en análisis de proyectos de la Asamblea Legislativa, e imagina que contrataron asesores o ya los tenían.

Ante eso, pregunta cómo podrían pasar de una estrategia reactiva ante la cantidad de expedientes que pululan en el Congreso para el ROPC, a tener una dinámica propositiva y generar desde la Operadora de Pensiones proyectos de ley que les permitan inversión interna ahora que el Banco de Costa Rica está saliendo del mercado por una posible intervención en la ruta 1, ya que ese es una iniciativa en la que podría ingresar Popular Pensiones.

Sin embargo, no ha habido un proyecto de ley contundente que se presente en la Asamblea Legislativa, y cree que es el momento propicio para plantear uno. Así, consulta qué se ha hecho en relación con eso.

**El gerente general de Popular Pensiones Sr. Porras Rojas**, en cuanto a las preguntas del Sr. Sánchez Sibaja, indica que han mantenido una coordinación importante con el Banco, aunque a veces no la demuestran, así que en una futura ocasión incluirá un apartado de temas tan operativos como la cantidad de visitas que realizan en conjunto con las distintas sucursales en todo el país, o la cantidad de negocios que realizan en conjunto.

Lo anterior, porque tal vez en muchas ocasiones —incluido él— se concentran solo en hablar de las acciones que les faltan, que desde luego sí faltan, y no en las que efectivamente han trabajado. Cree que existe una articulación importante en materia de negocio entre el Banco y la Operadora, sobre todo en términos de abarcar diferentes sectores mediante visitas, y eso se puede cuantificar.

Agrega que desde la Gerencia General Corporativa ha existido una visión de aprovechar la labor de las subsidiarias, y que estas se beneficien del trabajo del Banco. Pone el ejemplo reciente del retiro del Fondo de Capitalización Laboral (FCL), que será masivo, y la idea consiste en que las personas no únicamente se lo lleven, sino que de preferencia logren capturar de alguna manera recursos para el Banco y ofrecerle al cliente un servicio adicional con un crédito. Eso ya se ha está llevando a cabo.

En cuanto a articulaciones más generales, menciona temas de control interno y la política financiera de administración de las tesorías, además de los reportes mensuales y trimestrales que presentan a la Junta Directiva Nacional y las reuniones que efectúan. Incluso, recuerda que recientemente tuvieron una para conversar sobre asuntos del Banco.

Entonces, le parece que, para los efectos prácticos lo que podrían hacer es incluir en futuros informes una diapositiva donde se puntalicen esos detalles, y también aquello que les falta porque sí considera que hay algunas, por ejemplo, BAC Pensiones les gana debido a que capturan empresas y planillas, todo el paquete completo. Así, el Conglomerado necesita encontrar mecanismos para desarrollar un buen sistema de planillas.

Entiende que está hablando en términos generales y que lo ha discutido en varias oportunidades con la Sra. Carvajal Vega, comprendiendo que no es tan sencillo de implementar, pero si lograsen hacer eso podrían revertir una parte en la que están siendo golpeados.

En cuanto a la norma CONASSIF 5-24, indica que el Comité Corporativo de Tecnología de Información le lleva el seguimiento permanente, y de hecho tomó un acuerdo para que eventualmente se revise si eso pudiera cubrirse mediante una reportería de Conglomerado hacia los órganos de supervisión, para lo cual la Administración del Banco presentó un plan de acción.

Sobre las consultas de la Sra. González Mora, advierte que una coincide con la del Sr. Espinoza Guido y las responderá juntas. La primera atañe a los fondos generacionales, donde le parece importante el plazo que se ha otorgado para discutir bien el tema.

Agrega que ya la Operadora construyó una propuesta, aún no presentada a su Junta Directiva, cuyo principio básico se fundamenta en tener una separación de dos fondos: uno de acumulación y otro de desacumulación, ese último tal vez unos años antes de que las personas se jubilen, para así darle una mayor rentabilidad.

El plan consiste en finalizar las estimaciones esa misma semana porque se habían comprometido con el Banco Central en enseñarle los resultados, al igual que a la Superintendencia de Pensiones. Aclara que no está diciendo que lo van a aprobar, pero es una base a partir de la cual se puede generar una discusión. Desde luego, primero lo verán en la Junta Directiva de la Operadora como una propuesta borrador para valoración porque cree que hay espacio para mejorar en el tema.

Respecto del tope del 50% en mercados internacionales, explica que durante ese año deben presentar el proyecto de ley para la reforma jurídica, del que ya tienen redactado un borrador. Reconoce que no lo han trabajado más debido a que lo prioritario en ese momento es la cuestión de la devolución del ROPC, pero sí lo han conversado con algunos diputados electos del partido de gobierno, como Nogui Acosta Jaén y José Miguel Villalobos Umaña, y con Álvaro Ramírez Bogantes del Partido Liberación Nacional y diputados actuales del Frente Amplio.

Añade que deben definir una estrategia, de manera que se compromete a reunirse con el Sr. Navarro Ceciliano para analizar el mapa político nacional y determinar cuál podría ser el momento justo. Él ya había hablado con la Superintendencia de Pensiones, que está totalmente de acuerdo en eso.

Advierte que el problema que tienen en la actualidad es un reglamento del Conassif donde se establece que, si una operadora supera el 50% del límite de exposición en moneda extranjera, deberá adquirir coberturas cambiarias. Aunque Popular Pensiones está muy cerca de dicho límite, la complicación es que en Costa Rica no existe mercado de coberturas, con lo cual se suboptimiza la estrategia.

Ante ello, elaboraron una nota que conoció la Junta Directiva y ya fue remitida a la Superintendencia de Pensiones para alertar sobre el tema, además de que la enviarán al Conassif a fin de encontrar la manera de modificar eso vía reglamentaria.

Coincide con el Sr. Espinoza Guido en que su fórmula es correcta: gasto entre utilidad real, así que revisará si hubo un error, pero el indicador sí responde a eso. Afirma que el análisis de perfil no está en ese informe, de modo que en el futuro incluirán la declaratoria de apetito para evidenciar que todo lo llevado a cabo responde a los niveles de apetito que la Junta Directiva ha aprobado, y no se salen de ese marco.

Sobre el quinquenio masivo, comenta que tienen 56.000 afiliados con derecho, para un total de ₡71.000 millones, y quienes cumplen periodo en abril son 41.000, para un monto de ₡58.000 millones, ante lo cual necesita conversar con el Sr. Roa Gutiérrez porque se decretó un cierre de oficinas el 1 de abril y eso los podría afectar un poco, pero es un tema más operativo.

Agrega que a la fecha lo han solicitado 15.000 personas, y ya llevan un monto de ₡23.000 millones. Según información que recién le comunicó el director de Negocios de la Operadora, ese tiende a ser el comportamiento normal: que en febrero y marzo históricamente se dispara la cantidad de solicitudes.

Acerca de la pregunta de la Sra. Solano Brenes, indica que el tema de la libre transferencia es uno sobre el cual él se ha referido hasta la sociedad, donde tienen costos como los relativos al Sistema Centralizado de Recaudación (Sicere), que rondan más de ₡2.000 millones más lo que se paga por comisiones y salarios.

Subraya que es un asunto complicado que han discutido con la Superintendencia, pero no se vislumbra ningún cambio en el corto plazo, a pesar de que el actual superintendente de Pensiones manifestaba ante de llegar a ese puesto los costos asociados a la libre transferencia.

Concuerda con la Sra. Solano Brenes en que no deben abandonar la causa porque son varios los retos estructurales, ante lo cual se requiere valorar opciones como volver a la operadora de origen o negociar con la CCSS para ajustar esa comisión tan elevada.

En cuanto al retiro del ROPC, explica que en realidad los proyectos de ley no incorporan productos diferenciados, sino que lamentablemente solo plantean el retiro total de los recursos al momento de la jubilación. Coincide en que deben abordar el tema de la desacumulación para diferenciar productos de beneficio.

A la Sra. Palomo Leitón le aclara que se le denominó “día de la liberación” porque fue Donald Trump quien le puso ese nombre en abril de 2025 para manifestar que era la liberación de los Estados Unidos, mientras que en octubre se dio el cierre del gobierno debido a temas presupuestarios.

En ambos casos hubo una reacción inmediata de los mercados, con una caída luego del “día de la liberación”, y la volatilidad del portafolio para noviembre muestra que también se presentó una baja, pero después se recuperó.

Indica que todo eso se considera, pues si manejan una estrategia de largo plazo, aunque desde luego se asustan, lo que menos pueden hacer es salir impetuosamente a vender porque el mercado se cayó, ya que así se materializan pérdidas y no recuperan la ganancia. Eso está incorporado en la estrategia de largo plazo. Ahí, lo que se realizan son campañas de concientización para mantener la calma.

Si cuando cayó el mercado en 2025 se hubiesen asustado y salen a vender, habrían materializado muchas pérdidas, pero la Operadora es inversionista de largo plazo y todo eso se considera dentro de la planificación estratégica de activos.

Finalmente, menciona a la Sra. González Cordero que en efecto incluyeron ese desglose a solicitud suya, relacionado con cada uno de los operadores de mercado, aunque ahí no presentaron el cuadro comparativo de eficiencia frente al resto de la industria, pero lo hará para el tercer trimestre, y si bien ya lo adjuntan cuando exponen los estados financieros en el Comité Corporativo de Auditoría, cree que es importante ver ese dato.

Respecto a la inversión en obra pública, sí considera fundamental que posicionen esa opción a inicios del nuevo gobierno, e incluso la Sra. Carvajal Vega recordó durante la última reunión que necesitan buscar formas de estructurar algo para lograr invertir en obra pública. Existe un par de planteamientos que podrían llevar a las nuevas administraciones a fin de concretar casos como el de la ruta 1, por lo menos una parte.

Concuerda en que, si lograsen concentrar la atención en ese tipo de inversión, contribuyen al desarrollo nacional y comienzan a quitar de la mente el retiro total del ROPC. Reitera que poseen una propuesta que remitirá a la Sra. Carvajal Vega para que se valore y determinen el modo de trabajar en esa línea. Concluye afirmando que las operadoras de pensiones enfrentan bastantes retos estructurales, todos muy pesados.

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

*La Junta Directiva Nacional, en su calidad de tal y actuando en funciones propias de Asamblea de Accionistas de Operadora de Planes de Pensiones Complementarias del Banco Popular, acuerda:*

*Dar por conocido el informe de gestión de Popular Pensiones al IV trimestre de 2025, en cumplimiento de lo dispuesto en el SIG-12 y SIG-109 de la Estructura del Sistema de Información Gerencial de la Junta Directiva de Popular Pensiones y Junta Directiva Nacional respectivamente, así como lo establecido en el artículo 50 bis del Reglamento para la Organización y Funcionamiento de la Junta Directiva Nacional y de las Juntas Directivas del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal.*

*Comuníquese a la Gerencia General Corporativa y Junta Directiva de Popular Pensiones.*

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 Operadora de Planes de Pensiones Complementarias del Banco Popular, acuerda por unanimidad:

**“Dar por conocido el informe de gestión de Popular Pensiones al IV trimestre de 2025, en cumplimiento de lo dispuesto en el SIG-12 y SIG-109 de la Estructura del Sistema de Información Gerencial de la Junta Directiva de Popular Pensiones y Junta Directiva Nacional respectivamente, así como lo establecido en el artículo 50 bis del Reglamento para la Organización y Funcionamiento de la Junta Directiva Nacional y de las Juntas Directivas del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal”. (120)**

(Ref.: oficio PEN-093-2026)

**ACUERDO FIRME.**

**Comuníquese a la Gerencia General Corporativa y Junta Directiva de Popular Pensiones.**

Al ser las **ocho horas con cincuenta y cinco minutos**, finaliza su participación virtual el gerente general de Popular Pensiones Sr. Róger Porras Rojas.

#### **ARTÍCULO 8**

*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 **de auditoría**, 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.*

Finaliza la sesión al ser las **NUEVE HORAS CON CUATRO MINUTOS**.

Sr. Jorge Eduardo Sánchez Sibaja  
**Presidente**

Sr. Juan Luis León Blanco  
**Secretario General**