

SESIÓN ORDINARIA 6296

Acta de la sesión ordinaria número **SEIS MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y SEIS** de la Junta Directiva Nacional, celebrada de manera virtual a través del sistema Teams, la cual se llevó a cabo en forma interactiva, simultánea e integral, a las **SIETE HORAS CON DOS MINUTOS** del **MARTES SIETE DE ABRIL 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.º 6294.

3.- Asuntos Informativos.

3.- Asuntos Informativos.

3.1.- La Sra. Vivian Rodríguez Araya, presidenta del Directorio Nacional, convoca a la LXXVIII Sesión Plenaria Extraordinaria de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, por realizarse el sábado 25 de abril de 2026, a partir de las 9:00 a. m., mediante la modalidad virtual (Ref.: acuerdo ATTBPDC-DN-No 7-765-2026).

3.2.- La Sra. Vivian Rodríguez Araya, presidenta del Directorio Nacional, le solicita a la Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, que sea atendido con prontitud el criterio jurídico sobre la participación de las personas pensionadas o jubiladas en el proceso de integración de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, para el período 2026-2030 (Ref.: oficio ATT-138-2026).

3.3.- La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, remite el oficio ATT-138-2026 relacionado con la participación de las personas pensionadas como delegados y delegadas de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras (Ref.: oficio GGC-324-2026 y GGC-326-2026).

4.- Asuntos de Presidencia.

5.- Asuntos de Directores.

6.- Seguimiento Plan Estratégico Conglomerado y Planes de Acción. (No hay)

7.- Informes y seguimiento de dependencias de Junta Directiva. (No hay)

8.- Asuntos Resolutivos:

8.1.- Directorio de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras. (No hay)

8.2. Secretaría de la Junta Directiva Nacional. (No hay)

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 la Administración y Venta de Bienes Adjudicados o Transferidos en Pago de Obligaciones del Banco Popular y de Desarrollo Comunal*, validada por las direcciones Corporativa de Riesgo, Jurídica Corporativa y Financiera Corporativa, la cual atiende las observaciones previas de la Comisión Técnica de Asuntos Jurídicos (Ref.: acuerdo CTAJ-2-ACD-9-2026-Art-6).

Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones.

8.3.2.- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones traslada, la solicitud de prórroga, al 30 de abril de 2026, para que la Gerencia General Corporativa presente el Informe de Resultados del Sistema de Evaluación del Desempeño 2025 (Ref.: acuerdo CCNR-5-ACD-33-2026-Art-5).

8.3.3.- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones traslada, para aprobación, la calificación del año 2025 del Cuadro de Mando Integral (CMI) del oficial corporativo de Cumplimiento, Sr. Hernando Monge Granados, y del Balance de Desarrollo Personal (BDP) de la oficial adjunta Corporativa de Cumplimiento, Sra. Laura Arguedas Calvo (Ref.: acuerdo CCNR-5-ACD-31-2026-Art-3).

8.3.4.- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones traslada, para análisis, los Informes de ejecución del Plan de Capacitación de los funcionarios del Conglomerado Banco Popular y de Desarrollo Comunal (PACI) para el periodo 2025 y el IV trimestre 2025 (Ref.: acuerdo CCNR-5-Acd-32-2026-Art-4).

8.4.- Asuntos de la Gerencia General Corporativa.

8.4.2.- La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, adjunta el oficio DIRCCH-454-2026, suscrito por la Dirección Corporativa de Capital Humano, mediante el cual se solicita una modificación a la fecha de presentación del *Informe de evaluación de resultados de ambiente laboral del CFBPDC*, para el 13 de noviembre del 2026 (Ref.: oficio GGC-300-2026).

8.5.- Otras dependencias internas o externas. (No hay)

8.6.- Asamblea de Cuotistas. (No hay)

8.7.- Sociedades Anónimas. (No hay)

9.- Asuntos Varios".

El presidente Sr. Sánchez Sibaja propone aprobar el orden del día.

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 6296 celebrada el 7 de abril de 2026". (294)

Comuníquese a la Secretaría General.

ARTÍCULO 2

2.- Aprobación del acta.

- Aprobación del acta de la sesión ordinaria n.º 6294.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja propone aprobar el acta 6290.

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 6294 celebrada el 24 de marzo de 2026". (295)

Comuníquese a la Secretaría General.

ARTÍCULO 3

3.- Asuntos Informativos.

3.1.- La Sra. Vivian Rodríguez Araya, presidenta del Directorio Nacional, convoca a la LXXVIII Sesión Plenaria Extraordinaria de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, por realizarse el sábado 25 de abril de 2026, a partir de las 9:00 a. m., mediante la modalidad virtual (Ref.: acuerdo ATTBPDC-DN-No 7-765-2026)

El secretario general Sr. León Blanco lee los asuntos informativos.

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

Dar por conocido el acuerdo ATTBPDC-DN-No 7-765-2026 del Directorio Nacional de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, en el que se convoca a la LXXVIII Sesión Plenaria Extraordinaria, por realizarse el sábado 25 de abril de 2026, a partir de las 9:00 a. m., mediante la modalidad virtual.

Todos los directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

“Dar por conocido el acuerdo ATTBPDC-DN-No 7-765-2026 del Directorio Nacional de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, en el que se convoca a la LXXVIII Sesión Plenaria Extraordinaria, por realizarse el sábado 25 de abril de 2026, a partir de las 9:00 a. m., mediante la modalidad virtual”. (285)

ACUERDO FIRME.

Comuníquese al Directorio Nacional de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, Gerencia General Corporativa y Auditoría Interna del Banco Popular.

ARTÍCULO 4

3.2.- La Sra. Vivian Rodríguez Araya, presidenta del Directorio Nacional, le solicita a la Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, que sea atendido con prontitud el criterio jurídico sobre la participación de las personas pensionadas o jubiladas en el proceso de integración de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, para el período 2026-2030 (Ref.: oficio ATT-138-2026)

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

Dar por conocido el oficio ATT-138-2026 del Directorio Nacional de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, en el que se solicita a la Gerencia General Corporativa que sea atendido con prontitud el criterio jurídico sobre la participación de las personas pensionadas o jubiladas en el proceso de integración de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, para el período 2026-2030.

Todos los directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

“Dar por conocido el oficio ATT-138-2026 del Directorio Nacional de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, en el que se solicita a la Gerencia General Corporativa que sea atendido con prontitud el criterio jurídico sobre la participación de las personas pensionadas o jubiladas en el proceso de integración de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, para el período 2026-2030”. (286)

ACUERDO FIRME.

Comuníquese al Directorio Nacional de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, Gerencia General Corporativa y Auditoría Interna del Banco Popular.

ARTÍCULO 5

3.3.- La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, remite el oficio ATT-138-2026 relacionado con la participación de las personas pensionadas como delegados y delegadas de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras (Ref.: oficio GGC-324-2026 y GGC-326-2026).

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

Dar por conocidos los oficios GGC-324-2026 y GGC-326-2026, en el que la Gerencia General Corporativa atiende la solicitud del Directorio Nacional de Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras relacionada con la participación de las personas pensionadas como delegados y delegadas, en atención del oficio ATT-138-2026.

La directora Sra. González Cordero considera que el criterio de la Dirección Jurídica Corporativa sobre la participación de personas pensionadas, que había sido solicitado hace tiempo, es bueno, dado que expone que las personas pensionadas, al no aportar el 1%, no pueden participar como copropietarios del Banco Popular y en hora buena se le remite a la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, por lo que espera que esta quede satisfecha, toda vez que el criterio del abogado que esta contrató es completamente contrario. Por tanto, felicita a la Dirección Jurídica porque la respuesta que dio está muy bien estructurada.

La directora Sra. Palomo Leitón desea resaltar que esta es la conclusión de la consulta planteada por la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, que en un momento la interpretación era contraria, o sea, que las personas pensionadas sí formaban parte por haber sido cotizantes durante toda su vida, pero, al final, se hace referencia al criterio de la Sala Constitucional, según lo cual ya no pueden ser tomadas en cuenta, así como lo mencionó la directora Sra. González Cordero.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja solicita votar la propuesta de acuerdo.

Todos los directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

“Dar por conocidos los oficios GGC-324-2026 y GGC-326-2026, en el que la Gerencia General Corporativa atiende la solicitud del Directorio Nacional de Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras relacionada con la participación de las personas pensionadas como delegados y delegadas, en atención del oficio ATT-138-2026”. (287)

ACUERDO FIRME.

Comuníquese al Directorio Nacional de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, Gerencia General Corporativa y Auditoría Interna del Banco Popular.

Al ser las **siete horas con diez minutos**, se vincula la jefa de la División de Garantías Sra. Carmen Cordero Ruiz.

ARTÍCULO 6

8.- Asuntos Resolutivos:

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 la Administración y Venta de Bienes Adjudicados o Transferidos en Pago de Obligaciones del Banco Popular y de Desarrollo Comunal*, validada por las direcciones Corporativa de Riesgo, Jurídica Corporativa y Financiera Corporativa, la cual atiende las observaciones previas de la Comisión Técnica de Asuntos Jurídicos (Ref.: acuerdo CTAJ-2-ACD-9-2026-Art-6).

La jefa de la División de Garantías Sra Cordero Ruiz indica que es importante mencionar el cambio en el reglamento es motivada por una modificación en el Acuerdo CONASSIF 06-18, la cual empezó a regir a partir del 1 de enero de 2024 y clasifica los bienes en 2 cuentas contables; en la 151 y en la 188, y también establece que a partir de esta fecha todos los bienes que son adquiridos por el Banco sea por adjudicación, dación, no deben registrar estimación, sino que se va a trabajar bajo una fórmula que establece la misma normativa y, por ello, es necesario hacer una modificación en el reglamento, especialmente, en la cláusula de los descuentos.

Así, pues, el principio básico es que un activo corriente se considere mantenido para la venta y que espere su valor en libros y se recupere por medio de su venta, por ello, se presenta esta modificación, que establece que la cuenta 151 es para la venta inmediata y que la cuenta 188 debe ser mantenida, porque tiene alguna situación que no permite su venta; sin embargo, a partir de algunos requerimientos algunas propiedades que están clasificadas en la cuenta 188 sí se disponen para la venta. Esto es, en realidad, lo que interesa de ahí.

Ahora bien, señala que dentro de este marco normativo se hizo una revisión de todo el reglamento y tal que se verificó qué es lo que se establece en la normativa para empezar ajustarlo. En algunos casos, por ejemplo, como en el artículo 3, se cambia “Ley de Contratación Pública” por “Ley de Contratación”, puesto que cambió.

Agrega que, en el reglamento actual, en el artículo 4, la publicación no incluía el App, por tanto, se incluyó que la publicación para la venta de los bienes se realiza por medio de la página Web y el App de venta de bienes y se deja abierto al indicar que también cualquier otro medio que se estime conveniente, para no estar modificando cada vez que se haga algo diferente.

Comenta que el artículo 5 se mantiene, mientras que en el artículo 6 se proponen algunas modificaciones para ajustarlo al Acuerdo CONASSIF 06-18, entre las cuales se divide en 2 aspectos la gestión de venta y pago de comisiones: se crea un apartado a), que es el proceso de venta, donde se establece que el Banco va a promover la venta de los bienes mediante concursos públicos garantizando el principio de libre concurrencia, participación sana, competencia, mejor precio y transparencia. Los procesos de venta que tiene a disposición el Banco son concursos públicos, ventas directas, subastas públicas y ferias.

Además, se establece que, con fundamento en el artículo 72 de la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional, el Banco regula internamente los aspectos operativos relacionados con la administración y venta de bienes adjudicados. Esto, porque, si se considera alguna otra forma que sea más expedita para la venta o que esté en el mercado, se puede hacerlo sin necesidad de modificar este reglamento.

Indica que se añade el Procedimiento de administración de bienes recibidos por remate judicial, fideicomiso y dación en pago, el Procedimiento de administración de bienes muebles recibidos por remate judicial, fideicomiso y dación en pago, y la Guía de venta de bienes adjudicados, por lo que este artículo está de acuerdo con la metodología definida en el Acuerdo CONASSIF 06-18.

Se mantiene que el precio de base será el valor del avalúo. Asimismo, se mantiene “la venta por subasta pública y ferias. El Banco vende bienes y puede hacer descuentos de hasta el 5% del último porcentaje; el precio final de la base se calcula sobre el valor del avalúo vigente y todos los bienes publicados que no se recibieron ofertas en concurso o venta directa son incluidos dentro de las propiedades a subastar y las ferias que se realiza. En ningún caso podrá sacarse a la venta un bien con descuento superior a la metodología establecida por el Acuerdo CONASSIF 06-18, salvo el inciso 64, que es la venta sin sujeción a base.

Precisa que, en la venta sin sujeción a base, se está delegando a la Comisión de Bienes Adjudicados la supervisión de esta venta sin sujeción a base y se está definiendo un procedimiento por el Área de Bienes Adjudicados para poder regular esta venta. Además, se mantiene el concurso y, en cuanto al pago de comisiones, se mantenía en el reglamento actual la autorización del pago de comisiones a personas físicas o jurídicas que fueran contratadas por el Banco mediante el procedimiento de contratación pública.

Ahora, en el inciso b) se está agregando que funcionarios del servicio activo del Banco Popular sean definidos por la Gerencia General Corporativa para que puedan vender bienes. Esto se presentó al ALCO, se definió la fórmula y se deja en la Gerencia General Corporativa, de acuerdo con el perfil que la Administración requiera pagarle esto. Sostiene, pues, que ya toda esta metodología fue presentada.

Apunta que también se deja la parte de organismos, entidades o agrupaciones externas al Banco que hayan formalizado acuerdos y convenios, por cuanto es importante, debido a que con bienes que son de poca deseabilidad o muy complicada su venta, se puede llegar a tener convenios con algunas cooperativas o asociaciones para su promoción y venta.

Menciona que el precio de la venta de los bienes se fija con base en el avalúo salvo las excepciones dispuestas en el presente reglamento. El avalúo debe realizarse por un perito asignado por el Banco.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja pregunta si se ha explorado si queda autorizado el convenio con asociaciones de desarrolladores o cosas de ese tipo que podría ser una lista de bienes de los cuales les puedan convenir para temas de desarrollo y que el Banco Popular lo pueda incluir en algún tipo de convenio por el que le paguen al desarrollarlo o alguna cosa así, o sea, lo que desea saber es si se puede o no con esta regulación.

La jefa de la División de Garantías Sra Cordero Ruiz responde que solamente se está dejando a organizaciones, agrupaciones, entidades o agrupaciones externas, y dentro de estas agrupaciones externas se podría valorar lo que indica el presidente.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja indica que lo que no quiere es que quede sujeto a interpretación, porque no es a una empresa determinada, pero son organizaciones, por ejemplo, asociaciones de desarrolladores, quienes muchas veces le han hablado a la gerente general

corporativa y a este servidor de que podrían sentarse a seleccionar, si estuvieran autorizados por el Banco, una gran cantidad de bienes que les podría servir en distintas partes y entrar en una negociación con el Banco para desarrollarlos.

Explica que lo que no quiere es que quede cerrado el portillo. No es directamente una empresa, ni mucho menos, sino que tiene que ser una asociación de desarrolladores o una fundación, etcétera, por ejemplo, si queda autorizada Fundación Costa Rica-Canadá o ASENVÍ (es el nombre de las que recuerda). Esto ayudaría mucho a ya no tener bien por bien, sino 50 bienes en distintas partes del país, porque ya se revisaron jurídicamente. Esto, para meterle un poquito más de volumen, pero estar autorizado, porque si no está autorizado, no se puede ni siquiera intentar hacer el ejercicio.

La jefa de la División de Garantías Sra Cordero Ruiz no sabe si aquí se puede incluir esto que indica el presidente o si está incluido. Dentro de estos convenios pueden incluirse cooperativas, cámaras empresariales, asociaciones profesionales y otros entes que tengan relación con el desarrollo de actividades estratégicas o programas de cooperación en materia inmobiliaria y financiera.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja reitera que es para que no quede sujeto a interpretación, porque todos saben que donde hay 2 abogados, hay 3 opiniones.

El asesor legal Sr. Rey González acota que ya este tema se había conversado en la Comisión y esta redacción es un *numerus apertus*, entonces, ahí se puede incluir cualquier organización, tal como se acaba de leer, entonces, si está contemplado; no habría que modificar esto, para evitar hacer el reproceso.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja admite que eso era lo que quería escuchar en la discusión.

La jefa de la División de Garantías Sra. Cordero Ruiz continúa con el artículo 12, el cual tiene cambios y se refiere a la Comisión de Bienes Adjudicados, se le dio un cambio de nombre, ahora se llamará División de Garantías y se habla del quórum de la Comisión de Venta de Bienes Adjudicados.

Se devuelve a mencionar en el artículo 11, el cual presenta una variación importante, dado que el Reglamento anterior no permitía que, en ausencia de uno de los miembros, pudiera ser sustituido.

Por tanto, quedó que el director, siempre será el de soporte y podría ser sustituido en su ausencia por el subdirector de la Dirección de Soporte. Además, se eliminó la Dirección de Banca de Desarrollo y debido a la nueva metodología de cálculo para los descuentos, se incluyó la División de Contabilidad Analítica o en su ausencia, la División de Planificación.

Lo anterior, considerando que, un descuento superior a la fórmula establecida por CONASSIF, se genera directamente como una pérdida, por tanto, consideraron importante que sea directamente el área financiera, que en conjunto con la Dirección de Soporte y la División de Garantías, puedan analizar un descuento superior al permitido.

Señala que en el artículo 13 se hicieron cambios en las funciones, dando mayor apertura a la Comisión de Bienes Adjudicados, por cuanto, al haber una reducción en los descuentos se deben hacer los análisis anteriores, y determinar esa apertura para que pueda aprobar algunos descuentos superiores a la fórmula establecida.

En el artículo 19 se dio otro cambio, se tiene la readquisición de bienes adjudicados, se hizo una ampliación hasta el cuarto grado de consanguinidad del exdeudor o codeudor, y se incluyó una apertura para que los funcionarios del Banco puedan adquirir bienes.

Esos son los cambios más relevantes.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja entiende que se está ampliando la prohibición para temas del deudor.

La jefa de la División de Garantías Sra. Cordero Ruiz responde que no, se está ampliando hasta el cuarto grado de consanguinidad para readquirir.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja pregunta cuál fue la discusión para ampliarlo, es decir, se está hablando que un pariente de alguien que perdió un bien con el Banco, no lo puede comprar.

La jefa de la División de Garantías Sra. Cordero Ruiz responde afirmativamente.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja pregunta cuál es la razón, si hay alguna norma superior que obliga a eso.

La jefa de la División de Garantías Sra. Cordero Ruiz responde que no, el Reglamento lo establecía de esa forma, lo que se hace es ampliar esa oportunidad para que el exdeudor o excodeudor puedan, mediante un pariente, readquirir el bien.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja considera que el interés es no tener que adjudicarse el bien y de tenerlo, tratar de tenerlo lo menos posible. En la biblia dice que los parientes no tienen la culpa de lo hagan los demás. Podría darse la oportunidad donde un pariente pueda salvar el bien, lo hace contar con un cliente inmediato.

Sin embargo, pregunta si se está ampliando la prohibición o se está reduciendo para que más gente pueda adquirirlo.

La jefa de la División de Garantías Sra. Cordero Ruiz responde que se amplía hasta el cuarto grado de consanguinidad para que pueda readquirir el bien.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja entiende que se amplía el margen. Pregunta, además, qué fue lo que dijo de último.

La jefa de la División de Garantías Sra. Cordero Ruiz responde que se trata de que los funcionarios del Banco que no estén involucrados en el proceso del crédito anterior que fue pasado a cobro y de los que participan en el proceso de las ventas y administración de bienes, pues tienen una prohibición, pero los demás sí lo podrían hacer, se está ampliando esa brecha que tenía el Reglamento anterior.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja señala que no tiene objeción al respecto, pero podría generar un conflicto de interés con información privilegiada por ser funcionario del Banco. Por tanto, deberán sopesar cuál es el bien que quieren, pues la gran queja hacia afuera es que no cuentan con información oportuna, se dio un bien y de pronto ya no está. Quiénes tienen esa información privilegiada, los funcionarios del Banco.

La jefa de la División de Garantías Sra. Cordero Ruiz responde que los funcionarios tendrán que participar de acuerdo con el cartel, presentar la oferta y reunir todos los requisitos.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja señala que de esa manera se puede consignar en el papel, pero cómo evitar que no les den "Cajita blanca", pues de que habrá información privilegiada, se hará. Es la preocupación de que estén dando esa situación, de alguna manera, preferencial.

Es decir, que dicha que se tiene un cliente conocido, el propio funcionario, pero se debe buscar la manera de evitar que se den situaciones de privilegio al respecto.

Por otra parte, cómo garantizaría la Gerencia General Corporativa, que, en el cambio de la conformación de la Comisión de Bienes Adjudicados, que mantenga un contrapeso comercial al excluir a Banca de Personas y a la Banca de Desarrollo para dar mayor peso a la parte contable, incluyendo a la División de Contabilidad Analítica y a la División de Garantías.

En su criterio, desde una visión de gobernanza, cómo asegurar que la Comisión no quede sesgada a criterios contables y no a la visión comercial que se quiere. Cómo mantener el equilibrio.

Por otra parte, entiende que se aumenta el plazo de resolución de 12 a 15 días en venta por medio de concurso público. Es así, para saber si está en lo correcto.

La jefa de la División de Garantías Sra. Cordero Ruiz responde afirmativamente.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja desea conocer en términos de efectividad, en ese cuello de botella, que se requieren tres días adicionales, eso para qué o si más bien, deberían reducir los plazos, considerando que la venta de los bienes adjudicados tiene un impacto directo en las utilidades. Necesita saber cuáles son las consideraciones en ambos casos. Para saber que lo tienen claro.

Por otra parte, le llama a mucha preocupación la parte de los funcionarios, por ejemplo, la mujer del César tiene que ser fiel, pero también aparentar, pero en este caso los únicos que tienen prohibición de absolutamente todo, son los miembros de la Junta Directiva, los empleados sí.

Sugiere tener una "llave más ancha" en el aval de bienes adjudicados porque el cobro judicial está aumentando, espera que no sea constante para evitar el impacto negativo que están obteniendo.

Deben cuidar que desde afuera crean que están "legislando" para los empleados del Banco Popular.

La directora Sra. González Mora agradece la presentación.

Pregunta cómo queda el tratamiento de la estimación actual y a cuánto asciende. Además, consulta cómo van a manejar los registros, porque generalmente surgen pérdidas cuando se dispone de algunos bienes adjudicados. En otras palabras, pide que expliquen cuál estrategia tienen para el reconocimiento de esas pérdidas porque además mencionan que el precio de venta se va a fijar con base en el avalúo y además del avalúo hay una serie de gastos que determina que se van a vender y han generado gastos para atender particularidades de mantenimiento, seguridad, chapeas y otros temas diversos que contablemente se acumulan.

Recalca que solo indicaron que el precio de venta será definido con base en el avalúo y tiene dudas al respecto.

En cuanto a los funcionarios en servicio activo que estarían calificados para vender bienes, pregunta cómo se piensa gestionar ese tema y qué han hecho hasta la fecha en relación con las personas quienes mercadean internamente los bienes adjudicados.

Desea conocer cuál sería la diferencia, además de comprender cuáles atribuciones, características y requisitos deben cumplir las personas que serán fijados de acuerdo con esas modificaciones al Reglamento.

Referente a las normativas NIIF 5 y NIIF 36, pide comentar acerca de las modificaciones más importantes que estas dos NIIF implican en ese Reglamento para entender el efecto contable y el manejo futuro de pérdidas y costos que deben adjudicar a cada bien.

La directora Sra. Solano Brenes señala que al inicio de la exposición se indicó que parte de este Reglamento es sobre aquellos bienes que no han apartado porque tienen algún problema específico, por tanto, comprende que esos bienes se encuentran de ese modo porque tienen, por ejemplo, una dificultad por una calle en disputa con el Ministerio de Obras Públicas y Transportes o por algún río desviado y en este Reglamento se subsana el hecho de que esos bienes permanecen años en esa condición, entonces, desea saber cuál será la situación, hay una permanencia de esos bienes que no están a la venta, cómo se hace para otorgar un tiempo, subsanar la situación y después ponerlos a la venta.

Expresa que le preocupa ver bienes por mucho tiempo en una condición negativa y no superan esa condición.

En lo concerniente a la participación de los empleados en la compra, comparte la preocupación del Sr. Jorge Sánchez Sibaja y pregunta en que situación queda el derecho de los empleados o el respeto en la prioridad de los empleados que ya participan. Por ejemplo, si hay una subasta y llega una persona, este Reglamento respeta que a la primera persona que llegue tenga la prioridad y no al empleado.

Comenta que hace unos años ella participó en la subasta de un lote del Banco de Costa Rica, obtuvo la adjudicación, pero tres días después le indicaron que ya no. Siempre quedó sorprendida por ese proceso.

Los empleados observaban cuántos bienes había, el movimiento de los bienes, cuántas personas visitaban los bienes y cuántos tenían interés y después iban los empleados. Pregunta cómo pueden hacer para subsanar y garantizar que haya un respeto y seguridad de que a quienes participen por esos bienes no vayan a ver violentada su prioridad con respecto a los empleados.

Desea que el Reglamento realmente contemple esos aspectos.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja espera que siempre se basen en la legalidad de la reforma y por eso pide que se limiten únicamente a los aspectos de la reforma para valorar qué implica, permite o limita.

La directora Sra. Palomo Leitón tiene la duda de que en la cuenta 151 de los bienes de venta inmediata y en la cuenta 188 de bienes con algún problema, considera que los bienes de la segunda cuenta indicada se pueden vender sin haber sido reclasificados. No entiende cómo se reclasifica en el Reglamento, no comprende ese movimiento contable.

Comprendió muy bien la modificación del no registro en las estimaciones.

Pide que expliquen el proceso de las ventas sin sujeción a base porque le llama la atención porque en el mismo Reglamento hay descuentos superiores al 70% que se aplican al enviar ese bien al procedimiento de venta sin sujeción a base.

Se suma a la inquietud del Sr. Jorge Sánchez porque al ampliar la venta a los empleados, debería haber restricciones de la salida de venta. Por ejemplo, que solo un 5% o un 10% puede ser sometidos a empleados, o sea, que haya restricciones para controlar que no haya conflicto de intereses o desconfianza de las personas quienes se manifiestan con interés de compra al saber que el personal tiene ese acceso. Esa situación podría provocar que no sea justa la asignación.

El auditor interno Sr. Flores Oviedo después de analizar esta propuesta, detalla que está alineada de manera general a la normativa CONASSIF 06-18 debido a la necesidad de agilizar la venta de bienes, pero también uno de los temas es la garantía de la valoración a

criterios contables; sin embargo, desde la Auditoría Interna observaron un incremento en la discrecionalidad operativa, además de que no existe realmente una incorporación de controles compensatorios suficientes y pertinentes.

Por lo indicado analizaron el tema desde el punto de vista de gobernanza, desde el punto de vista de control interno, de la prevención de conflictos de interés y criterios normativos. Destaca que la propuesta debilita la gobernanza porque se podrían cambiar criterios de venta sin aprobación superior, lo cual afecta el control.

Desde una perspectiva de control interno manifiesta que dos bienes similares podrían venderse con descuentos distintos y no existe una justificación clara para ese proceso.

Acerca de los conflictos de interés comenta que un funcionario podría priorizar vender rápido con el modelo de comisión y no necesariamente esto garantice que sea la mejor opción para el Banco.

En cuanto a criterios normativos, dice que el cálculo de descuentos podría variar según quien lo aplique y ese escenario no contempla el principio de la consistencia.

Esos son los elementos que le preocupan desde el punto de vista de control y además que no existen suficientes controles que compensen estas modificaciones al Reglamento.

La jefa de la División de Garantías Sra. Cordero Ruiz en lo concerniente a las dudas de los empleados comenta que actualmente los empleados sí participan y por solicitud de la Auditoría Interna están realizando una valoración porque dicha área indicó que están cortando una oportunidad de venta de bienes. El empleado se posiciona en el proceso como cualquier otro interesado con las publicaciones, no tiene acceso adicional a lo que se publica porque la publicación contiene únicamente la información que manejan de manera interna.

Sobre la estimación explica que regulan los bienes adjudicados antes del 2023 y se mantienen con la estimación; es decir, el cálculo del descuento es de acuerdo con la estimación que registraron en el cierre de diciembre de 2023, no puede ser diferente a eso y por eso están trabajando en un proceso de dos fórmulas de cálculo y así se dejó establecido en el Reglamento: los bienes que fueron adjudicados antes del 2023 mantienen la metodología de descuento establecida para esa fecha, los bienes adjudicados a partir de enero de 2024, ingresan con la nueva metodología, la cual establece que no pueden aplicar un descuento superior a la diferencia entre el valor del avalúo y la liquidación.

La razón de lo anterior es porque superar este nuevo descuento sería una pérdida directa y por ese motivo toman en cuenta la propuesta de financiero dentro de la comisión.

De las ventas sin sujeción a base señala que para gestionar la venta de ese modo es necesario que hayan transcurrido cuatro publicaciones con el descuento máximo, sea cual sea la metodología, posteriormente, el área Venta de Bienes elaborará un informe en donde debe indicar la promoción de venta y las razones por las cuales no lo han logrado. Con base en las etapas anteriores primero ofrecerán un descuento máximo, la comisión queda autorizada para ofrecer descuentos porque el objetivo es vender y si no logran una venta con ese descuento mayor a la fórmula es cuando aplica la venta sin sujeción a base y queda de acuerdo con la comisión el aceptar o no esa oferta.

Referente a las cuentas 188 y 151, declara que la venta de los bienes de la cuenta 188 es porque la normativa establece si tienen algún impedimento. Tienen bienes con traslape y cuando venden advierten al comprador que existe un traslape, no incluyen dentro del valor del avalúo esa parte que está en disputa, a nivel registral sí se puede traspasar, pero a nivel catastral tiene algún impedimento visual.

Asegura que en esos casos están vendiendo ese tipo de bienes.

En lo correspondiente a la prioridad que tendrá el empleado para la compra aclara que no es así, la persona que esté primero es quien tendrá primero el derecho. O sea, si un externo oferta en primer lugar, es a quien se reserva para hacer el análisis de si cumple con todos los requerimientos.

Una vez que verifiquen que hay un incumplimiento, esto también depende del tipo de incumplimiento, se otorga un tiempo para que subsane y si no subsana, de nuevo sacan a la venta el inmueble, pero de igual modo participan todos.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja expresa que no es una redacción que le satisfaga porque desde el punto de vista legal no todo se puede prever, pero si un empleado tiene acceso, cuenta con más información privilegiada y además se le financia de manera privilegiada porque ya está casi precalificado y además tienen tarifas diferenciadas.

Desea preservar hacia afuera el tema reputacional del Banco porque podría ser que estén actuando de manera transparente, pero de manera reputacional no se evidencia de ese modo.

Esa constante, los bienes adjudicados no es un tema que puedan descuidar ni un momento porque si pierde el ritmo, la huella se va llenando de miles de cobros judiciales para los que también hay un tratamiento diferente al tener otro procedimiento para quienes compran bienes.

Si deben aprobar esta modificación, manifiesta que le llama la atención lo mencionado por el auditor interno y espera que lo esté analizando más allá desde un punto de vista legal.

Dado que tienen la potestad de revisar este tema en cualquier otro momento y conocer cómo funcionaron las modificaciones en detalle al conocer cuántos fueron adjudicados por empleado y otros aspectos, pueden sopesar esos aspectos. Lo que importa es que sea legal, sea transparente, vendan y se deshagan de esos inmuebles porque la Gerencia General Corporativa requiere recuperar dinero y ese es el objetivo de esta empresa.

Dice que votará a favor, pero con la consigna de volver a analizar cómo funcionaron esas modificaciones porque hasta que las lleven a la práctica se darán cuenta si crearon una camisa de fuerza o si lograron el objetivo que pretendía el espíritu de la reforma.

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega menciona que tiene las mismas preocupaciones que los miembros de la Junta Directiva con respecto a varios de los artículos que se están analizando, uno de estos es la venta de bienes para colaboradores del Banco, le parece que es un portillo que deben gestionar de manera delicada, no solo por los riesgos reputacionales, sino también porque en la cartera pueden empezar a tener incentivos perversos. Considera que esa posibilidad deben evitarla desde todo punto de vista; sin embargo, este Reglamento se está alineando a lo indicado por la normativa.

Comenta que en la sesión del miércoles 8 de abril de 2026 expondrán los cambios en los montos que se asignan a las partidas de bienes adjudicados, precisamente para alinearse al tema normativo.

Cree que hay una opción de aprobarlo, pero con las consideraciones de deben elaborar lineamientos internos para respaldar cualquier tipo de procedimiento. Por ejemplo, que el procedimiento de bienes adjudicados quede como lo está proponiendo, pero la Administración, es decir, desde la Gerencia General Corporativa, la Subgerencia General de Operaciones y con las revisiones de la Auditoría Interna debe crear un lineamiento interno que sea operativo y así trabajar un proceso para evitar crear incentivos perversos de ningún tipo, ni conflictos de interés ni riesgos reputacionales.

Por tanto, se compromete a que cada uno de los artículos consignados en el Reglamento sean operativizados según los lineamientos. Esa propuesta ofrece a la Administración una oportunidad de gestionar.

Hay algunos aspectos que deben ser más regulados, no por medio del Reglamento, sino por medio de unos lineamientos y de ese modo la Auditoría Interna los apoyará para hacer las investigaciones del caso y los arreglos a todo tipo de normativa interna operativa que puedan crear conforme a ese Reglamento.

Enuncia que esa es su preocupación y cree que sería lo sugerido sería la solución.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja pide que quede claro, esto no es porque tengan miedo y el fin es que puedan vender esos bienes adjudicados a cualquier persona, solo deben cuidar que no existan elementos preferenciales y además reputacionales. El fin es que haya transparencia, la norma no lo puede prever todo, pero con la aplicación de la norma pueden verificar los ajustes que deban incorporar.

Se puede aplicar esta norma durante seis meses y valorar si ayuda a deshacerse de bienes adjudicados sin problemas. No tiene problemas con la venta a empleados a no empleados o a cualquiera, pero que tenga esa oportunidad. La normativa no debe ser una camisa de fuerza.

El subgerente general de Operaciones Sr. Mora Mora considera no debería existir ninguna diferencia en la compra de un bien sin importar que sea una persona externa o un empleado, en cuanto al procedimiento; no obstante, es importante establecer una medida de control porque todos los bienes se entregan en sobre cerrado y se abren en el instante, o sea, no debería existir información privilegiada porque el procedimiento es igual para todos.

Aun así, van a reforzar el procedimiento para que cuando un empleado oferte esa información se remita a un alto nivel para que verifique la transparencia en el procedimiento. Deben buscar la alternativa de que cuidar el riesgo reputacional y no haya privilegios de ningún tipo para algún oferente.

El auditor interno Sr. Flores Oviedo indica que, a pesar de que el Sr. Jorge Sánchez mencionó que analizaron aspectos de legalidad en el Reglamento, la directora Sra. Shirley González Mora se refirió a dos aspectos particulares.

Aclara que este es un Reglamento que no aborda aspectos validados de la NIIF, pero la directora mencionada también dos normas y cómo podría ser el comportamiento con base en el contexto de la normativa CONASSIF 06-18.

Acota que en el caso de la NIIF 5 no hay afectación de manera directa el tema de los bienes adjudicados. Recuerda que al final aplicaría cualquier criterio prudencial como regla general.

Además, de la NIIF 36 recuerda que es sobre el deterioro del valor de los activos y en el contexto de la normativa CONASSIF 06-18, la NIIF se utiliza para evaluar y reconocer las pérdidas por el deterioro del valor de los activos. Eso implica que si el importe recuperable de uno de estos bienes es inferior al valor contable, deben reconocer una pérdida por deterioro.

La directora Sra. González Mora recuerda que aún no le han respondido lo relacionado con la disposición de la estimación actual y de la estrategia que asumirá la Administración cuando se presenten pérdidas en la disposición de activos, pues eso ocurre de manera frecuente en estos negocios. Considera que es muy relevante conocer al respecto.

El subgerente general de Operaciones Sr. Mora Mora acerca de la estimación detalla que la normativa cambió y los bienes ya no se estiman en 48 meses.

La directora Sra. González Mora aclara que ella está preguntando por la que tienen registrada actualmente, cómo se dispondría esa estimación, a qué se asignaría, pues lo que está indicando el Sr. Daniel Mora Mora es la segunda parte de la pregunta.

El subgerente general de Operaciones Sr. Mora Mora explica que la estimación actual se había ajustado cuando entró en vigor la norma, en ese momento hubo una reversión y a partir de ese cambio el Banco Popular tiene el plazo de un año para vender los bienes, si en ese plazo no los vende, entra el registro de la estimación y ya no es una medida fija.

El asesor legal Sr. Rey González referente a la visión legal de este tema destaca que deben tomar en cuenta para los aspectos reputacionales que el Banco históricamente ha operado de esta forma al brindar la oportunidad de colocación a los empleados del Banco.

Asimismo, todos estos bienes han pasado por el proceso de cobro judicial con tres remates. Cada remate ha disminuido la base de precio; sin embargo, hay bienes con una serie de problemas por tener planos sobrepuestos y otros aspectos que dificultan la colocación.

Otro elemento que deben tomar en cuenta desde el punto de vista legal es la participación de los avalúos efectuados por peritos autorizados, por lo que siempre hay elementos objetivos que marcan eso, no hay un favoritismo hacia los empleados, cuando un empleado puede acceder a un bien de esta naturaleza es porque ya ha pasado un camino muy largo de cobro judicial y nadie ofertó, por consiguiente queda la adjudicación de parte del Banco.

Deben tomar en cuenta que hay bienes que salen muy caros porque, por ejemplo, requieren mantenimiento, seguridad, etcétera, de modo que llega un momento en el que el valor de colocación ni siquiera cubre los gastos en los que se ha incurrido, de ahí que el sistema bancario nacional prevé diversas normas para regular estos procedimientos.

También existen lineamientos a lo interno del Banco que tutelan para que se reduzca el riesgo de que haya algo indebido, aparte de que son condiciones que se aplican en general para todos los oferentes, sean empleados del Banco o no.

Esa es su postura desde el punto de vista legal, sin perjuicio de que por ser un tema perfectible este pueda irse ajustando en el tiempo.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja refiere que lo único que le llama la atención es que no hay un reglamento o norma que impida cierto tipo de conductas. En ese sentido, esta redacción no le satisface por completo en cuanto a que garantice, al menos, mejoras.

Quizás deberían pedirle a la tercera línea de defensa que lo revisen, porque son ellos quienes usarán el instrumento para garantizar la eficiencia y la efectividad, y, sobre todo, la transparencia.

La directora Sra. González Mora coincide con el Sr. Sánchez Sibaja, no percibe una buena fundamentación, en especial, después del comentario hecho por la Sra. Cordero Ruiz tratando de responder las consultas, así como el que emitió la Sra. Carvajal Vega.

Expresa que no se siente cómoda con la terminación que se le ha dado a este documento como para votarlo en este momento.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja propone que este tema sea retirado y revisado por la Auditoría Interna, de manera tal que la redacción no genere duda, no quisiera que en el futuro la tercera línea de defensa evidencie que esto se aprobó así y que se puso un impedimento para que actúe. Además, confía en el sano juicio del auditor y su equipo, en el sentido de que debe ser una reforma que permita el negocio.

Recalca que la norma no evita el delito, sino que lo sanciona, la conducta humana busca cómo violar esa norma. Su posición de abogado le hace saber que lo que logra la norma es tener los instrumentos para detectar cuando eso se da y sancionarlo.

El secretario general Sr. León Blanco plantea la propuesta de acuerdo.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja somete a votación la propuesta.

Todos manifiestan su conformidad con el acuerdo.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

“1. Retirar del orden del día el conocimiento de la propuesta de modificación al Reglamento para la Administración y Venta de Bienes Adjudicados o Transferidos en Pago de Obligaciones del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

2.- Remitir el Reglamento para la Administración y Venta de Bienes Adjudicados o Transferidos en Pago de Obligaciones del Banco Popular y de Desarrollo Comunal a la Comisión Técnica de Asuntos Jurídicos, para que, en coordinación con la Administración y la Auditoría Interna, realice una revisión integral de la propuesta de modificación, en función de los siguientes ejes discutidos:

- **Medidas de gobernanza y control interno que mitiguen riesgos de discrecionalidad operativa.**
- **Controles compensatorios claros para la prevención de conflictos de interés, en especial en la participación de funcionarios del Banco en la compra y venta de bienes adjudicados.**
- **Lineamientos que salvaguarden la transparencia, el principio de igualdad de trato y el riesgo reputacional del Banco.**
- **La adecuada alineación entre la normativa CONASSIF 6-18 y los procedimientos operativos internos”. (288)**

(Ref.: acuerdo CTAJ-2-ACD-9-2026-Art-6)

ACUERDO FIRME.

Comuníquese a la Comisión Técnica de Asuntos Jurídicos, Gerencia General Corporativa y Auditoría Interna del Banco Popular.

Al ser las **ocho horas con nueve minutos**, sale la jefa de la División de Garantías Sra. Carmen Cordero Ruiz. Al mismo tiempo, ingresa la directora corporativa de Capital Humano Sra. Silvia Goyez Rojas.

ARTÍCULO 7

8.3.2.- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones traslada, la solicitud de prórroga, al 30 de abril de 2026, para que la Gerencia General Corporativa presente el Informe de Resultados del Sistema de Evaluación del Desempeño 2025. (Ref.: acuerdo)

La directora corporativa de Capital Humano Sra. Goyez Rojas detalla que el primer punto es una solicitud de prórroga para la presentación del SIG-041, relacionado con el informe de evaluación de desempeño.

El informe de evaluación de desempeño debe presentarse a finales de marzo, sin embargo, se hizo todo un ajuste en el 2025 en la metodología para la evaluación. Esto ha implicado una serie de ajustes a nivel de las herramientas que han utilizado, la gente tiene que cargar los datos individuales para todas esas evaluaciones y eso ha sido un poco más lento de lo esperado.

Adicionalmente, hubo una situación particular con la persona que se encarga de eso en la Dirección Corporativa de Capital humano, falleció su esposo, entonces todo esto ha venido a atrasar el proceso.

Esta prórroga que están solicitando es por un mes, para terminar de la recopilación y el levantamiento de los resultados, porque esto se hace persona por persona para todos los colaboradores de la organización. Entonces la solicitud es que se autorice la prórroga al 30 de abril para el informe de resultados de evaluación del desempeño para el 2025.

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

Aprobar la prórroga al 30 de abril de 2026 para que Gerencia General Corporativa presente el Informe de Resultados del Sistema de Evaluación del Desempeño 2025.

Lo anterior, de conformidad con lo señalado en el acuerdo JDN-5800-Acd-085-2021-Art-4 inciso 3.

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

La directora Sra. Palomo Leitón agradece a la Sra. Goyez Rojas por la explicación. No obstante, le queda una duda en torno a si esto tiene un plazo para que esta Junta conozca los resultados de las notas del CMI, que está ligado justamente con la aprobación del pago del CMI.

Tienen claras todos los temas asociados a este pago, pero desea que lo aclaren porque normalmente esperan este resultado para efectos de la aprobación para las sociedades, y esto quedó pendiente cuando vieron los CMI de todas las sociedades. Entonces solicita que le responda esto, sobre todo porque hay un plazo para efectuar la aprobación del pago, habla en particular en el caso de sociedades, ya que todavía no se ha dado ninguna directriz en torno a lo que corresponde.

La directora corporativa de Capital Humano Sra. Goyez Rojas indica que las sociedades sí tienen llaves de pago porque sus metas no están asociadas a las estimaciones contracíclicas, ya que ellos no tienen crédito. Entonces las sociedades, en el tema del pago, tienen una situación diferente a la que tiene el Banco.

Con respecto al Banco, al no existir pago en este momento, no hay afectación por el resultado, la evaluación tenía que estar al corte del trimestre, al final de marzo, y están extendiéndolo al final de abril, más que todo para poder recopilar individualmente los resultados.

Ahora bien, lo que pasa con esos resultados si no hay pago es que las evaluaciones de desempeño individuales tienen mucho que ver con los procesos de concursos, la selección del personal y su carrera administrativa. Entonces es muy importante contar con esa nota, aunque no esté asociada en este momento a un incentivo. En este momento no está afectando a la gente, las notas que se siguen aplicando en los concursos son las de la última evaluación que tengan aprobada.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja somete a votación la propuesta previamente citada.

Todos manifiestan su conformidad con el acuerdo.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

“Aprobar la prórroga al 30 de abril de 2026 para que Gerencia General Corporativa presente el Informe de Resultados del Sistema de Evaluación del Desempeño 2025.

Lo anterior, de conformidad con lo señalado en el acuerdo JDN-5800-Acd-085-2021-Art-4 inciso 3”. (289)
(Ref.: acuerdo CCNR-5-ACD-33-2026-Art-5)

ACUERDO FIRME.

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

ARTÍCULO 8

8.3.3.- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones traslada, para aprobación, la calificación del año 2025 del Cuadro de Mando Integral (CMI) del oficial corporativo de Cumplimiento, Sr. Hernando Monge Granados, y del Balance de Desarrollo Personal (BDP) de la oficial adjunta Corporativa de Cumplimiento, Sra. Laura Arguedas Calvo. (Ref.: acuerdo CCNR-5-ACD-31-2026-Art-3)

La directora corporativa de Capital Humano Sra. Goyez Rojas indica que este es el informe de calificación del oficial de cumplimiento y del oficial adjunto, este ya fue conocido en el Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones y de conformidad con lo que está normado en el Artículo 24 del Reglamento del Sistema de Evaluación del Desempeño debe ser también elevado para conocimiento y aprobación de esta Junta. Así, el Órgano de Dirección tiene la responsabilidad de valorar esta evaluación.

El acuerdo de la Junta tiene que ver con la calendarización de este informe que se hace anualmente. La evaluación de desempeño del oficial de Cumplimiento está en una base de 80%, porque hay un 20% que es de los objetivos institucionales que sí o sí deben de cumplirse.

Detalla que sobre ese 80% del oficial de cumplimiento se tiene un cumplimiento superior al 95%. Los indicadores que se evalúan para esto están separados en más de 40 indicadores de gestión y solamente hay un indicador que no obtuvo la nota del 100% que tiene que ver con el Área de Monitoreo y Control.

Hace notar que, en realidad, la variación es muy pequeña, lo que lleva al oficial a un cumplimiento de más del 98% en su evaluación. Con respecto a la evaluación que tiene que ver con el segundo indicador que se le mide al oficial, también tiene un cumplimiento superior al 95%. En síntesis, el oficial tiene una nota del 96,61%.

En cuanto a la oficial adjunta, se basa en una tabla que se analizó y vino a este espacio en varias ocasiones para el análisis de cómo se distribuían las funciones, cuáles estaban a cargo del oficial y cuáles a cargo del oficial adjunto. En este caso, muestra un cumplimiento superior al 95% porque del 80% que tiene que obtener la oficial adjunta, obtiene un 79,76%.

Así las cosas, concluye que ambas evaluaciones están por encima de la nota del 95% y para el cierre del periodo 2025 están en cumplimiento.

El secretario general Sr. León Blanco lee la propuesta de acuerdo:

Aprobar la calificación 2025 del Cuadro de Mando Integral (CMI) del oficial corporativo de Cumplimiento, Sr. Hernando Monge Granados, y del Balance de Desarrollo Personal (BDP) de la oficial adjunta Corporativa de Cumplimiento, Sra. Laura Arguedas Calvo.

Lo anterior, en atención al artículo 24 del del Reglamento del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el Cuadro de Mando Integral y en el Balance de Desarrollo Personal.

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

El director Sr. Espinoza Guido consulta por qué se incluye como Asamblea de Accionistas.

La directora corporativa de Capital Humano Sra. Goyez Rojas explica que se debe a que el oficial es corporativo.

El director Sr. Espinoza Guido argumenta que es corporativo solo para Popular Servicios Compartidos, pues las demás sociedades tienen sus propios oficiales de cumplimiento, de modo que considera que solo sería Asamblea de Cuotistas, ya que a las demás sociedades no las cubre el oficial corporativo de Cumplimiento. Es un tema de forma.

El secretario general Sr. León Blanco señala que el criterio jurídico argumenta que se debe hacer de esta forma. Piensa que quizás algunos alcances de la Oficialía de Cumplimiento tienen relación con el desempeño de las sociedades, supone que esa es la justificación jurídica de parte del Área Legal para que el acuerdo se tome en ese sentido.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja somete a votación la propuesta previamente citada.

Todos manifiestan su conformidad con el acuerdo.

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:

“Aprobar la calificación 2025 del Cuadro de Mando Integral (CMI) del oficial corporativo de Cumplimiento, Sr. Hernando Monge Granados, y del Balance de Desarrollo Personal (BDP) de la oficial adjunta Corporativa de Cumplimiento, Sra. Laura Arguedas Calvo.

Lo anterior, en atención al artículo 24 del Reglamento del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el Cuadro de Mando Integral y en el Balance de Desarrollo Personal”. (290)

(Ref.: acuerdo CCNR-5-ACD-31-2026-Art-3)

ACUERDO FIRME.

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

ARTÍCULO 9

8.3.4.- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones traslada, para análisis, los Informes de ejecución del Plan de Capacitación de los funcionarios del Conglomerado Banco Popular y de Desarrollo Comunal (PACI) para el periodo 2025 y el IV trimestre 2025. (Ref.: acuerdo CCNR-5-Acd-32-2026-Art-4)

La directora corporativa de Capital Humano Sra. Goyez Rojas menciona que el SIG-038 tiene que ver con el informe de ejecución del plan anual de capacitación, pero también hay otro SIG que tiene que ver con el informe cuatrimestral. Entonces aquí presentarán todo el año, por lo tanto, contiene los cuatrimestres completos del 2025 para no incurrir en una duplicidad de informes.

Explica que en el plan de desarrollo del Banco, hay una serie de actividades que están asociadas no solamente a la planificación estratégica, las necesidades estratégicas del Banco, temas de gestión de cambio, modelo de gestión comercial, asuntos relacionados con ética y riesgo, sino también con la formación de la gente en aquellas actividades en las que necesitan que desarrollen competencias o habilidades para aspectos nuevos que están surgiendo en la banca.

Refiere que en el 2025, durante todo el año hicieron ciertos procesos de entrenamiento y una cantidad importante de cursos libres. Los cursos libres son aquellos en los que las personas se inscriben voluntariamente y los llevan a su ritmo, estos no solo cuentan con la participación de algún instructor, sino que son asincrónicos, tienen videos, tiene documentación para estudiar y proyectos que pueden trabajar.

Durante el año se logró que la gente llevara 19.000 cursos. Esto es sumamente relevante porque son 4500 empleados y la gente está preocupada por aprender estos temas, no tienen ningún costo para el colaborador, el costo interno es que Capital Humano desarrolla estos procesos, lo hacen con la ayuda de inteligencia artificial y también con la colaboración de compañeros que son expertos en los temas.

Indica que participa todo tipo de personas de la organización, tanto de soporte como del negocio y de las sociedades, porque la Universidad es del Conglomerado.

Por otra parte, también están la inscripción que hacen con organizaciones que le hacen ofertas de entrenamiento a las empresas. Estas ofertas de actualizaciones se hacen por medio de inscripciones. Eso es por medio del Sicop y tiene todo su procedimiento de contratación.

El año pasado también se llevaron a cabo inscripciones asociadas a temas de transformación cultural, por el momento de cambio en el que está la organización, conocimientos técnicos generales en temas del uso de herramientas, cambios normativos, herramientas tecnológicas colaborativas, por ejemplo, el uso de Copilot y otras herramientas de inteligencia artificial.

También hubo actualizaciones relacionadas con mejoras de procesos, porque el tema de la gestión de cambio asociada a la contención del gasto implica sí o sí mejora de procesos.

Revela que se cuenta con un presupuesto anual de ₡300.000.000 para una población de más de 4000 empleados, esto representa cerca de ₡30.000 por persona al año, aun así se hace un uso adecuado de estos recursos, optimizándolos en aquellas actividades que quieren fortalecer, que desean que impacten los resultados y que estratégicamente sean de aporte de valor.

Lo que se ahorran con este mecanismo de la Universidad Corporativa en comparación con enviar a la gente a cursos externos y hubiera que pagar esos cursos sería un monto muy grande, son casi ₡1000.000.000 que no están gastando, sino que están aprovechando a nivel interno.

El plan de aprendizaje es robusto, hay un plan para este año que ya está en ejecución. Y el del 2025 se ha cumplido a cabalidad. Entonces, el la propuesta de acuerdo es que se conozca y se dé por aprobado el plan de aprendizaje y crecimiento para el 2025.

El auditor interno Sr. Flores Oviedo plantea que revisó que hay algunas diferencias en cuanto a la cantidad de personas graduadas del tercer trimestre, es un tema mínimo, pero se trata de una inconsistencia que se está revelando. Tal vez lo pueden valorar.

Por otra parte, pensó que aquí verían la ejecución presupuestaria, precisamente el PACI, pero lo revisaron y hay una diferencia más o menos de ₡49.000.000 que no hay detectaron a qué obedece porque tienen el inicial, que son ₡300.000.000, luego la modificación presupuestaria de ₡78.700.000, eso da un subtotal de ₡378.000.000 contra el ejecutado, que es de ₡280.000.000. Eso da un saldo total de ₡98.400.000. Sin embargo, aparece un disponible de ₡49.400.000.

La directora corporativa de Capital Humano Sra. Goyez Rojas refiere que de eso se hace una devolución antes de que termine el año, a finales de octubre, mediados de noviembre, hay una solicitud que hace Financiero si hay remanentes porque son procesos de contratación y cuando saben que no va a dar tiempo de contratar, mejor devuelven el dinero a Financiero para que se utilice donde sea necesario.

El auditor interno Sr. Flores Oviedo señala que es por esa razón precisamente que hace la observación, para que quede claro precisamente cuál será el destino de esa diferencia que se evidencia.

Luego se concluye que tenían un ahorro cercano a los ¢957.000.000, quisiera saber si la metodología en términos de cálculo e indicadores, es decir, esa razonabilidad, ha sido generada por la Dirección.

La directora corporativa de Capital Humano Sra. Goyez Rojas responde afirmativamente y agrega que han hecho un estudio de cuál es el costo promedio de una capacitación de ese tipo, que es cercano a los \$150 por persona. Entonces, utilizando ese rango, viendo la cantidad de capacitaciones y el tiempo que duran, se hace la proyección.

El auditor interno Sr. Flores Oviedo plantea que sería importante adicionarlo, más que todo por un aspecto de rendición de cuentas.

La directora Sra. Palomo Leitón observa que las capacitaciones en temas de herramientas tecnológicas tienen una menor participación. Asumiría que ya que el enfoque va por esa línea, debería ir creciendo esta participación en capacitaciones. Quisiera saber si lo tienen planteado de esa manera.

En otro orden de ideas, cuando ve la participación de las sociedades en un 7% parece muy poco, pero asume que la base sobre la cual calculan ese porcentaje es sumatoria de la población de las sociedades más la del Banco y eso la diluye demasiado, entonces no le da una impresión de que haya un gran interés en capacitarse de parte de las sociedades.

Dicho esto, hace notar que sería prudente quizás hacer ese porcentaje sobre la población de las sociedades para que no se distorsione y entender si las sociedades están aprovechando las herramientas *in house* que tiene el Banco.

Por último, en función de las sociedades, desea saber si la lectura de las necesidades de las sociedades está bien capturada para que haya interés de parte de las sociedades en utilizar las herramientas internas del Banco, ya que, como bien se ha demostrado, genera un gran ahorro utilizar la Universidad Corporativa para la capacitación.

La directora corporativa de Capital Humano Sra. Goyez Rojas aclara que, en efecto, la proporción es contra el total, entonces las sociedades se ven pequeñas, un 7%. Pero si ven la cantidad de personas que se han beneficiado, al final han participado en 1429 cursos.

En el caso de las herramientas que usan para saber qué les interesa, refiere que hay algunos temas que son para todos por igual, por ejemplo, hay herramientas de colaboración, gestión de cambio, entre otros, que a todos les interesan, pero también para el año 2026 establecieron una sesión que han programado hacer por trimestre con las personas que están trabajando en Capital Humano en las sociedades para ir identificando necesidades adicionales, para trabajar directamente con ellos.

El director Sr. Espinoza Guido expone que le llamó la atención el cuadro de la ejecución presupuestaria; consulta si recuerda con qué objeto se hizo esa modificación presupuestaria de ¢78.700.000, porque pareciera que no hacía falta.

La directora corporativa de Capital Humano Sra. Goyez Rojas explica que esto fue así debido a que no les dio tiempo de finiquitar el proceso de contratación, se declaró desierto un proceso 3 veces.

Monetizaron el proceso y llegaron a la conclusión de que si deben sacar 3 veces un cartel, sacar y publicar todo esto, termina costando más el proceso que lo que iba a costar la capacitación. Entonces tuvieron que declinar de seguir con el proceso y por eso al final tuvieron que devolver recursos.

El director Sr. Espinoza Guido consulta si entonces quedan a favor en la partida esos ¢49.000.000 como un monto sin ejecutar que se devuelve y si es al cierre del 2025.

La directora corporativa de Capital Humano Sra. Goyez Rojas responde afirmativamente.

El director Sr. Espinoza Guido agradece la aclaración.

La directora Sra. Solano Brenes refiere que a las juntas directivas de las sociedades se les ha preguntado cómo están las necesidades de las subsidiarias, principalmente, porque cada sociedad para este año tendrá nuevas necesidades y problemáticas. Dicho esto, consulta qué tanto se han visto involucradas.

Pregunta esto porque, por ejemplo, es de interés para muchas sociedades que se le dé prioridad a temas de negocios o inteligencia artificial, porque se siente esa necesidad en las sociedades, lo mismo con mercados.

Así las cosas, desea conocer si realmente existe esa coordinación con las juntas directivas y, por consiguiente, con la Administración, para que sí haya una participación conjunta. En síntesis, su pregunta es qué tanto se han involucrado en este sentido.

La directora corporativa de Capital Humano Sra. Goyez Rojas indica que a nivel de las juntas directivas, los programas de desarrollo asociados a los directores se manejan aparte. Si de ahí surge algo y eso baja la Administración de una sociedad, esa sociedad informará a la Dirección de Capital Humano qué necesita.

Cada sociedad tiene su presupuesto independiente, la Dirección de Capital Humano lo que hace es apoyar con el personal en la Universidad Corporativa, pero si necesitan capacitaciones específicas que deben contratar, eso sí puede hacerlo de forma directa la sociedad.

El secretario general Sr. León Blanco lee la propuesta de acuerdo:

Dar por conocidos los Informes de ejecución del Plan de Capacitación de los funcionarios del Conglomerado Banco Popular y de Desarrollo Comunal (PACI) para el IV trimestre de 2025 y la totalidad del período 2025.

Lo anterior, en cumplimiento del SIG-037-2025 y SIG-038-2025 de la Estructura del Sistema de Información Gerencial de la Junta Directiva Nacional.

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

El presidente Sr. Sánchez Sibaja somete a votación la propuesta previamente citada.

Todos manifiestan su conformidad con el acuerdo.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

“Dar por conocidos los Informes de ejecución del Plan de Capacitación de los funcionarios del Conglomerado Banco Popular y de Desarrollo Comunal (PACI) para el IV trimestre de 2025 y la totalidad del período 2025.

Lo anterior, en cumplimiento del SIG-037-2025 y SIG-038-2025 de la Estructura del Sistema de Información Gerencial de la Junta Directiva Nacional”. (291)
(Ref.: acuerdo CCNR-5-Acd-32-2026-Art-4)

ACUERDO FIRME.

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

ARTÍCULO 10 CONFIDENCIAL

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

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

“Dar por conocido el Informe de Cumplimiento del Programa de Gestión Ética Institucional, con corte al segundo semestre 2025, en cumplimiento del SIG-090-2026 de la Estructura del Sistema de Información Gerencial de la Junta Directiva Nacional”. (292)
(Ref.: oficio GGC-171-2026)

ACUERDO FIRME.

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

*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 gestión de riesgo**, 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 11

8.4.2.- La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, adjunta el oficio DIRCCH-454-2026, suscrito por la Dirección Corporativa de Capital Humano, mediante el cual se solicita una modificación a la fecha de presentación del Informe de evaluación de resultados de ambiente laboral del CFBPDC, para el 13 de noviembre del 2026. (Ref.: oficio GGC-300-2026)

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano hace la observación de que es el 13 de noviembre la fecha de corte.

La directora corporativa de Capital Humano Sra. Góñez Rojas confirma que, en realidad, es para la tercera semana de noviembre. Es una fecha muy rara.

Refiere que este oficio tiene que ver con la evaluación de resultados de ambiente. Explica que el ambiente se ha medido históricamente una vez al año, esto es parecido al clima, o sea, no necesariamente se mueve en un rango de tiempo tan corto, pero sí hay una serie de actividades que se identificó que no se estaban realizando y que la evaluación que estaban aplicando en temas de ambiente laboral no estaban llegando suficientemente profundo a las causas raíz de algunas de las situaciones.

Se cambió la metodología, se cambió la encuesta, la hicieron a lo interno; corrieron algunos procesos para identificar, a nivel de liderazgo, algunas debilidades. A raíz de eso se ha ido trabajando en unas actividades que ya iniciaron. Esto es a nivel de todo el Banco y se ha hecho un plan de trabajo no solamente para atacar lo que encontraron en el índice de liderazgo, sino también que vaya impactando la percepción que tienen los colaboradores.

Argumenta que aquí había algunos elementos y tenían que ver con el ajuste en el Modelo de Gestión Comercial, la implementación de algunos cambios asociados a la contención del gasto, y todo lo que tiene que ver con ajustes en la estructura y algunas cuestiones que todavía estaban en proceso durante el 2025 y lo que llevan del 2026.

Asegura que todo eso impacta el ambiente; entonces, se ha trabajado en lo que han ido identificando y se considera que no tendrían suficientes datos o datos cercanos a la percepción del impacto de los cambios que se han hecho, si hicieran un corte en el primer cuatrimestre.

La propuesta es que, dado que están cambiando prácticamente toda la forma de hacer la evaluación de ambiente, se hace el informe de entrega en la tercera semana del mes de noviembre del 2026, porque al corte semestral los datos no serían suficientemente adecuados para trabajar con ellos, estarían muy en verde la información, por lo cual solicitan modificar esa fecha de entrega.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja, con respecto de ese tema, consulta si el área de Gobierno Corporativo fue consultada para ajustarlo a la calendarización.

La directora corporativa de Capital Humano Sra. Góñez Rojas responde que sí porque impacta los indicadores.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja asevera que es simplemente para ajustarlo a la realidad del proceso.

La directora Sra. Palomo Leitón estima que todas las herramientas y sobre todo las que tienen que ver con el clima organizacional, obviamente al tratarse de seres humanos, generan un cambio constante a la hora de estar evaluando el tema del ambiente.

Le parece muy bien que tengan que hacer estas revisiones a la metodología y desea conocer cuáles índices los llevan a hacer el cambio, si viene porque tiene a un externo que la está apoyando, porque en los resultados de la anterior, de acuerdo con lo que está viviendo el Banco o las sociedades, hay temas que no sienten que aún hayan mejorado. Consulta cuál es el motivador de este cambio y quién es el que hace la propuesta de estos cambios, bajo qué conocimiento adicional es que impacta los modelos.

El director Sr. Espinoza Guido pregunta de qué manera impacta este cambio, porque es prácticamente un semestre, pasarlo de julio a noviembre. Reitera la consulta de qué manera impacta de modo operativo cualquier otro indicador en el proceso o en el *pull* de indicadores que se tienen de cierre de año para efectos de las mediciones también de los mismos colaboradores.

La idea es tenerlo claro por si hay algún impacto y no está contemplado, para que lo hagan. Le parece que está fundamentado el cambio de fecha por el cambio de metodología, y entiende que se va a capturar más información y se tendrá todavía un panorama más claro con respecto del ambiente laboral.

Su consulta es cuáles impactos podrían detectar con este cambio.

La directora corporativa de Capital Humano Sra. Góyez Rojas responde que se realizaba un proceso de contratación administrativa por Sicop, y se contrataba una empresa externa que corría una encuesta que prácticamente era machotera y ya llegaba a un punto donde las personas se sabían hasta las preguntas. Entonces, ya sabían cómo iba a impactar la nota; entonces, después de 4 años de estar haciendo la misma encuesta, solamente se cambiaban 2 preguntas y ya se había vuelto como algo que no era práctico ni operativo.

Entonces, hicieron un ejercicio a partir de la corrida de esa encuesta que aplicaron a lo interno considerando las necesidades que ya tenían identificadas posterior a la implementación del Modelo de Gestión de Cambio, para lo cual tienen un equipo dedicado a abordar las oficinas y jefaturas.

Con dicha encuesta lograron determinar algunas necesidades que no se podían medir con esa otra que habían contratado. Dado que el contrato estaba por vencer, decidieron no renovarlo, se ahorraron ese presupuesto y trabajaron junto con varias áreas, incluso los psicólogos de la Dirección Corporativa de Capital Humano, un planteamiento y encuesta que les permitió obtener ciertas variables que antes no habían podido medir.

A raíz de eso, aplicaron una encuesta de medición de liderazgo, pues mucho de lo que surgió de esa evaluación diagnóstica fue que las personas se quejaban de la forma como sus jefaturas gestionaban la información, el manejo del personal, la comunicación, la toma de decisiones, etc.

Entonces, comenzaron a trabajar directamente con las jefaturas y desarrollaron una propuesta de 9 prácticas, que son aquellas acciones imprescindibles que todos los jefes deben hacer más allá de lo que es parte de sus funciones. Por ejemplo, saludar al inicio del día, no postergar las decisiones, llevar a cabo sesiones de retroalimentación, reuniones de evaluación de desempeño, definir indicadores de acuerdo con el perfil, entre otras.

Advierte que, debido a que varias jefaturas tienen muchos años de estar en el Banco, mientras que otras son por resultados de concursos, no necesariamente alguien con buenas calificaciones técnicas es buen jefe, así que ha ido desplegando programas de desarrollo de las jefaturas en cuestiones de cumplimiento de normas, cómo se lleva un debido proceso, causas de faltas, cómo sancionar a un empleado para que no se genere un conflicto posterior, etc.

Con base en eso, estructuraron una nueva encuesta que procederán a realizar, y por eso no les daba tiempo de obtener resultados para julio de 2026. En cuanto a la planificación, indica que la nota será anual, así que los necesitarán para el corte de la evaluación de indicadores al 31 de diciembre. Advierte que no se afectan los indicadores institucionales porque la evaluación es anual, y lo que se correrá un poco es la fecha para obtener los resultados.

El auditor interno Sr. Flores Oviedo, a manera de observación para que la Sra. Goyez Rojas la valore, considera prudente que se puedan establecer alguna meta para esa próxima encuesta de opinión, sobre todo a fin de evaluar la efectividad de lo que está proponiendo, incluso con posibles mediciones previas para que exista ese espacio de ajustar las acciones oportunamente.

La directora corporativa de Capital Humano Sra. Goyez Rojas aclara que sí existe una meta, pero lo revisarán.

El secretario general Sr. León Blanco lee la propuesta de acuerdo:

Modificar al 13 de noviembre de 2026 la fecha de presentación del Informe de evaluación de resultados de ambiente laboral del CFBPDC, de acuerdo con lo expuesto en el oficio GGC-300-2026 y DIRCCH-454-2026.

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

Todos los directores manifiestan su conformidad 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:

“Modificar al 13 de noviembre de 2026 la fecha de presentación del Informe de evaluación de resultados de ambiente laboral del CFBPDC, de acuerdo con lo expuesto en el oficio GGC-300-2026 y DIRCCH-454-2026”. (293)
(Ref.: oficio GGC-300-2026)

ACUERDO FIRME.

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

Al ser las **nueve horas con trece minutos**, finaliza su participación virtual la directora corporativa de Capital Humano Sra. Silvia Goyez Rojas.

ARTÍCULO 12

9.- Asuntos varios.

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega informa que el texto homologado de la Convención Colectiva de Trabajo fue remitido a la Gerencia General Corporativa el viernes 27 de marzo. Además, luego de finalizada esa sesión está programada la reunión con el Sindicato para empezar a operativizarla. Por tanto, desea agradecer a la Junta Directiva Nacional por brindarles el espacio de la negociación y aprobar el texto, que considera un paso muy importante para el Banco.

Agrega que, a propósito de todos los puntos de la Dirección Corporativa de Capital Humano que recién conocieron, esa es una oportunidad para definir algunas líneas estratégicas que la Administración ha requerido, por ejemplo, la movilidad laboral.

Lo anterior, puesto que, a pesar de la Semana Santa recién finalizada, encontró al Banco muy convulso el día anterior, lunes 6 de abril, debido a comentarios sobre movilidad laboral. Entonces, le parece una oportunidad para buscar mayor eficiencia en varias posiciones que el Banco definitivamente ya no necesita en la actualidad.

Para ello, elaborarán un plan y ella instauró un equipo de trabajo dirigido a operativizar la Convención Colectiva, siempre dentro de un contexto de acción, es decir, no someterse a presiones de ningún tipo, sino hacerlo con calma, tranquilidad y estrategia.

Reitera que ese mismo día empezarán las reuniones con el Sindicato de cara a esa operativización de un documento bastante extenso, de más de 5 capítulos, por lo cual deberán cambiar muchos acuerdos de partes y la lógica de contratación del Banco, pues vendrán cambios muy importantes para la entidad a partir de ese texto, y desde luego negociaciones relevantes en materia laboral con el personal y con el Sindicato.

Añade que la Gerencia General Corporativa trasladó el documento a la Junta Directiva Nacional el día previo, lunes 6 de abril, y esperaría presentarle un plan de trabajo al respecto.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja advierte que no pretende mocionar de momento, a fin de brindarle un poco de tiempo al asunto, pero ya llevan 3 años en ese tema. Piensa que, antes de remitir un plan de acción —como le llama ella—, por lo menos la Junta Directiva Nacional quiere saber un listado resumido de acciones que se pueden tomar, o cuáles potestades se tendrían ahora.

Advierte que no desea escucharlo del Sindicato porque al órgano de dirección no le corresponde ese trabajo con dicha instancia, sino que debe hacerlo la Gerencia General Corporativa, pero lo que quiere la Junta Directiva Nacional es un listado de acciones y potestades.

Comprende que no todo se puede, pero sí algunas cosas por caminos cortos y largos. Reitera que no es el plan de acción que eventualmente llegará, sino algo más simple que los directores puedan ver, pues la Convención Colectiva es un contrato laboral regulado por la Constitución Política y normado hasta la saciedad.

Insiste en que lo solicita para que los directores que no son abogados tengan claro en dos columnas, ante tales conductas o acciones, qué se puede hacer. Quiere que le añada un ingrediente adicional propio de la Sra. Carvajal Vega dada su experiencia de acuerdo con el negocio.

Reitera que es un documento ilustrativo no oficial para la Junta Directiva Nacional previo a que llegue la discusión ya con las acciones y demás. Pide además que participe al Sr. Rey González para de tal forma ahorrarse esa construcción. Sería un texto en dos columnas con las acciones o conductas y lo que se puede hacer al respecto, de modo que los directores tengan un ABC sin ser abogados, con lo cual se ahorran una serie de preguntas y explicaciones de qué se puede hacer o no.

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega menciona que ya posee algo muy parecido y lo mostrará para comentarles cuáles son las grandes líneas, porque es mucho lo que necesitan trabajar.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja insiste en que sea en columnas con un ABC de lo que ya quedó, no todas las hipótesis que vieron en el camino.

ARTÍCULO 13

9.- Asuntos varios.

La directora Sra. González Cordero afirma que no tocó el tema cuando discutieron los asuntos informativos para agilizar la votación, pero le surgió una duda con respecto a ese vacío legal que aclaran en la nota de convocatoria a la sesión plenaria virtual de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras.

A su criterio, antes de plantear la consulta, lo único que puede hacer esa instancia es solicitarle a la Asamblea Legislativa el cambio en la ley para modificar las funciones de la Comisión de Integración, porque si la Asamblea de Trabajadores realiza esa modificación, sería algo contrario a la ley.

Es solo su parecer, pero le gustaría solicitar al Sr. Rey González una aclaración debido a que, en su opinión, a la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras no le alcanzan las funciones que tiene para modificar potestades de una comisión que está dada en la ley.

El secretario general Sr. León Blanco indica que es una consulta bastante válida e interesante porque ciertamente las competencias de la Asamblea de Trabajadores se encuentran muy claras tanto en la ley como en el reglamento, y no estaría de más efectuar un análisis desde el punto de vista técnico-jurídico del alcance que pueda tener una modificación que pueda rozar o no sea compatible por completo con lo que ya establecen esos cuerpos normativos, si así lo dispone la Junta Directiva Nacional.

El asesor jurídico Sr. Rey González agrega que la Asamblea de Trabajadores ha estado motivada pidiendo algunos criterios de índole jurídico. Entonces, si no hay ningún inconveniente, la Asesoría Jurídica también puede analizar el tema que toca la Sra. González Cordero y colaborar en lo pertinente de cara a que la Asamblea se constituya y la Comisión de Integración ejerza sus funciones apegadas a un criterio de Derecho.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja advierte que deben tener cuidado en que no corresponde a la Administración ni la Junta Directiva Nacional el recibir esos criterios, aunque sí discutirlos, pues los estamentos están en su nivel y cada uno debe disponer de las capacidades administrativas para producirlos.

Por ejemplo, existen elementos de gobernanza de la Junta Directiva Nacional respecto de los cuales la Administración no puede entrar, y mucho menos el órgano de dirección en lo que concierne a la Asamblea de Trabajadores. Sí podrían auxiliar técnicamente en algunos aspectos, pero las decisiones son de esa última. Reitera que la Junta Directiva Nacional legalmente no puede estar inmiscuyéndose en esos asuntos con formación de criterio.

El director Sr. Espinoza Guido señala que también le surgió la misma duda que expresa la Sra. González Cordero, pero además la inquietud de si la Junta Directiva Nacional debe dictar algún tipo de direccionamiento en ese sentido.

Considera muy importante que haya suficiente fundamento jurídico, e imagina que si la Asamblea de Trabajadores definió y convocó a esa sesión plenaria de delegados es porque lo tiene, pero leyendo la ley y el reglamento de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, parece que existe algún vacío en tal línea.

Entonces, en vista de que el Banco financiará la sesión plenaria, porque así quedó el acuerdo tomado por la Asamblea, piensa que un criterio prudencial no estaría de más, con la potestad del órgano de dirección de cuidar los recursos públicos que administra el Banco.

Juzga interesante el planteamiento de la Sra. González Cordero, y a él le interesaría conocer cuál ese criterio jurídico, pero bajo una perspectiva de recurso público administrado por el Banco, no tanto por la independencia que tiene la Asamblea de Trabajadores para emitir sus convocatorias. Cree que deben tener cuidado en no pisar terreno que no les corresponde. En eso sí quiere ser bastante claro.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja advierte que no les corresponde por temas de gobierno, ya que son entes creados desde la ley. Es algo que necesitan tener muy claro y manejar con mucho cuidado. En cuanto a que operativamente la Administración dispone de elementos con los que puede ayudar en cierto tipo de cosas, es diferente.

Entonces, le parece que deben esperar cómo lo determinarán ellos desde sus criterios de gestión y legalidad, no la Junta Directiva Nacional ni la Administración. Considera que durante esos 4 años han hecho un gran esfuerzo como directores para discernir esos estamentos o jerarquías, e incluso han frenado actuaciones que no corresponden, pero por eso igualmente ellos deben frenarse de acciones que no les corresponden porque son productos de esos dos entes superiores.

ARTÍCULO 14

9.- Asuntos varios.

El auditor interno Sr. Flores Oviedo informa que, tal como lo sugirió y autorizó la Junta Directiva Nacional, el jueves 9 de abril participará en una audiencia con la Asamblea de Trabajadores.

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

Sr. Jorge Eduardo Sánchez Sibaja
Presidente

Sr. Juan Luis León Blanco
Secretario General