

SESIÓN ORDINARIA 6298

Acta de la sesión ordinaria número **SEIS MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y OCHO** 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 CUATRO MINUTOS** del **MARTES CATORCE 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 6296.

3.- Asuntos Informativos.

4.- Asuntos de Presidencia.

5.- Asuntos de directores.

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

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

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

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.

Comité Corporativo de Auditoría.

8.3.1.- El Comité Corporativo de Auditoría eleva el Informe final de evaluación 2025 del Sistema de Control Interno del Conglomerado Financiero Banco Popular, en cumplimiento del SIG 008. (distribuido en la sesión 6297) Exponen: Maribel Chavarría Rugama y Wallace Golfín (Ref.: acuerdo CCA-7-ACD-60-2026-Art-7).

8.4.- Asuntos de la Gerencia General Corporativa.

8.4.1.- La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, adjunta el oficio DIRCCH-466-2026 mediante el cual se solicita la variación de la periodicidad a bianual del SIG-088a-BP *Informe de evaluación de resultados Cultura Organizacional del CFBPDC.* - 28/01/2028 Anual Dirección Corporativa de Capital Humano. Expone: Silvia Goyez Rojas (Ref.: oficio GGC-315-2026).

8.5.- Otras dependencias internas o externas.

8.5.1.- El Sr. Juan Carlos Chaves Araya, secretario general de Sibanco, solicita información en relación con la publicación de carteles de ventas de propiedades con presuntas modificaciones que no han sido objeto de reforma en el respectivo reglamento por parte de la Junta Directiva Nacional. Expone: Juan Luis León Blanco (Ref.: oficio S-052-2026).

8.5.2.- El Sr. Carlos Manuel Vega Bolaños, secretario general de UNPROBANPO, remite el oficio U-028-2026. Expone: Juan Luis León Blanco (Ref.: oficio U-028-2026).

8.6.- Asamblea de Cuotistas. (No hay)

8.7.- Sociedades Anónimas. (No hay)

9.- Asuntos Varios”.

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 6298 celebrada el 14 de abril de 2026”. (313)

Comuníquese a la Secretaría General.

ARTÍCULO 2

2.- Aprobación del acta.

- Aprobación del acta de la sesión ordinaria n.º 6296.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja propone aprobar el acta 6296.

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 6296 celebrada el 7 de abril de 2026”. (314)

Comuníquese a la Secretaría General.

ARTÍCULO 3

3.- Asuntos Informativos.

3.1.- La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, remite el oficio MIRC-MTSS-DMT-DVAL-DAL-DRT-2-2026 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que se homologa la VI Convención Colectiva de Trabajo y Seguridad Social (Ref.: oficio GGC-345-2026).

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

Dar por conocido, el oficio GGC-345-2026, en el que se adjunta el oficio MIRC-MTSS-DMT-DVAL-DAL-DRT-2-2026 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que se homologa la VI Convención Colectiva de Trabajo y Seguridad Social del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

ACUERDO FIRME.

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

El director Sr. Espinoza Guido desea reconocer, primero que todo, que tanto esfuerzo de negociación llegó a su fin y afortunadamente, después de muchos años, ya se tiene un documento aceptado por ambas partes y homologado por el Ministerio de Trabajo, así que es un pendiente menos y no es cosa menor, sino que es un tema bastante importante para efectos de mantener un buen clima laboral en el Banco.

Comenta que en la presente Convención se aumentan los cargos que están excluidos de ella, por lo que ahorita en esa lista de cargos excluidos están la Gerencia General Corporativa, las subgerencias generales, el auditor interno y subauditor interno, el asesor legal de la Junta Directiva Nacional, el director Jurídico Corporativo, el director Financiero Corporativo, el director corporativo de Capital humano, el director general y Transformación e Innovación, el director general de Banca Social y, cita, "cualquier otro director general que se cree posterior a la homologación de la presente convención y que se encuentre fuera de la escala salarial".

Por tanto, desea saber por qué razón se aumentan estos puestos excluidos de la Convención Colectiva. Tiene entendido y recuerda hace ya más de 8 años que se hizo una consulta a la Procuraduría y, en ese sentido, la respuesta fue que únicamente podían estar excluidos los cargos que realizan gestión pública administrativa. Entonces, quiere preguntar a la Administración si esa es la razón por la cual se están excluyendo todos estos puestos de la cobertura de la Convención Colectiva.

La directora Sra. González Cordero manifiesta que se siente súper complacida, porque desde que llegó al Conglomerado ha mencionado que la Convención es la única salida para poder hacer una reducción importante del bloque tan grande que tiene el Banco de personal, pero ahora le preocupa una cosa, porque esta Junta Directiva aprobó un proceso "en oleadas", en caso de que, si había mucha gente que quisiera acogerse a la cesantía por la Convención Colectiva, no desfinanciaran o no se fueran puestos clave.

Considera que el problema es que ahora es el texto aprobado el que rige, o sea, este, entonces, le preocupa que lo que esta Junta Directiva estableció anteriormente que iba a ser por partes, por bloques y por montos, sea ilegal y que la gente considere que ahora está la Convención y que esto es lo que hay que respetar.

Por tanto, le gustaría los comentarios de la gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega en ese sentido y también saber si hay gente que se ha acercado para acogerse a esta convención colectiva en el sentido de retirarse y tener su cesantía.

La directora Sra. Palomo Leitón reconoce el esfuerzo de la gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega y el equipo legal, pues sabe que esto ha implicado reuniones muy áridas, pero ha llevado a esta posición totalmente legal por decirlo de alguna manera.

Admite que ha conocido en memorándum la homologación y la comunicación al Banco, pero quisiera saber si existe una estrategia de sensibilización general, que es lo que está percibiendo que se está tratando de hacer, porque van a generarse muchas dudas, quizá especulaciones incorrectas o comentarios que hagan pensar que no es a favor del colaborador, de hecho, adelante en la agenda hay un punto del otro sindicato.

Por tanto, solicita a la gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega que comente cuál va a ser la ruta para la implementación dentro del plazo que el mismo documento de la Convención menciona. Finalmente, felicita por el trabajo de todo el equipo y el liderazgo de la gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja comenta que, dado que es abogado y legislador, sabe que las convenciones colectivas son marcos jurídicos regulatorios que tienen rango de ley entre las partes, por lo que no es que van a hacer lo que ellos quieran y como ellos quieran, sino lo que es también la conveniencia del Banco, desde que la movilidad es desaparecer la plaza.

Solicita, pues, a la gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega que sea muy puntual, porque de aquí en adelante es un contrato de adhesión, como un tiquete aéreo, o sea, ya usted está con todo negociado, pero eso no significa que no valen las aclaraciones, por ello, sí le solicita que, dadas las discusiones que ha sostenido con sus asesores legales, técnicos y financieros, tenga mucha, mucha, mucha prudencia en todo lo que a ella le corresponda sin venir a esta Junta Directiva, porque de pronto se puede llegar a quedar con un cascarón de Banco.

Advierte que casi siempre el que se quiere ir es el buen empleado, pero, además de esa pérdida, hay una pérdida este de la plaza y eso sí es grave, porque se pierden plazas estratégicas dependiendo de lo que la Gerencia General Corporativa vaya autorizando.

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega agradece a los equipos de la Junta Directiva que la apoyaron en algunos momentos en la revisión y, posteriormente, la aprobación del texto. La administración es la que negocia, pero la Junta Directiva, finalmente, cree en el proyecto, aprueba y envía y así sucedió, por tanto, agradece también a este órgano director.

Con respecto a la Convención, dice que, partiendo de lo más general, sí, hubo una reunión y que la Convención se aprobó el 27 de marzo, por lo que a partir de ese día rige todo lo de la nueva ley, si se quiere homologar con lo que dice el presidente Sr. Sánchez Sibaja, es decir, licencias de paternidad, licencias de maternidad, todo lo que es de implementación inmediata se debe hacer efectivo a la población del Banco, pero todo también lleva un proceso de implementación, o sea, no todo puede ser, por ello, lo que se ha tratado de hacer es buscar los

diferentes artículos y las diferentes formas de hacer esa transición de manera ordenada, porque puede ser que un área haya avanzado mucho en una u otra cosa, pero la Administración no esté todavía preparada en materia de sistemas o en materia de personas que vaya a llevar los controles.

De este modo, ella instauró una comisión que tiene esa administrativa, donde están los asesores externos de BDS, quienes son abogados de primera línea que ayudan en el proceso no solo de transición, sino también de cómo se va a implementar la medida, hay personal del Banco experto en materia de Recursos Humanos o jurídica, y hay otra comisión en la que está el sindicato, con lo cual poco a poco se va poniendo en orden cada uno de los artículos de la Convención, la cual tiene 6 artículos de diferente índole; implementación inmediata, implementación transitoria, etcétera. Esto, porque no quiere desorden y caos en el Banco, lo cual empezó a sentir a partir del 27 de marzo.

Con respecto a temas muy complejos como, por ejemplo, la movilidad laboral, lo que dice el presidente es así: no se puede abrir la movilidad laboral a todo el que quiera, porque, primero, la movilidad laboral es una posibilidad legal que da, en este caso, la Convención Colectiva, pero que está hecha para plazas que no se pueden volver a sustituir, por tanto, no va a permitir que se vaya la gente y, después, ver cómo se acomoda para ver cómo se le da la plaza a alguien, porque así estaría incumpliendo legalmente el mandato de la Convención y también el propósito de la movilidad laboral, que dice claramente que es para los intereses de la Institución y para la mejora en la eficiencia operativa.

Por tanto, se ha hablado con el sindicato que no es un tema abierto, sino de elegibilidad y con priorización, es decir, se va a decir cuáles plazas tienen más priorización y cuáles no tienen tanta priorización y va a ser abierto a todo el Banco, pero con la posibilidad de elegir quiénes sí y quiénes no. En esa lógica y teniendo en cuenta que si, por ejemplo, se va a quitar a todos los asesores del Banco, no pueden quedar unos y otros no, por lo que hay que ir ordenando un poco el flujo o el organigrama del Banco.

Apunta que, este grupo que conformó, tanto interno administrativo como con el sindicato, ya cuenta con un plan de acción con fechas y un modelo, por ejemplo, ahora, el 23 de abril, hay que decirle a la población qué cosas se va a empezar a implementar de manera inmediata, obvio, con corte al 27 de marzo, pero es un proceso ordenado que no puede salirse de las manos, porque este es un año de menos crédito, un año más complejo, un año que se avecina con dificultades inflacionarias y con problemas de tipo de cambio, por lo que tampoco se puede sacar recursos de donde no hay y en eso ella ha sido enfática con el sindicato.

Así, pues, conforme vayan avanzando las cosas, si esta Junta Directiva lo tiene a bien, ella puede ir presentando algunos avances a esta Junta Directiva, o bien, informar de manera semestral qué se implementó y qué no dentro del Banco en el marco de la Convención Colectiva.

El asesor legal Sr. Rey González expresa, para adicionar a lo indicado por la gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega y en relación con la pregunta del director Sr. Espinoza Guido sobre la ampliación de la exclusión de funcionarios de la Convención Colectiva, que si bien es cierto las convenciones tienen ese carácter de ley y ese amparo constitucional, existe una norma que modula esto y que tiene que ver con evitar conflictos de intereses y demás y le permite a las administraciones públicas decidir qué funcionarios se considera que deben estar excluidos.

Precisa que eso lo da el artículo 5 del Código de Trabajo, el cual establece que se considerarán representantes de los patronos y en tal concepto obligarán a estos en sus relaciones con los trabajadores, los directores, los gerentes, administradores y, en general, las personas que, a nombre de otros, ejerzan funciones de dirección y administración. En esa línea, es conveniente que todos estos funcionarios públicos que están contenidos en ese artículo sean previstos en los textos, aunque se sabe que muchas administraciones públicas no involucran y llegan hasta ese nivel de dirección, pero eso también ocasiona algún tipo de conflicto de interés, y ese es el fundamento para el texto final que se decidió en la Convención.

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega advierte que todo está en actas, por tanto, va a hacer la consulta exactamente de ese extracto, del uso del artículo 5, como mencionó el asesor legal de la Junta Directiva Nacional Sr. Rey González, y también sobre los conflictos de interés, por ejemplo, en la negociación de esta Convención Colectiva no podía estar la Sra. Silvia, porque tenía conflicto de interés, y el director financiero es un problema, porque obviamente quiere tener el beneficio y la movilidad laboral, por ejemplo, requiere muchísimos recursos, o los diez meses que se les va a dar a los empleados, en lo cual puede haber un conflicto de interés para que el director financiero crea que es más, aunque ella piensa que 10 meses es un número muy alto.

Sin embargo, ahí donde se ve el conflicto de interés es donde se fueron seleccionando y obviamente el sindicato no quería que se incorporara más, entonces, se hizo con lo mínimo, según el artículo 5 del Código del Trabajo, que son los que tienen que estar fuera de la Convención.

Aclara, pues, que algunos de los funcionarios que hoy están destacados en esos puestos será hasta el próximo, porque ya están dentro de la Convención, porque entraron al Banco antes de la sexta homologación. Entonces, esto surtirá efecto, seguramente, hasta los nuevos funcionarios que vayan a sustituir a los directores que hoy están en funciones y en cargos.

El director Sr. Espinoza Guido agradece al asesor legal de la Junta Directiva Nacional Sr. Rey González la aclaración y a la gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega por el compromiso de documentar adecuadamente este tema, puesto que se está hablando de un asunto de legalidad, por lo que es conveniente que quede bien respaldado.

La directora Sra. González Mora manifiesta que le gustaría que quede establecido el ofrecimiento de la gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega de mantener informada esta Junta Directiva, al menos, de manera semestral. Cree que sería relevante que se mantenga un poco de comunicación en ese sentido, si el resto de los compañeros estuviesen de acuerdo en modificar la propuesta original.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja propone agregar un ítem a la propuesta para que esa periodicidad se dé en cuanto a cómo va desenvolviéndose.

Todos los directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

“1.- Dar por conocido, el oficio GGC-345-2026, en el que se adjunta el oficio MIRG-MTSS-DMT-DVAL-DAL-DRT-2-2026 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el que se homologa la VI Convención Colectiva de Trabajo y Seguridad Social del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

2.- Solicitar a la Gerencia General Corporativa que informe a esta Junta Directiva, de manera semestral, sobre el avance en la implementación de la Sexta Convención Colectiva”. (304)

ACUERDO FIRME.

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

ARTÍCULO 4

5.- Asuntos de directores.

5.1.- La Sra. Nidia Solano Brenes, coordinadora de la Comisión de Pautas y Banca Social, remite el informe mensual correspondiente al mes de marzo del comité, en atención al Acuerdo SUGEF 24-22.

La directora Sra. Solano Brenes indica que, de acuerdo con el Informe de la Comisión de Pautas del mes de marzo, en la primera sesión, entre los aspectos que se vieron, está que se remitió a la Junta Directiva Nacional, para conocimiento, la comunicación de la Asamblea de Trabajadores, mediante la cual se remite solicitud del SEC para que se les proporcione información sobre las comisiones por servicio que actualmente se aplican y la inclusión de datos sobre las comisiones de formalización y desembolso aplicables a las líneas de crédito.

Asimismo, se dio por recibido el informe solicitado por la Comisión de Pautas y Banca Social a la Administración, sobre los beneficios asociados a la apertura de estos convenios y cartas de entendimiento, lo anterior en atención del inciso 3 del acuerdo CPBS-11-ACD-78-2025-Art-5; y se solicitó a la Administración que, en un plazo de seis meses, informe a la Comisión sobre el avance del proyecto.

Además, se recibió la capacitación impartida por el Fodemipyme sobre los Fondos de Avals como mecanismo para generar desarrollo económico.

Añade que en la sesión n.º 7-2026 se dio por recibida la comunicación de acuerdo de la Junta Directiva Nacional JDN-6290- Acd-211-2026-Art-3, mediante la cual se trasladan los oficios GGC-211-2026 y DIRGBS-068-2026 donde se informan los recientes cambios a las directrices crediticias para los Fondos Especiales.

Adicionalmente, se dio por recibida la comunicación de acuerdo de la Junta Directiva Nacional mediante la cual se dio por conocidos los oficios GGC-262-2026 y DIRGBS-094-2026, donde se informan los recientes cambios a las directrices crediticias para los Fondos Especiales.

Añade que se dio por recibida la comunicación de acuerdo de la Junta Directiva Nacional mediante el cual se dio por conocido el Informe mensual a enero de 2026 de la Comisión de Pautas y Banca Social y se dio por recibida la comunicación de acuerdo de la Junta Directiva Nacional mediante la cual se dio por conocido el Informe *de los indicadores diferenciados formulados en las dimensiones económica, social y ambiental*, correspondiente al periodo 2025.

Informa que también se dio por recibida la comunicación de acuerdo de la Junta Directiva Nacional mediante la cual se dio por conocido el Informe de la Gestión realizada por la División de Micro y Pequeña Empresa, en cumplimiento del CIA-05 de la Comisión de Pautas y Banca Social y el SIG-079 de la Estructura del Sistema de Información Gerencial de la Junta Directiva Nacional.

Asimismo, se dio por recibida la comunicación de acuerdo de la Junta Directiva Nacional mediante la cual se informa la representación de la Gerencia General Corporativa en las juntas directivas de las sociedades anónimas del Conglomerado. También se dio por recibida la comunicación de acuerdo de la Junta Directiva Nacional mediante el cual se dio por conocido el Informe mensual a febrero 2026 de la Comisión.

Además, se dio por recibida la comunicación de acuerdo de la Junta Directiva Nacional mediante el cual se traslada a la Administración, para su respectiva atención dentro de los límites normativos, prudenciales y legales, el acuerdo ATBPDC-DN-N.º 6-763-2026 del Directorio Nacional de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras.

Apunta que se solicitó a la Dirección de Banca Social que coordine con la Oficialía de Cumplimiento y el miembro externo del Comité Corporativo de Cumplimiento Sr. Roberto Saad Meza, una capacitación para actualizar a los miembros de esta Comisión acerca de los temas más relevantes conocidos en el FIBA, así como las nuevas formas delictivas en materia de LC/FT/FPADM.

Menciona que la Comisión también solicitó a la Dirección de Banca Social un informe resumen de la evolución de sus productos en cuanto a la presupuestación y la ejecución que se vaya presentando.

Con esto, finaliza el resumen de los temas analizados por la Comisión en marzo de 2026.

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

Dar por conocido el Informe mensual a marzo de 2026 de la Comisión de Pautas y Banca Social, expuesto por la presidenta de dicho Comité, directora Nidia Solano Brenes, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 8, inciso 8.14, del Acuerdo CONASSIF 4-16 y el artículo 10 inciso i) del Reglamento para la Organización y Funcionamiento de los Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

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

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

Todos los directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

“Dar por conocido el Informe mensual a marzo de 2026 de la Comisión de Pautas y Banca Social, expuesto por la presidenta de dicho Comité, directora Nidia Solano Brenes, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 8, inciso 8.14, del Acuerdo CONASSIF 4-16 y el artículo 10 inciso i) del Reglamento para la Organización y Funcionamiento de los Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Adicionalmente, esta práctica se alinea con los principios de supervisión interna y gobierno corporativo establecidos en el Acuerdo SUGEF 24-22”. (305)

ACUERDO FIRME.

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

ARTÍCULO 5 (CONFIDENCIAL)

*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 **estratégicos/de auditoría/ de gestión de riesgo, de uso restringido o 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 6

8.- Asuntos Resolutivos:

8.3.- Comités de Apoyo.

Comité Corporativo de Auditoría.

8.3.1.- El Comité Corporativo de Auditoría eleva el Informe final de evaluación 2025 del Sistema de Control Interno del Conglomerado Financiero Banco Popular, en cumplimiento del SIG 008 (Ref.: acuerdo CCA-7-ACD-60-2026-Art-7).

El jefe de la Unidad Técnica de Evaluación de la Gestión Sr. Golfín Cartín explica que la cantidad de dependencias evaluadas por empresa fueron 93 oficinas comerciales y 126 áreas administrativas del Banco, 10 de Popular Pensiones, 10 de Popular Valores, 7 de Popular Seguros y 11 de Popular SAFI, para un total de 257 dependencias.

Los principales resultados obtenidos son que se encuentran en un nivel de excelencia según la tabla de calificación aprobada por la Junta Directiva Nacional. Mientras tanto, los planes de acción para 2025 fueron 978, con 949 ya atendidos y 29 aún en proceso, lo que equivale a un 3%.

Dichos planes se dividen en 945 de oficinas comerciales (17 en proceso), 3 de áreas administrativas (todos atendidos), ninguno de Popular Pensiones, 6 de Popular SAFI (todos en proceso), 7 de Popular Seguros (1 atendido y 6 en proceso) y ninguno de Popular Valores.

En cuanto a las oficinas comerciales catalogadas en estado regular, se trató del BP Total Multicentro Desamparados, BP Total Heredia, BP Total Paseo Colón, BP Total Puriscal y BP Total Goicoechea, a las cuales están brindando una especial atención con las visitas que llevan a cabo regularmente, para así alcanzar mejores resultados.

Señala que, respecto de los indicadores de control interno en la evaluación del modelo de madurez que han aplicado durante cerca de 2 años, luego de un informe de la Auditoría Interna en 2019, una de las recomendaciones fue que se presentasen dichos indicadores dentro del informe de evaluación a fin de que el órgano de dirección conozca el estado de seguimiento de las observaciones tanto de la Auditoría Interna como la Auditoría Externa.

Para el caso de las recomendaciones de la Auditoría Externa, se encuentran en un 98,8%, mientras que para las de la Auditoría Interna es un 99,8%. En específico, el porcentaje de expedientes de la Política Conozca a su Cliente debidamente actualizados llegó al 99,8%, y aquellos en proceso están en tiempo.

Sobre las evaluaciones más allá de los listados de verificación, menciona que refieren a la ruta que se busca seguir en materia de control interno, pues acaba de mostrar los resultados obtenidos según lo que estipulan la Ley n.º 8292 y el *Manual de Normas de Control Interno*, en el sentido de aplicar una evaluación anual para conocer los controles mínimos que mantiene el Banco.

Sin embargo, desde 2025 han ido trabajando el mapa de procesos, ya que un grupo interdisciplinario de la Gerencia General Corporativa se reúne para determinar cuáles son los procesos que atenderán, y principalmente la participación de la División de Control Interno Corporativo radica en revisar la efectividad de los controles, como lo hacen todos los demás bancos en el país. Eso brinda un valor agregado diferente y la labor es liderada por la propia Gerencia General Corporativa.

Como conclusiones, manifiesta que las calificaciones de control interno y riesgo operativo ubican al Conglomerado en un nivel de excelencia, pero siempre se presentan oportunidades de mejora. A su vez, la División de Control Interno Corporativo se encuentra desarrollando una optimización sustancial de los instrumentos y procedimientos, con el propósito de contar con una autoevaluación de control interno basada en riesgos y que permita la evaluación de la efectividad de los controles.

Aclara que con los instrumentos y mejoras se refiere, por ejemplo, a los mapas de procesos y, cuando se creó la División de Control Interno Corporativa, la Auditoría Interna realizó un estudio específico en el que una de las recomendaciones fue que ya se tuvieran niveles de riesgo en los cuestionarios, junto con probabilidad de impacto, para así realzar el instrumento. Actualmente, están en ese trabajo para atender esa recomendación y mejorar los instrumentos de evaluación de control interno. De ese modo finaliza la presentación.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja pregunta si ese tema obedece a un acuerdo de 2012.

El jefe de la Unidad Técnica de Evaluación de la Gestión Sr. Golfín Cartín responde que la evaluación de control interno se ha aplicado de 2004, cada vez con instrumentos más afinados, pues ese año entró a regir la Ley n.º 8292 y el *Manual de Normas de Control Interno*, donde se solicitó a todas las entidades del Estado que la implementaran.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja aclara que deseaba entender si se está adaptando a la realidad institucional, pero pide que lo conteste al final.

El jefe de la Unidad Técnica de Evaluación de la Gestión Sr. Golfín Cartín confirma que sí.

El director Sr. Espinoza Guido agradece la exposición. Coincide con que en buena medida la calidad de una evaluación descansa en los instrumentos que se utilizan para medirla, sea calidad, percepción o cualquier otro; el instrumento de evaluación debe ser el correcto y adecuado.

En ese caso, tratándose de una evaluación de control interno —en realidad una autoevaluación—, le parece que necesitan pretender ser mucho más estrictos, lo más que se pueda. Primero, porque es un tema de control interno, y segundo porque es una autoevaluación.

Entonces, quiere invitarlos a que se revise bien el instrumento para que refleje la realidad: si esta es que los procesos de control interno de la entidad se encuentran en dicho nivel, sería maravilloso, pero confiesa que a él no le cuadra con los informes de la Auditoría Externa, e incluso con algunos eventos de la Auditoría Interna, así que no está tan seguro de si esos resultados reflejan la realidad.

Reitera que, si fuese de tal modo, sería un motivo de satisfacción, pero considera importante revisar los instrumentos para que las métricas sean las correctas. Si son preguntas, que esté bien elaboradas con el fin de que no se presten a interpretaciones de quien las responde.

La directora Sra. González Mora agradece el informe. Le gustaría conocer si los plazos indicados ahí para atender y solventar las oportunidades de mejora fueron debidamente justificados y negociados, pues la gran mayoría son bastante amplios, hasta 2028 en algunos casos. Por tanto, pregunta si hubo algún proceso de negociación y justificación debida para llegar a esos términos.

La directora Sra. Solano Brenes agradece la presentación. Dado que el Sr. Golfín Cartín afirma que el ejercicio se lleva a cabo desde 2002, en relación con los periodos anteriores, independientemente de que hayan mejorado los instrumentos y mediciones, consulta cómo han evolucionado en materia de control interno y cómo el Banco se había comportado hacia atrás frente a lo mostrado en ese momento.

La directora Sra. Palomo Leitón coincide con la intervención del Sr. Espinoza Guido, además de que recuerda las palabras del Sr. Sánchez Sibaja durante sesiones previas en cuanto a que, cuando son calificados con un 100% significa que algo ya no funciona en el instrumento de evaluación porque hace parecer que todo está perfecto.

Agrega que para la exposición en el Comité Corporativo de Auditoría participó el jefe de la División de Control Interno Corporativo, y precisamente se le externó el comentario de que necesitaban empezar a revisar el instrumento porque requieren ser más estrictos: si ya todo se cumplió, tienen que seguir buscando dónde más deben cumplir de manera todavía más apropiada y exigirse más.

El jefe de la Unidad Técnica de Evaluación de la Gestión Sr. Golfín Cartín indica que el Sr. Espinoza Guido está en lo correcto, ya que ellos están trasladando eso de una autoevaluación a una evaluación. La razón consiste en que la evaluación implica visitas *in situ*, lo cual han hecho para todos los centros de negocio a fin de verificar que los instrumentos de autoevaluación y las preguntas se respondan de la mejor forma.

Advierte que deben dividir dos cuestiones: una cosa es el proceso de evaluación de control interno que demandan la Ley n.º 8292 y el *Manual de Normas*, en el sentido de poseer instrumentos para medir los controles mínimos. Eso quiere decir que tienen una serie de preguntas que están midiendo en el Banco y para las cuales determinan si se cumplen o no.

Sin embargo, el control interno no llega solo con el cuestionario, sino abarca a la Auditoría Interna, la Auditoría Externa, la Sugef, la Sugeval, etc. Entonces, aclara que necesitan separar el cuestionario de control interno específico para aplicar una evaluación del Banco, pues eso no quiere decir que el control interno llega hasta ahí, sino que insiste en la existencia de informes de la Auditoría Interna y la Auditoría Externa que emiten ciertas recomendaciones que requieren cumplir.

Respecto al cuestionario de control interno, explica que han ido evolucionando desde 2002, cuando se publicó la Ley n.º 8292, y lo que hicieron fue adaptar los instrumentos de control interno mediante el uso del *Manual de Normas de Control Interno*. Si bien han obtenido calificaciones de excelencia, eso no evita que todos los años revisen los cuestionarios y actualicen preguntas, pero en general muestran un nivel de madurez elevado en las preguntas concretas del cuestionario.

En lo que han evolucionado durante los últimos periodos es que se reúnen con el Banco Nacional para observar lo que dicha entidad realiza, y de esa manera optimizar los instrumentos de evaluación del Banco Popular. Añade que lo que hacen otros bancos que tienen más recorrido que ellos radica en que el cuestionario de control interno sí debe seguirse aplicando para los controles mínimos, pero sí tienen que mejorar la gestión en materia de procesos y analizar la efectividad de los controles.

Eso no significa que el cuestionario queda estático, porque siempre lo revisan y le incluyen mejoras, además de que, como señaló antes, en el momento que la División de Control Interno Corporativo se estructuró dentro del Banco, una de las acciones de la Auditoría Interna fue examinarla, luego de la cual recomendaron que las preguntas ya no sean solo cerradas, sino que también deben mediarlas con probabilidad, impacto y nivel de riesgo.

Así, para responder las consultas de todos los directores, referidas a lo nuevo que se está haciendo en el Banco y si realmente la entidad se dirige hacia donde tiene que ir, menciona que no solo se han optimizado los instrumentos con probabilidad, impacto y nivel de riesgo, sino que además llevan a cabo el análisis de los procesos específicos del Banco para analizar la efectividad de los controles.

Una vez que todo eso esté listo, ya en algún momento podrían identificar ciertas herramientas que les puedan funcionar para identificar los mapas de calor del Banco, encontrar sus zonas rojas y atacarlas de manera directa. Sin embargo, no pueden llegar ahí si antes no inician la revisión de efectividad de controles, que el Banco se asegure de que todos sus procesos están listos y medidos.

En resumen, piensa que hacia dónde va el Banco actualmente en la parte de control interno es una ruta correcta, pues están implementando mejoras en los instrumentos y están viendo la parte de procesos y la efectividad de controles.

La directora Sra. González Mora pone de manifiesto que su pregunta fue específicamente sobre los plazos que están establecidos para solventar las observaciones, pero considera que no le ha respondido.

El jefe de la Unidad Técnica de Evaluación de la Gestión Sr. Golfín Cartín afirma que todos los plazos son revisados, si hay algún plazo que se pasa del 2026 o 2028 porque por su naturaleza el plan de acción así lo amerita, por ejemplo, alguna implementación o requerimiento del sistema que tienen algunas de las sociedades, lo revisan.

Lo que hacen es ponerlo en el flujo de seguimiento y cada vez que pasa una evaluación van actualizando el cronograma de actividades y el plan de trabajo, para determinar si van cumpliendo con lo establecido por todas las áreas del Banco y las sociedades anónimas.

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

Dar por conocido el Informe final de evaluación 2025 del Sistema de Control Interno del Conglomerado Financiero Banco Popular, en cumplimiento del CIA-025 del Comité Corporativo de Auditoría y el SIG-008 del Sistema de Información Gerencial de la Junta Directiva Nacional.

Todos manifiestan su conformidad con la propuesta.

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., acuerda por unanimidad:

“Dar por conocido el Informe final de evaluación 2025 del Sistema de Control Interno del Conglomerado Financiero Banco Popular, en cumplimiento del CIA-025 del Comité Corporativo de Auditoría y el SIG-008 del Sistema de Información Gerencial de la Junta Directiva Nacional”. (307)
(Ref.: acuerdo CCA-7-ACD-60-2026-Art-7)

ACUERDO FIRME.

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

Al ser las **ocho horas con ocho minutos**, sale el jefe de la Unidad Técnica de Evaluación de la Gestión Sr. Wallace Golfín Cartín y la subdirectora de Soporte al Negocio Sra. Maribel Chavarría Rugama. Al mismo tiempo, ingresan el asesor de la Gerencia General Corporativa Sr. Martín Alfaro Artavia, el oficial corporativo de Cumplimiento Sr. Hernando Monge Granados y la asistente de la Subgerencia General de Negocios Sra. Yocserlín Chacón Berrocal.

ARTÍCULO 7 CONFIDENCIAL

*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 8

8.4.- Asuntos de la Gerencia General Corporativa.

8.4.1.- La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, adjunta el oficio DIRCCH-466-2026 mediante el cual se solicita la variación de la periodicidad a bianual del SIG-088a-BP *Informe de evaluación de resultados Cultura Organizacional del CFBPDC*. - 28/01/2028 Anual Dirección Corporativa de Capital Humano. (Ref.: oficio GGC-315-2026)

La directora corporativa de Capital Humano Sra. Goyez Rojas expone el *Informe de evaluación de resultados Cultura Organizacional del CFBPDC*, que está catalogado como el SIG-88a. Históricamente ha tenido una periodicidad anual y se hacía con la participación de una empresa externa con la que se tenía un contrato. Eso cambió, en la dirección se aprendió a analizar lo que se evalúa en ese tipo de mediciones y viendo buenas prácticas y revisando recomendaciones que les hizo la empresa Korn Ferry, se hizo una propuesta ante el Comité Corporativo Ejecutivo para que se replanteara la forma en que se estaba realizando la medición, cambiando los indicadores para hacerlos más globales, que les permitieran ir haciendo mediciones parciales. Además, la periodicidad no era óptima.

No es razonable hacer una medición anual de impacto de cultura, porque la cultura no se mueve a esa velocidad, entonces, atendiendo la recomendación de este proveedor externo que es una empresa con renombre mundial, y con buenas prácticas de la industria, se hizo un replanteamiento ante el Comité Corporativo Ejecutivo y finalmente, se propone hacer seguimientos bienales.

Eso no significa que por 2 años no se estará haciendo la medición, sino que se van haciendo mediciones parciales para ir ajustando el modelo en el camino. A raíz de este cambio, se replantean los indicadores que les permitirán una priorización de las iniciativas que se están ejecutando en la cultura y el clima, a través de una medición tipo semáforo; el monitoreo del impacto de los planes de mejora que están en ejecución y que se van generando con las encuestas y el plan que se va ejecutando.

La detección temprana de riesgos que les permitan intervenir de manera oportuna. Además, ir midiendo la evaluación de percepción de los colaboradores (Net Promoter Score, NPS) en los hallazgos que se ven en el clima organizacional para ir identificando por qué se dan esos resultados e irlos atacando directamente.

Resume que hay un índice de cultura organizacional, el cual se ha venido midiendo anualmente. Se está proponiendo el cambio del SIG-88a a una periodicidad bienal. Se cuenta con un plan de trabajo, unos indicadores definidos, una metodología para la implementación y el seguimiento que se está aplicando.

Expresa que durante este año se pretende hacer el cambio de los indicadores y preparar cómo se comunicará y entrenará a las jefaturas para esto, cuál es el diseño del instrumento de medición (el cual se está trabajando) y hacer una corrida borrador para ajustar la herramienta.

La propuesta de acuerdo es que la Junta Directiva Nacional le apruebe modificar el plazo de cumplimiento del SIG-88a para que no sea anual, sino bienal. Por lo tanto, la fecha que estaba para octubre de 2026 se traslade para el 28 de enero de 2028, que es la fecha en la que se cumplirían los 2 años de la ejecución de la entrega de los resultados de la evaluación.

El director Sr. Espinoza Guido le pregunta a la señora Silvia Goyez cuáles son los objetivos que tiene la institución con respecto a la cultura organizacional. Quizás la pregunta sea muy amplia, pero no comprende muy bien el fundamento del cambio de frecuencia de esta medición en vista de que cada año se irán haciendo evaluaciones parciales. Lo que le falta es cuáles son los objetivos institucionales con respecto a esta a esta medición, con el fin de que el órgano director conozca hacia dónde la administración quiere llevar a esta institución en términos de cultura y para qué. Esa es la consulta en términos generales.

Él vio el cuadro mostrado por la señora Silvia Goyez, y le parece sumamente operativo; no tiene la dimensión estratégica.

La directora Sra. Palomo Leitón expresa que observa dos temas, por un lado, está el clima organizacional y por otro, la cultura. Le parece que lo que a veces se conoce en las juntas directivas era un informe sobre el clima, las relaciones interdepartamentales y con la gerencia.

Sin embargo, quisiera saber dónde queda esa realimentación para una junta directiva, porque no cree que le dé capacidad de reacción en la inmediatez para hacer correcciones al esperar 2 años para enterarse de que las instrucciones no están siendo bien canalizadas, que hay una indisposición en el ambiente laboral o que no hay un alineamiento con los objetivos institucionales.

Resalta que se depende del factor humano; es conocido que hay 2 pilares fundamentales, el factor humano y el factor tecnología para que se mueva la operación de todas las instituciones.

Le solicita aclararle cómo se resuelve el cambio de la periodicidad y estas inquietudes que los directores tienen que abordar.

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega explica que se tenía una medición anual de la cultura y la misma empresa consultora les dijo que estaban cometiendo un error, que la podían seguir contratando, pero no les está sirviendo el modelo, porque la cultura no se cambia en un año. Las empresas más grandes del país y del mundo hacen mediciones de cultura cada 3 o 4 años. En el Banco Popular se procura hacerlas de manera bienal y evitar un desgaste presupuestario ante un proceso que lleva mucho más tiempo para cambiar. La cultura requiere tiempo, es un proceso de insistencia, consistencia y disciplina.

Les comunica a los directores que por recomendación de la propia empresa, el proceso de medición de cultura no se hace anualmente. En cambio lo que dice la señora Clemencia Palomo Leitón se refiere al CMI o el liderazgo, eso sí se hará con mayor periodicidad, porque es una herramienta justamente para medir cómo está funcionando ese modelo de liderazgo interno.

Recalca que no es correcto medir la cultura de forma anual.

La directora corporativa de Capital Humano Sra. Goyez Rojas anota que en el Banco se tienen 2 procesos grandes que se van llevando a cabo, los cuales resumen una serie de planes de acción que se están ejecutando, por ejemplo, la cultura es movida por los programas de liderazgo que se están desarrollando con las jefaturas, la capacitación y la formación en competencias de los funcionarios, la implementación del modelo de cambio. La suma de estos planes viene a reforzar la cultura.

Se pregunta cómo cambiar la cultura del Banco Popular. Estratégicamente, la intención es que esta sea una organización con recurso humano que tenga en su mente y ADN que es de alto rendimiento, que está cumpliendo metas. No obstante, nunca ha existido dentro de la planificación operativa de las jefaturas un seguimiento a la productividad como el que se está empezando a ejecutar desde el año pasado.

Al ser las **nueve horas con cinco minutos**, reingresa el presidente Sr. Jorge Eduardo Sánchez Sibaja.

Destaca que existe una serie de planes que refuerzan el tema de cultura en el Banco, pues estratégicamente la intención es que se sea una organización con funcionarios que en su ADN tengan que esta es una organización de alto rendimiento con cumplimiento de metas. Sin embargo, nunca ha existido dentro de la planificación operativa de las jefaturas una medición, ni un seguimiento a la productividad como el que inició el año pasado.

Lo anterior, dado que a las personas se les remite la meta por escrito, así como una nota de seguimiento mensual, además, se le brinda capacitación y se les reorienta. Por tanto, se ha llegado a un punto en el que el paso siguiente podría ser el iniciar órganos de proceso por incumplimiento de las personas por su relación de contrato.

Lo citado no sucedía antes y puntualiza que el día a día es lo que mueve la cultura.

Así, la medición se lleva a cabo con los microplanes, que al final se unen al final en la evaluación que se lleva a cabo de forma bienal. En ese sentido, acota que los planes culminan con la evaluación del desempeño, por lo que los CMI asignados a las jefaturas incorporan las actividades de los planes.

Por consiguiente, menciona que, dentro de la medición y cumplimiento de metas, así como el seguimiento periódico se evidenciará si se cumplen las actividades que están incluidas dentro de los planes.

En cuanto a la razón por la que se cambiaron algunos indicadores, explica que se basó en que los indicadores establecidos eran macro y no permitían identificar el impacto. Así, la medición de los indicadores es más corta, pero establece una línea sobre el cumplimiento, por ejemplo, existen indicadores de liderazgo, de temas de efectividad en la comunicación, por lo que se mide si las personas entienden de lo que se trata, así como si las jefaturas aplican lo establecido en temas de evaluación de desempeño.

Lo anterior, pues aclara que el seguimiento es lo que permite que se hagan ajustes al modelo.

Comenta que la evaluación que se tenía antes consistía en una encuesta que se llevaba a cabo una vez al año y era impactada por muchos elementos, pues si era un año en el que se pagaba el BDP o el aumento la encuesta de clima y de cultura tenían resultados muy positivos, pero de lo contrario, los resultados salían distorsionados y no eran útiles para la toma de decisiones.

Explica que esta evaluación es más corta y mide diferentes procesos, así como niveles durante el año, lo cual permitirá contar con una mejor evaluación. Esta se llevará a cabo de forma bienal, pues, tal y como lo dijo la gerente general corporativa, la idea no es realizarla hasta el final.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja pregunta si esta periodicidad podría generar afectación para la Junta Directiva por no monitorear a tiempo los diferentes riesgos, como lo son el del clima organizacional, el de la conducta y de la cultura; es decir, si se considera que en ese lapso de tiempo este órgano colegiado no pierde el control con respecto al monitoreo.

La directora corporativa de Capital Humano Sra. Goyez Rojas responde que no se pierde el monitoreo porque, por ejemplo, en temas de cultura se involucra lo relativo con ética.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja aclara su consulta, en el sentido de que en ocasiones se desean hacer mediciones, pero no se ha dado el espacio en el tiempo para determinar resultados adecuados. Esto, pues pueda que la medición se desee hacer muy distante o muy corto, por lo que su pregunta es cómo la Junta Directiva se garantiza el monitoreo.

La directora corporativa de Capital Humano Sra. Goyez Rojas aclara que no se pierde la oportunidad del monitoreo, dado que existen otros indicadores que influyen en la nota total, que se relacionan con mediciones más cortas; como, por ejemplo, cita el informe de evaluación de ética, la cual impacta en la cultura al no contar con funcionarias con este valor.

Así, indica que esa evaluación tiene una periodicidad más corta, ya que cuenta con su propio plan. Además, cita que existen las evaluaciones de liderazgos, en las cuales se obtienen resultados en periodos más cortos, por lo que se establecen planes y se atienden los casos identificados.

Por ende, cuando se lleve a cabo el proceso de la evaluación de cultura, debe existir un impacto en el indicador, no obstante, ese seguimiento está definidos en el Sistema de Información Gerencial, por lo que los informes se deben remitir a esta Junta Directiva y se genera de esa forma el monitoreo de las variables.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja aclara que su intención no es redundar en el tema, sino cumplir con la legalidad del Acuerdo CONASSIF-4-16, donde se establece ese control de parte de Riesgo y Cumplimiento.

Por ello, deseaba tener seguridad de que no se iba a perder ese control.

Le solicita al vicepresidente que 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:

Aprobar la variación de la periodicidad de anual a bienal para la atención SIG-088-BP, correspondiente al Informe de evaluación de resultados de Cultura Organizacional del Conglomerado Financiero 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”.

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:

“Aprobar la variación de la periodicidad de anual a bienal para la atención SIG-088-BP, correspondiente al Informe de evaluación de resultados de Cultura Organizacional del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal”.

(309)

(Ref.: oficio GGC-315-2026)

ACUERDO FIRME.

Comuníquese a la Gerencia General Corporativa y Auditoría Interna del Banco Popular; gerencia general y auditoría interna de Popular Servicios compartidos, así como a las juntas directivas de las sociedades anónimas.

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

ARTÍCULO 9

8.5.1.- El Sr. Juan Carlos Chaves Araya, secretario general de Sibanco, solicita información en relación con la publicación de carteles de ventas de propiedades con presuntas modificaciones que no han sido objeto de reforma en el respectivo reglamento por parte de la Junta Directiva Nacional. (Ref.: oficio S-052-2026)

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega comunica que en la Administración se leyó la nota de Sibanco, por lo que se le instruyó a la Subgerencia General Operaciones para que trabajara en la respuesta y recuerda que en el Banco se debe cumplir con la norma regulatoria de la Superintendencia, la cual ha tenido cambios, por lo que se han hecho las gestiones pertinentes para que no se den incumplimientos regulatorios.

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

“Dar por conocido el oficio S-052-2026, en el que Sibanco, solicita información en relación con la publicación de carteles de ventas de propiedades y trasladarlo a la Administración para que presente ante esta Junta Directiva una respuesta, dentro del marco de la legalidad, a las inquietudes planteadas”.

ACUERDO FIRME.

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

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

Al respecto, Junta Directiva acuerda por unanimidad:

“Dar por conocido el oficio S-052-2026, en el que Sibanco, solicita información en relación con la publicación de carteles de ventas de propiedades y trasladarlo a la Administración para que presente ante esta Junta Directiva una respuesta, dentro del marco de la legalidad, a las inquietudes planteadas”. (310)

ACUERDO FIRME.

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

ARTÍCULO 10

8.5.2.- El Sr. Carlos Manuel Vega Bolaños, secretario general de UNPROBANPO, remite el oficio U-028-2026. (Ref.: oficio U-028-2026)

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

“Dar por conocido el oficio U-028-2026, remitido por el Sr. Carlos Manuel Vega Bolaños, secretario general de UNPROBANPO, y trasladarlo a la Administración para que, en conjunto con la Secretaría General, presente ante esta Junta Directiva una respuesta, dentro del marco de la legalidad, a las inquietudes planteadas”.

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

El director Sr. Espinoza Guido externa que el asesor legal aclare cuáles serían las implicaciones legales para la Junta Directiva sobre el término utilizado por el Sr. Vega Bolaños con respecto a la información requerida, asimismo, cuáles son los riesgos legales a los que se enfrentan.

El asesor legal Sr. Rey González solicita el espacio para analizar los alcances de la consulta del Sr. Espinoza Guido y en la próxima sesión de esta Junta Directiva referirse con mayor propiedad.

El director Sr. Espinoza Guido acota que el Sr. Vega Bolaños indica un plazo de 10 días para brindar respuesta, por lo que sugiere que en el acuerdo se incorpore la solicitud al asesor legal para que aclare la parte legal y se lleve a cabo la vía administrativa para la resolución respectiva.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja le parece importante que en el acuerdo se incluya un inciso con lo indicado por el Sr. Espinoza Guido, dado que vale la pena contar con los alcances de legalidad del tema.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano a partir de lo indicado, sugiere que la consulta jurídica se conozca cuando se remita la respuesta de la Administración; así como que se le agregue plazo al acuerdo del martes 21 de abril.

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

Al respecto, Junta Directiva acuerda por unanimidad:

“1.- Dar por conocido el oficio U-028-2026, remitido por el Sr. Carlos Manuel Vega Bolaños, secretario general de UNPROBANPO, y trasladarlo a la Administración para que, en conjunto con la Secretaría General, presente ante esta Junta Directiva, el próximo martes 21 de abril de 2026, una respuesta, dentro del marco de la legalidad, a las inquietudes planteadas.

2.- Solicitar al asesor legal de la Junta Directiva que emita criterio respecto de los alcances jurídicos del contenido del oficio, así como las eventuales implicaciones o riesgos legales para la Junta Directiva y la Institución y lo presente en la sesión del próximo martes 21 de abril de 2026”. (311)

ACUERDO FIRME.

Comuníquese a la Secretaría General, Asesoría Jurídica de la Junta Directiva Nacional, Gerencia General Corporativa y Auditoría Interna del Banco Popular.

ARTÍCULO 11

9.- Asuntos Varios.

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega comunica que remitió una nota a la Junta Directiva con la solicitud de vacaciones para los días 23, 24 y 27 inclusive, por lo que el Sr. Mario Roa Gutiérrez debe designarse como gerente general corporativo a. i. durante esos días.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja somete a votación la solicitud de vacaciones de la gerente general corporativa, así como la designación del Sr. Mario Roa Gutiérrez como gerente general corporativo a. i. durante el periodo de vacaciones de la Sra. Gina Carvajal Vega.

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

Al respecto, Junta Directiva acuerda por unanimidad:

“Autorizar las vacaciones de la gerente general corporativa Sra. Gina Carvajal Vega los días 23, 24 y 27 de abril de 2026.

Además, se aprueba la designación del Sr. Mario Roa Gutiérrez en el cargo de gerente general corporativo a. i. durante esas fechas”. (312)

ACUERDO FIRME

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

Al ser las **NUEVE HORAS CON DIECINUEVE MINUTOS**, finaliza la sesión.

Sr. Jorge Eduardo Sánchez Sibaja
Presidente

Sr. Juan Luis León Blanco
Secretario General