SESIÓN ORDINARIA 5668

Acta de la sesión ordinaria número **CINCO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y OCHO** de la Junta Directiva Nacional, celebrada en la Sala de Sesiones de la Junta Directiva Nacional a las **DIECISÉIS HORAS CON DIECINUEVE MINUTOS DEL LUNES DOS DE SETIEMBRE DE DOS MIL DIECINUEVE.** Presentes: el Presidente, Sr. Raúl Espinoza Guido; la Vicepresidenta, Sra. Grace Badilla López; el Director, Sr. Carlos Arias Alvarado; el Director, Sr. Gilberth Díaz Vásquez; el Director, Sr. Óscar Hidalgo Chávez; la Directora, Sra. Marta Villegas Alvarado y la Directora, Sra. Margarita Fernández Garita. Además, la Gerente General Corporativa a.i., Sra. Magdalena Rojas Figueredo; el Auditor Interno, Sr. Manuel González Cabezas; el Director Jurídico, Sr. Armando Rojas Chinchilla; el Asesor Legal, Sr. Juan Luis León Blanco, y el Secretario General, Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz.

ARTÍCULO 1

Inicia la sesión.

Se procede a conocer el orden del día:

"1.- Aprobación de las actas de las sesiones ordinarias Nos. 5666 y 5667.

2.- Asuntos de Presidencia.

3.- Asuntos de Directores.

4.- Asuntos Resolutivos.

4.1.- Asuntos de Gerencia.

4.2.- Asuntos de Comisiones.

Comisión de Plan, Presupuesto y Estados Financieros

4.2.1.- La Comisión de Plan, Presupuesto y Estados Financieros traslada, para conocimiento, los Estados Financieros correspondiente al mes de julio de 2019. (Ref.: Acuerdo CPPyEF-BP-19-Acd-77-2019-Art-6).

4.2.2.- La Comisión de Plan, Presupuesto y Estados Financieros, traslada, para conocimiento y aprobación, la modificación presupuestaria interna MI-0009-2019, por un monto de ¢868.410 miles. (Ref.: Acuerdo CPPyEF-BP-19-Acd-76-2019-Art-5)

Comisión de Asuntos Jurídicos

4.2.3.- La Comisión de Asuntos Jurídicos eleva, para conocimiento y aprobación, el *Reglamento de Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal y Subsidiarias.* (Ref.: Acuerdo CAJ-BP-13-Acd-67-2019-Art-3)

4.2.4.- La Comisión de Asuntos Jurídicos eleva, para conocimiento y aprobación. la propuesta de modificación del *Reglamento para el funcionamiento de los fondos especiales.* (Ref.: Acuerdo CAJ-BP-14-Acd-72-2019-Art-4)

4.3.- Asuntos Resolutivos

4.3.1.- El Sr. Fernando Faith Bonilla, Presidente del Directorio Nacional de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, remite el Informe sobre el análisis de la base de datos de BP Empresarias, periodo 2011-2018. (Ref.: Acuerdo 4-655-2019)"

Se aprueba el orden del día.

ARTÍCULO 2

Aprobación del acta de la sesión ordinaria No. 5666.

El Presidente, Sr. Espinoza Guido, indica que el Director, Sr. Carlos Arias envió sus comentarios y correcciones vía correo electrónico a la Secretaría General. Por tanto, mociona para:

Aprobar, con las observaciones indicadas, el acta de la sesión ordinaria 5666, celebrada el 26 de agosto del 2019.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad de los presentes:

"Aprobar, con las observaciones indicadas, el acta de la sesión ordinaria No. 5666, celebrada el 26 de agosto del 2019". (669)

ARTÍCULO 3

Aprobación del acta de la sesión ordinaria No. 5667.

El Presidente, Sr. Espinoza Guido, mociona para:

Aprobar, con observaciones, el acta de la sesión ordinaria 5667, celebrada el 28 de agosto del 2019.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad de los presentes:

"Aprobar, con las observaciones indicadas, el acta de la sesión ordinaria No. 5667, celebrada el 28 de agosto del 2019". (670)

ARTÍCULO 4

2.- Asuntos de Presidencia.

El Presidente, Sr. Espinoza Guido, comenta que en esta semana esta Junta Directiva cumplirá un año de trabajo al mando del Banco Popular y, por tanto, agradece y felicita a todos los miembros de la Junta por el compromiso y trabajo realizado durante estos doce meses al frente de la Institución.

Esta semana también concluye el periodo de la Presidencia de la Junta Directiva, así como el de la Vicepresidencia. Indica que este tema está en la agenda de la sesión del próximo miércoles, con el fin de que se pueda resolver y votar para seguir adelante con los compañeros quienes asumirán esas posiciones. Expresa que para él ha sido un honor representar a esta Junta Directiva y les agradece a todos el apoyo.

ARTÍCULO 5

3.- Asuntos de Directores.

El Director, Sr. Hidalgo Chávez, solicita el permiso para no asistir a la sesión del 23 de setiembre, pues la Organización de las Naciones Unidas ha estado en un proceso consultivo sobre el tema de los principios de Banca Responsable y se hará la firma oficial, para la cual más de 100 instituciones financieras han firmado esos principios.

Participarán alrededor de 40 gerentes y la reunión se realizará con la Asamblea Nacional de las Naciones Unidas y el día anterior también habrá una actividad específica para los gerentes generales.

Destaca que este tema es el marco para el desarrollo del sector bancario sostenible y los principios están muy alineados con los objetivos de desarrollo sostenible.

Expresa que le hubiese encantado que el Banco Popular también pudiese participar, pero este es un tema propio de cada Institución. Por tanto, pide que se justifique su ausencia a la sesión mencionada.

El Presidente, Sr. Espinoza Guido, le desea mucha suerte al Director Oscar Hidalgo y felicita a la institución que él representa. Por tanto, mociona para:

Otorgar permiso al Director, Sr. Óscar Hidalgo Chávez, para no participar en la sesión de Junta Directiva Nacional por realizarse el lunes 23 de setiembre del año en curso.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad de los presentes:

"Otorgar permiso al Director, Sr. Óscar Hidalgo Chávez, para no participar en la sesión de Junta Directiva Nacional por realizarse el lunes 23 de setiembre del año en curso". (671)

Al ser las **dieciséis horas con veinticinco minutos**, ingresa el Director, Sr. Carlos Arias Alvarado.

ARTÍCULO 6

4.1.- Asuntos de Gerencia.

La Gerente General Corporativa a.i., Sra. Rojas Figueredo, comenta que la semana anterior, por parte del Ministerio de Ambiente y Energía, recibieron un certificado de reconocimiento al Banco Popular y de Desarrollo Comunal por su excelente desempeño ambiental en la

implementación de programas de gestión ambiental institucional, esto mediante el Decreto Ejecutivo 36-499. Agrega que además del Banco Popular, también obtuvieron premio a la Excelencia, las Sociedades Popular Valores, Puesto de Bolsa, S.A. y la Operadora de Pensiones Complementarias del Banco Popular.

Menciona que estos premios los otorga el Ministerio de Ambiente y Energía a las instituciones públicas y en el caso de grado de excelencia, a las organizaciones que obtengan notas mayores a 92.5.

Agrega que este es el tercer año consecutivo en el cual se obtiene el premio, pero es el primer año para las Sociedades Anónimas mencionadas.

Destaca que fueron el único Banco que como Conglomerado obtuvo premios.

Dentro de la metodología que utiliza el Ministerio de Ambiente y Energía, resalta los criterios que se valoran, pues estos son internos y en todos obtuvieron una buena calificación, aunque también presentaron recomendaciones de mejora sobre las cuales han fundamentado los planes de trabajo del Banco.

Por otra parte, comenta que el Sindicato de Trabajadores del Banco Popular (Sibanpo) felicita al Banco Popular por su 50 aniversario. Esta felicitación fue entregada la semana pasada.

El Presidente, Sr. Espinoza Guido, agradece la presentación de esos temas y felicita a la Administración del Banco Popular y a la Administración y Juntas Directivas de Popular Valores y Popular Pensiones. Los insta a seguir por ese camino y a las demás empresas del grupo también los incentiva a desarrollar los planes y programas necesarios para trabajar todos en esa misma ruta de sostenibilidad.

Al ser las **dieciséis horas con treinta minutos**, ingresan el Director, Sr. Gilberth Díaz Vásquez, y la Directora de Capital Humano, Sra. Graciela Vargas Castillo.

ARTÍCULO 8

4.2.1.- La Comisión de Plan, Presupuesto y Estados Financieros traslada, para conocimiento, los Estados Financieros correspondiente al mes de julio de 2019. (Ref.: Acuerdo CPPyEF-BP-19-Acd-77-2019-Art-6).

Al ser las **diecisiete horas con cuarenta y seis minutos** reingresa el Presidente, Sr. Raúl Espinoza Guido, e ingresan el Subgerente General de Operaciones a.i., Sr. Gerardo Abarca Monge y el Director Financiero Corporativo a.i., Sr. Alexander Otoya Sibaja.

El Subgerente General de Operaciones a.i., Sr. Abarca Monge, explica, antes de la presentación, que han logrado ya una utilidad de ₡21.600 millones, un 68% más de la que se tenía a julio de 2018, a pesar de que la cartera de intermediación no ha crecido lo esperado, no obstante, las gestiones en crédito han logrado que a julio se tengan poco más de ₡2700 millones, lo que confirma que la estrategia que han adoptado está funcionando.

Además, han estado trabajando en un plan de acción para los bienes adjudicados, que por segundo mes consecutivo muestran un dato neto positivo, lo que es importante porque se arrastraban hasta ₡500 o ₡600 millones negativos por mes. Es relevante también el comportamiento del margen financiero, que se está recuperando por la cartera de crédito y por la parte pasiva, lo que permite que de junio a julio se recuperen 50 puntos base en el margen de intermediación, con un efecto significativo en los resultados del Banco, por el tamaño de su cartera.

Finalmente, se refiere también al control que han logrado sobre el gasto administrativo, y aunque reconoce que la base sigue siendo muy alta, no están creciendo, y como sí crece la utilidad bruta, el indicador de eficiencia ha mejorado de manera importante.

El Director Financiero Corporativo a.i., Sr. Otoya Sibaja, quisiera enfocarse en la parte de balance: en el crédito, volvieron a observar una caída relativamente acelerada de la cartera de crédito, y pasaron de 1,59% en crecimiento interanual a 1,22%. Sí comenta que, para el cierre de agosto se observó un crecimiento en cartera de crédito, de alrededor de ₡1000 millones, con lo que lograron revertir la tendencia negativa que traían.

Es importante también destacar que, a pesar de que la caída en el Banco ha sido acelerada, pues de diciembre de 2018 a junio de 2019 muestra un decrecimiento de 0,63%, esto se compara bien contra un -5,94% en los bancos privados, y -4,37% en el sistema bancario. Todos los participantes han estado cayendo, pero el Banco Popular mantiene una posición relativamente estable.

En inversiones, para julio se presentaba una caída por la entrega del ahorro obligatorio, aunque es importante también mencionar que se han realizado algunas gestiones con el portafolio: en algunos momentos alargando las posiciones y en otros intentando liquidar para cancelar pasivos, todo lo cual ha impactado los márgenes. En bienes adjudicados, destaca que siguen con una tendencia muy importante en bienes adjudicados: a junio, cerraron en -₡3173 millones, contra -₡3037 millones en julio, lo cual les ha ayudado mucho en los resultados.

En la parte pasiva, explica que hay una recomposición por diferentes motivos: por una parte, durante 2019, por el comportamiento del ciclo crediticio, han ido realizando cancelaciones del pasivo mayorista, pues es el pasivo más caro. La posición aumentó de nuevo en junio de 2019, por un plan de mitigación por la Ley de Fortalecimiento de Finanzas Públicas: ese nivel se mantiene para julio, pero consideran que pueden disminuir de nuevo esa posición porque han identificado que en captación a plazo, a más de 8 meses, tiene 42%, contra 52% en junio; si aumentan la posición a corto plazo pueden bajar un poco el costo, lo que se ve ayudado por el reprecio que se ve en el mercado.

Hoy, el margen de intermediación, que en julio de 2018 estaba en 4,47%, está en 5,06%, una ganancia de 50 puntos base, que han logrado mantener desde enero de este año. Si se estudia la gráfica del pasivo mayorista, se aprecia que comenzó a disminuir la posición desde setiembre del año anterior, y a pesar de que la cartera de crédito no ha crecido, han logrado sostener e incluso aumentar el margen, por la estrategia pasiva y la estrategia de inversión mantenida.

El Director, Sr. Arias Alvarado, entiende entonces que el crecimiento se explica por una mayor eficiencia.

El Director Financiero Corporativo a.i., Sr. Otoya Sibaja, responde que se explica por la gestión del pasivo, lo que se ha podido hacer por el hecho de que el ciclo crediticio está en la parte de abajo, lo que ha permitido hacer este trabajo. También tiene mucho peso la gestión que han realizado en inversiones.

El Subgerente General de Operaciones a.i., Sr. Abarca Monge, explica que hay un costo ponderado pasivo, consolidado, en ambas monedas, y si se estudia la estructura de lo que se tenía a julio del año anterior, contra lo que se tenía a este, se evidencia una variación importante, en especial con clientes grandes, como la CCSS o Jupema, en las que el costo ha disminuido sensiblemente.

El Director Financiero Corporativo a.i., Sr. Otoya Sibaja, continúa explicando que otro tema por tener en cuenta son los ingresos por servicios: a julio de 2019 se tienen ₡16.000 millones en ingresos por servicios, la mayor parte de tarjeta de crédito. Hay un porcentaje importante, acá, de otros ingresos, que tienen que ver con la parte de ahorro obligatorio, un tema que deben mantener y que aparece como una variable crítica para los resultados de 2019.

Si bien los resultados, hoy, obedecen a esto, no se ve todavía reflejado todo lo otro que el Banco está haciendo, por ejemplo en ingresos por servicios. Es importante también otros ingresos y egresos de operación neta, cuyo mayor impacto se aprecia en el neto de sociedades, que en el acumulado para este año representan, ya, un monto bastante importante.

Retoma lo correspondiente a las sociedades: en Popular Valores, por ejemplo, tienen un neto a julio de 2019 de ₡2813 millones; en Popular Pensiones, ₡1576 millones; en Popular SAFI, ₡552 millones y en Popular Seguros, ₡981 millones, un total de ₡5923 millones, lo que significa que las metas que se establecieron en las sociedades se están cumpliendo, y han tenido un impacto importante en el Banco.

Respecto a los gastos de administración, comenta que se ha tenido una contracción de -0,38%, con pocas variaciones durante 2019. Si se ve desde el punto de vista de indicador de eficiencia se puede ver que se mantiene un nivel importante, pero hay una contracción del gasto de administración, un elemento sumamente importante para los resultados de 2019.

Respecto a las estimaciones, explica que se cerró con ₡2155 millones en julio de 2019. Para entender lo que pasa en estimaciones, se debe tener en cuenta, por una parte, el contagio externo: en junio, se registraron ₡1610 millones por este motivo, monto que bajó a ₡924 millones en julio. Además, ha mejorado la cobranza: de mayo a junio, recuperaron ₡12.187 millones, mientras que de junio a julio la recuperación fue de ₡28.000 millones. Como estas recuperaciones bajan la estimación, tienen mucho peso en los buenos resultados obtenidos en julio.

De esta manera el Banco, a junio de 2019, alcanzó el primer lugar en utilidades, con ₡3.700 millones, y consolidó el tercer lugar en utilidades acumuladas, con ₡21.669 millones, por detrás del BAC San José y el BCR, ambos con alrededor de ₡27.000 millones. En los indicadores, destaca que el de suficiencia patrimonial es muy bueno, y el de mora ha venido incrementándose durante el último mes de julio, pues se han registrado deterioros adicionales en mora mayor a 90 días, así como una acumulación adicional en mora entre 30 y 90 días. Los gastos de administración entre utilidad operacional bruta dan 65,02%, un nivel mucho más bajo que el del año anterior, con un nivel de rentabilidad de 4,75% al cierre de julio. Todos estos indicadores, los solicitados por Sugef, están en niveles normales.

El Subgerente General de Operaciones a.i., Sr. Abarca Monge, quisiera destacar la recuperación patrimonial de las inversiones, no solo del Banco. Hace un año se tenía un negativo de ₡12.866 millones en las inversiones del Banco, con las valoraciones respectivas; hoy, ese negativo pasó a un positivo de ₡10.700 millones.

Es muy importante también el dato de las sociedades, como ya destacara el Sr. Otoya Sibaja, que pasaron de un negativo de ₡4316 millones a un positivo superior a ₡5000 millones, por lo que el Conglomerado, en sí, presenta una situación completamente diferente desde el punto de vista de la valoración participativa en las inversiones del grupo.

El Presidente, Sr. Espinoza Guido, considera muy importante destacar esto, pues nada de ello sucedió por magia. Quisiera saber, por tanto, qué se hizo para revertir esa tendencia: desde el punto de vista patrimonial, la valoración de los portafolios es muy importante para las instituciones, y al ser este dato conglomeral, quisiera saber dónde estuvieron los ajustes.

El Subgerente General de Operaciones a.i., Sr. Abarca Monge, dice que, para responder, citará las variaciones desde diciembre del año anterior a la fecha. A diciembre, el efecto neto en el patrimonio del Conglomerado era de ₡17.183 millones negativos, y en el caso del Banco, era de ₡7334 millones. Popular Valores ha tenido siempre una posición bastante negativa, por ciertos títulos; por ello, su posición era de -₡3894 millones; Popular Fondos de Inversión, -₡141 millones; Popular Pensiones, ₡209 millones y Popular Seguros, -₡70 millones.

Estos datos han cambiado radicalmente a julio, a la posición que ya citó: en el caso del Banco, una posición positiva de ₡10.700 millones; en Popular Valores, pasaron a ₡1076 millones positivos, reversión muy importante. Popular Fondos de Inversión pasó de -₡141 millones a ₡22,7 millones positivos. Por todo ello, el negativo de ₡17.000 millones ha pasado a un positivo de ₡12.000 millones.

El Director Financiero Corporativo a.i., Sr. Otoya Sibaja, recuerda, para contestar sobre los motivos de la mejora, que han explicado en algún momento que tienen una estrategia alineada con Popular Valores. Como parte de ello, quisieron aprovechar que Hacienda, a inicios de año, alargó sustancialmente su curva, e incrementó así 350 puntos base sus niveles.

Esto creó una oportunidad, aunque habían presentado ya una política de aceptación de pérdidas, para recomponer el portafolio; debe recordar que se tenía un portafolio con muchas minusvalías, y querían también tener margen en el corto plazo para hacer ganancias de capital, y lograron cumplir con ambos objetivos: generaron ganancias de capital, y mantienen aún una posición, a nivel patrimonial, mejor que la anterior, demostrando que se cambió el perfil de riesgo de portafolio que se tenía en ese momento.

El Presidente, Sr. Espinoza Guido, aclara que hacía esas preguntas porque indudablemente aquí hay un punto de inflexión en la administración de la Tesorería y ello responde no solo a un interés conglomeral, sino también a diferentes apreciaciones de cómo se gestiona esas carteras.

Considera que las decisiones tomadas fueron absolutamente acertadas y desea que se siga manteniendo esa tendencia de tomar decisiones oportunas, incluyendo aquellas que aparentemente en el muy corto plazo generen pérdidas, porque los beneficios de aprovechar la oportunidad de una recomposición estructural de los portafolios en el mediano y largo plazo definitivamente se harán sentir, sobre todo cuando, al mes de julio, se está valorando de una manera positiva el portafolio de inversión del Conglomerado.

Consulta si alguien más desea realizar algún comentario sobre algún otro aspecto que se considere relevante.

El Director, Sr. Arias Alvarado, estima que una adecuada y activa gestión de esos portafolios requiere de la toma de decisiones y le parece que, en su momento, en la coyuntura en la cual se estaba y las circunstancias que estaban aplicando, la propuesta que trae hoy la Administración en esta línea es positiva y está muy bien planteada y justificada.

Destaca que lo más importante es que, según los análisis y los diferentes estudios efectuados, la Junta Directiva Nacional tomó una decisión que en su momento fue complicada y que ahora resulta en un beneficio sustancioso para la Institución, sobre todo con portafolios que a toda vista son muchísimo más sólidos ahora que los que se hubiera tenido si se hubiera mantenido la posición anterior.

Enfatiza que este es el tipo de estrategias y de negocios que esta Junta Directiva espera que le presenten, porque definitivamente ofrecen una posibilidad de ganancia para el Banco.

El Presidente, Sr. Espinoza Guido, también desea destacar que, en términos proporcionales, le parece que la contribución a las utilidades del Conglomerado por parte de las Sociedades Anónimas va en aumento, al pasar de un aporte de 24% a uno de 28% de las utilidades.

Si la tendencia sigue así, posiblemente entre fin de año y el primer semestre del año 2020 a una contribución de la tercera parte de las utilidades del Conglomerado, lo cual quiere decir que por cada colón disponible para invertir en patrimonio hay negocios que están generando ROE más interesantes quizás que el del Banco, por lo cual valdría la pena evaluar las oportunidades de negocio que surgen de las mismas Sociedades Anónimas y que posiblemente estén dando un retorno financiero a la Institución mayor que el negocio bancario, tomando en cuenta que se está en la parte baja de la curva del ciclo crediticio.

Por tanto, mociona para:

Dar por conocidos los Estados Financieros del Banco Popular y de Desarrollo Comunal correspondientes al mes de julio de 2019.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

“Dar por conocidos los Estados Financieros del Banco Popular y de Desarrollo Comunal correspondientes al mes de julio de 2019”. (672)
(Ref.: Acuerdo CPPyEF-BP-19-Acd-77-2019-Art-6).

ARTÍCULO 9

4.2.2. La Comisión de Plan, Presupuesto y Estados Financieros, traslada, para conocimiento y aprobación, la modificación presupuestaria interna MI-0009-2019, por un monto de ₡868.410 miles. (Ref.: Acuerdo CPPyEF-BP-19-Acd-76-2019-Art-5)

El Director Financiero Corporativo a.i., Sr. Otoya Sibaja, menciona que esta modificación interna por ₡868 millones está motivada por el movimiento que debe darse en la cuenta de sumas libres de asignación presupuestaria.

Indica que se está tomando recursos de las partidas de Información, Servicios jurídicos, Servicios de ingeniería y arquitectura, Sumas libres sin asignación presupuestaria y Sumas con destino específico sin asignación presupuestaria.

Expresa que más adelante explicará los motivos de reforzar la partida de publicidad y propaganda, que es la de mayor monto, y añade que la partida de mantenimiento de edificios tiene que ver en mucho con la parte de bienes adjudicados, porque se necesita recursos para seguir poniendo en práctica el plan que se viene aplicando para su colocación.

Señala que el refuerzo por ₡425 millones para la partida de publicidad y propaganda se destinará a fortalecer la estrategia de cierre de año para las tarjetas de débito y crédito, la estrategia de BP Salario y la venta de bienes adjudicados, todos temas con impacto en el negocio y en los resultados.

Añade que también se requiere reforzar la cuenta de alquiler de edificios para el Fodemipyme, por los desajustes causados por la entrada en vigor del IVA. La cuenta de gasto de abogados se incrementó debido a los procesos de puesta en posesión de los bienes adjudicados disponibles para la venta.

Otra porción de ese monto se destinará al reforzamiento de Banca Fácil, para la gestión de *Call Center*, con el fin de fortalecer diferentes campañas que se están llevando a cabo, y esto ya estaba contemplado en la proyección financiera planteada por más de ₡200 millones.

La cuenta de mantenimiento de edificios se refuerza para las mejoras respectivas de los bienes adjudicados para proceder con la venta, y también se refuerza lo que tiene que ver con impuestos y pago de recibos de servicios públicos atrasados también para el tema de bienes adjudicados.

Anota que se determinó que esta modificación origina un impacto financiero negativo en la utilidad neta proyectada del año 2019, al disminuirla en ₡106 millones. No obstante, ya una parte de estos gastos se encuentran cuantificados en la proyección financiera que se aprobó para el año 2019, por lo cual los impactos sobre los resultados y metas de este periodo son casi nulos, en función del impacto señalado anteriormente.

El Presidente, Sr. Espinoza Guido, mociona para:

Aprobar la Modificación Presupuestaria MI-0009-2019 por un monto de ¢868.410 miles.

La presente modificación se realiza de conformidad con lo establecido en la resolución R-DC-24-2014, Normas Técnicas sobre Presupuestos Públicos N1-2012-DC-DFOE del 27 de febrero del 2012 y lo aprobado por la Junta Directiva Nacional, acuerdo JDN-5133-Acd-0004-Art 5.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

“Aprobar la Modificación Presupuestaria MI-0009-2019 por un monto de ¢868.410 miles.

La presente modificación se realiza de conformidad con lo establecido en la resolución R-DC-24-2014, Normas Técnicas sobre Presupuestos Públicos N1-2012-DC-DFOE del 27 de febrero del 2012 y lo aprobado por la Junta Directiva Nacional, acuerdo JDN-5133-Acd-0004-Art 5.

Para atender los requerimientos presupuestarios incluidos en esta modificación:

Se toman recursos de las siguientes partidas:

Cifras en miles de colones

Código	Descripción Partida Presupuestaria	Ceder 100	Ceder 200	Ceder 300	Total Ceder
010301	Información	60 000	0	0	60 000
010402	Servicios Jurídicos	0	20 000	0	20 000
010403	Servicios de ingeniería y arquitectura	372 310	21 015	0	393 325
090201	Sumas libres sin asignación presupuestaria	392 785	0	0	392 785
090202	Sumas con destino específico sin asignación presupuestaria	0	0	2 300	2 300
		825 095	**41 015**	**2 300**	**868 410**

Para dar contenido presupuestario a los siguientes requerimientos:

Cifras en miles de colones

Código	Descripción Partida Presupuestaria	Reforzar 100	Reforzar 200	Reforzar 300	Total Reforzar
010101	Alquiler de Edificios, Locales y Terrenos	0	0	2 300	2 300
010302	Publicidad y Propaganda	425 000	0	0	425 000
010402	Servicios Jurídicos	8 010	0	0	8 010
010499	Otros Servicios de Gestión y Apoyo	0	207 800	0	207 800
010801	Mantenimiento de Edificios, Locales y Terrenos	200 000	0	0	200 000
010999	Otros Impuestos	500	0	0	500
019902	Intereses Moratorios y Multas	20 500	0	0	20 500
020104	Tintas, pinturas y diluyentes	1 000	0	0	1 000
020301	Materiales y productos metálicos	1 000	0	0	1 000
020303	Madera y sus derivados	1 000	0	0	1 000
020304	Materiales y productos eléctricos, telefonicos y de cómputo	1 300	0	0	1 300
		658 310	**207 800**	**2 300**	**868 410**

(666)
(Ref.: Acuerdo CPPyEF-BP-19-Acd-76-2019-Art-5)

ACUERDO FIRME.

Al ser las **dieciocho horas con treinta y seis minutos** se retiran el Director Financiero Corporativo a.i., Sr. Alexánder Otoya Sibaja, y el Subgerente General de Operaciones a.i., Sr. Gerardo Abarca Monge.

ARTÍCULO 10

4.2.3. La Comisión de Asuntos Jurídicos eleva, para conocimiento y aprobación, el Reglamento de Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal y Subsidiarias. (Ref.: Acuerdo CAJ-BP-13-Acd-67-2019-Art-3)

El Secretario General, Sr. Lizano Muñoz, recuerda que el fundamento de la revisión de este Reglamento es el acuerdo JDN-5583-Acd-688-2018-Art-9 y el acuerdo CAJ-BP-13-2019-Art-3, que a la letra dicen:

Acuerdo JDN-5583-Acd-688-2018-Art-9

Instruir a la Secretaría Ejecutiva para que revise integralmente todos los Comités y Comisiones, a fin de cada uno se concentre en lo que le corresponda y no haya duplicidad de funciones.

Acuerdo CAJ-BP-13-2019-Art-3

1. Solicitar al Asesor Legal de Junta Directiva Nacional y al Director Jurídico que, en un plazo de ocho días, analicen lo concerniente al articulado que quedó pendiente sobre el tema de los medios tecnológicos virtuales para el desarrollo de las sesiones (artículos 5 y 9) del Reglamento de Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal y Subsidiarias.

2. Solicitar a la Secretaría General que aplique la revisión de estilo a la versión final del Reglamento de Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal y Subsidiarias, para presentarlo ante Junta Directiva Nacional.

Indica que tratará de referirse a la generalidad de los cambios efectuados, más allá de leer artículo por artículo.

Detalla que se agregaron algunas definiciones nuevas en el artículo 2 que tienen que ver sobre todo con la integración del concepto de telepresencia en las Comisiones, con los aspectos de integralidad, interactividad y simultaneidad, además de otros conceptos.

Añade que también se modificó la redacción del tema de las dietas en el artículo 5, para ajustarla al artículo 18 de la Ley Orgánica del Banco Popular y su reciente modificación en mayo de este año, en relación con los Pactos Constitutivos de las Sociedades Anónimas del Conglomerado.

En el artículo 6, *De la Presidencia*, se modificó la redacción para indicar que la Presidencia de los Comités le corresponderá a un miembro director de la respectiva Junta Directiva del Conglomerado. Y la Presidencia de los Comités Corporativos recaerá sobre un Director de la Junta Directiva que lo integra.

El Auditor Interno, Sr. González Cabezas, señala que para la modificación del artículo 6 se establece como referencia el artículo 49 de la Ley General de la Administración Pública y desea sugerir que se agregue también lo que está normado en el Acuerdo Sugef 16-16, en sus artículos 22 y 24, porque ello aportaría valor.

En cuanto a la telepresencia, consulta al Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, si se revisó un dictamen de la Procuraduría General de la República sobre el tema, el cual contiene algunos elementos adicionales que no están en esta propuesta.

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, responde afirmativamente y aclara que se revisó varios dictámenes, no solo uno, pues la Procuraduría ha emitido varios dictámenes en materia de la presencia virtual de los integrantes de un órgano colegiado. En principio, entiende que se tomó en cuenta los elementos técnicos que la Procuraduría ha valorado, los cuales tienen que ver un poco con la integralidad y la interactividad, en el entendido de que la comunicación debe ser integral para que permita el envío de imagen, multimedia, sonido, datos y bases de datos en forma simultánea.

La interactividad tiene que ver con los mecanismos de telepresencia que deben ser interactivos para que permitan la comunicación bidireccional y sincrónica en tiempo real, es decir, se transmite en vivo y en directo desde un punto hasta otro o entre varios puntos a la vez.

Añade que también se agregó un elemento que dice que esto se puede dar siempre y cuando no haya superposición horaria, por ejemplo, si un Director de Junta Directiva del Banco se encuentra en una misión oficial, es claro que dentro de la jornada normal de esa misión no podría estar haciendo trabajo virtual, porque estaría existiendo una superposición horaria.

Puntualiza que sí se tomó en cuenta los elementos emitidos por la Procuraduría, pero si no quedó claro, quisiera escuchar las observaciones para mejorar la redacción.

El Auditor Interno, Sr. González Cabezas, reconoce que es cierto que, cuando se da esa circunstancia de que algún Director esté fuera del país en misión oficial o en una capacitación, no solo no puede trabajar virtualmente dentro de la jornada laboral, sino que no debe violentarse la exigencia del suplente, es decir, si hay un suplente, este debe tomar el lugar del Director ausente.

El Asesor Legal, Sr. León Blanco, manifiesta que el análisis de este tema trató de cubrir varias aristas y se quiso dejar plasmado el principio general de la modificación de esta norma, que es la posibilidad de utilizar medios tecnológicos para la conformación del colegio, de forma tal que no se vea afectado su funcionamiento si se tiene a mano herramientas de ese tipo.

Considera que las condiciones actuales están plasmadas en el Reglamento, en el sentido de que efectivamente si uno de los miembros del órgano colegiado no puede asistir y además se colocó una previa autorización de la Presidencia, puede hacerlo de forma remota, lo cual es el objetivo principal.

Agrega que este es un tema excepcional, porque el Presidente tendrá la facultad de otorgar o no ese permiso, porque tal vez se llegue a estar ante el caso de una sesión importante donde se requiera la presencia física para un acuerdo especial y el Presidente no otorgue la posibilidad de la telepresencia.

Concluye diciendo que lo que se busca es dar celeridad a la posibilidad de que el colegio pueda sesionar excepcionalmente con alguno de los Directores en forma remota, pero con todas las características de protección de carácter simultáneo, que no exista ningún tipo de duda en la transmisión de los datos y de la voz al momento de realizar la sesión.

El Secretario General, Sr. Lizano Muñoz, agrega que en el artículo 8 se modificó la redacción a fin de señalar que la Secretaría General será la encargada de brindar el apoyo logístico y se elimina la figura de las Subcomisiones.

En el artículo 9 se plasma mejor la redacción en cuanto a la convocatoria, lugar y frecuencia de las sesiones, adaptándola a lo que se ha venido comentando sobre la telepresencia.

El artículo 10 se mantiene igual y en el artículo 12 se modificó la redacción en cuanto a la asistencia con voz, pero sin voto, otorgándole la facultad a la Comisión o al Comité según sea la necesidad. En el artículo 13 sobre la adopción de acuerdos, se modificó la redacción en función del artículo 57 de la Ley General de la Administración Pública.

El artículo 15, relativo a las actas, se modificó con el fin de incluir el formato físico y digital, la asistencia telepresencial, la firma digital y por último se incluyó que los libros de actas serán custodiados según los plazos que los reglamentos y las leyes en la materia lo estipulen. Asimismo, se incorporó el artículo 15 bis, acerca de los archivos y registros oficiales, donde se indica que toda grabación será eliminada 30 días después de ser aprobada y firmada el acta respectiva. Además, la Secretaría General será la encargada de velar por el acceso que puedan tener terceras personas interesadas.

La Directora, Sra. Fernández Garita, señala que en el artículo 13 se dice que las decisiones y los acuerdos de los Comités y Comisiones se tomarán por mayoría simple y, en ningún caso, con la aprobación de menos de tres de sus miembros, pero recuerda que hay Comités y Comisiones que no tienen tres integrantes.

El Secretario General, Sr. Lizano Muñoz, indica que el artículo 13 queda pendiente de revisión.

Prosigue con la exposición diciendo que el antiguo artículo 15 bis se eliminó, por tratarse de las Subcomisiones.

En el artículo 17 se modificó la redacción y se señala que los Informes Anuales de Labores deberán ser presentados a más tardar el último día de marzo.

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, manifiesta, en cuanto a que se propone eliminar las grabaciones 30 días después de que se plasmen en las actas, que ello ha sido así analizado en diferentes dictámenes de la Procuraduría General de la República, o sea, no hay necesidad de conservar por mayor tiempo las grabaciones, porque a final de cuentas se plasman en el libro de actas.

Lo comenta para que la Junta Directiva valore si está de acuerdo con ese plazo, porque en algún momento se ha dicho que debe ser más tiempo y que incluso hay que tratar las grabaciones como lo establece la Ley de Archivo, con otro tipo de tratamiento.

El Auditor Interno, Sr. González Cabezas, menciona que la Auditoría Interna tiene duda respecto a ese tema y, de hecho, el Área de Gestión Documental está haciendo una consulta, porque se tiene la consideración de que hay algunas disposiciones que mandan que las grabaciones no se pueden borrar.

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, explica que para definir ese tema se usó el apoyo de un criterio de la Procuraduría General de la República y se siguió la regla del principio de legalidad, porque hay una norma escrita en el ordenamiento jurídico que establece la posibilidad de desechar las grabaciones a los 30 días, porque debe tomarse en cuenta que las grabaciones son un respaldo para que se levante el acta, es decir, es una herramienta de trabajo, de modo que en principio no es el documento que tiene validez, pues solo el acta la tiene.

El Secretario General, Sr. Lizano Muñoz, menciona que el artículo 17 bis, *Evaluaciones del desempeño*, se ajustó a fin de incorporar la *Política para la evaluación del desempeño de Órganos de Dirección, Comités, Comisiones y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal*, aprobada mediante el acuerdo JDN-5619-Acd-128-2019-art. 9.

En general, en el Capítulo II, se hicieron modificaciones para otorgar la potestad de que los Comités y Comisiones Corporativos sean integrados por un miembro como mínimo y un máximo tres miembros.

En cuanto al pago de las dietas, se enumeró los parámetros según los cuales no se reconocerá y se fijó cómo será calculada.

Agrega que se fijó un balance en el cumplimiento de las labores encomendadas a las Presidencias de los Comités y Comisiones, y se eliminó la figura de las Subcomisiones.

Además, se incluyó la participación en sesiones virtuales, lo cual conlleva a una participación telepresencial y se facultó a la Comisión o Comité la asistencia con voz, pero sin voto, según las necesidades, y se incluyó el formato físico y digital de las actas, el período de custodia de los libros y el plazo para la eliminación de las grabaciones después de ser aprobadas y firmadas las actas respectivas.

En la Sección I, *Del Comité Corporativo de Auditoría*, y en general en todos los demás Comités, se ajustó los fundamentos, la integración, las funciones y las sesiones, para referenciar estos aspectos con la normativa que compete, en este caso, el Acuerdo Sugef 16-16 y el artículo 35 de la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

En la Sección II, *Del Comité Corporativo de Tecnología de Información*, se hizo lo mismo, pero con referencia al Acuerdo Sugef 14-17.

En la Sección III, *De los Comités de Cumplimiento*, por acuerdo del Comité del Banco, que también conoció estos cambios, se hizo referencia al Manual de Cumplimiento y a la Ley 8204, aclarando que no se pretende que este Reglamento compita con esa regulación, sino que más bien se allanó.

En la Sección IV, *Del Comité Corporativo de Riesgo*, se evaluó toda la normativa vigente y como se quiere aplicar una normativa para todo el Conglomerado, no solo se tomó en cuenta el Acuerdo Sugef 2-10, sino también el Reglamento de administración de riesgos, el Reglamento sobre gobierno corporativo, el Reglamento de gestión de riesgos de la Sugeval, de la Supen y de la Sugese, todo para poder integrar el Reglamento con alcance conglomeral.

Expresa que se eliminó la Sección V de la Comisión de Riesgo del Conglomerado, debido a que el Comité de Riesgo pasa a ser corporativo. Por consiguiente, se eliminan los artículos 31 y 32.

En cuanto a la Sección V, *De la Comisión de Banca Social, Fodemipyme y Banca de Desarrollo Empresarial*, se modificó el número de sección y los artículos, así como la redacción de la cantidad de integrantes.

En la Sección VI, *De la Comisión de Pautas, Políticas y Juntas de Crédito Local*, se modificó su integración conforme al acuerdo CPPyJCL-3-Acd-26-2019-Art-4 del 5 de mayo del año 2019.

En la Sección VII, *De la Comisión de Plan Presupuesto y Estados Financieros del Banco Popular y de Desarrollo Comunal*, se modificó la redacción en cuanto a la cantidad de integrantes.

En la Sección VIII, *De la Comisión de Asuntos Jurídicos del Banco*, también se modificó su redacción en cuanto a la cantidad de integrantes y se incluyó una función correspondiente al análisis de proyectos de reglamentos que la Junta Directiva Nacional le remita.

En la Sección IX, *Del Comité de Remuneraciones del Conglomerado Banco Popular*, se modificó la redacción en cuanto a su fundamento e integración, y se incluyó como fundamento el Acuerdo Sugef 16-16. Además, se incorporó un artículo donde se asigna las funciones conforme al plan de trabajo que dicho Comité planteó para el año 2019.

En la Sección X, *Del Comité Corporativo de Nominaciones*, se modificó el número de la sección y la numeración de los artículos. Además, se modificó a corporativo en atención del acuerdo JDN-5621-Acd-502-2019-Art-14. Se modificó también el fundamento e integración para adaptarlo a lo que dice la normativa y se incluyó un artículo donde se asignan funciones conforme al plan de trabajo de dicho Comité.

Anota que se eliminó el artículo 38 de la versión vigente correspondiente a derogatorias.

El Transitorio se elimina, debido a que este ya fue cumplido de conformidad con lo señalado en el artículo 51 del Acuerdo Sugef 16-16.

Por último, se señala que rige a partir de su publicación y se deroga tanto el Reglamento vigente como sus modificaciones aprobadas.

El Presidente, Sr. Espinoza Guido, mociona para:

1. Aprobar el Reglamento de Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

2. Instruir a la Secretaría General para que coordine la publicación de este Reglamento.

3. Con este Reglamento se dan por atendidos los acuerdos: JDN-5651-ACD-502-2019-ART-14, JDN-5650-ACD-488-2019-ART-14 y JDSAFI-502-ACD-043-2019-ART-16".

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 Sociedad Agencia de Seguros S.A.; Popular Sociedad 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:

1. Aprobar el Reglamento de Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal, en los siguientes términos:

Reglamento de Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Fundamento y alcance.

Este Reglamento se emite con base en los artículos 24 incisos b) y c) y 25 de la Ley y en el Reglamento de Gobierno Corporativo, aprobado por CONASSIF y publicado en el Alcance N.º 290 D del Diario Oficial La Gaceta N.º 235 del 7 de diciembre del 2016, Acuerdo SUGEF 16-16 y regula la organización y las funciones de los Comités y las Comisiones del Banco y la organización de esos órganos colegiados, en el caso de las Sociedades. Lo dispuesto por la Ley, la normativa externa al Conglomerado y las disposiciones especiales emitidas por la Junta Directiva Nacional prevalecen sobre este Reglamento.

Toda conformación de un Comité y una Comisión que dicten las Junta Directivas de las Sociedades y que tengan los mismos fines que su homóloga en el Banco Popular y de Desarrollo Comunal está sometida a lo dispuesto en este Reglamento.

Las disposiciones sobre la organización y las funciones de los Comités de Apoyo y Comisiones, en especial las establecidas en el capítulo III, prevalecen sobre el resto de este Reglamento.

Este Reglamento es aplicable únicamente a los órganos colegiados creados por una Junta.

Artículo 2. Definiciones.

Para efectos de este Reglamento -salvo en los casos de "Directriz", "Manual de Procedimientos", "Política" y "Reglamento", definiciones que son aplicables en el Conglomerado para todo efecto- se entiende por:

1) Administración Integral de Riesgo: el conjunto de objetivos, políticas reglamentos, directrices, manual de procedimientos, metodologías y acciones que se implementan para identificar, analizar, evaluar, administrar, controlar, revisar, documentar y comunicar los distintos tipos de riesgos a los que se encuentra expuesto el Conglomerado, con el propósito de servir de base en un proceso coherente de toma de decisiones.

2) Asamblea: Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras.

3) Auditoría Interna: se refiere a la Auditoría General del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, a la Auditoría Interna de Popular Valores Puesto de Bolsa S.A., al de la Operadora de Planes de Pensiones Complementarias del Banco Popular y de Desarrollo Comunal S.A., al de Popular Sociedad de Fondos de Inversión S.A. y al de Popular Sociedad Agencia de Seguros S.A.

4) Banco: Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

5) Comisión: es un órgano colegiado creado por una Junta con base en las normas indicadas en el artículo 1 de este Reglamento y tiene por objetivo apoyar a las Juntas para el cumplimiento de las funciones que el ordenamiento jurídico les haya asignado o bien, procurar un mejor desempeño de las funciones asignadas a una entidad. Una Comisión es corporativa cuando su cometido sea apoyar a más de una Junta.

6) Comité de Apoyo: también llamado Comité, es un órgano colegiado creado por CONASSIF, que tiene por objetivo apoyar a las Juntas para el cumplimiento de las funciones que el ordenamiento jurídico les haya asignado. Un Comité de Apoyo es corporativo cuando su cometido sea apoyar a más de una Junta.

7) Comisión Gerencial Ejecutiva Corporativa: Comisión indicada en el artículo 14 del Reglamento para la Regulación de las Relaciones Corporativas del Banco Popular y de Desarrollo Comunal y sus Sociedades Anónimas, integrada por el Gerente General Corporativo, el Subgerente General de Operaciones, el Subgerente General de Negocios del Banco y los Gerentes Generales de las Sociedades.

8) Conglomerado: el Banco y sus Sociedades.

9) Corporativo: las Comisiones o los Comités de carácter corporativo son aquellas que tienen participación de algún director del Banco y de todas sus Sociedades.

10) Contraloría: Contraloría General de la República.

11) Directriz: disposición de rango inferior a un Reglamento, mediante la cual se señala, de modo general, cómo los subalternos deben organizar las respectivas unidades administrativas y realizar sus actividades.

Dentro del marco de sus competencias, las directrices podrán ser emitidas por las respectivas Juntas, el Directorio de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras y las Gerencias Generales, así como las Auditorías Internas.

12) Entidad: cualquier integrante del Conglomerado.

13) Integralidad: la comunicación debe ser integral, porque permite el envío de imagen (personas, video, multimedia), sonido (voz de alta calidad, música) y datos (ficheros automáticos, bases de datos).

14) Interactividad: los mecanismos de telepresencia son interactivos, permiten la comunicación bidireccional y sincrónica en tiempo real; es decir, se transmite en vivo y en directo, desde un punto a otro o entre varios puntos a la vez.

15) Junta: Junta Directiva del Banco o de sus Sociedades.

16) Junta Directiva Nacional: Junta Directiva del Banco.

17) Ley: la Ley No. 4351, Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

18) Manual de Procedimientos: documento de rango inferior a una directriz que describe y sistematiza detalladamente las acciones que deben seguirse en la ejecución de los procesos generados para el cumplimiento de una determinada actividad.

Dentro del marco de su competencia y salvo disposición superior que indique otro emisor, los Manuales de Procedimiento podrán ser emitidos por las respectivas Juntas, el Directorio de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras y las Gerencias Generales, así como las Auditorías Internas.

19) Miembro Externo: persona que por disposición externa es nombrada integrante de un Comité, sin que dentro de los seis meses anteriores a ese nombramiento o durante el ejercicio del cargo haya desempeñado o pueda desempeñar un cargo distinto al de la persona Miembro Externo dentro del Conglomerado.

20) Operadora: Operadora de Planes de Pensiones Complementarias del Banco Popular y de Desarrollo Comunal S.A.

21) Política: disposición que define, de modo general, la organización o la actividad de uno o más integrantes del Conglomerado para orientar la toma de decisiones, todo de conformidad con los fines y objetivos señalados por la ley, los reglamentos externos y las pautas y orientaciones emitidas por la Asamblea. Toda política es plasmada expresa o tácitamente en el respectivo reglamento. Dentro del marco de sus competencias, las políticas son emitidas por la Junta Directiva Nacional actuando como tal o en ejercicio de la competencia propia de la Asamblea de Accionistas de una Sociedad; así como por sus Juntas, cuando así lo exija una norma superior.

22) Popular SAFI: Popular Sociedad de Fondos de Inversión S.A.

23) Popular Seguros: Popular Sociedad Agencia de Seguros S.A.

24) Popular Valores: Popular Valores Puesto de Bolsa S.A.

25) Presidente: es la persona que preside el Comité o la Comisión y que se rige por lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley General de la Administración Pública.

26) Reglamento: conjunto de normas que desarrollan o integran las de rango superior, así como que plasman las Políticas y detallan sus alcances.

Dentro del marco de su competencia, los reglamentos son emitidos por la Junta Directiva Nacional actuando como tal o en ejercicio de las competencias propias de la Asamblea de Accionistas de una Sociedad, así como por las Juntas.

27) Riesgo: es la posibilidad de materialización de una pérdida de cualquier índole, debido a eventos adversos.

28) Simultaneidad: las personas físicas que integran el órgano colegiado deben concurrir de forma simultánea a la formación de la voluntad imputable al órgano. La simultaneidad es inherente a las deliberaciones y al procedimiento de formación de la voluntad parte de esa simultaneidad; que permite la deliberación e, incluso, "estar juntos", a través de mecanismos de telepresencia.

29) Sociedad: Sociedades Anónimas propiedad del Banco.

30) Superintendencia: se refiere a la Superintendencia General de Entidades Financieras (SUGEF), a la Superintendencia General de Valores (SUGEVAL), a la Superintendencia de Pensiones (SUPEN) y a la Superintendencia General de Seguros (SUGESE).

CAPÍTULO II. DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS COMITÉS Y LAS COMISIONES EN GENERAL

Artículo 3. Integración.

La integración de los Comités corporativos, de las Comisiones corporativas o del Banco le corresponde a la Junta Directiva Nacional y, la de los de Comités o las Comisiones de las Sociedades, a la respectiva Junta, mediante el dictado del respectivo acto de nombramiento.

Los Comités y las Comisiones deben estar integrados, al menos, por uno y máximo por tres personas funcionarias del ente que lo constituye o del Conglomerado, en el caso de los corporativos.

Los Comités o las Comisiones designan a personas Miembros Externos cuando la normativa externa así lo determine, con base en el procedimiento de contratación que para tal efecto corresponda.

Quienes integren un Comité o una Comisión no corporativa y, a su vez integren la respectiva Junta, al menos uno y más de tres, en el caso del Banco y, en el de las Sociedades, ni menos de uno ni más de tres.

Las personas integrantes no pueden delegar su función, permanecen en el cargo dos años, pudiendo ser reelectos o removidas libremente.

La rotación de los miembros es un elemento que debe ser tomado en cuenta, según las competencias y la experiencia de los miembros y de los nominados.

Artículo. 4 Idoneidad.

El perfil profesional o de competencias y experiencia de quienes integran un Comité o Comisión deberá estar de acuerdo con las funciones del respectivo Comité o la Comisión y con los requisitos de idoneidad personal exigidos por las normas aplicables en cada entidad.

Artículo 5. Dietas.

La dieta o el estipendio no se pagará en los siguientes casos:

a) A quien esté ausente por cualquier causa.

b) Aquellas personas que tengan una tardía en la sesión por más de 30 minutos.

c) Cuando la persona, de manera ininterrumpida o no, se ausente de la sesión por más de 30 minutos.

d) Cuando se asista a reuniones de Comités o Comisiones que no estén debidamente integradas, según lo indicado en el artículo 3 de este Reglamento.

e) Cuando se solicite un permiso o se esté en misión oficial en representación del colegio.

El monto de las dietas que devengarán por la asistencia a sesiones los integrantes de las Comisiones o de los Comités será igual al que esté señalado para los integrantes de la Junta Directiva Nacional del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Artículo 6. De la Presidencia

La Presidencia de los Comités le corresponde a un miembro director de la respectiva Junta Directiva del Conglomerado Financiero, no pudiendo recaer el nombramiento en la Presidencia del órgano de dirección, con el fin de mantener el balance y el cumplimiento de las labores de esas instancias, salvo cuando el Comité sea conformado por los Presidentes de las Sociedades del Conglomerado, en cuyo caso será presidida por el Presidente de la Junta Directiva Nacional.

La Presidencia se nombra por dos años, pudiendo reelegirse y removerse libremente.

La Presidencia de los Comités Corporativos recaerá en el Director de la Junta Directiva Nacional que lo integra.

Artículo 7. Funciones de la Presidencia.

Quien presida un Comité o una Comisión desempeña un rol fundamental en el funcionamiento del órgano, debiendo aportar liderazgo y responsabilidad sobre su correcto y efectivo funcionamiento.

Son funciones de la persona que ostente la Presidencia:

a) Presidir las reuniones del Comité o Comisión, declarando abierta la sesión, dirigiendo el debate, tomando votaciones y declarando finalizada la sesión.

b) Convocar a sesiones extraordinarias.

c) Confeccionar el orden del día, teniendo en cuenta las peticiones que otros miembros le formulen con, al menos, un día de antelación.

d) Resolver cualquier asunto en caso de empate, para lo cual tendrá doble voto.

e) Velar por el eficiente trabajo del Comité o de la Comisión.

f) Velar porque las decisiones del órgano se adopten sobre una base de información oportuna, sólida y correcta.

g) Velar por la oportuna y adecuada remisión de los informes y acuerdos que deben presentarse ante la respectiva Junta.

h) Las demás que le asignen las leyes o los reglamentos.

Artículo 8. De la Secretaría.

La Secretaría General de la Junta Directiva Nacional dará el apoyo logístico a los Comités y a las Comisiones adscritas a las Juntas Directivas del Conglomerado Financiero y tendrá las siguientes funciones:

a) Remitir a la membrecía del Comité o de la Comisión y demás participantes de la sesión, el orden del día junto con la documentación y dentro del plazo indicado en el artículo 10 de este Reglamento.

b) Coadyuvar con la Presidencia en la remisión de la convocatoria a sesiones extraordinarias.

c) Levantar las actas de las sesiones de los Comités o las Comisiones y custodiar los libros correspondientes.

d) Archivar la respectiva documentación.

e) Diligenciar el despacho de los asuntos del Comité o la Comisión.

f) Comunicar los acuerdos del Comité o la Comisión.

g) Informar trimestralmente sobre el seguimiento de acuerdos adoptados por el Comité o la Comisión.

h) Las demás que le asignen la ley o los reglamentos.

Artículo 9. Convocatoria, lugar y frecuencia de las sesiones.

Los Comités y las Comisiones se deben reunir en las oficinas del Conglomerado que determinen, aunque pueden sesionar fuera de estas, de haber razones de interés institucional que así lo justifiquen.

Las sesiones se deben celebrar el día y con la frecuencia que se indique en el reglamento respectivo y, a falta de tal indicación, como se acuerde en la primera sesión del órgano, sin perjuicio de que ello sea modificado con la debida antelación.

No obstante, si la Presidencia considera que la reunión no debe celebrarse, así lo debe comunicar a la brevedad a todas las personas que integran ese órgano y a la Secretaría.

Los Comités o las Comisiones sesionan extraordinariamente solo de haber asuntos urgentes que por sus graves implicaciones y por el interés público que debe ser protegido, no convenga posponerlos hasta la próxima sesión ordinaria.

La convocatoria la hace la Presidencia con no menos de 24 horas de antelación, por escrito y señalando la fecha de la sesión, todo sin perjuicio de que, presentes todas las personas que integren el Comité o la Comisión, por unanimidad decidan sesionar.

La celebración de sesiones ordinarias o extraordinarias, sin que se hayan dado los motivos señalados, implica el no pago de las dietas y estipendios correspondientes, todo sin perjuicio de la responsabilidad que pueda caber.

Podrán celebrarse sesiones virtuales en el tanto se garanticen los siguientes requisitos: simultaneidad, interactividad e integralidad. Los miembros de los Comités y de las Comisiones solo podrán participar en una sesión virtual que cumpla con los requisitos anteriores y se encuentren en cualquier parte del territorio nacional o fuera de él, siempre y cuando se interponga en horarios de participación de foros internacionales de carácter oficial en representación del Banco. Por considerarse una forma excepcional de asistencia, es necesario que la persona directora cuente con la autorización del presidente para la participación telepresencial. Si la participación se realizara en la forma indicada en el presente párrafo, la dieta se pagará como si se tratara de una asistencia presencial. La telepresencia en la que participen los miembros de la Junta Directiva Nacional procederá únicamente cuando no pueden asistir físicamente ni el titular ni el suplente.

Artículo 10. Orden del día.

Las sesiones se deben desarrollar según el orden del día, el cual podrá modificar el Comité o la Comisión.

El orden del día debe ser remitido a cada participante de la sesión, al menos 24 horas antes de su celebración, junto con todos los antecedentes y documentos relativos a los asuntos por tratar.

No puede ser objeto de acuerdo ningún asunto que no figure en el orden del día o cuyos antecedentes y documentos no sean remitidos en el plazo indicado en el párrafo anterior, salvo que, presentes al menos dos tercios de las personas que integran el Comité o la Comisión declaren la urgencia del asunto por el voto favorable de todas.

Artículo 11. Cuórum.

El cuórum para que un Comité o una Comisión sesione comprende la mayoría absoluta de sus integrantes, siempre y cuando se encuentre presente al menos una persona integrante de una Junta. Quienes se abstengan, se computan para efectos de cuórum.

Artículo 12. Sesiones.

Las sesiones son privadas, pudiendo disponerse por unanimidad de las personas que lo integren que estén presentes el acceso del público general o ciertas personas, tales como profesionales que brinden asesoría externa al Conglomerado, concediéndoles o no voz, pero sin voto.

A las sesiones de los Comités podrán asistir con voz, pero sin voto, las personas que la Comisión o el Comité estime necesario para un mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 13. Adopción de acuerdos.

Las decisiones y los acuerdos de los Comités o las Comisiones se tomarán por mayoría simple. Los votos contrarios y las abstenciones se regirán por lo señalado en el artículo 57 de la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 14. Recurso de revisión.

Si alguna persona integrante de un Comité o una Comisión interpone recurso de revisión contra un acuerdo, este se debe resolver al conocerse el acta de la respectiva sesión, salvo que, por considerarlo urgente, la Presidencia opte por conocerlo en sesión extraordinaria.

El recurso debe plantearse a más tardar al discutirse el acta y se debe resolver en la misma sesión.

Las simples observaciones de forma no son recursos de revisión, pudiendo formularlas cualquier asistente con voz.

Artículo 15. De las actas.

De cada sesión se elabora un acta que podrá ser en formato físico o digital, la cual deberá contener la asistencia, las circunstancias de lugar físico o virtual y el tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de la deliberación, el plazo con el que los encargados de cumplir los acuerdos cuentan para ello, la forma y el resultado de la votación indicando expresamente cómo votó cada integrante y el contenido de los acuerdos, todo lo cual permitirá conocer el motivo de los actos y se asentará en un libro que debe ser legalizado por quien ostente el cargo de titular de la Auditoría Interna y de la Dirección Jurídica.

En las actas de los Comités o las Comisiones Corporativos se deben separar las deliberaciones y los acuerdos para cada entidad.

De no analizarse temas de alguna entidad, así se hace constar.

Las actas serán firmadas en físico o digitalmente por el presidente y por aquellos directores de la Comisión o del Comité que hubieren hecho constar su voto disidente, salvo que, por la normativa prudencial, deban ser firmadas por todas las personas integrantes presentes y aprobadas en la siguiente sesión ordinaria, salvo que causa justificada lo impida, debiéndose de aprobar inmediatamente sea posible. Antes carecen de firmeza los acuerdos tomados, salvo que las personas presentes que integren el órgano acuerden su firmeza por votación de dos tercios de la totalidad de las personas que integran el Comité o la Comisión. Las personas integrantes de un Comité o una Comisión pueden hacer constar en el acta su voto contrario al acuerdo adoptado y los motivos que lo justifiquen; contenido del voto salvado que debe comunicarse junto con el acto adoptado.

Los libros de actas deben estar disponibles para las autoridades judiciales y administrativas competentes en las oficinas de la Secretaría General, deberán custodiarse con los plazos que los reglamentos y las leyes de la materia estipulen.

Artículo 15 bis. Archivos y registros oficiales.

Hasta que las actas se encuentren en firme, asentadas y firmadas en el libro de actas que llevan los Comités y las Comisiones del Conglomerado, la Secretaría General podrá eliminar los instrumentos materiales de apoyo, tales como borradores, grabaciones o cualquier otro mecanismo utilizado para facilitar la elaboración de cada acta.

Las grabaciones serán conservadas al menos hasta treinta días después de aprobada y firmada el acta respectiva.

La Secretaría General deberá velar por el debido cuidado del almacenamiento de la información a la que puedan tener acceso terceras personas no autorizadas en el proceso de transcripción.

Artículo 16. - Plan de trabajo.

Los Comités y las Comisiones deben elaborar un plan de trabajo que es aprobado en diciembre del año anterior a su vigencia. Los corporativos los aprueba la Junta Directiva Nacional actuando como tal y en ejercicio de las funciones de Asamblea de Accionistas y, en los demás casos, la respectiva Junta.

Artículo 17. Informe de labores.

Los Comités y las Comisiones deben rendir un Informe Anual de Labores a más tardar el último día hábil de marzo, que contemple como mínimo: personas integrantes del órgano, número de sesiones celebradas, acuerdos tomados, cumplidos, en proceso, pendientes, temas diversos de interés del Comité o de la Comisión y el cumplimiento del plan de trabajo. Los corporativos los rinden ante la Junta Directiva Nacional actuando como tal y en ejercicio de las funciones de Asamblea de Accionistas y, en los demás casos, ante la respectiva Junta.

Artículo 17 bis. Evaluaciones del desempeño.

El respectivo órgano de nombramiento evalúa anualmente la gestión de cada Comité o Comisión y de cada uno de sus integrantes, todo de conformidad con la Política para la evaluación del desempeño de Órganos de Dirección, Comités, Comisiones y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal y la demás normativa aplicable.

CAPÍTULO III. DE LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LOS COMITÉS DE APOYO Y LAS COMISIONES EN ESPECIAL

Sección I. Del Comité Corporativo de Auditoría

Artículo 18. Fundamento e integración.

El Comité Corporativo de Auditoría Interna tiene su fundamento en el acuerdo SUGEF 16-16, Reglamento de Gobierno Corporativo y se integrará con las cinco personas que ostentan el puesto de Presidente o Vicepresidente de una Junta Directiva del Conglomerado. Deberá asistir la persona que ejerza el cargo de Gerente General Corporativo o el Subgerente General de Operaciones con voz, pero sin voto, así como cualquier otra persona que, a juicio del Comité, deba asistir.

Todos sus miembros deben poseer las habilidades, los conocimientos y la experiencia demostrable en el manejo y la compresión de la información financiera, así como de temas de contabilidad y auditoría, todo de conformidad con el Acuerdo SUGEF 16-16, Reglamento sobre Gobierno Corporativo.

Artículo 19. Sesiones.

Cuando en una sesión se conocen asuntos específicos de una entidad, debe estar presente, al menos, su representante, la Gerencia General y la Auditoría Interna o quienes les sustituyan en sus ausencias. De lo contrario, los respectivos actos son inválidos.

Artículo 20. Funciones del Comité Corporativo de Auditoría. Las funciones del Comité de Auditoría Corporativo se encuentran normadas por el Acuerdo SUGEF 16-16, Reglamento sobre Gobierno Corporativo, sin perjuicio de que la Junta Directiva Nacional pueda asignar funciones acordes a la especialidad del Comité.

Sección II. Del Comité Corporativo de Tecnología de Información

Artículo 21. Fundamento e integración.

El Comité Corporativo de Tecnología de Información tiene su fundamento en el acuerdo SUGEF 14-17, Reglamento General de Gestión de Tecnología de Información.

Este Comité de TI lo integrará un(a) Director(a) de cada Junta Directiva del Conglomerado, la persona titular de la Gerencia General Corporativa, la persona titular de la Dirección de Tecnología de Información, la persona titular de la Dirección General Corporativa y la persona titular de la Dirección Corporativa de Riesgo.

Artículo 22. Sesiones.

El Comité sesiona ordinariamente, al menos, una vez por mes.

El Comité no puede sesionar sin la presencia del integrante de la Junta Directiva Nacional.

Si en una sesión se conocen asuntos específicos de alguna Sociedad del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, debe estar presentes el respectivo Gerente o jefe homólogo de la Dirección de Tecnología de Información.

De lo contrario, los respectivos actos son inválidos.

Artículo 23. Funciones.

Las funciones del Comité Corporativo de Tecnología de Información serán las señaladas por los lineamientos generales al Reglamento General de Gestión de la Tecnología de Información, SUGEF 14-17, sin perjuicio de que la Junta Directiva Nacional pueda asignar funciones acordes a la especialidad del Comité.

Sección III. De los Comités de Cumplimiento

Artículo 24. Fundamento, integración y funciones de los Comités de Cumplimiento.

La conformación, la operatividad y las funciones de los Comités de Cumplimiento del Banco y sus Sociedades se encuentran normadas en el Manual de Cumplimiento Corporativo de Políticas y Procedimientos para la Prevención y Control de Legitimación de Capitales, del Financiamiento al Terrorismo y a la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, aprobado por Junta Directiva Nacional y el Acuerdo SUGEF 12-10, Normativa para el Cumplimiento de la Ley No. 8204, reforma integral de la Ley sobre estupefacientes, sustancias psicotrópicas, drogas de uso no autorizado, actividades conexas, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo.

Sección IV. Del Comité Corporativo de Riesgo

Artículo 25. Fundamento e integración.

La conformación, la operatividad y las funciones del Comité Corporativo de Riegos del Banco se encuentran reguladas por el Acuerdo SUGEF 2-10, Reglamento sobre la Administración Integral de Riesgos; el Acuerdo SUGEF 16-16, Reglamento sobre Gobierno Corporativo; el Reglamento de Gestión de Riesgos de SUGEVAL; el Reglamento de Riesgo de SUPÉN; el Acuerdo SUGESE 09-17, Reglamento Sistema de Gestión de Riesgos y de las demás funciones que indique la normativa y las Juntas Directivas del Conglomerado.

Este Comité lo integran cinco directores; uno por cada Junta Directiva del Conglomerado Financiero, quienes deberán tener conocimiento del negocio y de la gestión de riesgos. La presidirá el Director representante del Banco. La persona que ejerza el cargo de Gerente General Corporativo podrá delegar su participación en otro representante de la Alta Administración, el Director de Riesgo Corporativo y un Miembro Externo al Conglomerado Financiero de la entidad tienen todos derecho a voz y a voto, así como cualquier otra persona que, a juicio del Comité, deba asistir, con derecho a voz, pero sin voto.

Artículo 26. Sesiones.

Cuando en una sesión se conocen asuntos específicos de una entidad, debe estar presente el Gerente General respectivo o su representante, definido previamente.

Artículo 27. Objetivos.

El Comité de Riesgo Corporativo tiene como objetivo asesorar a la Junta Directiva de cada Sociedad del Conglomerado Financiero en todo lo relacionado con la política de gestión de riesgos, la capacidad y el apetito de riesgo de la entidad o del vehículo de Administración de Recursos de Terceros, cuando corresponda. Asimismo, debe supervisar la ejecución de la Declaración de Apetito de Riesgo por parte de la Gerencia General Corporativa, la presentación de informes sobre el estado de la Cultura de Riesgo de la entidad y la interacción y supervisión con el Director Corporativo de Riesgos.

Artículo 28. De la remisión de informes.

Los informes elaborados por la Dirección Corporativa de Riesgo deberán ser remitidos directamente a la Presidencia del Comité con copia a la Gerencia General Corporativa y a las Gerencias de cada Sociedad del Conglomerado.

Sección V. De la Comisión de Banca Social, Fodemipyme y Banca de Desarrollo Empresarial

Artículo 29. Integración y funciones.

Esta Comisión la integran entre uno y dos integrantes de la Junta Directiva Nacional y tiene como objeto planificar acciones relacionadas con los Fondos Especiales, el Fodemipyme, los emprendimientos, la pignoración, el crédito con Bono Familiar de la Vivienda y la Banca de Desarrollo Empresarial, mediante el análisis de temas y la propuesta de acuerdos que faciliten a la Junta Directiva Nacional y a otros órganos del Banco la información, el conocimiento y la toma de decisiones, para lo cual ejerce las siguientes funciones:

a) Proponer al órgano competente, la emisión y modificación de las políticas, reglamentos, directrices y manuales de procedimientos relacionados con los Fondos Especiales, Fodemipyme, pignoración, el crédito con Bono Familiar de la Vivienda y la Banca de Desarrollo Empresarial.

b) Conocer los informes trimestrales de gestión que le remita el Fodemipyme y proponer a la Junta Directiva Nacional las medidas que deba adoptar.

c) Conocer los informes semestrales de gestión de los Fondos Especiales y proponer a la Junta Directiva Nacional las medidas que deba adoptar.

d) Conocer los informes trimestrales de gestión que le remita la Gerencia General Corporativa en cuanto a Pignoración y proponer a la Junta Directiva Nacional las medidas que deba adoptar.

e) Conocer los informes trimestrales de gestión que le remita la Gerencia General Corporativa en cuanto a crédito con Bono Familiar de Vivienda y proponer a la Junta Directiva Nacional las medidas que deba adoptar.

f) Presentar ante la Junta Directiva Nacional propuestas de solicitud de recursos financieros para los Fondos Especiales correspondientes a las utilidades percibidas anualmente por el Banco.

g) Conocer los informes de subastas del Fondo de Avales del Fodemipyme.

h) Conocer los informes de traslado de operaciones de los Fondos Especiales a las carteras de crédito del Banco.

i) Conocer los informes trimestrales de gestión que le remitirá la Gerencia General Corporativa en cuanto a la Banca de Desarrollo Empresarial y proponer a la Junta Directiva Nacional las medidas por adoptar.

j) Conocer los informes de asignación de recursos al Fondo Especial de Desarrollo Empresarial (FEDE).

k) Conocer y recomendar los proyectos por financiar con recursos de Fondo de Servicios de Desarrollo Empresarial.

l) Conocer y analizar los informes que en materia de fondos realice la Auditoría Interna y emitir las recomendaciones que correspondan.

m) Conocer y analizar los informes que en materia de fondos realicen las Auditorías Externas y emitir las recomendaciones que correspondan.

n) Conocer y analizar los informes que en materia de fondos realicen entes externos al Banco y emitir las recomendaciones que correspondan.

o) Atender las recomendaciones y los acuerdos de la Junta Directiva Nacional en torno a los Fondos Especiales y Fodemipyme.

p) Promover, mediante la valoración de iniciativas remitidas por la Gerencia General Corporativa, mejoras en el funcionamiento de los Fondos Especiales y el Fodemipyme.

q) Conocer las propuestas que en materia de inversión de recursos le remita la Gerencia General Corporativa y trasladarlas a la Junta Directiva Nacional para su aprobación.

r) Las demás que le indique la normativa y la Junta Directiva Nacional.

Sección VI. De la Comisión de Pautas, Políticas y Juntas de Crédito Local

Artículo 30. Integración y funciones.

Esta Comisión está constituida entre uno y tres integrantes de la Junta Directiva Nacional y tendrá las siguientes funciones:

a) Conocer, analizar y dar seguimiento a las pautas definidas por la Asamblea y emitir las recomendaciones pertinentes para su aplicación.

b) Velar por la congruencia entre las pautas de la Asamblea, los alcances del marco estratégico institucional y sus elementos.

c) Dar seguimiento a las políticas definidas por la Junta Directiva Nacional y emitir las recomendaciones pertinentes para su aplicación.

d) Dar seguimiento al Plan Estratégico Corporativo, para lo cual analizará los informes que sobre los resultados del Plan Estratégico Corporativo le remita trimestralmente la Gerencia General Corporativa y proponer a la Junta Directiva Nacional las medidas por adoptar.

e) Proponer a la Junta Directiva Nacional mecanismos para evaluar el proceso de Buen Gobierno Corporativo e informar semestralmente a la Junta Directiva Nacional el resultado de las evaluaciones.

f) Dar seguimiento, al menos una vez al año, al cumplimiento de la norma SUGEF 16-16, a partir de los informes que presente la Administración.

g) Conocer periódicamente los informes sobre los proyectos de ley que se estén tramitando en la Asamblea Legislativa que tengan incidencia sobre el Conglomerado y proponer a la Junta Directiva Nacional lo que corresponda.

h) Analizar los proyectos de Políticas que la Junta Directiva Nacional le remita.

i) Las indicadas en el Reglamento de las Juntas de Crédito Local.

j) Las demás que le indique la normativa y la Junta Directiva Nacional.

Sección VII. De la Comisión de Plan Presupuesto y Estados Financieros del Banco Popular y de Desarrollo Comunal

Artículo 31. Integración y funciones.

Esta Comisión la integran entre uno y tres integrantes de la Junta Directiva Nacional y tendrá las siguientes funciones:

a) Evaluar la situación financiera del Banco y la aplicación de normas y técnicas de control financiero.

b) Evaluar la aplicación al Banco de las normativas y los lineamientos que emita la Sugef.

c) Dar seguimiento a la ejecución de los objetivos estratégicos y las metas contempladas en el Plan Estratégico del Banco, relacionados con los aspectos financieros.

d) Analizar los presupuestos ordinarios y extraordinarios.

e) Conocer la ejecución presupuestaria y el cumplimiento del Plan Anual Operativo.

f) Conocer y analizar la formulación y ejecución de los planes tácticos.

g) Los demás que señalen la normativa y la Junta Directiva Nacional.

Sección VIII. De la Comisión de Asuntos Jurídicos del Banco

Artículo 32. Integración y funciones.

Esta Comisión la conforman entre una y tres personas integrantes de la Junta Directiva Nacional, el Asesor Legal de Junta Directiva Nacional, el Director Jurídico del Banco o en quien se delegue la función y un representante de la Administración y tendrá las siguientes funciones:

a) Proponer a la Junta Directiva Nacional, para su aprobación, la reglamentación necesaria para la efectiva gestión del Banco, así como los reglamentos de índole corporativa.

b) Recomendar a la Junta Directiva Nacional cualquier acción jurídica que estime necesaria como resultado del análisis de algún asunto que, con motivo del ejercicio de sus funciones, haya tenido conocimiento y que pueda tener implicaciones de cualquier índole para el Banco o las Sociedades.

c) Velar por que la normativa interna del Banco se ajuste al ordenamiento jurídico nacional.

d) Revisar todas las propuestas de reglamentación que la Junta Directiva Nacional le someta para su análisis.

e) Desempeñar otras funciones que la Junta Directiva Nacional le asigne relacionadas con la materia legal.

f) Analizar los proyectos de Reglamentos que la Junta Directiva Nacional le remita y realizar las recomendaciones a la instancia que corresponda.

Sección IX. Del Comité de Remuneraciones del Conglomerado Banco Popular

Artículo 33. Fundamento e integración.

El Comité de Remuneraciones del Conglomerado tiene su fundamento en el Reglamento sobre el sistema de evaluación del desempeño basado en el Balanced Scorecard y en el balance de desarrollo personal, emitido por la Junta Directiva Nacional en sesión N.º 5293 del 9 de julio de 2015 y publicado en La Gaceta del 11 de agosto de 2015, en el acuerdo SUGEF 16-16, Reglamento sobre Gobierno Corporativo y demás normativa aplicable.

Este Comité se conforma por cinco personas, debiendo estar representada cada entidad del Conglomerado por una persona integrante de su Junta.

Artículo 34. Funciones.

El Comité de Remuneraciones tiene las siguientes funciones:

a)Supervisar el diseño y funcionamiento de los sistemas de evaluación del desempeño, de incentivos y de remuneraciones de cada entidad de Conglomerado; sistemas que deberán ser consistentes con la cultura, estrategia y declaración del apetito de riesgo de la respectiva entidad, supervisión que lleva a cabo en los términos que indique la ley, el Reglamento sobre el sistema de evaluación del desempeño basado en el Balanced Scorecard y en el balance de desarrollo personal, emitido por la Junta Directiva Nacional en sesión N.º 5293 del 9 de julio de 2015 publicado en La Gaceta del 11 de agosto de 2015 y demás normativa aplicable y en el acuerdo SUGEF 16-16, Reglamento sobre Gobierno Corporativo.

b)Ser el órgano que orienta el accionar del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal en la atención y el seguimiento oportuno de las actividades programadas en el año de gestión, con recomendaciones, criterios y ajustes mediante acuerdos que faciliten a las respectivas Juntas o a la Asamblea de Accionistas tomar la decisión que corresponda en la definición de la política de remuneración de todas las personas que laboran para el Conglomerado.

c)Revisar periódicamente la política salarial del Conglomerado.

d)Revisar el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el Balanced Scorecard y en el Balance de Desarrollo Personal Conglomeral.

e)Velar por que se garantice que el diseño y el funcionamiento del sistema de incentivos sea consistente con la cultura y la estrategia del Conglomerado y el apetito de riesgo de cada entidad.

f) Velar por que la herramienta de medición del desempeño implementada garantice el alineamiento de los incentivos con el cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico del Conglomerado.

g)Verificar que defina un límite máximo para el pago del incentivo por el cumplimiento de la herramienta de medición del desempeño.

h)Velar por que la Gerencia General Corporativa, junto con las Gerencias de las Sociedades, actualice anualmente el Instructivo del proceso para la Evaluación del Desempeño y lo remita para aprobación de la Junta Directiva Nacional.

i) Verificar la elaboración anual por parte de la Gerencia General, tanto del Banco como de las Sociedades, del estudio de los resultados del Sistema de Evaluación del Desempeño y su aporte al logro de los objetivos estratégicos y demás elementos referenciales relevantes.

j) Participar en actividades de capacitación, al menos en los siguientes temas: productividad, remuneración, motivación, cultura, competencias blandas, tendencia en banca, etcétera.

k) Cualquier otro acuerdo o resolución que sea encomendada por las Juntas Directivas o las disposiciones aplicables.

Sección X. Del Comité Corporativo de Nominaciones

Artículo 35. Fundamento e integración.

El Comité de Nominaciones Corporativo tiene su fundamento en el Reglamento sobre Gobierno Corporativo, acuerdo SUGEF 16-16 y demás normativa aplicable.

Se conforma por cinco personas, debiendo estar representada cada entidad del Conglomerado por una persona integrante de su Junta, salvo para la integración del Comité de Nominaciones Especial.

Para el caso de la evaluación y posterior recomendación al órgano de dirección de las personas que se nominen para integrar las Juntas Directivas de las Sociedades Anónimas, se deberá integrar un Comité de Nominaciones Especial, compuesto únicamente por tres miembros de la Junta Directiva Nacional.

Artículo 36. Funciones del Comité Corporativo de Nominaciones.

El Comité de Nominaciones tiene las siguientes funciones:

a) De conformidad con el Procedimiento corporativo para el nombramiento de los miembros del Órgano de Dirección de las Sociedades Anónimas y de la Alta Gerencia del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal, le corresponde al Comité de Nominaciones apoyar el proceso de selección de las personas que ocupen alguno de esos cargos.

b) Verificar que los integrantes del Órgano de Dirección resultante sean idóneos, que cuenten con la diversidad de conocimientos, experiencia, disponibilidad y competencias acordes a la importancia sistémica de la entidad financiera, la complejidad de sus operaciones, la estructura de propiedad, la naturaleza jurídica y los mercados en que opera.

c) Revisar los perfiles y recomendar a la respectiva Junta las modificaciones que correspondan de los puestos que conforman la Alta Gerencia y los del Auditor y Subauditor Internos, cuando corresponda.

d) Velar por la existencia de un plan de sucesión de las personas que conforman la Alta Gerencia, así como los Órganos de Dirección cuando ello corresponda.

e) Al Comité de Nominaciones Especial le corresponde identificar y postular a los candidatos al Órgano de Dirección de las Sociedades del Conglomerado, tomando en cuenta los criterios y las disposiciones establecidos en la normativa prudencial dictada por el Órgano de Supervisión respectivo, así como los lineamientos que sobre esta materia ha dictado la Junta Directiva Nacional.

El presente Reglamento rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta y deroga el Reglamento de Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal y sus Subsidiarias aprobado en la sesión 5457 celebrada el 25 de abril de 2017 y sus modificaciones en las sesiones 5469, 5473, 5490 y 5502 de la Junta Directiva Nacional, celebradas los días 8 y 22 de junio, 29 de agosto y 17 de octubre de 2017, publicadas en el Alcance 176 del 19 de julio del 2017, Alcance 229 del 25 de setiembre del 2017 y en La Gaceta 214 del 13 de noviembre de 2017, así como toda otra norma de igual o inferior rango que se le oponga.

2. Instruir a la Secretaría General para que coordine la publicación de este Reglamento.

3. Con este Reglamento se dan por atendidos los acuerdos: JDN-5651-ACD-502-2019-ART-14, JDN-5650-ACD-488-2019-ART-14 y JDSAFI-502-ACD-043-2019-ART-16". (673)
(Ref.: Acuerdo CAJ-BP-13-Acd-67-2019-Art-3)

ARTÍCULO 11

4.2.4.- La Comisión de Asuntos Jurídicos eleva, para conocimiento y aprobación. la propuesta de modificación del *Reglamento para el funcionamiento de los fondos especiales.* (Ref.: Acuerdo CAJ-BP-14-Acd-72-2019-Art-4)

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, explica que las modificaciones se basan en un acuerdo de la Comisión de Banca Social, Fodemipyme y Banca de Desarrollo Empresarial, con el objetivo de permitir algunas bondades en el tema de Fodemipyme y los distintos proyectos.

Los artículos que sufren modificaciones son el 14 y el 63, inciso 46, del *Reglamento para el funcionamiento de los fondos especiales.*

Así, procede a leer el artículo 14, donde lo resaltado en letra azul evidencia lo agregado:

"Artículo 14.—Entidades operadoras. Los beneficiarios tendrán acceso a los avales y garantías de FODEMIPYME a través de las entidades operadoras. En el caso del fondo de financiamiento de FODEMIPYME los avales y garantías podrán ser otorgadas por la Unidad Técnica directamente y a través de las Sucursales del Banco Popular y de Desarrollo Comunal. Las garantías de participación y cumplimiento podrán ser otorgadas directamente en la Unidad Técnica y en las sucursales del Banco Popular y de Desarrollo Comunal como un producto propio, sin perjuicio de que el resto de las entidades operadoras también puedan tramitar como parte de la garantía usual en estos casos el fondo de avales y garantías de FODEMIPYME.

Se aceptarán como entidades operadoras del fondo de avales y garantías de FODEMIPYME a todos los entes supervisados por SUGEF con un nivel de operación normal, es decir que no se encuentre en situación de inestabilidad o irregularidad financiera de acuerdo con la normativa vigente.

Los operadores podrán hacer uso del Fondo de Avales en sus diferentes programas y proyectos con que cuenten, siempre y cuando sea para conceder operaciones de crédito, cuyos planes de inversión estén orientados a actividades productivas o de desarrollo en los sectores industria, comercio, servicios y agropecuario y los beneficiarios cumplan con los requisitos establecidos en la ley 8262.

Para ser acreditada como entidad operadora del fondo de avales, la entidad financiera debe demostrar que tiene una adecuada política de cobro y de arreglos de pago con sus clientes, a efecto de procurar el menor número de honramientos y por ende favorecer la sostenibilidad del fondo de avales.

*El Comité Resolutivo de la acreditación de entidades operadoras estará constituido por tres personas: el Director de Banca de Desarrollo Social, el Director Ejecutivo de FODEMIPYME y el Coordinador Operativo de FODEMIPYME"***.**

Reitera que los cambios responden a un acuerdo de la Comisión de Banca Social, Fodemipyme y Banca de Desarrollo Empresarial, con el objetivo de que se pueda incursionar en más actividades.

Este cambio fue analizado a lo interno de dicha Comisión con la revisión de la Comisión de Asuntos Jurídicos.

El segundo cambio se aplica en el artículo 63 y se relaciona con la participación en los comités de inversiones.

Por ende, se propone una pequeña modificación, que se justifica porque se basa en una recomendación de un Informe de Auditoría Interna.

Así, dicho inciso a la letra dice:

"Artículo 63.— Inciso 46) Participar en el Comité de Inversiones del Banco Popular cuando se trate de decidir sobre inversiones del FODEMIPYME por montos mayores a ¢500 millones de colones, o bien acatar las disposiciones y metodología que en materia de Inversiones y para estos montos disponga el Comité de Inversiones del Banco Popular.

Para montos menores se decide internamente en la Unidad Técnica".

El Auditor Interno, Sr. González Cabezas, acota que la recomendación de la Auditoría iba en el sentido de que las inversiones realizadas por los funcionarios del Fodemipyme no se analizaban en todos los casos al Comité de Inversiones.

Por ende, en la Auditoría Interna se analizó la importancia de que las inversiones se remitan a dicho Comité o, bien, se debe cambiar el Reglamento con una justificación técnica y análisis de riesgo.

Agrega que conoció los documentos emitidos por Riesgo y son favorables, extrañamente, por lo que es necesario cuestionarse que, si en el Banco se cuenta con un Comité especializado en el tema de las inversiones, por qué se elimina este filtro.

En ese sentido, no visualiza ninguna razón por la cual se elimine el análisis del Comité, aunque las inversiones de más de ₡500 millones se siguen analizando en el Comité.

Recuerda que hay una política de 80-20, con el fin de que el 80% se debe invertir en el Banco, mientras que un 20% en entidades externas.

A pesar de que existen metodologías y algunos lineamientos, finalmente, es necesario que se tome una decisión técnica de a dónde se debe invertir.

Por consiguiente, su conclusión es que es innecesario eliminar el análisis de las inversiones del Comité en cuestión, pues le parece que es mejor dejar el Reglamento como el actual, con el fin de que todas las inversiones deban contar con el estudio del Comité Técnico.

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, a partir de la observación de la Auditoría Interna, el artículo 63, inciso 46, se modifica de la siguiente forma:

"Participar en el Comité de Inversiones del Banco Popular cuando se trate de decidir sobre inversiones del Fodemipyme (…)"

El Presidente, Sr. Espinoza Guido, mociona para:

1. Aprobar la modificación del *Reglamento para el funcionamiento de los fondos especiales,* en sus artículos 14 y 63.

2. Instruir a la Secretaría General para que coordine la publicación de esta modificación a los artículos 14 y 63 del *Reglamento para el funcionamiento de los fondos especiales.*

3. Con este Reglamento se da por atendido el acuerdo JDN-5650-Acd-487-2019-Art-12.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

> **"1. Aprobar la modificación del *Reglamento operativo de Fodemipyme,* en sus artículos 14 y 63, para que se lean de la siguiente forma:**
>
> **Capítulo 2 Fondo de Avales y Garantías**
>
> **Artículo 14.—Entidades operadoras. Los beneficiarios tendrán acceso a los avales y garantías de Fodemipyme a través de las entidades operadoras. En el caso del fondo de financiamiento de Fodemipyme los avales y garantías podrán ser otorgadas por la Unidad Técnica directamente y a través de las Sucursales del Banco Popular y de Desarrollo Comunal. Las garantías de participación y cumplimiento podrán ser otorgadas directamente en la Unidad Técnica y en las sucursales del Banco Popular y de Desarrollo Comunal como un producto propio, sin perjuicio de que el resto de las entidades operadoras también puedan tramitar como parte de la garantía usual en estos casos el Fondo de Avales y Garantías de Fodemipyme.**
>
> **Se aceptarán como entidades operadoras del fondo de avales y garantías de Fodemipyme a todos los entes supervisados por SUGEF con un nivel de operación normal, es decir que no se encuentre en situación de inestabilidad o irregularidad financiera de acuerdo con la normativa vigente.**
>
> **Los operadores podrán hacer uso del Fondo de Avales en sus diferentes programas y proyectos con que cuenten, siempre y cuando sea para conceder operaciones de crédito, cuyos planes de inversión estén orientados a actividades productivas o de desarrollo en los sectores industria, comercio, servicios y agropecuario y los beneficiarios cumplan con los requisitos establecidos en la Ley 8262.**
>
> **Para ser acreditada como entidad operadora del fondo de avales, la entidad financiera debe demostrar que tiene una adecuada política de cobro y de arreglos de pago con sus clientes, a efecto de procurar el menor número de honramientos y por ende favorecer la sostenibilidad del fondo de avales.**
>
> **El Comité Resolutivo de la acreditación de entidades operadoras estará constituido por tres personas: el Director de Banca de Desarrollo Social, el Director Ejecutivo de Fodemipyme y el Coordinador Operativo de Fodemipyme.**
>
> **Capítulo 6 Aspectos Contables y Administrativos de Fodemipyme**
>
> **Artículo 63.— Inciso 46)**
>
> **Participar en el Comité de Inversiones del Banco Popular cuando se trate de decidir sobre inversiones del Fodemipyme.**

2. Instruir a la Secretaría General para que coordine la publicación de esta modificación a los artículos 14 y 63 del del *Reglamento operativo de Fodemipyme*". (674)

ARTÍCULO 12

4.3.1.- El Sr. Fernando Faith Bonilla, Presidente del Directorio Nacional de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, remite el Informe sobre el análisis de la base de datos de BP Empresarias, periodo 2011-2018. (Ref.: Acuerdo 4-655-2019)

La Vicepresidenta, Sra. Badilla López, expresa que vale la pena que se revise el Informe por parte de los Directores, ya que cuenta con información relevante sobre la forma en que se colocan los fondos, la pertinencia de estos en el programa de BP Empresarias.

Informa que su persona y la Directora, Sra. Marta Villegas Alvarado estuvieron presentes en la presentación efectuada desde la Comisión de la Mujer de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, por lo que le parece que hay muchos temas por rescatar.

Sin embargo, le parece importante que los miembros de la Junta Directiva le den una revisión más profunda y que la Administración tome en consideración las observaciones, con el fin de determinar si es necesario realizar modificaciones en la operación.

Acota que cree que vale la pena, ya que el producto es interesante, pero piensa que debe ir más allá de tener un proyecto o un producto para mujeres, sino que debe ser pertinente para que se brinde el apoyo en sus proyectos productivos y demás.

Cita que aproximadamente hay ₡21.000 millones colocados, mientras que el 85% está en comercio. En ese sentido, se cuestionaba el acompañamiento a estos o si tan siquiera existen.

El Director, Sr. Arias Alvarado, señala que iba a proponer que este tema se trasladara a una Comisión de Banca Social, Fodemipyme y Banca de Desarrollo Empresarial.

Sin embargo, le parece que la Vicepresidenta es muy acertada en la importancia que se le debe dar.

Por tanto, coincide con la propuesta del Auditor, en el sentido de trasladar el Informe a la Administración para que realice el análisis pertinente, con el fin de que se exponga en la Comisión de Banca Social, Fodemipyme y Banca de Desarrollo Empresarial.

El Presidente, Sr. Espinoza Guido, a partir de lo anterior, mociona para:

Dar por recibido y trasladar a la Administración el acuerdo 4-655-2019, mediante el cual el Directorio Nacional de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, remite el Informe sobre el análisis de la base de datos de BP Empresarias, periodo 2011-2018.

Lo anterior a fin de que se realice una valoración de los resultados y se brinde un informe a la Comisión de Banca Social, Fodemipyme y Banca de Desarrollo Empresarial.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

"Dar por recibido y trasladar a la Administración el acuerdo 4-655-2019, mediante el cual el Directorio Nacional de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, remite el Informe sobre el análisis de la base de datos de BP Empresarias, periodo 2011-2018.

Lo anterior a fin de que se realice una valoración de los resultados y se brinde un informe a la Comisión de Banca Social, Fodemipyme y Banca de Desarrollo Empresarial". (667)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 13

Asuntos varios.

El Presidente, Sr. Espinoza Guido, propone que se declare confidencial el punto 4.1.1, el cual fue discutido en la presente sesión.

Por otra parte, informa que durante la sesión tuvo que salir para atender una llamada del Despacho del Ministro de la Presidencia, ya que los habían citado el miércoles para una reunión de trabajo, con el fin de analizar el alto endeudamiento de las personas. Esto, en función de la reactivación económica.

Aclara que la reunión la han pasado dos veces de hora y con esa llamada la cambiaron una tercera vez.

Así, detalla que la convocatoria es para presidentes y Gerentes de los Bancos públicos con el Presidente de la República el miércoles 4 de setiembre a las 4:00 p.m.

Dicha reunión coincide con la sesión de Junta Directiva, por lo que plantea realizar dicha sesión más temprano, con una agenda relativamente corta, con el fin de analizar el tema de la Presidencia y la Vicepresidencia, ya que hasta el día 4 del mes es el nombramiento de las personas actuales.

A partir de lo anterior, mociona para:

Suspender la sesión ordinaria del miércoles 4 de setiembre del 2019, dado que el Presidente y la Gerente General Corporativa han sido citados a una reunión en Casa Presidencial a las 4:00 p.m.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

> **"Suspender la sesión ordinaria del miércoles 4 de setiembre del 2019, dado que el Presidente y la Gerente General Corporativa han sido citados a una reunión en Casa Presidencial a las 4:00 p.m.".** **(668)**

ACUERDO FIRME.

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

Sr. Raúl Espinoza Guido
Presidente

Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz
Secretario General

SESIÓN ORDINARIA 5669

Acta de la sesión ordinaria número **CINCO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y NUEVE** de la Junta Directiva Nacional, celebrada en la Sala de Sesiones de la Junta Directiva Nacional a las **DIECISÉIS HORAS CON VEINTIÚN MINUTOS DEL LUNES NUEVE DE SETIEMBRE DE DOS MIL DIECINUEVE.** Presentes: El Director, Sr. Carlos Arias Alvarado; el Director, Sr. Raúl Espinoza Guido; la Directora, Sra. Grace Badilla López; el Director, Sr. Gilberth Díaz Vásquez; el Director, Sr. Óscar Hidalgo Chávez; la Directora, Sra. Marta Villegas Alvarado, y la Directora, Sra. Margarita Fernández Garita. Además, la Gerente General Corporativa a.i., Sra. Magdalena Rojas Figueredo; el Auditor Interno, Sr. Manuel González Cabezas; el Director Jurídico, Sr. Armando Rojas Chinchilla; el Asesor Legal, Sr. Juan Luis León Blanco, y el Secretario General, Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz.

ARTÍCULO 1

Inicia la sesión.

Se procede a conocer el orden del día:

"1.- Aprobación del acta de la sesión ordinaria No. 5668.

2.- Asuntos de Directores.

2.1.- Elección de la Presidencia de la Junta Directiva Nacional del Banco Popular, periodo 2019-2020.

2.2.- Elección de la Vicepresidencia de la Junta Directiva Nacional del Banco Popular, periodo 2019-2020.

3.- Asuntos Resolutivos.

3.1.- Asuntos de Gerencia.

3.2.- Asuntos de Comisiones.

Comité Corporativo de Remuneraciones

3.2.1.- El Comité de Remuneraciones traslada, para conocimiento, valoración y aprobación, la propuesta de los parámetros para el Sistema de Evaluación del Desempeño 2019. (Ref.: Acuerdo CREMBP-11-Acd-59-2019-Art-3)

3.2.2.- El Comité de Remuneraciones traslada, para valoración y aprobación, la propuesta de parámetros sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño para las Auditorías Internas del Conglomerado Financiero Banco Popular. (Ref.: Acuerdo CREMBP-11-ACD-60-2019-Art-4)

Comité de Riesgo

3.2.3.- El Comité de Riesgo da por conocido el Informe sobre la Posición neta en moneda extranjera y valoraciones sobre el caso del crédito a nombre del Fideicomiso PH Los Negros. (Ref.: Acuerdo CR-BP-22-ACD-201-2019-Art-3)

3.3.- Asuntos de Secretaría.

3.3.1.- El Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz, Secretario General, remite el Informe de Seguimiento de Acuerdos correspondiente al mes de julio de 2019. (Ref.: Oficio SJDN-1338-2019)

3.4.- Asuntos Resolutivos.

3.4.1.- El Sr. Bernardo Alfaro A., Superintendente General de Entidades Financieras, en referencia al oficio PJDN-028-2019, mediante el cual se remite el plan de acción requerido en el oficio SGF-2079-2019, solicita que, dentro de los quince días siguientes a cada corte trimestral, se remita un informe detallado del grado de avance del plan de acción presentado. (Ref.: Oficio SGF-2613-2019)"

El Director, Sr. Espinoza Guido, indica que el Director, Sr. Arias Alvarado, propone que se varíe el orden de día, para mantener únicamente los puntos 1, 2.1, 2.2 y 3.4.1, de manera que los puntos 3.1.1, 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3 y 3.3.1 se trasladan para la agenda del próximo miércoles; lo anterior con el objeto de que se sesione de forma privada después de los puntos 2.1 y 2.2.

Se aprueba el orden del día con la modificación señalada.

ARTÍCULO 2

1. Aprobación del acta de la sesión ordinaria No. 5668.

El Director, Sr. Espinoza Guido, al no haber observaciones, mociona para:

Aprobar, sin observaciones, el acta de la sesión ordinaria 5668, celebrada el lunes 2 de setiembre del año 2019.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

"Aprobar, sin observaciones, el acta de la sesión ordinaria No. 5668, celebrada el lunes 2 de setiembre del año 2019". **(679)**

Al ser las **dieciséis horas con treinta y siete minutos** se retiran momentáneamente el Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla; el Asesor Legal, Sr. León Blanco, y el Secretario General, Sr. Lizano Muñoz.

ARTÍCULO 3

2.- Asuntos de Directores.

2.1.- Elección de la Presidencia de la Junta Directiva Nacional del Banco Popular, periodo 2019-2020.

2.2.- Elección de la Vicepresidencia de la Junta Directiva Nacional del Banco Popular, periodo 2019-2020.

Se procede con la distribución de las boletas para realizar la votación en secreto, para el cargo de Presidente.

El Auditor Interno, Sr. González Cabezas, manifiesta que, hecho el conteo de los votos de los siete Directores de la Junta Directiva Nacional, el Sr. Carlos Arias Alvarado obtuvo cuatro votos y el Sr. Raúl Espinoza Guido obtuvo tres votos.

Ahora debe procederse con la elección del cargo de la Vicepresidencia.

La Directora, Sra. Fernández Garita, propone como Vicepresidente al Sr. Raúl Espinoza Guido.

El Director, Sr. Arias Alvarado, propone a la Sra. Marta Villegas Alvarado.

El Director, Sr. Hidalgo Chávez, propone a la Sra. Margarita Fernández Garita.

La Directora, Sra. Fernández Garita, agradece al Director, Sr. Hidalgo Chávez, por proponerla, pero no puede aceptar ese cargo porque tiene la gran responsabilidad de ejecutar varios proyectos en este periodo.

La Directora, Sra. Villegas Alvarado, declina el aceptar el cargo de Vicepresidenta.

El Director, Sr. Espinoza Guido, propone para la Vicepresidencia a la Sra. Grace Badilla López.

La Directora, Sra. Badilla López, expresa que también declina la invitación.

El Director, Sr. Espinoza Guido, agradece su proposición para el cargo por parte de la Directora, Sra. Fernández Garita, y lo acepta.

Se procede con la distribución de las boletas para realizar la votación en secreto, para el cargo de Vicepresidente.

El Auditor Interno, Sr. González Cabezas, indica que hay siete votos a favor del Sr. Raúl Espinoza Guido.

El Director, Sr. Arias Alvarado, menciona que, de acuerdo con lo correspondiente, según la votación que se ha realizado, estaría siendo nombrada su persona como Presidente de la Junta Directiva Nacional para el periodo 2019-2020, por lo cual desea consultar si este periodo, que el año pasado rigió desde el 4 de setiembre de 2018 hasta el 3 de setiembre de 2019, puede volver a la normalidad siendo el 31 de julio de 2020 la fecha en la que debería vencer este nuevo nombramiento, para poder ordenar lo que debió ser desde el principio. Solicita que reingresen el Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla y el Asesor legal de Junta Directiva, Sr. León Blanco, para evacuar esta consulta.

Al ser las **diecisiete horas con seis minutos** reingresan el Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla; el Asesor Legal, Sr. León Blanco, y el Secretario General, Sr. Lizano Muñoz.

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, responde que, de conformidad con lo que establece el artículo 32 del Reglamento a la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, el nombramiento del Presidente y del Vicepresidente es anual, lo cual implica que, siguiendo el principio de legalidad (artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública, en relación con la Constitución Política), la Junta Directiva Nacional está obligada a respetar el plazo de nombramiento anual.

En cuanto a la consulta sobre por qué el plazo de nombramiento vence el 31 de julio solicita más tiempo para poder brindar un criterio más amplio, porque esto nace de un dictamen de la Procuraduría General de la República, en función del dictado de la Ley que crea la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, e incluso el Reglamento del Poder Ejecutivo que así la viene a regular, de lo cual no tiene precisión en este momento.

Manifiesta que para la próxima sesión podría presentar un criterio completo al respecto.

El Director, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

Solicitar al Director Jurídico, Sr. Armando Rojas Chinchilla, que, para la sesión ordinaria del miércoles 11 de setiembre del 2019 brinde su criterio en cuanto a si los nombramientos de la Presidencia y la Vicepresidencia de la Junta Directiva Nacional deben cumplir el año completo o se podría reajustar el plazo para cumplir con la fecha indicada por la Procuraduría General de la República (31 de julio).

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

> **"Solicitar al Director Jurídico, Sr. Armando Rojas Chinchilla, que, para la sesión ordinaria del miércoles 11 de setiembre del 2019 brinde su criterio en cuanto a si los nombramientos de la Presidencia y la Vicepresidencia de la Junta Directiva Nacional deben cumplir el año completo o se podría reajustar el plazo para cumplir con la fecha indicada por la Procuraduría General de la República (31 de julio)".** **(675)**

ACUERDO FIRME.

El Director, Sr. Arias Alvarado, mociona también para:

1. Nombrar al señor Carlos Arias Alvarado como Presidente de la Junta Directiva Nacional del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, durante el periodo de un año que rige del 4 de setiembre del 2019 al 3 de setiembre del 2020.

Presente el designado, acepta el cargo y jura su fiel cumplimiento.

2. Instruir a la Secretaria General para que comunique este acuerdo a las instancias correspondientes.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

"1. Nombrar al señor Carlos Arias Alvarado como Presidente de la Junta Directiva Nacional del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, durante el periodo de un año que rige del 4 de setiembre del 2019 al 3 de setiembre del 2020.

Presente el designado, acepta el cargo y jura su fiel cumplimiento.

2. Instruir a la Secretaria General para que comunique este acuerdo a las instancias correspondientes." (676)

ACUERDO FIRME.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona también para:

1. Nombrar al señor Raúl Espinoza Guido como Vicepresidente de la Junta Directiva Nacional del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, durante el periodo de un año que rige del 4 de setiembre del 2019 al 3 de setiembre del 2020.

Presente el designado, acepta el cargo y jura su fiel cumplimiento.

2. Instruir a la Secretaria General para que comunique este acuerdo a las instancias correspondientes.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

"1. Nombrar al señor Raúl Espinoza Guido como Vicepresidente de la Junta Directiva Nacional del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, durante el periodo de un año que rige del 4 de setiembre del 2019 al 3 de setiembre del 2020.

Presente el designado, acepta el cargo y jura su fiel cumplimiento.

2. Instruir a la Secretaria General para que comunique este acuerdo a las instancias correspondientes." (677)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 4

3.4.1.- El Sr. Bernardo Alfaro A., Superintendente General de Entidades Financieras, en referencia al oficio PJDN-028-2019, mediante el cual se remite el plan de acción requerido en el oficio SGF-2079-2019, solicita que, dentro de los quince días siguientes a cada corte trimestral, se remita un informe detallado del grado de avance del plan de acción presentado. (Ref.: Oficio SGF-2613-2019)

El Secretario General, Sr. Lizano Muñoz, menciona que el oficio SGF-2613-2019 fue recibido el 3 de setiembre de este año y está dirigido al Sr. Raúl Espinoza Guido en los siguientes términos:

Estimado señor:

Esta Superintendencia se refiere a su nota PJDN-028-2019 del 13 de agosto del 2019, mediante la cual remite el plan de acción requerido en el oficio SGF-2079-2019 del 11 de julio del 2019. En su misiva reitera el compromiso de asumir con el debido deber de cuidado, lealtad y responsabilidad, el desarrollo y seguimiento de un marco estratégico que potencie los segmentos de negocio y sus principales actividades, la gestión de riesgo, la emisión de las políticas necesarias para la buena gestión de la entidad y la consolidación del gobierno corporativo.

Al respecto, con la finalidad de dar seguimiento al aludido plan de acción, de manera atenta se solicita que dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a cada corte trimestral, se remita un informe detallado del grado de avance correspondiente, debidamente aprobado por el Órgano de Dirección de su Representada. La primera fecha de corte a considerar para la remisión de dicho informe sería el 31 de diciembre de 2019.

Atentamente,

Bernardo Alfaro A.
Superintendente

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, vista y discutida la nota remitida por el Superintendente General de Entidades Financieras, Sr. Bernardo Alfaro A., mociona para:

1. Solicitar a la Gerencia que dentro de los diez días hábiles siguientes a cada corte trimestral, se remita a esta Junta Directiva un informe detallado del grado de avance del plan de acción presentado con el oficio PJDN-028-2019. Una vez aprobado por este Órgano Colegiado, deberá ser remitido a la Sugef.

2. Solicitar a la Secretaría General que dé seguimiento a lo indicado en el punto 1 de este acuerdo, de forma tal que se cuente de forma oportuna, con el informe detallado del grado de avance del plan de acción presentado con el oficio PJDN-028-2019, para la revisión y aprobación correspondiente por parte de esta Junta Directiva.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

> **"En atención al oficio SGF-2613-2019, suscrito por el Sr. Bernardo Alfaro A., Superintendente General de Entidades Financieras:**
>
> **1. Solicitar a la Gerencia que dentro de los diez días hábiles siguientes a cada corte trimestral, se remita a esta Junta Directiva un informe detallado del grado de avance del plan de acción presentado con el oficio PJDN-028-2019. Una vez aprobado por este Órgano Colegiado, deberá ser remitido a la Sugef.**
>
> **2. Solicitar a la Secretaría General que dé seguimiento a lo indicado en el punto 1 de este acuerdo, de forma tal que se cuente de forma oportuna, con el informe detallado del grado de avance del plan de acción presentado con el oficio PJDN-028-2019, para la revisión y aprobación correspondiente por parte de esta Junta Directiva". (678)**

ACUERDO FIRME.

Al ser las **diecisiete horas con quince minutos** se retiran el Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla; el Secretario General, Sr. Lizano Muñoz; la Gerente General Corporativa a.i., Sra. Rojas Figueredo; el Auditor Interno, Sr. González Cabezas, y el Asesor Legal, Sr. León Blanco.

Se procede a sesionar de forma privada.

Al ser las **DIECINUEVE HORAS**, finaliza la sesión.

Sr. Carlos Arias Alvarado
Presidente

Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz
Secretario General

SESIÓN ORDINARIA 5670

Acta de la sesión ordinaria número **CINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA** de la Junta Directiva Nacional, celebrada en la Sala de Sesiones de la Junta Directiva Nacional a las **DIECISÉIS HORAS CON DIECISÉIS MINUTOS DEL MIÉRCOLES ONCE DE SETIEMBRE DE DOS MIL DIECINUEVE.** Presentes: el Presidente, Sr. Carlos Arias Alvarado; el Vicepresidente, Sr. Raúl Espinoza Guido; la Directora, Sra. Grace Badilla López; el Director, Sr. Gilberth Díaz Vásquez; el Director, Sr. Óscar Hidalgo Chávez; la Directora, Sra. Marta Villegas Alvarado, y la Directora, Sra. Margarita Fernández Garita. Además, la Gerente General Corporativa a.i., Sra. Magdalena Rojas Figueredo; el Auditor Interno, Sr. Manuel González Cabezas; el Director Jurídico, Sr. Armando Rojas Chinchilla; el Asesor Legal, Sr. Juan Luis León Blanco, y el Secretario General, Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz.

ARTÍCULO 1

Inicia la sesión.

Se procede a conocer el orden del día:

1.- Aprobación del acta de la sesión ordinaria No. 5669.

2.- Asuntos de Presidencia.

2.1.- Propuesta Conformación de Comités y Comisiones de Junta Directiva Nacional.

2.2.- Criterio Legal en cuanto a si los nombramientos de la Presidencia y Vicepresidencia deben cumplir el año completo o se podría reajustar el plazo para cumplir con la fecha indicada por la Procuraduría General de la República. (Ref.: Oficio DIRJ-1529-2019)

3.- Asuntos de Directores.

4.- Asuntos Resolutivos.

4.1.- Asuntos de Gerencia.

4.1.2.- Presentación del Proyecto Hidroeléctrico Los Negros II.

4.2.- Asuntos de Comisiones.

Comité Corporativo de Remuneraciones

4.2.1.- El Comité de Remuneraciones traslada, para conocimiento, valoración y aprobación, la propuesta de los parámetros para el Sistema de Evaluación del Desempeño 2019 (Ref.: Acuerdo CREMBP-11-Acd-59-2019-Art-3)

4.2.2.- El Comité Corporativo de Remuneraciones traslada, para valoración y aprobación, la propuesta de parámetros sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño para las Auditorías Internas del Conglomerado Financiero Banco Popular. (Ref.: Acuerdo CREMBP-11-ACD-60-2019-Art-4)

4.2.3.- El Comité Corporativo de Remuneraciones recomienda a la Junta Directiva Nacional mantener la utilidad de la aplicación del incentivo por productividad denominado *Balanced Scorecard y* Balance de Desarrollo Personal a las áreas que ejercen control incluida la Auditoría Interna. (Ref.: Acuerdo CREMBP-12-Acd-65-2019-2019-Art-4)

Comité de Riesgo

4.2.4.- El Comité de Riesgo recomienda que se permita flexibilizar el apetito de riesgo definido para los niveles de la posición neta en moneda extranjera. (Ref.: Acuerdo CR-BP-23-ACD-206-2019-Art-3 y CR-BP-22-ACD-201-2019-Art-3)

4.3.- Asuntos de Secretaría.

4.3.1.- El Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz, Secretario General, solicita modificación de plazo, con el fin de atender los acuerdos 593 y 594 tomado en la sesión 5660 relacionados con la atención del acuerdo 1-LXXI-2019 del Directorio de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras. (Ref.: Oficio SJDN-1363-2019)

4.3.2.- El Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz, Secretario General, remite el Informe de Seguimiento de Acuerdos correspondiente al mes de julio y agosto de 2019. (Ref.: Oficio SJDN-1338-2019)

5.- Asuntos Informativos.

5.1.- La Sra. Jessica Víquez Alvarado, Gerente del Área de Fiscalización de Servicios Económicos de la Contraloría General de la República, remite el Informe DFOE-EC-IF-00012-2019 Auditoría de carácter especial sobre el cumplimiento normativo del proceso presupuestario en el Banco Popular y de Desarrollo Comunal. (Ref.: Oficio DFOE-EC-605/13291)".

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, propone conocer primero los puntos 4.2.1 y 4.2.2 (propuesta de los parámetros para el Sistema de Evaluación del Desempeño 2019 y propuesta de parámetros sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño para las Auditorías Internas del Conglomerado Financiero Banco Popular). Una vez conocidos estos puntos se continuará con el resto de la agenda, con el fin de poder alinear cualquier criterio que se deba tomar al respecto y luego analizar el tema salarial.

Se aprueba la agenda con los cambios propuestos.

ARTÍCULO 2

1.- Aprobación del acta de la sesión ordinaria No. 5669.

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, señala que en la página 4, línea 19, donde dice *31 de agosto*, debe decir *31 de julio*.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

Aprobar, con observaciones, el acta de la sesión ordinaria No. 5669, celebrada el 9 de setiembre del 2019.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

"Aprobar, con observaciones, el acta de la sesión ordinaria No. 5669, celebrada el 9 de setiembre del 2019". **(688)**

ARTÍCULO 3

Asuntos de Presidencia.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, opina que es importante comentar sobre una reunión realizada ayer en Casa Presidencial, con la Primera Dama.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, comenta que esta reunión fue la segunda parte de una inicial que se hizo con la Primera Dama. Es una agenda establecida en Casa Presidencial, tanto con la Primera Dama como con el señor Presidente, en temas de reactivación económica y evaluación de políticas internas de los bancos públicos.

Dentro de la reunión -que tardó dos horas-, se conocieron tres temas:

1. Pasos dados por los bancos públicos, en relación con los créditos y el apoyo al sector agropecuario y al Programa emanado de Casa Presidencial por medio del Consejo Nacional de Producción.

2. Créditos direccionados a movilidad eléctrica en vehículos, trenes, taxis. El proyecto de trenes está en estudio y se trata de conocer lo que los bancos públicos podrían ofrecer a todos estos esfuerzos, para integrarlos. Se trata del tema de descarbonización.

3. Vivienda. Al respecto, se hizo referencia a todo lo que se ha hecho con los fondos del Banco, por ejemplo, FEVI ya superó la disponibilidad de recursos, pero también se mantiene abierta la línea normal de vivienda, la cual, obviamente, no tiene las mismas características de los fondos.

La Primera Dama insistía en que todas estas propuestas crediticias deberían ir enfocadas a crear algún valor agregado o diferenciador, para los clientes de mayor vulnerabilidad.

Este fue un manejo de agenda excepcional por parte de la Primera Dama, con participaciones muy puntuales. En la reunión estaban presentes representantes del BCR, BN y Banco Popular y personal técnico de las áreas competentes.

La Gerente General Corporativa a.i., Sra. Rojas Figueredo, menciona que en el primer tema, relacionado con las garantías inmobiliarias, se le informó al equipo que se reunió con la Primera Dama sobre la normativa del Banco Popular, la cual permite poner en ejecución algunas garantías mobiliarias que respaldan algún tipo de crédito especial.

Menciona que sobre la solicitud puntual en relación con los concesionarios de Mercado Chorotega, de la lista trasladada al Banco, en realidad únicamente tres han precalificado y solamente uno de ellos con una posibilidad más alta de poderle otorgar el financiamiento.

A la Primera Dama se le explicó ampliamente de que más allá de poder aceptar una garantía mobiliaria, está la viabilidad al momento de hacer la evaluación del crédito. Finalmente esto se entendió y se plantearon algunos esquemas para desarrollar a través de los bancos y sobre todo con el Banco Popular en el crédito de Banca Social.

Se dio la información de cuál ha sido la aceptación de los créditos de vivienda; los tres bancos manifestaron tener un buen inventario en vivienda, producto sobre todo de Expocasa y Expoconstrucción, donde se anota un grupo importante de posibles beneficiarios.

En el caso del Banco Popular son 232 clientes en vista, como por ¢8000 millones, pero de eso se llega a concretar de un 15% a un 20%.

Destaca que la Primera Dama hizo mucho énfasis en los procesos de comunicación, en las campañas de vivienda y agradeció al Banco de Costa Rica que la semana pasada salió con una campaña de vivienda, según el criterio de los presentes, muy buena.

Consultó sobre este tema y se hizo énfasis en que uno de los mecanismos más importantes utilizados hoy por el Banco Popular para llegar al cliente con la información, son las redes sociales.

En cuanto a la descarbonización, tiene 10 ejes en realidad, en los cuales el Banco Popular está bastante adelantado en cuatro de ellos y se relacionan con movilidad eléctrica. El más adelantado es el financiamiento de 15 operaciones de crédito a taxistas mujeres del aeropuerto, quienes harán compras de vehículos eléctricos.

Los otros temas son productos en proceso de construcción por parte del Banco y considera que fundamentalmente sobre eso versaron las conversaciones con la Primera Dama, quien se mostró satisfecha de que lo planteado se ha tomado en serio. Hay equipos técnicos que trabajan por parte de los bancos, con las contrapartes que ella ha asignado por parte de la Casa Presidencial.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, agradece el resumen de lo acaecido ayer, y manifiesta su interés de que todos los Directores conozcan que en Banca Social, en tema de vivienda, se va a realizar un planteamiento interesante para el Banco y está muy alineado con lo solicitado por la Primera Dama.

En su momento la Comisión lo va a presentar ante esta Junta Directiva, sin embargo, es importante que conozcan el trabajo en ese campo y que se quiere alinear con el Programa de Integración Comunitaria.

ARTÍCULO 4

2.1 Propuesta Conformación de Comités y Comisiones de Junta Directiva Nacional.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, comenta que se ha detectado que en el Reglamento de los Comités y Comisiones faltan algunos puntos, primero debe alinearse con lo que se desea plantear. Por ejemplo, en el Comité de Riesgo, cuando se habló del tema conglomeral, donde algunas Sociedades Anónimas han manifestado algunas inquietudes al respecto, preocupa que el Banco tenga únicamente un miembro en ese Comité, porque en el Reglamento se establece que es uno por cada Sociedad.

La idea es plantear que sean dos y no uno, así como hacer lo mismo en el Comité de Nominaciones, Auditoría y Banca Social.

La idea es variar, por ejemplo, el artículo 25 de ese Reglamento y en la sección 4 del Comité Corporativo de Riesgos, donde se habla de la conformación, que diga:

Este Comité será integrado por 6 Directores, uno por cada Junta Directiva del Conglomerado Financiero, a excepción del caso del Banco Popular que designará dos Directores.

Mociona para:

Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de modificación al Reglamento de Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal y Subsidiarias, dado que se considera que, por prudencia y operatividad, hay algunos comités que deberían estar conformados por una cantidad mayor de miembros de la Junta Directiva Nacional, en calidad de órgano rector de las Sociedades Anónimas.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

> **"Remitir a la Comisión de Asuntos Jurídicos la propuesta de modificación al Reglamento de Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal y Subsidiarias, dado que se considera que, por prudencia y operatividad, hay algunos comités que deberían estar conformados por una cantidad mayor de miembros de la Junta Directiva Nacional, en calidad de órgano rector de las Sociedades Anónimas.**

Sección I. Del Comité Corporativo de Auditoría	
Texto Vigente	**Texto Propuesto**
Artículo 18. Fundamento e integración. **El Comité Corporativo de Auditoría Interna tiene su fundamento en el acuerdo SUGEF 16-16, Reglamento de Gobierno Corporativo y se integrará con las cinco personas que ostentan el puesto de Presidente o Vicepresidente de una Junta Directiva del Conglomerado. Deberá asistir la persona que ejerza el cargo de Gerente General Corporativo o el Subgerente General de Operaciones con voz, pero sin voto, así como cualquier otra persona que, a juicio del Comité, deba asistir.** **Todos sus miembros deben poseer las habilidades, los conocimientos y la experiencia demostrable en el manejo y la compresión de la información financiera, así como de temas de contabilidad y auditoría, todo de conformidad con el Acuerdo SUGEF 16-16, Reglamento sobre Gobierno Corporativo.**	**Artículo 18. Fundamento e integración.** **El Comité Corporativo de Auditoría Interna tiene su fundamento en el acuerdo SUGEF 16-16, Reglamento de Gobierno Corporativo y se integrará con seis personas, el Presidente de la Junta Directiva Nacional, un miembro adicional de la Junta Directiva Nacional y quienes ostentan el puesto de Presidente o Vicepresidente de cada de las Sociedades del Conglomerado. Deberá asistir la persona que ejerza el cargo de Gerente General Corporativo o el Subgerente General de Operaciones con voz, pero sin voto, así como cualquier otra persona que, a juicio del Comité, deba asistir.** **Todos sus miembros deben poseer las habilidades, los conocimientos y la experiencia demostrable en el manejo y la compresión de la información financiera, así como de temas de contabilidad y auditoría, todo de conformidad con el Acuerdo SUGEF 16-16, Reglamento sobre Gobierno Corporativo.**
Sección IV. Del Comité Corporativo de Riesgo	
Texto Vigente	**Texto Propuesto**
Artículo 25. Fundamento e integración. **La conformación, la operatividad y las funciones del Comité Corporativo de Riegos del Banco se encuentran reguladas por el Acuerdo SUGEF 2-10, Reglamento sobre la Administración Integral de Riesgos; el Acuerdo SUGEF 16-16, Reglamento sobre Gobierno Corporativo; el Reglamento de Gestión de Riesgos de SUGEVAL; el Reglamento de Riesgo de SUPÉN; el Acuerdo SUGESE 09-17, Reglamento Sistema de Gestión de Riesgos y de las demás funciones que indique la normativa y las Juntas Directivas del Conglomerado.** **Este Comité lo integran cinco directores; uno por cada Junta Directiva del Conglomerado Financiero, quienes deberán tener conocimiento del negocio y de la gestión de riesgos. La presidirá el Director representante del Banco. La persona que ejerza el cargo de Gerente General Corporativo podrá delegar su participación en otro representante de la Alta Administración, el Director de Riesgo Corporativo y un Miembro Externo al Conglomerado Financiero de la entidad tienen todos derecho a voz y a voto, así como cualquier otra persona que, a juicio del Comité, deba asistir, con derecho a voz, pero sin voto.**	**Artículo 25. Fundamento e integración.** **La conformación, la operatividad y las funciones del Comité Corporativo de Riegos del Banco se encuentran reguladas por el Acuerdo SUGEF 2-10, Reglamento sobre la Administración Integral de Riesgos; el Acuerdo SUGEF 16-16, Reglamento sobre Gobierno Corporativo; el Reglamento de Gestión de Riesgos de SUGEVAL; el Reglamento de Riesgo de SUPÉN; el Acuerdo SUGESE 09-17, Reglamento Sistema de Gestión de Riesgos y de las demás funciones que indique la normativa y las Juntas Directivas del Conglomerado.** **Este Comité lo integran seis directores; uno por cada Junta Directiva del Conglomerado Financiero, a excepción del caso del Banco Popular, que designará dos directores. Los seis directores deberán tener conocimiento del negocio y de la gestión de riesgos. Lo presidirá uno de los directores representantes del Banco. La persona que ejerza el cargo de Gerente General Corporativo podrá delegar su participación en otro representante de la Alta Administración, el Director de Riesgo Corporativo y un Miembro Externo al Conglomerado Financiero de la entidad tienen todos derecho a voz y a voto, así como cualquier otra persona que, a juicio del Comité, deba asistir, con derecho a voz, pero sin voto.**
Sección V. De la Comisión de Banca Social, Fodemipyme y Banca de Desarrollo Empresarial	
Texto Vigente	**Texto Propuesto**

Artículo 29. Integración y funciones. **Esta Comisión la integran entre uno y dos integrantes de la Junta Directiva Nacional y tiene como objeto planificar acciones relacionadas con los Fondos Especiales, el Fodemipyme, los emprendimientos, la pignoración, el crédito con Bono Familiar de la Vivienda y la Banca de Desarrollo Empresarial, mediante el análisis de temas y la propuesta de acuerdos que faciliten a la Junta Directiva Nacional y a otros órganos del Banco la información, el conocimiento y la toma de decisiones, para lo cual ejerce las siguientes funciones:** **(…)**	**Artículo 29. Integración y funciones.** **Esta Comisión la integran <u>entre uno y tres</u> integrantes de la Junta Directiva Nacional y tiene como objeto planificar acciones relacionadas con los Fondos Especiales, el Fodemipyme, los emprendimientos, la pignoración, el crédito con Bono Familiar de la Vivienda y la Banca de Desarrollo Empresarial, mediante el análisis de temas y la propuesta de acuerdos que faciliten a la Junta Directiva Nacional y a otros órganos del Banco la información, el conocimiento y la toma de decisiones, para lo cual ejerce las siguientes funciones:** **(…)**
Sección X. Del Comité Corporativo de Nominaciones	
Texto Vigente	**Texto Propuesto**
Artículo 35. Fundamento e integración. **El Comité de Nominaciones Corporativo tiene su fundamento en el Reglamento sobre Gobierno Corporativo, acuerdo SUGEF 16-16 y demás normativa aplicable.** **Se conforma por cinco personas, debiendo estar representada cada entidad del Conglomerado por una persona integrante de su Junta, salvo para la integración del Comité de Nominaciones Especial.** **Para el caso de la evaluación y posterior recomendación al órgano de dirección de las personas que se nominen para integrar las Juntas Directivas de las Sociedades Anónimas, se deberá integrar un Comité de Nominaciones Especial, compuesto únicamente por tres miembros de la Junta Directiva Nacional.**	**Artículo 35. Fundamento e integración.** **El Comité de Nominaciones Corporativo tiene su fundamento en el Reglamento sobre Gobierno Corporativo, acuerdo SUGEF 16-16 y demás normativa aplicable.** **Se conforma por <u>seis</u> personas, debiendo estar representada cada entidad del Conglomerado por una persona integrante de su Junta, <u>a excepción del caso del Banco Popular, que designará dos directores, y</u> salvo para la integración del Comité de Nominaciones Especial.** **Para el caso de la evaluación y posterior recomendación al órgano de dirección de las personas que se nominen para integrar las Juntas Directivas de las Sociedades Anónimas, se deberá integrar un Comité de Nominaciones Especial, compuesto únicamente por tres miembros de la Junta Directiva Nacional.**

(680)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 5

2.2.- Criterio Legal en cuanto a si los nombramientos de la Presidencia y la Vicepresidencia deben cumplir el año completo o se podría reajustar el plazo para cumplir con la fecha indicada por la Procuraduría General de la República. (Ref.: Oficio DIRJ-1529-2019)

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, expresa que va a realizar un resumen, porque el documento es un poco extenso ya que cuenta con mucha historia, para fundamentar por qué los nombramientos de los Directores vencen el 31 de julio de cada cuatro años.

Por esa razón se hace un recuento histórico de la naturaleza jurídica del Banco Popular como ente público no estatal, sujeto al derecho público y en consecuencia, el principio de legalidad se cita que está inmerso en el Sistema Bancario Nacional con las mismas atribuciones, responsabilidades y obligaciones que le corresponden a todos los bancos, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del BCCR; la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional, y cualquier otra Ley que se le pueda aplicar, con excepción de la garantía del Estado.

Además, así lo establece la Ley General de Control Interno en cuanto a que el jerarca máximo es la Junta Directiva Nacional y se entiende que el jerarca máximo político es la Asamblea de Trabajadores.

El artículo 14 de la Ley Orgánica establece que la orientación de la política general del Banco corresponde a la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras; agrega, ese mismo numeral, que la Asamblea es un órgano representativo de los Trabajadores y Trabajadoras, el cual estará integrada por doscientos noventa delegados y delegadas, cuyo período de nombramiento será de cuatro años.

El artículo 14 bis, establece como una función de la Asamblea el designar a cuatro directores ante la Junta Directiva Nacional, correspondiéndole su ratificación al Poder Ejecutivo.

La Procuraduría General de la República, en el dictamen número C- 129-94, dirigido al Presidente del Directorio de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal emitió dictamen de carácter vinculante que en su conclusión establece que:

"(…), *es menester concluir que de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, en sus artículos 15 y 16, en relación con el Decreto Ejecutivo Nº 17137-P de 31 de julio de 1986, existe un plazo fijo cuatrienal para que entren en funciones los miembros directores de la Junta Directiva Nacional del Banco Popular, plazo que se computa cada cuatro años del primero de agosto al treinta y uno de julio*." Esto lo dijo la Procuraduría General de la República en 1994.

Agrega que en el año 2010, la Procuraduría General de la República con otro dictamen dirigido al Banco Popular, estima que los nombramientos de las personas que conforman la Asamblea de Trabajadores vencen el 31 de julio de 2010, consecuentemente esta regla se le aplica a los Directores del Banco.

Por otra parte, hay una serie de decretos dictados en el tiempo, del 2009 al 2014 que han dejado invariable la conformación de la Asamblea y de la Junta Directiva en el plazo cuatrienal.

El actual decreto, que sirvió para conformar la Asamblea de Trabajadores de hoy, utilizado tanto para el 2014-2018 y 2018-2022 no hace ninguna diferenciación, por el contrario, establece que a los miembros de la Asamblea de Trabajadores, las Delegadas y Delegados, les vence el período el 31 de julio de cada período.

Los actuales nombramientos de los representantes del Poder Ejecutivo vencen el 31 de julio de 2019, así lo dice el Decreto publicado en el Diario Oficial La Gaceta. Igualmente, los nombramientos que realizó la Asamblea de Trabajadores, ratificados por el Poder Ejecutivo, vencen el 31 de julio de 2022.

La pregunta es si el plazo del Presidente o Vicepresidente de la Junta Directiva puede ser menor al anual en cuanto a su nombramiento, la respuesta es no, de conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley Orgánica del Banco Popular, es por un año.

La Junta Directiva Nacional actual, se conformó el día 4 de setiembre de 2018, a partir de aquí anualmente los nombramientos del Presidente y Vicepresidente serán en esa forma, de duración del 4 de setiembre del presente año, al 3 de setiembre del siguiente, con excepción del último período ya que va a llegar primero el plazo de vencimiento del nombramiento de todos los miembros del Órgano de Dirección.

Indica que esta es la respuesta con mucho análisis de Decretos y Leyes, documentada con el dictamen de la Procuraduría General de la República, emitido en función del acuerdo tomado el lunes pasado. Si hay preguntas, las responderá con gusto.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, manifiesta que el criterio es bastante amplio y de no haber preguntas, mociona para:

Dar por recibido y conocido el criterio legal en cuanto a si los nombramientos de la Presidencia y la Vicepresidencia deben cumplir el año completo o se podría reajustar el plazo para cumplir con la fecha indicada por la Procuraduría General de la República.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

> **"Dar por recibido y conocido el criterio legal en cuanto a si los nombramientos de la Presidencia y la Vicepresidencia deben cumplir el año completo o se podría reajustar el plazo para cumplir con la fecha indicada por la Procuraduría General de la República"**. **(689)**
> (Ref.: Oficio DIRJ-1529-2019)

ARTÍCULO 6

Asuntos de Directores.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, detalla que en esta semana o días recientes finalmente se concretó la publicación del Decreto de la Banca Integrada Comunitaria, el cual fue gestionado en Casa Presidencial por una iniciativa de la Comisión de Banca Social, la cual fue trabajada conjuntamente con la Presidencia de Dinadeco.

Esta iniciativa, como recordarán, fue presentada a Casa Presidencial, en la Oficina del señor Vicepresidente de la República, Sr. Marvin Cordero y fue de tal gusto que se planteó la posibilidad de hacer un Decreto y que se presentara de forma representativa en la celebración del 50 aniversario del Banco Popular.

El Decreto se firmó de manera representativa, pero tiene entendido que ese día o el anterior se había detectado un error en una fecha. Ante esto se volvió a firmar para subsanar la falta y ayer que remitieron la publicación del Decreto, se detecta otro error en la fecha de conformación del Banco, ya que se consignó 1959 y lo correcto es 1969.

Ante esto le comentó a la Gerente General Corporativa, Sra. Rojas Figueredo, trabajar para que este tipo de hechos se puedan detectar y evitar por medio de algún proceso de control de calidad, porque para el Banco es fundamental mantener una imagen de excelencia en este tipo de detalles.

Le preocupa que estas situaciones se continúen dando, porque quienes están involucrados no la abordan con suficiente atención, porque son detalles que pueden generar algún riesgo de tipo reputacional.

Sostiene que con el primer error se obligó al Presidente de la República a volver a firmar y con el segundo, por una situación de operativa no se volvería a hacer.

Desea dejar patente su preocupación y solicitud a la Administración para que gire las instrucciones correspondientes, a fin de que este tipo de detalles se atiendan con una mayor dedicación.

Dice desconocer de dónde salió la redacción, hoy preguntó y dicen que en la Comisión no se hizo la redacción, en Junta Directiva Nacional no recuerda haber visto algún texto en borrador, no sabe cuál fue el origen, pero lo cierto es que debe haber algún proceso dentro del Banco que revise estas cosas.

La Directora, Sra. Fernández Garita, dice estar de acuerdo con lo planteado por el Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido. Ese decreto salió de la reunión que se hizo en la oficina del Vicepresidente de la República, Sr. Marvin Rodríguez Cordero. Al final de la exposición se habló de quién podría hacer el borrador y se consignó a dos personas.

Siente que este tipo de documentación del Banco Popular debería pasar por los Asesores Jurídicos, para que cuando firme el Presidente de la República lleve el visto bueno. Coincide en que debería existir un control de calidad donde se garantice la revisión efectiva de los documentos, previo a la firma.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, externa su preocupación, sobre todo porque es recurrente, han llegado documentos o acuerdos a esta Junta Directiva con errores y algunos hasta es necesario devolverlos a su emisor. Además, acuerdos de Comisiones donde hacen falta las correcciones realizadas en la comisión.

Se han visto publicaciones del Banco Popular que con errores y en ocasiones se han detectado los errores antes de publicar, inclusive en anuncios.

Se notan serios problemas en el tema de control de calidad de toda esa información, que quizás internamente no provoca mayor daño, pero externamente pueden ocasionar daño reputacional. Solicita a la Administración poner más atención a estos temas de control de calidad y no se tenga que volver a hablar de lo mismo en otra oportunidad.

ARTÍCULO 7

El Director, Sr. Díaz Vásquez, precisa que la Comisión de Asuntos Jurídicos, aprobó hoy una reforma a los artículos 16 y 17 del Reglamento para el Desarrollo del Conocimiento y de las Competencias del Personal del Conglomerado Financiero Banco Popular.

La propuesta es la siguiente:

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

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

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

a. Que la persona se encuentre nombrada en propiedad en el respectivo puesto. En el caso de las personas que se encuentren ocupando una plaza vacante en forma interina, el respectivo superior deberá motivar la conveniencia de la Capacitación.

b. Que la persona realice una labor técnica o profesional en la que sea necesario un curso o programa de especialización.

c. Que la solicitud del curso o programa de especialización, sea justificado por la Jefatura de la dependencia, avalado por el nivel superior correspondiente, y aprobado por el CAYC o por la Unidad Administrativa competente; aprobación que procederá si el curso o programa cumple con los cometidos del PACI en cada Entidad. El aval no será necesario cuando la Jefatura la ejerza la Presidencia del Directorio de la ATTBPDC, la Presidencia de una Junta, la Gerencia General o el Auditor de la respectiva Entidad.

d. Que la persona esté dispuesta a firmar la carta de compromiso y el pagaré respectivo previo al inicio del curso o programa según lo establecido en el Anexo No. 1 de este Reglamento.

e. Que la persona esté dispuesta a cumplir con lo establecido en el artículo 13 inciso h, de este Reglamento.

Al respecto, expresa que lo importante es lo que se modificó en el punto a), pues ahora se establece que la persona que está en propiedad, si se requiere que asista a un curso, no debe esperar los dos años, y que la persona que esté interina, esté sujeta a valoración del jefe respectivo.

Menciona que se propone una modificación en el Capítulo 7, Actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos del personal en el exterior, específicamente, en el artículo 17, De las actividades de desarrollo de competencias y conocimientos del personal en el exterior, inciso b), para que se lea:

b) Para que el personal tenga derecho a participar en una actividad de desarrollo de competencias y de conocimientos de en el exterior, deberá estar nombrado en propiedad en el respectivo puesto. Tratándose de una capacitación de una persona que ocupe una plaza vacante interina, se requerirá la motivación del costo-beneficio de parte del respectivo superior jerárquico.

Finaliza diciendo que estos son, pues, los cambios que se solicita efectuar en los artículos 16 y 17.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, en virtud de la urgencia planteada, mociona para:

Dejar pendiente, para el lunes 23 de setiembre, el conocimiento y análisis del acuerdo CAJ-BP-16-Acd-83-2019-Art-6, mediante el cual la Comisión de Asuntos Jurídicos plantea una reforma al inciso a) del artículo 16 y el inciso b) del artículo 17 del *Reglamento para el Desarrollo del Conocimiento y de las Competencias del Personal del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal*.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad:

> **"Dejar pendiente, para el lunes 23 de setiembre, el conocimiento y análisis del acuerdo CAJ-BP-16-Acd-83-2019-Art-6, mediante el cual la Comisión de Asuntos Jurídicos plantea una reforma al inciso a) del artículo 16 y el inciso b) del artículo 17 del *Reglamento para el Desarrollo del Conocimiento y de las Competencias del Personal del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal*". (681)**

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 8

4.2.1.- El Comité de Remuneraciones traslada, para conocimiento, valoración y aprobación, la propuesta de los parámetros para el Sistema de Evaluación del Desempeño 2019. (Ref.: Acuerdo CREMBP-11-Acd-59-2019-Art-3)

Al ser las **diecisiete horas con catorce minutos**, ingresa la Directora de Capital Humano, Sra. Graciela Vargas Castillo.

La Directora de Capital Humano, Sra. Vargas Castillo, procede a exponer la propuesta de parámetros para la formulación del Sistema de Evaluación del Desempeño del año 2019. En este caso, esta actividad obedece a lo establecido en el instructivo del proceso, según el cual se debe validar los niveles, la escala de evaluación, los criterios y los rubros con sus ponderaciones como parte del inicio de la formulación.

Al ser las **diecisiete horas con dieciséis minutos**, ingresa el Jefe de la División de Planificación Estratégica, Sr. Manuel Rivera Garita.

De acuerdo con lo establecido en esta normativa, se cuenta con dos niveles específicos para el desarrollo del proceso de gestión del desempeño, uno de los cuales se denomina Clase Gerencial, aunque la Comisión de Asuntos Jurídicos está analizando una modificación en cuanto a este concepto. Con todo, en este momento, según el reglamento vigente, la Clase Gerencial está compuesta por Dependencias Especiales, Gerencia General Corporativa, Subgerencia General de Negocios, Subgerencia General de Operaciones y Dirección General Corporativa.

Indica que el otro nivel es el de los titulares subordinados, donde se incluyen todas las demás dependencias del Conglomerado incluidas en la estructura organizacional, a saber, jefaturas de Direcciones, Divisiones, Áreas, Unidades, Oficinas Comerciales, Crédito sobre Alhajas, Coordinadores Regionales Banca para el Desarrollo y Coordinadores y Supervisores de Centros Empresariales, es decir, siempre que tengan algún equipo de trabajo bajo su responsabilidad.

Acerca de la escala de evaluación propuesta, apunta que es la misma escala que se ha venido trabajando en los últimos años, según la cual el máximo reconocimiento se da cuando el cumplimiento de la gestión es igual o mayor a un 95% y el mínimo, cuando está entre un 90% y un 94,99%. Si el cumplimiento de una calificación es inferior a 90%, no se cuenta con ningún tipo de reconocimiento.

Presenta los criterios de evaluación identificados para la Clase Gerencial y los Titulares Subordinados: en el primer caso, el peso definido para la gestión propia es de un 40% y de un 60% para las dependencias adscritas y BDP, siendo que tiene una gran responsabilidad en cuanto a dependencias adscritas y, por eso, se da el peso mayor en la ponderación de los criterios. En el caso de los Titulares Subordinados, la gestión propia tiene un peso de un 60% y las dependencias adscritas y BDP, un 40%.

Agrega que las llaves de pago que se proponen para la gestión del 2019 tienen cuatro componentes: 1) Dimensión económico-financiera, 2) Dimensión Social, 3) Dimensión Ambiental y la 4) BSC Institucional, que es el componente completo que integra todos los objetivos y metas del año de gestión.

Afirma que las subllaves de pago propuestas para el año 2019 incluyen los saldos de vacaciones, la cultura de riesgo, Ley 8204, atención de acuerdos y la gestión ética institucional. En el caso de la subllave Saldos de vacaciones se propone una meta diferenciada para las áreas de soporte y las áreas de negocio, dado que en esta última es un poco más compleja la sustitución de los recursos, por ello, se tiene establecido que para los BP Totales un saldo máximo de 18 días vencidos al finalizar el año y para las agencias, un total de 20 días, mientras que para las dependencias de soporte se propone un saldo máximo de 15 días vencidos.

En cuanto a la subllave de pago Ley 8204, se pretende que el 100% de la población cumpla con realizar la evaluación y, además, aprobarlo. En el caso de las áreas de negocio, se está incluyendo un indicador adicional, que es la medición del ROU, alertas y vinculaciones, por la gestión que llevan a cabo.

Dice que, en lo relativo a la subllave de pago Gestión institucional, se propone, para las dependencias de negocio y soporte, una participación y evaluación del 100% del personal en cuanto al contenido de la capacitación del Código de Ética y a la participación de las jefaturas en procesos de sensibilización y capacitación de gestión ética, tanto de lo contenido en el Código de Conducta como en lo establecido en el Programa de Gestión Ética, que contiene una serie de actividades de sensibilización y de interiorización de todos los temas éticos a nivel de todo el Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Asimismo, para reforzar aún más el Programa Ético, se tiene desarrollada una capacitación virtual donde también se pretende que haya una participación del 100% de los funcionarios del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal de todos los niveles y que también realizan una evaluación para poder corroborar de alguna manera el entendimiento y el compromiso en cuanto al contenido de este documento tan importante.

Sobre la subllave Atención de acuerdos, expresa que el indicador definido es el cumplimiento de los plazos definidos en el procedimiento para atender tanto las recomendaciones de la Auditoría Interna en tiempo como de Auditoría Externa y los acuerdos de Junta Directiva Nacional y de Comisiones. Esto, se enmarca en la gestión ordinaria de todos los funcionarios como un cumplimiento mínimo de la gestión que deben realizar, para que sean oportunos en tiempo y en calidad de la remisión de la información.

La subllave Cultura de Riesgo se establece en el Programa de Cultura de Riesgo determinado por el Comité de Riesgo y la Dirección Corporativa de Riesgo, donde el indicador de participación y evaluación del 100% del personal es aplicar las pruebas de evaluación anual de gestión de riesgo, lo cual es parte de ir reforzando cultura y conocimiento, a efectos de que las jefaturas y los funcionarios que tienen a cargo tengan un conocimiento amplio y una sensibilización con respecto a esta materia.

Apunta que en los rubros de evaluación de las dependencias de negocio el cumplimiento de objetivos propios de estas tiene un peso del 100% y para las áreas de soporte, los objetivos de la dependencia tienen un peso de un 60% y el cumplimiento de convenios de servicio, un 40%, los cuales están firmados con las áreas de negocio para mejorar y maximizar tiempos de respuesta a los requerimientos que tengan.

Expone los criterios de evaluación de BDP, que son para las personas trabajadoras que no tiene personal a cargo, cuya calificación total del 100% contiene un 60% que corresponde a la gestión individual y un 40% a la gestión propia de la jefatura, que es el promedio de la calificación que esta obtiene, toda vez que se busca que haya un compromiso tanto de arriba para abajo como de abajo para arriba en lo que es el cumplimiento de las metas de cada una de las dependencias y de las personas.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, indica, respecto a la proporción asignada a los criterios de evaluación, sobre todo, de la Clase Gerencial, que se establece un 40% a la gestión propia y un 60% a la gestión de las dependencias adscritas, y entendiendo que la Alta Gerencia debe enfocarse en ejercer un liderazgo para que los objetivos establecidos en el Plan Estratégico se vayan cumpliendo por parte de toda la Organización, al menos, de los que están a cargo de ellos, asignarles un porcentaje tan importante de un 40% es asignar casi la mitad de lo que tiene en términos de evaluación como gestión propia y eso, le parece, es un contra sentido respecto a los objetivos que esas personas deben buscar. Por ello, desea conocer los criterios técnicos que sustentan esta propuesta.

El Director, Sr, Hidalgo Chávez, indica que es indiscutible que la plana gerencial le reporta a la Junta Directiva Nacional y, por consiguiente, en una evaluación de esta naturaleza, lo más sano es que dicho Órgano Director sea el que la evalúe, pero en dos vías: una cuantitativa, que incluya todos los elementos de la planificación estratégica, es decir, si se están cumpliendo esos objetivos estratégicos.

La otra vía sería la cualitativa, que tiene que ver más con su rol como líder, desde el punto de vista de competencias y de visión estratégica, desarrollo de personal y las que se hayan definido a nivel organizacional para que esta Junta Directiva tenga un criterio de que si bien se va cumpliendo la parte cuantitativa, podría haber debilidades en cuanto a un tema en el que no se esté gestionando adecuadamente el recurso humano o que no tenga el desarrollo requerido.

Explica que sería una metodología que permita hacer esa diferenciación, inclusive, en los temas de incentivos y bonificaciones o ajustes salariales, es decir, todo lo que tenga que ver con remuneración y compensación saldría, precisamente, de esas evaluaciones y tendría que darse esas diferencias. Ciertamente, tendría implicaciones, como la Convención Colectiva, no obstante, sería lo ideal para estos aspectos.

Añade que, en una capa inferior, que son las demás dependencias, igualmente se puede estructurar la evaluación con un componente cuantitativo y otro cualitativo, pero no desde el punto de vista de metas individuales y metas grupales, sino que, más bien, se pueda ver el cumplimiento de los objetivos, que es la parte cuantitativa, y la parte individual, pero más enfocada a su contribución desde la perspectiva del logro de esos objetivos.

La Directora de Capital Humano, Sra. Vargas Castillo, sobre la composición propuesta para la Clase Gerencial, responde que en lo que respecta al 40% correspondiente a la gestión propia, se asignan los objetivos estratégicos. Esto, va en cascada desde la formulación de la estrategia, según será abordado con mayor detalle por el Jefe de la División de Planificación Estratégica cuando se refiera al BSC de la Clase Gerencial y al BSC Institucional.

Explica que el componente de la gestión propia tiene asignación de objetivos estratégicos y es ahí de donde emana el eje principal de lo que está establecido dentro de la Estrategia Global 2019-2023, y el componente de las dependencias especiales es la contribución que hacen las subgerencias y las direcciones a la consecución de esos objetivos estratégicos.

Entonces, cada una de las dependencias adscritas va a asumir una parte de ese objetivo estratégico de acuerdo con su competencia y esa es su contribución, por eso, siempre se ha pensado que el mayor peso está en la contribución de las dependencias, por cuanto ahí es donde empiezan a bajar los planes de acción y la ejecución de las tareas enmarcadas en la estrategia en su primer nivel, que es lo que delimita la gestión propia de la Clase Gerencial, toda vez que ahí están las metas, los objetivos y todos estos indicadores y es ahí, en la gestión propia, donde se evidencia el liderazgo en la ejecución con la que van a contribuir los equipos que están a cargo de la Clase Gerencial.

Eventualmente, no se podría dar menos peso, porque la estrategia está ahí y es el pilar principal. Repite que las contribuciones que hacen las demás dependencias constituyen lo que cada una debe acoger y asumir como responsabilidad de acuerdo con su campo de acción.

Advierte que en este momento la evaluación se encuentra en el proceso de formulación y explica que, una vez que la Junta Directiva Nacional aprueba el Plan Estratégico, se determinan una serie de acciones que se incorporan en la herramienta de medición. Posteriormente, de manera semestral, se remite a dicho Órgano Director el resultado de la gestión que se ha llevado a cabo y es justamente ahí donde está la parte de la rendición de cuentas y de evaluación de la Clase Gerencial por parte de la Junta Directiva, que es el cumplimiento de la estrategia que ya está aprobada.

Sostiene que, básicamente, la estrategia está siendo instrumentalizada por medio de estas herramientas, que son la forma de trabajarlo, medirlo, darle seguimiento, de controlarlo y de hacer la reportería respecto a la gestión, que se hace de manera semestral y de manera anual.

La Directora, Sra. Badilla López, consulta a qué responde el 40% y el 60% para una y otra capa.

La Directora de Capital Humano, Sra. Vargas Castillo, contesta que, en el caso de la Clase Gerencial, el 40%, que es el peso inferior, se da a la responsabilidad de las dependencias adscritas.

Añade que si bien en el nivel superior está todo lo referente a la estrategia, los objetivos y el cumplimiento de metas, en el caso de los Titulares Subordinados se plantea un 60% y un 40% debido a que la gestión propia de las jefaturas conlleva un seguimiento mucho más minucioso, puesto que la Alta Gerencia tiene una responsabilidad mucho más estratégica, de modo que el peso de la gestión propia que se establece a los Titulares Subordinados es superior por esa responsabilidad que tienen en relación con la aplicación de una serie de controles y el seguimiento de muchos temas y esto es diferente a lo que realiza la Alta Gerencia, que es la consecución de los objetivos estratégicos.

Repite, con otras palabras, que las tareas contempladas dentro del 40% de los Titulares Subordinados son más específicas en tanto que sí contribuyen al cumplimiento de la gestión propia, pero van en una disminución de impacto a la estrategia, toda vez que son acciones que contribuyen, pero en menor medida en relación con cómo se ve hacia arriba el caso de la Clase Gerencial.

Comenta que siempre se ha visto como una mayor responsabilidad que pueden tener a nivel operativo los Titulares Subordinados, mientras que la Clase Gerencial tiene una función más estratégica, como lo es el cumplimiento y seguimiento de los objetivos estratégicos. Esta es, pues, la justificación que se ha planteado en ese sentido.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, solicita un ejemplo de cuáles serían dos o tres objetivos que podrían ser parte de esa gestión propia de la Clase Gerencial, por ejemplo, del Subgerente de Operaciones, a fin de entender si es que esa gestión propia es que la persona puede influir directamente o si esa esa gestión propia, más bien, está en función de lo que el resto cumpla, que es lo que se entiende que se está evaluando en el 60%.

La Directora de Capital Humano, Sra. Vargas Castillo, apunta que el Jefe de la División de Planificación Estratégica, tiene a mano el detalle solicitado, por lo que él puede ahondar mejor en este punto.

El Jefe de la División de Planificación Estratégica, Sr. Rivera Garita, expresa que dentro del objetivo de gobernanza y gestión de conglomerado, hay cuatro componentes, uno de los cuales es la parte de gobernanza, que es un asunto por impulsar y hacer conjuntamente con la Junta Directiva Nacional, porque en este momento no hay nada definido a efectos del plan, aunque sí hay muchas cosas por hacer, por ejemplo, la coordinación con Sociedades Anónimas, negocios conjuntos, etcétera.

Menciona que los otros componentes son la parte de cumplimiento y de control, la parte de riesgo y la parte de cumplimiento normativo. Solamente en la parte de riesgo está el perfil de riesgo, que está asociado a lo que es cartera de crédito y demás. Este es un indicador que está dentro del BSC de las Subgerencias y para cumplirlo necesita ayuda de otros.

El valor resultado está bajo la responsabilidad del Subgerente, pero la gestión de esos temas está en la capa de Direcciones.

La Directora de Capital Humano, Sra. Vargas Castillo, señala que, para finalizar, la medición de los objetivos se realiza de dos formas: una de manera proporcional y otra, total. Especifica que la proporcional determina que la meta asignada debe ser mayor o igual al cumplimiento y se le da el total del peso del cumplimiento a cada una de las metas; entre el 90 y 100 de la meta asignada se da una meta proporcional del peso total de la meta, en caso de que no se cumpla el 90% se asigna un 0%.

Si se posee una meta que es de una calificación de ambiente laboral de 92% y por alguna razón se obtuvo un 91%, esta nota es mayor a 90%, por lo que es una calificación proporcional, entonces si esto tiene un peso de 5 puntos no se asignará la totalidad de estos puntos sino la proporcionalidad porque alcanzó un 91%. En la proporcionalidad siempre es un 90%.

La otra forma planteada es la meta total, si hay un cumplimiento absoluto de un 100% de la meta establecida, se asigna el total del peso; en caso de no haber cumplido el 100% de la meta establecida no se obtiene ningún peso en la proporción de cumplimiento de objetivo.

Resume que esta fue la forma de medición de los objetivos, unos se miden de manera proporcional con mínimo 90 y otros con meta total de 100 o 0.

Señala que para poder realizar el reconocimiento efectivo del incentivo se debe cumplir primero con las cuatro llaves de pago que están establecidas, a saber: la ambiental, la social, la económica financiera y el *Balanced* Institucional como un todo. En cuanto a las subllaves de pago son las de gestión ordinaria, si no se cumple a cabalidad con las metas de las subllaves de pago tampoco existe probabilidad de ser acreedor del pago del incentivo por la evaluación del desempeño.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

En atención al criterio técnico de la Dirección de Capital Humano, aprobar los parámetros para el Sistema de Evaluación del Desempeño 2019 (llaves de pago institucionales, BSC Institucional y de la Clase Gerencial) y solicitar a cada una de las Sociedades Anónimas del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal que, con base en ellos, remitan los suyos propios al Comité Corporativo de Remuneraciones, en un plazo de dos semanas.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

> **"En atención al criterio técnico de la Dirección de Capital Humano, aprobar los parámetros para el Sistema de Evaluación del Desempeño 2019 (llaves de pago institucionales, BSC Institucional y de la Clase Gerencial) y solicitar a cada una de las Sociedades Anónimas del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal que, con base en ellos, remitan los suyos propios al Comité Corporativo de Remuneraciones, en un plazo de dos semanas.**

Sistema de Evaluación del Desempeño 2019

Tabla de contenidos

Antecedentes..... *42*

BSC (BALANCED SCORECARD) *42*
Bdp (BALANCE DE DESARROLLO pERSONAL) *42*
Llaves de pago *42*
SUBLLAVES DE PAGO (GESTIÓN ORDINARIA) *43*
constitución de la evaluación *44*
Niveles 44
Escala de evaluación 45
Gestión extraordinaria *45*
Criterios BSC 45
Rubros del BSC 46
Criterios del BDP 46
Rubros del BDP 46
Medición de los objetivos 46
PROPUESTA UNIFICADA *47*

Antecedentes

De acuerdo con lo establecido en el Instructivo del Proceso "Gestionar un Sistema de Evaluación del Desempeño, basado en el BSC y BDP"; específicamente en la Actividad 6.4, Tarea 6.4.1 y paso 4, se genera la propuesta que incluye la información de los niveles, la escala de evaluación, criterios y rubros, con las respectivas ponderaciones que responde al principio de transparencia en el Proceso de Evaluación, con parámetros razonables, para la gestión propia del BSC para el año 2019.

BSC (BALANCED SCORECARD)

El BSC es la metodología de medición que comprende el alcance ordinario requerido, así como el esfuerzo adicional de la gestión que traduce la estrategia definida en el Plan Estratégico en un conjunto de indicadores de actuación, que proporciona la estructura necesaria para un sistema de gestión y medición estratégica. Es la metodología seleccionada para medir el desempeño organizacional, y por tanto, la gestión de los niveles gerenciales y de jefaturas (titulares subordinados) en términos de cumplimiento del Marco Legal establecido en el Reglamento.

Bdp (BALANCE DE DESARROLLO PERSONAL)

Es la herramienta de evaluación integral de la gestión individual vinculando la visión, estrategia y objetivos de la organización y considerando el alcance grupal, este último relacionado directamente con el BSC. Tiene como objetivo básico la medición del alcance requerido, así como el esfuerzo adicional de la gestión individual, promoviendo la excelencia del personal.

El BSC y el BDP se refieren a una medición del desempeño tanto de las jefaturas como de los colaboradores, dado que las mismas responden al Sistema de Evaluación del Desempeño, por lo que, aunque no exista un incentivo económico, la evaluación debe continuar. Las herramientas por sí solas no presuponen un incentivo económico; para que se dé el mismo se deben tomar en cuenta diferentes variables, como llaves y subllaves de pago.

Llaves de pago

Llaves de Pago	Metas 2019 (*)
Dimensión Económico-Financiera:	
a) Utilidad Neta CFBPDC	Mayor o igual a la utilidad proyectada y aprobada por la JDN
b) Eficiencia operativa: Gastos administrativos / Utilidad Operacional Bruta	Menor o igual al indicador de eficiencia operativa aprobado por la JDN
Dimensión Social:	
c) Modelo para el Desarrollo Comunitario	Cumplimiento del 100% de las acciones definidas para el 2019, según el Plan de Trabajo aprobado
Dimensión Ambiental:	
d) Galardón Bandera Azul Ecológica	Cumplimiento del 100% de las acciones y los requerimientos definidos para el 2019, según el Plan de Trabajo aprobado
e) Plan de Gestión Ambiental Institucional	Cumplimiento del 100% de las medidas ambientales definidas en el Plan de Trabajo aprobado
BSC Institucional 2019:	
f) BSC Institucional 2019	Resultado ≥ 90%

Si no se cumple todas las llaves de pago, no se podrá realizar erogación alguna del incentivo mencionado, a ningún funcionario del Banco Popular.

SUBLLAVES DE PAGO (GESTIÓN ORDINARIA)

Para realizar una medición diferenciada entre lo ordinario y el esfuerzo adicional de los funcionarios, se propone una categorización de Subllaves de pago, las cuales deben ser de cumplimiento, según la definición que se realice en la metodología de cada una de ellas.

Estas subllaves de pago, se visualizan como la gestión ordinaria y serán de aplicación para cada dependencia, tanto en Nivel Clase Gerencial, Dependencias Especiales y Jefaturas.

Cada dependencia debe cumplir con todas las Subllaves de pago, dado que, si alguna de todas no se consigue, no se obtendrá un beneficio económico, independientemente si las Llaves de Pago Institucional se cumplan o bien se cumpla la calificación mínima en los BSC o BDP.

Cada Subllave de pago tiene su metodología propia definida, por lo que deben conseguir lo concerniente a cada una de ellas, como paso esencial para poder optar por el incentivo económico.

Estas Subllaves de pago se deben visualizar como la gestión ordinaria que cada dependencia debe lograr. El esfuerzo extraordinario o adicional se verá reflejado en los objetivos incluidos en los BSC o BDP.

Las Subllaves de pago son:

- ✓ ***Dependencias* Administrativas y de Soporte al Negocio con o sin metas financieras y dependencias del N*egocio (Subgerencia General de Negocios y dependencias adscritas como Direcciones, Divisiones y Áreas)***

    - **Cultura de Riesgo:** Participación y evaluación del 100% del personal activo en el momento de aplicar la prueba de conocimientos sobre evaluación anual de gestión de riesgos (Cultura de Riesgo), con base en el Plan de Cultura de Riesgo y aprobación por parte de la jefatura (para efectos de aprobación del personal evaluado con BDP, se mantiene un rubro en la evaluación del BDP del personal).

    - **Vacaciones:** Contribuir con los resultados financieros del Banco, por medio del cumplimiento de la política Institucional de que el personal cumpla con un saldo máximo de días de vacaciones vencidas no disfrutadas.

        - Dependencias del Soporte: máximo 15 días vencidos no disfrutados

        - Dependencias del Negocio: máximo 18 días vencidos no disfrutados

    - **Atención acuerdos:** Cumplimiento de los plazos definidos en los procedimientos, para atender las recomendaciones de Auditoría Interna y Auditoría Externa, así como los acuerdos de Junta Directiva Nacional y las Comisiones de JDN.

    - **Gestión Ética Institucional:** Medición de la gestión ética sobre varios parámetros establecidos. Entre los mismos se encuentran:

        - Participación y evaluación del 100% del personal activo en el momento de aplicar la prueba de conocimientos sobre la mitigación del fraude y acciones de mitigación, con base en la capacitación recibida y aprobación por parte de la jefatura. (para efectos de aprobación del personal evaluado con BDP, se mantiene un rubro en la evaluación del BDP del personal).
        - Participación de la jefatura en el Programa de Capacitación y Sensibilización de Ética y Valores.
        - Participación y evaluación del 100% del personal activo en el momento de aplicar la evaluación, en el curso virtual del Programa de Ética y Valores. En el caso de jefaturas se requiere la aprobación con un mínimo de 90%. (para efectos de aprobación del personal evaluado con BDP, se mantiene un rubro en la evaluación del BDP del personal).

    - **Ley 8204:** Según la metodología para cada indicador:

        - Examen de la Ley 8204: Realización del examen por parte del 100% del personal activo de la dependencia en el momento de aplicar la prueba sobre la Ley 8204 y la aprobación por parte de la jefatura (para efectos de aprobación del personal evaluado con BDP, se mantiene un rubro en la evaluación del BDP del personal).

- ✓ ***Dependencias del Negocio (Oficinas Comerciales, Centros Empresariales y Centro de Crédito sobre Alhajas):***

  - **Cultura de Riesgo:** Participación y evaluación del 100% del personal activo en el momento de aplicar la prueba de conocimientos sobre evaluación anual de gestión de riesgos (Cultura de Riesgo), con base en el Plan de Cultura de Riesgo y aprobación por parte de la jefatura (para efectos de aprobación del personal evaluado con BDP, se mantiene un rubro en la evaluación del BDP del personal).

  - **Vacaciones:** Contribuir con los resultados financieros del Banco, por medio del cumplimiento de la política Institucional de que el personal cumpla con un saldo máximo de días de vacaciones vencidas no disfrutadas.

    - Dependencias Administrativas y del Soporte: máximo 15 días vencidos no disfrutados.
    - BP Totales y dependencias del Negocio: máximo 18 días vencidos no disfrutados.
    - Agencias: máximo 20 días vencidos no disfrutados.

  - **Atención acuerdos:** Cumplimiento de los plazos definidos en los procedimientos, para atender las recomendaciones de Auditoría Interna y Auditoría Externa, así como los acuerdos de Junta Directiva Nacional y las Comisiones de JDN.

  - **Gestión Ética Institucional:** Medición de la gestión ética sobre varios parámetros establecidos. Entre los mismos se encuentran:

    - Participación y evaluación del 100% del personal activo en el momento de aplicar la prueba de conocimientos sobre la mitigación del fraude y acciones de mitigación, con base en la capacitación recibida y aprobación por parte de la jefatura (para efectos de aprobación del personal evaluado con BDP, se mantiene un rubro en la evaluación del BDP del personal).
    - Participación de la jefatura en el Programa de Capacitación y Sensibilización de Ética y Valores.
    - Participación y evaluación del 100% del personal activo en el momento de aplicar la evaluación, en el curso virtual del Programa de Ética y Valores. En el caso de jefaturas se requiere la aprobación con un mínimo de 90% (para efectos de aprobación del personal evaluado con BDP, se mantiene un rubro en la evaluación del BDP del personal, el cual se debe aprobar con un 90%).

  - **Ley 8204:** Según la metodología para cada indicador:

    - Medición de ROU, Alertas y Vinculaciones (solamente para el Negocio).
    - Examen de la Ley 8204: Realización del examen por parte del 100% del personal activo de la dependencia en el momento de aplicar la prueba sobre la Ley 8204 y la aprobación por parte de la jefatura (para efectos de aprobación del personal evaluado con BDP, se mantiene un rubro en la valuación del BDP del personal).

Si no se cumplen **todas** las Subllaves de pago, no se podrá realizar erogación alguna del incentivo mencionado, a ningún funcionario de la dependencia del Banco Popular que haya incumplido.

Cada Subllave de Pago tiene su metodología para realizar la evaluación correspondiente y la misma está a cargo de cada una de las dependencias involucradas en el proceso:

- Cultura de Riesgo: Dirección Corporativa de Riesgo
- Vacaciones: Dirección Capital Humano
- Atención de Acuerdos: Unidad Técnica Evaluación de la Gestión
- Gestión Ética Institucional: Unidad Bienestar al Personal
- Ley 8204: División Oficialía de Cumplimiento

Constitución de la evaluación

Correspondiente a la constitución de la evaluación, la misma se hará de la siguiente manera:

Niveles

Se consideran como titulares subordinados, para efectos del Sistema de Evaluación del Desempeño del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, los funcionarios de la administración activa responsables de un proceso, con autoridad para ordenar y tomar decisiones, que deben

ser jefaturas de una dependencia que se encuentre presente en la Estructura Organizacional Vigente (la cual puede ser consultada en el sitio de la intranet del Banco Popular) y que adicionalmente deben cumplir con objetivos específicos de ese personal o grupo de trabajo.

Es por lo anterior, que se determinan como personal a evaluar por medio del Balanced Scorecard, los siguientes niveles:

- ✓ Jefaturas de las dependencias superiores presentes en la estructura organizacional como lo son: Dependencias especiales[1], Gerencia General Corporativa y Subgerencias Generales.
- ✓ Jefaturas de las Direcciones, Divisiones, Áreas y Unidades (que se encuentren presentes en la estructura organizacional).
- ✓ Gerencias y Jefaturas de oficinas comerciales y Centro de Crédito sobre Alhajas.
- ✓ Coordinadores Regionales de Banca para el Desarrollo.
- ✓ Coordinadores y Supervisores de Centros Empresariales.

Los anteriores niveles se resumen en dos categorías:

- ✓ **Clase Gerencial:** en el Artículo 5 del Reglamento sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el Balanced Scorecard y en el Balance de Desarrollo Personal, se indica que el personal considerado en este nivel son los que ocupan las Jefaturas de las siguientes dependencias: Dependencias Especiales, Gerencia General Corporativa, Subgerencia General de Negocios y Subgerencia General de Operaciones.
- ✓ **Titulares subordinados** de las demás dependencias de Soporte y de Negocio.

Escala de evaluación

La escala de evaluación se determina con base a lo establecido en años anteriores, sin embargo, se debe considerar que se busca medir el nivel de cumplimiento de la estrategia trazada para el BPDC a través del BSC Institucional, donde cada una de las dependencias contribuye para su cumplimiento con la ejecución de las actividades acordadas. Es por lo anterior, que, si se tiene un nivel de alcance positivo de los objetivos desde los BDP hasta los BSC de Jefatura y BSC Gerencial, consecuentemente se da un cumplimiento del BSC Institucional.

El objetivo de la meta es cumplir el 100% de la estrategia definida, de manera que se busca asegurar que cada componente del SED contribuye al cumplimiento de la estrategia, donde el alcance ordinario mínimo requerido corresponde a un **90%**, mientras que por encima a esa calificación se contempla el esfuerzo adicional que da valor agregado a la gestión. Por lo que los niveles de tolerancia atienden a la normativa interna vigente, la escala es la siguiente:

Escala de Calificación
Igual y mayor que 95%
Entre 90% y 94.99%
Menor de 90%

Gestión extraordinaria

Criterios BSC

Los criterios de evaluación son los componentes por los que se mide al personal con un BSC, en los cuales se determina los elementos para medir la gestión ordinaria, así como el esfuerzo adicional. Es así que, se deben definir en el BSC Institucional, BSC de cada una de las dependencias y en el BDP objetivos con un desempeño extraordinario.

Bajo la anterior condición los criterios que se proponen son:

- ✓ **Calificación Gestión propia:** corresponde a los indicadores que se establecen para el periodo de evaluación, que corresponde a la gestión propia de la dependencia y según la naturaleza (Negocio o Soporte). El peso porcentual está en función del nivel.
- ✓ **Promedio simple de la calificación de las dependencias adscritas y/o BDP's**: esta corresponde a los objetivos que se determinan para la gestión individual ya sea del BSC o del BDP. El peso porcentual está en función del nivel.

[1] Definición presente en el Artículo 4 del Reglamento sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el Balanced Scorecard y en el Balance de Desarrollo Personal, son aquellas *cuyo "nivel jerárquico no está adscrito a la Gerencia General Corporativa, a saber: la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, la Secretaría de la Junta Directiva Nacional, la Auditoria Interna y FODEMIPYME".*

Rubros del BSC

El criterio de la Gestión Propia se subdivide en rubros de evaluación, los cuales corresponden a los indicadores que debe cumplir la dependencia según su naturaleza (Negocio o Soporte) y que son de impacto para el Banco Popular. En los rubros se determina la ponderación de los objetivos propios del BSC, los cuales deben definirse con un valor agregado para así medir el desempeño extraordinario, además de indicadores que son de impacto para el BPDC.

Los rubros de evaluación propuestos para las dependencias que son:

1. **Negocio (Todas las dependencias adscritas a la Subgerencia General de Negocios)**

   - ✓ ***Objetivos del BSC de la dependencia:*** Éstos corresponden en su mayoría a las metas financieras del Negocio como lo son: metas de crédito, captación, mora, ahorros programados, tarjetas, servicio al cliente, entre otras. El peso propuesto es de 100%.

2. **Administrativas y de Soporte al Negocio (Todas las dependencias adscritas a la Gerencia General Corporativa, Subgerencia General de Operaciones y Dirección General Corporativa con o sin metas financieras)**

   - ✓ ***Convenios de Servicio:*** Cumplimiento de los objetivos de los acuerdos de servicios suscritos con terceros. El peso propuesto es de 40%.

   - ✓ ***Objetivos del BSC de la dependencia:*** Éstos corresponden a los que debe cumplir la dependencia directamente o sus dependencias adscritas, según el alineamiento. El peso propuesto es de 60%.

Criterios del BDP

En el caso del personal que no ejerce puestos de jefatura (titulares subordinados), se propone los siguientes criterios:

- ✓ **Gestión individual:** son los objetivos con un esfuerzo adicional, que debe cumplir el personal contribuyendo para el cumplimiento de las metas individuales de su superior inmediato. Es peso propuesto es de 60%.

- ✓ **Resultado de la Gestión Propia del BSC:** Esta corresponde a la calificación de la dependencia a la que pertenece el personal. Es peso propuesto es de 40%.

Gestión Individual	*Resultado de la Gestión Propia del BSC*	*Calificación total*
60%	40%	100%

Rubros del BDP

En este caso los rubros se determinan de acuerdo con la ponderación de la gestión individual del BDP, los cuales deben para así medir el desempeño extraordinario.

Por lo anterior, se proponen el siguiente rubro para todos los BDP's:

- ✓ ***Ley 8204:*** Realización y aprobación del Examen de la Ley 8204 en la fecha indicada. Peso 12%.

- ✓ ***Evaluación de gestión ética:*** Medición de la gestión ética específicamente del funcionario, sobre varios parámetros establecidos. Peso 8%.
  - Obtener personalmente 0% de suspensiones disciplinarias.
  - Aprobación de la evaluación del curso virtual del Programa de Ética y Valores, con un mínimo de 90% en la fecha indicada.
  - Aprobación de la evaluación sobre Mitigación de fraude en la fecha indicada.

- ✓ ***Cultura de Riesgo:*** Realización y aprobación del Examen de Cultura de Riesgo en la fecha indicada. Peso 5%.

- ✓ ***Objetivos del BDP (gestión individual):*** Éstos corresponden a los que debe cumplir cada colaborador, según el alineamiento. El peso propuesto es de 35%.

Medición de los objetivos

Los objetivos, tanto de los BSC como de los BDP, deben cumplir con una medición la cual puede ser de forma proporcional (a partir de la base del 90%), o de forma Total (100%).

- ✓ En los casos en que el indicador sea Proporcional, la base será del 90% y la medición se realizará proporcionalmente de ese porcentaje hacia arriba, según la calificación obtenida. Si la calificación es menor al 90%, obtendrá una nota de 0%, como se detalla:

≥100% Meta asignada = Total del peso
Entre 90% y 100% Meta asignada = Medición proporcional del peso
<90% Meta asignada = 0%

- ✓ En caso de que el indicador sea Total, se evaluará a un 100%, por lo que la medición se realizará de la siguiente forma:

≥ 100% Meta asignada = 100% Total del peso
< 100% Meta asignada = 0% del peso

Los objetivos de los BDP, deben estar alineados a los BSC de su jefatura, por lo que la base porcentual para cada indicador será determinada por la porcentualidad que indique el BSC de la jefatura a la que le reporta en su rubro asociado (90%, 100%).

En el caso de que un objetivo no esté alineado directamente al BSC de su jefatura, tendrá que reportar un indicador total (100%).

PROPUESTA UNIFICADA

Llaves de Pago	Metas 2019 (*)
Dimensión Económico-Financiera:	
a) Utilidad Neta CFBPDC	Mayor o igual a la utilidad proyectada y aprobada por la JDN
b) Eficiencia operativa: Gastos administrativos / Utilidad Operacional Bruta	Menor o igual al indicador de eficiencia operativa aprobado por la JDN
Dimensión Social:	
c) Modelo para el Desarrollo Comunitario	Cumplimiento del 100% de las acciones definidas para el 2019, según el Plan de Trabajo aprobado
Dimensión Ambiental:	
d) Galardón Bandera Azul Ecológica	Cumplimiento del 100% de las acciones y los requerimientos definidos para el 2019, según el Plan de Trabajo aprobado
e) Plan de Gestión Ambiental Institucional	Cumplimiento del 100% de las medidas ambientales definidas en el Plan de Trabajo aprobado
BSC Institucional 2019:	
f) BSC Institucional 2019	Resultado ≥ 90%

Para optar por el incentivo económico, se debe primero pasar todas las Llaves de pago indicadas anteriormente.

Luego de pasar las Llaves de Pago, cada dependencia debe lograr concurrentemente las metas denominadas “Subllaves de pago”:

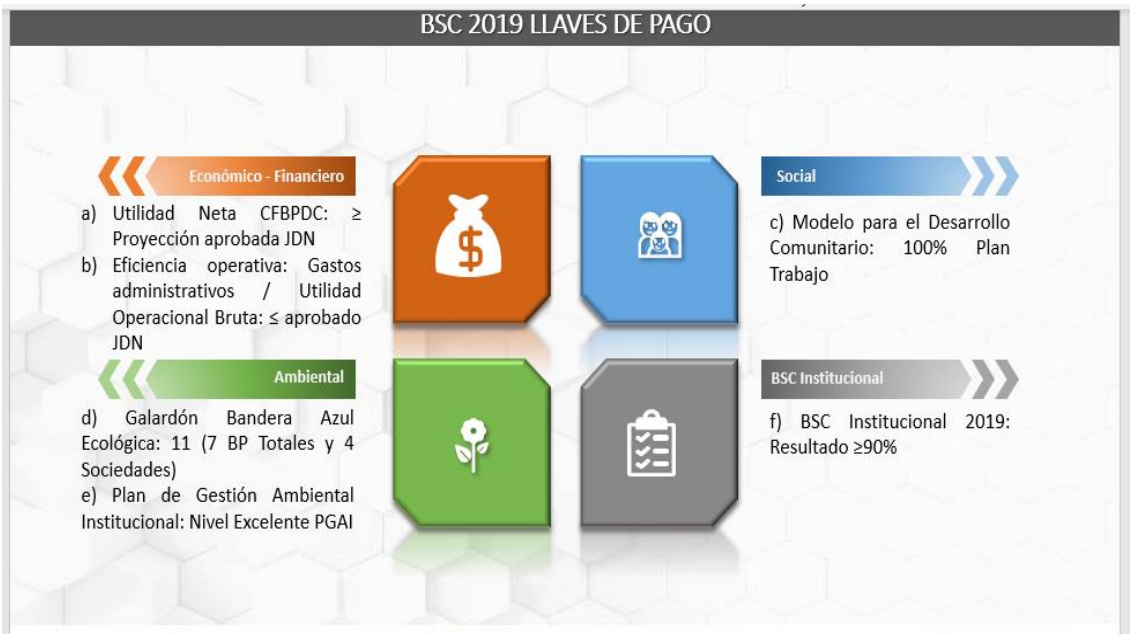
SUBLLAVES DE PAGO 2019 (Ordinaria)	
Subllave de Pago	**Meta**
a) Cultura de Riesgo b) Vacaciones c) Atención de acuerdos d) Gestión Ética Institucional e) Ley 8204	% cumplimiento de los objetivos definidos según la metodología de cada uno

Niveles y Criterios			
Nivel	**Calificación Gestión Propia**	**Calificación de la Gestión Propia de las dependencias adscritas y/o individual de BDP's**	**Calificación Total**
Clase Gerencial	40%	60%	100%
Titulares subordinados de las demás dependencias de Soporte y de Negocio	60%	40%	100%

Rubros de la Gestión Propia (Gestión Extraordinaria BSC)				
Tipo de dependencia	**Objetivo General**	**Indicador**	**Peso**	**Total**
Negocio (Todas las dependencias adscritas a la Subgerencia General de Negocios)	Objetivos de la Dependencia	% cumplimiento de los objetivos definidos ≥ 100% Meta asignada = 100% Total del peso < 100% Meta asignada = 0% del peso (para cada objetivo definido, de acuerdo con su alineamiento: Proporcional o Total)	100%	100%
Administrativas y de Soporte al Negocio (Todas las dependencias adscritas a la Gerencia General Corporativa, Subgerencia General de Operaciones y Dirección General Corporativa con o sin metas financieras)	Cumplimiento de los objetivos de los acuerdos de servicios suscritos con terceros	Una calificación promedio, igual o superior a 90% de todos los convenios de servicios formalizados ≥ 100% Meta asignada = 100% Total del peso Entre 90% y 100%= Medición proporcional del peso < 90% Meta asignada = 0% del peso	40%	100%
	Objetivos de la Dependencia	% cumplimiento de los objetivos definidos ≥ 100% Meta asignada = 100% Total del peso < 100% Meta asignada = 0% del peso (para cada objetivo definido, de acuerdo con su alineamiento: Proporcional o Total)	60%	

Rubros de Gestión Individual (Gestión Extraordinaria BDP)				
Aplicable a	**Nombre del Objetivo General**	**Indicador**	**Peso**	**Total**
Todos los funcionarios que no son jefaturas (BDP)	Ley 8204	Realización y aprobación del Examen de la Ley 8204. ≥100% = Total del peso <100%=0%	12%	60%
	Evaluación de gestión ética	% cumplimiento de la metodología definida	8%	
	Evaluación de Cultura de Riesgo	Realización y aprobación del Examen de Cultura de Riesgo	5%	

		≥100% = Total del peso <100%=0%		
	Objetivos individuales asignados por la jefatura de la dependencia	% cumplimiento de los objetivos definidos ≥100% = Total del peso <100%=0% (para cada objetivo definido de acuerdo con su alineamiento: Proporcional o Total)	35%	



BSC 2019 INSTITUCIONAL

Perspectiva Clientes

Objetivo 1. Generar en los Clientes, una experiencia alineada con las mejores prácticas de la industria; para satisfacer sus necesidades y cumplir sus expectativas.

Objetivo 4. Desarrollar una cultura de Transformación Digital en el Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal, a través de la Innovación y la Tecnología, que basada en la gestión del dato logre la construcción de productos y servicios que incrementen el valor para el cliente.

ID	Indicador (*)	Unidad de medida (*)	Fórmula de cálculo 2019 (*)	Meta 2019 (*)	Medición (**)	Peso 2019 (*)
1.1	Mejora y desarrollo de la experiencia del cliente	1.1.1 Porcentaje del nivel de satisfacción del cliente	Resultado del estudio anual (según el Plan de Acción de Gestión Experiencia del Cliente)	≥90%	Total: ≥ 100% de la meta = Total del peso < 100% = 0% del peso	5%
1.1	Mejora y desarrollo de la experiencia del cliente	1.1.2 Porcentaje de conversión de tenencia a banco principal según funnel de marca (personas y empresas)	Resultado del estudio imagen del BPDC (según el Plan de Acción Gestión de la Reputación)	Crecer 1 p.p. en principalidad (equivalente a 28.000 clientes)	Total: ≥ 100% de la meta = Total del peso < 100% = 0% del peso	5%
1.4	Relación con el cliente	1.4.2 Cantidad de productos-servicios por cliente	Cantidad de productos por cliente para los segmentos personas, empresas, organizaciones sociales e instituciones (según el Plan de Acción Gestión de la Experiencia del Cliente)	4 productos - servicios en promedio por cliente, equivalente al siguiente porcentaje según segmento	Proporcional: ≥ 100% de la meta = Total del peso ≥ 90% < 100% de la meta = Medición proporcional del peso < 90% = 0% del peso	2,5%
4.1	Mejora de la tecnología actual orientada a la experiencia al cliente	4.1.1 Resultado de la implementación de iniciativas de negocio orientadas al cliente y que se apoyen en el desarrollo de las TIC	Iniciativas atendidas / Iniciativas acordadas entre TI y el Negocio (según el Plan de Acción Digitalización y Tecnología)	100% de atención de las iniciativas acordadas entre TI y el Negocio	Proporcional: ≥ 100% de la meta = Total del peso ≥ 90% < 100% de la meta = Medición proporcional del peso < 90% = 0% del peso	10%
4.2	Desarrollo de la Banca Digital	4.2.1 Resultado de la implementación del programa Transformación Digital	Avance del programa de Transformación Digital	Aprobación de productos mínimos viables presentados por las células: 1) Nuevos Modelos Negocios 2) Modelos Innovación 3) Estructura Datos	Proporcional: ≥ 100% de la meta = Total del peso ≥ 90% < 100% de la meta = Medición proporcional del peso < 90% = 0% del peso	5%

BSC 2019 INSTITUCIONAL

Perspectiva Financiera

Objetivo 3. Lograr la Rentabilización financiera y la creación de Valor Social y Ambiental, sostenible en el tiempo; impulsada por un Modelo de Gestión con visión integral de la estrategia.

ID	Indicador (*)	Unidad de medida (*)	Fórmula de cálculo 2019 (*)	Meta 2019 (*)	Medición (**)	Peso 2019 (*)
3.1	Rentabilidad financiera	3.1.1 Rentabilidad sobre el patrimonio (ROE por sus siglas en inglés)	ROE (según Plan de Acción Gestión del Activo)	≥ 2,90% (según proyección financiera vigente aprobada por JDN)	Proporcional: ≥ 100% de la meta = Total del peso ≥ 90% < 100% de la meta = Medición proporcional del peso < 90% = 0% del peso	7,5%
3.2	Ingresos por servicios	3.2.1 Porcentaje de cobertura de los gastos administrativos por medio de los ingresos por servicios	Ingresos por servicios / Gastos administrativos (Según el Plan de Acción Gestión Ingresos por Servicios)	≥ 23,39% (según proyección financiera vigente aprobada por JDN)	Proporcional: ≥ 100% de la meta = Total del peso ≥ 90% < 100% de la meta = Medición proporcional del peso < 90% = 0% del peso	5%
3.3	Ajuste estructural (estructura financiera)	3.3.1 Ajuste estructural de la cartera activa y pasiva	(Ingreso Financiero de la cartera de crédito - Gasto Neto de Estimación - Gasto Financiero de obligaciones con el público y entidades) / Saldo promedio de la cartera de crédito	≥ 4,22% (según proyección financiera vigente aprobada por JDN)	Proporcional: ≥ 100% de la meta = Total del peso ≥ 90% < 100% de la meta = Medición proporcional del peso < 90% = 0% del peso	10%
3.4	Modelo de Valor Social	3.4.1 Resultado de la implementación del Modelo de Valor Social	Avance de la implementación del Modelo de Valor Social (según el Plan de Acción Gestión del Valor Social)	No aplica	No aplica	5%
3.5	Modelo Gestión de Valor Ambiental	3.5.1 Resultado de la implementación del Modelo Gestión de Valor Ambiental	Avance de la implementación del Modelo de Valor Social (según el Plan de Acción Gestión del Valor Ambiental)	1) Bandera Azul Ecológica 11 (7 BP Totales y 4 Sociedades) 2) Excelencia en la calificación del PGAI	Proporcional: ≥ 100% de la meta = Total del peso ≥ 90% < 100% de la meta = Medición proporcional del peso < 90% = 0% del peso	5%

BSC 2019 INSTITUCIONAL

Perspectiva Procesos y Sistemas

Objetivo 1. Generar en los Clientes, una experiencia alineada con las mejores prácticas de la industria; para satisfacer sus necesidades y cumplir sus expectativas.

Objetivo 2. Consolidar un adecuado esquema de Gobernanza y Gestión del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Objetivo 3. Lograr la Rentabilización financiera y la creación de Valor Social y Ambiental, sostenible en el tiempo; impulsada por un Modelo de Gestión con visión integral de la estrategia.

ID	Indicador (*)	Unidad de medida (*)	Fórmula de cálculo 2019 (*)	Meta 2019 (*)	Medición (**)	Peso 2019 (*)
1.2	Procesos orientados al cliente	1.2.1 Porcentaje del nivel de desempeño de los procesos	Resultado del estudio anual sobre el desempeño de los procesos (según el Plan de Acción Procesos y Estructura)	No aplica	Proporcional: ≥ 100% de la meta = Total del peso ≥ 90% < 100% de la meta = Medición proporcional del peso < 90% = 0% del peso	5%
2.1	Esquema de Gobernanza	2.1.1 Resultado de la autoevaluación del Gobierno Corporativo	Índice de Gobernanza	No aplica	Total: ≥ 100% de la meta = Total del peso < 100% = 0% del peso	5%
2.2	Gestión eficiente del control interno, riesgo y cumplimiento normativo	2.2.1 Resultado de la autoevaluación del Sistema de Control Interno	Autoevaluación de Control Interno	Nivel Excelente	Total: ≥ 100% de la meta = Total del peso < 100% = 0% del peso	2,5%
2.2	Gestión eficiente del control interno, riesgo y cumplimiento normativo	2.2.2 Resultado de la evaluación del Apetito y Perfil de Riesgo	Perfil de Riesgos	Ubicación en el tramo del perfil de riesgos aprobado por la JDN	Total: ≥ 100% de la meta = Total del peso < 100% = 0% del peso	5%
2.2	Gestión eficiente del control interno, riesgo y cumplimiento normativo	2.2.3 Resultado de la autoevaluación del cumplimiento normativo	Índice de Cumplimiento Normativo	No aplica	Total: ≥ 100% de la meta = Total del peso < 100% = 0% del peso	2,5%
3.3	Ajuste estructural (ajuste organizacional y modelo de gestión)	3.3.2 Resultado de la gestión del cambio organizacional	Avance de la implementación de la estructura	Publicación del Cartel de contratación para llevar a cabo la optimización de estructura de las dependencias calificadas como críticas	Total: ≥ 100% de la meta = Total del peso < 100% = 0% del peso	5%

BSC 2019 INSTITUCIONAL

Perspectiva Aprendizaje

Objetivo 1. Generar en los Clientes, una experiencia alineada con las mejores prácticas de la industria; para satisfacer sus necesidades y cumplir sus expectativas.

Objetivo 2. Consolidar un adecuado esquema de Gobernanza y Gestión del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Objetivo 4. Desarrollar una cultura de Transformación Digital en el Conglomerado Financiero Banco Popular y Desarrollo Comunal, a través de la Innovación y la Tecnología, que basada en la gestión del dato logre la construcción de productos y servicios que incrementen el valor para el cliente.

ID	Indicador (*)	Unidad de medida (*)	Fórmula de cálculo 2019 (*)	Meta 2019 (*)	Medición (**)	Peso 2019 (*)
1.3	Transformación cultural	1.3.1 Resultado del estudio de cultura	Estudio de cultura (según el Plan de AcciónGestión del Cambio y Recurso Humano)	Clara fortaleza	Total: ≥ 100% de la meta = Total del peso < 100% = 0% del peso	5%
2.3	Gestión de la estrategia	2.3.1 Porcentaje del nivel de conocimiento sobre la Estrategia Global y motivación para alcanzar los objetivos	Personal del CFBPDC sensibilizado en los elementos filosóficos de la Estrategia Global 2019-2023	No aplica	Proporcional: ≥ 100% de la meta = Total del peso ≥ 90% < 100% de la meta = Medición proporcional del peso < 90% = 0% del peso	2,5%
4.3	Estrategia de Innovación	4.3.1 Creación de ventajas competitivas a través de la implementación de la estrategia de innovación del CFBPDC	Avance del programa de Transformación Digital	Propuesta de organización y esquema funcional de Transformación Digital a JDN	Proporcional: ≥ 100% de la meta = Total del peso ≥ 90% < 100% de la meta = Medición proporcional del peso < 90% = 0% del peso	5%

BSC 2019 NIVEL GERENCIAL - SGN

Perspectiva Financiera

Objetivo 1. Revertir la estructura de fondeo del Banco en los próximos 5 años

Objetivo 2. Incrementar en los próximos 5 años la cantidad de clientes en cuentas corrientes

Objetivo 3. Incrementar en los próximos 5 años la cantidad de clientes de cuenta a la vista (ahorro voluntario, naranja y ahorro programado)

ID	Indicador (*)	Unidad de medida (*)	Fórmula de cálculo 2019 (*)	Meta 2019 (*)	Medición (**)	Peso 2019 (*)
1.1	Estructura de fondeo	Mayor participación de la captación minorista en ahorro a plazo	Monto de captación minorista/Total captación a plazo	Según proyecciones financieras vigentes aprobadas por JDN	Proporcional: ≥ 100% de la meta = Total del peso ≥ 90% < 100% de la meta = Medición proporcional del peso < 90% = 0% del peso	7,0%
2.1	Crecimiento de clientes del sector empresarial en cuentas corrientes	Cantidad de clientes nuevos del sector empresarial en cuentas corrientes	Clientes empresariales con cuenta corriente del año actual - Clientes empresariales con cuenta corriente del año base	Según proyecciones aprobadas en el Plan de Gestión del Pasivo	Proporcional: ≥ 100% de la meta = Total del peso ≥ 90% < 100% de la meta = Medición proporcional del peso < 90% = 0% del peso	7,0%
3.1	Crecimiento de clientes personas físicas y jurídicas con cuentas a la vista	Cantidad de clientes físicos y jurídicos nuevos con cuentas a la vista	Clientes físicos (jurídicos) con cuentas a la vista del año actual - Clientes físicos (jurídicos) con cuentas a la vista del año base	Según proyecciones aprobadas en el Plan de Gestión del Pasivo	Proporcional: ≥ 100% de la meta = Total del peso ≥ 90% < 100% de la meta = Medición proporcional del peso < 90% = 0% del peso	7,0%

BSC 2019 NIVEL GERENCIAL - SGN

Perspectiva Financiera

Objetivo 4. Alcanzar el margen financiero deseado, tomando en consideración la mezcla de fondeo y el apetito de riesgo de crédito.

ID	Indicador (*)	Unidad de medida (*)	Fórmula de cálculo 2019 (*)	Meta 2019 (*)	Medición (**)	Peso 2019 (*)
4.1	Margen ajustado al riesgo de la cartera según el modelo de usos y fuentes	Porcentaje	Rendimiento financiero de cartera de crédito (Intereses ganados / Cartera de crédito promedio) - Costo del pasivo según usos (Intereses pagados / Pasivo promedio) - Gasto de estimaciones neto de cartera	Según proyecciones financieras vigentes aprobadas por JDN	Proporcional: ≥ 100% de la meta = Total del peso ≥ 90% < 100% de la meta = Medición proporcional del peso < 90% = 0% del peso	20,0%
5.1	Crecimiento ingresos por servicios	Porcentaje de crecimiento anual	(Monto ingresos por servicios año actual / Monto ingresos por servicios año base) -1 *100	Según proyecciones financieras vigentes aprobadas por JDN	Proporcional: ≥ 100% de la meta = Total del peso ≥ 90% < 100% de la meta = Medición proporcional del peso < 90% = 0% del peso	20%

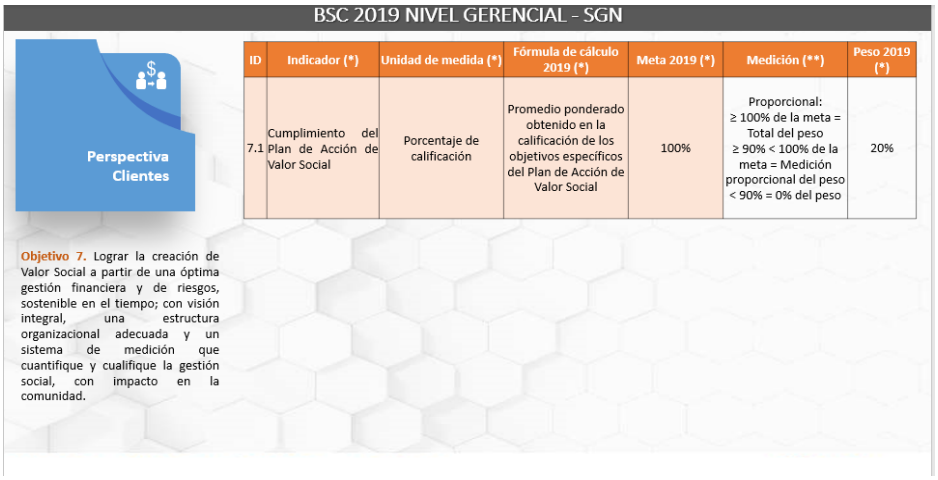
Objetivo 5. Incrementar los ingresos por servicios en nuestra Institución, por medio de la aplicación de tarifas a los servicios otorgados, así como la generación de nuevas fuentes generadoras haciendo uso de la tecnología, nuevas tendencias y explotación de fortalezas internas, con el fin de aumentar el margen de rentabilidad a mediano plazo, acompañado de una estrategia integral.

BSC 2019 NIVEL GERENCIAL - SGN

Perspectiva Clientes

Objetivo 6. Brindar una oferta innovadora que distinga al Banco Popular, por generar una experiencia que satisfaga las necesidades y expectativas del cliente, aumentando con ello la principalidad, mediante la rentabilización, referenciación, recuperación, retención, relación y reactivación de los clientes.

ID	Indicador (*)	Unidad de medida (*)	Fórmula de cálculo 2019 (*)	Meta 2019 (*)	Medición (**)	Peso 2019 (*)
6.1	Crecimiento en Participación de mercado BP según anexo 1	Porcentaje	Cantidad de clientes nuevos de los segmentos personas, empresas, organizaciones sociales e instituciones/clientes actuales	14,1%	Proporcional: ≥ 100% de la meta = Total del peso ≥ 90% < 100% de la meta = Medición proporcional del peso < 90% = 0% del peso	6%
6.2	Crecimiento en cantidad de clientes según anexo 1	Cantidad	Cantidad de clientes nuevos de los segmentos personas, empresas, organizaciones sociales e instituciones	56.000	Proporcional: ≥ 100% de la meta = Total del peso ≥ 90% < 100% de la meta = Medición proporcional del peso < 90% = 0% del peso	6%
6.3	Crecimiento en el indicador de integración según se detalla en el anexo 2	Cantidad	Cantidad de productos por cliente para los segmentos personas, empresas, organizaciones sociales e instituciones	4 productos - servicios en promedio por cliente según segmento	Proporcional: ≥ 100% de la meta = Total del peso ≥ 90% < 100% de la meta = Medición proporcional del peso < 90% = 0% del peso	7%

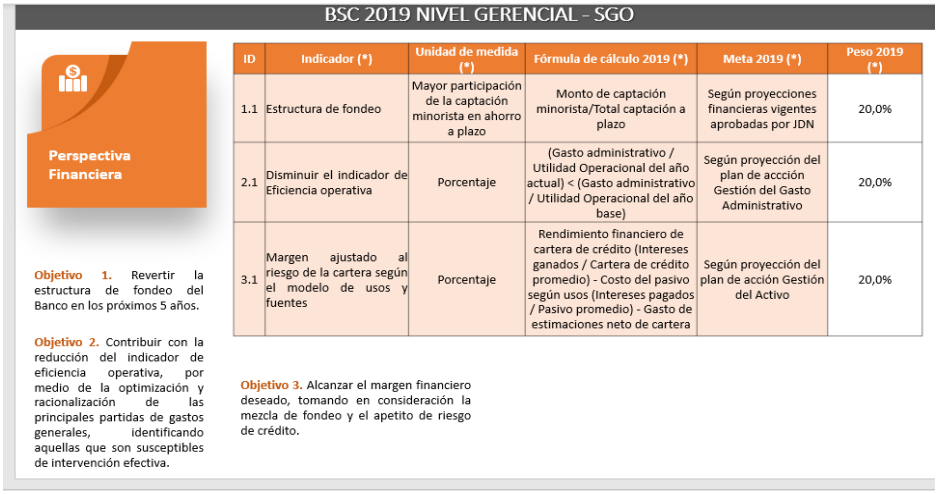


BSC 2019 NIVEL GERENCIAL - SGN

Perspectiva Clientes

ID	Indicador (*)	Unidad de medida (*)	Fórmula de cálculo 2019 (*)	Meta 2019 (*)	Medición (**)	Peso 2019 (*)
7.1	Cumplimiento del Plan de Acción de Valor Social	Porcentaje de calificación	Promedio ponderado obtenido en la calificación de los objetivos específicos del Plan de Acción de Valor Social	100%	Proporcional: ≥ 100% de la meta = Total del peso ≥ 90% < 100% de la meta = Medición proporcional del peso < 90% = 0% del peso	20%

Objetivo 7. Lograr la creación de Valor Social a partir de una óptima gestión financiera y de riesgos, sostenible en el tiempo; con visión integral, una estructura organizacional adecuada y un sistema de medición que cuantifique y cualifique la gestión social, con impacto en la comunidad.



BSC 2019 NIVEL GERENCIAL - SGO

Perspectiva Financiera

ID	Indicador (*)	Unidad de medida (*)	Fórmula de cálculo 2019 (*)	Meta 2019 (*)	Peso 2019 (*)
1.1	Estructura de fondeo	Mayor participación de la captación minorista en ahorro a plazo	Monto de captación minorista/Total captación a plazo	Según proyecciones financieras vigentes aprobadas por JDN	20,0%
2.1	Disminuir el indicador de Eficiencia operativa	Porcentaje	(Gasto administrativo / Utilidad Operacional del año actual) < (Gasto administrativo / Utilidad Operacional del año base)	Según proyección del plan de acción Gestión del Gasto Administrativo	20,0%
3.1	Margen ajustado al riesgo de la cartera según el modelo de usos y fuentes	Porcentaje	Rendimiento financiero de cartera de crédito (Intereses ganados / Cartera de crédito promedio) - Costo del pasivo según usos (Intereses pagados / Pasivo promedio) - Gasto de estimaciones neto de cartera	Según proyección del plan de acción Gestión del Activo	20,0%

Objetivo 1. Revertir la estructura de fondeo del Banco en los próximos 5 años.

Objetivo 2. Contribuir con la reducción del indicador de eficiencia operativa, por medio de la optimización y racionalización de las principales partidas de gastos generales, identificando aquellas que son susceptibles de intervención efectiva.

Objetivo 3. Alcanzar el margen financiero deseado, tomando en consideración la mezcla de fondeo y el apetito de riesgo de crédito.

BSC 2019 NIVEL GERENCIAL - SGO

Perspectiva Financiera

ID	Indicador (*)	Unidad de medida (*)	Fórmula de cálculo 2019 (*)	Meta 2019 (*)	Peso 2019 (*)
4.1	Rotación de cartera de Bienes adjudicados	Número de veces	Cantidad de bienes vendidos / Cantidad de bienes administrados promedio	≥ 0,38	10,0%
5.1	Concentración de cartera de inversiones medido por el índice de Herfindhal	Puntos	Índice de Herfindhal	0 ≤ X ≤ 1,800	10,0%
5.2	Tracking sobre el benchmarking	Puntos	Tracking sobre el benchmarking	± 0,50	10,0%
6.1	Índice de protección de salidas máxima	Número de veces	Número de veces	Según proyección del plan de acción Gestión del Activo	10,0%

Objetivo 4. Mejorar la gestión del portafolio de bienes adjudicados.

Objetivo 5. Modernizar el proceso de tesorería para transformarlo en un centro de utilidad.

Objetivo 6. Modernizar y optimizar el proceso de gestión de las disponibilidades.

(687)
Ref.: Acuerdo CREMBP-11-Acd-59-2019-Art-3)

ACUERDO FIRME.

El Jefe de la División de Planificación Estratégica, Sr. Rivera Garita, comunica que la propuesta del *Balanced* Institucional y el nivel Clase Gerencial que por reglamento tienen que ser aprobados por esta Junta Directiva para el periodo 2019 abarca básicamente dos componentes. El primero son las llaves de pago que ya mencionó la Sra. Graciela Vargas Castillo, pero en la Dimensión Económica Financiera la propuesta es que la utilidad neta del Conglomerado (cuyo dato está en la proyección aprobada por la Junta Directiva) sea la meta logro en esa materia, así como el índice de eficiencia operativa gastos administrativos, esto medido conforme lo que el Órgano Colegiado apruebe para el periodo del 2019.

En el ámbito social, en el plan de trabajo está el cumplimiento de la implementación del modelo para el desarrollo comunitario; se sabe que dentro del modelo hay una parte que es Banca de Integración Comunitaria, donde participa el Banco, pero ella está inmersa en un modelo, para el cual existe un plan de trabajo, de modo que lo que se mediría es el cumplimiento de lo prometido para este periodo en esa materia.

En la parte ambiental, se encuentran dos elementos específicos como llaves, uno es el Galardón Bandera Azul Ecológica, en este caso siete BP Totales y cuatro Sociedades Anónimas fueron matriculadas en el periodo anterior y lo obtuvieron para este año. Por lo tanto, desde este año se matriculó la meta de Bandera Azul para el periodo 2020, que probablemente será llave para el periodo siguiente.

El otro es obtener o mantener el nivel de excelencia en el Plan de Gestión Ambiental Institucional. Indica que estas son las metas específicas y el cumplimiento del 90% del *Balanced* Institucional que es la porción del Cuadro de Mando Integral aplicable para el año 2019.

Como detalle manifiesta que estas metas presentadas como llaves de pago son extractos de lo que tiene el Cuadro de Mando Integral y se identifican como metas relevantes que deben cumplirse siempre para acceder como llave.

El *Balanced* institucional es la medición del Cuadro de Mando Integral, pero solo incluye las metas que están previstas para el año 2019. Menciona que estas metas son también el *Balanced* de la Gerencia General Corporativa y este proceso de definición de metas, que dicho sea de paso en días próximos se estaría complementando el mapa completo del Cuadro de Mando Integral que se presentaría en esta Junta Directiva, para efectos del 2019 se trabajará en lo siguiente:

En el nivel de satisfacción del cliente en la perspectiva clientes, se apunta a un logro de un 90% más en el nivel de satisfacción.

Se quiere lograr crecer en un punto porcentual en el nivel de principalidad, en el estudio de imagen esto equivale aproximadamente a que 28.000 nuevos clientes perciban al Banco Popular como su banco principal.

En la integración de producto-servicio, la meta es que se logre para cada uno de los cuatro segmentos definidos que en promedio los clientes tengan un porcentaje de productos y servicios de cuatro productos o servicios mínimos por cada cliente.

En materia de tecnología de información, que el 100% de las iniciativas definidas y acordadas con el Negocio por parte de Tecnología de Información se cumplan al 100%. En lo referente a la transformación digital, se tiene previsto que al final de estas semanas se obtengan los productos mínimos viables derivados de las células y el producto que se apruebe entraría en una línea de implementación. Apunta a la perspectiva clientes y en cumplimiento de los objetivos 1 y 4 de la Estrategia Global.

En la perspectiva financiera, las metas previstas son: lograr un ROE igual o superior a la proyección financiera aprobada por la Junta Directiva; actualmente se encuentra en 2,90%. Se pretende que la cobertura de ingresos por servicios a gastos administrativos supere el 23,39% según la proyección aprobada. Recuerda que para el año 2018 esta cobertura era apenas de un 19%.

En cuanto al margen de intermediación financiera, la meta es la establecida en la proyección, actualmente son 4,22%. Sobre un componente de valor social y ambiental, informa que el Cuadro de Mando Integral es un instrumento de medición de resultado, para el cual este año apenas se construyó el Plan de Valor Social; para efectos del año 2019 no se tiene previsto un logro de resultado, aunque sí hay elementos que se están ejecutando, por ejemplo: la banca comunitaria, la educación financiera y la construcción de un índice de valor social (indicadores de planes de acción).

En el valor ambiental, señala los indicadores de Bandera Azul Ecológica y el nivel de excelencia en el Programa de gestión ambiental. Resume que el Cuadro de Mando Integral completo de los cinco años se puede compartir con los miembros de esta Junta Directiva.

En la presentación se incluyen los procesos y los sistemas, se miden los indicadores de gobernanza, como son: control interno, riesgo, cumplimiento más el avance que se está haciendo en el levantamiento de los procesos, con el fin de entrar a un modelo de gestión por procesos.

En la parte de aprendizaje, está la medición de la cultura y qué tan sensibilizado está el personal en la comprensión de la estrategia más el avance en el programa de la transformación digital.

Hasta este tema es lo referente al Cuadro de Mando Integral. Más adelante, con la exposición de la Gerencia se verá cómo serán apoyadas estas metas con la gestión de los planes de acción.

Menciona que el *Balanced* de la Subgerencia General de Negocios cuenta con un panel de indicadores, donde hay objetivos con una meta específica de los planes de acción, lo cual es la distribución de los planes en el equipo gerencial. Así que el logro de estos indicadores será la forma de cumplimiento del *Balanced* de la Subgerencia General de Negocios y de la Subgerencia General de Operaciones.

El de la Dirección General también se tiene construido, pero en el reglamento vigente no está incluido como clase gerencial. Para el 2020, esta modificación implicará que la Dirección General entre en este grupo de *Balanced* que deberá ser revisado y aprobado por la Junta Directiva.

La propuesta de acuerdo es la siguiente: Dar por aprobado el *Balanced* Institucional y el *Balanced* del nivel Clase Gerencial 2019.

Concluye la presentación.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, comenta que se realizaron algunas observaciones respecto a algunos indicadores: se reconoce la falta de un indicador en el renglón 3.4. de la perspectiva financiera sobre el modelo de valor social, para que se analice de qué forma con la información disponible con las mismas metas tal vez se puede derivar algún indicador que los vaya guiando hacia ese sentido.

Otra es revisar el indicador porque se anota en el ROE, en la perspectiva financiera, renglón 3.1. un 2,9% como meta para el año 2019, lo cual considera que es un dato bastante bajo. En términos generales, se solicita revisitar el planteamiento para que se chequeen bien las metas.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, indica que dados los criterios, la exposición de parte de la Dirección de Capital Humano así como de la División de Planificación Estratégica, y en virtud de que se está en el último trimestre, agrega la siguiente moción:

Dados los criterios presentados y lo expuesto tanto por parte de la Dirección de Capital Humano y de la División de Planificación Estratégica y en virtud de ya se está en el último trimestre del año, solicitar a la Administración que el Proceso de Evaluación de Desempeño 2019 quede aprobado hasta nivel de Clase Gerencial, siendo que la formalización a nivel de todo el personal conlleva un desgaste operativo para la Administración.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

> **"Dados los criterios presentados y lo expuesto tanto por parte de la Dirección de Capital Humano y de la División de Planificación Estratégica y en virtud de ya se está en el último trimestre del año, solicitar a la Administración que el Proceso de Evaluación de Desempeño 2019 quede aprobado hasta nivel de Clase Gerencial, siendo que la formalización a nivel de todo el personal conlleva un desgaste operativo para la Administración".** **(682)**

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 9

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, establece que en virtud de que esta sesión inició un poco más tarde de lo normal, y dado que aún quedan temas por ver, a pesar de que existe un acuerdo de esta Junta Directiva para sesionar hasta las 7:00 p. m., les consulta a los miembros si continúan por unos minutos más para avanzar en un par de temas importantes o si en su defecto se decide cerrar en este momento la sesión y retomar estos temas el próximo lunes 16 de setiembre.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, propone sesionar hasta las 7:20 p. m., ya que se arrancó con 20 minutos de retraso aproximadamente.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

En virtud de que esta sesión 5670 inició un poco más tarde la hora establecida y dado que aún quedan temas por conocer, se sesionará hasta las 7:20 p.m.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

> **"En virtud de que esta sesión 5670 inició un poco más tarde la hora establecida y dado que aún quedan temas por conocer, se sesionará hasta las 7:20 p.m.".** (683)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 10

4.2.2.- El Comité Corporativo de Remuneraciones traslada, para valoración y aprobación, la propuesta de parámetros sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño para las Auditorías Internas del Conglomerado Financiero Banco Popular. (Ref.: Acuerdo CREMBP-11-ACD-60-2019-Art-4)

La Directora de Capital Humano, Sra. Vargas Castillo, precisa que esta es la propuesta del *Balanced* y BDP para las auditorías internas; resalta que lo que se está incorporando como nuevo es lo que está establecido como subllaves de pago para la evaluación del desempeño de todo el personal del Conglomerado.

Las subllaves de pago son las mismas que se estaban viendo en el punto anterior respecto a la gestión ordinaria de la Auditoría Interna, en este caso. Las metas están establecidas de la misma forma en cuanto al tema de las metas de vacaciones, de control interno y Ley 8204, además, de que son un requisito de admisibilidad para concretar la forma en como se hace la evaluación.

Para la Auditoría Interna debe existir un cumplimiento por parte del Conglomerado de alcanzar las utilidades conglomerales consolidadas, de acuerdo con la meta establecida. Si bien no se está proponiendo una contribución directa, porque posee un plan de trabajo completamente independiente y formulado por la misma Auditoría, sí debe existir este requisito de admisibilidad por una consecución y alineamiento con las metas, los objetivos, la misión y la visión del Conglomerado. Menciona que las metas son las mismas expuestas anteriormente.

El Auditor Interno, Sr. González Cabezas, expresa que tiene la obligación de decir que no han concordado con el tema de la llave de pago de utilidades, no porque no se quiera, sino porque la Sugef ha dicho que los órganos de control y de riesgo no deben estar supeditados a la utilidad, por un asunto de independencia.

Desde su punto de vista, está completamente de acuerdo con que esta debe ser una llave, pero el Supervisor ha dicho que no. De todas suertes como ahora no se está en ese nivel, lo verá con el Supervisor para tratar de analizar cuál solución encuentran. Por eso no solicitará ninguna revisión, más bien pedirá que se apruebe tal y como está.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, dadas estas circunstancias, mociona para:

Aprobar la propuesta de parámetros sobre el Sistema de Evaluación de Desempeño para las Auditorías Internas del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal para el 2019.

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 Sociedad Agencia de Seguros S.A.; Popular Sociedad 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:

> **"Aprobar la propuesta de parámetros sobre el Sistema de Evaluación de Desempeño para las Auditorías Internas del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal para el 2019.**

Tabla de contenidos

Antecedentes *56*
BSC (BALANCED SCORECARD) *42*
Bdp (BALANCE DE DESARROLLO pERSONAL) *42*
REQUISITO DE ADMISIBILIDAD para el pago del incentivo *56*
Llaves de pago *56*
SUBLLAVES DE PAGO (GESTIÓN ORDINARIA) *56*
constitución de la evaluación *44*
Niveles 57

Escala de evaluación 58
gestión extraordinaria *58*
Criterios BSC 45
Rubros del BSC 58
Criterios del BDP 58
Rubros del BDP 59

Antecedentes

Se proponen estos parámetros según lo solicitado en el acuerdo CREMBP-3-ACD-18-Art-3 del Comité de Remuneraciones del Conglomerado Banco Popular y de Desarrollo Comunal, el cual indica lo siguiente:

> *"Solicitar a la Dirección de Capital Humano y a la División de Planificación Estratégica una propuesta con las metodologías contenidas en el BSC y BDP de las Auditorías Internas de las Sociedades del Conglomerado, así como sobre su respectivo cumplimiento, para análisis y conocimiento de este Comité, en un plazo máximo de 30 días."*

BSC (BALANCED SCORECARD)

El BSC es la metodología de medición que comprende el alcance ordinario requerido, así como el esfuerzo adicional de la gestión que traduce la estrategia definida en el Plan Estratégico en un conjunto de indicadores de actuación, que proporciona la estructura necesaria para un sistema de gestión y medición estratégica. Es la metodología seleccionada para medir el desempeño organizacional, y por tanto, la gestión de los niveles gerenciales y de jefaturas (titulares subordinados) en términos de cumplimiento del Marco Legal establecido en el Reglamento.

Bdp (BALANCE DE DESARROLLO PERSONAL)

Es la herramienta de evaluación integral de la gestión individual vinculando la visión, estrategia y objetivos de la organización y considerando el alcance grupal, este último relacionado directamente con el BSC. Tiene como objetivo básico la medición del alcance requerido, así como el esfuerzo adicional de la gestión individual, promoviendo la excelencia del personal.

El BSC y el BDP se refieren a una medición del desempeño tanto de las jefaturas como de los colaboradores, dado que las mismas responden al Sistema de Evaluación del Desempeño, por lo que, aunque no exista un incentivo económico, la evaluación debe continuar. Las herramientas por sí solas no presuponen un incentivo económico; para que se dé el mismo se deben tomar en cuenta diferentes variables, como el requisito de admisibilidad, llaves y subllaves de pago.

REQUISITO DE ADMISIBILIDAD para el pago del incentivo

- ✓ Utilidad Conglomeral Consolidada: Alcanzar utilidades conglomerales consolidadas mayores o iguales al dato proyectado.

Se va a considerar como un requisito de admisibilidad el cumplimiento de la utilidad a nivel del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal, para que estas dependencias puedan llegar a ser acreedoras del pago del incentivo en caso de que así se refleje en el cumplimiento de sus metas.

Si no se cumple el requisito de admisibilidad, no se podrá realizar erogación alguna del incentivo mencionado.

Llaves de pago

- ✓ Cumplimiento del Plan de Trabajo de la Auditoría = Alcanzar un 95% de avance en la ejecución del plan anual de Auditoría
- ✓ Cumplimiento del Plan Estratégico = Alcanzar una calificación mayor o igual al 90%

Si no se cumple con ambas llaves de pago, no se hace acreedor al incentivo a la productividad.

SUBLLAVES DE PAGO (GESTIÓN ORDINARIA)

Para realizar una medición diferenciada entre lo ordinario y el esfuerzo adicional de los funcionarios, se propone una categorización de Subllaves de pago, las cuales deben ser de cumplimiento, según la definición que se realice en la metodología de cada una de ellas.

Estas Subllaves de pago, se visualizan como la gestión ordinaria y serán de aplicación para cada dependencia.

Cada dependencia debe cumplir con todas las Subllaves de pago, dado que, si alguna de todas no se consigue, no se obtendrá un beneficio económico, independientemente si el requisito de admisibilidad y las Llaves de pago se cumplan o bien se cumpla la calificación mínima en los BSC o BDP.

Cada Subllave de pago tiene su metodología propia definida, por lo que deben conseguir lo concerniente a cada una de ellas, como paso esencial para poder optar por el incentivo económico.

Estas Subllaves de pago se deben visualizar como la gestión ordinaria que cada dependencia debe lograr. El esfuerzo extraordinario o adicional se verá reflejado en los objetivos incluidos en los BSC o BDP.

Se proponen las siguientes Subllaves de pago para las Auditorías Internas y sus dependencias adscritas:

- **Riesgo:**
    - Reportar de forma mensual el grado de avance en el cumplimiento de los planes de mitigación aprobados por la dependencia para la mitigación de los riesgos del proceso de Auditoría Interna
    - Reportar de manera oportuna y satisfactoria de los eventos de pérdidas materializados del proceso de Auditoría Interna
    - Participación y evaluación del 100% del personal activo en el momento de aplicar la prueba de conocimientos sobre evaluación anual de gestión de riesgos (Cultura de Riesgo), con base en el Plan de Cultura de Riesgo y aprobación por parte de la jefatura.
- **Atención acuerdos:** Cumplimiento de los plazos definidos, para atender las recomendaciones de la Contraloría General de la República y demás entes Supervisores de la Auditoría Interna.
- **Vacaciones:** Cumplimiento de un saldo máximo de días de vacaciones vencidas no disfrutadas. (La cantidad de días debe ser valorada por la JDN).
- **Gestión Ética Institucional:** Medición de la gestión ética sobre varios parámetros establecidos. Entre los mismos se encuentran:
    - Participación y evaluación del 100% del personal activo en el momento de aplicar la prueba de conocimientos sobre la mitigación del fraude y acciones de mitigación, con base en la capacitación recibida y aprobación por parte de la jefatura.
    - Participación de la jefatura en el Programa de Capacitación y Sensibilización de Ética y Valores.
    - Participación y evaluación del 100% del personal activo en el momento de aplicar la evaluación, en el curso virtual del Programa de Ética y Valores. En el caso de jefaturas se requiere la aprobación con un mínimo de 90%.
    - Repaso del Código de Conducta en la reunión trimestral.
- **Ley 8204:** Examen de la Ley 8204: Realización del examen por parte del 100% del personal activo de la dependencia en el momento de aplicar la prueba sobre la Ley 8204 y la aprobación por parte de la jefatura (para efectos de aprobación del personal evaluado con BDP, se mantiene un rubro en la evaluación del BDP del personal)

Constitución de la evaluación

Correspondiente a la constitución de la evaluación, la misma se hará de la siguiente manera:

Niveles

Se resumen en dos categorías:

- ✓ **Clase Gerencial:** Auditor y Subauditor.

- ✓ **Titulares subordinados** dependencias adscritas a la Auditoría.

Escala de evaluación

El objetivo de la meta es cumplir el 100% de la estrategia definida, donde el alcance ordinario mínimo requerido corresponde a un **90%.** Por lo que la escala es la siguiente:

Escala de Calificación
Igual y mayor que 95%
Entre 90% y 94.99%
Menor de 90%

gestión extraordinaria

Criterios BSC

Los criterios de evaluación son los componentes por los que se mide al personal con un BSC.

Bajo la anterior condición los criterios que se proponen son:

- ✓ **Calificación Gestión propia:** corresponde a los indicadores que se establecen para el periodo de evaluación, que corresponde a la gestión propia de la dependencia. El peso porcentual está en función del nivel.

- ✓ **Promedio simple de la calificación de las dependencias adscritas y/o BDP**: esta corresponde a los objetivos que se determinan para la gestión individual ya sea del BSC o del BDP. El peso porcentual está en función del nivel.

Rubros del BSC

El criterio de la Gestión Propia, se subdivide en rubros de evaluación, los cuales corresponden a los indicadores que debe cumplir la dependencia. En los rubros se determina la ponderación de los objetivos propios del BSC, los cuales deben definirse con un valor agregado para así medir el desempeño extraordinario.

Los rubros de evaluación propuestos para las dependencias que son:

Objetivos del BSC de la dependencia: Éstos corresponden a los que debe cumplir la dependencia directamente o sus dependencias adscritas, según el alineamiento. El peso propuesto es de 100%.

Criterios del BDP

En el caso del personal que no ejerce puestos de jefatura (titulares subordinados), se propone los siguientes criterios:

- ✓ **Gestión individual:** son los objetivos con un esfuerzo adicional, que debe cumplir el personal contribuyendo para el cumplimiento de las metas individuales de su superior inmediato. Es peso propuesto es de 60%.

- ✓ **Resultado de la Gestión Propia del BSC:** Esta corresponde a la calificación de la dependencia a la que pertenece el personal. Es peso propuesto es de 40%.

Gestión Individual	*Resultado de la Gestión Propia del BSC*	*Calificación total*

60%	40%	100%

Rubros del BDP

En este caso los rubros se determinan de acuerdo con la ponderación de la gestión individual del BDP, los cuales deben para así medir el desempeño extraordinario.

Por lo anterior, se proponen el siguiente rubro para todos los BDP's:

- ✓ ***Ley 8204:*** Realización y aprobación del Examen de la Ley 8204. Peso 12%.

- ✓ ***Evaluación de gestión ética:*** Medición de la gestión ética específicamente del funcionario, sobre varios parámetros establecidos. Peso 8%.

    - Obtener personalmente 0% de suspensiones disciplinarias.
    - Aprobación de la evaluación del curso virtual del Programa de Ética y Valores, con un mínimo de 90%.
    - Aprobación de la evaluación sobre Mitigación de fraude.

    En este rubro se deben aprobar los tres puntos, de lo contrario se obtendrá una calificación de 0%.

- ✓ ***Evaluación de gestión de riesgos:*** *Realización y aprobación de la evaluación anual de gestión de riesgos (Cultura de Riesgo). Peso 5%.*

- ✓ ***Objetivos del BDP (gestión individual):*** Éstos corresponden a los que debe cumplir cada colaborador, según el alineamiento. El peso propuesto es de 35%. **(684)**

(Ref.: Acuerdo CREMBP-11-ACD-60-2019-Art-4)

ACUERDO FIRME.

Al ser las **diecinueve horas con diez minutos**, se retiran la Directora de Capital Humano, Sra. Graciela Vargas Castillo y el Jefe de la División de Planificación Estratégica, Sr. Manuel Rivera Garita.

ARTÍCULO 11

El Director, Sr. Hidalgo Chávez, propone analizar el punto del ajuste salarial y no extenderse después de las 7:30 p. m.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

A fin de analizar la propuesta salarial correspondiente al II semestre de 2019, se sesionará hasta las 7:30 p.m.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

> **"A fin de analizar la propuesta salarial correspondiente al II semestre de 2019, se sesionará hasta las 7:30 p.m.". (685)**

ACUERDO FIRME.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por mayoría:

> **"1. Aprobar un ajuste salarial, para el segundo semestre del año 2019, de 1,25% para toda la población bancaria. Este ajuste es retroactivo al 1° de julio del 2019.**
>
> **2. Se excluyen de este ajuste salarial los puestos de Gerente General Corporativo, Subgerente General de Negocios del Banco Popular, Subgerente General de Operaciones del Banco Popular, Auditor y Subauditor Internos del Banco Popular, Gerentes Generales y Auditores de las Sociedades Anónimas.**

3. Comunicar a las Juntas Directivas de las Sociedades Anónimas del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal, que cualquier ajuste salarial que se realice en el segundo semestre del 2019 no podrá exceder el límite de 1,25% establecido por la Junta Directiva Nacional en este acuerdo, a fin de mantener la homologación de los puestos". (686)
(Ref.: Oficio GGC-1260-2019)

ACUERDO FIRME.

Votan en contra de la propuesta del 1,25%: el Presidente, Sr. Arias Alvarado; el Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, y la Directora, Sra. Fernández Aguilar.

Vota en contra de la firmeza del acuerdo: la Directora, Sra. Fernández Aguilar.

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

Sr. Carlos Arias Alvarado
Presidente

Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz
Secretario General

SESIÓN ORDINARIA 5671

Acta de la sesión ordinaria número **CINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y UNO** de la Junta Directiva Nacional, celebrada en la Sala de Sesiones de la Junta Directiva Nacional a las **DIECISÉIS HORAS CON OCHO MINUTOS DEL LUNES DIECISÉIS DE SETIEMBRE DE DOS MIL DIECINUEVE.** Presentes: el Presidente, Sr. Carlos Arias Alvarado; el Vicepresidente, Sr. Raúl Espinoza Guido; la Directora, Sra. Grace Badilla López; el Director, Sr. Gilberth Díaz Vásquez; el Director, Sr. Óscar Hidalgo Chávez; la Directora, Sra. Marta Villegas Alvarado, y la Directora, Sra. Margarita Fernández Garita. Además, la Gerente General Corporativa a.i., Sra. Magdalena Rojas Figueredo; el Auditor Interno, Sr. Manuel González Cabezas; el Director Jurídico, Sr. Armando Rojas Chinchilla; el Asesor Legal, Sr. Juan Luis León Blanco, y el Secretario General, Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz.

ARTÍCULO 1

Inicia la sesión.

Se procede a conocer el orden del día:

"1.- Aprobación del acta de la sesión ordinaria No. 5670.

2.- Asuntos de Presidencia

3.- Asuntos de Directores

4.- Asuntos Resolutivos

4.1.- Asuntos de Gerencia

4.1.1.- La Sra. Magdalena Rojas Figueredo, Gerente General Corporativa, remite documento relacionado con el Plan de Acción Gestión de Gobernanza, en atención del acuerdo 123 de la sesión 5618. (Ref.: Oficio GGC-1317-2019)

4.2.- Asuntos de Comisiones

Comité Corporativo de Remuneraciones

4.2.1.- El Comité Corporativo de Remuneraciones realiza varias recomendaciones, a la Junta Directiva Nacional en relación con el BSC y el BDP 2019. (Ref.: Acuerdo CREMBP-12-ACD-64-2019-Art-3)

Comité de Nominaciones

4.2.2.- El Comité de Nominaciones eleva, para análisis, la terna para ocupar el puesto vacante de secretario en la Junta Directiva de Popular Sociedad Agencia de Seguros. (Ref.: Acuerdo CNBP-13-Acd-70-2019-Art-4)

Comisión de Asuntos Jurídicos

4.2.3.- La Comisión de Asuntos Jurídicos recomienda a la Junta Directiva Nacional aprobar la reforma del inciso a) del artículo 16 y del inciso b) del artículo 17 del Reglamento para el Desarrollo del Conocimiento y de las Competencias del Personal del Conglomerado Financiero Banco Popular. (Ref.: Acuerdo CAJ-BP-16-Acd-83-2019-Art-6)

4.2.4.- La Comisión de Asuntos Jurídicos recomienda a la Junta Directiva Nacional, acoger las modificaciones del Reglamento Complementario de Contratación Administrativa. (Ref.: Acuerdo CAJ-BP-15-Acd-76-2019-art-4)

Comisión de Banca Social, Fodemipyme y Banca de Desarrollo Empresarial

4.2.5.- La Comisión de Banca Social, Fodemipyme y Banca de Desarrollo Empresarial traslada, para aprobación, el Proyecto de Servicios de Desarrollo Empresarial "Mujeres Empresarias Palmares 2019", con las observaciones realizadas por esa Comisión. (Ref.: Acuerdo CBSFyBDE-12-Acd-66-2019-Art-3)

4.2.6.- La Comisión de Banca Social, Fodemipyme y Banca de Desarrollo Empresarial traslada, para información, el informe sobre las acciones implementadas por la Dirección de Banca de Desarrollo Social en relación con el traslado de ¢1300 millones de las utilidades generadas en el 2018 por el Banco Popular al Fondo Especial de Vivienda (FEVI). (Ref.: Acuerdo CBSFyBDE-12-Acd-67-2019-Art-4)

4.3.- Asuntos de Secretaría

4.3.1.- El Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz, Secretario General, solicita modificación de plazo, con el fin de atender los acuerdos 593 y 594, tomados en la sesión 5660 y relacionados con la atención del acuerdo 1-LXXI-2019 del Directorio de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras. (Ref.: Oficio SJDN-1363-2019)

4.4.- Asuntos Resolutivos

4.4.1.- El Sr. David López Pacheco, Secretario de la Junta Directiva del Banco Hipotecario de la Vivienda, comunica que la Junta Directiva de esa entidad solicita audiencia con la Junta Directiva del Banco Popular, con el fin de plantear el interés de esa entidad respecto a las iniciativas técnicas formuladas por la Dirección de Banca de Desarrollo Social. (Ref.: Oficio JD-657-2019)

4.4.2.- La Sra. Epsy Campbell Barr, Vicepresidenta de la República, y el Sr. Luis Renato Alvarado Rivera, Ministro de Agricultura y Ganadería, solicitan información en relación con la Directriz No. 049-MAG-MCEE sobre las personas con obligaciones financieras del sector agropecuario o pesquero afectadas por los fenómenos climáticos y biológicos. (Ref.: Oficio PV-M-2019-320)

4.4.3.- La Sra. Jessica Víquez Alvarado, Gerente del Área de Fiscalización de Servicios Económicos de la Contraloría General de la República, remite el Informe DFOE-EC-IF-00012-2019 Auditoría de carácter especial sobre el cumplimiento normativo del proceso presupuestario en el Banco Popular y de Desarrollo Comunal. (Ref.: Oficio DFOE-EC-605/13291)

5.- Asuntos Informativos.

5.1.- La Sra. Felly Salas Hernández, Directora del Despacho del Presidente de la República, comunica la designación del Sr. Juan Rafael Tuk Mena, como miembro suplente ante la Junta Directiva Nacional del Banco Popular y de Desarrollo Comunal. (Ref.: Oficio DP-274-2019)".

Se aprueba el orden del día.

ARTÍCULO 2

1. Aprobación del acta de la sesión ordinaria No. 5670.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, al no haber observaciones, mociona para:

Aprobar, con modificaciones, el acta de la sesión ordinaria No. 5670, celebrada el 11 de setiembre del 2019.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

"Aprobar, con modificaciones, el acta de la sesión ordinaria No. 5670, celebrada el 11 de setiembre del 2019". **(690)**

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 3

2.- Asuntos de Presidencia

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, comenta que en algunas redes sociales del Banco Popular encontró que una persona hizo referencia a que el Banco cobra comisiones por transferencias entre cuentas del mismo Banco, por lo cual desea saber si ello es así, y de serlo, solicita a la Gerente General Corporativa a.i., Sra. Rojas Figueredo, que revise ese aspecto, porque normalmente no se cobra por ese tipo de transacción.

La Gerente General Corporativa a.i., Sra. Rojas Figueredo, aclara que por transferencias entre cuentas del mismo Banco no se cobra, solo cuando hay una transferencia vía Sinpe.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, solicita que los encargados de administrar las redes sociales del Banco procedan con una respuesta adecuada para esa persona, porque no responder genera confusión entre los clientes.

Por otra parte, menciona que realizó una visita a la Municipalidad de San José en compañía de la Directora, Sra. Badilla López, en virtud de que dicha Municipalidad posee una *Comisión de regeneración y repoblamiento de San José*, y el Banco Popular se encuentra en el proceso de implementar la construcción de los Edificios Metropolitanos I y II, lo cual genera algún tipo de ahorro en el gasto que se va a dar por la construcción.

La Directora, Sra. Badilla López, agradece al Presidente, Sr. Arias Alvarado, por haberla invitado a esa reunión y, señala que, en efecto, la Municipalidad posee una *Comisión de regeneración y repoblamiento de San José* que analiza todos los temas relativos a la infraestructura de todo el cantón. Anota que, históricamente, el Banco Popular ocupaba un espacio con presencia, pero sin voto, y una de las propuestas que se presentó fue que a partir de ahora cuente con voz y voto en dicha Comisión, gracias a la modificación del Decreto Ejecutivo respectivo.

Indica que dicha Comisión está integrada por una amplia lista de autoridades del Gobierno, el Banco Popular, el Banco Nacional, el Banco de Costa Rica y el Banhvi, entre otros.

En esencia, dicha Comisión conoce todos los proyectos urbanísticos de la ciudad y el jueves pasado se conoció el del Banco Popular, relativo a los Edificios Metropolitanos I y II, de modo que se buscó una disminución sustantiva en el pago de impuestos al pasar de 1% a 0,10%, lo cual se aprobó.

Añade que también se presentó el Proyecto Sabana 40, que es un complejo habitacional de condominios, y se está a la espera de la próxima convocatoria.

La Gerente General Corporativa a.i., Sra. Rojas Figueredo, agrega que se recibió una muy buena justificación por parte del equipo técnico de la Municipalidad de San José en relación con el Proyecto que presentó el Banco y el trabajo previo que se hizo durante algunas semanas con la Directora del Proyecto y algunos otros ejecutivos del Banco, para justificar la presentación y para que calificara dentro de esa solicitud de disminución de impuestos, que equivale aproximadamente a un monto de ₡500 millones.

Comenta que se contó con el apoyo del Alcalde Municipal de San José, quien también manifestó por medio de un mensaje su complacencia por el tipo de proyecto y por la capacidad técnica de los funcionarios del Banco Popular.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, agradece a ambas y manifiesta que queda claro que el Banco tendrá un importante ahorro con esta gestión, además de que se informó a las autoridades del sector que el Banco Popular estará construyendo un edificio que será importante para la Ciudad.

ARTÍCULO 4

2.- Asuntos de Directores.

El Director, Sr. Díaz Vásquez, desea solicitar autorización a esta Junta Directiva Nacional para ausentarse de las próximas tres sesiones, pues tiene que salir del país a partir de mañana, por lo cual solicita que se convoque a su suplente.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

1. Otorgar permiso al Director, Sr. Gilberth Díaz Vásquez, para no participar en las sesiones de Junta Directiva Nacional que se realicen entre el miércoles 18 de setiembre y viernes 20 de setiembre, así como el lunes 30 de setiembre del año en curso.

2. Solicitar a la Secretaría General que coordine la convocatoria del Director suplente correspondiente.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

> **"1. Otorgar permiso al Director, Sr. Gilberth Díaz Vásquez, para no participar en las sesiones de Junta Directiva Nacional que se realicen entre el miércoles 18 de setiembre y viernes 20 de setiembre, así como el lunes 30 de setiembre del año en curso.**
>
> **2. Solicitar a la Secretaría General que coordine la convocatoria del Director suplente correspondiente".** (691)

ACUERDO FIRME.

La Directora, Sra. Badilla López, desea solicitar autorización probablemente para el día 1º de octubre, para efectos de convocar a su suplente para esa sesión.

El Director, Sr. Hidalgo Chávez, expresa que él tampoco podrá asistir a las sesiones del jueves ni del lunes debido a la razón que ya había presentado, por lo cual solicita que también se convoque a su suplente.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona también para:

Modificar el acuerdo JDN-5668-Acd-671-2019-Art-5, tomado en la sesión 5668, a fin de que se lea de la siguiente manera:

1. Otorgar permiso al Director, Sr. Óscar Hidalgo Chávez, para no participar en las sesiones de Junta Directiva Nacional que se realicen entre el jueves 19 y el lunes 23 de setiembre del año en curso.

2. Solicitar a la Secretaría General que coordine la convocatoria del Director suplente correspondiente.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

> **"Modificar el acuerdo JDN-5668-Acd-671-2019-Art-5, tomado en la sesión 5668, a fin de que se lea de la siguiente manera:**
>
> ***1. Otorgar permiso al Director, Sr. Óscar Hidalgo Chávez, para no participar en las sesiones de Junta Directiva Nacional que se realicen entre el jueves 19 y el lunes 23 de setiembre del año en curso.***
>
> ***2. Solicitar a la Secretaría General que coordine la convocatoria del Director suplente correspondiente*".** (692)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 5

2.- Asuntos de Directores.

El Director, Sr. Hidalgo Chávez, manifiesta que quisiera conocer la posición del Conglomerado respecto al Decreto Ejecutivo del salario mínimo para deducciones.

La Gerente General Corporativa a.i., Sra. Rojas Figueredo, expresa que se ha trabajado con la Dirección Corporativa de Riesgo una propuesta que será conocida mañana en la Comisión de Riesgo Político, para efectos de visualizar los impactos que se tendría tanto dentro del Banco (impacto en estimaciones y morosidad) como a futuro para el cliente, pues el hecho de que se le libere de la deducción de su salario no asegura que seguirá pagando al día sus obligaciones y que tomará esa liquidez para hacer efectivo el pago, con la consecuente mancha de su historial crediticio y su exclusión de la base de la pirámide de clientes.

Adelanta que posiblemente será un tema que también estará en agenda de una reunión que está convocando el Presidente de la República, Sr. Carlos Alvarado Quesada, para dar seguimiento a algunos otros temas que se ha planteado.

Al ser las **dieciséis horas con veinticinco minutos** ingresa el Director Corporativo de Riesgo, Sr. Maurilio Aguilar Rojas.

ARTÍCULO 6

4.1.1.- La Sra. Magdalena Rojas Figueredo, Gerente General Corporativa a.i., remite documento relacionado con el Plan de Acción *Gestión de Gobernanza*, en atención del acuerdo 123 de la sesión 5618. (Ref.: Oficio GGC-1317-2019)

La Gerente General Corporativa a.i., Sra. Rojas Figueredo, indica que esta propuesta del Plan de Acción *Gestión de Gobernanza* debe ser aprobada por esta Junta Directiva Nacional, según lo establece la gobernanza de los Planes de Acción. Anota que este Plan de Acción se terminará de construir a partir de que la Junta Directiva Nacional manifieste que está de acuerdo con la línea que se está planteando, cuyo liderazgo correspondió al Director Corporativo de Riesgo, Sr. Aguilar Rojas, tanto para el objetivo que establece la gestión del Conglomerado como para la gobernanza, más las recomendaciones que en su momento emitió la Sugef sobre este tema y lo que está establecido en la normativa.

El Director Corporativo de Riesgo, Sr. Aguilar Rojas, menciona que presentará el Plan de Gobierno Corporativo, que se ha subtitulado *Compromiso con la ética, la transparencia y la rendición de cuentas*.

Al ser las **dieciséis horas con treinta y cinco minutos** se retira momentáneamente la Directora, Sra. Fernández Garita.

Expresa que, dentro de lo que ha sido la Estrategia Global, se definió como objetivo general para el Plan de Acción de Gobernanza el siguiente:

Consolidar una estructura de Gobierno Corporativo que permita un adecuado proceso para la toma de decisiones, ejecución, dirección y control en la Gestión del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal, con el fin de propiciar un uso eficiente y eficaz de los recursos institucionales, en cumplimiento de las necesidades y expectativas de los grupos de interés, con el fin de generar valor y sostenibilidad del negocio en la Triple Línea Base.

Destaca que se partió de dos pilares fundamentales para el planteamiento de los objetivos específicos de este Plan de Acción, siendo uno el fortalecimiento del Gobierno Corporativo, con los siguientes dos objetivos específicos:

1. Definir e implementar un Marco de Gobierno Corporativo alineado con las mejores prácticas que permita el logro de los objetivos organizacionales.

2. Lograr un nivel de madurez institucional con enfoque conglomeral a la luz del marco de Gobierno Corporativo en el CFBPDC.

Considera que se está dando valor agregado a los Planes que se está ejecutando porque cada uno posee su propio Plan de Gobernanza, lo cual es un elemento muy importante.

Añade que, a diferencia de otros esfuerzos estratégicos que el Banco impulsó en el pasado, ahora se está dando una amplia participación al tema del Gobierno Corporativo, que no estaba mapeado explícitamente y que ahora cuenta con métricas claramente identificadas con el fin de mejorar la gestión en esta materia.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, manifiesta que le parecen muy bien esos dos objetivos específicos, pero en cuanto al primero de ellos, considera que le hace falta algo, por lo cual propone que se lea:

1. Definir e implementar un Marco de Gobierno Corporativo alineado con las mejores prácticas y con la institucionalidad legal en la gobernanza por parte de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras de Banco Popular y del Poder Ejecutivo, que permita el logro de los objetivos organizacionales.

Recuerda que la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras de Banco Popular y el Poder Ejecutivo son parte de la gobernanza, pues de hecho son las instancias que nombran a los Directores de la Junta Directiva Nacional.

El Director Corporativo de Riesgo, Sr. Aguilar Rojas, puntualiza que la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras forma parte de la estructura de Gobierno Corporativo del Conglomerado Banco Popular y el Poder Ejecutivo está referenciado por esa condición de nombramiento, de manera que esa estructura tiene que adecuarse a lo que dicta la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, y a la normativa que se aplica, especialmente el Acuerdo Sugef 16-16.

Expresa que, cuando se analiza el tema de gobernanza, uno de los primeros capítulos se refiere a la junta de accionistas y aquí hay una particularidad, porque todos los trabajadores son copropietarios del Banco, incluyendo el Estado, al contribuir por medio de cargas parafiscales, de manera que es una figura muy particular que no se observa en los formatos tradicionales para valorar la gobernanza, pero que es importantísima, porque a final de cuentas es el Gobierno el que nombra a tres representantes de la Junta Directiva Nacional y la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras nombra a los otro cuatro.

Prosigue diciendo que el segundo elemento se refiere a cómo se logrará mejorar las sinergias y consolidar en la práctica el funcionamiento del Banco y sus cuatro Sociedades Anónimas como una corporación. Anota que todavía no está elaborada en el documento final la parte relativa a riesgos, cumplimiento y control, donde se está impulsando una serie de acciones, pero el objetivo específico respectivo sería el siguiente:

3. Gestionar eficientemente el riesgo, el control interno y el cumplimiento normativo aplicable al marco de Gobierno Corporativo.

Menciona que, según los considerandos de la normativa Sugef 16-16, el gobierno corporativo es el sistema y la estructura de poder que rige los mecanismos por medio de los cuales las compañías son dirigidas y controladas, y las buenas prácticas de Gobierno Corporativo enfatizan la adecuada administración de las entidades, la prevención y gestión de conflictos de interés, la transparencia y la rendición de cuentas, la gestión de riesgo y la organización y asignación de funciones y responsabilidades.

Indica que, para llevar a cabo este Plan de Acción de Gobernanza, se tiene cinco grandes elementos que son:

1. Diagnóstico
2. Identificación de brechas
3. Plan de cierre de brechas
4. Plan de Gestión de cambio para la Gobernanza
5. Definición, construcción y aplicación de un índice de gobernanza

Comenta que, si bien ya hay algunos insumos desde el punto de vista de diagnósticos que se han hecho antes, parece necesario que un tercero realice un diagnóstico de cuál es la situación actual de la estructura de gobierno corporativo que tiene el Conglomerado, de manera que se pueda identificar las brechas respecto a las mejores prácticas en materia de gobernanza. Una vez identificadas esas brechas, se propondrá un plan de acción para el cierre de esas brechas en el tiempo y dado que ese plan de cierre de brechas va a implicar algunos cambios en la forma como es dirigida y controlada la organización, también se planteará un Plan de Gestión del Cambio para la Gobernanza (capacitación y sensibilización a todos los niveles en el Conglomerado).

Finalmente, se está proponiendo la definición, construcción y aplicación de un índice de gobernanza que sería aplicado por parte de un tercero cada año, para medir el nivel de madurez de la organización en materia de gobierno corporativo. Recuerda que el Acuerdo Sugef 16-16 establece la realización de autoevaluaciones y evaluaciones de los distintos componentes de la estructura de gobierno corporativo, entre ellos, la Junta Directiva y sus Comités y Comisiones, y, de hecho, en estos días se realizará la autoevaluación con corte a junio.

Puntualiza que se desea tener un modelo estándar que sea aplicado a nivel internacional, y probablemente alguna calificadora de riesgo o alguna firma de ese tipo estaría desarrollando y aplicando ese índice en el Conglomerado.

Recapitula diciendo que se tiene cuatro elementos, a saber: realizar un diagnóstico, mejorar el Marco de Gobierno Corporativo mediante la definición de un plan de acción en función de la estructura de propiedad y naturaleza jurídica de la organización, brindar acompañamiento en la implementación sistemática de un plan de acción para fortalecer el Marco de Gobierno Corporativo y realizar entrenamientos para la puesta en marcha del Marco de Gestión de Gobierno Corporativo que resulte conveniente.

Menciona que el quinto elemento es el *Rating* de Gobierno Corporativo, cuyo objetivo es otorgar una calificación de gobierno corporativo basada en el cumplimiento de estándares internacionales, regionales y locales, con cinco aspectos y 31 indicadores, por lo cual muestra a continuación un ejemplo de la metodología deseada:

ASPECTOS	No.	PRINCIPIOS
Derechos de los accionistas	1	Paridad de trato
	2	Participación de los accionistas
	3	No dilución en la participación en el capital social
	4	Información y comunicación a los accionistas
	5	Política de dividendos
	6	Cambio o toma de control
	7	Solución de controversias
Junta General de Accionistas	8	Función y competencia
	9	Reglamento de la JGA
	10	Mecanismos de convocatoria
	11	Propuesta de puntos de agenda
	12	Procedimientos para el ejercicio del voto
	13	Delegación de voto
	14	Seguimiento de acuerdos de la JGA
El Directorio y la Gerencia	15	Conformación del Directorio
	16	Funciones del Directorio
	17	Deberes y derechos del Directorio
	18	Reglamento del Directorio
	19	Directores independientes
	20	Operatividad del Directorio
	21	Comités especiales
	22	Código de ética y conflictos de intereses
	23	Operaciones con partes vinculadas
	24	Funciones de la Alta Gerencia
Riesgo y cumplimiento	25	Entorno del sistema de gestión de riesgos
	26	Auditoría interna
	27	Auditores externos
Transparencia de la información	28	Política de información
	29	EEFF y memoria anual
	30	Estructura accionaria y acuerdos entre accionistas
	31	Informe de gobierno corporativo

Indicadores	Nivel de cumplimiento				
	Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	0.05	0.20	0.50	0.75	1.00
Indicador 1.1					
Indicador 1.2					
Indicador 1.3					

Nivel de Desempeño	Categoría	Descripción
Sobresaliente	R-GC1	La institución muestra un desempeño general sobresaliente, respecto a sus prácticas de gobierno corporativo.
Óptimo	R-GC2	La institución muestra un desempeño general óptimo, respecto a sus prácticas de gobierno corporativo.
Bueno	R-GC3	La institución muestra un desempeño general bueno, respecto a sus prácticas de gobierno corporativo.
Aceptable	R-GC4	La institución muestra un desempeño general aceptable, respecto a sus prácticas de gobierno corporativo.
Regular	R-GC5	La institución muestra un desempeño general regular, respecto a sus prácticas de gobierno corporativo.
Limitado	R-GC6	La institución muestra un desempeño general limitado, respecto a sus prácticas de gobierno corporativo.

Detalla que los cinco aspectos son: Derechos de los accionistas, Junta General de Accionistas, el Directorio y la Gerencia, Riesgo y Cumplimiento y la Transparencia de la Información. Se obtendría una calificación para cada indicador y finalmente se llegaría a una puntuación consolidada para el Conglomerado, que también podría segregarse para cada entidad (Banco y Sociedades Anónimas).

Destaca que este índice es utilizado por empresas en el ámbito mundial para monitorear su grado de madurez en materia de gobernanza.

Indica que se está concluyendo la definición de requerimientos para realizar la publicación del concurso esta semana, pero paralelamente también se está ejecutando las siguientes acciones, que fueron planteadas ante la Sugef:

1. Establecimiento y continuidad de la Alta Gerencia: planes de sucesión
2. Políticas y procedimientos para gestionar conflictos de interés
3. Revisión del Código de Buen Gobierno Corporativo (incorporación de observación de la Sugeval, del Directorio y de las Sociedades Anónimas en la propuesta)
4. Políticas de idoneidad
5. Política salarial integral y mecanismos de evaluación del desempeño
6. Mecanismos de control de asistencia
7. Revelación de información

En cuanto al enfoque conglomeral, se estado trabajando cinco frentes:

1. Fortalecimiento de los mecanismos de coordinación de las Juntas Directivas del Conglomerado.

Deberá determinarse si es conveniente o no que haya representación de las Juntas Directivas.

2. Coordinación de la Alta Gerencia del Banco y las Gerencias de las Sociedades.

Tienen una agenda común en la cual se está avanzando.

3. Mejorar mecanismos de gestión de Comités Gerenciales.

Se tienen propuestas, ya está el Comité de Riesgo, aunque en el caso de Pensiones se debe mantener uno propio de conformidad con la normativa de Supen.

4. Fortalecer mecanismos de rendición de cuentas, riesgo, cumplimiento y control interno.

Comunica que en la parte de cumplimiento se trabaja en el plan de acción que estarían sometiendo a esta Junta Directiva la próxima semana, del Área de Cumplimiento Normativo.

5. Corporatización de procesos. El Área de Riesgo y otras áreas se encuentran trabajando e en ello.

En términos generales estos son los grandes lineamientos que tendría la propuesta de Gobernanza, que se fundamenta en una consultoría, la cual se estaría realizando en el plazo de tres meses.

Insiste que parte de un diagnóstico para identificar brechas y de un plan de acción para cerrarlas. La construcción de ese índice de Gobernanza permitiría, en el tiempo, ir monitoreando el grado de madurez desde el punto de vista de cómo se dirigen, controlan, la transparencia, el manejo de conflictos de interés, rendición de cuentas, etc.

El Asesor Legal, Sr. León Blanco, considera que con esta propuesta, en conjunto con el trabajo que se ha estado realizando en la revisión del proyecto actual de Gobierno Corporativo del Banco, se entraría en proceso continuo hasta lograr un producto de muy buena calidad, sobre todo porque los insumos más importantes se encuentran actualizados con el trabajo hecho por la Comisión de Pautas.

El Auditor Interno, Sr. González Cabezas, manifiesta que cuando se conoció el Plan del Modelo de Negocios, se estableció como un marco metodológico para plantear los Planes de Acción, es obvio que esto no responde a esa metodología que estaba aprobada.

Se debe interpretar que lo planteado por la Administración -como lo dijo el Sr. Maurilio Aguilar al final- son algunos lineamientos que podrían ayudar a la construcción de un plan de acción.

Siente que se quiere plantear el traer alguna consultoría para que realice un diagnóstico y oriente sobre la línea de construcción de lo que podría ser un plan de acción. Se debe tener cuidado de cómo redactar el acuerdo.

Pregunta si los primeros dos objetivos planteados, por los cuales hubo alguna discusión con una observación del Presidente de esta Junta Directiva, estarían cubiertos con esa línea de la contratación externa y si el tercero también o se estaría gestionando con algunos de los elementos planteados a la Superintendencia.

Por otra parte, al momento de hacer un planteamiento de una contratación, la Junta Directiva debería tener algunos elementos de principio, para pensar autorizar esto, es decir, cuánto es el presupuesto, de qué se está hablando, si se tienen los recursos necesarios o hay que gestionar adicionales.

Lo anterior, porque una autorización como "en el aire" podría ser impropia, en el sentido de hacer algún tipo de exploración de mercado, estar seguros de no poder hacerlo internamente y llegar a tener una idea más clara de la pretensión.

Destaca que la idea no le disgusta, sin embargo, siente que se ocupan mayores elementos para poder recomendarle a la Junta Directiva aprobar o no una solicitud de esa naturaleza.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, opina que en términos generales los lineamientos están bien, pero honestamente como plan no lo ve. Si la pretensión es que la Junta Directiva apruebe los lineamientos, que en su criterio están bien esbozados, para que con base en ellos se contrate una entidad externa, en principio no lo ve mal, sobre todo por la objetividad, es decir, que sea un tercero quien colabore en esto.

No obstante, le preocupa el tiempo y hay algunos aspectos sumamente importantes de abordar con la mayor brevedad, que no los va a repetir por ser conocidos por esta Junta Directiva, además, están indicados y señalados en los diferentes informes conocidos en este Órgano Colegiado.

Le gustaría conocer, al menos tentativamente, más allá de un presupuesto, alineado con el tema de mercado, la prontitud con la cual se les puedan compartir algunos avances o el trabajo completo para cuándo estaría.

Al ser las **dieciséis horas con cincuenta y dos minutos** reingresa la Directora, Sra. Fernández Garita.

El Director Corporativo de Riesgo, Sr. Aguilar Rojas, indica que el Plan detallado estaría listo en un mes, según el esquema seguido por los planes de acción.

Explica que según averiguaciones en el mercado el presupuesto está entre $80.000 y $100.000 y el plazo es de tres a cuatro meses, el diagnóstico se obtendría entre cuatro y seis semanas. En la propuesta del Plan de Acción lo que tardaría más es el manejo de cambio, por el tema de coordinar agendas para las capacitaciones, etc.

Afirma que la construcción del índice lo van haciendo en paralelo, se hace el diagnóstico y a partir de ahí se necesita mucho la disponibilidad de distintos representantes de la Organización como Directores, Gerencias, Jefes de Área y la revisión de mucha documentación. De poder contratar en estos días, para diciembre se podría tener un buen avance.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, dice no recordar con exactitud los términos del compromiso que firmó esta Junta Directiva, mediante la nota enviada a la Sugef, así como la respuesta del Superintendente al solicitar avances trimestrales, quince días después del trimestre, el primero con corte al 31 de diciembre, pero consulta cómo estarían de cara a ese compromiso con la Sugef y esta propuesta de tener una consultoría, es decir, cómo estaría la Organización desde el punto de vista de cumplimiento de ese compromiso.

El Director Corporativo de Riesgo, Sr. Aguilar Rojas, responde que esta propuesta es mucho más ambiciosa que el compromiso con la Sugef, en mucho atendido y otros puntos por atenderse, por ejemplo, la política salarial integral, el mecanismo de evaluación del desempeño, la revelación de información cuyo documento está listo y solo falta presentarlo a esta Junta Directiva, la revisión del Código de Gobierno Corporativo, Políticas y Procedimientos para la Gestión de Conflicto de Interés, tema puntuales donde hay una propuesta.

No se comprometieron a nivel de Sugef con un *rating*, a la confección de un diagnóstico, a identificar brechas con respecto al estándar, esto es un valor agregado, considera que no se deja de lado ir cumpliendo con los elementos comprometidos con la Sugef, con plazos y responsables, sino que se da un valor agregado mayor, con las bases para tener en forma periódica una revisión de la madurez que tiene la Gobernanza del Banco.

El Director, Sr. Hidalgo Chávez, entiende que la idea es traer un consultor experto, quien realice un diagnóstico de cómo está la estructura de Gobierno y proponga una donde se consideren las mejores prácticas en el ámbito internacional y luego cerrar esa brecha, es lo que entiende de esto.

Adelantarse a poner algunos indicadores para una calificación de gobierno considera que es adelantarse a eso, o es una propuesta que hicieron, porque al final se estaría aprobando la contratación de una firma en ese sentido y si es así, sería interesante conocer el alcance o la propuesta de la consultoría con todos los elementos abarcados y los entregables y en qué momento se brindarán.

La Directora, Sra. Badilla López, expresa que surge la necesidad de saber el grado de madurez que tiene la Gobernanza, al menos eso es lo que interpreta. Consulta si cuando se efectuó la Auditoría Externa para la normativa 22-18 se evaluó únicamente la idoneidad.

Al ser las **dieciséis horas con cincuenta y ocho minutos** sale el Director, Sr. Óscar Hidalgo Chávez.

El Director Corporativo de Riesgo, Sr. Aguilar Rojas, responde que se contrató una empresa para hacer una validación de cumplimiento de la normativa 22-18. La Auditoría Externa lo que hizo fue chequear el cumplimiento de los procedimientos de la norma y se consignó el informe.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, comenta que si bien el costo es importante, se debe tomar en cuenta que es un señalamiento de la Superintendencia, es el sentir de todos que son temas urgentes y esta Junta Directiva está comprometida y respetuosa de lo señalado y el deseo es resolver con la mayor brevedad posible, sin que implique hacer algo incorrecto, pero sí darle una prioridad importante.

Lo plasmado en el documento, personalmente lo ve bastante bien como lineamiento, por tanto, mociona para:

Aprobar los lineamientos para la elaboración del Plan de Acción de Gobernanza del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal e instruir a la Administración para que lo presente en un plazo de un mes.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad de los presentes:

> **"Aprobar los lineamientos para la elaboración del Plan de Acción de Gobernanza del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal e instruir a la Administración para que lo presente en un plazo de un mes". (693)**
> (Ref.: Oficio GGC-1317-2019)

ACUERDO FIRME.

Al ser las **diecisiete horas cinco minutos**, se retira el Director Corporativo de Riesgo, Sr. Maurilio Aguilar Rojas e ingresa la Directora de Capital Humano, Sra. Graciela Vargas Castillo.

ARTÍCULO 7

4.2.1.- El Comité Corporativo de Remuneraciones realiza varias recomendaciones, a la Junta Directiva Nacional en relación con el BSC y el BDP 2019. (Ref.: Acuerdo CREMBP-12-ACD-64-2019-Art-3)

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, recuerda que este fue un tema abordado con amplitud en la sesión anterior. La Comisión de Nominaciones en virtud de los dictámenes que emanan de la Dirección Jurídica y la Dirección de Riesgos, toma algunos acuerdos que tienen como referencia el hecho de que el BSC y el BDP no fueron aprobados en el plazo según el Reglamento Corporativo sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño, en enero de 2019 sino que fueron aprobados los parámetros en la sesión anterior.

En virtud de esa circunstancia la propuesta del Comité es que, como Asamblea de Accionistas, dado que al tercer trimestre del 2019 no se ha aprobado el BSC y el BDP 2019, de conformidad con el Reglamento Corporativo sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el *Balanced Scorecard* y en el Balance de Desarrollo Personal, que en su artículo 10 establece el periodo de evaluación de un año y está comprendido desde el primer día hábil al último día hábil del año evaluado, para el año 2019 no procede el reconocimiento patrimonial del incentivo para el Conglomerado Financiero del BPDC.

Asimismo, que se instruya a las Administraciones del Conglomerado Financiero del BPDC para que realicen los procesos necesarios a fin de que, a más tardar en diciembre del 2019, esté aprobado el instrumento de medición correspondiente al 2020.

Finalmente, informar a las Sociedades Anónimas que para el 2019 no se reconocerá el incentivo económico por cumplimiento del *Balanced Scorecard* y del Balance de Desarrollo Personal.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, pregunta si ese Comité es Corporativo.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, responde que sí.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, pregunta cuál fue actitud y los comentarios de los miembros de las diferentes Sociedades.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, agradece la pregunta, porque como es un Comité Conglomeral, estaban presentes el Director Jurídico y la Directora de Capital Humano, él fue muy enfático con los compañeros en el sentido de que debían poner mucha atención ya que son

quienes enlazan a esta Junta Directiva con cada una de las Sociedades Anónimas y deberán rendir algún tipo de informe a las Junta Directivas del Conglomerado.

En este caso los compañeros del Comité de Remuneraciones, representantes de las Sociedades Anónimas, entendieron y aprobaron por unanimidad el hecho de que esta situación se está dando y no es culpa de nadie, sino que son las circunstancias de que la Junta Directiva entre a finales del 2018, se replantee el Plan Estratégico y a partir de eso sea necesario hacer un replanteamiento de todo lo demás, en cuenta el tema del incentivo.

Esta fue una situación que todos los compañeros entendieron.

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 Sociedad Agencia de Seguros S.A.; Popular Sociedad 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 de los presentes:

> **"1. En virtud de que al tercer trimestre del 2019 no se ha aprobado el BSC y el BDP 2019, de conformidad con el Reglamento Corporativo sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el *Balanced Scorecard* y en el Balance de Desarrollo Personal, que en su artículo 10 establece el periodo de evaluación de un año y está comprendido desde el primer día hábil al último día hábil del año evaluado, para el año 2019 no procede el reconocimiento patrimonial del incentivo para el Conglomerado Financiero del BPDC.**
>
> **2. Instruir a las Administraciones del Conglomerado Financiero del BPDC para que realicen los procesos necesarios a fin de que, a más tardar en diciembre del 2019, esté aprobado el instrumento de medición correspondiente al 2020.**
>
> **3. Informar a las Sociedades Anónimas que para el 2019 no se reconocerá el incentivo económico por cumplimiento del *Balanced Scorecard* y del Balance de Desarrollo Personal". (694)**
> (Ref.: Acuerdo CREMBP-12-ACD-64-2019-Art-3)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 9

4.2.3. La Comisión de Asuntos Jurídicos recomienda a la Junta Directiva Nacional aprobar la reforma del inciso a) del artículo 16 y del inciso b) del artículo 17 del Reglamento para el Desarrollo del Conocimiento y de las Competencias del Personal del Conglomerado Financiero Banco Popular. (Ref.: Acuerdo CAJ-BP-16-Acd-83-2019-Art-6)

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, apunta que en la Comisión de Asuntos Jurídicos se analizó una reforma al Reglamento para el desarrollo de conocimiento y las competencias del personal del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal, en virtud de que se está conociendo una propuesta para reglamentar lo relativo a la capacitación para quienes integran las juntas directivas, la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras y sus delegados.

Entonces, se consideró oportuno aprovechar este momento a efecto de que se modificara el actual inciso a) del artículo 16, De la selección del personal que puede acceder a cursos o programas de especialización. Actualmente, para que un trabajador del Conglomerado pueda acceder a una capacitación interna o externa, debe tener dos años de ocupar el cargo, pero se ha visto que hay contrataciones de puestos relevantes que se hacen en propiedad y que no ha sido posible capacitarlos en función del objeto para el cual se contrató.

De este modo, se plantea la modificación del inciso a), para que pase a leerse de la siguiente manera:

a. Que la persona se encuentre nombrada en propiedad en el respectivo puesto. En el caso de las personas que se encuentren ocupando una plaza vacante en forma interina, el respectivo superior deberá motivar la conveniencia de la Capacitación.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, expresa que cuando se menciona "el superior de la respectiva entidad" interpreta que es el gerente y, donde dice "de acuerdo con las necesidades definidas para su entidad" se refiere a las necesidades definidas en el Plan de Capacitación y, de ser así, debería quedar claro.

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, coincide con lo anterior y considera que lo que habría que hacer es corregir o agregar a esta reforma para diga que, en el caso de las personas que se encuentren ocupando una plaza vacante en forma interina, el respectivo superior jerárquico deberá motivar la conveniencia de la capacitación, según el plan que para esos efectos se haya dictado.

El Auditor Interno, Sr. González Cabezas, expresa que la inquietud en esto nace alrededor de los interinos y es porque la persona interina puede ser transitoria o, como en el Banco Popular, puede durar años, porque el 30% de su personal tiene ese tipo de nombramiento, lo cual

es preocupante; sin embargo, la preocupación es que este reglamento también establece que cuando se trata de capacitación en el exterior, cuando sobrepasa los $1000 -que actualmente fácilmente se sobrepasan- deben firmar un compromiso que los ate a la entidad, según una escala.

Por tanto, cabe cuestionar cómo la persona se compromete con el Banco Popular por un tiempo y, por otro lado, puede suspender su contrato en el momento en que un concurso llegue y la deje por fuera. Por ello, hay una incongruencia en esto.

Además, cuestiona si aun tratándose de un interino en plaza vacante, que es un concepto que cree que quienes conforman esta Junta Directiva no manejan, pero que, a efectos de aprobación no es importante y, por eso, no entra en ese punto, sería conveniente si se establece que el interino tenga más de un año de laborar para la Institución, porque cuando haya transcurrido ese tiempo, ya es más probable que la persona vaya a tener una permanencia como las que están acostumbrados a ver, por ejemplo, en su área hay siete u ocho personas que están interinas desde hace ocho años y sería justo que ellos puedan tener acceso a ese recurso, no obstante, eso sucede cuando la persona tiene ya más de un año.

Finalmente, consulta cómo se solucionaría el conflicto con el tiempo que el Banco Popular exige que las personas firmen.

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, con respecto a las consultas, aclara que el artículo 16, que es el que acaba de presentar, tiene que ver con las capacitaciones nacionales y el artículo 17, con las internacionales, en cuya propuesta de modificación se solicita agregar al inciso b) que, "tratándose de una capacitación de una persona que ocupe una plaza vacante en forma interina, se requerirá la motivación del costo beneficio de parte del respectivo superior jerárquico".

Lo anterior, justamente, por lo mencionado por el Auditor Interno, a saber, se tiene que firmar un compromiso, que es una condición necesaria a efectos de que la capacitación quede garantizada, en los rubros que establece hoy el propio reglamento, donde se firma un título ejecutivo, que es, usualmente, una letra de cambio.

Aclara por qué razón se indica "plaza vacante": y tiene que ver con que quien esté en plaza interina, la mantiene hasta que sea nombrado un titular en ese puesto a través de un concurso, y hay muchas situaciones de plazas interinas, por ejemplo, las personas que suplen a alguien enfermo, una incapacidad por maternidad, quienes proveen servicios especiales, y estos son muy transitorios; sin embargo, la persona que está en una plaza vacante en forma interina, tiene una estabilidad relativa, esto es, que no puede ser sacado del puesto hasta que no se haya nombrado a través de un concurso al titular de esa plaza, que pueda que sea esa misma persona o que sea otra.

Esta situación de riesgo, sobre la cual el Auditor Interno advierte muy bien, se quiso paliar y, por eso, en el inciso b) del artículo 17, en lo que tiene que ver para las capacitaciones en el exterior, se exige que el superior jerárquico debe efectuar una valoración costo-beneficio en orden a la necesidad institucional de esa capacitación. Por tanto, todo lo que menciona el Auditor Interno debe ponderarse y en ese análisis, efectivamente, tendrán que estar considerados todos esos aspectos. Así, la persona tendría que firmar el documento (letra de cambio) y, si se desliga del Conglomerado del Banco Popular, tendrá que perseguírsele en Sede Judicial con el cobro respectivo a efectos de que se pueda recuperar las sumas adeudadas, por eso, la norma refiere a interino en plaza vacante y no otra condición.

Entonces, al artículo 16 se le estarían incorporando las modificaciones solicitadas por el Presidente. Ahora, bien, en el artículo 17, relacionado con las capacitaciones en el exterior, igualmente, se plantea modificar el inciso b), para que se lea:

b. Para que el personal tenga derecho a participar de una actividad de desarrollo de competencias y conocimientos en el exterior deberá estar nombrado en propiedad en el respectivo puesto. Tratándose de una capacitación de una persona que ocupe una plaza vacante en forma interina, se requerirá la motivación del costo beneficio de parte del respectivo superior jerárquico.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, al no haber más comentarios y al haberse aclarado las observaciones, plantea la siguiente moción:

1. Modificar el inciso a) del artículo 16 y el inciso b) del artículo 17 del *Reglamento para el Desarrollo del Conocimiento y de las Competencias del Personal del Conglomerado Financiero Banco Popular.*

2. Instruir a la Secretaría General para que coordine la publicación de estos cambios al inciso a) del artículo 16 y el inciso b) del artículo 17 del *Reglamento para el Desarrollo del Conocimiento y de las Competencias del Personal del Conglomerado Financiero Banco Popular.*

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 Sociedad Agencia de Seguros S.A.; Popular Sociedad 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 de los presentes:

> **"1. Modificar el inciso a) del artículo 16 y el inciso b) del artículo 17 del *Reglamento para el Desarrollo del Conocimiento y de las Competencias del Personal del Conglomerado Financiero Banco Popular*, a fin de que se lean de la siguiente manera:**
>
> **Artículo 16°—De la selección del personal que puede acceder a cursos o programas de especialización.**

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

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

a. **Que la persona se encuentre nombrada en propiedad en el respectivo puesto. En el caso de las personas que se encuentren ocupando una plaza vacante en forma interina, deberán tener una antigüedad de laborar para el Conglomerado, de al menos un año, y el respectivo superior jerárquico deberá motivar la conveniencia de la Capacitación.**

b. **Que la persona realice una labor técnica o profesional en la que sea necesario un curso o programa de especialización.**

c. **Que la solicitud del curso o programa de especialización sea justificada por la Jefatura de la dependencia, avalado por el nivel superior correspondiente, y aprobado por el CAYC o por la Unidad Administrativa competente; aprobación que procederá si el curso o programa cumple con los cometidos del PACI en cada Entidad. El aval no será necesario cuando la Jefatura la ejerza la Presidencia del Directorio de la ATTBPDC, la Presidencia de una Junta, la Gerencia General o el Auditor de la respectiva Entidad.**

d. **Que la persona esté dispuesta a firmar la carta de compromiso y el pagaré respectivo previo al inicio del curso o programa según lo establecido en el Anexo No. 1 de este Reglamento.**

e. **Que la persona esté dispuesta a cumplir con lo establecido en el artículo 13 inciso h, de este Reglamento.**

CAPÍTULO VII

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

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

a. **Toda solicitud de participación de las actividades de desarrollo de competencias y de conocimientos en el exterior será aprobada por el respectivo Gerente General o Auditor, salvo en el caso de Gerentes y Subgerentes Generales, Auditores y Subauditor, Director del Fodemipyme y cualquier otra dependencia administrativa o persona que en el futuro dependa de una Junta que será aprobado por ésta.**

b. **Para que el personal tenga derecho a participar de una actividad de desarrollo de competencias y conocimientos en el exterior deberá estar nombrado en propiedad en el respectivo puesto. Tratándose de una capacitación de una persona que ocupe una plaza vacante en forma interina, deberá tener una antigüedad de laborar para el Conglomerado de al menos un año, y se requerirá la motivación del costo-beneficio de parte del respectivo superior jerárquico.**

c. **Toda aprobación requerirá un informe técnico del CAYC o la Unidad Administrativa correspondiente que considere:**

   i. **El interés institucional, el contenido presupuestario, el alineamiento con el Plan Estratégico y el PACI de la respectiva Entidad.**

   ii. **El compromiso de replicar el conocimiento adquirido, de elaborar y entregar el informe de lo tratado en la actividad y el valor agregado para la gestión del Conglomerado.**

   iii. **Inciso eliminado según JDN-5655-Acd-544-2019-Art-9, Publicado en el Diario Oficial la Gaceta No. 151 del 13 de agosto del 2019.**

   iv. **El Gerente General deberá remitir cada 6 meses a la respectiva Junta, un informe de todos los viajes al exterior para capacitación aprobados, que incluya al menos: nombre del participante, dependencia a la que pertenece, cargo que ocupa, temas del curso, fecha y costo.**

d. El personal que participe en una actividad de desarrollo de competencias y de conocimientos en el exterior deberá presentar al CAYC o la Unidad Administrativa correspondiente:

i. Informe escrito con una detallada exposición de lo tratado en la acción formativa a más tardar 15 días hábiles luego de su regreso adjuntando en forma digital copia de los materiales recibidos.

ii. Propuesta de mejora al producto, servicio o actividad, derivada del conocimiento adquirido, con valor agregado para el Conglomerado.

Estas dependencias direccionarán dicho informe a las áreas que identifiquen como interesadas, programando, la réplica de los conocimientos adquiridos.

e. El personal que participe de las actividades de desarrollo de competencias y conocimientos del personal en el exterior, deberá firmar, en caso que corresponda, previo al evento los documentos indicados, en la Tabla de Compromisos establecida en el Anexo No. 1 de este Reglamento.

f. En caso de que el beneficiario (a) no cumpla con las condiciones establecidas en la carta de compromiso que suscriba, el respectivo patrono quedará facultado para ejecutar la garantía rendida como resarcimiento de los daños y perjuicios causados, sin menoscabo de las medidas disciplinarias correspondientes.

g. En caso de que la persona dejara de laborar para la Entidad que otorga el financiamiento antes del término establecido en la carta de compromiso, se aplicará lo establecido en el Artículo 8 Inciso h) de este Reglamento.

2. Instruir a la Secretaría General para que coordine la publicación de estos cambios al inciso a) del artículo 16 y el inciso b) del artículo 17 del *Reglamento para el Desarrollo del Conocimiento y de las Competencias del Personal del Conglomerado Financiero Banco Popular".* **(696)**

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 10

4.2.4.- La Comisión de Asuntos Jurídicos recomienda a la Junta Directiva Nacional, acoger las modificaciones del *Reglamento Complementario de Contratación Administrativa*. (Ref.: Acuerdo CAJ-BP-15-Acd-76-2019-art-4)

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, expresa que se remiten las modificaciones planteadas por la Administración, específicamente por la Dirección de Soporte Administrativo, al actual Reglamento Complementario de Contratación Administrativa.

Lo anterior, con la finalidad de modificar la competencia de la Dirección de Capital Humano para hacer contrataciones directas.

Explica que, en la reglamentación actual, en su artículo 2, se le da competencia a la Dirección de Capital Humano para que pueda contratar de forma directa, hasta el límite de la compra directa, que según lo explicado en la Comisión de Asuntos Jurídicos es de ₡95 millones.

En ese sentido, en el análisis se informó que existen informes de Auditoría Interna que cuestionan la competencia de la Dirección de Capital Humano, en función de esa materia que es muy propia de Contratación Administrativa.

Por consiguiente, manifiesta que producto de una serie de reuniones y conversaciones a lo interno, tanto con el órgano de control, como con la Dirección de Capital Humano y la División de Contratación Administrativa, se dispuso que lo razonable es que la Dirección en cuestión pueda contratar hasta un 15% del tope máximo de las contrataciones directas, que equivale aproximadamente a ₡15 millones.

Así, la propuesta es modificar el punto 1) del artículo 2, con el fin de que se lea de la siguiente forma:

"1. Lo referente a la contratación de servicios de capacitación, el trámite le corresponderá a la Dirección de Capital Humano *hasta por el 15% del tope económico máximo de las contrataciones directas de escasa cuantía asignadas al Banco Popular. En dicho trámite la Dirección de Capital Humano deberá aplicar en forma estricta los procedimientos y normativa de la Contratación Administrativa.*

No obstante lo anterior, y de así decidirlo esa Dirección, aún en contrataciones de esa cuantía, se podrá recurrir a la División de Contratación Administrativa para la tramitación respectiva".

Reitera que este cambio se realiza para limitar el actual rango de compra directa, que es de ₡95 millones a, aproximadamente, ₡14 millones o ₡15 millones.

El Auditor Interno, Sr. González Cabezas, agrega que cuando la Auditoría Interna realizó una revisión de las contrataciones que efectúa la Dirección de Capital Humano, el 95% salieron mal.

Por ende, se concluyó que en dicha Dirección se tiene muy poco conocimiento en contratación administrativa y en el Banco se cuenta con un área especializada en este tema.

Así, se plantea dejar un cierto margen a la Dirección de Capital Humano, que no son tan complejas desde el punto de vista de contratación administrativa.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, a partir de lo anterior, mociona para:

1. Aprobar las modificaciones al artículo 2 del *Reglamento Complementario de Contratación Administrativa*.

2. Instruir a la Secretaría General para que coordine la publicación de estos cambios al artículo 2 del *Reglamento Complementario de Contratación Administrativa*.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad de los presentes:

"1. Aprobar las modificaciones al artículo 2 del *Reglamento Complementario de Contratación Administrativa*, a fin de que se lea de la siguiente manera:

Artículo 2º—Órganos competentes. La tramitación de las contrataciones administrativas que celebre el Banco Popular estará a cargo de la División de Contratación Administrativa y la fiscalización de la ejecución contractual corresponderá a la unidad administrativa por cuyo encargo se promovió el respectivo procedimiento.

Como excepción a lo anterior en relación con la tramitación, se establece que las contrataciones directas por escasa cuantía referidas a los objetos que se dirán serán tramitadas por las siguientes unidades especializadas:

1. Lo referente a la contratación de servicios de capacitación, el trámite le corresponderá a la Dirección de Capital Humano *hasta por el 15% del tope económico máximo de las contrataciones directas de escasa cuantía asignadas al Banco Popular. En dicho trámite la Dirección de Capital Humano deberá aplicar en forma estricta los procedimientos y normativa de la Contratación Administrativa.*

No obstante lo anterior, y de así decidirlo esa Dirección, aún en contrataciones de esa cuantía, se podrá recurrir a la División de Contratación Administrativa para la tramitación respectiva.

2. La contratación de lo relacionado con divulgación y promoción institucional corresponderá a la División de Mercadeo Táctico, el cual deberá también emitir los lineamientos técnicos y asesoría en esta materia a las Direcciones Regionales cuando éstas tramiten la contratación de tales servicios para las oficinas adscritas a ellas.

3. Las Direcciones Regionales están autorizadas para tramitar todas las contrataciones directas por escasa cuantía dirigidas a satisfacer necesidades contingentes muy específicas de las oficinas adscritas a cada Dirección y a la contratación de servicios de divulgación institucional conforme a los lineamientos emitidos por la División de Mercadeo Táctico.

i. Los servicios de divulgación que podrán contratar las Direcciones Regionales de forma directa se limitan a la participación publicitaria de sus respectivas oficinas en eventos meramente locales, como ferias, estas patronales, actividades en escuelas, eventos coordinados por instituciones de la economía social, escuelas, colegios de la zona, socios estratégicos u otros que el Banco determine de su interés. Asimismo, se enmarcan en este rubro de divulgación, la realización por parte de las Direcciones Regionales de eventos con clientes, cuyos requerimientos no incluyan publicidad en medios masivos nacionales o regionales que están siendo cubiertos por la División de Mercadeo Táctico y la Gerencia General Corporativa.

ii. La División de Mercadeo Táctico brindará la asesoría necesaria a cada Dirección Regional en cuanto a costos de los eventos y manejo de la marca en las participaciones. Las participaciones de mayor cuantía las deberá coordinar directamente la División de Mercadeo Táctico.

iii. Las Direcciones Regionales serán las responsables del control del presupuesto asignado a cada una, y deberán emitir un informe mensual del presupuesto invertido en las actividades de divulgación institucional a la División de Mercadeo Táctico.

iv. Con el fin de obtener la asesoría de parte de la División de Mercadeo Táctico, las Direcciones Regionales presentarán a Mercadeo trimestralmente un calendario de actividades en las que sus oficinas tienen interés en participar. A la luz del interés institucional y la imagen del Banco, la División de Mercadeo Táctico dará su recomendación sobre las actividades en las que conviene participar.

v. Los requerimientos de presupuesto de las Direcciones Regionales para divulgación deberán ser justificados y solicitados por la Dirección Regional a la Subgerencia General de Negocios para que estos sean incorporados en el presupuesto institucional.

4. Contrataciones a cargo de la Dirección Banca de Desarrollo, con recursos provenientes de transferencias.

Será deber de las unidades especializadas mencionadas en los puntos anteriores informar mensualmente a la División de Contratación Administrativa sobre la actividad contractual que hayan realizado.

Para evitar el fraccionamiento, las contrataciones directas realizadas por las Direcciones Regionales solo lo podrán ser para la satisfacción de necesidades contingentes muy específicas de las oficinas adscritas a cada Dirección y a la contratación de servicios de divulgación institucional, conforme a los lineamientos emitidos por la División de Mercadeo Táctico. No podrán solventar necesidades institucionales para las que se tramitan procedimientos ordinarios por medio de la División de Contratación Administrativa, entre otros, equipo de cómputo, equipo bancario, mobiliario y equipo de oficina, servicios de mensajería, servicios de vigilancia, servicios de limpieza.

Para el caso de las Sociedades Anónimas, la tramitación de las contrataciones administrativas estará a cargo de su unidad de Proveeduría. Excepcionalmente por razones debidamente motivadas, la Junta Directiva del Banco Popular o de cada Sociedad Anónima podrá encargar la tramitación de contrataciones administrativas a otras dependencias de la entidad que corresponda, las cuales deberán sujetarse a las disposiciones de la Ley de Contratación Administrativa, del Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa, del presente Reglamento y los procedimientos definidos por cada entidad.

En el trámite de todas estas contrataciones se deben observar las disposiciones establecidas en la Ley de Contratación Administrativa, el Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa, este Reglamento y los procedimientos definidos por el Banco y por cada una de las Sociedades Anónimas según corresponda."

***Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional, actuando como tal y en el ejercicio de las funciones propias de Asamblea de Accionistas de "Operadora de Planes de Pensiones Complementarias del Banco Popular y de Desarrollo Comunal S.A.", "Popular Valores Puesto de Bolsa S.A.", "Popular Fondos de Inversión S.A." y "Popular Agencia de Seguros S.A.", en sesión ordinaria N º4671 del 8 de junio del 2009 y publicada en el Diario Oficial La Gaceta N. 119 del 22-06-2009.**

**** Modificado en sesión 5413 del 25 de octubre del 2016. Publicado en el Alcance N°268 del 24 de noviembre del 2016".**

2. Instruir a la Secretaría General para que coordine la publicación de estos cambios al artículo 2 del *Reglamento Complementario de Contratación Administrativa*". (697)
(Ref.: Acuerdo CAJ-BP-15-Acd-76-2019-art-4)

ACUERDO FIRME.

Al ser **las dieciocho horas con veinticuatro minutos**, se retiran el Director Ejecutivo del Fodemipyme, Sr. Alejandro Grossi Vega, la Ejecutiva de Servicios de Desarrollo Empresarial, Sra. Maricel Herrera Guillén.

ARTÍCULO 12

4.2.6.- La Comisión de Banca Social, Fodemipyme y Banca de Desarrollo Empresarial traslada, para información, el informe sobre las acciones implementadas por la Dirección de Banca de Desarrollo Social en relación con el traslado de ¢1300 millones de las utilidades generadas en el 2018 por el Banco Popular al Fondo Especial de Vivienda (FEVI). (Ref.: Acuerdo CBSFyBDE-12-Acd-67-2019-Art-4)

La Directora, Sra. Fernández Garita, señala que este tema se incluyó en agenda con el fin de informar que ya se utilizaron los ₡1300 millones y que se dio una sobredemanda en el tema de vivienda, por lo que se quedaron sin presupuesto.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, a partir de lo anterior, mociona para:

Dar por recibido y conocido el informe sobre las acciones implementadas por la Dirección de Banca de Desarrollo Social en relación con el traslado de ¢1300 millones de las utilidades generadas en el 2018 por el Banco Popular al Fondo Especial de Vivienda (FEVI).

Lo anterior, en atención del acuerdo No. 392, inciso 3, de la sesión No. 5641.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad de los presentes:

> **"Dar por recibido y conocido el informe sobre las acciones implementadas por la Dirección de Banca de Desarrollo Social en relación con el traslado de ¢1300 millones de las utilidades generadas en el 2018 por el Banco Popular al Fondo Especial de Vivienda (FEVI).**
>
> **Lo anterior, en atención del acuerdo No. 392, inciso 3, de la sesión No. 5641."** (698)
> (Ref.: Acuerdo CBSFyBDE-12-Acd-67-2019-Art-4)

ARTÍCULO 13

4.3.1.- El Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz, Secretario General, solicita modificación de plazo, con el fin de atender los acuerdos 593 y 594, tomados en la sesión 5660 y relacionados con la atención del acuerdo 1-LXXI-2019 del Directorio de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras. (Ref.: Oficio SJDN-1363-2019)

El Secretario General, Sr. Lizano Muñoz, solicita que se proceda a realizar un cambio al acuerdo No. 594, tomado por la Junta Directiva.

Lo anterior, pues en primera instancia no se establecieron los tiempos con los que se debía atender las solicitudes efectuadas por la Asamblea de Trabajadores.

Recuerda que la Asamblea de Trabajadores solicita la presentación de un informe trimestral, con los cortes respectivos de setiembre, diciembre, marzo y junio.

Sin embargo, para la presentación de dichos informes se requiere un tiempo prudencial, lo común es 10 0 1 días hábiles después del corte.

Por otro lado, el punto b) se establece un plazo de 60 días naturales después de que se recibe la misiva.

Sin embargo, en actas y en el acuerdo se establece que, a más tardar, debía remitirse el 19 de agosto, no obstante, no era posible su presentación.

Por tanto, para el inciso a) solicita que se establezca como un acuerdo periódico trimestral con diez días hábiles después del corte para su presentación; mientras que en el punto b) el corte sea el 30 de setiembre.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, según lo explicado, mociona para:

Modificar el acuerdo 594 tomado en la sesión 5660 y relacionado con la atención del acuerdo 1-LXXI-2019 del Directorio de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad de los presentes:

> **"Modificar el acuerdo 594 tomado en la sesión 5660 y relacionado con la atención del acuerdo 1-LXXI-2019 del Directorio de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, para que se lea de la siguiente manera:**
>
> **Instruir a la Administración para que elabore los informes solicitados por el Directorio Nacional de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras en su acuerdo 1-LXXI-2019, según el siguiente detalle:**
>
> **a) Para el inciso a) del acuerdo 1-LXXI-2019, el plazo será 15 días hábiles después del cierre de cada trimestre, comenzando con el cierre a setiembre 2019.**
>
> **b) Para el inciso b) del acuerdo 1-LXXI-2019, el plazo de atención vence el 30 de setiembre del 2019".** (704)
> (Ref.: Oficio SJDN-1363-2019)

ARTÍCULO 14

4.4.1.- El Sr. David López Pacheco, Secretario de la Junta Directiva del Banco Hipotecario de la Vivienda, comunica que la Junta Directiva de esa entidad solicita audiencia con la Junta Directiva del Banco Popular, con el fin de plantear el interés de esa entidad respecto a las iniciativas técnicas formuladas por la Dirección de Banca de Desarrollo Social. (Ref.: Oficio JD-657-2019)

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, expresa que no ve ningún problema en realizar la audiencia solicitada, pues considera que más bien será de mucho beneficio.

Lo anterior, porque próximamente el Banco, a través de la Comisión de Banca Social, presentará un tema relacionado con vivienda, que se relaciona con la reunión efectuada en Casa Presidencial, recientemente.

Así, mociona para:

En relación con el oficio JD-657-2019, mediante el cual el Banco Hipotecario de la Vivienda solicita audiencia para referirse a las iniciativas técnicas formuladas por la Dirección de Banca de Desarrollo Social del Banco Popular, dirigidas al fortalecimiento del programa de financiamiento del BANHVI para familias de ingresos medios, así como la propuesta del programa de avales en el programa de financiamiento de viviendas:

Esperar a que la Comisión de Banca Social, Banca de Desarrollo Empresarial y Fodemipyme sesione el 17 de setiembre del año en curso e informe a esta Junta Directiva los posibles temas por tratar con la Junta Directiva del Banhvi, para así programar una sesión conjunta.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad de los presentes:

> **"En relación con el oficio JD-657-2019, mediante el cual el Banco Hipotecario de la Vivienda solicita audiencia para referirse a las iniciativas técnicas formuladas por la Dirección de Banca de Desarrollo Social del Banco Popular, dirigidas al fortalecimiento del programa de financiamiento del BANHVI para familias de ingresos medios, así como la propuesta del programa de avales en el programa de financiamiento de viviendas:**
>
> **Esperar a que la Comisión de Banca Social, Banca de Desarrollo Empresarial y Fodemipyme sesione el 17 de setiembre del año en curso e informe a esta Junta Directiva los posibles temas por tratar con la Junta Directiva del Banhvi, para así programar una sesión conjunta". (705)**

ARTÍCULO 15

4.4.2.- La Sra. Epsy Campbell Barr, Vicepresidenta de la República y el Sr. Luis Renato Alvarado Rivera, Ministro de Agricultura y Ganadería, solicitan información en relación con la directriz No.049-MAG-MCEE sobre las personas con obligaciones financieras del sector agropecuario o pesquero afectadas por los fenómenos climáticos y biológicos. (Ref.: Oficio PV-M-2019-320)

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

Trasladar a la Administración, a fin de que brinde la respuesta correspondiente e informe posteriormente a esta Junta Directiva, el oficio PV-M-2019-320, mediante el cual la Sra. Epsy Campbell Barr, Vicepresidenta de la República, y el Sr. Luis Renato Alvarado Rivera, Ministro de Agricultura y Ganadería, solicitan información en relación con la directriz No.049-MAG-MCEE sobre las personas con obligaciones financieras del sector agropecuario o pesquero afectadas por los fenómenos climáticos y biológicos.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad de los presentes:

> **"Trasladar a la Administración, a fin de que brinde la respuesta correspondiente e informe posteriormente a esta Junta Directiva, el oficio PV-M-2019-320, mediante el cual la Sra. Epsy Campbell Barr, Vicepresidenta de la República, y el Sr. Luis Renato Alvarado Rivera, Ministro de Agricultura y Ganadería, solicitan información en relación con la directriz No.049-MAG-MCEE sobre las personas con obligaciones financieras del sector agropecuario o pesquero afectadas por los fenómenos climáticos y biológicos". (700)**

ACUERDO FIRME.

Al ser **las dieciocho horas con treinta y ocho minutos**, reingresa el Director, Sr. Óscar Hidalgo Chávez.

ARTÍCULO 16

4.4.3.- La Sra. Jessica Víquez Alvarado, Gerente del Área de Fiscalización de Servicios Económicos de la Contraloría General de la República, remite el Informe DFOE-EC-IF-00012-2019 Auditoría de carácter especial sobre el cumplimiento normativo del proceso presupuestario en el Banco Popular y de Desarrollo Comunal. (Ref.: Oficio DFOE-EC-605/13291)

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, explica que la nota hace referencia a la auditoría de carácter especial sobre cumplimiento normativo del proceso presupuestario en el Banco Popular y de Desarrollo Comunal, por lo que consulta si algún miembro de la Junta Directiva desea referirse al tema.

La Directora, Sra. Fernández Garita, señala que como el oficio se incluyó en agenda la semana anterior, se dio a la tarea de leerlo minuciosamente.

Así, aunque la nota dice que el Banco obtuvo una calificación de 85, los vacíos que se presentan han sido mencionados por la Directora, Sra. Marta Villegas Alvarado, y su persona en la Comisión de Plan Presupuesto y Estados Financieros.

Por ejemplo, el tema de firmas y los aspectos de la guía de la Contraloría en la fase del informe de evaluación.

Manifiesta que en la última sesión de la Comisión se analizó el presupuesto 2020, por lo que se le solicitó a la Administración que vigile que los errores mencionados en el oficio no se presenten en la fase de construcción del Plan y Presupuesto 2020.

Reitera que esto se analizó en la Comisión, por lo que se le dará seguimiento no solo a la construcción del presupuesto, sino también a los informes para que no se sigan presentando las situaciones expuestas en el oficio.

La Gerente General Corporativa a.i., Sra. Rojas Figueredo, manifiesta que un grupo de funcionarios del Banco, incluyendo la Auditoría Interna, recibió el documento de la Contraloría General de la República.

En dicho oficio se señalaron 22 debilidades, de las cuales 15 ya fueron subsanadas, mientras que para las 7 restantes se presentaron planes de acción a la Contraloría para subsanar la situación.

Efectivamente, cita que la nota que obtuvo el Banco fue de un 86.

Por otra parte, se le informó que la Contraloría mostró satisfacción con los avances que había tenido el Banco en sus fases de presupuestación.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, tal y como se mencionó, en el documento se incluyen observaciones y recomendaciones.

Entre las recomendaciones, subraya la de poner atención a los señalamientos de la Contraloría General de la República.

El Auditor Interno, Sr. González Cabezas, recuerda que la Contraloría emitió disposiciones y por ley son de acatamiento obligatorio.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, agradece la observación y mociona para:

1. Dar por recibido el Informe DFOE-EC-IF-00012-2019 Auditoría de carácter especial sobre el cumplimiento normativo del proceso presupuestario en el Banco Popular y de Desarrollo Comunal y trasladarlo a la Gerencia General Corporativa para su análisis y cumplimiento.

2. Instruir a la Comisión de Plan, Presupuesto y Estados Financieros para que dé seguimiento a lo estipulado en Informe DFOE-EC-IF-00012-2019 Auditoría de carácter especial sobre el cumplimiento normativo del proceso presupuestario en el Banco Popular y de Desarrollo Comunal, remitido por la Contraloría General de la República.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

> **"1. Dar por recibido el Informe DFOE-EC-IF-00012-2019 Auditoría de carácter especial sobre el cumplimiento normativo del proceso presupuestario en el Banco Popular y de Desarrollo Comunal y trasladarlo a la Gerencia General Corporativa para su análisis y cumplimiento.**
>
> **2. Instruir a la Comisión de Plan, Presupuesto y Estados Financieros para que dé seguimiento a lo estipulado en Informe DFOE-EC-IF-00012-2019 Auditoría de carácter especial sobre el cumplimiento normativo del proceso presupuestario en el Banco Popular y de Desarrollo Comunal, remitido por la Contraloría General de la República". (701)**
> (Ref.: Oficio DFOE-EC-605/13291)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 17

5.1.- La Sra. Felly Salas Hernández, Directora del Despacho del Presidente de la República, comunica la designación del Sr. Juan Rafael Tuk Mena, como miembro suplente ante la Junta Directiva Nacional del Banco Popular y de Desarrollo Comunal. (Ref.: Oficio DP-274-2019)

La Directora, Sra. Fernández Garita, consulta si este nombramiento no debe ser publicado en La Gaceta antes de entrar en vigencia.

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, explica que, según lo que establece la Ley General de Administración Pública, no hace falta la publicación en La Gaceta.

Lo anterior, pues lo importante es la juramentación, mientras que la publicación puede ser posterior.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

Dar por recibido el oficio DP-274-2019.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

> **"Dar por recibido el oficio DP-274-2019, mediante el cual la Sra. Felly Salas Hernández, Directora del Despacho del Presidente de la República, comunica la designación del Sr. Juan Rafael Tuk Mena, como miembro suplente ante la Junta Directiva Nacional del Banco Popular y de Desarrollo Comunal".** **(706)**

ACUERDO FIRME.

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

Sr. Carlos Arias Alvarado
Presidente

Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz
Secretario General

SESIÓN ORDINARIA 5672

Acta de la sesión ordinaria número **CINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y DOS** de la Junta Directiva Nacional, celebrada en la Sala de Sesiones de la Junta Directiva Nacional a las **DIECISÉIS HORAS CON CINCO MINUTOS DEL MIÉRCOLES DIECIOCHO DE SETIEMBRE DE DOS MIL DIECINUEVE.** Presentes: el Presidente, Sr. Carlos Arias Alvarado; el Vicepresidente, Sr. Raúl Espinoza Guido; la Directora, Sra. Grace Badilla López; el Director Suplente, Sr. Juan Rafael Tuk Mena; el Director, Sr. Óscar Hidalgo Chávez; la Directora, Sra. Marta Villegas Alvarado, y la Directora, Sra. Margarita Fernández Garita. Además, la Gerente General Corporativa a.i., Sra. Magdalena Rojas Figueredo; el Auditor Interno, Sr. Manuel González Cabezas; el Director Jurídico, Sr. Armando Rojas Chinchilla; el Asesor Legal, Sr. Juan Luis León Blanco, y el Secretario General, Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz.

Ausente con permiso: el Director, Sr. Gilberth Díaz Vásquez.

ARTÍCULO 1

Inicia la sesión.

Se procede a conocer el orden del día:

"1.- Asuntos de Presidencia.

2.- Asuntos de Directores.

3.- Asuntos Resolutivos.

3.1.- Asuntos de Auditoría

3.1.1.- El Sr. Manuel González Cabezas, Auditor General, recomienda a la Junta Directiva Nacional solicitar a la Administración que efectúe las actividades de implementación en un plazo no mayor a 30 días naturales, a fin de cumplir con el objetivo y alcance de la recomendación 1 del Informe AIRI-43-2016 denominado "Evaluación del Proceso Gestión y Cumplimiento de Ley 8204". (Ref.: Oficio AG-220-2019)

3.1.2.- El Sr. Manuel González Cabezas, Auditor General, le solicita a la Sra. Magdalena Rojas Figueredo, Gerente General Corporativa, que indique las acciones que se han realizado para dar cumplimiento a los lineamientos de mérito según resolución R-DC-832018 de la Contraloría General de la República. (Ref.: Oficio AG-236-2019)

3.2.- Asuntos de Comisiones.

Comité Corporativo de Auditoría

3.2.1.- El Comité Corporativo de Auditoría eleva, para conocimiento, el detalle de las dos modificaciones efectuadas al Plan de Trabajo 2019 de la Auditoría Interna del Banco Popular. (Ref.: Acuerdo CCA-16-Acd-102-2019-Art-6)

Banca Social, Fodemipyme y Banca de Desarrollo Empresarial

3.2.2.- La Comisión de Banca Social, Fodemipyme y Banca de Desarrollo remite, para conocimiento y valoración, el oficio CR/SBD-137-2019 del Consejo Empresarial Rector en donde el Sistema de Banca para el Desarrollo toma el acuerdo AG-48-06-2019, mediante el cual se instruye al Director del Banca para el Desarrollo que remita a la Contraloría General de la República el caso del Banco Popular, de las dos operaciones las cuales se les otorgó crédito a empresas medianas sin cumplir con lo establecido en la Ley 8684. (Ref.: Acuerdo CBSFyBDE-14-Acd-72-2019-Art-3)

Comisión de Asuntos Jurídicos

3.2.3.- La Comisión de Asuntos Jurídicos remite para conocimiento y aprobación, la propuesta de modificación del *Reglamento para el funcionamiento de los fondos especiales*. (Ref.: Acuerdo CAJ-BP-14-Acd-84-2019-Art-7)

Comité Corporativo de Tecnología de Información

3.2.6.- El Comité Corporativo de Tecnología de Información recomienda a la Junta Directiva Nacional que valore la pertinencia de instruir a la Administración para que los canales digitales del Conglomerado se ajusten a los requerimientos de accesibilidad de la población con discapacidad. (Ref.: Acuerdo CCTI-BP-12-Acd-89-2019-Art-3)

3.2.7.- El Comité Corporativo de Tecnología de Información recomienda a la Junta Directiva Nacional que, en su calidad de Asamblea de Accionistas, le instruya a la Gerencia General Corporativa que:

-Trabaje en la construcción de un único Portal Conglomeral Web, de manera tal que todas las sociedades integrantes del Conglomerado y el mismo Banco puedan accederse por el mismo sitio.

-Trabaje el tema de la transformación digital de manera Conglomeral.

-Valore que la Dirección de Tecnología de Información sea Conglomeral. (Ref.: Acuerdo CCTI-BP-12-Acd-90-2019-Art-4)

Comisión de Pautas, Políticas y Juntas de Crédito Local

3.2.11.- La Comisión de Pautas, Políticas y Juntas de Crédito Local eleva, para aprobación y divulgación, la propuesta de metodología de trabajo y la propuesta de orientación estratégica para las Juntas de Crédito Local. (Ref.: Acuerdo CPPyJCL-14-Acd-129-2019-Art.3)

3.2.12.- La Comisión de Pautas, Políticas y Juntas de Crédito Local eleva a la Junta Directiva Nacional el criterio emitido por la Asesoría Legal en relación con los informes finales de gestión de los miembros de las Juntas de Crédito Local. (Ref.: Acuerdo CPPyJCL-15-Acd-140-2019-Art-6)

3.3.- Asuntos Resolutivos.

3.3.1.- La Sra. María Lucía Fernández Garita, Superintendente General de Valores, le envía nota a la Sra. Magdalena Rojas Figueredo, Gerente General Corporativa, mediante la cual solicita una reunión con representantes de la alta administración y Junta Directiva para dirigir un mensaje sobre la implementación del nuevo marco de supervisión. (Ref.: Oficio A30/5)"

4.- Asuntos Informativos.

4.1.- La Licda. Jessica Víquez Alvarado, Gerente de Área de Fiscalización de Servicios Económicos de la Contraloría General de la República, mediante la cual le comunica a la Sra. Magdalena Rojas Figueredo, Gerente General Corporativa, el inicio del seguimiento sobre la gestión de bienes realizables administrados por las entidades públicas. (Ref.: Oficio DFOE-EC-0532 /11776)

4.2.- La Sra. Annabelle Ortega A., Directora Ejecutiva de la Cámara de Bancos e Instituciones Financieras, envía felicitación a los Sres. Carlos Arias Alvarado y Raúl Espinoza Guido, Presidente y Vicepresidente, respectivamente, de la Junta Directiva del Banco Popular. (Ref.: Felicitación 11 de setiembre de 2019)

Comité Corporativo de Tecnología de Información

3.2.4.- El Comité Corporativo de Tecnología de Información eleva, para conocimiento, las acciones realizadas en el proceso de transformación digital del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal. (Ref.: Acuerdo CCTI-BP-11-Acd-85-2019-Art-8)

3.2.5.- El Comité Corporativo de Tecnología de Información traslada, para conocimiento, el contrato entre el Banco Popular y de Desarrollo Comunal y la Firma Deloitte & Touche, mediante el cual se contrata dicha firma como Auditor Externo de TI para ejecutar la Auditoría Externa de Tecnologías de Información (TI) sobre el Marco de Gestión de TI y su aplicación. (Ref.: Acuerdo CCTI-BP-11-Acd-81-2019-Art-5)

3.2.8.- El Comité Corporativo de Tecnología de Información traslada, para conocimiento, el Informe de Avance del Portafolio de Proyectos e iniciativas correspondiente al II trimestre del 2019. Asimismo, informa que ese Comité modificó, por un tiempo prudencial, los plazos de presentación del informe de marras y en vez de presentarlo de manera trimestral, se realice bimensualmente para conocer el avance de los proyectos. (Ref.: Acuerdo CCTI-BP-12-Acd-96-2019-Art-10)

3.2.9.- El Comité Corporativo de Tecnología de Información traslada, para conocimiento, el Informe de riesgos tecnológicos correspondiente al II trimestre del 2019. (Ref.: Acuerdo CCTI-BP-13-Acd-106-2019-Art-5)

3.2.10.- El Comité Corporativo de Tecnología de Información traslada, para conocimiento, los reportes de la Dirección General Corporativa y de la División Operación de Servicios sobre las acciones de mejora ejecutadas para actualizar el Plan de Continuidad y el plan de trabajo para darles cumplimiento a las mejoras relacionadas con el equipo VBLOCK. (Ref.: Acuerdo CCTI-BP-13-Acd-107-2019-Art-6)

3.3.2.- La Sra. Jessica Víquez Alvarado, Gerente Área de Fiscalización de Servicios Económicos de la Contraloría General de la República, remite el Informe de seguimiento de la gestión del Órgano de Dirección en el Gobierno Corporativo de las Entidades Públicas Costarricenses. (Ref.: Oficio DFOE-EC-620 / 13481)

5.- Asamblea de Accionistas

Popular Seguros

5.1.- La Junta Directiva de Popular Sociedad de Agencia de Seguros solicita a la Junta Directiva Nacional una audiencia con el fin de conversar aspectos relativos a las capacitaciones de sus miembros, la Alta Gerencia y jefaturas de Popular Seguros. (Ref.: Acuerdo JDPS-263-Acd-183-2019-Art-7)

Popular Pensiones

5.2.- La Junta Directiva de Popular Pensiones solicita a la Junta Directiva Nacional, una sesión de trabajo en conjunto entre esta Junta Directiva, la Gerencia General Corporativa y la Gerencia de Popular Pensiones, a fin de conocer las líneas de negocio que se están llevando a cabo en el Conglomerado y que esa Sociedad debe considerar en sus estrategias comerciales. (Ref.: Acuerdo JDPP-566-Acd-302-2019-Art-9)".

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, inicia la sesión correspondiente haciendo énfasis en la necesidad de tomar decisiones sanas para este Banco y todo el Conglomerado. Aprovecha para indicar que espera poder empezar la próxima sesión en punto a la hora acordada, pues en esta no se logró.

Observa que la agenda es extensa, sugiere hacer ciertos cambios ya que encontraron que muchos temas eran informativos, por consiguiente, se trasladaron a la parte informativa. Dentro de esos están aspectos de TI y un informe de la Contraloría General de la República.

Al ser las **dieciséis horas con ocho minutos**, ingresa el Auditor Interno, Sr. Manuel González Cabezas.

Destaca el punto los puntos 4.1., 4.2., 3.2.4, 3.2.5, 3.2.8., 3.2.9, 3.2.10 y 3.3.2, y precisa que estos se han trasladado a la parte de Asuntos Informativos.

Se aprueba el orden del día con la modificación indicada.

Al ser las **dieciséis horas con diez minutos**, ingresa el Director, Sr. Óscar Hidalgo Chávez.

ARTÍCULO 2

3.1.1.- El Sr. Manuel González Cabezas, Auditor General, recomienda a la Junta Directiva Nacional solicitar a la Administración que efectúe las actividades de implementación en un plazo no mayor a 30 días naturales, a fin de cumplir con el objetivo y alcance de la recomendación 1 del Informe AIRI-43-2016 denominado "Evaluación del Proceso Gestión y Cumplimiento de Ley 8204". (Ref.: Oficio AG-220-2019)

El Auditor Interno, Sr. González Cabezas, introduce el tema y explica que está relacionado con un informe de Auditoría que esta realizó en el 2016 sobre el cumplimiento de la Ley 8204. El documento incluía aproximadamente 13 recomendaciones, de las cuales queda pendiente una que se detalla dentro de la nota.

Amplía que la recomendación versa sobre un tema que la Auditoría ha planteado desde hace bastante tiempo y especifica el sobredimensionamiento que la Auditoría considera que existe en la Oficialía de Cumplimiento.

Detalla que la Oficialía de Cumplimiento ocupa unos 124 funcionarios dentro de la institución y de analizar la gestión que hacen otras instituciones, por ejemplo, el Banco de Costa Rica y el Banco Nacional, escasamente sobrepasan las 20 personas.

Esta Auditoría Interna cree que esto debe dimensionarse apropiadamente y en la recomendación se planteaban los aspectos a considerar en ese redimensionamiento.

Afirma que el Banco le ha delegado a la Dirección de Gestión algún planteamiento sobre esto, entiende que tal planteamiento ha sido conocido por el Comité de Cumplimiento en al menos una oportunidad y se le han puesto obstáculos a lo que la Dirección recién mencionada, ha presentado.

Destaca que ya han pasado 30 meses sin que se llegue a alguna definición concreta sobre este tema y esta Auditoría Interna considera que es demasiado. Así, debido a un protocolo de escalonamiento de recomendaciones que se aplica cuando estas no son atendidas en forma oportuna y apropiada por parte de la Administración, pues se le solicita a la Junta Directiva que se atienda el asunto como corresponde y según la normativa vigente.

La petitoria concreta es que el Órgano Director le solicite a la Administración, mediante un acuerdo, que en 30 días se llegue a una definición sobre esa materia. La Auditoría Interna considera que el tiempo que ha pasado es más que suficiente para analizar y estudiar lo necesario.

El Director, Sr. Hidalgo Chávez, señala que le gustaría entender cómo la Oficialía de Cumplimiento llegó a esta estructura tan robusta, es decir, por qué y desde cuándo empezó la Oficialía esa cantidad de personas que, pareciera, es bastante excesiva. Finalmente, precisa que es mejor que esto quede a criterio técnico.

La Gerente General Corporativa a.i., Sra. Rojas Figueredo, reporta que la Gerencia remitió el último informe al Comité de Cumplimiento con un plan de implementación e informa que este involucra varios aspectos.

Amplía que se incluyó una solicitud de esta misma Junta Directiva para que la Oficialía de Cumplimiento fuera de carácter corporativo y entiende que estaría para la sesión del próximo lunes del Comité de Cumplimiento. Anota que también se especifica cuál sería el plan de implementación y reporta que dentro de él se incorpora el tema del recurso humano.

Se compromete a preparar la información sobre la historia de esta gran área de Oficialía de Cumplimiento que ha tenido sucesos importantes dentro del Banco hasta llegar a la conformación de una estructura tan importante.

Aprovecha la oportunidad para comentar que en la actualidad se ejecuta un proceso centralizado dentro de un plan piloto donde se menciona el asunto de las oficinas.

Propone que una vez que se analice lo necesario en el Comité de Cumplimiento, se asumirán las recomendaciones que este considere con base en el plan de implementación que presentará la Administración.

Al ser las **dieciséis horas con diecinueve minutos**, se retira momentáneamente, el Director, Sr. Juan Rafael Tuk Mena.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, hace eco de las palabras del Director, Sr. Hidalgo Chávez y del Auditor Interno, Sr. González Cabezas, y exhorta que es necesario cambiar la mentalidad en este Banco pues no puede ser que se dure tantísimo tiempo en resolver ciertos aspectos. Tampoco, escuchar que una estructura está conformada por tanta cantidad de gente.

Considera que esta institución debe tomar decisiones y recuerda que, al analizar el tema de asumir ciertas minusvalías en un momento determinado, era increíble que no se tomaran decisiones en función de lo que parecía lógico.

Aprecia que, en su momento, le pareció que existía un temor para tomar decisiones y esto es lo que mantiene a la institución con "grasa". Afirma que deben tomarse decisiones, la Administración está para eso y, en lo personal, esperaría que próximamente se dé una gestión más activa en ese tipo de asuntos. Reconoce que son aspectos complicados, pero, reitera, es necesario tomar decisiones.

Dicho lo anterior, mociona para:

Acoger la recomendación de la Auditoría Interna en su oficio AG 220-2019 y solicitar a la Gerencia General que, en un plazo de 30 días naturales, implemente la recomendación formulada en el informe de Auditora AIRI 43-2016 en el marco del estudio denominado *Evaluación del Proceso Gestión y Cumplimiento de Ley 8204*, que se transcribe a continuación:

1. Someter a una evaluación significativa el proceso de cumplimiento de la Ley 8204 a nivel institucional y efectuar los ajustes que correspondan. Para ello debe considerarse al menos los siguientes aspectos:

a) La congruencia entre el riesgo institucional de LC/FT y los controles implementados para su mitigación.

b) Que las actividades de control definidas obedezcan a los principios de eficiencia, eficacia, simplicidad y celeridad.

c) Que se asigne la responsabilidad a quienes ejercen las actividades relacionadas con la aplicación de la Ley 8204, de manera que los procesos de revisión sean muy focalizados y obedezcan a elementos de riesgo.

d) Que se efectúe un plan para automatizar al máximo las funciones relacionadas con la Ley 8204.

Lo anterior, a fin de cumplir con lo requerido por la normativa a un costo razonable de frente al nivel de riesgo asumido por el Banco y con ello optimizar los recursos invertidos, que faciliten la formación de una cultura basada en riesgo, así como la búsqueda de un balance en la relación costo-beneficio para la entidad, en procura de eficientizar dicho proceso.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad de los presentes:

> **"Acoger la recomendación de la Auditoría Interna en su oficio AG 220-2019 y solicitar a la Gerencia General que, en un plazo de 30 días naturales, implemente la recomendación formulada en el informe de Auditora AIRI 43-2016 en el marco del estudio denominado *Evaluación del Proceso Gestión y Cumplimiento de Ley 8204*, que se transcribe a continuación:**
>
> > **1. Someter a una evaluación significativa el proceso de cumplimiento de la Ley 8204 a nivel institucional y efectuar los ajustes que correspondan. Para ello debe considerarse al menos los siguientes aspectos:**
> >
> > > **a) La congruencia entre el riesgo institucional de LC/FT y los controles implementados para su mitigación.**
> > >
> > > **b) Que las actividades de control definidas obedezcan a los principios de eficiencia, eficacia, simplicidad y celeridad.**
> > >
> > > **c) Que se asigne la responsabilidad a quienes ejercen las actividades relacionadas con la aplicación de la Ley 8204, de manera que los procesos de revisión sean muy focalizados y obedezcan a elementos de riesgo.**
> > >
> > > **d) Que se efectúe un plan para automatizar al máximo las funciones relacionadas con la Ley 8204.**
>
> **Lo anterior, a fin de cumplir con lo requerido por la normativa a un costo razonable de frente al nivel de riesgo asumido por el Banco y con ello optimizar los recursos invertidos, que faciliten la formación de una cultura basada en riesgo, así como la búsqueda de un balance en la relación costo-beneficio para la entidad, en procura de eficientizar dicho proceso."** (707)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 3

3.1.2.- El Sr. Manuel González Cabezas, Auditor General, le solicita a la Sra. Magdalena Rojas Figueredo, Gerente General Corporativa, que indique las acciones que se han realizado para dar cumplimiento a los lineamientos de mérito según resolución R-DC-832018 de la Contraloría General de la República. (Ref.: Oficio AG-236-2019)

Al ser las **dieciséis horas con veinticinco minutos**, regresa el Director, Sr. Juan Rafael Tuk Mena.

El Auditor Interno, Sr. González Cabezas, recuerda que en agosto del 2018 la Contraloría General de la República emitió un documento llamado Lineamientos sobre Gestiones que involucran a la Auditoría Interna. Añade que estos lineamientos se publicaron en La Gaceta para todas las instituciones públicas.

Producto de ello, en las instituciones públicas, tanto la Auditoría como la Administración, deberían revisar sus procedimientos y normativas de operación de manera que se ajusten a los lineamientos. Comenta que se les asigna un año y reporta que ya se venció.

Acota que la Auditoría Interna hizo un replanteamiento de lo que le compete, relacionado con el Reglamento de Organización y Funciones. Afirma que son elementos muy de forma, pero debe someterlo a conocimiento de esta Junta Directiva.

Explica que el Jerarca, es decir, la Junta Directiva debería ordenar que la Administración revise la normativa que tiene establecida y determine si es necesario algún cambio.

Hace referencia a los cambios que, eventualmente, podrían ser requeridos, advierte que, en principio, no encuentra que haya mucho que hacer y todo anda por lo que están definiendo, no obstante, de ser necesario deben plantearse a la Junta Directiva y esta le indicará a la Auditoría Interna si está de acuerdo con las modificaciones que la Administración plantea. De ser así, autorizaría que se llevaran a cabo.

Por alguna razón que sí conoce, pero en la que no vale la pena ahondar, esto no había sido conocido en la Administración y menos en la Junta Directiva, así, la idea es que el Órgano Director disponga sobre esos lineamientos, aunque haya vencido el plazo.

Al ser asuntos de forma no le ve una gravedad importante en que se haga a destiempo y precisa que sería preferible que no hacerlo del todo. Así, la Auditoría elevaría el reglamento que ya ha preparado, la Administración haría la parte que le corresponde y así podría adoptarse los cambios que estos lineamientos plantean.

Aclara que la Contraloría establece seis puntos, gestiones que involucran a la Auditoría Activa desde el punto de vista de la Administración y en todo lo relacionado con administración de personal, de activos, procesos administrativos de nombramiento de los auditores y subauditores, el trámite de suspensión y destitución de estos, además, el procedimiento de aprobación del Reglamento de Organización y funciones.

Destaca también las regulaciones administrativas aplicables a los funcionarios de la Auditoría y la solicitud y asignación de recursos a la Auditoría Interna. Recalca que estos lineamientos persiguen consolidar la independencia de la Auditoría, de sus recursos y de su personal. La idea es que se salga del marco de la Administración Activa y las decisiones pasen a ser responsabilidad o autoridad del Auditor.

Recapitula que lo anterior es, en términos muy generales, lo que plantean los lineamientos. Añade brevemente que deroga algunos que ya existían sobre el tema, hace algunas mejoras.

Le sugiere a la Junta Directiva Nacional que instruya a la Auditoría Interna y a la Administración, para que presenten en un plazo perentorio el análisis y de requerirse alguna modificación, pues que lo plantee a este Órgano Director.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, acota que le surge una pregunta independientemente de la parte formal que está requiriéndose y que, evidentemente, es necesaria.

Le pregunta al Auditor Interno, Sr. González Cabezas, si este siente que haya algún incumplimiento fáctico de estos lineamientos a los cuales está haciendo referencia.

El Auditor Interno, Sr. González Cabezas, responde de manera negativa y señala que, en general, en el Banco se manejan mucho alrededor de estos lineamientos. Repite que aunque tengan algunas mejoras, son básicamente los mismos que existen desde el 2006; recuerda que se dio una revisión en el 2009 y otra en el 2014.

Afirma que son cambios de forma, reconoce que corresponde a algunas situaciones que se presentan y detalla como ejemplo que un día recibió la comunicación de una comisión muy específica del Banco donde se le informa que un funcionario no estaría un mes porque se le dio un permiso.

Advirtió no haber visto eso, tampoco haber recibido ninguna solicitud y plantea que seguramente el procedimiento para establecer este tipo de permisos no contemplaba los lineamientos que requieren la aprobación del Auditor.

Aclara que indicó a la comisión que, efectivamente, podía ver eso, pero antes de otorgar un permiso, debería pasar por el criterio de la Auditoría.

Cambia de tema y destaca la asignación de recursos presupuestarios, afirma que nunca ha dado ningún problema y especifica que esto le corresponde al Comité Corporativo de Auditoría y a la Junta Directiva Nacional. Recuerda que la aprobación de los recursos para la Auditoría Interna sujeta la aprobación del presupuesto institucional, es decir, de no asignársele los recursos a la Auditoría, no se le aprobaría el presupuesto general a la institución. Razón de más para no tener ningún inconveniente sobre ello y confiesa que han sido cautos y comedidos en la asignación y el gasto de los recursos presupuestarios.

Anota que siempre se dan subejecuciones y año tras año se han disminuido las solicitudes de presupuesto para la gestión que se realiza en la Auditoría.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, reconoce que el documento tiene muchas aristas y una vez analizado, es evidente que incorpora varios componentes.

Dicho lo anterior, mociona para:

En razón del oficio AG 236- 2019 de la Auditoría Interna en el que solicita a esta Junta Directiva y Gerencia General las acciones ejecutadas en torno a la resolución R-DC-832018 de la Contraloría General de la República, publicada en el alcance 143 de la Gaceta 146 del 13 de agosto de 2018, se acuerda:

1. Solicitar a la Auditoría Interna que en un plazo de 30 días presente a la Junta Directiva Nacional, la solicitud de modificaciones al Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna.

Asimismo, que informe si cuenta con el recurso apropiado para realizar su labor.

2. Solicitar a la Comisión de Asuntos Jurídicos que revise el Reglamento para el Concurso Público Externo para la selección y nombramiento del Auditor y Subauditor Interno del Banco Popular y Desarrollo Comunal y de sus Sociedades Anónimas, para lo cual requerirá la opinión de las respectivas Auditorías del Conglomerado Financiero del BPDC.

3. Solicitar a la Comisión de Asuntos Jurídicos que revise las regulaciones administrativas que rigen la relación de empleo del Auditor y del Subauditor.

4. Solicitar al Comité Corporativo de Auditoría que conozca y revise el procedimiento para la suspensión o destitución por justa causa del Auditor y Subauditor.

5. Solicitar a la Administración que indique si existe alguna diferenciación en los procesos de selección del personal de la Auditoría, y de cualquier otra necesidad administrativa, respecto al resto del personal del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, para lo cual requerirá el criterio de la Auditoría Interna.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

> **"En razón del oficio AG 236- 2019 de la Auditoría Interna en el que solicita a esta Junta Directiva y Gerencia General las acciones ejecutadas en torno a la resolución R-DC-832018 de la Contraloría General de la República, publicada en el alcance 143 de la Gaceta 146 del 13 de agosto de 2018, se acuerda:**
>
> **1. Solicitar a la Auditoría Interna que en un plazo de 30 días presente a la Junta Directiva Nacional, la solicitud de modificaciones al Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna.**
>
> **Asimismo, que informe si cuenta con el recurso apropiado para realizar su labor.**
>
> **2. Solicitar a la Comisión de Asuntos Jurídicos que revise el Reglamento para el Concurso Público Externo para la selección y nombramiento del Auditor y Subauditor Interno del Banco Popular y Desarrollo Comunal y de sus Sociedades Anónimas, para lo cual requerirá la opinión de las respectivas Auditorías del Conglomerado Financiero del BPDC.**
>
> **3. Solicitar a la Comisión de Asuntos Jurídicos que revise las regulaciones administrativas que rigen la relación de empleo del Auditor y del Subauditor.**
>
> **4. Solicitar al Comité Corporativo de Auditoría que conozca y revise el procedimiento para la suspensión o destitución por justa causa del Auditor y Subauditor.**

5. Solicitar a la Administración que indique si existe alguna diferenciación en los procesos de selección del personal de la Auditoría, y de cualquier otra necesidad administrativa, respecto al resto del personal del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, para lo cual requerirá el criterio de la Auditoría Interna". (708)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 4

3.2.1.- El Comité Corporativo de Auditoría eleva, para conocimiento, el detalle de las dos modificaciones efectuadas al Plan de Trabajo 2019 de la Auditoría Interna del Banco Popular. (Ref.: Acuerdo CCA-16-Acd-102-2019-Art-6)

El Auditor Interno, Sr. González Cabezas, informa que el Comité Corporativo de Auditoría durante la sesión No.16-2019, celebrada en agosto del 2019, conoció el oficio de la Auditoría Interna AG-204-2019 y explica que esa es la vía por la cual se hacen las modificaciones a su plan de trabajo. Recuerda que lo conoce ese Comité y es quien lo somete a aprobación de la Junta Directiva si a bien lo tiene.

En el oficio mencionado, se hizo el planteamiento de que era necesario que la Dirección de Auditoría de TI omitiera tres estudios: uno relacionado con gestión de recursos; otro, con gestión de las operaciones; y un tercero relacionado con el gobierno de las tecnologías de información.

Anota que los estudios suman 180 días asignados, pero los recursos para llevarlos a cabo no pudieron lograrse en el tiempo previsto, de hecho, aún están en ese proceso.

Amplía que la situación no se da por falta de recursos sino por las renuncias de personal y por lo difícil que se hace conseguir auditores de TI. Además, recalca que ya se lleva más de un año en los procesos de contratación.

Añade información sobre la situación y explica las personas presentaron recursos, además, se dio una etapa en la que el tema se estancó en la Junta Directiva por seis meses. Explica que se había establecido que los recursos debía conocerlos el Órgano Director, pero al entrar la Junta Directiva indicó que no se conocería lo correspondiente, propuso hacer un replanteamiento que implicó un periodo desde junio a diciembre del 2018.

En el último mes del 2018 finalmente se le delegó esa responsabilidad a la Administración y la Dirección Jurídica resolvió; aun así, se dieron algunos recursos de los participantes internos, además, el tema ha sido bastante complicado para resolver y poder contratar al personal.

Avisa que todo lo anterior atrasó para no contar con los funcionarios que en principio de pensaba tener para febrero o marzo del 2019. Reconoce que fue esto lo que obligó a la Auditoría Interna a replantear los estudios y precisa que, de no hacerlos ahora, se incluirán necesariamente en el plan de trabajo del 2020.

Afirma que ya cuentan con los recursos y reporta que se contrató a una Auditora bastante buena con experiencia en la Asamblea Legislativa quien trabajó un mes y se devolvió a la Asamblea. Aprecia que son situaciones que ponen a la Auditoría otra vez en un proceso de contratación que en este Banco es complicado.

Observa que en esa misma nota se planteó también la eliminación de un estudio del Área de Auditoría Financiera sobre contabilidad e información financiera; solicita que se deje sin efecto, indica que ya se reacomodó de tiempos y se ejecutará en este 2019. Pide omitir esa solicitud ya que se realizará el estudio correspondiente.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, asegura que, efectivamente, en el Comité Corporativo de Auditoría se analizó el tema, hizo varias preguntas sobre qué tan frecuente era eso acá y, por lo menos, el área de Auditoría sufrió este retraso que impactó tres informes. Reconoce que no son informes muy urgentes, no obstante, involucran áreas que interesan conocer como están.

Hace hincapié en su preocupación personal que, supone, es compartida por los compañeros de la Junta Directiva respecto a este proceso de contratación que, reconoce, puede tener sus bemoles, pues es personal especializado, pero el mercado nacional tiene esa oferta.

Reitera que fue visto en el Comité, lo expuso el Subauditor y fue amplio en detallar la situación. Anota que su participación es para reforzar lo importante que es evitar que estos temas operativos se den, pues impactan planes de trabajo de áreas estratégicas de la organización.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, agradece los comentarios de ambos porque es un firme creyente de que en este Banco hace falta ser más ejecutivos. Especifica que la organización ha desarrollado procesos que entorpecen otros procesos, y al final de esa cadena el que sufre es el cliente, el cual puede irse para otro banco, otra operadora de pensiones, otra administradora de fondos de inversión.

Concluye que la Institución debe tener un cambio en los procesos; reconoce que han sucedido varias situaciones en los años pasados, no obstante, esta Junta Directiva ha insistido en este tema, es necesario analizar cómo se mejorarán los procesos, porque no es posible que se dure tanto, aunque aclara que comprende la parte legal de los mismos procesos.

Mociona para:

Aprobar las modificaciones en el plan de trabajo de la Auditoría interna para el presente año, relacionadas con la eliminación de dicho plan de los siguientes estudios de riesgo medio: Gestión de los recursos, Gestión de las Operaciones y Gobierno de las tecnologías de Información, todos de la Dirección de la Auditoría de TI.

Lo anterior en el entendido que dichos estudios se incorporarán en el plan de trabajo del año 2020 y sustentados en el hecho de que la contratación de los profesionales de esa área ha tomado más tiempo del previsto en razón de diversos recursos de los participantes.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

> **"Aprobar las modificaciones en el plan de trabajo de la Auditoría interna para el presente año, relacionadas con la eliminación de dicho plan de los siguientes estudios de riesgo medio: Gestión de los recursos, Gestión de las Operaciones y Gobierno de las tecnologías de Información, todos de la Dirección de la Auditoría de TI.**
>
> **Lo anterior en el entendido que dichos estudios se incorporarán en el plan de trabajo del año 2020 y sustentados en el hecho de que la contratación de los profesionales de esa área ha tomado más tiempo del previsto en razón de diversos recursos de los participantes". (709)**
> (Ref.: Acuerdo CCA-16-Acd-102-2019-Art-6)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 5

El Auditor Interno, Sr. González Cabezas, solicita incluir un tema en la agenda, el cual había conversado con el Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz para incluirlo al final de la sesión, se trata sobre su solicitud de aprobación de vacaciones del 23 de setiembre al 11 de octubre de 2019, pues como son más de 3 días, debe aprobarlas la Junta Directiva.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, les consulta a los miembros de la Junta Directiva si están de acuerdo en incluir este tema y tomar un acuerdo, ya que había sido socializado mediante un correo electrónico, pero desafortunadamente no fue incluido en la agenda.

Los Directores están de acuerdo.

Mociona para:

Otorgar 15 días de vacaciones al Auditor Interno, Sr. Manuel González Cabezas, por el periodo comprendido del 23 de setiembre al 11 de octubre del 2019.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

> **"Otorgar 15 días de vacaciones al Auditor Interno, Sr. Manuel González Cabezas, por el periodo comprendido del 23 de setiembre al 11 de octubre del 2019". (710)**

ACUERDO FIRME.

Ingresan: la Asesora de la Gerencia General Corporativa, Sra. Mercedes Flores Badilla y el Director de la Banca de Desarrollo Empresarial, Sr. Heiner González Ramírez, al ser **las dieciséis horas con cincuenta y tres minutos.**

ARTÍCULO 6

3.2.2.- La Comisión de Banca Social, Fodemipyme y Banca de Desarrollo Empresarial remite, para conocimiento y valoración, el oficio CR/SBD-137-2019 del Consejo Rector en donde el Sistema de Banca para el Desarrollo toma el acuerdo AG-48-06-2019, mediante el cual se instruye al Director del Banca para el Desarrollo que remita a la Contraloría General de la República el caso del Banco Popular, de las dos operaciones las cuales se les otorgó crédito a empresas medianas sin cumplir con lo establecido en la Ley 8684. (Ref.: Acuerdo CBSFyBDE-14-Acd-72-2019-Art-3)

La Asesora de la Gerencia General Corporativa, Sra. Flores Badila, manifiesta que las notas que esta Junta Directiva ha recibido a título de copia, van dirigidas tanto a la Contraloría General de la República como a la Superintendencia General de Entidades Financieras, y son producto de un acuerdo adoptado por el Consejo Rector para remitir a ambas entidades las valoraciones preliminares por el otorgamiento de dos créditos con recursos del Fondo de Financiamiento para el Desarrollo a Medianas Empresas.

Se estima importante señalar que, siendo que además se adjuntó a esas notas la resolución que adoptó el Consejo Rector y que detalla cuáles fueron las consideraciones para tomar la decisión, resulta de interés solicitar a esta Junta Directiva que valore hacer llegar algunas manifestaciones tanto del Consejo Rector, pero sobre todo a los órganos de fiscalización para que de una manera previa se consideren algunos de los elementos que ya este Banco ha hecho saber al Consejo Rector, pero que resulta oportuno reiterar.

Al respecto, empieza señalando que se ha procurado en forma muy concreta resumir cuáles son las dos disposiciones de esa resolución:

- **Disposición primera**: Autorizar la extensión del plazo, para el cumplimiento de las metas de colocación de los recursos del Fondo de Financiamiento para el Desarrollo (FOFIDE); las cuales deberán de ser atendidas en el transcurso del presente año, contados a partir de la comunicación del presente Acuerdo.

La misma resolución indica en el punto 2 del *Por tanto* que se amplió el plazo y de que el Banco tiene el resto del año para cumplir con esas metas. Entonces en ese punto no hay mayor discrepancia. Dentro de las observaciones que se adjuntan están:

1. A la fecha se cumple con un 89% de la colocación planteada.
2. A la fecha se cuenta con un 24,83% (de un total de 25%) de los recursos colocados en Microfinanzas
3. Según las proyecciones se cumplirán ambas metas al cierre del periodo.

Refiere esto porque si bien es parte de la investigación preliminar que indica el Consejo Rector, sí es parte del *Por tanto* que se incluye en la resolución.

El siguiente punto es el que dio origen a la solicitud de revisión y valoración de las actuaciones ante estas entidades de fiscalización, está relacionado con la colocación de dos operaciones a empresas medianas, en principio sin cumplir con lo establecido en la Ley.

- **Disposición segunda**: Remitir a la Superintendencia General de Entidades Financieras (SUGEF), y a la Contraloría General de la República el expediente correspondiente a los hallazgos detectados en el caso del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, con relación a las dos operaciones, en las que se otorgó crédito a empresas medianas sin cumplir con lo establecido en la Ley 8634 y sus Reformas.

Procede a exponer las observaciones correspondientes:

1. En el momento en que el Consejo Rector comunicó los hechos, el Banco presentó un plan remedial el 19 de enero de este año, el cual se cumplió en tiempo y forma. Ambas empresas se trasladaron a otras carteras a lo interno y se devolvieron los recursos al FOFIDE, oportunamente. A la fecha no existe ningún caso adicional detectado. Presentado a la Junta Directiva del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

2. Es de especial relevancia para lo que continua que no es cierto que la Dirección de Banca Empresarial canalizó recursos a beneficiarios que no estuvieran contemplados en la ley, lo que sucedió fue que se utilizó un procedimiento que no era el correcto, omitiéndose pedir autorización previa al Consejo Rector, en el caso de dos medianas empresas.

3. La actuación del Banco fue de buena fe, no existe falta grave ni dolo en las actuaciones.

Alguna de las notas, especialmente la remitida a la Sugef, refiere que podría razonablemente considerarse que el Banco incluyó beneficiarios que no estaban contemplados en la ley. En ese mismo lenguaje se puede afirmar con la documentación indicada que el Banco razonablemente puede demostrar que en ningún momento incluyó o pretendió incluir beneficiarios que no estuvieran contemplados en la ley, más bien fue un asunto de trámite o procedimiento de cómo se realizó. En el fondo no se incumplió ninguna norma.

La Gerencia considera que es importante hacerle saber esta información a ambos órganos de fiscalización en este momento, porque la remisión que hace el Consejo Rector es para valoraciones y procedimientos, esas valoraciones podrían significar una revisión previa a la apertura de un procedimiento, entonces, en caso de que se decida abrir un procedimiento el Banco posee el derecho de hacer llegar formalmente sus alegatos en el momento oportuno.

También, es cierto que si se van a hacer valoraciones previas sería una acción diligente por parte de la entidad, hacer llegar algunas consideraciones de una vez a ambas entidades para que las valoren y consideren en sus análisis. Finaliza su exposición.

La Directora, Sra. Fernández Garita, expresa que le gustaría que el Sr. Heiner González Ramírez, Director de la Banca de Desarrollo Empresarial, expusiera de qué se trataban las dos operaciones. Además, señala que la Comisión de Banca Social, Fodemipyme y Banca de Desarrollo Empresarial quiso presentar este asunto a la Junta Directiva Nacional, porque las notas de la Contraloría General de la República y del Consejo Rector tienen copia a la Junta Directiva.

Aun cuando en la Comisión la Administración explicó que las operaciones habían sido subsanadas y que se habían trasladado a otras carteras, la pregunta que se hizo ella fue qué motivó al Consejo Rector a remitir este documento a la Contraloría General; quisiera saber si se tiene alguna respuesta.

La Gerenta General Corporativa a.i., Sra. Rojas Figueredo, responde que en el momento en que el plan remedial se planteó (porque así lo solicitó el Consejo Rector) fue conocido en el Comité Corporativo de Auditoría y luego en esta Junta Directiva. La Administración había expuesto lo que ahora se consulta y con mucho gusto lo responderá. Las operaciones que se financiaron bajo estas circunstancias y por qué se considera que califican como pymes dentro de lo que está establecido en la Ley del Sistema de Banca para el Desarrollo.

Le parece también importante indicar que se ha solicitado una audiencia a ambos órganos a efectos de hacer una explicación de lo que la Sra. Mercedes Flores Badilla ha expuesto.

Por otra parte, en principio se les dijo que no se iba a elevar dado que el plan remedial se había cumplido, lo que posteriormente le señalaron de forma verbal fue que a instancias del Asesor Legal del Consejo Rector como había sido un tema que dicho Consejo había conocido, decidió remitirlo a estos órganos para que hicieran las valoraciones correspondientes.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, le expresa su agradecimiento a la Sra. Mercedes Flores Badilla, Asesora de la Gerencia General Corporativa, por la presentación resumida.

Indica que, leyendo la documentación, en efecto los documentos originales son mucho más amplios, y le quedan algunas dudas, una de ellas es cuál fue el procedimiento administrativo que siguió el Consejo Rector en el sentido de darle la oportunidad al Banco Popular de hacer sus descargos, es decir, de aplicar el debido proceso, porque con lo que se menciona pareciera inducir a pensar que el Banco dijo lo que dijo, pero lo que priva al Consejo Rector es lo que dice el Asesor Legal, y el Asesor Legal dijo que hay suficientes indicios o dudas razonables para afirmar que el Banco incumplió con lo establecido por la ley.

La otra duda es que a pesar de que se indica en la presentación en forma clara de que se detectó un error operativo, pregunta si ese error ya fue sujeto de alguna investigación interna del Banco.

Después, quisiera que le reafirmaran si el Banco actuó por medio de sus funcionarios con dolo o culpa grave.

La Asesora de la Gerencia General Corporativa, Sra. Flores Badilla, considera que puede responder de manera conjunta las inquietudes de la Sra. Margarita Fernández Garita y el Sr. Raúl Espinoza Guido, porque hay un común denominador en ambas. Detalla que el Consejo Rector está advirtiendo un posible incumplimiento de una norma, esta se refiere a incluir a sujetos no beneficiarios en la ley.

En estos casos el Consejo Rector no tiene facultad para imponer alguna sanción al sujeto fiscalizado, entonces, por disposiciones de la misma ley en sus artículos 31 y 32 se remite a los órganos que son competentes para que hagan la investigación. Ellos efectuaron una investigación preliminar.

Explica que se envió a la Contraloría General de la República, porque el artículo 31 de la ley dice que las auditorías internas tienen la responsabilidad de fiscalizar, por lo tanto, esta es la razón por la que hacen una referencia a la Contraloría. Procede a citar dicho artículo: *Corresponderá a las auditorías internas y externas de los bancos públicos anualmente fiscalizar estos programas (a los sujetos beneficiarios)*.

Se envió a la Sugef porque en igual sentido la ley, en su artículo 32, indica que le corresponde a la Sugef hacer la investigación en el caso de que se determine, entre otros supuestos, que se incluyan beneficiarios que no son los que establece la ley.

Por qué se podría afirmar que el Banco Popular no actuó con dolo o culpa grave, porque de la documentación que se tiene se evidencia que no fue nunca la intención del Banco incluir sujetos beneficiarios que la ley no contemplaba. Afirma que las medianas empresas son sujetos cubiertos, lo que pasó fue que no se siguió el procedimiento; sin embargo, si se hubiera procurado incluir una empresa que no fuera mediana ni pequeña ni micro, sino que fuera una empresa grande, la cual no es un sujeto beneficiario. se podría hablar de otra situación.

Pero en este caso, el asunto en estudio es si se incluyeron unos sujetos que no estaban en la ley, el Banco puede documentalmente demostrar que nunca fue su intención incluir un sujeto que no estaba beneficiario, que no se siguieron los procedimientos adecuados con excepción de que no se solicitó autorización previa al Consejo para incluir estos dos casos.

Además, esto sucedió en un periodo en el que se estaban cambiando las directrices, posiblemente, no se logró en forma operativa comunicar adecuadamente el cambio.

Esta es la razón por la cual se ha comunicado que es un asunto de carácter operativo, que no tiene que ver con intención de inducir a error al sistema o de incluir beneficiarios que no fueran sujetos de la ley y en consecuencia, sería de interés hacerle llegar esas valoraciones a estos entes de fiscalización, con el fin de que las consideren previo a determinar si abren o no una investigación al Banco.

La Directora, Sra. Fernández Garita, expresa que si bien hubo un proceso de descargo por parte del Banco Popular, pareciera que no fue de satisfacción del Sistema de Banca, por eso el abogado insiste en que hubo incumplimiento, a pesar de que fue presentado un plan remedial, por medio del cual las operaciones se sustituyeron. El abogado insiste en que hubo incumplimiento y que sean los órganos fiscalizadores quienes tomen la decisión.

Le consulta al Auditor Interno si dentro del informe de la Evaluación de Fofide que fue visto, se determinaron esas dos operaciones.

El Auditor Interno, Sr. González Cabezas, responde negativamente.

El Director, Sr. Hidalgo Chávez, quiere conocer la opinión del Auditor Interno y del Asesor Legal sobre este punto para determinar si se dio el incumplimiento, además, cómo ven a qué se puede exponer el Banco y cómo podría actuar esta Junta Directiva.

El Auditor Interno, Sr. González Cabezas, responde que puesto el asunto en la Contraloría General de la República lo usual sería que ella le remita a esta Auditoría Interna para que realice la evaluación, pero de todas maneras la hará antes de que se lo pidan. En este momento, no tienen una evaluación para emitir criterio sobre esto.

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, afirma que la Consultoría Jurídica conoció este tema recientemente cuando le fue informado, en principio comparte con la Sra. Mercedes Flores Badilla cuando hizo su análisis del tema de culpa grave y dolo, donde se requiere intencionalidad del daño, esta es una causal que establece la norma para que la sanción se pueda aplicar, en fundamento al patrimonio del Banco.

Indica que ese daño no se aprecia en los elementos que preliminarmente ha tenido a la vista. El planteamiento que hace la Sra. Flores Badilla cree que es correcto en cuanto a informar al ente rector y también a la Superintendencia General de Entidades Financieras, con copia a la Contraloría General de la República, qué fue lo que realmente pasó. Porque también se informa sobre la existencia de un incumplimiento en plazos, aunque se señala que el propio ente rector autorizó la ampliación de plazos.

Determina que el tema en discusión es que las medianas empresas no calzaban en principio con el requerimiento que establece la ley para otorgarles un crédito. Considera que lo anterior es discutible, porque podría ser un asunto de un error operativo que no necesariamente está asociado a un dolo o una intencionalidad.

Si la Sugef decide abrir el debido proceso será según la Ley Orgánica del Banco Central en donde el Banco Popular tendrá el derecho de defenderse e ir a demostrar que esa culpa grave y ese dolo no existió, que son las causales de sanción en función del patrimonio, que por cierto es muy alto, por lo tanto, esa sanción sería tremendamente alta. No se trata de cualquier investigación.

Se ha visto que las acciones que se están tomando son prudentes, razonables, pero es prematuro adelantar un dictamen, porque dependerá del análisis que haga el Supervisor frente a lo que le compete, que es abrir o no el debido proceso.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

1. Dar por recibido el acuerdo CBSFyBDE-14-Acd-72-2019-Art-3, mediante el cual se remite el oficio CR/SBD-137-2019 del Consejo Rector en donde el Sistema de Banca para el Desarrollo toma el acuerdo AG-48-06-2019, mediante el cual se instruye al Director del Banca para el Desarrollo que remita a la Contraloría General de la República el caso del Banco Popular, de las dos operaciones a las cuales se les otorgó crédito a empresas medianas sin cumplir con lo establecido en la Ley 8684.

2. Dar por recibido el oficio CR/SBD-0137-2019 del 21 de agosto del 2019, del Sistema de Banca para el Desarrollo, dirigido a la Contraloría General de la República y a la Superintendencia General de Entidades Financieras, relativo al caso del Banco Popular, de las dos operaciones las cuales se les otorgó crédito a empresas medianas sin cumplir con lo establecido en la Ley 8684.

3. Remitir a la Auditoría Interna el acuerdo CBSFyBDE-14-Acd-72-2019-Art-3, mediante el cual se remite el oficio CR/SBD-137-2019 del Consejo Rector en donde el Sistema de Banca para el Desarrollo toma el acuerdo AG-48-06-2019, mediante el cual se instruye al Director del Banca para el Desarrollo que remita a la Contraloría General de la República el caso del Banco Popular, de las dos operaciones a las cuales se les otorgó crédito a empresas medianas sin cumplir con lo establecido en la Ley 8684.

Lo anterior a fin de que la Auditoría Interna realice, con la mayor brevedad, una investigación al respecto e informe a esta Junta Directiva los resultados correspondientes.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

> **"1. Dar por recibido el acuerdo CBSFyBDE-14-Acd-72-2019-Art-3, mediante el cual se remite el oficio CR/SBD-137-2019 del Consejo Rector en donde el Sistema de Banca para el Desarrollo toma el acuerdo AG-48-06-2019, mediante el cual se instruye al Director de Banca para el Desarrollo que remita a la Contraloría General de la República el caso del Banco Popular, de las dos operaciones a las cuales se les otorgó crédito a empresas medianas sin cumplir con lo establecido en la Ley 8684.**
>
> **2. Dar por recibido el oficio CR/SBD-0137-2019 del 21 de agosto del 2019, del Sistema de Banca para el Desarrollo, dirigido a la Contraloría General de la República y a la Superintendencia General de Entidades Financieras, relativo al caso del Banco Popular, de las dos operaciones las cuales se les otorgó crédito a empresas medianas sin cumplir con lo establecido en la Ley 8684.**
>
> **3. Remitir a la Auditoría Interna el acuerdo CBSFyBDE-14-Acd-72-2019-Art-3, mediante el cual se remite el oficio CR/SBD-137-2019 del Consejo Rector en donde el Sistema de Banca para el Desarrollo toma el acuerdo AG-48-06-2019, mediante el cual se instruye al Director del Banca para el Desarrollo que remita a la Contraloría General de la República el caso del Banco Popular, de las dos operaciones a las cuales se les otorgó crédito a empresas medianas sin cumplir con lo establecido en la Ley 8684.**
>
> **Lo anterior a fin de que la Auditoría Interna realice, con la mayor brevedad, una investigación al respecto e informe a esta Junta Directiva los resultados correspondientes".** (711)

ACUERDO FIRME.

Se retiran: la Asesora de la Gerencia General Corporativa, Sra. Mercedes Flores Badilla y el Director de la Banca de Desarrollo Empresarial, Sr. Heiner González Ramírez, al ser **las diecisiete horas con diecisiete minutos.**

ARTÍCULO 7

3.2.3.- La Comisión de Asuntos Jurídicos remite, para conocimiento y aprobación, la propuesta de modificación del *Reglamento para el funcionamiento de los fondos especiales*. (Ref.: Acuerdo CAJ-BP-14-Acd-84-2019-Art-7)

La Directora, Sra. Villegas Alvarado, introduce que este es un reglamento que viene de la Dirección de Banca Social, sobre el cual el Director de dicha Banca, Sr. Róger Conejo informó que tenía como dos años de estar en proceso de modificación y que es muy importante por lo que se viene realizando con FAVI y FEVI. Esta modificación incluye cambios de forma y de ordenamiento.

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, manifiesta que expondrá los cambios de forma realizados al Reglamento para el funcionamiento de los fondos especiales. Se presenta una matriz de cambios con los ajustes. En el artículo 1, se elimina un artículo independiente y se junta con el artículo 3 y se complementa con el propósito de los fondos especiales, el cual es:

El Propósito de los Fondos Especiales es promover el desarrollo económico y social del país, por medio de la asignación de recursos o financiamiento de proyectos a personas físicas, jurídicas y / u organizaciones con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas.

El párrafo final de este artículo se pasa al artículo 2, a saber:

En cuanto a los aspectos que no estén expresamente regulados en este reglamento, se deberá aplicar la demás reglamentación emitida por el Banco Popular y de Desarrollo Comunal en la materia.

Adicionalmente, la Gerencia General Corporativa podrá emitir disposiciones para orientar el uso de los Fondos Especiales en todos los ámbitos administrativos y de gestión, sin que tales disposiciones puedan oponerse a este reglamento o a otro aplicable, ni regular asuntos reservados a los reglamentos.

En el artículo 3se dio un cambio de articulado para mantener la hegemonía de la normativa. Las definiciones básicamente son las mismas, sin embargo, en "Asadas" se amplía para que diga:

Asada: Asociación administradora de los sistemas de acueductos y alcantarillados comunales <u>que cumplan con las disposiciones legales aplicables al servicio.</u>

El crédito de banca de segundo piso se replantea o se establece en el entendido de:

Crédito banca de segundo Piso: Crédito que se otorga a una EESS que fungirá como entidad de primer piso, con el fin de que se atiendan las necesidades crediticias de las personas usuarias finales. Las EESS deberán ajustarse a los parámetros definidos en el artículo 13 de este Reglamento

Este tema del concepto de la economía social solidaria fue todo un asunto a raíz de las Pautas 2014, puesto que el concepto ya no lo tiene incluido. Sin embargo, se dejó para someterlo a conocimiento de esta Junta Directiva para dejarlo solo como "empresas de la economía social" y quitarle el resto del concepto. Hace esta aclaración por si la Junta Directiva estima pertinente hacer ese ajuste y que se queden como "empresas de la economía social".

En general el artículo lo que muestra son definiciones. Se habla del "crédito de sector educación", que es el "crédito que se otorga a una empresa de la economía social solidaria, con el fin de que atienda las necesidades relacionadas a procesos educativos de la persona usuaria final". Para el crédito del sector saludo hubo un cambio, de modo que dice que es el financiamiento a una empresa de la economía social solidaria para el establecimiento de una clínica, centro de salud, o proyecto similar". Hay conceptos que se eliminan, como el de la Dirección de Banca de Desarrollo Social, pues parece innecesario.

El punto e.9) se cambió para que dijera "cualquier otra categoría y otras entidades creadas por normas específicas o leyes especiales que realicen actividad económica o empresarial cuyo propósito sea el bienestar económico y social de algún segmento especifico de la población".

Se establece un inciso nuevo, que es el que se refiere a encadenamiento productivo, y dice que "es la unión de dos o más personas físicas o jurídicas con actividades productivas, que promuevan alianzas estratégicas en una zona específica y generen un impacto social y económico". Esto se discutió bastante en la Comisión de Banca Social, de donde nace la propuesta.

Igualmente, en el tema de líneas de crédito se hicieron cambios pequeños, de modo que se pasaron a establecer como "modalidad de crédito en la cual el FEDE puede formalizar diferentes operaciones derivadas de esta línea, y que generan disponibilidad independientemente del tipo de garantía".

En este artículo está el tema de financiamiento, que se le agrega para que diga "programas de refinanciamiento que la Dirección de Banca de Desarrollo Social autoriza para regularizar operaciones de crédito en los diferentes fondos y supletoriamente aquellas que implemente el BPDC".

A su vez, en solución de Vivienda Clase Media (SVCM) se establece que es una "facilidad financiera que combina crédito y aval como medio para contribuir a resolver el problema de vivienda de la clase media según los parámetros definidos por la Gerencia General Corporativa con base en la actualización de los estudios de vivienda".

Además, el tope de vivienda programas de Fondos Especiales: Aquel definido por la Gerencia General Corporativa con base en la actualización de los estudios de vivienda. Siempre debe haber un estudio de vivienda para establecer estos topes en los programas de los fondos especiales y así las bandas.

El usuario final del FEDE se traslada al artículo 13 del capítulo II. Se elimina el artículo 3, por lo que se corre la numeración. El artículo 4 lo que se dice es que "la Dirección de Banca de Desarrollo Social: Será la encargada de realizar las funciones operativas y administrativas de cada uno de los fondos especiales".

En el artículo 6 se mantiene la estructura, aunque hubo cambios. En cuanto al FEDE se dice:

"a) FEDE Directo: Las empresas de la economía social solidaria relacionadas con proyectos productivos viables y factibles que impacten la generación, protección, innovación y mejoramiento del empleo. Además, que atiendan proyectos en temas ambientales, salud, educación, acueductos y otros que impacten poblaciones vulnerables.

b) FEDE Banca de segundo Piso: Las empresas de la economía social solidaria que brinden financiamientos a los Usuarios finales de FEDE definidos en este reglamento, que impacten la generación, protección, innovación y mejoramiento del empleo".

En el artículo 7 solo se eliminó un párrafo. Son cambios que no alteran el contenido.

La nueva redacción del artículo 11 aclara sobre la gestión cobratoria que tales gestiones deben ser realizadas por las áreas competentes del Banco y debe aplicarse los reglamentos y disposiciones emitidas por la Dirección de Banca de Desarrollo Social y autorizadas por la Gerencia General Corporativa o en su ausencia a través de los reglamentos y disposiciones vigentes en el Banco Popular y Desarrollo Comunal.

Por lo tanto, se lee de la siguiente manera:

“Artículo 11.

De la gestión cobratoria e incobrabilidad.

Para los efectos de la gestión cobratoria (administrativa y judicial), arreglos de pago, tramitación de incobrabilidad administrativa o judicial, de los Fondos Especiales tales gestiones deben ser realizadas por las áreas competentes del Banco y debe aplicarse los reglamentos y disposiciones emitidas por la Dirección de Banca de Desarrollo Social y autorizadas por la Gerencia General Corporativa o en su ausencia a través de los reglamentos y disposiciones vigentes en el Banco Popular y Desarrollo Comunal”.

Por otra parte, el artículo 12 queda igual. El artículo 13 tiene un agregado que dice: “En el caso del Fondo Especial de Desarrollo (FEDE), se utilizará para tal fin a las Empresas de la Economía Social Solidaria entre las que están organizaciones dinamizadoras y operadoras de intermediación, que se ubiquen en los territorios donde permanecen las poblaciones con diferentes grados de vulnerabilidad.

Persona Usuaria final de FEDE en crédito de Banca de Segundo Piso: Sin que se trate de un listado definitivo, para efectos de este Reglamento se entenderá como tal cualquiera de las siguientes personas físicas y jurídicas: jóvenes, pensionadas, personas jefes de hogar, indígenas, familias con miembros con discapacidad, pescadores artesanales, coligalleros, artesanos, empresas comunales de crédito y pequeños productores agropecuarios, microempresarios asociados, quienes realicen otras actividades productivas, en especial en zonas fronterizas y costeras y todas aquellas poblaciones que se considere y cumplan con alguna vulnerabilidad económico social demostrable.

Adicionalmente se consideran también como personas usuarias finales de FEDE todas aquellas poblaciones con alguna vulnerabilidad que se atiendan como parte del Modelo de Banca de Integración Comunitaria.

FEDE Directo: Empresas de la economía social solidaria relacionadas con proyectos productivos viables y factibles que impacten la generación, protección, innovación y mejoramiento del empleo, se trata de organizaciones, dinamizadoras, que se ubiquen en los territorios donde permanecen las poblaciones con diferentes grados de vulnerabilidad. Además, que atiendan proyectos en temas ambientales, salud, educación, acueductos y otros que impacten positivamente poblaciones vulnerables”.

En el artículo 14 se modifica el título para una mejor interpretación del artículo y se eliminan algunos ítems que están implícitos en las definiciones anteriores.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, pregunta, en el artículo 15, donde se menciona “Crédito de Banca de Segundo Piso FEDE”, a qué se refiere cuando se dice “incluir por orden de estructura”.

La Directora, Sra. Fernández Garita, aclara que cuando se estaba hablando de FEDE como banca de segundo piso, se hizo la diferenciación de los distintos perfiles, según las características de la población que va a atender la banca de segundo piso. De igual forma, la selección de quienes podrían ser las entidades que hagan segundo piso, pues lo que hace FEDE es darle una línea de crédito a una entidad para que coloque, pero también debe saber cuál empresa de la economía social solidaria tiene la estructura para manejar el tema de crédito.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

1. Aprobar la modificación del *Reglamento para el funcionamiento de los fondos especiales*, en atención al acuerdo JDN-5650-Acd-487-2019-Art-12 y trasladarla a Junta Directiva Nacional, en los siguientes términos:

2. Instruir a la Secretaría General para que coordine la publicación de las modificaciones al *Reglamento para el funcionamiento de los fondos especiales.*

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

“1. Aprobar la modificación del *Reglamento para el funcionamiento de los fondos especiales*, en atención al acuerdo JDN-5650-Acd-487-2019-Art-12 y trasladarla a Junta Directiva Nacional, en los siguientes términos:

REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LOS FONDOS ESPECIALES

CAPÍTULO I

Aspectos generales

Artículo 1.

Del objeto

Se dicta el presente Reglamento con fundamento en los artículos 2, 24 b. y 40 de la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, con el fin de establecer los lineamientos que permitan implementar los objetivos, mecanismos e instrumentos necesarios para el funcionamiento de los Fondos Especiales: FEDE, FAVI y FEVI.

El Propósito de los Fondos Especiales es promover el desarrollo económico y social del país, por medio de la asignación de recursos o financiamiento de proyectos a personas físicas, jurídicas y / u organizaciones con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas.

Artículo 2.

Aspectos normativos generales

En cuanto a los aspectos que no estén expresamente regulados en este reglamento, se deberá aplicar la demás reglamentación emitida por el Banco Popular y de Desarrollo Comunal en la materia.

Adicionalmente, la Gerencia General Corporativa podrá emitir disposiciones para orientar el uso de los Fondos Especiales en todos los ámbitos administrativos y de gestión, sin que tales disposiciones puedan oponerse a este reglamento o a otro aplicable, ni regular asuntos reservados a los reglamentos.

***Artículo 3.**

Definiciones:

Para los efectos de este Reglamento se entenderá por:

AFE: Área de Fondos Especiales de la DBDS.

APIS: Operación de vivienda refinanciada por el Banco que requirió de un aval del FAVI. (Arreglo de Pago con Impacto Social)

Asada: Asociación administradora de los sistemas de acueductos y alcantarillados comunales que cumplan con las disposiciones legales aplicables al servicio.

Banco: Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Crédito al Sector Ambiente: Financiamiento a una EESS, cuyo plan de inversión esté relacionado con la política del Banco en esta materia.

Crédito para capacitación: Financiamiento a una EESS que, como parte del desarrollo productivo por financiar, requiera fortalecer las habilidades del personal. Dicha capacitación debe estar estrechamente ligada al plan de inversión por financiar con los recursos del FEDE.

Crédito Banca de segundo Piso: Crédito que se otorga a una EESS que fungirá como entidad de primer piso, con el fin de que se atiendan las necesidades crediticias de la persona usuaria final. Las EESS deberán ajustarse a los parámetros definidos en el **artículo 13** de este Reglamento.

Crédito Sector Educación: Crédito que se otorga a una EESS con el fin de que atienda las necesidades relacionadas a procesos educativos de la persona usuaria final

Crédito al Sector Productivo: Financiamiento que se confiere a una EESS para una actividad que combina dos o más factores de producción (tierra, capital, trabajo, conocimiento), con el objetivo de obtener un bien o servicio final para ser vendido en un mercado determinado.

Crédito al Sector Salud: Financiamiento a una EESS para el establecimiento de una clínica, Centro de Salud, o proyecto similar.

EESS: Empresas de la Economía Social Solidaria. Conjunto de entidades y organizaciones privadas que realizan actividades económicas y empresariales para satisfacer el interés colectivo de las personas que las integran y el interés

general económico social de los territorios donde se ubican, de conformidad con los principios, fines, características y actores siguientes:

a) Primacía de las personas y del fin u objetivos sociales sobre el capital, dado que la toma de decisiones y la gestión son democráticas y participativas, prevaleciendo en estas los aportes de trabajo y los servicios utilizados por las personas que las integran, y no sus aportaciones al capital social.

b) Los resultados obtenidos de la actividad económica en las EESS se aplican al logro de los objetivos sociales. Los excedentes por distribuir entre las personas que las integran se realizan principalmente en función del trabajo, por el uso de los servicios o por las actividades que estas hayan aportado. Las reservas y fondos creados para el cumplimiento de los fines sociales no son repartibles entre las personas integrantes, aun en caso de liquidación de la entidad.

c) Promoción de la solidaridad interna y con el entorno social, a fin de fortalecer el compromiso con el desarrollo local, por la igualdad de oportunidades entre todas las personas que participan, por la cohesión y la inserción social, por la generación de empleos y puestos de trabajo estables y de calidad, por la sostenibilidad, así como por la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

d) Autonomía e independencia de los poderes públicos y de intereses externos.

e) Que entre las diversas expresiones de la economía social solidaria se encuentran organizaciones tales como:

- e.1) Las asociaciones cooperativas reguladas por la Ley 4179, Ley de asociaciones cooperativas y de creación del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo del 22 de agosto de 1968.
- e.2) Las asociaciones solidaritas reguladas por la Ley 6970, Ley de asociaciones solidaristas, del 7 de noviembre de 1984.
- e.3) Las asociaciones de productores, de trabajadores, gremiales, de artistas u otras que realicen actividad económica empresarial, organizadas al amparo de la Ley 218, Ley de Asociaciones, del 8 de agosto de 1939.
- e.4) Las Asociaciones Comunales que realicen actividad económica empresarial, organizadas al amparo de la Ley 3859, Ley de Desarrollo de la Comunidad del 7 de abril de 1967.
- e.5) Las asociaciones administradoras de los sistemas de acueductos y alcantarillados (ASADAS), organizadas de acuerdo con la Ley 2726, Ley Constitutiva del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, del 14 de abril de 1961 y con la Ley de Asociaciones 218 del 8 de agosto de 1939.
- e.6) Las sociedades anónimas laborales reguladas por la Ley 7407, Ley de Sociedades Anónimas Laborales del 12 de mayo de 1994.
- e.7) Los sindicatos productivos: Organizaciones sindicales que de manera sostenida vienen realizando actividades empresariales en los territorios y que con ello impactan el empleo, salud, ambiente y economías de las familias.
- e.8) Las sociedades civiles con actividades productivas, constituidas al amparo del código civil.
- e.9) Cualquier otra categoría y otras entidades creadas por normas específicas o leyes especiales que realicen actividad económica o empresarial cuyo propósito sea el bienestar económico y social de algún segmento especifico de la población**.**

Encadenamiento Productivo: Es la unión de dos o más personas físicas o jurídicas con actividades productivas, que promuevan alianzas estratégicas en una zona específica y generen un impacto social y económico.

Emprendedor: Persona física o jurídica que identifica una oportunidad de mercado y las condiciones para movilizar o buscar recursos que le permitan crear su propia empresa.

Entes Rectores y Aliados Estratégicos: Instituciones públicas o privadas con las cuales se subscriben alianzas de cooperación para el seguimiento y acompañamiento de las EESS.

Estrato Salarial: Un estrato salarial es igual al salario mínimo definido para un trabajador no especializado de la industria de la construcción.

FAVI: Fondo Avales para Vivienda para la clase media.

Fondo Especial de Desarrollo (FEDE): Fondo constituido para financiar las líneas de crédito indicadas en este Reglamento, siempre y cuando sean económicamente viables y técnicamente factibles.

Fondo Especial de Vivienda (FEVI): Fondo constituido para financiar hasta el 100% de la compra, remodelación, ampliación o mejoras de la primera vivienda según los parámetros de dicho fondo.

Fondos Especiales: Fondos creados por la Junta Directiva Nacional para fines específicos.

Honramiento: Acto mediante el cual un avalista hace efectivo su compromiso.

Ingreso familiar bruto: Suma de todos los salarios que percibe mensualmente el núcleo familiar. En el caso de otros ingresos, el promedio mensual que percibe el núcleo familiar.

ISP: Índice de Sostenibilidad Patrimonial.

Jóvenes: Hombres y mujeres con una edad comprendida entre los 18 y los 35 años.

Línea de crédito: Modalidad de crédito en la cual el FEDE puede formalizar diferentes operaciones derivadas de esta línea, y que generan disponibilidad independientemente del tipo de garantía.

Menaje de casa: es el ajuar y utensilios de una casa que sirven exclusiva y propiamente para el uso diario de quienes la habitan. Se consideran, entre otros: cocina, lavadora, refrigeradora, muebles, televisor, microondas.

Mercado meta FEDE: Las entidades pertenecientes a las EESS así como las poblaciones en esta normativa definidas para los usuarios de Banca de segundo piso.

Núcleo familiar: Conjunto de personas que conviven y se han organizado para compartir las obligaciones derivadas del sustento y la protección mutua, y en el que al menos uno de ellos ostenta lazos de afinidad o consanguinidad hasta el tercer grado con los demás integrantes del núcleo. La unión de hecho según la define el artículo 242 del Código de Familia se tomará en cuenta para determinar lazos de afinidad.

Pesca comercial pequeña escala: Pesca realizada en forma artesanal por personas físicas, sin mediar el uso de embarcación, en las aguas continentales o en la zona costera, o la practicada a bordo de una embarcación con una autonomía para faenar hasta un máximo de tres millas náuticas del mar territorial costarricense.

Prima para vivienda: Monto económico que el comprador le da al vendedor de una vivienda como "señal de trato" dentro de un contrato de opción de compra venta.

Refinanciamiento: Programas de refinanciamiento que la Dirección de Banca de Desarrollo Social autoriza para regularizar operaciones de crédito en los diferentes fondos y supletoriamente aquellas que implemente el BPDC.

Riesgo de crédito: Condición a la que está expuesta la entidad de que el deudor incumpla con sus obligaciones en los términos pactados en el contrato de crédito.

Seguimiento y acompañamiento: Son programas que desarrolla el Banco, a fin de brindarle seguimiento y acompañamiento a la EESS que suscribe el crédito, en alianza con los entes rectores y aliados estratégicos.

Solución de Vivienda Clase Media (SVCM): Facilidad financiera que combina crédito y aval como medio para contribuir a resolver el problema de vivienda de la clase media según los parámetros definidos por la Gerencia General Corporativa con base en la actualización de los estudios de vivienda.

Tope de vivienda programas de Fondos Especiales: Aquel definido por la Gerencia General Corporativa con base en la actualización de los estudios de vivienda.

*** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 107 del 05 de junio de 2014.**
**** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 134 del 14 de julio de 2014.**
***** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015.**

***Artículo 4.**

La Dirección de Banca de Desarrollo Social: Será la encargada de realizar las funciones operativas y administrativas de cada uno de los fondos especiales.

*** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015.**

***Artículo 5.**

Sobre la solicitud de recursos: La Gerencia General Corporativa presentará anualmente el informe de "Solicitud de Traslado de Recursos a los Fondos Especiales" a la Junta Directiva Nacional para análisis y aprobación; este informe deberá contemplar una proyección estimada de colocación.

Deberá trasladarse hasta el 15% de las utilidades a los Fondos especiales, salvo por razones técnicas debidamente fundamentadas por la Junta Directiva Nacional, tales como: posición financiera, competitiva o estratégica acreditadas y demostradas.

*** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015.**

****Artículo 6.**

Sobre los sujetos de atención.

Se atenderá con los recursos de los Fondos Especiales lo siguiente:

a) FEDE Directo: Las EESS relacionadas con proyectos productivos viables y factibles que impacten la generación, protección, innovación y mejoramiento del empleo. Además, que atiendan proyectos en temas ambientales, salud, educación, acueductos y otros que impacten poblaciones vulnerables.

b) FEDE Banca de segundo Piso: Las EESS que brinden financiamientos a los Usuarios finales de FEDE definidos en este reglamento, que impacten la generación, protección, innovación y mejoramiento del empleo.

c) Personas físicas con necesidades crediticias para la solución de primera vivienda atendidas mediante el FEVI o en FAVI en el caso de la clase media.

*** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 134 del 14 de julio de 2014.**
**** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015.**

Artículo 7.

Origen de los Recursos:

Los recursos que constituyen los Fondos Especiales provendrán de hasta un 15% de las utilidades netas del Banco Popular y de Desarrollo Comunal. La Junta Directiva Nacional definirá anualmente el porcentaje de las utilidades netas que transferirá a estos Fondos Especiales y la distribución porcentual que se destinará a cada uno, así como los tractos en que se trasladarán a lo largo del año. Adicionalmente, autorizará la transferencia de estos tractos dentro de los 30 días naturales posteriores a la certificación de utilidades por parte de la auditoría externa de la entidad.

Artículo 8.

Sobre el registro contable:

Los recursos de los Fondos Especiales se registrarán mediante cuentas de orden por separado para cada Fondo Especial, fuera del Balance General del Banco.

Artículo 9.

Sostenibilidad de los Fondos:

El Banco procurará la sostenibilidad de los Fondos Especiales, para lo cual tomará las medidas que considere necesarias.

Artículo 10.

Derogado Según sesiones 5306 y 5317 celebradas el 01 de setiembre y el 13 de octubre del 2015, respectivamente, la Junta Directiva Nacional aprobó mediante el Reglamento de Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal y Subsidiarias, en su Artículo 38 Derogaciones y reformas, inciso: ix) Del **Reglamento para el Funcionamiento de los Fondos Especiales** emitido por la Junta Directiva Nacional, en sesión del 11 de julio del 2012 y publicado en La Gaceta del 7 de agosto del 2012, se deroga el artículo 10. Publicado en el alcance digital N°106, de la Gaceta 234 del 02 de diciembre del 2015.

Artículo 11.

De la gestión cobratoria e incobrabilidad.

Para los efectos de la gestión cobratoria (administrativa y judicial), arreglos de pago, tramitación de incobrabilidad administrativa o judicial, de los Fondos Especiales tales gestiones deben ser realizadas por las áreas competentes del Banco y debe aplicarse los reglamentos y disposiciones emitidas por la Dirección de Banca de Desarrollo Social y autorizadas por la Gerencia General Corporativa o en su ausencia a través de los reglamentos y disposiciones vigentes en el Banco Popular y Desarrollo Comunal.

***** Artículo 12.**

De la evaluación de los Fondos Especiales.

La evaluación de los fondos especiales se hará de acuerdo con los siguientes indicadores:

Indicador de sostenibilidad Patrimonial. Se definirá como:

ISP = Margen Ajustado al Riesgo / Patrimonio promedio.

Margen Ajustado al Riesgo. Corresponde a la diferencia entre los ingresos generados por el giro de negocio del Fondo y los gastos generados por su gestión.

Patrimonio promedio. Es el patrimonio promedio de los últimos doce meses al corte correspondiente.

Su cálculo debe ser mensual, para lo cual el valor objetivo deberá estar definido por la inflación interanual proyectada para el final de cada año publicada por el Banco Central de Costa Rica; sin embargo, es potestad de la Junta Directiva Nacional del Banco Popular, definir cualquier otro parámetro que considere pertinente para este tipo de Fondos. La metodología deberá ser revisada al menos una vez al año, conjuntamente con la Dirección de Riesgo Corporativo del Banco Popular, lo cual deberá hacer como máximo al 31 de enero de cada año.

*** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 107 del 05 de junio de 2014.**
**** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 134 del 14 de julio de 2014.**
***** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015.**

CAPÍTULO II

Del Fondo Especial de Desarrollo (FEDE)

****Artículo 13.**

De los sujetos de crédito.

Los créditos que el Banco otorgue con los recursos del FEDE se concederán directamente a aquellas EESS que cumplan con los parámetros establecidos en el artículo 14 de este Reglamento, sin detrimento de aquellos requisitos que la administración disponga para el otorgamiento crédito.

En el caso del Fondo Especial de Desarrollo (FEDE), se utilizará para tal fin a las Empresas de la Economía Social Solidaria entre las que están organizaciones dinamizadoras y operadoras de intermediación, que se ubiquen en los territorios donde permanecen las poblaciones con diferentes grados de vulnerabilidad.

Persona Usuaria final de FEDE en crédito de Banca de Segundo Piso: Sin que se trate de un listado definitivo, para efectos de este Reglamento se entenderá como tal cualquiera de las siguientes personas físicas y jurídicas: jóvenes, pensionadas, personas jefes de hogar, indígenas, familias con miembros con discapacidad, pescadores artesanales, coligalleros, artesanos, empresas comunales de crédito y pequeños productores agropecuarios, microempresarios asociados, quienes realicen otras actividades productivas, en especial en zonas fronterizas y costeras y todas aquellas poblaciones que se considere y cumplan con alguna vulnerabilidad económico social demostrable.

Adicionalmente se consideran también como personas usuarias finales de FEDE todas aquellas poblaciones con alguna vulnerabilidad que se atiendan como parte del Modelo de Banca de Integración Comunitaria.

FEDE Directo: EESS relacionadas con proyectos productivos viables y factibles que impacten la generación, protección, innovación y mejoramiento del empleo, se trata de organizaciones~~,~~ dinamizadoras, que se ubiquen en los territorios donde permanecen las poblaciones con diferentes grados de vulnerabilidad. Además, que atiendan proyectos en temas ambientales, salud, educación, acueductos y otros que impacten positivamente poblaciones vulnerables**.**

*** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 134 del 14 de julio de 2014.**
**** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015.**

*****Artículo 14.**

Parámetros de cumplimento de los sujetos de crédito:

Los recursos se colocarán mediante dos modalidades:

1. En la modalidad FEDE Directo las EESS deberán cumplir con los siguientes parámetros:

a) Estar legalmente constituida.
b) Contar con una estructura formal y una experiencia de al menos dos años de operación continua en el mismo sector.
c) Contar con un domicilio definido.
d) La EESS debe utilizar el 100% de los recursos para el proyecto (Plan de Inversión).
e) La operación debe estar garantizada al 100%.
f) Contar con indicadores de impacto social, ambiental, de la salud o del sector productivo. (Beneficiarios directos, generación de trabajo y empleo).
g) Cumplir con las disposiciones de crédito establecidas para el FEDE.
h) Disponibilidad para la divulgación conjunta del impacto social y económico, ambiental o de salud, logrado con estos recursos.
i) Contar con información financiera o contable que permita evaluar el desempeño de la EESS.
j) Contar con mecanismos de control interno que aseguren la gestión administrativa y financiera de la EESS.
k) Disponibilidad para facilitar la información financiera o de otra índole que le solicite el Banco, en aras de dar seguimiento a los indicadores que se consideren de relevancia.

Toda EESS que participe del proceso debe mantener en su expediente el INSTRUMENTO DE CALIFICACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE LA ECONOMÍA SOCIAL PARA LA ASIGNACIÓN DE RECURSOS DEL FONDO ESPECIAL DE DESARROLLO" y el "INFORME DE EVALUACIÓN" en el cual queda indicado y evaluada la EESS como beneficiaria de los recursos de los Fondos Especiales.

2. Las EESS que opten por financiamiento para funcionar como intermediarias que atiendan proyectos productivos de las personas usuarias final FEDE definidos en este reglamento deberán cumplir con los siguientes parámetros, sin detrimento de aquellos que la administración disponga:

a) Estar legalmente constituida.
b) Suscribir Carta de Compromiso con el Banco indicando, entre otros aspectos, los sectores a atender y la aceptación de supervisión por parte del Banco.

c) Contar con un domicilio definido donde darán la atención a sus prestatarios.
d) La EESS debe destinar el 100% de los recursos en crédito a las personas usuarias finales FEDE definidos en este reglamento.
e) La EESS debe aportar el 100% de las garantías de la operación.
f) Cumplir con las disposiciones de crédito establecidas para el FEDE.
g) Contar con una estructura formal y una experiencia de al menos tres años de operación continua en la colocación de recursos financieros.
h) Contar con la reglamentación y normativa para la gestión crediticia (colocación, seguimiento y recuperación).
i) Contar con un sistema de información financiero o contable que permita evaluar el desempeño de la EESS.
j) Contar con mecanismos de control interno que aseguren la gestión administrativa y financiera de la EESS.
k) Contar con normas definidas para la adecuada gestión de las garantías, tanto para las que están en posesión de sus deudores o acreedores, como para los casos que estén adjudicadas por la EESS; que contribuyan a mitigar el riesgo de desmejorar su valor.
l) Disponibilidad para facilitar la información financiera o de otra índole que le solicite el Banco, en aras de dar seguimiento a los indicadores que se consideren de relevancia.
m) Que cuenten con una estrategia general de atención para las personas usuarias finales FEDE.
n) Contar con indicadores que muestren el impacto social congruente al plan de inversión a financiar.
o) Disponibilidad para atender la clientela remitida por el Banco Popular.
p) Disponibilidad para la divulgación conjunta del impacto social logrado con los recursos.
q) Brindar servicios de seguimiento y acompañamiento empresarial a sus clientes.
r) Las EESS que funcionen como intermediarias, deberán pasar por procesos de pre selección bajo los términos que la Administración promoverá.

Toda EESS que participe del proceso debe mantener en su expediente el INSTRUMENTO DE CALIFICACION DE LAS ORGANIZACIONES DE LA ECONOMIA SOCIAL PARA LA ASIGNACION DE RECURSOS DEL FONDO ESPECIAL DE DESARROLLO" y el "INFORME DE EVALUACIÓN" en el cual queda indicado y evaluada la EESS como beneficiaria de los recursos de los Fondos Especiales.

Para estos efectos, inicialmente se promoverá la Concursabilidad de Fondos para estos recursos no obstante, si el concurso resultare total o parcialmente infructuoso de acuerdo con los parámetros establecidos, o quedaren recursos disponibles, se podrá atender de forma directa a aquellas EESS que así lo soliciten y que reúnan las condiciones establecidas en este artículo, lo cual deberá quedar debidamente justificado y se realizarán procesos de Asignación Directa que deben estar sustentados en Declaratorias de Atención en Segmentos y Territorios que efectuará la Dirección de Banca de Desarrollo Social, ajustándose a la disponibilidad de recursos y a la normativa que se disponga para este efecto. Los procesos de Asignación Directa se mantendrán en el tanto existan EESS que requieran de los recursos en los segmentos y territorios definidos o ser clientes del fondo caso contrario se debe de convocar nuevamente un proceso de Concursabilidad de Fondos.

La entidad de primer piso presentará un informe de cierre indicando los resultados finales de su plan de desembolsos, en los 60 días hábiles siguientes a la conclusión de dicho plan. El Banco verificará la información suministrada y de determinar que existe una desviación de fondos con respecto al programa propuesto en cuanto a poblaciones meta atendidas o parámetros de intermediación autorizados otorgará un plazo único de tres meses para solventar tal situación; caso contrario y una vez aplicado el Debido Proceso, ajustará la tasa de interés de la operación de crédito a la tasa más alta vigente para las operaciones de crédito de la Banca de Desarrollo Empresarial.

De manera extraordinaria y debidamente justificado, la DIRBDS podrá por una única vez, ampliar el plazo por tres meses adicionales en casos calificados.

.* Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 107 del 05 de junio de **2014.**
**** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 134 del 14 de julio de 2014.**
***** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015.**

*****Artículo 15.**

Tope de los préstamos:

El monto de los préstamos directos otorgados por el Banco, a las EESS o los que estas les den a sus prestatarios, serán por el monto límite en dólares estadounidenses indicado convertido a su equivalente en colones al tipo de cambio de compra del Banco Popular vigente a la fecha de su formalización.

Crédito Banca Segundo piso FEDE:

a) Los préstamos que se otorguen a las EESS como intermediaria serán de hasta de $1.000.000,00.
b) Los préstamos individuales otorgados por las EESS para atender las personas usuarias finales FEDE no podrán superar los $ 25.000,00.
Crédito Directo FEDE:
a) Los préstamos que se otorguen a las EESS para el desarrollo de proyectos propios serán de hasta $ 1.000.000,00.
b) Los préstamos que se otorguen a EESS para el desarrollo de proyectos de emprendimiento serán de hasta $ 500.000,00.

Los montos anteriormente indicados podrán ser revisados por la Gerencia General Corporativa al menos una vez al año, con base en la inflación del año anterior calculada por el Banco Central de Costa Rica. Para ajustes superiores a la inflación debe ser remitido a la Junta Directiva para su aprobación.

El nivel resolutivo podrá establecer las formas de desembolso que mejor se adecuen a las necesidades y características de cada EESS.

Dada la naturaleza de los financiamientos realizados a través de los Fondos Especiales y su objetivo final de atender poblaciones vulnerables, y en atención a que en algunos casos los solicitantes de primer piso son organizaciones sujetas de crédito, debe quedar claramente identificado en el objeto del financiamiento a través de su plan de inversión es el impacto e identificación clara en las poblaciones vulnerables (las personas usuarias finales) que serán beneficiadas con el respectivo financiamiento.

*** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 107 del 05 de junio de 2014.**
**** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 134 del 14 de julio de 2014.**
***** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015.**

Artículo 16.

Los expedientes de crédito deberán cumplir, al menos, con la información solicitada en los lineamientos emitidos por la Dirección de Banca de Desarrollo Social.

***Artículo 17.**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los créditos se regirán por las siguientes condiciones generales:

a) En todo análisis de crédito se deberá considerar el nivel de riesgo de la operación, quedando facultado el Banco, en forma discrecional, de conformidad con las reglas de los artículos 15 y 16 de la Ley General de la Administración Pública, a denegar el crédito.

b) Solamente se recibirán solicitudes de crédito que estén acompañadas de toda la documentación solicitada.

c) Durante la tramitación del crédito y cuando ello sea necesario para que la decisión final sea conforme a las normas jurídicas vigentes y reglas unívocas de la ciencia y la técnica, el Banco podrá solicitar cualquier otro documento que considere necesario para el caso concreto, a fin de completar o aclarar la información presentada por el solicitante.

d) El Banco podrá, transcurridos veinte días hábiles a partir de la notificación que prevenga la realización de un acto, sin que este se cumpla, dar por desistida la solicitud, salvo que los motivos que hayan impedido su trámite sean atribuibles al Banco o razones de fuerza mayor o caso fortuito. En tal caso, la documentación quedará a disposición del interesado por un plazo de quince días hábiles, vencidos los cuales se desechará.

e) Toda documentación, que de conformidad con este Reglamento acompañe la solicitud de crédito, debe tener no más de un mes de expedida al momento de su recepción, excepto cuando se trate de Estados Financieros, estudios de factibilidad, de suelos, entre otros.

f) En financiamientos directos FEDE y tratándose de proyectos de inversión nuevos o con menos de un año de operación, se solicitará como mínimo un aporte real al valor total del proyecto no menor al 15%, entendiéndose como tal: terrenos, equipos, efectivo u otros por parte del solicitante, pudiendo el Banco solicitar aportes mayores si así lo considera necesario de acuerdo con el riesgo y la evaluación general del crédito.

g) Todo cliente debe mantener actualizada la Política Conozca a su Cliente.

*** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015.**

****Artículo 18.**

De las garantías: Todos los créditos deberán ser respaldados en su totalidad por la EESS, con garantías de conformidad con lo indicado en la Tabla sobre las Garantías para el FEDE de este Reglamento.

La Gerencia General Corporativa determinará en qué condiciones podrán ser recibidos en garantía los bienes permitidos por la Ley N° 9246 Ley de Garantías Mobiliarias.

*** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 134 del 14 de julio de 2014.**
**** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015.**

***Artículo 19.**

Tratándose de garantía real, esta deberá ser de primer grado sobre el bien inscrito cuando la inscripción proceda. En el caso de hipotecas de segundo grado, se aceptará cuando el primer grado sea a favor de:

a) Asociaciones Solidaristas.
b) Bancos públicos costarricenses.
c) Caja Costarricense de Seguro Social.
d) Caja de Ahorro y Préstamo de la Asociación Nacional de Educadores.
e) Cooperativas.
f) Instituto de Desarrollo Agrario.
g) Instituto Mixto de Ayuda Social.
h) Instituto Nacional de Fomento Cooperativo.
i) Instituto Nacional de Seguros.
j) Municipalidades.
k) Mutuales.
l) Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional.
m) Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional
n) Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo.
ñ) Fondos sin fines de lucro de propiedad exclusiva de trabajadores y creados por Ley.
o) Consejo Nacional de Préstamos para la Educación (CONAPE).
p) Junta de Desarrollo Regional de la Zona Sur de la provincia de Puntarenas (JUDESUR).

En los casos indicados en el párrafo anterior, el monto del riesgo crediticio consolidado, definido como la suma del saldo de la (s) obligación (es) garantizada (s) con la hipoteca, más el monto solicitado y tres meses de intereses en ambos casos, no podrá superar el porcentaje máximo de compromiso autorizado por este Reglamento para tal garantía.

Se podrán aceptar hipotecas de grado tres o mayor cuando las anteriores sean en favor del Banco Popular y a cargo de un mismo deudor, en cuyo caso no es aplicable lo indicado en el párrafo anterior, pero la suma de los saldos de las obligaciones que garantiza no podrá superar el porcentaje máximo de compromiso establecido para la garantía.

Tratándose de garantías prendarias, solo se aceptarán prendas en primer grado, libres de gravámenes y anotaciones.

*** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015.**

Artículo 20.

En caso de cédulas hipotecarias, solo se aceptarán vencidas y por la emisión total de las cédulas hipotecarias sobre todos los grados. En tales casos, el plazo en el que se concederá el crédito será hasta un año antes de su prescripción, salvo que este sea interrumpido legalmente, acto que deberá autorizar el deudor de previo o durante la formalización del crédito.

Artículo 21.

Todo deudor queda obligado a mantener en buen estado de uso y conservación los bienes dados en garantía, así como a cancelar los tributos, seguros y demás obligaciones que los afecten. En caso contrario el Banco queda facultado para realizar todos los actos necesarios para la conservación del bien, así como a realizar los respectivos pagos que estos generen, los cuales se cargarán al monto pendiente de la deuda.

Ni el deudor ni el propietario podrán gravar el bien dado en garantía, ni venderlo, traspasarlo, arrendarlo, trasladarlo o prestarlo sin autorización del nivel resolutivo correspondiente. En caso de incumplimiento de lo anterior, el Banco podrá dar por vencida y hacer exigible la obligación.

Artículo 22.

La Gerencia General determinará en qué condiciones podrán ser recibidos en garantía semovientes o cosechas. En ningún caso se aceptarán animales como garantía única o principal. Siempre deberán estar debidamente asegurados.

Artículo 23.

En el caso de créditos a personas jurídicas con garantía fiduciaria, la Gerencia General Corporativa, respetando el principio de igualdad, establecerá las condiciones en que se podrán recibir este tipo de garantías.

Artículo 24.

Cualquier bien objeto de prenda o hipoteca, cuando corresponda, debe estar debidamente asegurado y deberá constar en la póliza que el Banco es el acreedor. Las excepciones a este requisito se aplicarán cuando los bienes estén protegidos por otro mecanismo, técnica y legalmente viable.

*****Artículo 25.**

De las tasas de interés

De las tasas de interés. Para su fijación inicial se tomó como referencia la Tasa Básica Pasiva (TBP) calculada por el Banco Central de Costa Rica más los puntos porcentuales que se hayan aprobado. El Banco podrá revisar y ajustar las tasas de interés vigentes para este crédito dentro de los parámetros establecidos por el Reglamento General de crédito, en función del comportamiento de la tasa de referencia inicial o el mercado. Para estos efectos la Tasa Básica Pasiva indicada, será la registrada en el Sistema de Préstamos del Banco el último día hábil del mes anterior. Los intereses serán pagaderos en forma mensual y se calcularán de la siguiente manera: El saldo del capital se multiplica por la tasa de interés que devenga el presente crédito, el dato resultante se divide entre trescientos sesenta y cinco días y el resultado se multiplica por el número de días que tiene el mes o período al que corresponde el pago, de acuerdo con el calendario gregoriano de trescientos sesenta y cinco días. Asimismo, los intereses moratorios serán sobre el monto del abono atrasado, hasta DOS PUNTOS PORCENTUALES sobre la tasa de interés corriente del crédito. Los intereses serán convencionales variables y ajustables por la tasa que apruebe el Comité Resolutivo.

El Banco podrá utilizar otras o índices, siempre que sean objetivos y de conocimiento público. Adicionalmente y de considerarse conveniente para las partes podrán adoptarse otras tasas o índices equivalentes

Las EESS que presten estos recursos a las personas usuarios finales definidos podrán cobrar hasta TBP + seis puntos porcentuales o la tasa de referencia nacional o internacional fijada hasta + seis puntos porcentuales.

*Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 107 del 05 de junio de 2014.

**Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 134 del 14 de julio del 2014.
***Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015.

**Artículo 26.

Sobre la comisión de formalización.

En los préstamos otorgados se cobrará una única comisión de formalización que podrá ser de hasta dos puntos porcentuales sobre el monto total aprobado y podrá ser financiada. Por conveniencia institucional, cuando se presente una nueva solicitud de crédito cuyo plan de inversión involucre la cancelación de una operación de las líneas de FEDE, se exonera del cobro de la comisión de formalización sobre el monto de las cancelaciones internas.

Las EESS que presten recursos financieros a los sectores definidos en este Reglamento, podrán cobrar una comisión hasta de cinco puntos porcentuales sobre los créditos otorgados a las personas usuarias finales.

*** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 134 del 14 de julio de 2014.**
**** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015.**

***Artículo 27.**

Plazos de los préstamos.

El plazo se definirá de conformidad con el tipo de garantía y será fijado mediante lineamientos emitidos por la Gerencia General Corporativa. El plazo máximo de los créditos es de hasta 240 meses.

*** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015.**

Artículo 28.

Los préstamos que el Banco conceda se cancelarán conforme a lo previsto en el artículo 70 de la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional.

La capacidad de pago se sustentará con base en criterios técnicos e instrumentos financieros que evidencien los ingresos generados por la actividad que realiza la EESS mensualmente.

*** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 134 del 14 de julio de 2014.**
**** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015.**

***Artículo 29.**

Los niveles resolutivos serán:

En lo referente a los Órganos Resolutivos para el otorgamiento de los créditos o negociaciones de pago, se aplicará lo siguiente:

i. Hasta $30.000 de los E.E.U.U. Un Técnico en Servicios y Operaciones Bancarias 1 o Ejecutivo de Negocios 1 o superior.
ii Más de $30.000 y hasta 75.000, un órgano bipersonal, integrado por: dos Ejecutivos que pueden ser: Ejecutivo Bancarios Administrativos 1, Ejecutivos de Negocios 2 Ejecutivos de Promoción, Analistas de Proyectos.
De no existir consenso entre los dos miembros, la solicitud de crédito deberá ser elevada al nivel resolutivo superior inmediato.
iii. Más de $75.000 y hasta $200.000, una comisión operativa, conformada por: dos Jefes de Área de Banca Desarrollo Social.

iv. Más de $200.000 y hasta US$500.000, la Comisión Ejecutiva Social, conformada por:
- El Director de Banca de Desarrollo Social, y en su ausencia el Director de Banca Empresarial y Corporativa.
- Dos Jefes de Área de la Banca de Desarrollo Social.

v. Más de $500.000 moneda de los EEUU Comités respectivos Según Reglamento General de Crédito del BPDC.

*** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015**

Artículo 30.

Del período de gracia.

El nivel resolutivo autorizará periodos de gracia si el plan de inversión así lo requiere, siempre que la garantía otorgada y la capacidad de pago del deudor lo permitan.

Artículo 31.

Los desembolsos de las solicitudes de crédito estarán sujetos a la disponibilidad de recursos del FEDE.

Artículo 32.

En aquellos créditos que por su naturaleza sea necesario girar por partidas, los desembolsos se harán previo informe positivo del perito o funcionario designado por el Banco para ejecutar la supervisión. En casos técnicamente justificados se podrían utilizar otros esquemas de supervisión con aliados estratégicos.

****Artículo 33.**

Del acompañamiento a la EESS. Se podrá establecer convenios de cooperación con organizaciones públicas o privadas, a fin de brindarle el seguimiento y acompañamiento a la EESS que suscriba el crédito o bien a sus beneficiarios.

*** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 134 del 14 de julio de 2014.**
**** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015.**

CAPÍTULO III

Del Fondo Especial de Vivienda (FEVI)

*****Artículo 34.**

El objetivo del FEVI:

El objetivo fundamental del FEVI es proveer recursos a personas físicas que no sean sujetos de crédito de vivienda de conformidad con el Reglamento General de Crédito del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, y que no han resuelto su necesidad de vivienda, dándole prioridad a sectores vulnerables tales como personas jefes de hogar, jóvenes que sean el sostén de su núcleo familiar, adultos mayores, personas con discapacidad y personas afectadas por desastres (en el último año) declarados por la Institución competente.

El FEVI podrá otorgar créditos en forma complementaria a los beneficiarios del Bono Familiar de la Vivienda. Asimismo, podrá participar y contribuir al financiamiento de las soluciones de vivienda de clase media que se generan a través de los Fondos de Desarrollo Inmobiliarios del Conglomerado Financiero del Banco Popular de acuerdo a la disponibilidad de recursos.

Adicionalmente se promoverá el traslado al banco de las operaciones de crédito de Fondos FEVI que cumplan con los siguientes parámetros:

a) Capacidad de Pago: De conformidad con lo directriz adoptada por el BPDC.

b) Porcentaje de Cobertura sobre Garantía: De conformidad con lo directriz adoptada por el BPDC.

c) Comportamiento Histórico de Pago (CHP): Con un CPH igual o menor a dos.

d) Antigüedad: Las operaciones deben de tener al menos 6 meses de formalizadas.

e) Operación al Día: Al momento de su traslado.

f) Los expedientes de crédito deberán cumplir con los aspectos mínimos estipulados en la Sugef 1-05.

Los traslados de cartera se podrán realizar en cualquier fecha y cuantas veces se considere necesario para el logro de sus objetivos de recapitalizar los Fondos Especiales.

La Gerencia General Corporativa podrá definir otros criterios que considere apropiados según el apetito al riesgo del Banco, previo estudio de la Dirección de Riesgo Corporativo.

*** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 107 del 05 de junio de 2014.**
**** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 134 del 14 de julio de 2014.**
***** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015**

*****Artículo 35.**

Propósito de los préstamos:

Los recursos crediticios se podrán destinar a los siguientes propósitos:

a) Compra de vivienda.
b) Compra de lote y construcción.
c) Construcción en lote propio.
d) Remodelación, reconstrucción de vivienda o menaje de casa, únicamente en casos de personas afectadas por desastres declarados como emergencia nacional por el Poder Ejecutivo dentro del año anterior a la fecha de solicitud del crédito.
e) Compra de vivienda y remodelación, ampliación o mejora si la vivienda lo requiere al momento de la compra.

En ninguno de los casos anteriores se aceptará la cancelación de hipotecas del propio Banco Popular.

*** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 107 del 05 de junio de 2014.**
**** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 134 del 14 de julio de 2014.**
***** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015.**

Artículo 36.

Fuentes de los recursos:

Las fuentes de recursos serán las estipuladas en el inciso b) del artículo 40 de la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal y en el artículo 7 de este Reglamento.

*****Artículo 37.**

Sobre los sujetos de crédito del FEVI:

Para ser sujeto de crédito del FEVI se debe cumplir las siguientes condiciones al momento del análisis:

a) El ingreso familiar bruto de la persona solicitante debe ser igual o menor al equivalente al estrato cinco veces el salario base, pero no menor al salario mínimo embargable.

b) Para determinar la admisibilidad debe considerarse además de la pertenencia a los segmentos definidos para el producto el ingreso bruto del núcleo familiar, y el ingreso neto para determinar la capacidad de pago.
c) Se podrá financiar hasta el 100% del valor según avalúo, siempre y cuando este valor no supere el monto **definido por la Gerencia General Corporativa con base en la actualización de los estudios de vivienda.** Dicho monto debe permitir una cobertura de hasta el 100% del crédito
d) Para ser sujeto de crédito del FEVI, el solicitante o el núcleo familiar (si lo aplica para efectos de capacidad de pago) no deberán contar con propiedades a su nombre, excepto la propiedad a ser utilizada para la construcción de la vivienda o bien propiedades que no sean aptas para vivienda cuya segregación o venta sea materialmente imposible.
e) En el caso de la planilla del Banco, esta podrá optar por recursos de este fondo solamente en caso de que no califiquen como sujetos de crédito para vivienda según lo establecido en el Reglamento General de Crédito y en el Reglamento de Crédito a empleados y empleadas del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, lo cual deberá quedar debidamente evidenciado.

*** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 107 del 05 de junio de 2014.**
**** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 134 del 14 de julio de 2014.**
***** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015.**

Artículo 38.

Requisitos del expediente de crédito:

Los expedientes de crédito deben contener los requisitos establecidos en el Reglamento General de Crédito del Banco Popular y de Desarrollo Comunal y mantener actualizada la Política Conozca a su Cliente.

****Artículo 39.**

De las garantías:

Se recibirá en garantía solamente hipoteca en primer grado sobre la vivienda a financiar o que se vaya a construir.

*** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 107 del 05 de junio de 2014.**
**** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 134 del 14 de julio de 2014.**

***Artículo 40.**

De las obligaciones:

Toda persona deudora queda obligada a mantener en buen estado de uso y conservación los bienes dados en garantía, así como a cancelar los tributos, seguros y demás obligaciones que los afecten. En caso contrario, el Banco queda facultado para realizar todos los actos necesarios para la conservación del bien, así como a realizar los respectivos pagos que estos generen, los cuales se cargarán al monto pendiente de la deuda.

Ni la persona deudora ni propietaria podrá gravar el bien dado en garantía, ni venderlo, traspasarlo, arrendarlo, trasladarlo o prestarlo sin autorización del nivel resolutivo correspondiente. En caso de incumplimiento de lo anterior, el Banco podrá dar por vencida y hacer exigible la obligación.

*** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015.**

Artículo 41.

De los seguros sobre garantías:

Cualquier bien objeto de hipoteca, cuando corresponda, debe estar debidamente asegurado y deberá constar en la póliza que el Banco es el acreedor. Las excepciones a éste requisito se aplicarán cuando los bienes estén protegidos por otro mecanismo, técnica y legalmente viable.

Todo seguro cobrado con fundamento en un crédito otorgado de conformidad con el presente Reglamento, deberá ser registrado en la cuenta de orden correspondiente del FEVI.

****Artículo 42.**

De las tasas de interés:

De las tasas de interés. Para su fijación inicial se tomó como referencia la Tasa Básica Pasiva (TBP) calculada por el Banco Central de Costa Rica más los puntos porcentuales que se hayan aprobado. El Banco podrá revisar y ajustar las tasas de interés vigentes para este crédito dentro de los parámetros establecidos por el Reglamento General de crédito, en función del comportamiento de la tasa de referencia inicial o el mercado. Para estos efectos la Tasa Básica Pasiva indicada, será la registrada en el Sistema de Préstamos del Banco el último día hábil del mes anterior. Los intereses serán pagaderos en forma mensual y se calcularán de la siguiente manera: El saldo del capital se multiplica por la tasa de interés que devenga el presente crédito, el dato resultante se divide entre trescientos sesenta y cinco días y el resultado se multiplica por el número de días que tiene el mes o período al que corresponde el pago, de acuerdo con el calendario gregoriano de trescientos sesenta y cinco días. Asimismo, los intereses moratorios serán sobre el monto del abono atrasado, hasta DOS PUNTOS PORCENTUALES sobre la tasa de interés corriente del crédito. Los intereses serán convencionales variables y ajustables por la tasa que apruebe el Comité Resolutivo.

El Banco podrá utilizar otras o índices, siempre que sean objetivos y de conocimiento público. Adicionalmente y de considerarse conveniente para las partes podrán adoptarse otras tasas o índices equivalentes

*** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 107 del 05 de junio de 2014.**
**** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 134 del 14 de julio de 2014.**

Artículo 43.

De las comisiones:

Para la fijación de las comisiones de los créditos deberá considerarse lo siguiente:

a. Se establecerá una única comisión de formalización que no podrá exceder el 2% sobre el principal de la operación, la cual puede ser financiada.

b. La Gerencia General Corporativa del BPDC, podrá ajustar las comisiones de formalización dentro del rango establecido en el punto anterior respetando el principio de igualdad.

Artículo 44.

De los gastos de formalización:

La Gerencia General Corporativa regulará mediante directriz las condiciones de pago de honorarios y avalúo, procurando favorecer la población meta de este programa.

Artículo 45.

Plazos:

El plazo del crédito será de hasta 360 meses. La Gerencia General Corporativa podrá modificar ese plazo siempre que no sobrepase este límite.

Artículo 46.

Modalidad del crédito:

Este crédito se deberá formalizar únicamente en moneda nacional.

CAPITULO IV

DISPOSICIONES FINALES PARA LOS FONDOS DE FEDE Y FEVI

Artículo 47.

Intereses moratorios:

El monto de los intereses moratorios será de hasta dos puntos porcentuales sobre la tasa vigente del crédito. Los intereses moratorios se aplicarán a partir del primer día de atraso y únicamente sobre las cuotas pendientes de pago.

Artículo 48.

Sin perjuicio de lo indicado en el artículo 54 de este Reglamento, ante incumplimiento por parte del cliente debidamente comprobado de alguna de las cláusulas del contrato, el Banco se reserva el derecho de suspender total o parcialmente los desembolsos del crédito.

***Artículo 49.**

Es potestad del Banco supervisar los créditos en todos sus aspectos, para lo cual las personas solicitantes u obligados deberán dar toda la información pertinente y colaboración que se les solicite.

*** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015.**

Artículo 50.

Cuando el Banco lo requiera, realizará el avalúo correspondiente para verificar el estado de los bienes recibidos en garantía y actualizar su valoración.

***Artículo 51.**

Cuando el Banco compruebe que la persona solicitante u obligada dolosamente ha suministrado información falsa, sin perjuicio de la obligación del Banco de presentar la denuncia correspondiente, se tendrá por vencida la obligación.

*** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015.**

***Artículo 52.**

Cuando se compruebe que una persona solicitante u obligada, sin mediar dolo, ha suministrado información incorrecta, el Banco, considerando el interés institucional, respetando el principio de igualdad y de acuerdo con la gravedad de la falta podrá aplicar una de las siguientes opciones:

a) Efectuar las correcciones del caso y mantener las condiciones del crédito.
b) Variar la tasa de interés hasta la tasa activa más alta que en la respectiva moneda rija en ese momento en el Banco. Si la infracción se comete en un crédito que tiene la tasa activa más alta de todas, se podrá aumentar dicha tasa hasta en cinco puntos porcentuales o,
c) Dar por vencida la obligación y exigir su cancelación inmediata.

En caso de que el crédito haya sido otorgado por un órgano unipersonal, la sanción la fijará el órgano colegiado con atribuciones inmediatamente superiores.

*** Este artículo fue modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015.**

Artículo 53.

Cuando el Banco compruebe que un solicitante u obligado ha incumplido el plan de inversión, el Banco, considerando el interés institucional, respetando el principio de igualdad y de acuerdo con la gravedad de la falta podrá aplicar una de las siguientes opciones:

a. efectuar las correcciones del caso y mantener las condiciones del crédito,
b. variar la tasa de interés hasta la tasa activa más alta que en la respectiva moneda rija en ese momento en el Banco. Si la infracción se comete en un crédito que tiene la tasa activa más alta de todas, se podrá aumentar dicha tasa hasta en cinco puntos porcentuales, o,
c. dar por vencida la obligación y exigir su cancelación inmediata.

En caso de que el crédito haya sido otorgado por un órgano unipersonal, la decisión deberá trasladarse al órgano colegiado con atribuciones inmediatamente superiores.

Artículo 54.

Cuando el Banco compruebe que una persona solicitante u obligada ha infringido cualquiera de las condiciones convenidas en la contratación del préstamo o en este Reglamento no indicadas en los dos artículos anteriores, salvo atraso de la operación, y considerando el interés institucional, respetando el principio de igualdad y de acuerdo con la gravedad de la falta, podrá aplicar una de las siguientes opciones:

a) efectuar las correcciones del caso y mantener las condiciones del crédito,

b) variar la tasa de interés hasta la tasa activa más alta que en la respectiva moneda rija en ese momento en el Banco. Si la infracción se comete en un crédito que tiene la tasa activa más alta de todas, se podrá aumentar dicha tasa hasta en cinco puntos porcentuales o,

c) dar por vencida la obligación y exigir su cancelación inmediata.

En caso de que el crédito haya sido otorgado por un órgano unipersonal, la decisión deberá trasladarse al órgano colegiado con atribuciones inmediatamente superiores.

CAPÍTULO V

Del Fondo de Avales para Vivienda

Artículo 55.

Corresponde al FAVI conceder avales parciales para los créditos de vivienda o refinanciamientos de vivienda que las personas de clase media tramiten ante Banco y con ello facilitar el acceso a la vivienda o conservar la que ya poseen.

En todos los casos se debe cumplir con la definición de SVCM indicada en este reglamento y en la cual las personas o núcleo familiar reportan ingresos comprendidos dentro de los estratos salariales de 2,.5 veces hasta 9.5 veces y el valor de la vivienda por financiar no supere el monto definido por la Gerencia General Corporativa con base en la actualización de los estudios de vivienda.

Artículo 56.

El FAVI se rige por los siguientes principios**:**

Acceso: Este principio se relaciona con las personas que pueden acceder al FAVI y deberán ser solo aquellas que cuenten con las premisas definidas en este reglamento.

a) **Adicionalidad:** Es la cantidad de financiamiento adicional que se genera, ya que el FAVI permite aumentar el monto máximo de crédito por otorgar y la posibilidad de una mayor cobertura a las personas de ingresos medios.

b) **Beneficio de los usuarios:** El FAVI debe servir para brindar como valor agregado, mejoras en las condiciones de las operaciones de crédito para vivienda, tales como: Plazos de repago mayores, menores requisitos de colateral, tasas de interés más bajas, menores comisiones o bien rebajas en el precio de la vivienda por comprar o construir.

c) **Equidad:** El FAVI deberá implementar mecanismos que procuren la participación del mayor número posible de personas.

d) Sostenibilidad Patrimonial: Es el principio que permite que el FAVI se desarrolle y mantenga en el tiempo.

e) Supervisión y control: Debe contemplar una serie de elementos que permitan mantener la sostenibilidad del FAVI, así como acatar todos los lineamientos establecidos para el buen manejo de los fondos públicos.

Artículo 57.

En todas las operaciones del FAVI deberá asegurarse su sostenibilidad patrimonial mediante instrumentos adecuados, utilizando como instrumentos fundamentales:

a) El énfasis en la capacidad de pago del deudor (avalado) conforme a las mejores prácticas en la materia y por la determinación de que el solicitante califica para el crédito solicitado.

b) Precios y comisiones, cuando así se aprueben, definidos para cada programa de crédito o línea de crédito que se le avale al Banco.

c) Los rendimientos y riesgos de mercado sobre las disponibilidades de recursos del FAVI y aquellos recursos ya comprometidos en avales.

d) El análisis de la antigüedad de saldos de las carteras avaladas y la situación de la estabilidad y regularidad financiera del Banco.

El FAVI podrá apalancarse previa recomendación de la Dirección de Riesgo Corporativo del Banco.

Artículo 58.

Serán beneficiarios del FAVI solo aquellas personas que cumplan con las premisas de ingresos y monto de vivienda definidos como SVCM en este Reglamento y a su vez, sean sujetos de crédito del Banco para sus programas de crédito de vivienda o refinanciamiento.

Artículo 59.

Los beneficiarios del FAVI podrán hacer uso de los siguientes tipos de avales:

a) **Prima para vivienda:** Otorgar un aval de hasta un 20% de valor total del inmueble.

b) **Refinanciamientos de créditos de vivienda que requiere garantías adicionales (APIS):** Otorgar un aval de hasta un 20% como garantía adicional para formalizar el refinanciamiento.

Cada persona solo podrá tener derecho a un aval en FAVI en cualquiera de las modalidades descritas y solo aplica para primera vivienda.

El aval no será obligatorio para el solicitante y puede renunciar a ese aval si así lo solicita.

Para todos los casos indicados el FAVI solo podrá honrar avales y bajo ninguna premisa girar dinero.

Artículo 60.

Los beneficiarios solo tendrán acceso a los avales del FAVI a través de Banco en sus productos de crédito para vivienda o refinanciamiento y debe existir de previo una autorización general para usar dichos avales.

Las condiciones finales de los créditos de vivienda o refinanciamiento por avalar son exclusivas del Banco.

Artículo 61.

La formalización de cada crédito o refinanciamiento en combinación con el aval del FAVI lo hará el Banco mediante el documento legal apropiado para dicho acto y previa aprobación de la Consultoría Jurídica del Banco a utilizar en esa formalización.

Estos documentos serán constituidos entre el beneficiario y el Banco; deben asegurar una correcta y pronta recuperación del aval.

La exigencia de contragarantías por avales otorgados se definirá de manera general para el Fondo o independiente para cada programa de crédito autorizado.

El AFE puede hacer revisiones y visitas de seguimiento en cualquier momento para verificar que se estén otorgando adecuadamente los avales y para hacer las recomendaciones operativas de mejora que sean necesarias.

Estas visitas y revisiones deberán quedar debidamente documentadas y suministradas al Banco con la firma de Gerente de la Oficina y el representante del AFE.

Artículo 62.

El Banco se compromete a:

a) Mantener informada y actualizada al AFE sobre las condiciones y políticas vigentes para los programas o líneas de créditos de vivienda o refinanciamiento aprobados.

b) Enviar mensualmente a AFE, dentro de los primeros diez días hábiles, un informe de los avales vigentes.

c) Pagar mensualmente a favor del FAVI y dentro de los primeros diez días hábiles de cada mes, el monto correspondiente a las comisiones que pagan los beneficiarios finales por otorgamiento y/o renovación de los avales según se haya aprobado de manera general para el FAVI o para cada programa.

d) Aplicar los criterios de selección de beneficiarios finales del FAVI definidos en este reglamento considerando la definición de SVCM indicada en este Reglamento.

Artículo 63.

Para la asignación de los recursos del FAVI para un programa de vivienda, línea de crédito o refinanciamiento de vivienda del Banco, previo a su uso, deberá existir una solicitud y autorización expresa de la Dirección de Banca de Personas a la DBDS con al menos la siguiente información: Nombre del programa o línea de crédito, cartera total de crédito por avalar, monto total de avales requerido, tipo de aval a ofrecer, plazo requerido para su colocación, condiciones de los créditos a ofrecer y una estimación del porcentaje de morosidad mayor a 90 días previsto para ese programa o línea de crédito. Además, si se consideran beneficios para los clientes. Todo de conformidad con la definición de SVCM indicada en las definiciones de este Reglamento y que se refieren a Estratos Salariales por atender y valor máximo de la vivienda por financiar.

Artículo 64.

Para el honramiento de los avales y ante solicitud expresa del Banco, el AFE lo tramitará en forma irrevocable e incondicional luego de transcurridos setenta días naturales contados a partir del primer día de incumplimiento del deudor con el Banco.

Para efectos de esos honramientos pagos, el Banco presentará a la AFE la solicitud en cualquier momento, luego de transcurrido el plazo antes dicho. En los expedientes de crédito de cada operación avalada y para una eventual revisión, deben quedar documentadas las acciones que demuestren que se ha cumplido con la debida diligencia de las gestiones cobratorias.

Toda la gestión de honramiento del aval, así como su eventual reintegro al FAVI, corresponderá a la División de Gestión Cobratoria del Banco.

Artículo 65.

Una vez honrado el aval, le corresponderá al Banco realizar todas las gestiones de cobro administrativas y judiciales con la debida diligencia hasta la resolución final según las normas vigentes en el Banco en materia de Gestión Cobratoria e incluso el reintegro del monto total o parcial del aval en caso de que se recupere. Todos los gastos que se generen por tales gestiones el serán a cargo del Banco.

Artículo 66.

En toda recuperación de crédito administrativa o judicial que haga el Banco, tendrá prelación la recuperación del aval una vez aplicados los gastos, costas, comisiones u otros rubros que tengan prelación de pago.

Artículo 67.

De manera periódica el Banco revisará el saldo de las operaciones avaladas y podrá liberar el aval del FAVI cuando considere tiene suficiente garantía para respaldar el saldo de esas operaciones; ello con el propósito de beneficiar a otras personas y cumplir con el principio de solidaridad.

Artículo 68.

La Dirección de Riesgo Corporativo y en función del ISP definido para los Fondos Especiales, recomendará un sistema de comisiones sobre los avales otorgados y/o renovados, independientes de aquellas comisiones que cobre el Banco por concepto del otorgamiento de los créditos, comisiones que podrá ser de 0% hasta 5% del monto avalado. Lo anterior de conformidad con los principios de sostenibilidad, racionalidad y solidaridad aplicables en la materia.

Estas comisiones serán determinadas independientemente para cada programa de vivienda, línea de crédito de vivienda o programa de refinanciamiento aprobado o de manera general para el FAVI.

Artículo 69.

Con base en los informes mensuales que el Banco deben entregar al AFE, esta deberá elaborar los mecanismos de monitoreo que permitan prever siniestros, suspender parcial o totalmente el otorgamiento de nuevos avales, llevar un control estadístico y asegurar el cumplimiento de los objetivos del FAVI.

Artículo 70:

La DBDS podrá suspender total o parcialmente el otorgamiento de nuevos avales:

a) Cuando la morosidad a más de 90 días de la cartera de créditos avalados con recursos del FAVI supere el indicador máximo de morosidad previsto en la solicitud de recursos para avalar que hizo la Dirección de Banca de Personas.

b) Cuando en las visitas de revisión realizadas a las oficinas del Banco se identifiquen irregularidades en el otorgamiento de los avales otorgados.

c) Cuando la Dirección de Riesgo Corporativo lo recomiende considerando que el nivel de honramientos compromete la sostenibilidad patrimonial del FAVI.

Estos escenarios deberán ser comunicados a la Dirección de Banca de Personas en los próximos 30 días hábiles posteriores a su detección, otorgando un plazo razonable para las correcciones del caso.

Una vez que el Banco normalice su situación, se podrá autorizar el otorgamiento de nuevos avales.

Artículo 71.

El monto máximo del aval por honrar para cada operación de crédito, se calculará como el porcentaje de aval comprometido multiplicado por el saldo del principal del crédito a la fecha de caer en mora. El FAVI no asume responsabilidad por los intereses, costos, costas ni otros rubros que se generen en el proceso judicial.

Artículo 72.

De recuperarse parcial o totalmente el monto del aval por parte del Banco, este deberá trasladar esos recursos al FAVI dentro de los 30 días hábiles posteriores a que los haya recibido. En todo caso el Banco cancelará de manera prioritaria el aval honrado.

El Banco no podrá privilegiar el cobro administrativo y/o judicial de la operación de crédito en detrimento del aval honrado.

Artículo 72 bis:

Con el propósito de garantizar la razonabilidad, credibilidad e integridad de la información financiera de los Fondos Especiales ante las autoridades del BPDC y ante terceros dada su naturaleza, su información debe ser sometida a una Auditoría Externa anual para lo cual el BPDC proveerá los recursos y condiciones necesarias para su realización.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 73.

Toda modificación o aprobación de las directrices crediticias o para avales FAVI por parte de la Gerencia General Corporativa deberá ser comunicada dentro de los siguientes cinco días hábiles a la Junta Directiva Nacional.

ANEXO

TABLA DE RESPONSABILIDADES MÁXIMAS PARA GARANTÍA DEL FEDE

TIPO DE GARANTIA	DETALLE
a) Pagarés Banca de Segundo Piso	Para las EESS que funcionen como intermediarias se aceptarán pagarés de sus deudores en las siguientes condiciones: Con fiadores hasta el 85% del saldo Sin fiadores hasta el 75% del saldo Los pagarés deberán ser administrados mediante la figura de mandato o fideicomiso. Para cada desembolso de la línea de crédito aprobada a las EESS se aceptará un pagaré institucional de hasta el 75% (garantía puente). Asimismo, y a criterio del nivel resolutivo, técnicamente justificado este nivel puede elevarse hasta el 90%. La parte restante deberá ser cubierta con una garantía real, aval o cualquiera otra definida en el presente reglamento y que sea diferente al pagaré.
b) Pagaré Institucional en el caso de ASADAS	Hasta el 100%
c) Cesión de Hipotecas	Hasta el 100% del saldo de la deuda sin exceder el 85% del valor del avalúo
d) Aval o fianza solidaria emitida por una institución del sector público costarricense o por una persona jurídica a satisfacción del Banco.	Hasta el 100% del monto avalado.
e) Aval sobre Fondos del Banco Popular.	Hasta el 100% del monto avalado.
f) Aval FODEMIPYME Y FINADE.	Hasta el 100% del monto avalado.
II. INSTRUMENTOS FINANCIEROS	
Depósitos u otros instrumentos financieros del Banco Popular, (tipo back to back).	Hasta el 90% de su valor facial.
Instrumento de deuda emitido por una entidad supervisada por la Sugef sin calificación pública otorgada por una Sociedad Calificadora de Riesgo.	Hasta el 70% del valor facial o del precio de mercado, el que sea menor.
Cédula hipotecaria constituida sobre bienes inmuebles.	El menor valor que resulte entre a) el valor facial del total de la serie en poder de la entidad y b) el 90% del valor de avalúo del bien, c) cuando se trate de cédula Hipotecarias de clientes de las OES, estás serán tomadas hasta el 85%, del saldo de la operación que garantiza. Se ajusta con lo contemplado en el Reglamento de los Fondos Especiales. (Se elimina).
III. HIPOTECAS	
Hipoteca sobre terrenos y edificaciones.	Hasta un 90% del valor del avalúo menos el saldo de los gravámenes de mayor prelación. En caso de recibir en segundo grado cuando el primer grado es a favor de otra institución, según lo indicado en el artículo 19 del Reglamento para el Funcionamiento de Fondos Especiales, se aceptará hasta en un 70%.
IV. OTRAS GARANTÍAS	
Fideicomisos de garantía	El patrimonio de dicho fideicomiso podrá estar compuesto por garantía real, fiduciaria, mobiliaria y prendaria, libre de todo gravamen y anotaciones; aceptada según la responsabilidad porcentual definida para cada tipo de garantía en esta misma tabla.

II-Garantía prendaria	
A) Bienes muebles	
Prenda o pignoración sobre bienes muebles, excepto instrumentos financieros, e hipoteca sobre maquinaria fijada permanentemente al terreno en las siguientes condiciones:	
a) Vehículos nuevos o usados con no más de 5 años de antigüedad, sin importar el uso que se le vaya a dar. En caso de transporte público, debe respetarse las disposiciones legales vigentes.	Hasta el 60% del valor del avalúo en caso de que sean usados y hasta un 75% del monto de la factura proforma, en caso de que sean nuevos.
b) Embarcaciones nuevas o usadas con matrícula.	Hasta el 50% del valor del avalúo en caso de que sean usados y hasta un 70% del monto de la factura proforma en caso de que sean nuevos.
c) Equipo, maquinaria agrícola, industrial o pesada nuevas o usadas.	Hasta el 50% del valor del avalúo en caso de que sean usados y hasta un 70% del monto de la factura proforma, en caso de que sean nuevos.
d) Equipo electrónico especializado.	Hasta el 50% del valor de compra.
e) Ganado bovino, caballar, porcino, caprino.	70% del valor del avalúo.
f) No se aceptarán en garantía equipo de cómputo y vehículos de alquiler (Rent a car)	
g) La Gerencia General Corporativa determinará en qué condiciones podrán ser recibidos en garantía, cosechas, cultivos y contratos de exportación de cosechas.	Hasta el 90%.

Tipo de garantía	Porcentaje
b) Operación crediticia otorgada por una entidad supervisada por SUGEF.	Hasta el 90% del saldo del principal neto de la estimación registrada en la entidad deudora, todo con corte al mes anterior. El deudor de la operación crediticia debe haber estado calificado el mes anterior en la categoría de riesgo A1 o B1 según este Reglamento y la garantía de dicha operación debe estar debidamente inscrita en el Registro Público cuando corresponda. Este inciso no incluye compra de cartera.
	La(s) operación(es) crediticia(s) deben ser administradas mediante la figura de fideicomiso.
c) Operación crediticia otorgada por una entidad no supervisada por SUGEF (con garantía hipotecaria o de cédulas hipotecarias y pagares, entre otras permitidas en el Reglamento General del Banco Popular).	Hasta el 85% del saldo de la operación.

La Gerencia General Corporativa determinará en qué condiciones podrán ser recibidos en garantía los bienes permitidos por la Ley N° 9246 Ley de Garantías Mobiliarias.

Este Reglamento rige a partir de su publicación en La Gaceta y deroga el Reglamento General para el Funcionamiento de los Fondos Especiales aprobado en sesión ordinaria N° 4390 del 2 de mayo del 2006; el Reglamento Operativo del Fondo de Capital de Riesgo aprobado por la Junta Directiva Nacional en sesión ordinaria N° 4525, celebrada el 18 de octubre del 2007 y el Reglamento del Fondo Especial de Vivienda aprobado en sesión ordinaria N° 4391 celebrada el 04 de mayo del 2006."

***Aprobado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 107 del 05 de junio de 2014.**

**** Modificado y aprobado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5170 del 20 de mayo del 2014. Publicado en La Gaceta No. 134 del 14 de julio de 2014.**
***** Modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5318 del 20 de octubre del 2015. Publicado en La Gaceta No. 233 del 01 de diciembre de 2015.**
***** Modificado por la Junta Directiva Nacional en sesión 5369 del 10 de mayo del 2016. Publicado en el Alcance No. 99 de la Gaceta N°116 del 16 de junio del 2016.**

2. **Instruir a la Secretaría General para que coordine la publicación de las modificaciones al *Reglamento para el funcionamiento de los fondos especiales".*** (712)
(Ref.: Acuerdo CAJ-BP-14-Acd-84-2019-Art-7)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 8

3.2.6.- El Comité Corporativo de Tecnología de Información recomienda a la Junta Directiva Nacional que valore la pertinencia de instruir a la Administración para que los canales digitales del Conglomerado se ajusten a los requerimientos de accesibilidad de la población con discapacidad. (Ref.: Acuerdo CCTI-BP-12-Acd-89-2019-Art-3)

Al ser las **diecisiete horas con treinta y cinco minutos** ingresan el Director de Tecnología de Información, Sr. John Molina Núñez, y el Director de Canales, Sr. Manuel Ramírez Alfaro.

El Director de Tecnología de Información, Sr. Molina Núñez, señala que esto lo expondrá el Director de Canales, Sr. Manuel Ramírez Alfaro, pues es sobre un tema de página web que ya está avanzado.

El Director de Canales, Sr. Ramírez Alfaro, expone que en la institución se tiene una persona no vidente, quien escribió hace unos meses solicitando una serie de facilidades que deberían tener la página web y el app. Se contactó a este funcionario, llamado Erick Chacón Valerio, quien trabaja en Capital Humano, y la Dirección de Canales Electrónicos hizo un trabajo con él. Este grupo de trabajo ha sido muy exitoso, pues ha enseñado muchos elementos de cambios que para la institución no eran tan sencillos de identificar.

Se está en un punto en el que todas las aplicaciones, venta de bienes, promociones y banca móvil están prácticamente revisados y ajustados para poder tener esa característica. Se espera que a mediados de octubre se puede salir a producción. El Banco Popular sería la primera institución a nivel nacional que tendría sus apps totalmente preparadas para esta población con estas características.

Lo interesante del caso es que hay una institución nacional que tiene más o menos el 40% de las funciones de su app preparadas para tener esa funcionalidad. Se ha coordinado con Capital Humano, de manera que se pueda contar con su apoyo, y así, todos los demás desarrollos que salga de ahora en adelante van a estar preparados con esas características. Esto ha sido muy motivador y mucho en la parte de pensiones está preparado para lo que está funcionando en el app de banca móvil.

Esto fue interesante, pues ese funcionario fue el que buscó que el Banco incursionara en el tema. Se le tomó en cuenta y ha sido muy satisfactorio tener resultados en esto. Se espera ponerlo en producción a inicios o mediados de octubre.

La Directora, Sra. Badilla López, agrega que quizás los miembros de esta Junta Directiva se pregunten la razón por la cual este acuerdo llegó a este seno y que el Comité no valoró esta situación, que sinceramente no se conoció. Le alegra que se va avanzado, pero el espíritu es que todo lo que se trabaje en materia de TI en el Conglomerado vaya con esta condiciones y características para adaptarse a la población con estas características.

El Director de Tecnología de Información, Sr. Molina Núñez, apunta que la idea es que esto se vuelva un estándar conglomeral, de modo que sea un Conglomerado inclusivo. Lo que se va a hacer es formalizar este caso como un estándar para el Conglomerado, y que cada vez que se hagan desarrollos, esté incluido como parte de la política de desarrollo.

El Director de Canales, Sr. Ramírez Alfaro, manifiesta que lo que se vio adicionalmente en el Comité Corporativo de TI es buscar una estandarización alrededor de los temas de transformación. Para ello se está trabajando en un plan para presentarlo y llegar a definir una estrategia, pero con un análisis de la madurez digital que tengan todas las sociedades, buscando una identidad digital auténtica para todo el Conglomerado.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, agradece la presentación, indicando que es una buena noticia que el Conglomerado sea el primero en el país en un tema tan importante como este, relacionado no solo con la tecnología, sino con incluir a una población que también es cliente y que también son clientes potenciales.

Al respecto, mociona para:

Instruir a la Administración para que los canales digitales del Conglomerado se ajusten a los requerimientos de accesibilidad de la población con discapacidad.

Lo anterior, con la finalidad de que la institución cuente con los instrumentos tecnológicos idóneos en complemento a la Ley 7600 de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

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 Sociedad Agencia de Seguros S.A.; Popular Sociedad 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:

> **"Instruir a la Administración para que los canales digitales del Conglomerado se ajusten a los requerimientos de accesibilidad de la población con discapacidad.**

Lo anterior, con la finalidad de que la institución cuente con los instrumentos tecnológicos idóneos en complemento a la Ley 7600 de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad". (717)
(Ref.: Acuerdo CCTI-BP-12-Acd-89-2019-Art-3)

ARTÍCULO 9

3.2.7.- El Comité Corporativo de Tecnología de Información recomienda a la Junta Directiva Nacional que, en su calidad de Asamblea de Accionistas, le instruya a la Gerencia General Corporativa que:

- Trabaje en la construcción de un único Portal Conglomeral Web, de manera tal que todas las sociedades integrantes del Conglomerado y el mismo Banco puedan accederse por el mismo sitio.
- Trabaje el tema de la transformación digital de manera Conglomeral.
- Valore que la Dirección de Tecnología de Información sea Conglomeral.

(Ref.: Acuerdo CCTI-BP-12-Acd-90-2019-Art-4)

El Director de Tecnología de Información, Sr. Molina Núñez, explica que esto parte de una buena práctica. Normalmente las empresas que tienen varias sociedades acceden desde un punto único que se es conocido como "un portal". Desde el portal se brindan servicios de los diferentes tipos de sociedades que hay.

Se está planteando que la Dirección de TI pueda tener una gran base de datos de todo el Conglomerado, pero que desde la página web todos los clientes sirvan, aunque no sean clientes del Banco. Por ejemplo, si un cliente tiene un seguro o una pensión, que se le pueda ofrecer y brindar otros servicios sin tener que acceder a portales separados. Esto sobrepone el modelo tradicional de la página web, ya que sobre la página web están los portales. El caso más típico es el de las universidades, que usan portales.

En el caso del Conglomerado, se proponía en el Comité tener un portal de accesibilidad para todos los clientes, de manera que no solamente brindarles una experiencia tipo "ventanilla única", donde el cliente se puede servir de lo que necesite, sino que el Conglomerado ofrecer productos.

Otra de las recomendaciones importantes era que las áreas de Transformación Digital o Canales y la Dirección de Tecnología de Información se nombraran como conglomerales, a fin de empezar a trabajar en temas que ayuden con eficiencia de ahorros, desde el punto de vista de inversiones tecnológicos, sino también con apoyo directo. Por ejemplo, hay una sociedad que está tratando de implementar Cobit, pero solamente tiene dos personas en TI, por lo que es imposible hacer eso.

Se pueden unificar estas áreas como conglomerales y no que queden como áreas focales. Esto se habló en el Comité de TI.

La Directora, Sra. Badilla López, comenta que el comité de directores de TI ya va avanzando con esto. Sin embargo, en el Comité de TI se consideró necesario traer esta solicitud expresa a la Junta Directiva para que el efecto sea a nivel de Conglomerado. Este proceso no será de uno o dos meses, sino que llevará su tiempo para que se pueda unificar todo el proceso desde un portal web. Además, que la Dirección pueda ser conglomeral con un director de tecnología que tenga la visión completa para apoyar al resto de las instituciones. A su vez, el tema de la transformación digital, que no le compete solamente al Banco, puesto que las otras sociedades también requieren de este proceso.

El Director, Sr. Hidalgo Chaves, recuerda que se ha hecho énfasis en esto. Le parece oportuno valorar la posibilidad de que la Dirección de TI le reporte directamente a la Gerencia General. Se debe valorar tomar este planteamiento, a fin de darle la visibilidad e importancia que se requieren. Además, se está apostando estratégicamente a ese punto.

La transformación digital es propiamente un tema del modelo de negocio, de cultura organizacional, y que debe ser con el apoyo de la mejor tecnología de cara a esa estrategia. Le parece que se debería plantearse esto, en vista de que es necesario para la estrategia a futuro de la organización.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, reitera esto es parte del tipo de organización que se quiere para el futuro, el cual cada vez está alcanzando al Conglomerado con mayor rapidez, por lo que es necesario hacer ciertos cambios de manera estructural, al punto que este sería uno de los cambios que él apoyaría.

Felicita al Comité de TI, especialmente a los compañeros que lo integran, pues esta es la visión correcta. Si se sigue la columna vertebral del plan de la estrategia global, cree que se deben ir haciendo algunos ajustes para que esa estrategia se vaya alcanzando con los medios adecuados, con la estructura correcta y con los recursos bien asignados. Se debe entender que la recomendación es para que la Junta Directiva le solicite a la Administración que traiga la propuesta elaborada.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

1. Instruir a la Administración para que trabaje en la construcción de un único Portal Conglomeral Web, de manera tal que todas las sociedades integrantes del Conglomerado y el mismo Banco puedan accederse por el mismo sitio, permitiendo a los usuarios visualizar en su conjunto los productos y servicios institucionales.

Lo anterior con la finalidad de mejorar la gobernanza en TI y evitar la existencia de dominios separados con niveles de transacción distintos que hagan que se pierda la imagen única del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

2. Solicitar a la Administración que trabaje el tema de la transformación digital de manera conglomeral.

3. Solicitar a la Administración que valore que la Dirección de Tecnología de Información sea conglomeral.

4. Solicitar a la Administración que remita al Comité Corporativo de Tecnología de Información un informe sobre el proceso de gobierno de transformación digital, para su respectiva valoración.

5. Solicitar a la Administración que analice la posibilidad de realizar una variación en la estructura funcional y organizacional de la Dirección de Tecnología de Información, para trasladarla a la Gerencia General Corporativa.

ACUERDO FIRME.

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 Sociedad Agencia de Seguros S.A.; Popular Sociedad 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:

> **"1. Instruir a la Administración para que trabaje en la construcción de un único Portal Conglomeral Web, de manera tal que todas las sociedades integrantes del Conglomerado y el mismo Banco puedan accederse por el mismo sitio, permitiendo a los usuarios visualizar en su conjunto los productos y servicios institucionales.**
>
> **Lo anterior con la finalidad de mejorar la gobernanza en TI y evitar la existencia de dominios separados con niveles de transacción distintos que hagan que se pierda la imagen única del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal.**
>
> **2. Solicitar a la Administración que trabaje el tema de la transformación digital de manera conglomeral.**
>
> **3. Solicitar a la Administración que valore que la Dirección de Tecnología de Información sea conglomeral.**
>
> **4. Solicitar a la Administración que remita al Comité Corporativo de Tecnología de Información un informe sobre el proceso de gobierno de transformación digital, para su respectiva valoración.**
>
> **5. Solicitar a la Administración que analice la posibilidad de realizar una variación en la estructura funcional y organizacional de la Dirección de Tecnología de Información, para trasladarla a la Gerencia General Corporativa". (713)**
> (Ref.: Acuerdo CCTI-BP-12-Acd-90-2019-Art-4)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 10

3.2.8.- El Comité Corporativo de Tecnología de Información traslada, para conocimiento, el Informe de Avance del Portafolio de Proyectos e iniciativas correspondiente al II trimestre del 2019. Asimismo, informa que ese Comité modificó, por un tiempo prudencial, los plazos de presentación del informe de marras y en vez de presentarlo de manera trimestral, se realice bimensualmente para conocer el avance de los proyectos. (Ref.: Acuerdo CCTI-BP-12-Acd-96-2019-Art-10)

Al ser las **dieciocho horas** ingresa el Jefe de la División Oficina Corporativa de Administración de Proyectos, Sr. Hárold Narváez Sequeira.

El Jefe de la División Oficina Corporativa de Administración de Proyectos, Sr. Narváez Sequeira, explica que este es un reporte al corte de junio para los casos del negocio. A junio había cuatro casos de negocio en la primera parte, y dos casos de negocio en la segunda parte. Después, se cortó el mes con algunas fases cerradas con el tema de BPM, y con algunos planes piloto en la plataforma de T24. En el tema de BI se había cerrado con un -6%, pero hubo una reunión con la Dirección General para el aprovechamiento de una licencia y una forma de contratación directa, de modo que no habría que pasar por un proceso licitatorio para darle al Banco una solución de BI.

De ahí que ese cronograma que se está presentando quedaría en desuso, y se haría uno nuevo para ejecutar mediante la herramienta de Microsoft, que es algo que ya se tiene adquirido, y se van a aprovechar los contratos existentes. En cuanto al proyecto de notificaciones, se terminó con un avance real de un 83%, cuando se tenía planificado un 79%, quedando por encima de lo planeado, ya que se pudo avanzar con algunas tareas de más.

En la parte de la solución de crédito, se logró un 26,26% para este corte y en este momento están en un 41,40%, van con un -1%, van muy bien al respecto.

En lo que refiere a cobro, que es la formulación para la contratación, cerraron en un 37,36%, solo un 1% de diferencia y a la fecha se sigue manteniendo. En la parte de FATCA, aunque se cerró con una diferencia, ya se hizo una propuesta de solución a la Dirección General y al CETI.

En relación con los corresponsales no bancarios, se cerró con un 45,44%, solo con un -1, y se está valorando ese proyecto con la Subgerencia General de Negocios, dar un cierre para continuar únicamente con la parte de actividad ordinaria, que consiste en el envío de requerimientos, puesto que una parte ya está en producción y poder hacer más efectivo poner nuevos requerimientos en producción a través de las células.

En torno al proyecto del NAC, que es el que brinda seguridad a los Accesos o puertos que tiene el Banco por lo que se llama Control Access Network, el cual desde que comenzó se ha llevado bastante bien ordenado y sin ningún desfase, se terminó con un 66,79%, con un +13%, proyecto que está muy cercano de finalizar y tiene un 90% planificado y un 97% logrado, teniendo un +7%.

Por otra parte, en lo referente al proyecto Sicveca, es otro proyecto que está en ejecución y para el cierre del segundo trimestre estaban apenas empezando en la implementación, apenas se vio reportado un 2%. Sin embargo, a la fecha están en un 56% planificado contra un 55% ejecutado, van por la mitad y cree está bastante bien.

Explica, sobre la actualización del T24, en este informe se reportó, para los próximos informes será reportado por Tecnología de Información, el cual había cerrado con un 94,92%, con -2%. En el proyecto de conciliación, liquidación y contracargos, es un proyecto que ha costado mucho dado que viene de un contrato antiguo iniciado aproximadamente en el 2014, viene a hacer algunas cosas que hoy no se tiene en el sistema y se hacen de manera manual y consiste en la parte de conciliación y liquidación de contracargos de la parte de tarjetas de débito. Sin embargo, ya están en las fases finales de ese proyecto.

En lo concerniente a la parte de riesgo crediticio, que es la que incluye el Scoring de crédito, es la que tiene la Dirección Corporativa de Riesgo, en el trimestre finalizaron con un 86,81% y a la fecha les puede indicar que este proyecto tiene tres grandes hitos.

El primer hito consiste en poner en producción algo llamado “DDS”, que es donde el data distribuye un servicio y es donde se reciben todos los datos de los últimos 4 años para poder hacer modelos predictivos del comportamiento al momento de otorgar créditos. Esta parte tendrá 4 modelos de “originación” y 4 de comportamiento, comportamiento hipotecario, de tarjeta de crédito, crédito personal, préstamos, etc.

Eso tiene tres hitos, poner en producción esa base de datos y que ésta sea autosustentable que, si migraron los últimos 4 años, comenzar a migrarle toda la información que cae todos los días, llamados los “ETL” que son los que mantienen esa base de datos y la tercera parte será el montaje de los modelos predictivos, que eso lo está haciendo la Dirección Corporativa de Riesgos.

Añade que el “DDS” ya está en producción y el segundo hito quedaría listo en setiembre de acuerdo con los tiempos estimados y para el final de año quedaría que la Dirección Corporativa de Riesgo termine por montar los modelos predictivos.

La parte de adquirencia que no es un proyecto, lo lleva le área de Tarjetas por parte de la Sra. Lorena Blanco, el cual ha venido bastante quedado en cuanto al porcentaje planificado contra lo ejecutado y en junio se cerró con un -11%. Todavía sigue pendiente.

Añade que ese es el portafolio que se tiene con corte a junio del presente año.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, menciona que no visualiza la migración.

El Jefe de la División Oficina Corporativa de Administración de Proyectos, Sr. Narváez Sequeira, responde que sí está incluida.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, pregunta si el proyecto de actualización es lo mismo que migración.

El Jefe de la División Oficina Corporativa de Administración de Proyectos, Sr. Narváez Sequeira, responde que ese fue el nombre que le fue dado, siempre se ha conocido como migración R9, R17, pero es el mismo proyecto.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, indica que tiene entendido que el proyecto está muy atrasado.

El Jefe de la División Oficina Corporativa de Administración de Proyectos, Sr. Narváez Sequeira, responde afirmativamente, este informe es con corte a junio, y a la fecha la Administración ha estado en un proceso de replanificación con ese proyecto, por lo que hubo que reportarlo como esta para esa fecha, pero en el siguiente reporte se mostrará una información diferente o quizá sea reportado directamente por la Dirección de Tecnología de Información, que es la que se está encargando directamente de la última parte que hace falta de lo concerniente a la migración.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, pregunta si a hoy 18 de setiembre se cuenta con una actualización al respecto, pues de la información que tiene a esta actualización, le parece que las cosas han cambiado mucho.

El Director de Tecnología de Información, Sr. Molina Núñez, indica que tratará de responder de manera informal debido a que no cuenta con datos certeros.

La primera proyección que se hizo a la Gerencia General Corporativa dictaba una fecha al 10 de mayo del próximo año. Según la investigación realizada, el planteamiento fue socializado con el fabricante y con las áreas técnicas internas de Tecnología de Información.

Menciona que, cuando se hizo esa presentación, la Gerente General Corporativa a.i., Sra. Rojas Figueredo, les solicitó que trataran de mejorar los tiempos, utilizando algunas estrategias, por lo que se está apuntando a un elemento que no se ha estado haciendo en alto volumen, que son pruebas automáticas, sino que estaban usando humanos para hacerlas y ese era el rubro más grande en tiempo del proyecto.

Señala que con una herramienta que ya tiene el Banco para hacer pruebas automáticas, están tratando de mejorar la cantidad de escenarios, de 100 que se estaban realizando, llevarlas -al menos- a 600 o a 1000, para que baje esos tiempos, pero a la fecha no tiene la certeza de decirles cuánto tiempo podría disminuir, porque se está conversando con el fabricante que es quien más sabe, para dar un tiempo realista.

Añade que no quisiera dar un tiempo que no sea viable por una omisión suya, por lo que se está uniendo con el fabricante para que les ayude a determinar cuánto tiempo se podría ahorrar con la herramienta mencionada y si todas las pruebas que se quieren hacer, subirlas de 100 a 600 será viable.

Agrega que la primera corrida o escenario realizado, le dio al 10 de mayo del 2020, pero el escenario ajustado no le ha sido entregado a la Gerencia General Corporativa, debido a la situación apuntada. Sin embargo, debe indicar que la migración continúo, no se han detenido, se cambió el modelo, se empezó a utilizar agilismo, todos los días tienen *day list,* donde son acompañados por las áreas de Auditoría Interna y la Dirección Corporativa de Riesgo, así como todas las áreas de Tecnología de Información. Se trata de una reunión abierta donde todos pueden participar.

Menciona que, más que todo eso, se trata de poner de frente al equipo de trabajo, dar cuentas por las tareas que se deben entregar todos los días, lo cual genera una cultura de rendir cuentas de manera diferente a la utilizada en un proyecto estilo cascada.

Considera que el proceso les ha dado resultado, se ha continuado avanzando, pero no se tiene la fecha de finalización, continúan trabajando, la Administración les ha apoyado en todo lo han solicitado para poder seguir y tratar de terminan cuanto antes.

Agrega que, de acuerdo con un oficio recibido, se espera que la otra semana puedan indicar una fecha y escenario de entrega del proyecto.

El Auditor Interno, Sr. González Cabezas, menciona que no sabe cómo podrá decir las cosas de manera bonita, tratará de utilizar las palabras que más se acerquen al sentimiento que tiene, pues siente que se les ha estado "vacilando" y que se les ha mentido. En buena parte, la responsabilidad es de la PMO, que han venido a decirles mentiras, eso es lo que personalmente aprecia.

Señal que la Auditoría Interna ha realizado un estudio, el cual hoy han finalizado y mañana estará emitiendo un informe al respecto y sin que sea un dato definitivo, pero el estimado de avance de este proyecto, lejos de ser un 94%, si acaso llega a un 60%.

Cree que ese proyecto si se quiere es el más importante del Banco, tenía previsto para entrar en funcionamiento en abril, luego se realizó una solicitud para ser cumplido en setiembre y se continúa con un 2% de atraso según han indicado quienes controlan esta situación.

Ahora no se sabe si será finalizado en mayo o cuándo será, cuyas consecuencias para el Banco serán importantes, pues ello significará básicamente, en alguna medida, paralizar las muy buenas intenciones de desarrollar y salir con nuevos productos en el corto plazo.

Cuando se analiza el detalle de la gestión realizada para controlar el proyecto, la verdad es que da pesar y cuando se ve que adrede no se incluyen actividades que debieron incluirse y que adrede no se modifican las fechas de cumplimiento de elementos que debieron ser cumplidos, de un *Project* de 400 líneas, lo cual es muy difícil para quienes están fuera, poder contarlo diariamente, lo cual repercute en tener esos avances.

La verdad es que no le da ninguna credibilidad lo que se les está diciendo sobre el avance y pone en entredicho el cuadro completo, pues no tiene seguridad si realmente esos son los avances que se tienen.

Eso le preocupa mucho, por lo que presentarán un informe a la Gerencia General Corporativa y a la Administración sobre lo que se tiene al respecto, pero piensa que es preocupante las áreas que encargan una PMO, que antes eran escasamente 8 personas. Pregunta, cuántas personas conforman esa área.

El Jefe de la División Oficina Corporativa de Administración de Proyectos, Sr. Narváez Sequeira, responde que el área la conforman 26 personas.

El Auditor Interno, Sr. González Cabezas, menciona que tiene entendido que son más de 30 personas, no está seguro de dato, pero se trata de que fue duplica la estructura y cree que no ha funcionado en ese control. Además, habrá otros responsables que se irán revisando, espera, de cara a un estudio que se tiene más detallado.

Considera que realmente es preocupante y de verdad que le deja pensando, si ya en el detalle de los cronogramas vistos en esas otras áreas o esos otros proyectos, tienen un dato que les dé alguna confianza.

Agrega que, en el Comité Corporativo de Tecnología de Información se ve la participación de la Dirección Corporativa de Riesgo y no se señala ningún riesgo. La Auditoría Interna ha señalado varios riesgos en advertencias que han venido haciendo, y todos ellos se materializaron y la Dirección Corporativa de Riesgo nunca señaló ninguno.

Cuando se pregunta qué fue lo que sucedió, responden que tiene a una personal al 100% en el proceso, pero la verdad es que no se sabe qué es lo que están haciendo, ni ven lo que está haciendo la PMO en el control de eso y se tienen dudas razonables sobre qué es lo que ha estado haciendo el personal de Tecnología de Información y cómo se ha estado gestionando este proyecto de suma relevancia, sobre todo, de cara a las lecciones aprendidas que dejó la implementación del proyecto anterior.

Honestamente debe decir, que pareciera que no se aprendió nada, se están cometiendo los mismos errores y si se quiere, de mayor peso.

Por tanto, su deseo de hacer esa apreciación inicial, como un adelanto a lo que señalarán en un informe sobre el tema.

La Gerente General Corporativa a.i., Sra. Rojas Figueredo, indica que coincide con el Auditor Interno, Sr. González Cabezas, a quien le solicitó la realización de un análisis real junto con el que la Administración estaba realizando sobre el avance de este proyecto.

Añade que, sin resolver SIPO, ni la migración de R9 a R17, efectivamente habrá muchas cosas que, de acuerdo con la planificación, serán muy difíciles de lograr, en eso debe ser muy honesta en este momento, se ha invertido mucho tiempo en planificar, hay cosas importantes que se han hecho y están en ejecución.

Cree que, en el nivel de resultados financieros, un Banco diferente y con proyecciones financieras diferentes, la ilusión de contar con una Institución digitalmente y TI con brechas cerradas para los próximos cuatro años, está planteado. Se sabe el problema del cual han partido, se sabre cómo se puede solucionar y hacía dónde se quiere llevar, todo está muy claro, pero así lo ha hablado con los equipos de trabajo, que sin estos dos elementos solucionados, se vuelve muy complejo el buen administrar de esta Organización en cuanto a lo significan los temas de Tecnología de Información, la migración a su vez implica poder poner en operativa productos y proyectos que han tenido encaminados y en construcción.

Sobre el alcance del proyecto reformulado, con cambios y las fechas probables, todavía no se ha terminado de construir, se reestructuró todo lo referente a los equipos de trabajo, incluso la Dirección del programa y a quién está asignado, a la fecha está asignado directamente a la Dirección de TI, y están construyendo un plan de acción que será conocido el próximo lunes por su parte.

Considera que, con esos insumos sí podrá plantearles la magnitud del problema que se está mencionando así como la forma de solución, con cuántos recursos y en cuánto tiempo.

La Directora, Sra. Badilla López, indica que es bueno que todos coincidan, pues en el Comité Corporativo de Tecnología de Información se ha mostrado mucha inquietud y preocupación, principalmente por la situación con el T24, pero otros varios proyectos presentan algún nivel de rezago y eso no coincide con la visión de la estructura tecnológica que se quiere para el Banco.

Señala que, dentro de las medidas que pudieron haber tomado, y cree que fueron incluidas en el acuerdo, es que se decidió trasladar el seguimiento que se le brinda a este portafolio de proyectos, de manera trimestral a manera bimensual para poder atenderlo de alguna forma.

Además, conversar con la Gerencia General Corporativa y la Administración para buscar la manera de sacar adelante el trabajo y con mayor prontitud.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, menciona que desconoce si se adelantaron a la finalización del reporte, pero lo que hay, además, de manera sustancial, es una filmina más con solicitudes de cambio.

Indica que tiene claro que esas solicitudes de cambio se estaban planteando para el segundo trimestre del 2019, ya están en setiembre y pronto terminará el tercer trimestre, pero siguiendo con el proyecto de actualización de T24, de acuerdo con la solicitud, en la línea 5 está la actualización de T24 con una fecha fin prevista inicial del 1° de setiembre, es decir, si todo hubiera salido bien, ya estarían con este tema cerrado.

Por otra parte, se solicitaría una fecha fin actual, dice: "Solicitud 1, para el 27 de diciembre" y ahora se está conociendo una versión 2 o 3 para mayo del 2020 y todavía no se tiene certeza.

Desea llamar la atención sobre la precisión y la oportunidad de estos informes para ser conocido en la Junta Directiva, quizá por la cantidad de material que se tiene pendiente no fue presentado de manera oportuna, pero le parece que este tema en particular debería estar por encima de todos, pues se trata del proyecto, sin él no habrá Banco del futuro ni transformación digital.

Sin este proyecto no harán todo lo que se quiso hacer y se le puso la firma en la estrategia global, en el modelo de negocio aprobado y en los planes de acción, por tanto, no duda del trabajo fuerte y muy esforzado de todo el equipo, pero cree que este proyecto y así desea mocionar ante esta Junta Directiva, para que sea conocido el avance todos los meses en este seno, porque si no se toma el control de esto como responsables mayores de la Organización, se podrían presentar consecuencias bastante graves.

Personalmente considera que las diferentes entidades, por ejemplo, la Sugef tienen una fecha sobre este tema, por lo que ahora habría que plantearles otra fecha cuando ya se tenga conocida, eso requerirá un convencimiento y más que ello, una explicación a fondo sobre cuál fue ese desfase, pues se trata de un año de atraso.

En ese informe de la Auditoría Interna, desea conocer a qué se debió ese desfase en el control del proyecto, si era para mayo del 2019-2020, era para esa fecha, pero si hubo un desfase fue porque algo no fue percibido o se dio alguna otra situación.

Conversando ayer con la Gerenta General Corporativa, Sra. Rojas Figueredo y otros miembros de la Administración sobre otros temas, visualizaban la relevancia que tiene la migración planteada, la cual ya tiene 8 años de atraso y si se hace en el 2020 quedarán con tres años adicionales de atraso.

Menciona que deben fijarse que se presentan una serie de riesgos que deben ser sopesados y que deben ser identificados y ser gestionados, por lo que hace un llamado vehemente para que la Dirección Corporativa de Riesgo se involucre de una manera absoluta en este tema para que pueda brindar a esta Junta Directiva la información necesaria para la toma oportuna de decisiones.

El Jefe de la División Oficina Corporativa de Administración de Proyectos, Sr. Narváez Sequeira, considera importante aclarar varios aspectos, pues se trata de un proyecto muy complejo y complicado.

Cuando se informa sobre un 92%, se hace de acuerdo con lo que pretende mostrar un cronograma sobre el esfuerzo y alcance que se pone en un proyecto.

Dicho proyecto nació con un alcance definido que era un *Like to Like*, la Dirección de Tecnología de Información planteó el proyecto, lo presentó, hizo un caso de negocio e indicó su deseo de actualizar la plataforma en cuanto a pasar de la versión R9 a la R17, por lo que este proyecto inició con la asesoría de la empresa Temenos, con la que costó tanto salir adelante en el 2015, quienes tienen un camino para hacer las actualizaciones. Incluso es un equipo distinto, el cual les asesora sobre cómo plantear el proyecto, el cual inició y avanzó por más de un año bastante bien. Sin embargo, a raíz de varios cambios no previstos que se comenzaron a dar, comenzó a complicarse.

Señala que lo que generó dificultad al proyecto, todo el módulo de la parte de internet ya no se podía convertir de la versión R9 a R17, sino que la empresa dijo que su *software* quedó obsoleto y adquirió una nueva herramienta.

Por tanto, hubo que plantearse si se podían utilizar la web antigua en la versión R17 con todos los cambios, a los que se les indicó que no.

Entonces, las dificultades que comenzaron a vivir en cuanto a que ya no había que convertir sino rehacer toda la parte de la página web, empezó a meter una brecha y dificultad que no estaba contemplada en el proyecto, así como tampoco estaba contemplado hacer cambios a la arquitectura en un inicio, que era donde estaba residiendo el software, que requería mejoras, pero no estuvieron planteadas en el proyecto inicial porque únicamente sería un *Like to Like*.

Sin embargo, la Dirección de Tecnología de Información, en procura de llegar a tener una mejor versión de esa plataforma, inició la realización de algunos cambios y en algún momento la Oficina de Proyectos fue consultada, dado que hubo dos cronogramas en algún momento y se debió determinar si uno tenía información falsa o qué era lo que estaba sucediendo.

Menciona que, según la normativa, tienen que defender el alcance y según las mejores prácticas internacionales se debe defender el alcance de lo pactado al inicio, por lo que hubo un cronograma que contenía lo pactado con Temenos conforme la relación contractual y se comenzó a fabricar otro, donde se acercaron a la Dirección de Tecnología de Información y se le indicó que se veía que estaban desarrollando algunos esfuerzos que les podría impactar.

En ese sentido, se cambió equipo, *software* base para mejorarlo, pero comenzó a impactar el proyecto del originalmente establecido.

Por lo anterior, se comenzó a trabajar con ese otro cronograma y esas otras actividades que comenzaron a identificar y que afectaron el proyecto. Se tenía un estimado de pruebas, el cual fue rebasado debido a que ahora ya no serían las mismas pruebas o el mismo nivel de desconfianza que se tendría de un *software* convertido a un software *totalmente* nuevo.

Entonces, si se refleja un 92% y se informa que falta un 8%, aclara que es de la parte contractual.

Lo anterior, pues se ha trabajado desde inicios de este año con la Dirección de Tecnología de Información para identificar los factores que se dieron en el proyecto por cambios en la arquitectura, en el *software* base, así como en el *software* que se descontinuó en la empresa, por lo que era necesario realizar nuevos guiones de prueba.

Por consiguiente, la dimensión del proyecto se empezó a complicar cada vez más, asimismo, la calidad de los entregables de la empresa no eran los mejores, por lo que se debían realizar varios guiones de prueba, pues se hacían las pruebas, sin embargo, no funcionaba. Así, se debía hacer otro guion, que conllevaba un retrabajo.

En ese sentido, en este tipo de proyectos con naturaleza compleja se trabajó en conjunto con la Dirección de Tecnología de Información. Incluso, los ambientes que dentro del proyecto se había identificado para desarrollar lo nuevo se atrasaron en la entrega.

Afirma que, realmente, el 92% no refleja todo el esfuerzo, debido a que una vez que se determina el *software* que se iba a convertir, se empezaron a realizar nuevos requerimientos a la versión actual. Esto, genera complejidad, pues se sigue desarrollando en la plataforma que se va a convertir.

A lo citado, se le debe agregar temas importantes como el del Iban y el de Sinpe, que se empezaron a construir alrededor de una herramienta que estaba en proceso de convertirse.

Reitera que el 92% no refleja el trabajo, pues, tal y como lo señalaron la Gerente General Corporativa y el Director de Tecnología de Información, se estaba construyendo una nueva visualización de los temas que surgieron.

Lo expuesto, es un poco de historia de un proyecto complejo con particularidades, que han originado que no se pueda cumplir con las fechas estimadas inicialmente.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, señala que prefiere contar con un informe en el que se contraste lo planificado con la realidad.

No obstante, al analizar el portafolio de proyectos, evidencia que hay 14 proyectos, de los cuales 5 vencen en el 2019; uno de ellos vence en diciembre.

Así, de esos 5 proyectos, uno vence en diciembre, que está en un 81%; mientras que el de actualización de T24 no se va a ejecutar para este año.

Por tanto, de los 3 proyectos del portafolio de 14, pregunta si alguno se va a concretar para el 2019, ya que, incluso, hay uno con fecha junio que debería estar listo y presenta un 89% de avance.

En ese sentido, subraya que es preocupante que, de un portafolio de 14 proyectos, 5 tienen fecha de ejecución el 2019, que es el preludio del avance tecnológico que va a dar el Banco en el 2020, sin embargo, le gustaría saber si alguno de ellos se va a concretar para este año.

El Jefe de la División Oficina Corporativa de Administración de Proyectos, Sr. Narváez Sequeira, responde que el proyecto del NAC tiene un 97% de avance y va a concluir este año.

Asimismo, el proyecto de Sicveca que, aunque en la actualidad presenta un 55% de avance, se están adelantando fases para pasarlas a producción.

Entonces, sí se van a concluir algunos de los proyectos planificados para este año, ya que en algunos de ellos el comportamiento es muy diferente. Esto, porque se cuentan con los recursos, así como que las personas y el proveedor cumplen con las fechas establecidas.

Sin embargo, cuando no se cuenta con un recurso por parte de Tecnología de Información porque debe estar en la operativa hay afectación o, por ejemplo, cuando se caen los sistemas porque todos los recursos se van a la operativa, el proyecto debe detenerse, pero el contador continúa.

Asimismo, cuando una tarea no se visualizó, se debe incluir como nueva porque no se previó, o bien, un requerimiento no quedó claro, se deben hacer nuevas tareas. Lo citado origina que el cronograma se tenga atrasos.

Indica que la naturaleza es que no se puede prever todo lo que va a suceder, por lo que el cronograma inicial es una prospección de tiempos y cumplimientos que, por alguna razón como que una persona se enfermó, un equipo no levantó, el sistema se cayó, el proveedor estimó mal y va a durar más, porque la calidad de la entrega del *software* no es la esperada y se debe devolver.

Entonces, esas situaciones no están contempladas

El Director, Sr. Hidalgo Chávez, asimismo, cuestiona cómo se define la prioridad y el impacto en los objetivos estratégicos en términos de proyectos.

En otras palabras, pregunta cómo se prioriza, pues son muchos proyectos y desea saber la forma en la que se asignan los recursos y la cantidad; así como cuál proyecto genera mayor valor agregado de cara a la estrategia.

El Auditor Interno, Sr. González Cabezas, señala que de lo cuestionado por el Sr. Hidalgo Chávez existe una recomendación de Auditoría.

Acota que ayer, con la participación de la Gerente General Corporativa, estuvieron en una sesión de trabajo en la cual se planteó una metodología para realizar la asignación de forma más científica, objetiva y cierta. Lo anterior, de cara a un portafolio de proyectos grande.

Comenta que, de parte de la Auditoría, en un principio, se ha considerado que el planteamiento está bien, por lo que la fase siguiente es remitir la metodología al Comité Corporativo de Tecnología de Información para, así, trabajar sobre el aspecto citado por el Sr. Hidalgo Chávez.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, agradece la presentación e insiste que este es un tema que será de análisis y seguimiento en esta Junta Directiva.

Así, mociona para:

1. Dar por conocido el Informe de Avance del Portafolio de Proyectos e iniciativas correspondiente al II trimestre del 2019.

2. Instruir a la Administración y a la Dirección Corporativa de Riesgo para que se dé prioridad al proyecto de actualización de T24 y mensualmente se informe sobre su avance al Comité Corporativo de Tecnología de Información, el cual con la misma periodicidad deberá mantener informada a la Junta Directiva Nacional.

Al respecto, la Junta Directiva, acuerda por unanimidad:

> **"1. Dar por conocido el Informe de Avance del Portafolio de Proyectos e iniciativas correspondiente al II trimestre del 2019.**
>
> **2. Instruir a la Administración y a la Dirección Corporativa de Riesgo para que se dé prioridad al proyecto de actualización de T24 y mensualmente se informe sobre su avance al Comité Corporativo de Tecnología de Información, el cual con la misma periodicidad deberá mantener informada a la Junta Directiva Nacional".** **(714)**
> (Ref.: Acuerdo CCTI-BP-12-Acd-96-2019-Art-10)

ACUERDO FIRME.

Al ser **las dieciocho horas con cuarenta y tres minutos**, se retiran el Director de Canales, Sr. Manuel Ramírez Alfaro; el Director de Tecnología de Información, Sr. John Molina Núñez; y el Jefe de la División Oficina Corporativa de Administración de Proyectos, Sr. Harold Narváez Sequeira.

Además, ingresa la Directora de Banca de Personas, Sra. Selenia Barrios Leitón.

ARTÍCULO 11

3.2.11.- La Comisión de Pautas, Políticas y Juntas de Crédito Local eleva, para aprobación y divulgación, la propuesta de metodología de trabajo y la propuesta de orientación estratégica para las Juntas de Crédito Local. (Ref.: Acuerdo CPPyJCL-14-Acd-129-2019-Art.3)

La Directora, Sra. Badilla López, informa que este tema ha sido de análisis en la Comisión de Pautas, Políticas y Juntas de Crédito Local, pues se considera que las Juntas de Crédito Local son una herramienta fundamental para la organización en las comunidades donde están nombradas.

En ese sentido, detalla que se cuenta con 22 BP Totales, que equivale a 22 juntas de crédito local, distribuidas en todo el territorio nacional.

Así, con esta metodología se pretende que las juntas de crédito local tengan un marco más amplio de acción y que sean un apoyo para los directores regionales, los jefes de sucursal para lograr mejores resultados para el Conglomerado Financiero.

La Directora de Banca de Personas, Sra. Barrios Leitón, procede a presentar la propuesta de trabajo estratégico conjunto entre las juntas de crédito local y las oficinas del Banco.

Destaca que cuando hace referencia a las oficinas del Banco es el conjunto total, sea BP Total, el centro empresarial y las agencias de adscripción en las zonas de influencia del grupo.

En cuanto a los antecedentes, expresa que este trabajo se genera a partir de un acuerdo de la Comisión de Pautas, Políticas y Juntas de Crédito Local, por lo que a partir del 21 de junio se ha trabajado en la conformación de este plan de trabajo.

Cita que el objetivo general del plan es conformar un protocolo de atención, en el que de forma estandarizada se defina cuál es el rol que se debe cumplir con las diferentes juntas de crédito, según el periodo de desempeño.

Indica que el plan incluye desde el momento de su nombramiento, por lo que se ejecutó fue posterior a su nombramiento.

Manifiesta que en la metodología de trabajo se constituyó un equipo interdisciplinario, en el que participó personal de diferentes dependencias, principalmente, de Junta Directiva, las oficinas comerciales y las jefaturas regionales.

Señala que el alcance del plan de trabajo se estableció en ocho puntos.

Cabe mencionar que las propuestas son del orden administrativo, por lo que en su mayoría están en ejecución.

Puntualiza que la primera propuesta es un ajuste en el periodo de nombramiento de las juntas de crédito local, sin embargo, si bien es cierto se recomienda que el periodo se extienda a cuatro años y no a dos, esto sugeriría una modificación de la Ley Orgánica.

Por tanto, se manifiesta la necesidad, con el fin de que se realice la valoración, por lo que esto se discutió en Comisión y se establecieron responsabilidades, específicamente, en Junta Directiva y Consultoría Jurídica.

El segundo punto consiste en la creación de un procedimiento para atender las sesiones, pues para que las juntas puedan reunirse se deben cumplir dos elementos. El primero de ellos es que se informe de la conformación, después de que se designen a los titulares y suplentes.

Una vez que se realice la comunicación formal por parte de la Junta Directiva Nacional, el gerente de la sucursal debe garantizar que las personas designados como titulares y suplentes de la junta de crédito local hayan sido debidamente juramentados.

En ese sentido, la Junta Directiva ha designado a los gerentes de las sucursales para que puedan realizar ese paso.

Especifica que la primera sesión ordinaria de la junta de crédito local debe contemplar ciertos pasos, es decir, lo que se define el contenido de esta primera sesión, con el fin de que no sea decisión de cada uno de los gerentes de las sucursales.

Así, se determina el orden mínimo que debe contener la primera sesión de trabajo, por lo que se debe verificar si están todos los miembros debidamente juramentados, de no estarlo, se debe proceder con esta.

Posteriormente, el gerente del BPT asumirá la función de secretario, que hará el escrutinio en la definición del presidente y del vicepresidente.

Además, el gerente del BPT debe corroborar que el personal de su adscripción, sean jefaturas de oficinas, jefaturas de centros empresariales, principales analistas, quienes tienen más contacto con los miembros de la junta de crédito local, sean presentados a estos, con la definición pertinente de sus roles.

También se debe garantizar de que si hay dudas sobre el reglamento de las juntas de crédito local u otros reglamentos, que fueron analizados en la capacitación general, se aclaren.

Por otra parte, se define que a partir de la sesión 2 hasta la 5 se debe cumplir con un proceso integral de capacitación, que incluye crédito. Así, hasta que se haya cumplido con el análisis de la normativa de crédito, las personas ya están facultadas para aprobar.

Agrega que esta capacitación está a cargo del personal y los gerentes de las sucursales.

Posteriormente, se debe definir el plan de trabajo y se determina que el gerente de la sucursal es el colaborador directo en la construcción de este plan.

Además, especifica que se definen reglas claras respecto a la atención de las sesiones, de la agenda y de la participación del gerente en la elaboración de esta. Igualmente, se especifica lo referente a las actas, así como la presentación de los informes de crédito en tiempo y forma, previo al dictamen que debe hacer la junta de crédito. A esto se establece un tiempo máximo.

En materia administrativa, corresponde la definición de temas de interés, como la normativa de crédito, la Ley 8204 y su normativa conexa, Código de Conducta y Gobierno Corporativo; así como la disposición de todo el material necesario interno y contenido presupuestario suficiente para poder brindarles el soporte debido y la ejecución.

Manifiesta que en el plan de trabajo se establecen también las acciones que se deben realizar, conjuntamente, con los sectores representados en la junta de crédito local. Estas acciones son del orden estratégico en materia de crecimiento, con metas en relación con el negocio.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, a partir de la exposición, mociona para:

1. Aprobar la propuesta de metodología de trabajo y la propuesta de orientación estratégica para las Juntas de Crédito Local.

2. Instruir a la Secretaría General a fin de que la metodología de trabajo y la orientación estratégica para las Juntas de Crédito Local se comuniquen tanto a estas como a las correspondientes Gerencias, a fin de que procedan con su implementación inmediata.

Al respecto, la Junta Directiva, acuerda por unanimidad:

"1. Aprobar la propuesta de metodología de trabajo y la propuesta de orientación estratégica para las Juntas de Crédito Local.

METODOLOGÍA DE TRABAJO PARA LAS JUNTAS DE CRÉDITO LOCAL.

A. Antecedente

El presente trabajo se realiza a fin de atender el acuerdo tomado en sesión de la Comisión de Pautas, Políticas y Juntas de Crédito Local de la Junta Directiva Nacional, celebrada el viernes 21 de junio 2019.

Actualmente se encuentran debidamente constituidas veintidós Juntas de Crédito Local, ubicadas en veintidós de los veinticuatro BP Totales, la Junta de Crédito Local Metropolitana contempla en su accionar los BPT de San Pedro, Catedral y Paseo Colón. Lo anterior según lo dispuesto en el Art. 30, 31 y 32 de la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal y Art. 58 del Reglamento a la Ley Orgánica.

Establece el Art. 15 del Reglamento de Juntas de Crédito Local que las Juntas de Crédito se reunirá en forma ordinaria por lo menos una vez a la semana y, extraordinariamente, las veces que sea necesario.

Igualmente, en el Art. 13 del Reglamento de Juntas de Crédito se indica que la secretaría de la Junta de Crédito Local estará a cargo del funcionario que designe el Gerente General Corporativo, que para los efectos dicho nombramiento recae en el Gerente del BPT.

En función de lo anterior, el presente documento busca establecer algunas pautas que normen el accionar de ambas figuras en el desarrollo de las funciones, facultades y atribuciones consignados en el reglamento supra citado.

Por tanto, definir estas pautas se hace una labor imprescindible, ya que aseguraría un transcurrir de labores más fluido en ambos sentidos, tanto para los Gerentes de los BP Totales como para los integrantes de las Juntas de Crédito Local.

B. Objetivo

El objetivo de este documento es generar un protocolo estándar de las actividades y forma de trabajo entre las Juntas de Crédito Local y las oficinas de adscripción*, para lograr mayor efectividad en el cumplimiento de la estrategia, según lo definido en el Reglamento de Juntas de Crédito.

* Oficinas de adscripción: BPT, C.E., Agencias.

C. Metodología

El presente trabajo se centró en el análisis de varios aspectos neurálgicos dentro de este proceso, los cuales se describen a continuación:

1. Ley Orgánica del Banco Popular y su Reglamento y Reglamento de Juntas de Crédito Local del Banco Popular:

- Ley Orgánica del Banco Popular y su Reglamento: Ley que instituye el marco jurídico de creación del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, sus órganos de dirección y administración y se establecen sus objetivos y regulaciones.
- Reglamento de Juntas de Crédito Local del Banco Popular: se realizó un análisis del Reglamento cuya última fecha de revisión fue el pasado mes de febrero del presente año, para determinar las funciones, facultades y atribuciones que el reglamento confiere a la Junta de Crédito, sus miembros y secretaría de dicho órgano.

2. Creación del Procedimiento para Atender de las Sesiones de Junta de Crédito: los BP Totales no cuentan con un procedimiento que establezca el *modus operandi* en cuanto a la atención de las sesiones, por tanto, se definen las acciones que deben realizar los miembros de JCL y el Gerentes de lo BPT durante las primeras sesiones de labores y subsiguientes, elaboración del Plan de Trabajo y presentación de informes de labores.

3. Atención de las sesiones de Junta de Crédito por parte de la Administración: la atención de la sesión de la Junta de Crédito Local es deber del Gerente del BPT, es irrenunciable solo en su ausencia justificada.

4. Agenda de la Sesión de Junta de Crédito Local: establecer la forma y plazo en el cual el presidente de la JCL debe remitir la Agenda, consignando esta como el instrumento que contempla el programa de actividades a ejecutar durante la sesión.

5. Actas de la sesión: se señala la responsabilidad del secretario de Junta de Crédito de levantar las actas de las sesiones con base a lo establecido en el Art. 13, inciso a. del reglamento de JCL, y el uso del formato establecido por la Junta Directiva Nacional, comunicado mediante oficio SJDN-1686-2013 del 07 de noviembre del 2013, plazo de remisión del borrador, corrección, modificación cuando corresponde, todo para su respectiva firma.

6. Plan de Trabajo de la Junta de Crédito Local: Establecer el plazo en el cual se debe de elaborar el Plan de Trabajo de la Junta de Crédito Local y la utilización del formato remitido por la Junta Directiva Nacional para tales efectos.

7. Del Informe de Crédito: definir el tiempo prudencial en el cual las áreas respectivas deben remitir los informes de crédito a los miembros de junta, forma de presentación del caso y funcionario responsable de la presentación.

8. Del orden administrativo: aspectos básicos y necesarios que se deben de diseñar para el adecuado desarrollo de las sesiones de junta. Se abordan aspectos de índole capacitación, cumplimiento de la reglamentación existente, ingreso a las Oficinas para celebración de las reuniones y alimentación.

Para la elaboración del documento de marras, se conformó un equipo interdisciplinario de trabajo integrado por Gerentes de BP Totales de oficinas urbanos y rurales, los cuales se caracterizan por su relación cordial con miembros de la JCL, el aprovechamiento de dicho órgano colegiado en temas comerciales y como comité resolutivo y en el cumplimiento de las facultades y atribuciones que se señalan el Art. 13 del Reglamento de JCL.

D. Propuesta:

A continuación, se muestra la propuesta desarrolla para este fin:

1. Ley Orgánica del Banco Popular y su Reglamento y Reglamento de Juntas de Crédito Local del Banco Popular

Con el propósito de determinar algunas pautas que se definen en el presente documento se realiza el análisis del Reglamento de Juntas de Crédito Local, versión 02 con fecha de actualización febrero 2019.

El enfoque del análisis se centra en aquellos artículos que definen las funciones de las Juntas de crédito, elección del presidente, vicepresidente y sus facultades, atribuciones del secretario y otros temas establecidos entre el articulo 10 y 20 de este reglamento, más artículos de referencia de la Ley Orgánica del Banco Popular y la Ley General de la Administración Pública.

Se exponen los criterios propuestos a la Comisión de Pautas, Políticas y Juntas de Crédito Local, para su valoración ya que los mismos obligan el realizar ajustes a la Ley Orgánica del Banco Popular y su Reglamento, al Reglamento de Juntas de Crédito Local del Banco Popular a igual que algún Manuales de Procedimiento que regulan los criterios aquí indicados.

- Extender el periodo de duración en el cargo como miembros de Junta de Crédito a 4 años, por el costo de capacitación y aprovechamiento al máximo del conocimiento adquirido.

La anterior iniciativa se excluye de la propuesta considerando que la aplicación de la misma involucra realizar modificaciones a la Ley Orgánica del Banco Popular en su Art. 31 y al Art. 59 de su Reglamento, y desde el punto de vista legal, debe formularse ante la Asamblea Legislativa para su revisión y aprobación. Por tanto, previo a elevar esta u otra propuesta ante la corriente legislativa, se deben valorar aspecto de oportunidad.

- Que la Comisión de Pautas, Políticas y Juntas de Crédito Local instruya a los Miembros de las Juntas de Crédito sobre el cumplimiento de lo establecido el Art. 31 Ley Orgánica del Banco Popular, Art. 62 del Reglamento de dicha Ley y Art. 15 del Reglamento de Juntas de Crédito Local del Banco Popular referente a la convocatoria de sesiones extraordinarias y su motivación.

2. Creación del Procedimiento para Atender de las Sesiones de JCL.

De previo al inicio de las sesiones con los Miembros de las Juntas de Crédito Local, los Gerentes de los BP Totales deben de cerciorase de haber recibido lo siguiente:

- El documento oficial remitido por la Junta Directiva Nacional en el cual se consigna el nombre de los nuevos miembros que conformará la Junta de Crédito Local del BPT, tres miembros titulares y tres suplentes, con base a lo establecido en el Art. 30 de la Ley Orgánica del Banco Popular, Art. 58 de su Reglamento y los Art. 3, 4, 5 y 6 Reglamento de Juntas de Crédito Local.
- Que la totalidad de los nuevos miembros de la Junta de Crédito Local se encuentren debidamente juramentados. Caso contrario el Gerente del BPT por designación de la Junta Directiva Nacional debe, previo a la participación de la sesión de Junta, ser debidamente juramentado, según lo establecido en los Art. 6 y 14 Reglamento de Juntas de Crédito Local.

Temas por tratar por sesión:

Una vez recibida la notificación formal por parte de la Junta Directiva Nacional sobre la designación de los nuevos Miembros de la Junta de Crédito Local, el Gerente del BP Total debe contactar a las personas nominadas para determinar el día, hora y lugar de la realización de la primera sesión ordinaria.

Primera Sesión Ordinaria de Junta de Crédito Local.

- De ser necesario previo al inicio de la sesión el Gerente del BPT debe proceder por delegación, con el acto solemne de juramentación como garantía del cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades, a los miembros que carecen de dicha promesa. Lo anterior con base a los indicado en los Art. 6 y 14 Reglamento de Juntas de Crédito Local.
- Como primer acto de la sesión el Gerente del BPT debe realizar, al igual que la primera sesión de cada período anual, el escrutinio de la elección del presidente y vicepresidente elegidos de su seno, por mayoría de votos, según lo establecido en el Art. 11 Reglamento de Juntas de Crédito Local.
- El Gerente del BPT realiza la presentación formal del equipo de trabajo (Subgerente, Jefes de Agencia, Coordinadores o encargados de Áreas)
- Se procede con la lectura y comprensión por parte de los miembros de la Junta de Crédito Local del Reglamento de Juntas de Crédito Local del Banco Popular y de Desarrollo Comunal en todos sus extremos.
- El Gerente del BPT debe instruir a los Miembros de la Junta de Crédito Local en función de lo establecido en el Art. 17 del Reglamento de Juntas de Crédito Local, que las sesiones ordinarias y extraordinarias se podrán realizar en el recinto de la sucursal y podrá reunirse fuera de este, pero dentro de la región cubierta por la sucursal, únicamente

cuando motivos de razonabilidad y racionalidad lo ameriten y, excepcionalmente, por razones de interés institucional, fuera de la región cubierta por la sucursal.

- El Gerente del BPT indica a los miembros de la Junta de Crédito Local que se podrá sesionar extraordinariamente las veces que sea necesario, que la convocatoria la podrá realizar por escrito la Junta de Crédito Local en pleno, el Presidente, dos de sus miembros conjuntamente o el Gerente. La convocatoria debe comunicarse con al menos 24 horas de anticipación y que en la invitación debe de consignarse la fecha, hora y lugar en el cual se realizará la sesión, además indicarse la justificación de la sesión. Señalar que las sesiones extraordinarias se realizarán únicamente si existe una debida justificación, según lo establecido en el Art. 31 de la Ley Orgánica del Banco Popular, el Art. 62 de su Reglamento y los Art.15 y 17 del Reglamento Junta de Crédito local.
- Se establece en el Reglamento que la Junta de Crédito Local se reunirá de forma ordinaria una vez por semana, por los cual los miembros de dicha junta definen el día y hora en la cual se realizarán sesiones sin que sea necesario convocatoria expresa, ello sin perjuicio de que excepcionalmente dicho acuerdo sea modificado. Lo establece el Art. 62 del Reglamento de la Ley Orgánica del Banco Popular y el Art. 15 del Reglamento de Juntas de Crédito Local.
- Cabe indicar que cuando las sesiones ordinarias o extraordinarias se realicen en el BP Total, podrá extenderse el horario de considerarse necesario, siendo que en todo momento el ingreso y permanecía de los Miembros o invitados deberán cumplir con el protocolo establecido en el Manual de Políticas de Seguridad Bancaria. Dicha actividad debe ser realizada por el Gerente del BP Total por medio del Centro de Soporte Logístico, con un mínimo de 24 de horas de anticipación.
- El Gerente del BPT realiza una breve explicación de la estructura funcional del Banco Popular, partiendo de lo general a lo particular, con la intención que los miembros de la Junta de Crédito se formen una idea de la dependencia administrativa de los Centros de Negocios. (Gerencia General, Subgerencias, Bancas, BPT, Agencias, metas y Plan de Trabajo del BPT).

Sesión de la 2 y hasta la 5 (Inducción)

Durante siguientes cuatro sesiones ordinarias de la Junta de Crédito Local, el Gerente del BPT inicia el proceso de inducción en temas relacionados a:

- Normativa de Crédito (interna/externa)
- Ley 8204
- Productos y servicios (Personas-Desarrollo-Social)
- Código de Conducta
- Gobierno Corporativo (Juntas de Crédito)

Se señala que el programa de inducción no se puede realizar como punto único en la agenda de la sesión, la misma debe considerarse como un tema complementario a la Agenda Ordinaria. Caso contrario, la reunión no debe considerarse como Sesión de Junta de Crédito y por ende no procede el reconocimiento del pago de la dieta.

Sesiones de la 6 y hasta la 8 Diseño Plan de Trabajo definido en el Art. 10 Reglamento de Juntas de Crédito Local.

La Junta de Crédito Local con la asesoría del Gerente del BPT diseñará el Plan de Trabajo Anual, en concordancia con el Plan Estratégico del Conglomerado Financiero del Banco Popular, las metas establecidas en el PAO del BP Total y su Plan de Acción, utilizando para los efectos el formato remitido por la Junta Directiva Nacional.

Otros Temas por Desarrollar en Sesiones Ordinarias definidas en el Art. 10 Reglamento de Juntas de Crédito Local.

Una sesión ordinaria al mes de la Junta de Crédito Local debe asignarse para:

- Conocer los informes en materia de crédito, morosidad, incobrabilidad, captación del BPT. En tema de morosidad se debe incluir un informe sobre el estado de las operaciones de crédito aprobadas por la Junta de Crédito Local.
- Revisar el grado de cumplimiento de los compromisos y el Plan de Trabajo de la Junta de Crédito Local.
- Revisar el informe trimestral del cumplimiento del Plan Anual de Trabajo del BPT, en el periodo que corresponda.
- Elaboración del informe semestral de los resultados del Plan de Trabajo de la Junta de Crédito Local a presentar a la Comisión de Pautas, Políticas y Juntas de Crédito Local, en el periodo que corresponde.

- Que en el proceso de revisión de los resultados tanto el Gerente del BPT como los Miembros de la Junta de Crédito establezcan compromisos o acciones tendientes a la mejora de los resultados y del Plan de Trabajo.

3. Atención de las sesiones de Junta de Crédito por parte de la Administración, según lo señalado en el Art. 13 del Reglamento de Juntas de Crédito.

La secretaría de la Junta de Crédito Local estará a cargo del funcionario que designe el Gerente General Corporativo. Para los efectos dicha designación recae en el Gerente del BP Total, en su ausencia justificada, será sustituirá únicamente por el Subgerente del BP Total. ello sin perjuicio de que excepcionalmente el Gerente del BP Total pueda delegar la atención de la sesión de Junta a un funcionario dentro de los de mayor rango y con conocimiento técnico existente en el BP Total.

4. Agenda de la Sesión de Junta de Crédito Local

Es facultad del presidente de la Junta de Crédito Local el confeccionar el orden del día de las sesiones, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros. Se indica que la agenda de la sesión debe ser del conocimiento de los demás miembros de la Junta de Crédito con al menos 24 horas de antelación.

5. Actas de Sesión

Es responsabilidad del Gerente del BPT en su condición de secretario el levantar el acta de cada sesión, las mismas se aprobarán en la siguiente sesión ordinaria. Antes de esa aprobación carecerán de firmeza los acuerdos tomados en la respectiva sesión, a menos que los miembros presentes acuerden su firmeza por votación de dos tercios de la totalidad de los miembros del comité colegiado.

Previo a su aprobadas el Gerente del BPT remitirá un borrador del acta con un máximo tres días después de la realización sesión por medio de correo electrónico. Los miembros de junta se encargarán de revisar el acta. De tener observaciones se informa vía correo para que sean corregidas.

El día oficial de la siguiente sesión se repasan las observaciones de cada miembro y de estar todos satisfechos se debe traslada el documento en un acta oficial para que todos procedan con la firma como primer punto de Agenda.

Como referencia, para la confección del acta de Junta se debe considerar el formato estándar remitido por la Junta Directiva Nacional mediante oficio SJDN-1686-2013 del 07 de noviembre del 2013.

6. Plan de Trabajo de la Junta de Crédito Local.

El Plan de Trabajo diseñado por la Junta de Crédito Local pretende generar una herramienta que permita ordenar su ejercicio a nivel de gestión de negocios y que facilite el cumplimiento de objetivos, metas y rendición de cuentas. El mismo está alineado con las disposiciones de la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, el Reglamento de las Juntas de Crédito Local y la Pautas y Orientaciones Generales de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras. Las acciones están fundamentadas en las funciones establecidas para las Juntas de Crédito Local en la normativa aplicable y pueden estar orientados hacia los esfuerzos para apoyar las labores de crédito de la Sucursal en donde se encuentra adscrita la JCL, propuesta de líneas de desarrollo (Banca Desarrollo y Social) y establecimiento de alianzas estratégicas con las distintas organizaciones presentes en la zona de influencia; así como la promoción del Banco Popular dentro de la zona de su competencia.

Este plan de trabajo debe contener al menos los siguientes elementos:

- Alineamiento con Plan Estratégico del Conglomerado Financiero del Banco Popular
- Objetivos y metas alineadas al PAO y Plan de Acción de los BP Totales. Se describe los resultados que se espera lograr; así como los aportes al desarrollo y bienestar de los territorios y localidades de influencia
- Metas, indicadores y peso: con ello se evalúa de manera mensurable el logro y desempeño de las acciones. Dicho informe debe contemplar al menos con el siguiente detalle:

Crédito:

- Colocación de Crédito por Cartera (Financiero, Social, Desarrollo)
- Crecimiento de Saldo por Cartera (Financiero, Social, Desarrollo)

- Indicadores de cumplimiento de metas

Calidad de Cartera de Crédito:
- Indicadores de Mora>90 días
- Operaciones de Crédito morosas de mayor impacto
- Clientes Prioritarios

Captación
- Crecimiento de Saldo de Captación por Producto (Ah. Plazo, Ah. a la Vista, Cta. Corriente)
- Indicadores de Cumplimiento de Metas

Al finalizar la presentación se debe establecer conjuntamente con la Junta de Crédito algunas acciones a desarrollar en aras de mejorar los resultados de las metas, esta labor se puede ejecutar a través de las acciones establecidas en el Plan de Trabajo de la JCL, sobre los clientes Físicos, Jurídicos, Organizaciones o Grupos de interés económico.

7. Del Informes de Crédito

El Gerente del BPT debe cerciorarse que los créditos que se presenten para su resolución a la Junta de Crédito Local deben:

- De forma previa y con al menos 24 horas de antelación remitir a los miembros de junta, dichos informes deben de estar debidamente firmada por los funcionarios respectivos según cartera de crédito (Analista de Crédito, Ejecutivo, Gerente del BPT o Supervisor del Centro Empresarial)
- En la sesión debe realizar una presentación ejecutiva (PowerPoint)
- La presentación del caso debe realizarlo por el analista de crédito responsable.

8. Del orden administrativo:

Se establece en el Manual de Políticas Institucionales. Capítulo 15: Productos Alimenticios, el poder hacer erogaciones de productos alimenticios con el fin de hacer más productivo el desarrollo de la sesión de trabajo, bajo criterios restrictivos de razonabilidad de quien autorice el gasto. Bajo estas restricciones se autoriza el gasto en esta partida, entre otros, a la Junta de Crédito Local para la celebración de sesiones de trabajo

9. Requerimientos

a. Para el fortalecimiento de la idoneidad de los Miembros de las Juntas de Crédito, la Administración debe establecer un programa de inducción sobre las Leyes, Reglamentos, Normas y Procedimientos internos y externos que regulan sus funciones, establecidas en el Art. 32 de la Ley Orgánica del Banco Popular y el Art. 10 del Reglamento de Juntas de Crédito.

Este proceso de capacitación debe desarrollarse durante las primeras cinco sesiones realizadas por la Junta de Crédito Local.

b. A efectos de la realización del proceso de inducción se solicita que las áreas respectivas según tema, bajo su criterio y especialización se establezca un programa de capacitación y diseñen las respectivas presentaciones por medio de un video para que sea este el insumo a utilizar los Gerentes del BPT durante el proceso, a saber:

- ✓ Normativa de Crédito (Interna/Externa)
- ✓ Ley 8204
- ✓ Código Conducta
- ✓ Gobierno Corporativo

c. Que la Comisión de Pautas, Políticas y Juntas de Crédito Local instruya a los Miembros de las Juntas de Crédito sobre el cumplimiento de lo establecido el Art. 31 Ley Orgánica del Banco Popular, Art. 62 del Reglamento de dicha Ley y Art. 15 del Reglamento de Juntas de Crédito Local del Banco Popular referente a la convocatoria de sesiones extraordinarias y su motivación.

d. La Administración debe incorporar en el Manual de Políticas Seguridad Bancaria lo relacionado al ingreso y permanencia en las Instalaciones Bancarias de Miembros de Juntas de Crédito Local e invitados especiales fuera del horario habitual, así como la utilización de espacios de parqueo para clientes en Oficinas Comerciales, para la atención de las sesiones ordinarias o extraordinarias programadas por dicho Órgano Colegiado.

e. Con base a lo establece en el Manual de Políticas Institucionales. Capítulo 15: Productos Alimenticios, sobre la erogación de productos alimenticios en el desarrollo de la sesión de trabajo de la Junta de Crédito Local, bajo criterios restrictivos de razonabilidad, se solicita a la Administración considerar el presupuesto anual para tales fines y establecer un monto máximo de gasto por sesión.

ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA PARA LAS JUNTAS DE CRÉDITO LOCAL

Introducción

Considerando que la Junta Directiva Nacional mediante acuerdo JDN -5639-2019 Acd- 356 Art-3 del 15 de mayo de 2019, en resumen; instruye a la Administración, para que implemente las Pautas que se dictaron el 21 de junio del 2014, en la LXIII Sesión Plenaria Extraordinaria de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Se destaca que, en dichas Orientaciones Políticas vigentes, en su componente "3. Ejes Transversales", indica dentro del apartado 3.3. "Desarrollo local", que "El Conglomerado profundizará su modelo de atención regionalizado, brindando un decidido apoyo a las iniciativas que repercutan en el desarrollo local"; para lo cual se señalan una serie de lineamientos, dentro del que se encuentra el siguiente:

"b. Conferir un papel más activo a las Juntas de Crédito Local, para dinamizar los procesos de desarrollo local de las distintas comunidades".

Para dar impulso al cumplimiento de dicho lineamiento, la Comisión de Pautas, Políticas y Juntas de Crédito Local (en adelante CPPyJCL), en sesión ordinaria No.14-2019, celebrada el martes 6 de agosto del 2019, acordó:

> "1. Dar por conocida la propuesta de metodología de trabajo y la propuesta de orientación estratégica para las Juntas de Crédito Local. Lo anterior en cumplimiento del acuerdo interno No. CPPyJCL-13-ACD-121-2019-Art-4.
>
> 2. Elevar a la Junta Directiva Nacional, para su aprobación y divulgación, la propuesta de metodología de trabajo y la propuesta de orientación estratégica para las Juntas de Crédito Local. Lo anterior con la finalidad de que se comuniquen tanto a las Juntas de Crédito Local como a las correspondientes Gerencias y procedan con su implementación inmediata".

Por tanto, el presente documento contiene los elementos de Orientación Estratégica para las Juntas de Crédito Local, aprobada por la Junta Directiva Nacional mediante acuerdo JDN-5672-Acd-715-2019-Art-11, de la sesión del 18 de setiembre del 2019.

Funciones de las Juntas de Crédito Local

Considerando lo dispuesto en el Artículo 10. —Funciones de las Juntas de Crédito Local, según el Reglamento vigente; corresponde a las Juntas de Crédito Local cumplir con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Dichas funciones se agrupan en dos grandes grupos:

FUNCIONES DE GESTIÓN ESTRATÉGICA:

a. El otorgamiento de crédito a los grupos de interés del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, según los parámetros legales y reglamentarios que apliquen para cada caso.
b. Fomentar la recuperación de las carteras de crédito con recomendaciones que fortalezcan las buenas prácticas bancarias.
c. Mejorar las relaciones públicas del Banco con sus grupos de interés económico.

d. Coordinar con la Gerencia de la Sucursal la promoción de los productos y servicios del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal, dentro de la zona de su competencia.
e. Proponer a la Junta Directiva:

i. Las alianzas estratégicas en su zona de influencia que generen oportunidades en lo económico-financiero, social y ambiental, en concordancia con los objetivos estratégicos del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

ii. Las acciones que contribuyan a la identificación de proyectos de desarrollo local en pro de la búsqueda de procesos de articulación con actores locales.

iii. Procurar el desarrollo económico y social de los sectores que componen la Asamblea Nacional de Trabajadores y Trabajadoras, para el fortalecimiento de las comunidades de influencia de la sucursal.

FUNCIONES DE GESTIÓN OPERATIVA:
f. Elaborar su plan de trabajo anual, en concordancia con el PAO de la respectiva sucursal y con el plan estratégico del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.
g. Presentar semestralmente a la Comisión de Pautas, Políticas y Juntas de Crédito Local un avance de los resultados del plan de trabajo.
h. Conocer mensualmente los informes en materia de crédito, morosidad e incobrabilidad y, cuando se requiera, realizar las recomendaciones pertinentes a la Administración, según corresponda.
i. Conocer trimestralmente el cumplimiento del Plan Anual de Trabajo de la sucursal y, cuando se requiera, realizar las recomendaciones pertinentes a la Administración, según corresponda.
j. Presentar un informe de fin de gestión y realizar la entrega formal del órgano a su sucesor, de conformidad con la normativa aplicable.
k. Asistir a las capacitaciones a las que se le convoque formalmente por el Banco, por medio de los órganos especializados.
Por lo anterior, se considera que los insumos fundamentales para la elaboración del Plan de Trabajo de las Juntas de Crédito Local, contenga como mínimo el cumplimiento de las funciones de gestión estratégica; y que las funciones de tipo operativo se atiendan desde la perspectiva del control de su gestión.

Alineamiento Estratégico

La gestión de las Juntas de Crédito Local debe alinearse con la Estrategia Global 2019-2023, principalmente con el siguiente objetivo:
OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: Consolidar un adecuado esquema de Gobernanza y Gestión del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal.
Desde este objetivo, las JCL aportarán con su gestión al cumplimiento de los demás objetivos estratégicos del Conglomerado Financiero BPDC:
(1) Experiencia del cliente
(3) Rentabilización Financiera con Valor Social y Valor Ambiental, y
(4) Transformación Digital e Innovación.

Fechas importantes para las Juntas de Crédito Local

- Al 30 de setiembre 2019, remitir el Plan de Trabajo a la CPPyJCL; para su conocimiento y validación respectiva. Se debe incluir objetivos específicos para las 5 funciones estratégicas indicadas en el Reglamento de JCL (para ello, ver el siguiente apartado).
- Al 31 de marzo 2020, la JCL debe remitir el primer Informe semestral de Seguimiento al Plan de Trabajo a la CPPyJCL.
- Al 30 de setiembre 2020, remitir el segundo Informe semestral de Seguimiento al Plan de Trabajo a la CPPyJCL.

Formato de la Matriz Plan de Trabajo de la Junta de Crédito Local

Se adjunta a este documento, una plantilla preelaborada con el alineamiento estratégico y las cinco funciones de tipo estratégico que las JCL deben considerar (ver anexo), y se traducen en los objetivos específicos de cumplimiento de su Plan de Trabajo. Solo se deberá completar lo señalado con color.

Para las JCL que a esta fecha ya habían construido su Plan de Trabajo, se les solicita confrontar con lo acá definido, para garantizar la inclusión de las funciones de gestión estratégica, el correcto alineamiento con los objetivos estratégicos y los objetivos de la Sucursal (BP Total) respectivo; así como los demás elementos, entre ellos, su ponderación cuya suma total debe ser 100%.

Alineamiento con Objetivos Estratégicos	Alineamiento con Objetivos de la Sucursal	N°	Objetivo del Plan de Trabajo de la JCL (vinculado a las funciones de tipo estratégicas)	Indicador	Forma de Cálculo	Meta 2019-2020	Frecuencia	Peso
Objetivo 2: Gobernanza y Gestión de Conglomerado	<Anotar el objetivo o la meta de la Sucursal donde se encuentra adscrita la JCL>	1	**Otorgar crédito a los grupos de interés** del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, según los parámetros legales y reglamentarios que apliquen para cada caso.	<Anotar el nombre del indicador, el cual debe formularse conforme a la Guía Construcción de Indicadores>	<Establecer conforme a la Guía Construcción de Indicadores>	<Definir la meta para el periodo correspondiente>	<Establecer la frecuencia de monitoreo del indicador. Sea semanal, mensual, trimestral, semestral o anual>	<Indicar el peso porcentual que pondera el indicador. La suma de todos los pesos debe ser 100%>. **Ej. 40%**
Objetivo 2: Gobernanza y Gestión de Conglomerado	<Anotar el objetivo o la meta de la Sucursal donde se encuentra adscrita la JCL>	2	Fomentar la **recuperación de las carteras de crédito** con recomendaciones que fortalezcan las buenas prácticas bancarias.	<Anotar el nombre del indicador, el cual debe formularse conforme a la Guía Construcción de Indicadores>	<Establecer conforme a la Guía Construcción de Indicadores>	<Definir la meta para el periodo correspondiente>	<Establecer la frecuencia de monitoreo del indicador. Sea semanal, mensual, trimestral, semestral o anual>	<Indicar el peso porcentual que pondera el indicador. La suma de todos los pesos debe ser 100%>. **Ej. 20%**
Objetivo 2: Gobernanza y Gestión de Conglomerado	<Anotar el objetivo o la meta de la Sucursal donde se encuentra adscrita la JCL>	3	Mejorar las **relaciones públicas** del Banco con sus grupos de interés económico.	<Anotar el nombre del indicador, el cual debe formularse conforme a la Guía Construcción de Indicadores>	<Establecer conforme a la Guía Construcción de Indicadores>	<Definir la meta para el periodo correspondiente>	<Establecer la frecuencia de monitoreo del indicador. Sea semanal, mensual, trimestral, semestral o anual>	<Indicar el peso porcentual que pondera el indicador. La suma de todos los pesos debe ser 100%>. **Ej. 15%**
Objetivo 2: Gobernanza y Gestión de Conglomerado	<Anotar el objetivo o la meta de la Sucursal donde se encuentra adscrita la JCL>	4	Coordinar con la Gerencia de la Sucursal la **promoción de los productos y servicios** del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal, dentro de la zona de su competencia.	<Anotar el nombre del indicador, el cual debe formularse conforme a la Guía Construcción de Indicadores>	<Establecer conforme a la Guía Construcción de Indicadores>	<Definir la meta para el periodo correspondiente>	<Establecer la frecuencia de monitoreo del indicador. Sea semanal, mensual, trimestral, semestral o anual>	<Indicar el peso porcentual que pondera el indicador. La suma de todos los pesos debe ser 100%>. **Ej. 15%**
Objetivo 2: Gobernanza y Gestión de Conglomerado	<Anotar el objetivo o la meta de la Sucursal donde se encuentra adscrita la JCL>	5	Remitir a la Junta Directiva Nacional para su valoración, las **propuestas** identificadas en el ámbito de lo establecido en el inciso e) del Artículo 10 del Reglamento vigente, sobre las funciones de las JCL.	<Anotar el nombre del indicador, el cual debe formularse conforme a la Guía Construcción de Indicadores>	<Establecer conforme a la Guía Construcción de Indicadores>	<Definir la meta para el periodo correspondiente>	<Establecer la frecuencia de monitoreo del indicador. Sea semanal, mensual, trimestral, semestral o anual>	<Indicar el peso porcentual que pondera el indicador. La suma de todos los pesos debe ser 100%>. **Ej. 10%**
							TOTAL:	**100%**

2. Instruir a la Secretaría General a fin de que la metodología de trabajo y la orientación estratégica para las Juntas de Crédito Local se comuniquen tanto a estas como a las correspondientes Gerencias, a fin de que procedan con su implementación inmediata". (715)
(Ref.: Acuerdo CPPyJCL-14-Acd-129-2019-Art.3)

ACUERDO FIRME.

Al ser **las dieciocho horas con cincuenta minutos**, se retira la Directora de Banca de Personas, Sra. Selenia Barrios Leitón.

ARTÍCULO 12

3.2.12.- La Comisión de Pautas, Políticas y Juntas de Crédito Local eleva a la Junta Directiva Nacional el criterio emitido por la Asesoría Legal en relación con los informes finales de gestión de los miembros de las Juntas de Crédito Local. (Ref.: Acuerdo CPPyJCL-15-Acd-140-2019-Art-6)

El Asesor Legal, Sr. León Blanco, indica que en la Comisión se le solicitó que analizara si, efectivamente, los miembros de las juntas de crédito local deben cumplir con el requisito de rendir un informe final en forma personal.

Al respecto, procedió a realizar un estudio de las características de los miembros de las juntas de crédito local, tanto de los propietarios como de los suplentes, por lo que de conformidad con lo que establece el artículo 10 de la Constitución Política de la obligación de rendir cuentas; así como el artículo 10 de la Ley de la Contraloría General de la República y el 20 de la Ley de Control Interno, considera que, efectivamente, la naturaleza jurídica de los miembros los obliga a rendir los informes correspondientes al final de su gestión.

Además, se les solicitó que indicara si existe un procedimiento interno en el Banco para el conocimiento de estos informes en la Junta Directiva.

En conclusión, los miembros de las juntas de crédito local deben hacer un informe de carácter personal al finalizar su gestión y existen dos acuerdos de Junta Directiva que establecen el procedimiento, a través de la Secretaría General y la Dirección de Capital Humano, de la estructura de este informe tanto en fondo como en forma, para que sean de conocimiento de la Junta Directiva.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, a partir de lo anterior, mociona para:

Instruir a Administración a fin de que remita a las Juntas de Crédito Local, el criterio emitido por la Asesoría Legal mediante oficio AJD-005-2019, en relación con los informes finales de gestión de los miembros de dichas Juntas.

Lo anterior, a fin de que hagan conciencia de la obligación que tienen los miembros de las Juntas de Crédito Local de rendir un informe final de gestión, en forma individual, en el momento en que finalicen sus funciones, ya sea por renuncia o por finalización del período.

Al respecto, la Junta Directiva, acuerda por unanimidad:

"Instruir a la Secretaría General a fin de que remita a las Juntas de Crédito Local, el criterio emitido por la Asesoría Legal mediante oficio AJD-005-2019, en relación con los informes finales de gestión de los miembros de dichas Juntas.

Lo anterior, a fin de que hagan conciencia de la obligación que tienen los miembros de las Juntas de Crédito Local de rendir un informe final de gestión, en forma individual, en el momento en que finalicen sus funciones, ya sea por renuncia o por finalización del período". (716)
(Ref.: Acuerdo CPPyJCL-15-Acd-140-2019-Art-6)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 13

3.3.1.- La Sra. María Lucía Fernández Garita, Superintendente General de Valores, le envía nota a la Sra. Magdalena Rojas Figueredo, Gerente General Corporativa, mediante la cual solicita una reunión con representantes de la alta administración y Junta Directiva para dirigir un mensaje sobre la implementación del nuevo marco de supervisión. (Ref.: Oficio A30/5)

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

1. Dar por recibido el oficio A30/5, mediante el cual la Sra. María Lucía Fernández Garita, Superintendente General de Valores, le envía nota a la Sra. Magdalena Rojas Figueredo, Gerente General Corporativa, donde solicita una reunión con representantes de la alta administración y Junta Directiva para dirigir un mensaje sobre la implementación del nuevo marco de supervisión.

2. Programar la reunión con la Sra. María Lucía Fernández Garita, Superintendente General de Valores para el lunes 7 de octubre del 2019, a las 4:00 p.m.

3. Instruir a la Secretaría General para que comunique este acuerdo a la Sra. María Lucía Fernández Garita, Superintendente General de Valores.

Al respecto, la Junta Directiva, acuerda por unanimidad de los votantes:

"1. Dar por recibido el oficio A30/5, mediante el cual la Sra. María Lucía Fernández Garita, Superintendente General de Valores, le envía nota a la Sra. Magdalena Rojas Figueredo, Gerente General Corporativa, donde solicita una reunión con representantes de la alta administración y Junta Directiva para dirigir un mensaje sobre la implementación del nuevo marco de supervisión.

2. Programar la reunión con la Sra. María Lucía Fernández Garita, Superintendente General de Valores para el lunes 7 de octubre del 2019, a las 4:00 p.m.

3. Instruir a la Secretaría General para que comunique este acuerdo a la Sra. María Lucía Fernández Garita, Superintendente General de Valores". (718)

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, señala que se abstiene de votar la Directora, Sra. Margarita Fernández Garita.

ARTÍCULO 14

3.2.4.- El Comité Corporativo de Tecnología de Información eleva, para conocimiento, las acciones realizadas en el proceso de transformación digital del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal. (Ref.: Acuerdo CCTI-BP-11-Acd-85-2019-Art-8)

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

Dar por conocidas las acciones realizadas en el proceso de transformación digital del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Al respecto, la Junta Directiva, acuerda por unanimidad:

"Dar por conocidas las acciones realizadas en el proceso de transformación digital del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal." (719)
(Ref.: Acuerdo CCTI-BP-11-Acd-85-2019-Art-8)

ARTÍCULO 15

3.2.5.- El Comité Corporativo de Tecnología de Información traslada, para conocimiento, el contrato entre el Banco Popular y de Desarrollo Comunal y la Firma Deloitte & Touche, mediante el cual se contrata dicha firma como Auditor Externo de TI para ejecutar la Auditoría Externa de Tecnologías de Información (TI) sobre el Marco de Gestión de TI y su aplicación. (Ref.: Acuerdo CCTI-BP-11-Acd-81-2019-Art-5)

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

Dar por conocido el contrato entre el Banco Popular y de Desarrollo Comunal y la Firma Deloitte & Touche, mediante el cual se contrata dicha firma como Auditor Externo de TI para ejecutar la Auditoría Externa de Tecnologías de Información (TI) sobre el Marco de Gestión de TI y su aplicación.

Al respecto, la Junta Directiva, acuerda por unanimidad:

"Dar por conocido el contrato entre el Banco Popular y de Desarrollo Comunal y la Firma Deloitte & Touche, mediante el cual se contrata dicha firma como Auditor Externo de TI para ejecutar la Auditoría Externa de Tecnologías de Información (TI) sobre el Marco de Gestión de TI y su aplicación". (720)
(Ref.: Acuerdo CCTI-BP-11-Acd-81-2019-Art-5)

ARTÍCULO 16

3.2.9.- El Comité Corporativo de Tecnología de Información traslada, para conocimiento, el Informe de riesgos tecnológicos correspondiente al II trimestre del 2019. (Ref.: Acuerdo CCTI-BP-13-Acd-106-2019-Art-5)

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

1. Dar por conocido el Informe de riesgos tecnológicos del Banco Popular, correspondiente al II trimestre del 2019.

2. Solicitar a la Administración que realice una evaluación de las prioridades y las capacidades para el desarrollo de los proyectos planteados, a la luz de lo que ha evidenciado el Informe de riesgos tecnológicos del Banco y sus Sociedades.

Al respecto, la Junta Directiva, acuerda por unanimidad:

"1. Dar por conocido el Informe de riesgos tecnológicos del Banco Popular, correspondiente al II trimestre del 2019.

2. Solicitar a la Administración que realice una evaluación de las prioridades y las capacidades para el desarrollo de los proyectos planteados, a la luz de lo que ha evidenciado el Informe de riesgos tecnológicos del Banco y sus Sociedades". (721)
(Ref.: Acuerdo CCTI-BP-13-Acd-106-2019-Art-5)

ARTÍCULO 17

3.2.10.- El Comité Corporativo de Tecnología de Información traslada, para conocimiento, los reportes de la Dirección General Corporativa y de la División Operación de Servicios sobre las acciones de mejora ejecutadas para actualizar el Plan de Continuidad y el plan de trabajo para darles cumplimiento a las mejoras relacionadas con el equipo VBLOCK. (Ref.: Acuerdo CCTI-BP-13-Acd-107-2019-Art-6)

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

Dar por conocidos los reportes de la Dirección General Corporativa y de la División Operación de Servicios sobre las acciones de mejora ejecutadas para actualizar el Plan de Continuidad y el plan de trabajo para darles cumplimiento a las mejoras relacionadas con el equipo VBLOCK.

Al respecto, la Junta Directiva, acuerda por unanimidad:

> **"Dar por conocidos los reportes de la Dirección General Corporativa y de la División Operación de Servicios sobre las acciones de mejora ejecutadas para actualizar el Plan de Continuidad y el plan de trabajo para darles cumplimiento a las mejoras relacionadas con el equipo VBLOCK".** **(722)**
> (Ref.: Acuerdo CCTI-BP-13-Acd-107-2019-Art-6)

ARTÍCULO 18

3.3.2.- La Sra. Jessica Víquez Alvarado, Gerente Área de Fiscalización de Servicios Económicos de la Contraloría General de la República, remite el Informe de seguimiento de la gestión del Órgano de Dirección en el Gobierno Corporativo de las Entidades Públicas Costarricenses. (Ref.: Oficio DFOE-EC-620 / 13481)

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

Dar por recibido el Informe de seguimiento de la gestión del Órgano de Dirección en el Gobierno Corporativo de las Entidades Públicas Costarricenses, remitido por la Sra. Jessica Víquez Alvarado, Gerente Área de Fiscalización de Servicios Económicos de la Contraloría General de la República.

Al respecto, la Junta Directiva, acuerda por unanimidad:

> **"Dar por recibido el Informe de seguimiento de la gestión del Órgano de Dirección en el Gobierno Corporativo de las Entidades Públicas Costarricenses, remitido por la Sra. Jessica Víquez Alvarado, Gerente Área de Fiscalización de Servicios Económicos de la Contraloría General de la República".** **(723)**
> (Ref.: Oficio DFOE-EC-620 / 13481)

ARTÍCULO 19

4.1.- La Licda. Jessica Víquez Alvarado, Gerente de Área de Fiscalización de Servicios Económicos de la Contraloría General de la República, mediante la cual le comunica a la Sra. Magdalena Rojas Figueredo, Gerente General Corporativa, el inicio del seguimiento sobre la gestión de bienes realizables administrados por las entidades públicas. (Ref.: Oficio DFOE-EC-0532 /11776)

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

Dar por recibido el oficio DFOE-EC-0532 /11776.

Al respecto, la Junta Directiva, acuerda por unanimidad:

> **"Dar por recibido el oficio DFOE-EC-0532 /11776, mediante el cual la Licda. Jessica Víquez Alvarado, Gerente de Área de Fiscalización de Servicios Económicos de la Contraloría General de la República, con el que le comunica a la Sra. Magdalena Rojas Figueredo, Gerente General Corporativa, el inicio del seguimiento sobre la gestión de bienes realizables administrados por las entidades públicas".** **(724)**

ARTÍCULO 20

4.2.- La Sra. Annabelle Ortega A., Directora Ejecutiva de la Cámara de Bancos e Instituciones Financieras, envía felicitación a los Sres. Carlos Arias Alvarado y Raúl Espinoza Guido, Presidente y Vicepresidente, respectivamente, de la Junta Directiva del Banco Popular. (Ref.: Felicitación 11 de setiembre de 2019)

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

Dar por recibida la nota del 11 de setiembre de 2019, mediante la cual la Sra. Annabelle Ortega A., Directora Ejecutiva de la Cámara de Bancos e Instituciones Financieras, envía felicitación a los Sres. Carlos Arias Alvarado y Raúl Espinoza Guido, Presidente y Vicepresidente, respectivamente, de la Junta Directiva del Banco Popular.

Al respecto, la Junta Directiva, acuerda por unanimidad:

"Dar por recibida la nota del 11 de setiembre de 2019, mediante la cual la Sra. Annabelle Ortega A., Directora Ejecutiva de la Cámara de Bancos e Instituciones Financieras, envía felicitación a los Sres. Carlos Arias Alvarado y Raúl Espinoza Guido, Presidente y Vicepresidente, respectivamente, de la Junta Directiva del Banco Popular". (725)

ARTÍCULO 23

La Directora, Sra. Badilla López, solicita permiso para no participar en la sesión de Junta Directiva Nacional del miércoles 2 de octubre del 2019.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

1. Otorgar permiso a la Directora, Sra. Grace Badilla López, para no participar en la sesión de Junta Directiva Nacional del miércoles 2 de octubre del 2019.

Al respecto, la Junta Directiva, acuerda por unanimidad:

"Otorgar permiso a la Directora, Sra. Grace Badilla López, para no participar en la sesión de Junta Directiva Nacional del miércoles 2 de octubre del 2019". (728)

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

Sr. Carlos Arias Alvarado
Presidente

Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz
Secretario General

SESIÓN ORDINARIA 5673

Acta de la sesión ordinaria número **CINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y TRES** de la Junta Directiva Nacional, celebrada en la Sala de Sesiones de la Junta Directiva Nacional a las **DIECISÉIS HORAS CON CUATRO MINUTOS DEL LUNES VEINTITRÉS DE SETIEMBRE DE DOS MIL DIECINUEVE.** Presentes: el Presidente, Sr. Carlos Arias Alvarado; el Vicepresidente, Sr. Raúl Espinoza Guido; la Directora, Sra. Grace Badilla López; el Director, Sr. Gilberth Díaz Vásquez; la Directora, Sra. Marta Villegas Alvarado, y la Directora, Sra. Margarita Fernández Garita; la Gerente General Corporativa a.i., Sra. Magdalena Rojas Figueredo; el Subauditor Interno, Sr. Marco Chaves Soto; el Director Jurídico, Sr. Armando Rojas Chinchilla; el Asesor Legal, Sr. Juan Luis León Blanco, y el Secretario General, Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz. Ausentes con permiso el Director, Sr. Óscar Hidalgo Chávez; y el Auditor Interno, Sr. Manuel González Cabezas.

ARTÍCULO 1

Inicia la sesión.

Se procede a conocer el orden del día:

1.- Aprobación de las actas de las sesiones ordinarias Nos. 5671 y 5672.

2.- Asuntos de Presidencia.

3.- Asuntos de Directores.

4.- Asuntos Resolutivos.

Gerencia General Corporativa:

4.1.- La Sra. Magdalena Rojas Figueredo, Gerente General Corporativa a.i., solicita dar por atendido el acuerdo 421 de la sesión 5644 referente a la política para regular el uso de la papelería membretada, sellos y demás, dado que ya se incluyó en el Glosario General Seguridad de la información las definiciones correspondientes y se coordinó para en el Código de Ética. (Ref.: Oficio GGC-1082-2019)

Comisión de Plan, Presupuesto y Estados Financieros:

5. Asuntos Informativos:

Gerencia General Corporativa:

5.1.- La Sra. Magdalena Rojas Figueredo, Gerente General Corporativa a.i., comunica las acciones desarrolladas por la Administración, respecto a los acuerdos 395 de la sesión 5641, 408 de la sesión 5642 y 475 de la sesión 5649, referente a las recomendaciones contenidas en los Informes de Riesgo de febrero, marzo y abril de 2019. (Ref.: Oficio GGC-1278-2019)

5.2.- La Sra. Magdalena Rojas Figueredo, Gerente General Corporativa a.i., remite el informe de viajes al exterior con corte al I semestre de 2019, en atención a los acuerdos 428 de la sesión 5291 y 183 de la sesión 5624. (Ref.: Oficio GGC-1054-2019)

Comité Corporativo de Remuneraciones:

5.3.- El Comité Corporativo de Remuneraciones remite, para conocimiento, el Informe de Gestión del Desempeño del Banco Popular correspondiente al año 2018. (Ref.: Acuerdo CREMBP-10-Acd-55-2019-Art-3)

5.4.- El Comité Corporativo de Remuneraciones remite, para conocimiento, el Informe de Evaluación Definitivo del Plan Estratégico del Conglomerado Financiero BPDC 2017-2020 con corte al IV trimestre de 2018 y el Informe de Gestión del Desempeño correspondiente al 2018. (Ref.: Acuerdo CREMBP-11-Acd-63-2019-Art-7)

5.5.- La Junta Directiva de Popular Pensiones felicita al Sr. Carlos Arias Alvarado por su nombramiento como Presidente de Junta Directiva Nacional, además, reitera la solicitud para que se efectúe una sesión de trabajo en conjunto con esa Junta Directiva, la Gerencia General Corporativa y la Gerencia de Popular Pensiones. (Ref.: Acuerdo JDPP-572-Acd-389-2019-Art-11)

5.6.- La Junta Directiva de Popular Sociedad de Fondos de Inversión S.A., eleva felicitación a los señores Carlos Arias Alvarado y Raúl Espinoza Guido por sus nombramientos como Presidente y Vicepresidente de Junta Directiva Nacional. (Ref.: Acuerdo JDSAFI-518-Acd-277-2019-Art-14)".

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, sugiere modificar el orden del día con la finalidad de conocer los asuntos informativos de primero, porque todos son de dar por recibido y hay unos funcionarios que están afuera por si hay alguna duda, en cuyo caso ellos pasarían a la sesión; de lo contrario, podrían retirarse.

Se aprueba el orden del día con la variación señalada.

Asimismo, mociona para:

Aprobar, con modificaciones, el acta de la sesión ordinaria 5671, celebrada el 16 de setiembre del 2019.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad de los presentes:

"Aprobar, con modificaciones el acta de la sesión ordinaria No. 5671, celebrada el 16 de setiembre del 2019". **(732)**

ARTÍCULO 3

1.- Aprobación del acta de la sesión ordinaria No. 5672.

La Directora, Sra. Badilla López, señala que en el artículo 2 del acta No.5672, en el acuerdo, se estableció un plazo de 30 días naturales y hoy se conoció la propuesta que trae la Administración en relación con este tema y también para que la Oficialía de Cumplimiento sea corporativa; por lo cual estiman que el plazo de 30 días no es suficiente para la implementación. Por ende, sugiere que el plazo sea al mes de enero del 2020. Por ende, mociona para:

Modificar el plazo, para el 31 de enero del 2020.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad de los presentes:

"Modificar el acuerdo No. 707, tomado en la sesión ordinaria 5672, artículo 2, para que se lea de la siguiente manera:

Acoger la recomendación de la Auditoría Interna en su oficio AG 220-2019 y solicitar a la Gerencia General que, al 31 de enero del 2020, implemente la recomendación formulada en el informe de Auditora AIRI 43-2016 en el marco del estudio denominado *Evaluación del Proceso Gestión y Cumplimiento de Ley 8204*, que se transcribe a continuación:

1. Someter a una evaluación significativa el proceso de cumplimiento de la Ley 8204 a nivel institucional y efectuar los ajustes que correspondan. Para ello debe considerarse al menos los siguientes aspectos:

a) La congruencia entre el riesgo institucional de LC/FT y los controles implementados para su mitigación.

b) Que las actividades de control definidas obedezcan a los principios de eficiencia, eficacia, simplicidad y celeridad.

c) Que se asigne la responsabilidad a quienes ejercen las actividades relacionadas con la aplicación de la Ley 8204, de manera que los procesos de revisión sean muy focalizados y obedezcan a elementos de riesgo.

d) Que se efectúe un plan para automatizar al máximo las funciones relacionadas con la Ley 8204.

Lo anterior, a fin de cumplir con lo requerido por la normativa a un costo razonable de frente al nivel de riesgo asumido por el Banco y con ello optimizar los recursos invertidos, que faciliten la formación de una cultura basada en riesgo, así como la búsqueda de un balance en la relación costo-beneficio para la entidad, en procura de eficientizar dicho proceso." (730)

ACUERDO FIRME.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

Aprobar el acta de la sesión ordinaria No. 5672, celebrada el 18 de setiembre del 2019.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad de los presentes:

"Aprobar el acta de la sesión ordinaria No. 5672, celebrada el 18 de setiembre del 2019". (733)

ARTÍCULO 4

5.1.- La Sra. Magdalena Rojas Figueredo, Gerente General Corporativa a.i., comunica las acciones desarrolladas por la Administración, respecto a los acuerdos 395 de la sesión 5641, 408 de la sesión 5642 y 475 de la sesión 5649, referente a las recomendaciones contenidas en los Informes de Riesgo de febrero, marzo y abril de 2019. (Ref.: Oficio GGC-1278-2019)

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

Dar por recibido el oficio GGC-1278-2019, mediante el cual se informa sobre las acciones desarrolladas por la Administración, respecto a los acuerdos 395 de la sesión 5641, 408 de la sesión 5642 y 475 de la sesión 5649, referente a las recomendaciones contenidas en los Informes de Riesgo de febrero, marzo y abril de 2019.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad de los presentes:

"Dar por recibido el oficio GGC-1278-2019, mediante el cual se informa sobre las acciones desarrolladas por la Administración, respecto a los acuerdos 395 de la sesión 5641, 408 de la sesión 5642 y 475 de la sesión 5649, referente a las recomendaciones contenidas en los Informes de Riesgo de febrero, marzo y abril de 2019". (734)

ARTÍCULO 5

5.2.- La Sra. Magdalena Rojas Figueredo, Gerente General Corporativa a.i., remite el informe de viajes al exterior con corte al primer semestre de 2019, en atención a los acuerdos 428 de la sesión 5291 y 183 de la sesión 5624. (Ref.: Oficio GGC-1054-2019)

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

Dar por recibido el informe de viajes al exterior con corte al I semestre de 2019, en atención a los acuerdos 428 de la sesión 5291 y 183 de la sesión 5624.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad de los presentes:

"Dar por recibido el informe de viajes al exterior con corte al I semestre de 2019, en atención a los acuerdos 428 de la sesión 5291 y 183 de la sesión 5624". (735)
(Ref.: Oficio GGC-1054-2019)

ARTÍCULO 6

5.3.- El Comité Corporativo de Remuneraciones remite, para conocimiento, el Informe de Gestión del Desempeño del Banco Popular correspondiente al año 2018. (Ref.: Acuerdo CREMBP-10-Acd-55-2019-Art-3)

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

Dar por recibido el Informe de Gestión del Desempeño del Banco Popular correspondiente al año 2018.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad de los presentes:

> **"Dar por recibido el Informe de Gestión del Desempeño del Banco Popular correspondiente al año 2018".** **(736)**
> (Ref.: Acuerdo CREMBP-10-Acd-55-2019-Art-3)

ARTÍCULO 7

5.4.- El Comité Corporativo de Remuneraciones remite, para conocimiento, el Informe de Evaluación Definitivo del Plan Estratégico del Conglomerado Financiero BPDC 2017-2020 con corte al IV trimestre de 2018 y el Informe de Gestión del Desempeño correspondiente al 2018. (Ref.: Acuerdo CREMBP-11-Acd-63-2019-Art-7)

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

Dar por recibido el Informe de Evaluación Definitivo del Plan Estratégico del Conglomerado Financiero BPDC 2017-2020 con corte al IV trimestre de 2018.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad de los presentes:

> **"Dar por recibido el Informe de Evaluación Definitivo del Plan Estratégico del Conglomerado Financiero BPDC 2017-2020 con corte al IV trimestre de 2018".** **(737)**
> (Ref.: Acuerdo CREMBP-11-Acd-63-2019-Art-7)

ARTÍCULO 10

2.- Asuntos de Presidencia.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, informa que el viernes tuvieron una reunión en Casa Presidencial con el Presidente de la República, Sr. Carlos Alvarado, también estuvo presente la Ministra de Planificación, Sra. Pilar Garrido, así como el Presidente del Banco Central, Sr. Rodrigo Cubero; el Presidente y el Gerente del Banco Nacional, así como el Presidente y el Gerente del Banco de Costa Rica; el Ministro de la Presidencia, Sr. Víctor Morales, y la Gerente General Corporativa a.i. del Banco Popular, Sra. Magdalena Rojas Figueredo y su persona. Comenta que se hablaron algunos puntos que ya se habían tratado en la Comisión de Riesgo Político.

Agrega que de previo se habían reunido el Director Corporativo de Riesgo, Sr. Maurilio Aguilar Rojas, y la Gerente General Corporativa a.i. con personeros de la Asociación Bancaria Costarricense (ABC) y llegaron a algunos acuerdos que de una u otra forma vendrán contenidos en un proyecto de ley que se está impulsando.

De igual modo se externaron algunas preocupaciones que tiene el Presidente de la República respecto al endeudamiento que tienen las personas, especialmente ese endeudamiento informal en el cual no median contratos, ni hay un crédito formal, ni hay una institución bancaria de por medio; pero es un tema que se está tratando.

Se habló, entre otras cosas, del proyecto del ROPC, donde hay una posibilidad de una propuesta que estaría presentando el Gobierno y se trata de que en vez de que se entregue el ROPC cuando no supere el 10%, que llegue al 20%. Es una posibilidad y además, el Sr. Víctor Morales planteó la posibilidad de valorar la opción de adelantar el quinquenio del Fondo de Capitalización Laboral como una medida para que las personas cuenten con algún recurso y se tenga algún tipo de aceptación política.

Desea que en función de lo que se habló en la Comisión de Riesgo Político y de lo que aconteció en la reunión con la ABC y demás, la Sra. Rojas Figueredo informe el tema.

La Gerente General Corporativa a.i., Sra. Rojas Figueredo, refiere que se ha hecho una medición de los impactos, tanto para el Banco como para el Sistema Financiero Nacional y para los clientes o para los habitantes del país en realidad.

El tema, como se ha mencionado, surge a partir de una interpretación que hace la Procuraduría General de la República en relación con la consulta que hace la Municipalidad de San José, a la cual posteriormente se unen otras municipalidades y Recope, en la cual la Procuraduría señala que es posible que las instituciones dejen de hacer las deducciones de salario correspondientes a los créditos que tengan adeudados clientes, en este caso del Banco, pero igual de otras instituciones financieras que tienen esta modalidad.

A partir de ahí, aproximadamente hace ocho o nueve meses, es que empieza la preocupación porque de acuerdo con el criterio legal que se tiene, la Procuraduría confunde una deducción de salario con un embargo de salarios. El embargo de salarios es algo que se establece a partir de lo que dicta un juzgado, la deducción de salario es voluntaria.

El impacto, incluso en la Municipalidad de San José a nivel de clientes de algunas instituciones financieras, ya es importante. El impacto en el Banco de un decreto, tal como está redactado hasta la fecha, es de 7000 clientes aproximadamente. De inicio, eso implica también ₡20.000 millones en provisiones con el impacto que viene directo de esa suma a la cual se hace referencia.

Explica que ₡20.000 millones de utilidades son prácticamente las utilidades que tuvieron en ocho meses de operación del Banco Popular y evidentemente, eso repercute también en lo que se paga de renta, en los aportes que se hacen a la Comisión Nacional de Emergencias y a otras instituciones. Ahí se abarca aspectos que implican impactos a nivel del país.

En relación con los clientes es la otra gran preocupación, y el tema también surge a nivel de la Casa Presidencial en la línea de generar acciones que permitan la reactivación económica.

Para efectos de los clientes, esto no implica una liberación de liquidez, porque el cliente mantiene su deuda con la institución; por tanto, se ha dicho que es un espejismo, una falacia o como se le quiera llamar desde el punto de vista financiero, porque no es que se libera liquidez para que el cliente pueda hacer un mayor consumo y, por tanto, se reactive la economía; lejos de eso es un cliente, por nuestra cultura, que posiblemente va a tomar el dinero que le llega, porque no le hacen la deducción y no necesariamente va a ir a pagar, sino incluso hasta para algunas necesidades básicas que pueda tener el mismo cliente.

Es un cliente que se pondrá moroso en la institución; efectivamente, el cobro judicial se incrementa y, por ende, el "cuello de botella" a nivel de los juzgados procesando muchos cobros judiciales pequeños. Eso representa un mayor costo para los juzgados o el Poder Judicial, en este caso.

El cliente se verá manchado dentro de su historial y entonces, la intención que ha tenido el Gobierno de llevarlos a hacer inclusión financiera y educación financiera, más bien se va a revertir. No hará inclusión, sino que habrá una base de esa pirámide de clientes de salarios bajos o mínimos, que no tendrán acceso al crédito.

Cree que esos son los principales impactos y si a esto se le suma el impacto, efectivamente, en cooperativas y en otras instituciones financieras a nivel del país, resulta muy importante. Se han hecho gestiones directamente con las federaciones de cooperativas ante el Ministerio de Planificación, directamente del Banco Popular también con la Asociación Bancaria Costarricense, donde en realidad no habían leído todo el panorama y lo llevan a sesión de Junta Directiva de la ABC para que se pueda medir el impacto nacional.

Luego, en la Cámara de Bancos también, hizo una rápida presentación en relación con el tema, que en principio no fue muy apoyado por los otros bancos públicos, pero posteriormente entendieron que el impacto también los golpeará a ellos y en la Cámara sí se tomó el acuerdo para que el tema por lo menos no sea retroactivo y que pueda haber un transitorio que permita un ordenamiento.

En la Casa Presidencial fue recibido tal vez no bajo su gusto, pero sí bien entendido por parte del Presidente de la República. El Presidente del Banco Central estaba totalmente en línea con lo que se expuso y manifestó que esa era también su preocupación y estaba presente la persona que presentó el tema del decreto, y ella se comprometió a que con los insumos haría una propuesta de modificación.

Le parece que las acciones han sido múltiples, muchas conversaciones con el Ministro de Trabajo también por parte de las Federaciones de Cooperativas de Ahorro y Crédito y por parte del Banco Popular, y ahí seguirán haciendo el *lobby* necesario, también tiene una audiencia de técnicos del Banco Popular con técnicos de planificación para que puedan por lo menos hacer una recomendación o sugerencia de modificación al decreto.

ARTÍCULO 11

3.- Asuntos de Directores.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, comunica que el próximo viernes hay una actividad a la que invitó Coopesantos, de relación de negocios de ambas entidades, la cooperativa y el Banco Popular, entiende que después hay la posibilidad de una reunión que tiene intención de realizar la Alta Gerencia con la Junta Directiva de la cooperativa.

Del mismo modo, entiende que esta Junta Directiva del Banco fue invitada a esa actividad y le informaron que los demás Directores no habían confirmado, debido a sus compromisos.

Expresa que él no tiene ningún problema, nada más informarles que estará representando a la Junta Directiva Nacional del Banco Popular, ya que están preparando un pequeño mensaje y sí le gustaría que la Sra. Rojas Figueredo se refiera con más precisión a dicha actividad, para que quede claro y consignado de qué trata.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, comenta que es posible que pueda asistir también y lo acompañe, ya que el Sr. Espinoza Guido asistió el año pasado y tiene muy claro el tema. Él habló con la Sra. Rojas Figueredo y ella le confirmó que también tiene una actividad el viernes.

La Gerente General Corporativa a.i., Sra. Rojas Figueredo, destaca que se realiza con motivo de un crédito que se dio con recursos de la Banca Social para Coopesantos.

Coopesantos es una cooperativa de electrificación rural en la zona de Los Santos, ubicada en San Marcos de Tarrazú. Es un proyecto de impacto en la Triple Línea, porque el proyecto se llama Hogares Conectados y tiene el objetivo de llevar el Internet y la comunicación a comunidades sobre todo de la zona sur y comunidades indígenas que a la fecha no tienen esta posibilidad de comunicación.

Lo anterior dentro de algunas otras cosas que hace, de manera importante, con impacto social y ambiental la cooperativa, pero les llamó muchísimo la atención el proyecto, el cual tiene varios meses de estarse analizando, fue aprobado hace aproximadamente mes y medio y la cooperativa organizó una actividad que empieza a las 9:00 a.m. con la participación de algunos miembros de núcleos familiares que están siendo beneficiados con el proyecto; estará la Junta Directiva de la cooperativa, su Presidente y los invitaron a compartir un desayuno con ellos para contarles un poco más de cómo es el proyecto y a viva voz de las personas de lo que han vivido.

Les mencionaban, por ejemplo, la noticia de un indígena que murió porque no hubo forma de comunicarse para pedir ayuda médica. Eso les sucede y este es un proyecto de impacto importante y evidentemente, es una cooperativa que cumplió con toda la normativa vigente para este tipo de crédito.

ARTÍCULO 12

3.- Asuntos de Directores.

La Directora, Sra. Fernández Garita, manifiesta que en referencia al artículo 14, donde se solicita esperar que la Comisión de Banca Social, Fodemipyme y Banca de Desarrollo Empresarial sesione el 17 e informe a la Junta Directiva sobre los posibles temas para tratar con el Banhvi comenta que efectivamente, el 17 de septiembre conocieron la exposición de la propuesta de Vivienda Comunitaria y se les remitió por correo electrónico a todos los miembros de la Junta Directiva Nacional para conocimiento y ahí claramente se indica que el tema central que se iría a tratar con esa reunión sería el tema del fondeo para el proyecto. Desea dejarlo en actas porque se solicita que la Comisión informe.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, agradece y comenta que se agendará el tema y se hará la presentación en Junta Directiva Nacional, para que estén claros de qué trata para que cuando los personeros del Banhvi acudan, estén todos al tanto.

ARTÍCULO 13

4.1.- La Sra. Magdalena Rojas Figueredo, Gerente General Corporativa a.i., solicita dar por atendido el acuerdo 421 de la sesión 5644 referente a la política para regular el uso de la papelería membretada, sellos y demás, dado que ya se incluyó en el Glosario General Seguridad de la información las definiciones correspondientes y se coordinó para en el Código de Ética. (Ref.: Oficio GGC-1082-2019)

La Gerente General Corporativa a.i., Sra. Rojas Figueredo, comenta que esto surge mediante acuerdo de la Junta Directiva Nacional con la inquietud de que se pudiera revisar lo que tenían a nivel de política o de reglamentación en cuanto al uso de la papelería membretada, los sellos del Banco Popular y todo lo necesario para las comunicaciones, evidentemente en representación del Banco y su formalidad.

Al respecto se hizo una revisión por parte del Área de Seguridad de la Información, llegaron a la conclusión de que tanto a nivel del Código de Ética como del mismo reglamento que rige para estos efectos, lo que tenían que hacer era una aclaración en el glosario sobre lo que implican los activos de información y esto se introduce dentro del reglamento que se tiene para este fin y en el Código de Ética también se hace la modificación, se eleva al Comité de Valores, que es un Comité Gerencial interno, aquí se aprueba y está para agendarse en el Comité correspondiente en la Junta Directiva Nacional para que posteriormente, al ser una modificación al Código de Ética, lo pueda ver y aprobar la Junta Directiva Nacional.

Para los efectos, reconoce que se han hecho los ajustes correspondientes, que no eran ajustes mayores, sobre todo para que el funcionario sepa claramente cómo es el manejo de este tipo de activos de la organización.

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, comenta que a raíz de un Órgano de Proceso que se le siguió a dos personas, se determinó que lo más sano era que se aclarara el uso de lo que tiene que ver con material oficial del Banco, como es la papelería, sellos, que se entiende que son oficiales, para que no puedan ser utilizados en temas personales.

De una revisión que se hace de parte de la Dirección General, se determina que no existe necesidad de hacer ningún cambio normativo, porque ya hay normativa que contempla esta materia, incluso se propone traer una modificación al Código de Ética para que puntualmente haya una norma que establezca la prohibición de utilizar los medios de trabajo que el Banco Popular brinda para temas personales.

En ese sentido, esto es la consecuencia del acuerdo que tomó la Junta Directiva Nacional en esta sesión que es la No. 5644 del 3 de junio del 2019, por medio del acuerdo No.421, artículo 4, inciso 1, que solicita crear una política para regular desde las mejores prácticas propias de la materia, el uso de la papelería membretada, sellos y demás para asuntos personales, a efectos de que su aplicación garantice seguridad jurídica tanto a colaboradores como a la Administración.

Ya hay un análisis y se estima que no hay mayor tema más que políticas que están dentro de la competencia de la Administración en este momento, porque básicamente es personal administrativo el que de una u otra forma utilizaría la papelería y, dado que ya todo es digital, los medios que el Banco Popular le da para que desarrolle su trabajo.

Ignora si hay alguna ampliación que se requiera, pero eso es lo que busca la propuesta.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

Dar por atendido el acuerdo 421 de la sesión 5644 referente a la política para regular el uso de la papelería membretada, sellos y demás, dado que ya se incluyó en el Glosario General Seguridad de la información las definiciones correspondientes y se coordinó para en el Código de Ética.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad de los presentes:

> **"Dar por atendido el acuerdo 421 de la sesión 5644 referente a la política para regular el uso de la papelería membretada, sellos y demás, dado que ya se incluyó en el Glosario General Seguridad de la información las definiciones correspondientes y se coordinó para en el Código de Ética".** **(740)**
> (Ref.: Oficio GGC-1082-2019)

Al ser las **dieciséis horas con cincuenta y un minutos,** ingresan: el Director Financiero Corporativo a.i., Sr. Álex Otoya Sibaja; el Jefe de la División de Planificación Estratégica, Sr. Manuel Rivera Garita, y el Director de Tecnología de la Información, Sr. John Molina Núñez.

Al ser las **DIENUEVE HORAS CON TRES MINUTOS** finaliza la sesión.

Sr. Carlos Arias Alvarado
Presidente

Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz
Secretario General

SESIÓN ORDINARIA 5674

Acta de la sesión ordinaria número **CINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CUATRO** de la Junta Directiva Nacional, celebrada en la Sala de Sesiones de la Junta Directiva Nacional a las **DIECISÉIS HORAS CON SEIS MINUTOS DEL MIÉRCOLES VEINTICINCO DE SETIEMBRE DE DOS MIL DIECINUEVE.** Presentes: el Presidente, Sr. Carlos Arias Alvarado; el Vicepresidente, Sr. Raúl Espinoza Guido; la Directora, Sra. Grace Badilla López; el Director, Sr. Gilberth Díaz Vásquez; el Director, Sr. Óscar Hidalgo Chávez; la Directora, Sra. Marta Villegas Alvarado, y la Directora, Sra. Margarita Fernández Garita. Además, la Gerente General Corporativa a.i., Sra. Magdalena Rojas Figueredo; el Subauditor Interno, Sr. Marco Chaves Soto; el Director Jurídico, Sr. Armando Rojas Chinchilla; el Asesor Legal, Sr. Juan Luis León Blanco, y el Secretario General, Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz. Ausente con permiso: el Auditor Interno, Sr. Manuel González Cabezas.

ARTÍCULO 1

Inicia la sesión.

Se procede a conocer el orden del día:

“1.- Comisión de Asuntos Jurídicos.

1.1.- La Comisión de Asuntos Jurídicos eleva, para aprobación los cambios al Reglamento de Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal. (Ref.: Acuerdo CAJ-BP-16-Acd-89-2019-Art-6)

2.1. - Asuntos de Presidencia.

2.1.1.- Propuesta de conformación de Comités y Comisiones de la Junta Directiva Nacional.

2.2.- Asuntos de Directores.

3.- Asuntos Resolutivos.

Asuntos de Gerencia General

3.1.- La Sra. Magdalena Rojas Figueredo, Gerente General Corporativa, remite para aprobación, Informe de Autoevaluación de SUGEF 24-00. (Ref.: Oficio GGC-1406-2019)

3.2.- El Sr. Marco Chaves Soto, Subauditor General, remite la opinión de la Autoevaluación Cualitativa de la Gestión con corte al 31 de julio de 2019. (Ref.: Oficio SUBA-239-2019)

Comité Corporativo de Tecnología de Información

3.3.- El Comité Corporativo de Tecnología de Información eleva, para aprobación, los Resultados de la autoevaluación de los procesos del marco de gestión de TI, en cumplimiento con la normativa SUGEF 14-17 y los plazos establecidos en el acuerdo SUGEF 24-00. Así como los resultados de la Auditoría Externa de TI en cumplimiento con el Reglamento General de Gestión de la Tecnología de Información, SUGEF 14-17. (Ref.: Acuerdo CCTI-BP-15-Acd-125-2019-Art-5)

3.4.- El Sr. Marco Chaves Soto, Subauditor General, remite la opinión del informe con los resultados de la valoración cualitativa de los riesgos identificados en los procesos del marco de gestión de TI con corte al 31 de julio de 2019. (Ref.: Oficio SUBA-238-2019)

Comité de Riesgo

3.5.- El Comité de Riesgo eleva, para análisis y aprobación, la programación de la Semana del Riesgo que será del 21 al 26 de octubre de 2019, cuyo tema será: Riesgos de la disrupción digital, como parte de la sensibilización del personal del Conglomerado Financiero Banco Popular en el tema de cultura de riesgo. (Ref.: Acuerdo CR-BP-21-Acd-193-2019-Art-4)

3.6.- El Comité de Riesgo eleva, para aprobación, la actualización del Plan de Reanudación de Operaciones al Negocio (PRON). (Ref.: Acuerdo CR-BP-22-Acd-203-2019-Art-5)

3.7.- El Comité de Riesgo eleva, para aprobación, el Informe Mensual Integral de Riesgo Integral correspondiente al mes de julio 2019. (Ref.: Acuerdo CR-BP-24-ACD-210-2019-Art-4)

4. Asuntos Informativos

Asuntos de la Secretaría General

4.1.- El Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz, Secretario General, comunica que la Secretaría General procedió al cierre de algunos libros oficiales de las actas del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal. (Ref.: Oficio SJDN-1364-2019)

4.2.- El Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz, Secretario General, remite el Informe de seguimiento de acuerdos correspondiente a los meses de julio y agosto de 2019. (Ref.: Oficio SJDN-1338-2019)

Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras

4.3.- El Sr. Fernando Faith Bonilla, Presidente del Directorio Nacional de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, manifiesta la complacencia del Directorio por el nombramiento del Sr. Carlos Arias Alvarado como Presidente de la Junta Directiva Nacional. (Ref.: Acuerdo 3-657-2019)

Comité de Riesgo Político

4.4.- El Comité de Riesgo Político comunica que la Sra. Grace Badilla López, es la coordinadora ad hoc de este Comité. (Ref.: Acuerdo CRP-BP-3-Acd-8-2019-Art-1)".

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, desea hacer la propuesta de conocer de forma privada al final de la sesión, por quince minutos a lo sumo, un tema de importancia, para que estén presentes todos los Directores.

Se aprueba el orden del día.

ARTÍCULO 2

1.1.- La Comisión de Asuntos Jurídicos eleva, para aprobación los cambios al Reglamento de Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal. (Ref.: Acuerdo CAJ-BP-16-Acd-89-2019-Art-6)

El Asesor Legal, Sr. León Blanco, menciona que este tema se presenta en cumplimiento de un acuerdo de esta Junta Directiva donde se solicitaba realizar algunos cambios que se consideraron oportunos, los cuales fueron valorados y aplicados, además de que la Comisión conoció una información remitida por Popular Valores sobre algunos aspectos de forma.

La primera modificación se aplicó en el artículo 3, donde la redacción era un poco confusa, para que se lea: *Quienes integren un Comité o una Comisión no corporativa y, a su vez integren la respectiva Junta, no pueden ser menos* ***de uno*** *ni más de tres,* ***tanto en el*** *caso del Banco* ***como en las*** *Sociedades.*

En el artículo 5, inciso e, debía corregirse que se trataba del Conglomerado y no del Colegio, como se decía antes: *e) Cuando se solicite un permiso o se esté en misión oficial en representación del* ***Conglomerado****.*

En el artículo 18, sobre el fundamento e integración del Comité Corporativo de Auditoría, se aclaró que de ahora en adelante estará integrado por dos directores de la Junta Directiva Nacional, más la conformación que ya se había indicado: *El Comité Corporativo de Auditoría Interna tiene su fundamento en el acuerdo SUGEF 16-16, Reglamento de Gobierno Corporativo, y se integrará con* ***seis*** *personas,* ***dos directores de la Junta Directiva Nacional y una persona de la Junta Directiva del Conglomerado que ostente el puesto de Presidente o Vicepresidente de la respectiva Junta Directiva.***

En el artículo 25, relativo al fundamento e integración del Comité Corporativo de Riesgo, se procedió con la alineación con la Directriz 2-10 de la Sugef, pues ser ahora un Comité de carácter corporativo, debe ser integrado según se establece: *Este Comité lo integran* ***nueve personas****;* ***dos directores de la Junta Directiva del Banco Popular, un director*** *por cada Junta Directiva* ***de las Sociedades*** *del Conglomerado Financiero,* ***el Gerente General Corporativo o su representante, siempre que sea miembro de la Alta Administración, el Director de Riesgo Corporativo y un Miembro Externo al Conglomerado Financiero. Todos los miembros tendrán derecho a voz y voto. A juicio del Comité cualquier otra persona puede asistir con derecho a voz, pero sin voto. Todos los directores deberán tener conocimiento del negocio y de la gestión de riesgos, además lo presidirá alguno de los directores representantes del Banco.***
Sección V. De la Comisión de Banca Social, Fodemipyme y Banca de Desarrollo Empresarial.

En el artículo 29, se definió que la Comisión podía ser integrada por entre uno y tres miembros de la Junta Directiva Nacional: *Esta Comisión la integran* ***entre uno y tres miembros*** *de la Junta Directiva Nacional y tiene como objeto planificar acciones relacionadas con los Fondos Especiales, el Fodemipyme, los emprendimientos, la pignoración, el crédito con Bono Familiar de la Vivienda y la Banca de Desarrollo Empresarial, mediante el análisis de temas y la propuesta de acuerdos que faciliten a la Junta Directiva Nacional y a otros órganos del Banco la información, el conocimiento y la toma de decisiones, para lo cual ejerce las siguientes funciones:*

La Directora, Sra. Fernández Garita, considera que sería mejor indicar *entre uno y hasta tres miembros de la Junta Directiva Nacional*.

El Asesor Legal, Sr. León Blanco, expresa que incluso se podría usar la redacción que se viene repitiendo en algunos artículos, donde se dice que no puede ser menos de uno ni más de tres. El sentido es que puede ser uno, dos o tres miembros, a criterio de la Junta Directiva Nacional.

Al ser las **dieciséis horas con dieciocho minutos** ingresa el Director, Sr. Hidalgo Chávez.

Anota que, en el caso del Comité Corporativo de TI, solo hay un miembro de Junta Directiva Nacional como integrante, lo cual debería valorarse para efectos de abstención en la votación.

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, considera que se puede dar mayor claridad a este asunto acogiendo la redacción propuesta por la Directora, Sra. Fernández Garita, para que se lea: *Esta Comisión la integran de uno y hasta tres miembros de la Junta Directiva Nacional*, en el sentido de que puede ser uno, dos y máximo tres.

En cuanto al cuórum, aclara que este dependerá de cada Comité o Comisión, porque la integración de algunos no contempla solamente Directores, sino también funcionarios del Conglomerado y miembros independientes. En otro artículo de este Reglamento, se dispone que el cuórum es la mayoría simple de los miembros.

Añade que en las comisiones de estudio es perfectamente posible que la Junta Directiva designe solo a un Director o Directora, persona que se hará acompañar de personal de apoyo del Banco a efecto de cumplir el fin encomendado. En ese caso, esa persona será el cuórum funcional de esa comisión y deberá aplicar los conceptos básicos en materia de conflicto cuando apliquen.

En el artículo 35, relativo al fundamento e integración del Comité Corporativo de Nominaciones, originalmente se hablaba de cinco personas, pero ahora se definió seis, donde la Junta Directiva Nacional tendrá dos representantes: *Se conforma por **seis** personas, debiendo estar representada cada entidad del Conglomerado por una persona integrante de su Junta, **a excepción del caso del Banco Popular, que designará dos directores.***

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, respecto a la nueva Comisión de Riesgo Político, menciona que tanto el Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, como la Directora, Sra. Badilla López, y él no entienden cómo este Banco no contaba con una comisión como ese, que a todas luces es sumamente relevante. Actualmente, se sabe de numerosos proyectos de ley que se están fraguando en la Asamblea Legislativa que tienen que ver evidentemente con este Conglomerado Financiero y dicha Comisión está tomando acciones que son muy importantes, hasta el grado de servir como insumo para reuniones donde se ha solicitado la opinión del Conglomerado.

En tales circunstancias, siendo ese el carácter de esa Comisión sería prudente y adecuado que esta Junta Directiva Nacional aprobara que sea permanente y no *ad hoc*.

Por tanto, mociona para:

1. Aprobar la propuesta de modificación a los artículos 3, 5, 18, 21, 25, 29 y 35 del *Reglamento de Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal*.

2. Instruir a la Secretaría General para que coordine la publicación de las modificaciones a los artículos 3, 5, 18, 21, 25, 29 y 35 del *Reglamento de Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal.*

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 Sociedad Agencia de Seguros S.A.; Popular Sociedad 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:

> **"1. Aprobar la propuesta de modificación a los artículos 3, 5, 18, 21, 25, 29 y 35 del *Reglamento de Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal*, a fin de que se lea de la siguiente manera:**
>
> **CAPÍTULO II. DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS COMITÉS Y COMISIONES EN GENERAL**
>
> **Artículo 3. Integración.**
>
> **La integración de los Comités corporativos, de las Comisiones corporativas o del Banco le corresponde a la Junta Directiva Nacional y, la de los de Comités o las Comisiones de las Sociedades, a la respectiva Junta, mediante el dictado del respectivo acto de nombramiento.**
>
> **Los Comités y las Comisiones deben estar integrados, al menos, por una y máximo por tres personas funcionarias del ente que lo constituye o del Conglomerado, en el caso de los corporativos.**
>
> **Los Comités o las Comisiones designan a personas Miembros Externos cuando la normativa externa así lo determine, con base en el procedimiento de contratación que para tal efecto corresponda.**
>
> **Quienes integren un Comité o una Comisión no corporativa y, a su vez, integren la respectiva Junta, no pueden ser menos de uno ni más de tres, tanto en el caso del Banco como en las Sociedades.**

Las personas integrantes no pueden delegar su función, permanecen en el cargo dos años, pudiendo ser reelectos o removidas libremente.

La rotación de los miembros es un elemento que debe ser tomado en cuenta, según sean las competencias y la experiencia de los miembros y de los nominados.

Artículo 5. Dietas.

La dieta o el estipendio no se pagará en los siguientes casos:

a) A quien esté ausente por cualquier causa.
b) Aquellas personas que tengan una tardía en la sesión por más de 30 minutos.
c) Cuando la persona, de manera ininterrumpida o no, se ausente de la sesión por más de 30 minutos.
d) Cuando se asista a reuniones de Comités o Comisiones que no estén debidamente integradas, según lo indicado en el artículo 3 de este Reglamento.
e) Cuando se solicite un permiso o se esté en misión oficial en representación del Conglomerado.

El monto de las dietas que devengarán por la asistencia a sesiones los integrantes de las Comisiones o de los Comités será igual al que esté señalado para los integrantes de la Junta Directiva Nacional del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

SECCIÓN I. DEL COMITÉ CORPORATIVO DE AUDITORÍA

Artículo 18. Fundamento e integración.

El Comité Corporativo de Auditoría Interna tiene su fundamento en el acuerdo SUGEF 16-16, Reglamento de Gobierno Corporativo. Se integrará con seis personas: dos directores de la Junta Directiva Nacional y un director de cada Sociedad, quien debe ostentar el puesto de Presidente o Vicepresidente de la respectiva Junta Directiva.

Deberá asistir la persona que ejerza el cargo de Gerente General Corporativo o el Subgerente General de Operaciones con voz, pero sin voto, así como cualquier otra persona que, a juicio del Comité, deba asistir.

Todos sus miembros deben poseer las habilidades, los conocimientos y la experiencia demostrable en el manejo y la compresión de la información financiera, así como de temas de contabilidad y auditoría, todo de conformidad con el Acuerdo SUGEF 16-16, Reglamento sobre Gobierno Corporativo.

SECCIÓN II. DEL COMITÉ CORPORATIVO DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN

Artículo 21. Fundamento e integración.

El Comité Corporativo de Tecnología de Información tiene su fundamento en el acuerdo SUGEF 14-17, Reglamento General de Gestión de Tecnología de Información.

Este Comité de TI lo integrará un(a) Director(a) de cada Junta Directiva del Conglomerado, a excepción de la Junta Directiva Nacional que designará dos directores, la persona titular de la Gerencia General Corporativa, la persona titular de la Dirección de Tecnología de Información, la persona titular de la Dirección General Corporativa y la persona titular de la Dirección Corporativa de Riesgo.

SECCIÓN IV. DEL COMITÉ CORPORATIVO DE RIESGO

Artículo 25. Fundamento e integración.

La conformación, la operatividad y las funciones del Comité Corporativo de Riegos del Banco se encuentran reguladas por el Acuerdo SUGEF 2-10, Reglamento sobre la Administración Integral de Riesgos; el Acuerdo SUGEF 16-16, Reglamento sobre Gobierno Corporativo; el Reglamento de Gestión de Riesgos de SUGEVAL; el Reglamento de Riesgo de SUPÉN; el Acuerdo SUGESE 09-17, Reglamento Sistema de Gestión de Riesgos y de las demás funciones que indique la normativa y las Juntas Directivas del Conglomerado.

Este Comité lo integran nueve personas: dos directores de la Junta Directiva del Banco Popular, un director por cada Junta Directiva de las Sociedades del Conglomerado Financiero, el Gerente General Corporativo o su representante, siempre que sea miembro de la Alta Administración; el Director de Riesgo Corporativo y un Miembro Externo al Conglomerado Financiero. Todos los miembros tendrán derecho a voz y voto.

A juicio del Comité, cualquier otra persona puede asistir con derecho a voz pero sin voto. Todos los directores deberán tener conocimiento del negocio y de la gestión de riesgos, además lo presidirá alguno de los directores representantes del Banco.

Sección V. De la Comisión de Banca Social, Fodemipyme y Banca de Desarrollo Empresarial

Artículo 29. Integración y funciones.

Esta Comisión la integran de uno y hasta tres miembros de la Junta Directiva Nacional y tiene como objeto planificar acciones relacionadas con los Fondos Especiales, el Fodemipyme, los emprendimientos, la pignoración, el crédito con Bono Familiar de la Vivienda y la Banca de Desarrollo Empresarial, mediante el análisis de temas y la propuesta de acuerdos que faciliten a la Junta Directiva Nacional y a otros órganos del Banco la información, el conocimiento y la toma de decisiones, para lo cual ejerce las siguientes funciones:

(…)

SECCIÓN X. DEL COMITÉ CORPORATIVO DE NOMINACIONES

Artículo 35. Fundamento e integración.

El Comité de Nominaciones Corporativo tiene su fundamento en el Reglamento sobre Gobierno Corporativo, acuerdo SUGEF 16-16 y demás normativa aplicable.

Se conforma por seis personas, debiendo estar representada cada entidad del Conglomerado por un miembro de su Junta Directiva, con excepción del Banco Popular, que designará a dos directores.

Para el caso de la evaluación y posterior recomendación al órgano de dirección de las personas que se nominen para integrar las Juntas Directivas de las Sociedades Anónimas, se deberá integrar un Comité de Nominaciones Especial, compuesto únicamente por tres miembros de la Junta Directiva Nacional.

2. Instruir a la Secretaría General para que coordine la publicación de las modificaciones a los artículos 3, 5, 18, 21, 25, 29 y 35 del *Reglamento de Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal*". (741)
(Ref.: Acuerdo CAJ-BP-16-Acd-89-2019-Art-6)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 3

2.1. - Asuntos de Presidencia.

2.1.1.- Propuesta de conformación de Comités y Comisiones de la Junta Directiva Nacional.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, comenta que hizo llegar una propuesta por medio de la Secretaría General y anoche se reunió con el Secretario General, Sr. Lizano Muñoz, para encontrar combinaciones que pudieran ayudar a la composición, tomando en cuenta los elementos que indicó, entre ellos, la posibilidad de que el Comité de Riesgo Político se convirtiera en un Comité permanente, lo cual podría ser valorado por la Comisión de Asuntos Jurídicos.

Por otra parte, a raíz de su nombramiento en la Presidencia, obviamente tiene que dejar de coordinar algunos Comités y Comisiones, lo cual le obliga a moverse hacia otros. A partir de este momento abre un espacio para escuchar los planteamientos de los Directores.

El Director, Sr. Hidalgo Chávez, manifiesta que desea continuar en el Comité de Nominaciones y también está interesado en participar en el Comité de Riesgo Político, pero desea que el Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, se refiera a la viabilidad legal de ello, pues ya serían cuatro personas en esa Comisión.

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, indica que el artículo 17 o 18 de la *Ley contra la corrupción en el empleado público* establece una prohibición para que se participe en más de tres juntas u órganos colegiados adscritos a juntas directivas, de manera que a partir de ahí se ha interpretado por parte de la Contraloría General de la República que estas Comisiones son órganos colegiados, con lo cual entran dentro de la restricción. Por tanto, no hay problema para participar en tres órganos colegiados y la Contraloría ya jurisprudencialmente ha venido autorizando al Banco Popular la participación en la Junta Directiva y hasta cuatro Comités, e incluso en el pasado se había autorizado la participación en las Sociedades Anónimas, por ejemplo, que un Director participe en la Junta Directiva del Banco y que a la vez sea miembro de la Junta Directiva de una o dos Sociedades Anónimas y también participe en un par de Comités del Banco Popular.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, recuerda que el Comité de Riesgo Político está conformado actualmente por tres personas que son integrantes de esta Junta Directiva Nacional, que son la Directora, Sra. Badilla López; el Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, y él, pero el Director, Sr. Hidalgo Chávez, se quiere incorporar, con lo cual serían cuatro Directores, pero, según el Reglamento que se acaba de aprobar, el máximo es de tres Directores por órgano.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, menciona que en los dos órganos colegiados donde participa, que son el Comité de Cumplimiento y el Comité Corporativo de Auditoría, se siente cómodo y considera que en ambos está aportando en lo que está a su alcance, pero además hay un asunto de tipo operativo o profesional que le afecta, desde el punto de vista de acomodo de horarios, por lo cual este tema también debe ser tomado en cuenta en su caso.

Por tanto, solicita a la Presidencia que lo mantenga en esos dos Comités, además de que habría que valorar si el Comité de Riesgo Político pasa a ser permanente.

La Directora, Sra. Badilla López, expresa que ya se tiene agendas y roles organizados desde el año pasado, y en realidad se siente muy cómoda actualmente. Estima que lo que está generando conflicto de horarios es el Comité de Riesgo Político, pero tampoco tiene ningún inconveniente en ceder su espacio eventualmente si fuera necesario.

Destaca que el Comité de Riesgo Político nació con la idea clara de que se mantenga para gestionar todo el tema político de manera más aterrizada aquí en Junta Directiva Nacional y en colaboración con la Administración.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, hecho el análisis de la conformación de los Comités y Comisiones, mociona para:

Solicitar a la Comisión de Asuntos Jurídicos que analice, entre otros aspectos, cuál será el alcance de la Comisión de Riesgo Político, si continúa como comisión o se convierte en comité, si es permanente o ad hoc, y se presente a esta Junta Directiva una propuesta al respecto.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad:

> **"Solicitar a la Comisión de Asuntos Jurídicos que analice, entre otros aspectos, cuál será el alcance de la Comisión de Riesgo Político, si continúa como comisión o se convierte en comité, si es permanente o ad hoc, y se presente a esta Junta Directiva una propuesta al respecto".** (742)

ACUERDO FIRME.

Asimismo, mociona para:

1. Derogar los acuerdos: JDN-5608-Acd-034-2019-Art-6 del 17 de enero del 2019, JDN-5609-Acd-047-2019-Art-13 del 24 de enero del 2019, JDN-5619-Acd-129-2019-Art-13 del 26 de febrero del 2019, JDN-5637-Acd-344-2019-Art-5 del 15 de mayo del 2019 y JDN-5658-Acd-570-2019-Art-10 del 1° de agosto del 2019 y en su lugar tomar el siguiente acuerdo:

> **1. Conformar las siguientes comisiones y comités:**
>
> **Comité Corporativo de Auditoría:**
>
> - **Sr. Raúl Espinoza Guido (Vicepresidente, Junta Directiva Nacional), Coordinador**
> - **Sra. Grethel Mora Chacón (Vicepresidenta Junta Directiva Popular Seguros)**
> - **Sra. María José Fonseca Madrigal (Presidenta Junta Directiva Popular Valores)**
> - **Sra. Silvia Morales Jiménez (Presidenta Junta Directiva Popular SAFI)**
> - **Sr. Fernando Faith Bonilla (Presidente Junta Directiva Popular Pensiones)**

Se adiciona como integrantes del Comité a la Gerencia General y Auditoría Interna de la respectiva Sociedad.

Comité Corporativo de Tecnología de Información:

- **Sra. Grace Badilla López (Junta Directiva Nacional), Coordinadora**
- **Sr. Raúl Espinoza Guido (Junta Directiva Nacional)**
- **Sra. Silvia Morales Jiménez (Popular SAFI)**
- **Sr. Kleiber Rojas Varela (Popular Seguros)**
- **Sr. Steven Oreamuno Herra (Popular Pensiones)**
- **Sr. Alfonso Molina Rodríguez (Popular Valores)**
- **El Gerente General Corporativo**
- **El Director de Tecnología de Información**
- **El Director de Riesgo Corporativo**

Comité de Remuneraciones del Conglomerado Banco Popular:

- **Sra. Grace Badilla López, Coordinadora**
- **Sra. Lilliam González Castro (Popular Pensiones)**
- **Sra. Patricia Sánchez Villalta (Popular Seguros)**
- **Sra. Evelyn Salazar Hernández (Popular SAFI)**
- **Sr. Alfonso Molina Rodríguez (Popular Valores)**

Comité de Cumplimiento:

- **Sr. Raúl Espinoza Guido, Coordinador**
- **Sr. Carlos Arias Alvarado**
- **El Gerente General Corporativo**
- **Un Director del Área de Negocios nombrado por la Gerencia General Corporativa**
- **El Oficial de Cumplimiento**

Comité Corporativo de Riesgo:

- **Sra. Grace Badilla López, Coordinadora**
- **Sr. Carlos Arias Alvarado**
- **Un representante de Popular SAFI**
- **Un representante de Popular Seguros**
- **Un representante de Popular Pensiones**
- **Un representante de Popular Valores**
- **El Director de Riesgo Corporativo**
- **El Gerente General Corporativo, quien podrá delegar su participación en otro representante de la alta administración**
- **Un miembro externo.**

Se adiciona como integrante del Comité a la Gerencia General de la respectiva Sociedad.

Comisión de Pautas, Políticas y Juntas de Crédito Local:

- **Sra. Grace Badilla López, Coordinadora**
- **Sra. Marta Villegas Alvarado**
- **Sr. Gilberth Díaz Vásquez**

Comisión de Asuntos Jurídicos:

- **Sr. Gilberth Díaz Vásquez, Coordinador**
- **Sra. Marta Villegas Alvarado**
- **El Asesor Legal de la Junta Directiva Nacional**
- **El Director Jurídico de Banco o en quien este delegue**
- **Un representante administrativo**

Comisión de Plan, Presupuesto y Estados Financieros:

- **Sra. Margarita Fernández Garita, Coordinadora**
- **Sra. Marta Villegas Alvarado**

Comité Corporativo de Nominaciones:

- **Sr. Gilberth Díaz Vásquez, Coordinador**
- **Sr. Óscar Hidalgo Chávez**
- **Un representante de Popular SAFI**
- **Un representante de Popular Seguros**
- **Un representante de Popular Pensiones**
- **Un representante de Popular Valores**

Comisión de Banca Social, Fodemipyme y Banca de Desarrollo Empresarial:

- **Sra. Margarita Fernández Garita, Coordinadora**
- **Sra. Marta Villegas Alvarado**

Comisión de Riesgo Político

- **Sr. Raúl Espinoza Guido**
- **Sr. Carlos Arias Alvarado**
- **Sr. Óscar Hidalgo Chávez**
- **Un representante del Directorio de la Asamblea Nacional de Trabajadores y Trabajadoras**
- **Sra. Magdalena Rojas Figueredo, Gerenta General Corporativa**

Equipo técnico:

- **Sr. Maurilio Aguilar Rojas, Director Corporativo de Riesgo**
- **Sr. Juan Luis León Blanco, Asesor Legal**
- **Sr. Armando Rojas Chinchilla, Director Jurídico**
- **Sr. Gerardo Abarca Monge, Subgerente General de Operaciones**
- **Asesor Parlamentario".**

2. Instruir a la Secretaría General para que comunique lo correspondiente a la Contraloría General de la República, en conjunto con la Asesoría Legal.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad:

"1. Derogar los acuerdos: JDN-5608-Acd-034-2019-Art-6 del 17 de enero del 2019, JDN-5609-Acd-047-2019-Art-13 del 24 de enero del 2019, JDN-5619-Acd-129-2019-Art-13 del 26 de febrero del 2019, JDN-5637-Acd-344-2019-Art-5 del 15 de mayo del 2019 y JDN-5658-Acd-570-2019-Art-10 del 1° de agosto del 2019 y en su lugar tomar el siguiente acuerdo:

1. Conformar las siguientes comisiones y comités:

Comité Corporativo de Auditoría:

- **Sr. Raúl Espinoza Guido (Vicepresidente, Junta Directiva Nacional), Coordinador**
- **Sra. Grethel Mora Chacón (Vicepresidenta Junta Directiva Popular Seguros)**
- **Sra. María José Fonseca Madrigal (Presidenta Junta Directiva Popular Valores)**
- **Sra. Silvia Morales Jiménez (Presidenta Junta Directiva Popular SAFI)**
- **Sr. Fernando Faith Bonilla (Presidente Junta Directiva Popular Pensiones)**

Se adiciona como integrantes del Comité a la Gerencia General y Auditoría Interna de la respectiva Sociedad.

Comité Corporativo de Tecnología de Información:

- **Sra. Grace Badilla López (Junta Directiva Nacional), Coordinadora**
- **Sr. Raúl Espinoza Guido (Junta Directiva Nacional)**
- **Sra. Silvia Morales Jiménez (Popular SAFI)**

- **Sr. Kleiber Rojas Varela (Popular Seguros)**
- **Sr. Steven Oreamuno Herra (Popular Pensiones)**
- **Sr. Alfonso Molina Rodríguez (Popular Valores)**
- **El Gerente General Corporativo**
- **El Director de Tecnología de Información**
- **El Director de Riesgo Corporativo**

Comité Corporativo de Remuneraciones:

- **Sra. Grace Badilla López, Coordinadora**
- **Sra. Lilliam González Castro (Popular Pensiones)**
- **Sra. Patricia Sánchez Villalta (Popular Seguros)**
- **Sra. Evelyn Salazar Hernández (Popular SAFI)**
- **Sr. Alfonso Molina Rodríguez (Popular Valores)**

Comité de Cumplimiento:

- **Sr. Raúl Espinoza Guido, Coordinador**
- **Sr. Carlos Arias Alvarado**
- **El Gerente General Corporativo**
- **Un Director del Área de Negocios nombrado por la Gerencia General Corporativa**
- **El Oficial de Cumplimiento**

Comité Corporativo de Riesgo:

- **Sra. Grace Badilla López, Coordinadora**
- **Sr. Carlos Arias Alvarado**
- **Un representante de Popular SAFI**
- **Un representante de Popular Seguros**
- **Un representante de Popular Pensiones**
- **Un representante de Popular Valores**
- **El Director de Riesgo Corporativo**
- **El Gerente General Corporativo, quien podrá delegar su participación en otro representante de la alta administración**
- **Un miembro externo.**

Se adiciona como integrante del Comité a la Gerencia General de la respectiva Sociedad.

Comisión de Pautas, Políticas y Juntas de Crédito Local:

- **Sra. Grace Badilla López, Coordinadora**
- **Sra. Marta Villegas Alvarado**
- **Sr. Gilberth Díaz Vásquez**

Comisión de Asuntos Jurídicos:

- **Sr. Gilberth Díaz Vásquez, Coordinador**
- **Sra. Marta Villegas Alvarado**
- **El Asesor Legal de la Junta Directiva Nacional**
- **El Director Jurídico de Banco o en quien este delegue**
- **Un representante administrativo**

Comisión de Plan, Presupuesto y Estados Financieros:

- **Sra. Margarita Fernández Garita, Coordinadora**
- **Sra. Marta Villegas Alvarado**

Comité Corporativo de Nominaciones:

- **Sr. Gilberth Díaz Vásquez, Coordinador**

- **Sr. Óscar Hidalgo Chávez**
- **Un representante de Popular SAFI**
- **Un representante de Popular Seguros**
- **Un representante de Popular Pensiones**
- **Un representante de Popular Valores**

Comisión de Banca Social, Fodemipyme y Banca de Desarrollo Empresarial:

- **Sra. Margarita Fernández Garita, Coordinadora**
- **Sra. Marta Villegas Alvarado**

Comisión de Riesgo Político

- **Sr. Raúl Espinoza Guido**
- **Sr. Carlos Arias Alvarado**
- **Sr. Óscar Hidalgo Chávez**
- **Un representante del Directorio de la Asamblea Nacional de Trabajadores y Trabajadoras**
- **Sra. Magdalena Rojas Figueredo, Gerenta General Corporativa**

Equipo técnico:

- **Sr. Maurilio Aguilar Rojas, Director Corporativo de Riesgo**
- **Sr. Juan Luis León Blanco, Asesor Legal**
- **Sr. Armando Rojas Chinchilla, Director Jurídico**
- **Sr. Gerardo Abarca Monge, Subgerente General de Operaciones**
- **Asesor Parlamentario".**

2. Instruir a la Secretaría General para que comunique lo correspondiente a la Contraloría General de la República, en conjunto con la Asesoría Legal". (743)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 4

2.2.- Asuntos de Directores.

La Directora, Sra. Badilla López, menciona que cuando asumieron estas posiciones en la Junta Directiva Nacional el año pasado, se tuvo una reunión con los representantes del Sindicato y una de las preocupaciones que manifestaron se refirió al tema del acoso laboral.

Considera que es importante que esta Junta Directiva conozca si en el Banco Popular hay una correcta aplicación de la Ley 7476, que es la que regula la materia de hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, y que también incluye los temas de acoso laboral; que conozca si ha habido o hay casos de acoso laboral dentro de la organización y si existe un reglamento que norme estas situaciones. Si no existiera ese reglamento, debería solicitarse a la Asesoría Legal de la Junta Directiva o a la Dirección Jurídica que se empiece a trabajar en su elaboración, para dar cumplimiento a la Ley 7476.

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, explica que en materia de acoso sexual y acoso laboral cada entidad del Conglomerado tiene su propia reglamentación. En el caso del Banco Popular, está vigente el Reglamento para la Ley contra el hostigamiento sexual en el Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Aclara que la Ley contra el hostigamiento sexual no regula lo que tiene que ver con acoso laboral, es decir, en Costa Rica no existe una ley o un reglamento que desarrolle esta materia. Por tanto, se ha aplicado a nivel jurisprudencial y por práctica administrativa que el tema de acoso laboral es más una práctica irregular de las personas que acosan laboralmente, para lo cual el proceso de investigación sigue el curso normal del debido proceso establecido en la Convención Colectiva y en la Ley General de la Administración Pública. En este sentido, se refiere puntualmente a dar el derecho de defensa a las partes que están siendo investigadas para que presenten sus alegatos.

Enfatiza que el tema de acoso sexual está muy regulado, pues se sigue el procedimiento que establece la Ley y hay una Comisión Especial incluso. El Banco ha tenido varios casos de acoso sexual e incluso se ha procedido con el despido como sanción. Añade que en la parte final del procedimiento establecido se debe informar a la Defensoría de los Habitantes, porque así lo establece la Ley y el Reglamento del Banco.

En cuanto a si está detallado el tema del acoso laboral, puntualiza que no, porque en ninguna parte del país ningún reglamento ni ley lo establece, es decir, la reglamentación o regulación relativa al acoso laboral no existe, de manera que ahí se entra en un campo que tiene que ver con una infracción al contrato de trabajo por parte del jefe, del igual o del inferior.

Comenta que también ha habido casos de acoso laboral en el Banco y se ha tenido órganos del debido proceso contra personas que han sido denunciadas por acoso laboral con justa causa, porque también ha habido muchas denuncias de personas que estaban inconformes porque le asignaron un trabajo que no quería hacer o porque el jefe no le dio los permisos que solicitó, es decir, por cuestiones que son muy subjetivas.

Destaca que los casos de acoso laboral solo pueden constituirse cuando hay causas objetivas debidamente detalladas, por ejemplo, llevar a la persona al típico *mobbing* que le inferirá un desgaste físico y anímico que le impedirá desarrollar su trabajo en circunstancias normales.

En el Banco se han presentado denuncias de acoso laboral que no han prosperado, pues el trabajador no ha podido demostrar el acoso laboral.

El caso de acoso sexual es diferente: la junta directiva dictó un reglamento a la Ley contra el Hostigamiento Sexual, que es muy completo, y que incluye una comisión especial que compone el órgano del proceso, así como un seguimiento posterior muy detallado. En Sociedades hay también un reglamento para cada una, pues en algún momento se dijo que el tema no se podía tratar de manera corporativa por la naturaleza de la relación contractual de los empleados de las sociedades, diferente a la del Banco.

La Directora, Sra. Badilla López, sabe que existe una ley contra el acoso sexual, por lo que es evidente que el Banco debe acogerse a lo que diga la Ley. En acoso laboral, sin embargo, no hay jurisprudencia, aunque se pregunta si hay obligatoriedad de generar un reglamento.

Además, que no exista la tipificación deja descubiertas algunas posibilidades, que dejan en indefensión a quien sufre tal acoso, y en impunidad a quien ejerce como actor.

El Asesor Legal, Sr. León Blanco, apunta que el cuerpo normativo en que se ha basado el análisis de todos los procedimientos de acoso laboral es el correspondiente a acoso sexual, que ya existe. Sin embargo, los tribunales han entendido, con el tiempo, que no necesariamente se puede hacer una homologación de las conductas de una cosa y otra, pues resultan ser completamente diferentes.

No existe en el país una cultura de reglamentación del acoso laboral, pues no existe una Ley que trate el tema. Esto no obsta, sin embargo, que existan organizaciones que han regulado el tema: él conoce dos, una privada y otra pública, que han emitido reglamentación en este tema, aunque reconoce que la tendencia es mínima.

Ya el Sr. Rojas Chinchilla mencionaba que, supletoriamente, cuando se lleva un caso de acoso laboral, se aplica la normativa propia del acoso sexual; sin embargo, en el Banco se podrían reglamentar estas conductas de manera adecuada, de manera que el Conglomerado sea innovador en el tema.

La Directora, Sra. Badilla López, considera entonces que sería muy provechoso solicitar a la Asesoría o a la Comisión de Jurídicos que se estudie la viabilidad de que exista un reglamento, si efectivamente se tiene el interés de que esta institución innove en este tema.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, agradece las intervenciones y mociona para:

Solicitar a la Comisión de Asuntos Jurídicos que analice la posibilidad de realizar una propuesta de reglamento en materia de acoso laboral y remita a esta Junta Directiva lo que corresponda.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad:

> **"Solicitar a la Comisión de Asuntos Jurídicos que analice la posibilidad de realizar una propuesta de reglamento en materia de acoso laboral y remita a esta Junta Directiva lo que corresponda".** **(744)**

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 5

3.1.- La Sra. Magdalena Rojas Figueredo, Gerente General Corporativa, remite para aprobación, Informe de Autoevaluación de SUGEF 24-00. (Ref.: Oficio GGC-1406-2019)

Al ser las **diecisiete horas con seis minutos** ingresa el Jefe de la Unidad Técnica de Evaluación de la Gestión, Sr. Wallace Golfín Cartín.

La Gerente General Corporativa a.i., Sra. Rojas Figueredo, explica que esta presentación atiende el artículo 18 del acuerdo Sugef 24-00, y se refiere específicamente a la evaluación de la parte cualitativa, que tiene un peso de 20% en la calificación total de Sugef. Se establece también que la autoevaluación debe estar acompañada de una opinión por parte de la Auditoría Interna, y que se debe remitir a la Superintendencia, el primer día hábil de octubre, la autoevaluación, la opinión de la Auditoría Interna y una copia del acta donde se toma el acuerdo de conocimiento de este informe.

Explica que la evaluación se refiere, fundamentalmente, a planificación, políticas y procedimientos, administración de personal, sistemas de control, sistemas de información y tecnología de información, aunque no se incluye en esta evaluación. Cede la palabra al Sr. Golfín Cartín.

El Jefe de la Unidad Técnica de Evaluación de la Gestión, Sr. Golfín Cartín, explica que la Sugef 24-00 se divide en dos partes, una evaluación cuantitativa y otra cualitativa. La primera es responsabilidad de la Dirección Financiera, y abarca el manejo de CAMELS; la cualitativa, por otra parte, comprende cómo se planifican políticas y procedimientos, sistemas de administración de personal, sistemas de control y sistemas de información. Decidieron también dejar lo correspondiente a TI, que estaba incluido antes en la autoevaluación, pero la Sugef emitió una circular en que se solicitaba sacar este aspecto de la autoevaluación.

Los resultados de la autoevaluación muestran que, con corte al 31 de julio, se obtuvo un 91% en planificación; en políticas y procedimientos, un 92,78%; en administración de personal, un 95%; en sistemas de control, un 93,24% y en sistemas de información gerencial, un 90,71%. Es importante indicar que la Sugef revisaba el cumplimiento específico de estos aspectos año con año, y a partir de 2008 se han presentado informes específicamente en lo relativo a la Ley 8204.

El aspecto de planificación evalúa si en el Banco se planifican las actividades de la institución para alcanzar sus objetivos y metas, y si se ejerce un adecuado seguimiento y control en el logro del cumplimiento. Dentro de las fortalezas que se indican en la normativa, se indica que se cuenta con un plan estratégico que pone en evidencia la comprensión, identificación y conocimientos claros de los tipos de riesgo, de crédito, liquidez, cambiario, tasas de interés, funcionamiento, reputación, legal, grupo financiero, país y otros. En el Plan Estratégico Corporativo del Banco existe una parte de riesgos, al que se refiere específicamente el primer punto, y por eso se pone como una fortaleza.

Se pregunta también si la Junta Directiva y la plana gerencial evalúan oportunamente los riesgos a medida que siguen evolucionando los mercados financieros. En este punto, aclara que el Comité de Riesgo conoce varios informes donde se contemplan los cambios en riesgo y las actividades, y principalmente los mercados financieros.

La próxima pregunta es si se contemplan, dentro de los planes estratégicos y operativos, medidas para controlar y evaluar las oportunidades, limitaciones competitivas y debilidades estructurales. El plan estratégico y operativo sí tienen contemplado evaluar las estructuras.

Se refieren también a la comunicación efectiva de los planes estratégicos y operativos en toda la organización, asegurando que sean compartidos a la Junta Directiva y a la plana gerencial, y a todos los niveles de la entidad. En este caso, comenta que se hace una comunicación del plan estratégico, pero además de eso el Banco tiene equipos de mejora, que sirven de enlace entre la población laboral y el plan estratégico.

El siguiente punto es la supervisión, evaluación y verificación del cumplimiento, por parte de Junta Directiva y la plana gerencial, de las diferentes etapas de implementación de los planes estratégicos. Al respecto, recuerda que el plan estratégico normalmente viene a esta Junta y se alinea con los objetivos, indicadores y demás.

Sigue con las acciones que deben ser mejoradas: la primera es el proceso de planificación a corto y largo plazo, que debe ajustarse a la realidad de la entidad y del mercado para la buena toma de decisiones de los Directores y la plana gerencial. La segunda es la necesidad de evaluar y corregir, según corresponda, la definición de los riesgos estratégicos de los siguientes planes: plan estratégico corporativo, plan estratégico de TI y planes de acción del PEC, de manera que se ajuste el criterio normado, evento, causa y efecto. La tercera es definir las estrategias y metas retadoras que permitan una medición efectiva y real de todos los fondos: fondos especiales de vivienda, especiales de desarrollo, fondos de crédito, avales y transferencias.

Las acciones de mejora incluyen que la División de Planificación Estratégica, mediante oficio del 3 de junio, presentó varias actividades para alinear el Plan Estratégico. Este tema fue conocido mediante acuerdo 356 de la sesión 5639, con el cual se instruyó a la Administración para que se ajustaran todas las políticas y reglamentos a las nuevas pautas de la Asamblea de Trabajadores.

Además, se solicita a la División de Riesgo Operativo presentar el mapa de riesgos integral, con estrategias, modelos y planes para cubrir, en el plan estratégico, lo que se indicaba en el anterior punto: evaluar y corregir los riesgos estratégicos, específicamente en evento, causa y efecto.

Finalmente, se indica que la Subgerencia General de Negocios debe llevar a cabo el plan elaborado para definir las estrategias y metas retadoras para todos los fondos, de acuerdo con lo solicitado por la Auditoría Interna en el informe de Banca Social.

A continuación, se debe indicar cuáles son las acciones de mejora para cumplir con lo que se mencionó anteriormente.

El Director, Sr. Hidalgo Chávez, apunta que, en planificación estratégica, se han tomado diferentes acciones de parte de las juntas directivas en lo referente a cambiar el rumbo estratégico de la organización, y le parece que eso, en cierta forma, no ha generado consistencia en lo que se quiere del Banco.

La propia Auditoría Interna ha hablado sobre los cambios de rumbo, qué se pretende hacer en la estructura, la estrategia digital y las sucursales, todo ello relacionado con planificación estratégica.

Además, la tecnología de información es, en este momento, un tema focal. Por estas razones, considera no se ha dado la mejor atención a lo relativo al tema de planificación.

Lo primero que se encontraron, al conformar esta Junta Directiva, fue un plan estratégico con una cantidad inmensa de objetivos e indicadores, que hacían muy difícil entender el rumbo de la organización. Le parece entonces que, desde esta autoevaluación, están siendo muy optimistas, pues recuerda que esta Junta Directiva más bien tuvo que plantear un nuevo rumbo estratégico, aunque quizá esto no se ve reflejado. Sabe que ya se revisó toda la documentación y se discutió con todas las áreas, pero a él le parece, cuando se vio el plan estratégico, que no era fácil entender hacia dónde iba la ruta del Banco.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, manifiesta que quisiera aprovechar el comentario del Sr. Hidalgo Chávez para consultar cómo se generan las herramientas de evaluación, para saber qué se está analizando y por qué se elige analizar eso en específico.

El Jefe de la Unidad Técnica de Evaluación de la Gestión, Sr. Golfín Cartín, explica que desde 2004 hasta 2008 la Sugef estuvo más enfocada en revisar estos aspectos de planificación. El Banco había adquirido una herramienta, incluso, pues el acuerdo Sugef 24-00 venía con preguntas muy generales: por ejemplo, se preguntaba si existía un proceso de planificación estratégica en la entidad, que pone en evidencia la comprensión, identificación y conocimientos claros de los tipos de riesgo.

Esa era la única pregunta en este tema, por lo que se preguntaban qué más podrían preguntar además de esa pregunta general. En ese momento, las entidades financieras no sabían qué preguntar, por lo que adquirieron un sistema realizado por personas que ya trabajaban en Sugef y que hacían la autoevaluación para poder tener las preguntas en las cuales se enfocaban, pues por la falta de claridad en algunas ocasiones se hacían preguntas más bien perjudicaban al Banco, y que incluso hacían que se salieran del alcance que pretendía la Sugef originalmente.

Con base en ese instrumento que menciona, pudieron entonces definir varias preguntas en planificación estratégica: indicadores, objetivos, tácticas, etc., todo lo cual se iba definiendo en el transcurso del tiempo. Sin embargo, conforme pasaron los años fue necesario reinventar el instrumento para darle valor agregado: en los primeros años sabían que se tenía un plan estratégico, que se tenían tácticas y estrategias, pero cada vez que pasaban los años debían agregar algo a la Sugef.

La estructura del instrumento, además, contiene preguntas muy cerradas, de cumple o no cumple, y por eso han adoptado la metodología que presentaron. Es importante indicar, finalmente, que el instrumento variará para el próximo año: no será la Sugef 24-00, pues el supervisor considera que el instrumento está ya agotado, por lo que quiere optar por análisis integrales de riesgo. Por ejemplo, para la línea de crédito de banca de personas, se quiere conocer cómo se realiza la planificación, cómo está la parte de personal, etc., y esto será así para otras líneas.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, agradece la aclaración, y considera muy oportuno también lo comentado pues es común que estas autoevaluaciones pasen de listas de sí/no a autoevaluaciones basadas en riesgos.

Quisiera hacer una observación: en el documento se habla de que 80% de la nota corresponde a la parte cuantitativa, y 20% a la cualitativa y esto puede responder a lo que comentaba el Sr. Hidalgo Chávez, en el sentido de que cuando esta Junta Directiva se conformó encontró que la parte cualitativa era un poco enredada. Además de esto, se dieron a la tarea de analizar los procesos, que les parecía no eran los más convenientes.

Suficientemente discutido el tema, mociona a continuación para:

1. Aprobar el Informe de Autoevaluación de SUGEF 24-00.

2. Instruir a la Administración para que remita la documentación correspondiente, junto con este acuerdo, a la Superintendencia General de Entidades Financieras.

3. Dar por cumplido el inciso 32 del acuerdo 183 de la sesión 5426, relativo al Informe de Autoevaluación SUGEF 24-00 con corte al 30 de julio 2019.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad:

> **"1. Aprobar el Informe de Autoevaluación de SUGEF 24-00.**
>
> **2. Instruir a la Administración para que remita la documentación correspondiente, junto con este acuerdo, a la Superintendencia General de Entidades Financieras.**
>
> **3. Dar por cumplido el inciso 32 del acuerdo 183 de la sesión 5426, relativo al Informe de Autoevaluación SUGEF 24-00 con corte al 30 de julio 2019".** (745)
> (Ref.: Oficio GGC-1406-2019)

ACUERDO FIRME.

Al ser las **diecisiete horas con veintitrés minutos** se retira el Jefe de la Unidad Técnica de Evaluación de la Gestión, Sr. Wallace Golfín Cartín.

ARTÍCULO 6

3.2.- El Sr. Marco Chaves Soto, Subauditor General, remite la opinión de la Autoevaluación Cualitativa de la Gestión con corte al 31 de julio de 2019. (Ref.: Oficio SUBA-239-2019)

El Subauditor Interno, Sr. Chaves Soto, explica que les corresponde emitir una opinión sobre la autoevaluación expuesta en el punto anterior, en cumplimiento del artículo 18 del acuerdo Sugef 24-00.

Quiere dejar claro que la autoevaluación es responsabilidad de la Administración del Banco, mientras que a la Auditoría Interna corresponde expresar una opinión sobre el proceso, con base en una revisión. En este caso, en términos generales, la opinión de la Auditoría Interna es que el proceso realizado por la Administración es razonable.

Apunta también que el componente de tecnología de información no forma parte de este proceso, por lo que emiten una opinión por separado.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

Dar por recibido el oficio SUBA-239-2019, mediante el cual el Sr. Marco Chaves Soto, Subauditor General, remite la opinión de la Autoevaluación Cualitativa de la Gestión con corte al 31 de julio de 2019.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad:

> **"Dar por recibido el oficio SUBA-239-2019, mediante el cual el Sr. Marco Chaves Soto, Subauditor General, remite la opinión de la Autoevaluación Cualitativa de la Gestión con corte al 31 de julio de 2019".** (746)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 7

3.3.- El Comité Corporativo de Tecnología de Información eleva, para aprobación, los Resultados de la autoevaluación de los procesos del marco de gestión de TI, en cumplimiento con la normativa SUGEF 14-17 y los plazos establecidos en el acuerdo SUGEF 24-00. Así como los resultados de la Auditoría Externa de TI en cumplimiento con el Reglamento General de Gestión de la Tecnología de Información, SUGEF 14-17. (Ref.: Acuerdo CCTI-BP-15-Acd-125-2019-Art-5)

Al ser las **diecisiete horas con veintiséis minutos** ingresan: el Director de Tecnología de Información, Sr. John Molina Núñez, el Jefe de la División de Control Operativo, Sr. Jorge Mayorga Castillo y los representantes de Deloitte, Sres. Karla Robles y Andrés Casas.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, da la bienvenida a los asistentes de Deloitte y de Banco.

El Jefe de la División de Control Operativo, Sr. Mayorga Castillo, quisiera aclarar que el punto abarca dos temas independientes, aunque muy similares: los resultados de la autoevaluación de Sugef 14-17, y los resultados de la auditoría externa contratada, en este caso Deloitte.

El Director de Tecnología de Información, Sr. Molina Núñez, introduce que a la Dirección de Tecnología de Información le corresponde como parte del proceso hacerse una autoevaluación de los procesos que TI cumple en la parte de gobernanza. Lo que expondrá el Sr. Jorge Mayorga Castillo refleja lo que cada dueño de proceso considera que está cumpliendo.

El otro tema se refiere a un análisis de auditoría de la calificación que cada dueño de proceso se asignó y la calificación que los auditores consideran que obtuvo. Luego, se realizó una conciliación de las calificaciones para obtener un resultado final. El primer tema que se presentará será la autoevaluación interna y el segundo tema será expuesto por la Auditoría Externa, cuyos resultados se remitirán a la Sugef.

La Directora, Sra. Badilla López, especifica que este tema fue visto y desarrollado en el Comité Corporativo de Tecnología de Información. Opina que esta exposición permitirá conocer los resultados internos de la autoevaluación, así como el criterio de la Auditoría Externa, que es muy válido. Son dos fotografías que permiten validar lo conocido y que brindan oportunidades de mejora de aquí en adelante en materia de tecnología de información.

El Jefe de la División de Control Operativo, Sr. Mayorga Castillo, precisa que este es el resultado del marco de gestión de Tecnología de Información SUGEF 14-17. Considera importante aclarar que la Dirección de Tecnología de Información cumplió, en acatamiento al Reglamento General SUGEF 14-17, los plazos establecidos y todo lo indicado en la SUGEF 24-00.

Fundamentalmente, el marco de gestión está constituido por los 34 procesos COBIT, los cuales están en un proceso de implementación definido por la Sugef en el momento de publicar la normativa 14-17.

Para efectos de la Autoevaluación se incluyeron los 34 procesos mencionados. Explica que esta Autoevaluación está basada en riesgos, se presentará el perfil de riesgo de cada proceso y un nivel de evaluación según la Sugef. Comenta que un proceso puede estar en una de estas cuatro alternativas:

Primer nivel: fuerte.
Cuando un proceso supera lo que se considera necesario de acuerdo con cada institución. Desempeño es altamente efectivo y consistente. El desempeño de la función es superior a las mejores prácticas utilizadas en la industria.

Segundo nivel: aceptable.
Es equiparable con un nivel normal de la SUGEF 24-00. Las prácticas y las metodologías cumplen con lo necesario dada la naturaleza de la compañía, cualquiera que sea la institución que esté supervisada por Sugef.
El desempeño ha sido efectivo.
Se cumple con las mejores prácticas utilizadas en la industria.
Se cumple a satisfacción.

Tercer nivel: mejorable.
Se cumplen esas prácticas, pero todavía hay algunos temas de remediación, los cuales, si se atienden oportunamente, no generarían riesgo.

Cuarto nivel: débil.
No se cumple de manera significativa lo necesario.
El desempeño de la función ha demostrado ser débil, que necesita ser atendido de inmediato.
El desempeño frecuentemente no cumple con las mejores prácticas.
Este es el nivel más bajo de todos.

Describe que los 34 procesos fueron clasificados por criterios de riesgo, así que el color amarillo representa un criterio de riesgo medio y para la Sugef este color es aceptable (normal). Los procesos que se están saliendo un poco del rango serán expuestos más adelante y de forma más específica.

Durante el proceso de evaluación los resultados fueron enviados a la Auditoría Interna de Tecnología de Información, esta área efectúa una revisión basada en su experiencia en auditorías ejecutadas. Se analiza si los resultados son consistentes con la realidad de cada proceso.

Afirma que siete procesos presentaron una variación de la calificación de acuerdo con la revisión hecha por la Auditoría. Entonces, respecto al resultado según el responsable del proceso, la calificación establecida en su momento tuvo una disminución después de la revisión de la Auditoría. Por ejemplo, el proceso APO-03 Arquitectura empresarial fue ajustado, porque la Auditoría lo veía débil, finalmente, quedó con calificación mejorable.

Acota que a nivel interno existen discrepancias sobre cómo la mejor práctica debe ser aplicada, por lo tanto, se presentan diferencias de criterio.

Ahora bien, en términos generales y confrontando los dos elementos de calificación de los procesos, se observa que el perfil de riesgos está en calificación media. Después, informa que dos procesos se clasificaron como riesgo alto.

En la calificación Sugef, en la evaluación propia se nota que la mayoría de los procesos en una curva normal están en nivel 3 aceptable.

El Director de Tecnología de Información, Sr. Molina Núñez, explica que cada círculo en el gráfico presentado indica el nivel en el que se está, así el 1 es débil, el 2 es mejorable, el 3 es aceptable y el 4 es fuerte. Cuando se hace un análisis estadístico de todos los 34 procesos, la media es que la entidad está en un nivel 3 aceptable.

El Jefe de la División de Control Operativo, Sr. Mayorga Castillo, amplía que la lectura de los dos es diferente, por un lado, está el Perfil de Riesgo, en el cual mientras más alta la calificación significa que el estado está mal y cuanto más bajo está mejor; por otro lado, está la calificación de Sugef, en la cual el nivel 1 es débil, así que mientras bajo el nivel, el proceso está más débil. Manifiesta que se están concentrando mucho en nivel 3 que corresponde a nivel aceptable.

En términos porcentuales, se posee tres procesos en nivel de Calificación de Riesgo bajo, 29 en nivel medio y dos en nivel alto. Por su parte, en Calificación de Sugef, se registran 29 procesos en nivel aceptable, cuatro en mejorable y uno en débil.

Si se vieran desde la perspectiva de los dominios de Cobit y Gestión, puede indicar que la mayor cantidad de dispersión se concentra en los APO (Alinear, Planificar y Organizar). En general, el resultado se concentra más en aceptable, un 85% de los procesos están en esta categoría desde la perspectiva interna.

Desde el Perfil de Riesgo se empezó a hacer este tipo de evaluaciones, hace referencia a que cuando se hizo la primera vez se tenía un perfil de riesgo de 1,96% (medio), el año pasado se bajó a 1,77% y este año se subió un poco a 1,91%, es decir, se incrementó el riesgo, aunque se está en nivel medio. Recalca que se debe considerar un aspecto muy importante: en el 2017 se estaban autoevaluando 18 procesos; en el 2018, 24 procesos, y en el 2019, 34 procesos, es decir, que hay 10 procesos adicionales que es la primera vez que se evalúan.

La tendencia de esto es que las calificaciones sean un poco más bajas y su perfil de riesgo, también.

En términos generales, el Comité Ejecutivo de Tecnología de Información (CETI) les solicitó complementar esta información con los planes de acción de los procesos que tienen un perfil de riesgo alto que corresponden a los dos primeros de la tabla y a los otros dos que son sobre los resultados de débil y mejorable, según el valor de Sugef.

Cuando un dueño de proceso recibe la autoevaluación, debe hacer una valoración de cada una de las actividades de la mejor práctica, validar si está incumpliendo, en qué nivel está cumpliendo, determinar fortalezas, debilidades y riesgos del proceso y emitir planes de acción. Estos resultados los analiza la Auditoría, y con base en estos datos se efectúa la consolidación de los resultados para ser presentados.

Presenta dos procesos clasificados en riesgo alto:

a. Gestionar los recursos humanos. Los planes de acción se enfocan en políticas de retención; modelo que minimice la criticidad de los recursos de TI y definición de métricas.
b. Gestionar la aceptación del cambio y la transición. Los planes de acción están enfocados al análisis de riesgos tanto en la fase de las pruebas como en la fase de pases a producción; asimismo, evaluar la aceptación del cambio una vez puesto en producción. Se da un tiempo determinado para que quien recibió el cambio y quien está utilizando el nuevo producto lo valore para que pueda indicar si está satisfecho con ese cambio. Indica que esta parte no se tiene implementada todavía.

Cita dos procesos de resultado débil:

a. Gestionar la calidad. Es la primera vez que se valora. su alcance es muy amplio. Fundamentalmente lo que se tiene es que las evaluaciones de calidad que se deben realizar en mayor cantidad se deben elevar al Comité Interno de Tecnología de Información para tomar acciones, y que estas queden como obligatorias, no como una oportunidad de mejora.

b. La contratación de un asesor externo en temas de la normativa 14-17 y Cobit 5, esto se hará a nivel conglomeral para procurar una adecuada implementación de los procesos, su seguimiento y la mejora continua.

Señala que se tienen tres procesos en un nivel de valor de Sugef mejorable:

a. Gestionar la definición de requisitos. Es el tratamiento de los riesgos.
b. Gestionar la configuración. Se debe definir un plan de trabajo con la División de Operación de Servicios para mapear todas las interrelaciones que tienen los ítems de configuración y realizar un análisis de una propuesta de solución, que eventualmente se podría estar adquiriendo para reforzar los controles actuales utilizados para gestionar la calidad.
c. Gestionar la arquitectura empresarial. Los planes de acción están en la asignación de personal o de recurso adicional (no necesariamente tienen que ser funcionarios del Banco) dedicado a la arquitectura de TI y en desarrollar e implementar un plan de gobierno de datos.

Al cierre de la Autoevaluación se tenían 177 planes de acción asociados, a los cuales la Dirección Corporativa de Riesgo da el seguimiento y son elevados trimestralmente para conocimiento.

De esos 177 planes de evaluaciones anteriores, 89 están cumplidos, 43 nuevos planes de acción corresponden a nuevos procesos y al resultado de la nueva autoevaluación, los demás planes de acción están en proceso de atención y a la fecha de cierre se encontraban al día.

Manifiesta que estos resultados de autoevaluación se le deben enviar a la Sugef antes del 30 de setiembre de 2019. Especifica que se le enviaran: la Matriz de Evaluación que incluye las fortalezas, debilidades, riesgos, el nivel de calificación de cada proceso, los nuevos planes de acción y los que se están trabajando.

Da lectura a la propuesta de solicitud de acuerdo:

Se solicita dar por conocidos y aprobados los resultados de la autoevaluación del aspecto de tecnología de información con corte al 31 de julio de 2019, en cumplimiento con las normas para juzgar la situación económica y financiera de las entidades fiscalizadas por la Sugef, el Reglamento General de Gestión de Tecnología de Información, SUGEF 14-17, oficio SGF-2204-2018 del 18 de julio de 2018 (en este oficio se habla sobre las fechas de cumplimiento).

Lo anterior, para la remisión de los resultados firmados por la Gerencia General Corporativa a la Sugef, constituido por los siguientes archivos en Excel, los cuales se apegan al formato exigido por el Ente Fiscalizador: la Matriz de Evaluación y el Formulario de los Planes de Acción.

Menciona que está abierto para cualquier consulta que se tenga.

El Director, Hidalgo Chávez, precisa que uno de los temas de mayor preocupación tratado en la Junta Directiva es propiamente el de tecnología de información. Cuando se ve la autoevaluación de acuerdo con el marco Cobit, más bien nota una foto bastante optimista, pero en estos meses de gestión los directores han percibido temas relacionados con contingencia en tecnología, dependencia de un sistema de cartera de crédito (SIPO), vulnerabilidades en la página web, más una serie de temas tratados por Cobit.

Por lo anterior, enfatiza que el sentir de esta Junta Directiva es tratar de apoyar de aquí en adelante; no se trata de poner los datos para que se vean bonitos, sino de mostrar la realidad para que se tomen acciones, por lo que consulta qué se debe hacer para que la organización mejore sustancialmente.

El Director de Tecnología de Información, Sr. Molina Núñez, considera que el comentario del Sr. Óscar Hidalgo Chávez es muy atinado. Señala que hoy conversó con el Sr. Jorge Mayorga Castillo en cuanto a que el Banco Popular posee una debilidad importante en Tecnología de Información en el área de gobernanza. Acepta que lo mencionado por el Sr. Hidalgo C. es una realidad, él mismo lo percibe igual.

De hecho, en el análisis efectuado por Deloitte los resultados son menos halagüeños que los de la autoevaluación, ya que cuando la misma entidad se evalúa cuesta un poco más.

En este caso, se requieren los insumos que tiene Deloitte, pues con ellos se sabrá a dónde está la entidad, y de ese punto en adelante qué debe hacer. Lo cierto es que hoy no se está viviendo al 100% lo que los procesos indican en el papel ni en la estructura de tecnología. El área de gobernanza, específicamente en TI, es dirigida por el Sr. Jorge Mayorga, es muy mellada y con un recurso humano no apto para ejecutar esa parte. De modo que se debe hacer una reingeniería, porque si se dirigen solo por los planes de acción y de documentos, hace falta la parte del capital humano para poder ejecutarlo.

Reconoce que se posee una falencia importante específicamente en ese rubro de gobernanza. En la práctica sí deben demostrar más de lo que está escrito y para esto él requería un *assesstment center* (entrevistas de evaluación situacional), con la finalidad de conocer su estado actual.

Manifiesta que de las dos evaluaciones, le gusta la de Deloitte porque es más realista y se asemeja a lo percibido.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, considera importante partir siempre de un elemento objetivo, ya que la mejora continua parte de una evaluación con esa visión. Quisiera referirse como ejemplo de esto (porque no lo vio en esta parte de la autoevaluación) a un tema que surgió en una sesión reciente del Comité Corporativo de Auditoría con ocasión del Informe de gestión de la Auditoría Interna del Banco Popular con un evento sucedido el 19 de mayo de 2019. Ese evento se dio a partir de una alerta de vencimiento de la licencia.

Quisiera que quedara lo más claro posible en esta sesión lo siguiente: si ese control le corresponde al Área de TI o a otra de la organización, porque si se está hablando de riesgos le parece que se tuvo en altísimo riesgo a la organización. Tanto así que se tuvo que solicitar una licencia temporal. Solicita que el Sr. John Molina aclare lo que sucedió y cómo se puede entender que situaciones de este tipo se puedan mitigar con los controles adecuados por medio del área correspondiente.

El Director de Tecnología de Información, Sr. Molina Núñez, señala que responderá en dos partes. Comunica que este tema hoy es competencia de la Dirección de Tecnología de la Información, esto viene por la falta de pago de facturas a un proveedor, específicamente a Temenos. Explica que el atraso en el pago ocurrió por una gestión atrasada de una de las áreas de Tecnología.

Efectivamente, hubo que pedir una licencia temporal, no se impactó ningún servicio, pero el tema de la causa raíz (el cual fue conversado con la Sra. Magdalena Rojas Figueredo y ella está de acuerdo) es que el ente fiscalizador del contrato es un jefe de división, y esa persona hoy debe hacer el trámite administrativo de pago de facturas. Comenta que en las estructuras financieras a las que ha asesorado normalmente existe un área que lleva la gestión administrativa de los contratos de tecnología, porque son muy delicados.

Comenta que no puede tener a un jefe de división, que está intentando ver más la parte estratégica de TI de la organización, preocupado por el pago de facturas. Además, la persona que lo asistía se trasladó al Proyecto T24 porque la ocupaban en pruebas, por lo tanto, el tiempo pasó y el pago de esa factura se atrasó. Esa fue la realidad.

Aparte de que es peligroso ser juez y parte, no es conveniente tener fiscalizando un contrato a la persona que lo ejecuta.

Se le planteó a la Gerente General Corporativa a.i. contar con un área externa que fiscalice legal y administrativamente los contratos de tecnología, tanto en cumplimiento como en tramitación, para no depender del jefe de división que está en la parte de dirección y evitar que por la falta de competencia de recursos se atrase el pago de una factura.

Reitera que no se vio afectado ningún servicio. Se planteó una ventana que duró 5 minutos para cambiar la licencia a las doce de la noche, y en el momento en que salió el aviso no se vio impactado el proceso, porque "le daban *enter*" y continuaban. Reconoce que administrativamente no se hizo bien el trabajo, lo cual indica que se debe controlar y mejorar la gobernanza.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, considera que ciertamente esta Junta Directiva desde que comenzó ha sido muy crítica en muchos aspectos y se ha enfocado en temas principales, uno de los cuales es Tecnología de Información. Esto es claro y se seguirá haciendo durante el tiempo que sea necesario para colocar a este Banco donde debe estar.

Expresa que el Sr. Óscar Hidalgo apunta un aspecto importante: el sentido de una autoevaluación es saber en dónde se está y cómo hacer para mejorar, no es verse en el espejo y decir que se está muy bien. Amplía que una autoevaluación se trata de ver cuál es la situación real, cuáles pudieran ser las brechas y tratar de solucionarlas.

Cuando se ve que esta Junta Directiva viene hablando hace poco más de un año de TI y la Autoevaluación da un resultado que en su juicio no pareciera ser el correcto, evidentemente salen estos temas.

Se proseguirá con la exposición de los señores auditores externos de Deloitte.

La representante de Deloitte & Touche, Sra. Karla Robles, informa que presentará tres grandes temas: cuál fue el objetivo, cuál fue el alcance cubierto en la Auditoría Externa y los resultados de la evaluación.

Es importante recalcar que existen varios criterios a considerar para los resultados que se presentarán, porque probablemente la autoevaluación se hizo en un momento predeterminado, para una fecha específica, y la Auditoría Externa tenía como alcance 12 meses hacia atrás. Se estaría revisando la efectividad del control durante ese plazo de un periodo determinado, por lo cual, puede ser que tenga una variación respecto a los resultados de la "fotografía" del día anterior, que pudo haber sido la obtenida de la autoevaluación.

Comunica que el objetivo principal es realizar la auditoría que brinda un alto nivel -pero no absoluto- de aseguramiento acerca de la efectividad de los controles basados en los procesos que el Banco estableció como marco de gestión de Tecnologías de Información.

A solicitud de la Superintendencia es necesario planificar la auditoría y validar la efectividad, por lo que se valida tanto el cumplimiento del proceso, como la efectividad que tuvo el control en el periodo auditable, esto se formularia como una conclusión sobre lo que es diseño y efectividad operativa de los procedimientos de control para cada uno de los 34 procesos.

Sobre el alcance:

1. Cobertura de la auditoría al menos con 12 meses de antigüedad a partir del periodo establecido.
2. El resultado es según el formato establecido por la Sugef y tiene que ver con las fortalezas, debilidades y está basado en los riesgos.

En el caso de la solicitud de la Sugef no se presentó en el marco de los 34 procesos, sino en uno más pequeño, por lo que la contratación estaba dividida en el análisis de aplicabilidad para procesos que en un principio no incorporaron en el marco de gestión y posteriormente asumieron los 34 procesos, por lo que hacen la evaluación de la auditoría sobre el marco completo, pues no solo hacen el análisis de aplicabilidad, sino que asumen la evaluación de los 34 procesos.

Comenta que existen otras actividades que solicitó la Superintendencia y que debieron analizar, pues anualmente se envía un perfil tecnológico a la Superintendencia y solicitaron que se aseguraran sobre cierta información que lleva el perfil y que realmente existiera durante el periodo auditable revisado, por lo que son pruebas adicionales, aparte de las fortalezas y debilidades de los procesos.

Indica que, sobre el cumplimiento de los 34 procesos, identificaron un 35% en nivel aceptable, lo que equivale a 12 procesos, un 35% en nivel mejorable y un 30% en débil, lo que equivale a 10 procesos; ningún proceso fue calificado como fuerte.

Ahora bien, para los procesos que estaban fuera del marco y separado en cada uno de los dominios de Cobit, la mayoría de los que están en estado débil no se consideraron inicialmente, entonces, del marco que reportaron probablemente tenga menos cantidad de procesos en esta calificación, sin embargo, al asumir los 34 procesos, todos ellos van a sumar al resultado final.

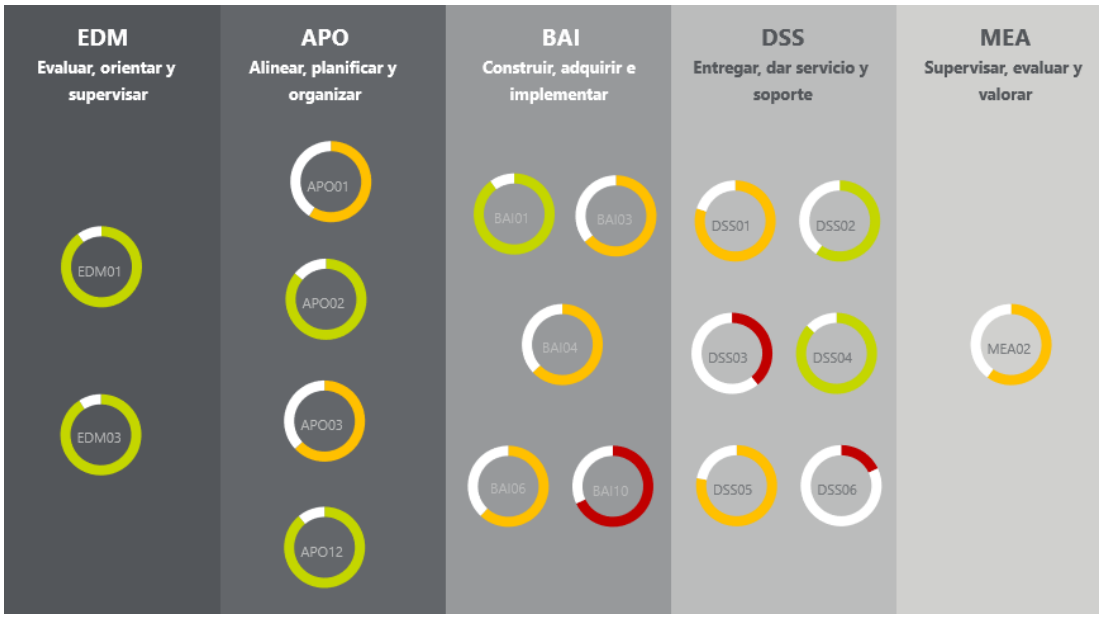
El Director de Tecnología de Información, Sr. Molina Núñez, desea felicitar a la empresa Deloitte, pues le agradó el trabajo y en el tiempo en el que lo hicieron para poder cumplir con lo establecido en la Sugef.

Así pues, con los resultados indicados ahora le corresponde darles seguimiento en un plan de acción, para poder presentar resultados de mejora al Comité Corporativo de Tecnología de Información y a la Junta Directiva, dado que al momento que se ejecutan los procesos no se ven de la misma manera que en un informe, por lo que les da un marco de trabajo importante.

Explica que estos procesos requieren de mucha gente y los dueños de los procesos deben trabajar en estos aspectos, y es en este momento cuando deben equilibrar la capacidad entre los recursos dedicados a trabajos administrativos y los proyectos fuertes del próximo año, pues deben salir adelante.

Comenta que se parte con un plan para poder darle indicadores a la organización de cómo mejorar cada uno de los procesos débiles y mejorables y mantener los aceptables. Es un proceso donde deben crear cultura de mayor calidad en los funcionarios, dado que no le gusta ver cuando no están bien, pues siempre se quiere estar del lado ganador.

La Funcionaria de Deloitte, Sra. Karla Robles, sigue con su presentación. Para los procesos que estaban dentro del marco de gestión reportado inicialmente explica los resultados obtenidos por cada uno de los cinco dominios:



Señala que al analizar este tipo de escenarios ven cómo plantear el plan sobre las mejoras al cierre de brechas, por lo que se pueden asumir los siguientes criterios:

- Cerrar brechas que son procesos donde tienen pocas actividades, para llevarlo a un nivel aceptable.
- Establecer estrategias que estén relacionadas o que respondan directamente a los objetivos estratégicos de la organización, por lo que quizás, ese proceso no sea necesariamente a los que tengan prioridad de abordar.

Ahora bien, el Banco debe definir dentro del plan de acción cuáles son los criterios por considerar para establecer las prioridades en el cierre de brechas de cada uno de estos procesos.

Como consideraciones generales menciona las siguientes:

- Los años específicos que otorgó la Superintendencia para que cada uno de estos procesos se implementara. Se encuentra en firme el tercer año, pues inició en abril del 2019, por lo que cierra a abril del 2020, así que deben considerar si inician con estos procesos o bien lo dejan para cerrarlos en el tercer año, tal y como la Superintendencia lo indica.
- Para futuras auditorías, tanto internas como externas, considerar dar un enfoque más detallado a cada uno de los procesos, es decir, podrían establecer un alcance más acotado a los procesos críticos de negocio o sobre los servicios críticos de negocio, de esta manera no entra toda la gestión de TI en la revisión, sino solo el alcance definido, esto les generaría menos esfuerzo en mantener todo regulado y establecido y se enfoca en lo crítico para el Banco, pues es un aspecto a considerar para el cierre de brechas.
- Alinear el marco de gestión documental -actualmente tienen Cobit 4.1, que respondía a la 14-09-, a la versión de Cobit 5 o superior y en la parte de cumplimiento el 50% de la calificación subiría. Piensa que este aspecto tuvo algún tipo de afectación en los resultados, pues tienen cosas documentadas, pero sobre el marco anterior y como no se han actualizado hay consideraciones que tiene el nuevo marco y que no tenía el anterior.

En cuanto a las consideraciones para los procesos en rango débil:

- Arquitectura empresarial, conceptual y documentalmente se encuentra muy bien, pero es un proceso donde no pudieron evaluar evidencia sustantiva de la aplicación de los controles, por lo que pudo castigar un poco la calificación, a pesar de estar bien documentados.
- Procesos que no generaron evidencia sustantiva o de una manera consistente en el periodo auditable.

Considera que para los mejorables pueden existir pocas brechas para poder llegar a un nivel aceptable y en los débiles probablemente sean temas de documentación o sustantividad.

El Jefe de la División de Control Operativo, Sr. Mayorga Castillo, señala que este informe lo deben enviar el 03 de octubre a la Sugef, después tienen 5 días hábiles para solicitar una reunión de informe de salida, también lo deben presentar los auditores externos, posteriormente emiten un informe de aceptación de los resultados y solicitan los planes de acción.

Indica que se encuentran trabajando en los planes de acción, para distribuirlos, solicitar las fechas y reunir la información para remitirlo oportunamente.

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, desea aclarar que el artículo 13 del acuerdo SUGEF 14-17 indica que las entidades supervisadas deben remitir al supervisor la autoevaluación y el informe de Auditoría Externa de TI, además, lee el punto C: "copia del acta del Órgano de Dirección de la entidad en la cual aprueba el informe de la Auditoría Externa de TI", por lo que se necesita una aprobación por parte de esta Junta Directiva, al informe de la Auditoría Externa, pues deben remitirlo a la Sugef.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, agradece por la presentación y mociona para:

1. Aprobar los resultados de la Auditoría Externa de TI en cumplimiento con el Reglamento General de Gestión de la Tecnología de Información, SUGEF 14-17.

2. Autorizar a la Gerencia General Corporativa la remisión a la Superintendencia General de Entidades Financieras de los entregables de la Auditoría Externa de TI, a más tardar el 03 de octubre del 2019.

3. Solicitar al Comité Corporativo de Tecnología de Información dar seguimiento y atención a las conclusiones brindadas por parte de la Auditoría Externa respecto de los procesos del marco de tecnología de la información y que se establezcan planes de acción para el cierre de las brechas identificadas.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

> **"1. Aprobar los resultados de la Auditoría Externa de TI en cumplimiento con el Reglamento General de Gestión de la Tecnología de Información, SUGEF 14-17.**
>
> **2. Autorizar a la Gerencia General Corporativa la remisión a la Superintendencia General de Entidades Financieras de los entregables de la Auditoría Externa de TI, a más tardar el 03 de octubre del 2019.**
>
> **3. Solicitar al Comité Corporativo de Tecnología de Información dar seguimiento y atención a las conclusiones brindadas por parte de la Auditoría Externa respecto de los procesos del marco de tecnología de la información y que se establezcan planes de acción para el cierre de las brechas identificadas". (747)**
> (Ref.: Acuerdo CCTI-BP-15-Acd-125-2019-Art-5)

ACUERDO FIRME

Al ser las **dieciocho horas con trece minutos** se retiran el Director de Tecnología de Información, Sr. John Molina Núñez; el Jefe de la División de Control Operativo, Sr. Jorge Mayorga Castillo; los representantes de Deloitte & Touche, Sra. Karla Robles y Sr. Andrés Casas Cruz.

ARTÍCULO 8

3.4.- El Sr. Marco Chaves Soto, Subauditor General, remite la opinión del informe con los resultados de la valoración cualitativa de los riesgos identificados en los procesos del marco de gestión de TI con corte al 31 de julio de 2019.

El Subauditor Interno, Sr. Chaves Soto, comenta que han revisado el informe con la valoración cualitativa de los riesgos identificados en los procesos del marco de gestión de TI del Banco, con corte al 31 de julio, esto conforme a la circular externa de la Superintendencia SGF-2204 del 18 de julio del 2018.

Explica que la revisión abarca los resultados de 30 procesos que integran el marco de TI vigente, aprobado y establecido en la Sugef. Señala que la autoevaluación cualitativa de los riesgos en el proceso de marco de TI es responsabilidad de la Administración del Banco y su alcance es evaluar el proceso ejecutado, dado que no es una auditoría, además su responsabilidad es generar una opinión sobre la razonabilidad del proceso de autoevaluación.

Indica que su opinión sobre los resultados obtenidos del proceso ejecutado por la Administración es razonable.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

1. Aprobar los resultados de la autoevaluación de los procesos del marco de gestión de TI, en cumplimiento con la normativa SUGEF 14-17 y los plazos establecidos en el acuerdo SUGEF 24-00.

2. Dar por recibido el oficio SUBA-238-2019, mediante el cual el Sr. Marco Chaves Soto, Subauditor General, remite la opinión del informe con los resultados de la valoración cualitativa de los riesgos identificados en los procesos del marco de gestión de TI con corte al 31 de julio de 2019.

3. Autorizar a la Gerencia General Corporativa la remisión a la Superintendencia General de Entidades Financieras de los resultados de la Autoevaluación del aspecto de Tecnología de Información con corte al 31 de julio 2019 a más tardar el 30 de setiembre del 2019.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

> **"1. Aprobar los resultados de la autoevaluación de los procesos del marco de gestión de TI, en cumplimiento con la normativa SUGEF 14-17 y los plazos establecidos en el acuerdo SUGEF 24-00.**
>
> **2. Dar por recibido el oficio SUBA-238-2019, mediante el cual el Sr. Marco Chaves Soto, Subauditor General, remite la opinión del informe con los resultados de la valoración cualitativa de los riesgos identificados en los procesos del marco de gestión de TI con corte al 31 de julio de 2019.**
>
> **3. Autorizar a la Gerencia General Corporativa la remisión a la Superintendencia General de Entidades Financieras de los resultados de la Autoevaluación del aspecto de Tecnología de Información con corte al 31 de julio 2019 a más tardar el 30 de setiembre del 2019".** **(748)**

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 9

3.5.- El Comité de Riesgo eleva, para análisis y aprobación, la programación de la Semana del Riesgo que será del 21 al 26 de octubre de 2019, cuyo tema será: *Riesgos de la disrupción digital*, como parte de la sensibilización del personal del Conglomerado Financiero Banco Popular en el tema de cultura de riesgo. (Ref.: Acuerdo CR-BP-21-Acd-193-2019-Art-4)

Al ser las **dieciocho horas con veintitrés minutos** ingresa el Director Corporativo de Riesgo, Sr. Maurilio Aguilar Rojas.

El Director Corporativo de Riesgo, Sr. Aguilar Rojas, señala que, como parte de lo que dispone la normativa y como una manera de generar valor en la gobernanza y gestión de las entidades financieras, en el artículo 10 del acuerdo SUGEF 16-16, se dispone que la Junta Directiva debe promover una cultura de gestión de riesgo sólida, trasmitiendo a la organización las expectativas de los órganos de dirección y la importancia de que la entidad opere conforme al apetito de riesgo declarado.

Ahora bien, la cultura es un proceso que no se logra de manera inmediata y existen factores que hay que alinear, por lo que desean tener una actividad de impacto llamada "La Semana de Riesgo", donde permearían a todo el Conglomerado, ya que el tema fundamental es el riesgo relacionado con el proceso de disrupción tecnológica, pues han logrado la colaboración de empresas consultoras, además, aprovecharían a la empresa que los acompaña para la transformación digital, para poder conseguir a un expositor.

Las actividades por realizar se encuentran orientadas en cuatro grupos que son los siguientes:

- La generación de expectativas: empezarán con un programa de comunicación, donde diariamente utilizarán JPG para posicionar el tema, utilizar *banner* y el uso de banca móvil.
- Realizaran un concurso del tipo "Quiero ser millonario" y que a través de trivias los funcionarios participen, la idea es formar grupos en las oficinas y hacer concursos que funcionen de motivación para que estudien temas específicos y cortos, pero que permitan resolver ejercicios a nivel grupal.
- La capacitación será un día completo e insta a la Junta Directiva, tanto del Banco como de las Sociedades y al cuerpo Gerencial para que los acompañe, pues tienen capacidad para 120 personas y se llevará a cabo el 31 de octubre.
- La culturización: por ejemplo, les resultó interesante, en algún momento que trataron de posicionar el concepto de economía social, contrataron actores que visitaron las oficinas y a través de su preparación dieron a conocer, de una manera muy sencilla, los conceptos de economía social.

Así pues, esto lo quieren emular con el tema de riesgo y ya tienen estructurado el esquema. La idea es que sea en 10 oficinas y están valorando involucrar en el proceso a los clientes, donde estarían grabando estas actividades y en la reunión que hacen los primeros viernes de cada mes (Construimos Bienestar) darlo a conocer a todas las oficinas, asimismo, grabarían un video por parte del Presidente, Sr. Carlos Arias Alvarado, la Coordinadora del Comité de Riesgo, Sra. Grace Badilla López y la Gerente General Corporativa a.i., Sra. Magdalena Rojas Figueredo, con un mensaje enfocado en el tema de riesgo.

Explica que por el impacto que esperan no es una inversión grande, lo más grande es la contratación del hotel y de los actores, donde se ha presupuestado $1000 y la premiación del concurso, desean que este sea impactante y que motive, pero el tema está asociado a un premio, pues en alguna ocasión, a través de una campaña a nivel comercial de ventas, se premió con una capacitación en el exterior y la idea es que quienes ganen vayan a una pasantía de riesgo.

Comenta que esta es la propuesta y para que sea exitosa la Junta Directiva Nacional debe estar informada y apoyarla, para que puedan crearla como una actividad de todos los años y que el Conglomerado lo espere.

La Directora, Sra. Badilla López, indica que le satisface la propuesta de involucrar a todo el Conglomerado en una actividad donde no sea solamente una capacitación presencial, sino que los funcionarios puedan demostrar que conocen y poderlos premiar de una manera diferente, donde puedan compartir, aprender y que puedan replicarlo dentro de la organización, por lo que se une a la solicitud del Director Corporativo de Riesgo, Sr. Maurilio Aguilar Rojas y solicita el apoyo de esta propuesta, para generar bienestar, pues han conversado mucho sobre la necesidad de capacitación y hay que buscar las formas correctas de hacerlo.

El Director, Sr. Hidalgo Chávez, dice coincidir con la propuesta de apoyar la iniciativa, pues en este tema deben trabajar desde diferentes ámbitos para el motivar al personal y son aproximadamente 4000 funcionarios involucrados, por lo que es un esfuerzo importante, pero deben articularlo de manera integral, desde el punto de vista de comunicación desde las diferentes áreas, sobre todo, lo que más impacta es mostrar casos de éxito, por ejemplo, personas que han seguido esta cultura y que se encuentran enfocadas en el tema, esto es mucho más fácil mostrarlo de esta manera y ayuda mucho cuando hay casos de éxito concretos y replicable.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, señala que se une a la propuesta y en el Comité de Riesgo se analizó con profundidad, excepto el tema de los casos de éxito específicos, lo cual sería interesante verlo a lo interno.

Añade que entre los aspectos analizaron fue el variar el esquema del concurso para darle participación a todos, de forma tal que cualquier funcionario, sin importar el puesto que ocupe, tenga la posibilidad de participar y ganar.

Por ello, le parece una oportunidad y un esfuerzo que hace la Dirección de Riesgo de manera muy innovadora en un tema que le corresponde a la Junta Directiva, como es la cultura de riesgo. Dicho lo anterior mociona para:

Aprobar la programación de la Semana del Riesgo del 21 al 26 de octubre de 2019, cuyo tema será: *Riesgos de la disrupción digital*, como parte de la sensibilización del personal del Conglomerado Financiero Banco Popular en el tema de cultura de riesgo.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad:

> **"Aprobar la programación de la Semana del Riesgo del 21 al 26 de octubre de 2019, cuyo tema será: *Riesgos de la disrupción digital*, como parte de la sensibilización del personal del Conglomerado Financiero Banco Popular en el tema de cultura de riesgo". (749)**
> (Ref.: Acuerdo CR-BP-21-Acd-193-2019-Art-4)

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO 10

3.6.- El Comité de Riesgo eleva, para aprobación, la actualización del Plan de Reanudación de Operaciones al Negocio (PRON). (Ref.: Acuerdo CR-BP-22-Acd-203-2019-Art-5)

Al ser **las dieciocho horas con treinta minutos**, ingresa el Jefe del Área de Continuidad del Negocio, Sr. Luis Montoya Poitevien.

El Jefe del Área de Continuidad del Negocio, Sr. Montoya Poitevien, presentará la propuesta de actualización del Plan de Reanudación de las Operaciones del Banco, el cual es actualizado cada año.

En cuanto a los antecedentes de este Plan, recuerda un incidente de interrupción, por lo que las oficinas aplicaron los procedimientos alternos.

Por tanto, se manejó, aproximadamente, ₡250 millones en transacciones de depósito, de retiros, de pagos de préstamos y pagos de tarjetas.

Destaca que este Plan tiene más de diez años de estar en operación.

En cuanto a la metodología, explica que el Área de Continuidad del Negocio le consulta al Negocio sobre los posibles cambios que se podrían realizar. Por tanto, se realiza una reunión con todas las áreas del Negocio, los jefes de las oficinas, control interno, las divisiones, la Dirección de Banca de Personas y el Área de Continuidad del Negocio, con el fin de determinar los ajustes.

Asimismo, se consulta a otras áreas que están involucradas en el proceso, como lo es Atención al Cliente Interno de Tecnología de Información; así como Captación por el manejo de los intereses.

Detalla que el Plan mejorado se traslada a la Subgerencia de Negocios, con el fin de que se tramite con la Gerencia General Corporativa para que sea remitido a esta Junta Directiva

Puntualiza que las principales mejores que se realizaron al Plan son la definición clara de todos los participantes. Lo anterior, debido a que se dan retrasos porque las personas consideran que no son responsables de ciertas operaciones. Por ello, se planteó claramente las funciones que tenían que realizar los funcionarios.

Indica que en el último incidente el Plan se empezó a aplicar una hora con quince minutos después, donde lo correcto es que se aplicara a los quince minutos. Por tanto, era necesario que quedaran claros los roles y responsabilidades.

Destaca que otra parte importante de este plan es que a los quince minutos toda la operación puede empezar a recibir dinero. Por consiguiente, se modificó este tema.

Por último, se ordenaron los dos protocolos que existen en uno solo, con el fin de que la lectura sea más sencilla.

La Directora, Sra. Badilla López, consulta si este Plan contempla a las personas que están en el sitio, es decir, en la sucursal o la oficina.

El Jefe del Área de Continuidad del Negocio, Sr. Montoya Poitevien, responde que se conforma un equipo de recuperación, el cual está conformado por funcionarios que atienden a los clientes, otros manejan el soporte a las plataformas, pues es necesario un soporte manual.

Así, se realiza un ordenamiento y este Plan expresa cómo es que debería funcionar. Acota que todos los años se realiza un simulacro general, así como individuales en las oficinas. Lo anterior, con el propósito de que los funcionarios recuerden los diferentes protocolos que existen.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, agradece la presentación tan ejecutiva y mociona para:

Dar por recibida la actualización del Plan de Reanudación de Operaciones al Negocio (PRON) y según lo estipulado en la política 32 del Manual de políticas institucionales, esta Junta Directiva Nacional aprueba dichas mejoras.

Al respecto, la Junta Directiva, acuerda, por unanimidad:

> **"Dar por recibida la actualización del Plan de Reanudación de Operaciones al Negocio (PRON) y según lo estipulado en la política 32 del Manual de políticas institucionales, esta Junta Directiva Nacional aprueba dichas mejoras".** **(751)**
> (Ref.: Acuerdo CR-BP-22-Acd-203-2019-Art-5)

Al ser **las dieciocho horas con treinta y ocho minutos**, se retira el Jefe del Área de Continuidad del Negocio, Sr. Luis Montoya Poitevien.

ARTÍCULO 11

3.7.- El Comité de Riesgo eleva, para aprobación, el Informe Mensual Integral de Riesgo Integral correspondiente al mes de julio 2019. (Ref.: Acuerdo CR-BP-24-ACD-210-2019-Art-4)

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, manifiesta que en virtud de la hora y del acuerdo que establece que las sesiones de esta Junta Directiva no pueden durar más allá de las 7:00 p.m., y a partir de la recomendación del Director Corporativo de Riesgo, en el sentido de que es necesario contar con más tiempo para el análisis del Informe, mociona para:

Dejar pendiente, para la próxima sesión, el conocimiento y análisis del Informe Mensual Integral de Riesgo Integral correspondiente al mes de julio 2019, remitido con el acuerdo del Comité de Riesgo No. CR-BP-24-ACD-210-2019-Art-4.

Al respecto, la Junta Directiva, acuerda, por unanimidad:

> **"Dejar pendiente, para la próxima sesión, el conocimiento y análisis del Informe Mensual Integral de Riesgo Integral correspondiente al mes de julio 2019, remitido con el acuerdo del Comité de Riesgo No. CR-BP-24-ACD-210-2019-Art-4".** **(750)**

ACUERDO FIRME.

Al ser **las dieciocho horas con cuarenta minutos**, se retira el Director Corporativo de Riesgo, Sr. Maurilio Aguilar Rojas.

ARTÍCULO 12

4.1.- El Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz, Secretario General, comunica que la Secretaría General procedió al cierre de algunos libros oficiales de las actas del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal. (Ref.: Oficio SJDN-1364-2019)

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, indica que este tema se relaciona con el cierre de actas de subcomisiones, lo cual le parece una decisión muy acertada.

El Secretario General, Sr. Lizano Muñoz, expresa que se remite para conocimiento de esta Junta Directiva el cierre de libros de comisiones y subcomisiones por inactividad.

Estas son:

- Subcomisión Técnica de Asuntos Jurídicos, su última sesión se llevó a cabo el 29 de junio del 2018 y según acuerdo CAJ-BP-11-Acd-49-2018-Art-2 se procede con el cierre de esta.

- Subcomisión Técnica del Plan Estratégico del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal, su última sesión se llevó a cabo el 28 de agosto del 2018.

- Subcomisión Técnica Permanente de la Comisión de Pautas, Políticas y Juntas de Crédito Local, su última sesión se llevó a cabo el 22 de junio del 2018.

- Comisión Ad Hoc Planificación Quincuagésimo Aniversario de la creación del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, su última sesión se llevó a cabo el 16 de abril de 2018.

- Subcomisión Técnica de Remuneraciones, su última sesión se llevó a cabo el 15 de mayo del 2018 y según acuerdo CREM-BP-13-Acd-83-2018-Art-3 se procede con el cierre de esta.

- Comisión Especial para el análisis de los oficios SGF-0581-2018, emitido por la SUGEF, y AG-253-2017 (RH-001-2017), emitido por la Auditoria Interna, su última sesión se llevó a cabo el 09 de mayo del 2018 y se conoció el informe final en la sesión no. 5565 del 04-06-2018 en Junta Directiva Nacional.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, a partir de lo anterior, mociona para:

Dar por recibido el oficio SJDN-1364-2019.

Al respecto, la Junta Directiva, acuerda, por unanimidad:

> **"Dar por recibido el oficio SJDN-1364-2019, mediante el cual el Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz, Secretario General, comunica que la Secretaría General procedió al cierre de algunos libros oficiales de las actas del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal".** **(752)**

ARTÍCULO 13

4.2.- El Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz, Secretario General, remite el Informe de seguimiento de acuerdos correspondiente a los meses de julio y agosto de 2019. (Ref.: Oficio SJDN-1338-2019)

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, expresa que en el Informe se evidencia lo respectivo a los acuerdos periódicos de esta Junta Directiva, por lo que mociona para:

Dar por recibido el oficio SJDN-1338-2019.

Al respecto, la Junta Directiva, acuerda, por unanimidad:

> **"Dar por recibido el oficio SJDN-1338-2019, mediante el cual el Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz, Secretario General, remite el Informe de seguimiento de acuerdos correspondiente a los meses de julio y agosto de 2019".** (753)

ARTÍCULO 14

4.3.- El Sr. Fernando Faith Bonilla, Presidente del Directorio Nacional de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, manifiesta la complacencia del Directorio por el nombramiento del Sr. Carlos Arias Alvarado como Presidente de la Junta Directiva Nacional. (Ref.: Acuerdo 3-657-2019)

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

Dar por recibido el acuerdo 3-657-2019.

Al respecto, la Junta Directiva, acuerda, por unanimidad:

> **"Dar por recibido el acuerdo 3-657-2019, mediante el cual el Sr. Fernando Faith Bonilla, Presidente del Directorio Nacional de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, manifiesta la complacencia del Directorio por el nombramiento del Sr. Carlos Arias Alvarado como Presidente de la Junta Directiva Nacional".** (754)

ARTÍCULO 15

4.4.- El Comité de Riesgo Político comunica que la Sra. Grace Badilla López, es la coordinadora ad hoc de este Comité. (Ref.: Acuerdo CRP-BP-3-Acd-8-2019-Art-1)

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

Dar por recibido el acuerdo CRP-BP-3-Acd-8-2019-Art-1.

Al respecto, la Junta Directiva, acuerda, por unanimidad:

> **"Dar por recibido el acuerdo CRP-BP-3-Acd-8-2019-Art-1, mediante el cual el Comité de Riesgo Político comunica que la Sra. Grace Badilla López, es la coordinadora ad hoc de este Comité".** (755)

ARTÍCULO 16

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, informa que a partir de este momento la Junta Directiva sesionará en privado, con el fin de analizar temas propios de la operativa y oportunidades de mejora que se han visualizado.

Así, agradece la presencia de las restantes personas y les desea a todos feliz regreso a sus hogares.

Al ser las **DIECIOCHO HORAS CON CUARENTA Y OCHO MINUTOS**, finaliza la sesión.

Sr. Carlos Arias Alvarado
Presidente

Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz
Secretario General

SESIÓN ORDINARIA 5675

Acta de la sesión ordinaria número **CINCO MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CINCO** de la Junta Directiva Nacional, celebrada en la Sala de Sesiones de la Junta Directiva Nacional a las **DIECISÉIS HORAS DEL LUNES TREINTA DE SETIEMBRE DE DOS MIL DIECINUEVE.**

Presentes: el Presidente, Sr. Carlos Arias Alvarado; el Vicepresidente, Sr. Raúl Espinoza Guido; la Directora, Sra. Grace Badilla López; el Director, Sr. Óscar Hidalgo Chávez; la Directora, Sra. Marta Villegas Alvarado, y la Directora, Sra. Margarita Fernández Garita; el Director suplente, Sr. Juan Rafael Tuk Mena; la Gerente General Corporativa a.i., Sra. Magdalena Rojas Figueredo; el Subauditor Interno, Sr. Marco Chaves Soto; el Director Jurídico, Sr. Armando Rojas Chinchilla; el Asesor Legal, Sr. Juan Luis León Blanco, y el Secretario General, Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz.

Ausentes con permiso: el Director, Sr. Gilberth Díaz Vásquez y el Auditor Interno, Sr. Manuel González Cabezas.

ARTÍCULO 1

Inicia la sesión.

Se procede a conocer el orden del día:

"1.- Aprobación de las actas de las sesiones ordinarias Nos. 5673 y 5674.

2.- Asuntos de Presidencia.

3.- Asuntos de Directores.

4.- Asuntos Resolutivos.

4.1.- Asuntos Comisiones

Comité de Riesgo

4.1.1.- El Comité de Riesgo eleva, para aprobación, el Informe Mensual Integral de Riesgo correspondiente al mes de julio de 2019. (Distribuido sesión 5674) (Ref.: Acuerdo CR-BP-24-ACD-210-2019-Art-4)

Comisión de Plan, Presupuesto y Estados Financieros

4.1.2.- La Comisión de Plan, Presupuesto y Estados Financieros eleva, para conocimiento, el Informe Financiero correspondiente al mes de agosto de 2019. (Ref.: Acuerdo CPPyEF-BP-21-Acd-87-2019-Art-7)

Comisión de Asuntos Jurídicos

4.1.3.- La Comisión de Asuntos Jurídicos recomienda aprobar la propuesta de modificación del Reglamento del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el Balanced Scorecard y en el Balance de Desarrollo Personal. (Ref.: Oficio CAJ-BP-15-Acd-75-2019-Art-3)

4.1.4.- La Comisión de Asuntos Jurídicos recomienda aprobar la propuesta del Reglamento del procedimiento disciplinario para los trabajadores del Banco Popular y de Desarrollo Comunal. (Ref.: Acuerdo CAJ-BP-16-Acd-79-2019-Art-2)

4.2.- Asuntos Resolutivos

4.2.1.- El Sr. Fernando Faith Bonilla, Presidente del Directorio Nacional de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, solicita autorizar la reasignación de recursos presupuestarios con la finalidad de darle contenido a la partida específica de Actividades de Capacitación de la Dirección de Capital Humano por ¢4.000.000. (cuatro millones de colones).

4.2.2.- La Sra. María Lucía Fernández Garita, Superintendente General de Valores, invita a un representante de la Junta Directiva y a un representante de la alta gerencia a la charla sobre la implementación del nuevo marco de Supervisión Basada en Riesgos, el 15 de octubre de 2019 a partir de las 10:00 a.m. (Ref.: A30/5)".

Se aprueba el orden del día.

ARTÍCULO 2

1.- Aprobación del acta de la sesión ordinaria No. 5673.

El Director, Sr. Tuk Mena, se abstiene de votar por cuanto no estuvo presente en la sesión.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

Aprobar, con observaciones, el acta de la sesión ordinaria 5673, celebrada el 23 de setiembre del 2019.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad de los votantes:

"Aprobar, con observaciones, el acta de la sesión ordinaria No. 5673, celebrada el 23 de setiembre del 2019". **(765)**

ARTÍCULO 3

1.- Aprobación del acta de la sesión ordinaria No. 5674.

El Director, Sr. Tuk Mena, se abstiene de votar por cuanto no estuvo presente en la sesión.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, expresa que sus observaciones las envió por correo.

Mociona para:

Modificar el acuerdo JDN-5674-Acd-741-2019-Art-2, para que en el artículo 3 se lea "por una y hasta tres personas miembros del ente que lo constituye".

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 Sociedad Agencia de Seguros S.A.; Popular Sociedad 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:

"Modificar el acuerdo JDN-5674-Acd-741-2019-Art-2, a fin de que se lea de la siguiente manera:

1. Aprobar la propuesta de modificación a los artículos 3, 5, 18, 21, 25, 29 y 35 del *Reglamento de Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal*, a fin de que se lea de la siguiente manera:

CAPÍTULO II. DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS COMITÉS Y COMISIONES EN GENERAL

Artículo 3. Integración.

La integración de los Comités corporativos, de las Comisiones corporativas o del Banco le corresponde a la Junta Directiva Nacional y, la de los de Comités o las Comisiones de las Sociedades, a la respectiva Junta, mediante el dictado del respectivo acto de nombramiento.

Los Comités y las Comisiones deben estar integrados, al menos, por una y hasta tres personas miembros del ente que lo constituye o del Conglomerado, en el caso de los corporativos.

Los Comités o las Comisiones designan a personas Miembros Externos cuando la normativa externa así lo determine, con base en el procedimiento de contratación que para tal efecto corresponda.

Quienes integren un Comité o una Comisión no corporativa y, a su vez, integren la respectiva Junta, no pueden ser menos de uno ni más de tres, tanto en el caso del Banco como en las Sociedades.

Las personas integrantes no pueden delegar su función, permanecen en el cargo dos años, pudiendo ser reelectos o removidas libremente.

La rotación de los miembros es un elemento que debe ser tomado en cuenta, según sean las competencias y la experiencia de los miembros y de los nominados.

Artículo 5. Dietas.

La dieta o el estipendio no se pagará en los siguientes casos:

f) A quien esté ausente por cualquier causa.
g) Aquellas personas que tengan una tardía en la sesión por más de 30 minutos.
h) Cuando la persona, de manera ininterrumpida o no, se ausente de la sesión por más de 30 minutos.
i) Cuando se asista a reuniones de Comités o Comisiones que no estén debidamente integradas, según lo indicado en el artículo 3 de este Reglamento.

j) Cuando se solicite un permiso o se esté en misión oficial en representación del Conglomerado.

El monto de las dietas que devengarán por la asistencia a sesiones los integrantes de las Comisiones o de los Comités será igual al que esté señalado para los integrantes de la Junta Directiva Nacional del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

SECCIÓN I. DEL COMITÉ CORPORATIVO DE AUDITORÍA

Artículo 18. Fundamento e integración.

El Comité Corporativo de Auditoría Interna tiene su fundamento en el acuerdo SUGEF 16-16, Reglamento de Gobierno Corporativo. Se integrará con seis personas: dos directores de la Junta Directiva Nacional y un director de cada Sociedad, quien debe ostentar el puesto de Presidente o Vicepresidente de la respectiva Junta Directiva.

Deberá asistir la persona que ejerza el cargo de Gerente General Corporativo o el Subgerente General de Operaciones con voz, pero sin voto, así como cualquier otra persona que, a juicio del Comité, deba asistir.

Todos sus miembros deben poseer las habilidades, los conocimientos y la experiencia demostrable en el manejo y la compresión de la información financiera, así como de temas de contabilidad y auditoría, todo de conformidad con el Acuerdo SUGEF 16-16, Reglamento sobre Gobierno Corporativo.

SECCIÓN II. DEL COMITÉ CORPORATIVO DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN

Artículo 21. Fundamento e integración.

El Comité Corporativo de Tecnología de Información tiene su fundamento en el acuerdo SUGEF 14-17, Reglamento General de Gestión de Tecnología de Información.

Este Comité de TI lo integrará un(a) Director(a) de cada Junta Directiva del Conglomerado, a excepción de la Junta Directiva Nacional que designará dos directores, la persona titular de la Gerencia General Corporativa, la persona titular de la Dirección de Tecnología de Información, la persona titular de la Dirección General Corporativa y la persona titular de la Dirección Corporativa de Riesgo.

SECCIÓN IV. DEL COMITÉ CORPORATIVO DE RIESGO

Artículo 25. Fundamento e integración.

La conformación, la operatividad y las funciones del Comité Corporativo de Riegos del Banco se encuentran reguladas por el Acuerdo SUGEF 2-10, Reglamento sobre la Administración Integral de Riesgos; el Acuerdo SUGEF 16-16, Reglamento sobre Gobierno Corporativo; el Reglamento de Gestión de Riesgos de SUGEVAL; el Reglamento de Riesgo de SUPÉN; el Acuerdo SUGESE 09-17, Reglamento Sistema de Gestión de Riesgos y de las demás funciones que indique la normativa y las Juntas Directivas del Conglomerado.

Este Comité lo integran nueve personas: dos directores de la Junta Directiva del Banco Popular, un director por cada Junta Directiva de las Sociedades del Conglomerado Financiero, el Gerente General Corporativo o su representante, siempre que sea miembro de la Alta Administración; el Director de Riesgo Corporativo y un Miembro Externo al Conglomerado Financiero. Todos los miembros tendrán derecho a voz y voto.

A juicio del Comité, cualquier otra persona puede asistir con derecho a voz pero sin voto. Todos los directores deberán tener conocimiento del negocio y de la gestión de riesgos, además lo presidirá alguno de los directores representantes del Banco.

Sección V. De la Comisión de Banca Social, Fodemipyme y Banca de Desarrollo Empresarial

Artículo 29. Integración y funciones.

Esta Comisión la integran de uno y hasta tres miembros de la Junta Directiva Nacional y tiene como objeto planificar acciones relacionadas con los Fondos Especiales, el Fodemipyme, los emprendimientos, la pignoración, el crédito con Bono Familiar de la Vivienda y la Banca de Desarrollo Empresarial, mediante el análisis de temas y la propuesta de acuerdos que faciliten a la Junta Directiva Nacional y a otros órganos del Banco la información, el conocimiento y la toma de decisiones, para lo cual ejerce las siguientes funciones:

(…)

SECCIÓN X. DEL COMITÉ CORPORATIVO DE NOMINACIONES

Artículo 35. Fundamento e integración.

El Comité de Nominaciones Corporativo tiene su fundamento en el Reglamento sobre Gobierno Corporativo, acuerdo SUGEF 16-16 y demás normativa aplicable.

Se conforma por seis personas, debiendo estar representada cada entidad del Conglomerado por un miembro de su Junta Directiva, con excepción del Banco Popular, que designará a dos directores.

Para el caso de la evaluación y posterior recomendación al órgano de dirección de las personas que se nominen para integrar las Juntas Directivas de las Sociedades Anónimas, se deberá integrar un Comité de Nominaciones Especial, compuesto únicamente por tres miembros de la Junta Directiva Nacional.

2. Instruir a la Secretaría General para que coordine la publicación de las modificaciones a los artículos 3, 5, 18, 21, 25, 29 y 35 del *Reglamento de Comités y Comisiones del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal*". (758)
(Ref.: Acuerdo CAJ-BP-16-Acd-89-2019-Art-6)

ACUERDO FIRME.

Mociona para:

Modificar el acuerdo JDN-5674-Acd-747-2019-Art-7, para que se lea en el inciso 3 se lea "brindadas por parte de la Auditoría Externa".

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad de los votantes:

"Modificar el acuerdo JDN-5674-Acd-747-2019-Art-7, a fin de que se lea de la siguiente manera:

"1. Aprobar los resultados de la Auditoría Externa de TI en cumplimiento con el Reglamento General de Gestión de la Tecnología de Información, SUGEF 14-17.

2. Autorizar a la Gerencia General Corporativa la remisión a la Superintendencia General de Entidades Financieras de los entregables de la Auditoría Externa de TI, a más tardar el 03 de octubre del 2019.

3. Solicitar al Comité Corporativo de Tecnología de Información dar seguimiento y atención a las conclusiones brindadas por parte de la Auditoría Externa respecto de los procesos del marco de tecnología de la información y que se establezcan planes de acción para el cierre de las brechas identificadas". (766)

Al ser las **dieciséis horas con cinco minutos** ingresa el Director, Sr. Óscar Hidalgo Chávez.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, indica que al modificar el acuerdo del número de integrantes del Comité Corporativo de Auditoría, hizo falta nombrar a alguien más de esta Junta Directiva.

Mociona para:

Modificar el acuerdo JDN-5674-Acd-743-2019-Art-3 para incluir, en el Comité Corporativo de Auditoría, al Sr. Carlos Arias Alvarado.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad:

"Modificar el acuerdo JDN-5674-Acd-743-2019-Art-3 a fin de que se lea de la siguiente manera:

"1. Derogar los acuerdos: JDN-5608-Acd-034-2019-Art-6 del 17 de enero del 2019, JDN-5609-Acd-047-2019-Art-13 del 24 de enero del 2019, JDN-5619-Acd-129-2019-Art-13 del 26 de febrero del 2019, JDN-5637-Acd-344-2019-Art-5 del 15 de mayo del 2019 y JDN-5658-Acd-570-2019-Art-10 del 1° de agosto del 2019 y en su lugar tomar el siguiente acuerdo:

1. Conformar las siguientes comisiones y comités:

Comité Corporativo de Auditoría:

- **Sr. Raúl Espinoza Guido (Vicepresidente, Junta Directiva Nacional), Coordinador**
- **Sr. Carlos Arias Alvarado (Presidente, Junta Directiva Nacional)**
- **Sra. Grethel Mora Chacón (Vicepresidenta Junta Directiva Popular Seguros)**
- **Sra. María José Fonseca Madrigal (Presidenta Junta Directiva Popular Valores)**
- **Sra. Silvia Morales Jiménez (Presidenta Junta Directiva Popular SAFI)**
- **Sr. Fernando Faith Bonilla (Presidente Junta Directiva Popular Pensiones)**

Se adiciona como integrantes del Comité a la Gerencia General y la Auditoría Interna de la respectiva Sociedad.

Comité Corporativo de Tecnología de Información:

- **Sra. Grace Badilla López (Junta Directiva Nacional), Coordinadora**
- **Sr. Raúl Espinoza Guido (Junta Directiva Nacional)**
- **Sra. Silvia Morales Jiménez (Popular SAFI)**
- **Sr. Kleiber Rojas Varela (Popular Seguros)**
- **Sr. Steven Oreamuno Herra (Popular Pensiones)**
- **Sr. Alfonso Molina Rodríguez (Popular Valores)**
- **El Gerente General Corporativo**
- **El Director de Tecnología de Información**
- **El Director de Riesgo Corporativo**

Comité de Remuneraciones del Conglomerado Banco Popular:

- **Sra. Grace Badilla López, Coordinadora**
- **Sra. Lilliam González Castro (Popular Pensiones)**
- **Sra. Patricia Sánchez Villalta (Popular Seguros)**
- **Sra. Evelyn Salazar Hernández (Popular SAFI)**
- **Sr. Alfonso Molina Rodríguez (Popular Valores)**

Comité de Cumplimiento:

- **Sr. Raúl Espinoza Guido, Coordinador**
- **Sr. Carlos Arias Alvarado**
- **El Gerente General Corporativo**
- **Un Director del Área de Negocios nombrado por la Gerencia General Corporativa**
- **El Oficial de Cumplimiento**

Comité Corporativo de Riesgo:

- **Sra. Grace Badilla López, Coordinadora**
- **Sr. Carlos Arias Alvarado**
- **Un representante de Popular SAFI**
- **Un representante de Popular Seguros**
- **Un representante de Popular Pensiones**
- **Un representante de Popular Valores**
- **El Director de Riesgo Corporativo**
- **El Gerente General Corporativo, quien podrá delegar su participación en otro representante de la alta administración**
- **Un miembro externo.**

Se adiciona como integrante del Comité a la Gerencia General de la respectiva Sociedad.

Comisión de Pautas, Políticas y Juntas de Crédito Local:

- **Sra. Grace Badilla López, Coordinadora**
- **Sra. Marta Villegas Alvarado**
- **Sr. Gilberth Díaz Vásquez**

Comisión de Asuntos Jurídicos:

- **Sr. Gilberth Díaz Vásquez, Coordinador**
- **Sra. Marta Villegas Alvarado**
- **El Asesor Legal de la Junta Directiva Nacional**
- **El Director Jurídico del Banco o en quién este delegue**
- **Un representante administrativo**

Comisión de Plan, Presupuesto y Estados Financieros:

- **Sra. Margarita Fernández Garita, Coordinadora**
- **Sra. Marta Villegas Alvarado**

Comité Corporativo de Nominaciones:

- **Sr. Gilberth Díaz Vásquez, Coordinador**
- **Sr. Óscar Hidalgo Chávez**
- **Un representante de Popular SAFI**
- **Un representante de Popular Seguros**
- **Un representante de Popular Pensiones**
- **Un representante de Popular Valores**

Comisión de Banca Social, Fodemipyme y Banca de Desarrollo Empresarial:

- **Sra. Margarita Fernández Garita, Coordinadora**
- **Sra. Marta Villegas Alvarado**

Comisión de Riesgo Político

- **Sr. Raúl Espinoza Guido**
- **Sr. Carlos Arias Alvarado**
- **Sr. Óscar Hidalgo Chávez**
- **Un representante del Directorio de la Asamblea Nacional de Trabajadores y Trabajadoras**
- **Sra. Magdalena Rojas Figueredo, Gerenta General Corporativa**

Equipo técnico:

- **Sr. Maurilio Aguilar Rojas, Director Corporativo de Riesgo**
- **Sr. Juan Luis León Blanco, Asesor Legal**
- **Sr. Armando Rojas Chinchilla, Director Jurídico**
- **Sr. Gerardo Abarca Monge, Subgerente General de Operaciones**
- **Asesor Parlamentario".**

2. Instruir a la Secretaría General para que comunique lo correspondiente a la Contraloría General de la República, en conjunto con la Asesoría Legal". (759)

ACUERDO FIRME.

Finalmente, mociona para:

Aprobar, con observaciones, el acta de la sesión ordinaria 5674, celebrada el 25 de setiembre del 2019

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad de los votantes:

"Aprobar, con observaciones, el acta de la sesión ordinaria No. 5674, celebrada el 25 de setiembre del 2019". (767)

ARTÍCULO 4

2.- Asuntos de Presidencia.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, indica que el viernes 27 de setiembre del 2019 se reunió con el segundo Vicepresidente de la Republica, conversaron sobre algunos temas de interés del Conglomerado, como las deducciones, pues este tema se ha tratado en la Comisión de Riesgo Político, en la cual indicaron que están buscando la manera de que no afecte a tantas instituciones financieras del país.

Señala que le mostraron su anuencia a trabajar en ello y en la sesión de hoy de la Comisión de Riesgo Político se tomaron algunos acuerdos al respecto, para buscar un acercamiento e intentar sensibilizar el tema.

Por otra parte, tocaron el tema sobre el régimen obligatorio de pensiones complementarias, pues es un tema que está en boga de acuerdo con algunos proyectos de ley que están planteando en la Asamblea Legislativa y en ese sentido han mostrado su preocupación y disposición para buscar que sea sensibilizado.

Así pues, mostraron la anuencia a colaborar en lo posible, para que el bienestar social de este país siga de la mejor forma.

ARTÍCULO 6

La Directora, Sra. Villegas Alvarado, comenta que en cuanto a informar al movimiento comunal sobre la Banca de Integración Comunitaria han realizado dos actividades, el 21 de setiembre en Alajuela y otra en Heredia el sábado 28 de setiembre, en ambas ocasiones las personas salieron muy satisfechas y con cierto acercamiento para el Banco, pues han estado muy alejados, y parte de ello es informar sobre la banca, corresponsalías y los productos, además van a seguir haciendo estas actividades, por ejemplo, el sábado 5 de octubre se va a realizar en Puntarenas Centro y en Quepos.

Ahora bien, es importante resaltar que los dos funcionarios que han asistido lo hacen por sus propios medios y con su tiempo disponible, pues lo sábados no laboran, por lo que es digno de reconocer.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, menciona que el sábado 28 de setiembre asistió a la actividad de Heredia y le causó una buena impresión el ver a los diferentes personeros de las Asociaciones de Desarrollo Comunal, Uniones Cantonales, entre otros, que asistieron. Agradece a la Administración, pues hacen una actividad importante de socialización, a la Gerencia del BPT de Heredia, a la Banca de Desarrollo, se nota que realmente existen personas comprometidas.

Considera que la aceptación fue muy buena, pues había gente de toda la provincia y aprovecharon para explicarles bastante, además, llegó el Director de Dinadeco, Sr. Franklin Corella Vargas y comentaron que han pasado 50 años para que el Banco Popular y de Desarrollo Comunal hable con la Dirección Nacional del sector comunal, pues tienen una gran relación y no han podido conjuntar aspectos sino hasta hoy, por lo que le parece muy prudente.

Le parece que deben seguir apoyando este tipo de actividades, en la medida de lo posible que los Directores puedan asistir, pues es importante que se presenten. Solicita que les informen sobre este tipo de actividades.

Desea ser claro, pues la Directora, Sra. Marta Villegas Alvarado, es la que ha estado con el sector comunal y su apoyo es muy necesario, pues la referencian con facilidad y no a los demás Directores, por lo que el apoyo que le brinde la Administración es conveniente, pero también es importante que les informe, pues si algún Director podría asistir sería relevante.

La Directora, Sra. Villegas Alvarado, comenta que oportunamente se le entregó el cronograma a la Gerencia, por lo que la Gerencia lo ha estado manejando, pero por su parte ha estado preguntado para poder dar acompañamiento, especialmente por tratarse de su sector.

Reitera que se hará una actividad el sábado 5 de octubre a las 10:00 a.m. en Puntarenas, en el edificio de la UNED y la otra en Quepos a las 3:00 p.m. en el Banco Popular, se hace el mismo sábado porque son dos federaciones distintas, una es de Puntarenas y la otra de Quepos y Parrita, por lo que Dinadeco lo maneja territorialmente por federaciones y asimismo con los Directores Regionales.

Así, explica que para la actividad de Puntarenas la atiende el Gerente de Puntarenas y en Quepos y Parrita es el Gerente de Perez Zeledón, este es uno de los aspectos que no ha podido coincidir con Dinadeco, pues tienen territorios diferentes.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

Autorizar la participación y otorgar el apoyo logístico necesario a la Directora, Sra. Marta Villegas Alvarado, en las reuniones por celebrarse el sábado 5 de octubre del 2019 en Puntarenas centro (edificio de la Uned) a las 10:00 a.m. y en Quepos (oficinas del Banco Popular) a las 3:00 p.m.

Estas reuniones tienen como finalidad dar a conocer al Sector Comunal lo referente a la Banca de Integración Comunitaria.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad:

"Autorizar la participación y otorgar el apoyo logístico necesario a la Directora, Sra. Marta Villegas Alvarado, en las reuniones por celebrarse el sábado 5 de octubre del 2019 en Puntarenas centro (edificio de la Uned) a las 10:00 a.m. y en Quepos (oficinas del Banco Popular) a las 3:00 p.m.

Estas reuniones tienen como finalidad dar a conocer al Sector Comunal lo referente a la Banca de Integración Comunitaria". (764)

ACUERDO FIRME.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

1. Aprobar el cronograma de visitas que tienen como objetivo dar a conocer el Modelo de Banca Integración Comunitaria y la alianza estratégica con Dinadeco a las diferentes federaciones comunales del país

2. Instruir a la Secretaría General a fin de que brinde el apoyo logístico en los casos que sea requerido".

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad:

"1. Aprobar el cronograma de visitas que tienen como objetivo dar a conocer el Modelo de Banca Integración Comunitaria y la alianza estratégica con Dinadeco a las diferentes federaciones comunales del país:

SETIEMBRE	SÁBADO 7	3:00 P.M.	Cartago
	VIERNES 20	6:OO PM	Heredia
	SABADO 21	10:00 A.M.	San Ramón
OCTUBRE	SÁBADO 5	10:00 A.M.	Puntarenas
		3:00 P.M.	Quepos- Parrita
	JUEVES 17	6:00 P.M.	Coto Brus
	VIERNES 18	6:00 P.M.	Ciudad Neily
	SABADO 19	2:00 P.M.	Pérez Zeledón
NOVIEMBRE	SABADO 9	9:00 A.M.	Noreste (Liberia)
		3:00 P.M.	Península (Nicoya)
	SABADO 16	9:00 A.M.	Caribe- Limón
		3:00 P.M.	Guápiles
	SABADO 23	2:00 P.M	Cartago
	SABADO 30	9:00 A.M.	Los Chiles
		3:00 P.M.	San Carlos

2. Instruir a la Secretaría General a fin de que brinde el apoyo logístico en los casos que sea requerido". (781)

ARTÍCULO 7

La Directora, Sra. Badilla López, señala que conversó con la Gerente General Corporativa a.i., Sra. Magdalena Rojas Figueredo a raíz de algunas inconformidades de clientes por la inhabilitación de los cajeros automáticos, dado que están fuera de servicio, por su parte se cercioró de esta información y son varios los que están de esta manera, por ejemplo, hoy visitó el de Tibás y estaba de esta forma.

Solicita un reporte sobre esta situación, pues entiende que la empresa que maneja este trabajo es pagada por el Banco y con un alto costo, por lo que considera que no deben estar fuera de servicio los cajeros automáticos.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

Solicitar a la Administración que presente a esta Junta Directiva un reporte de la operación y el funcionamiento de los cajeros automáticos y las incidencias que pueden haber tenido en los últimos meses.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad:

"Solicitar a la Administración que presente a esta Junta Directiva un reporte de la operación y el funcionamiento de los cajeros automáticos y las incidencias que pueden haber tenido en los últimos meses". (760)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 8

El Asesor Legal, Sr. León Blanco, indica que, de acuerdo con la programación de la Federación Norteamericana de Bancos, para el 10 y 11 de octubre está programado el Congreso Latinoamericano de Derecho Bancario y por la relación directa que tiene con el tema solicita que se apruebe su participación.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, dadas las fechas tan cercanas, mociona para:

Autorizar la participación del Asesor Legal, Sr. Juan Luis León Blanco, en el XXXVIII Congreso Latinoamericano de Derecho Financiero, que se realizará en Santo Domingo, República Dominicana, los días 10 y 11 de octubre del 2019.

Lo anterior siempre y cuando esté dentro de las posibilidades administrativas, de conformidad con los reglamentos y políticas que se tienen al efecto.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad:

> **"Autorizar la participación del Asesor Legal, Sr. Juan Luis León Blanco, en el XXXVIII Congreso Latinoamericano de Derecho Financiero, que se realizará en Santo Domingo, República Dominicana, los días 10 y 11 de octubre del 2019.**
>
> **Lo anterior siempre y cuando esté dentro de las posibilidades administrativas, de conformidad con los reglamentos y políticas que se tienen al efecto.**
>
> **OBJETIVO DEL VIAJE**
>
> **Participar en el XXXVIII Congreso Latinoamericano de Derecho Financiero (COLADE), evento organizado por la Asociación de Bancos Comerciales de la República Dominicana (ABA), en colaboración con el Comité Latinoamericano de Derecho Financiero (COLADE) y la Secretaria General de la Federación Latinoamericana de Bancos (FELABAN).**
>
> **El COLADE es el más importante espacio en América Latina para el intercambio de conocimiento al más alto nivel regional e internacional en materia de derecho bancario y financiero.**
>
> **El objetivo del evento es promover y fomentar el intercambio de opiniones profesionales, conocimientos y experiencias a nivel regional e internacional entre los expositores y los asistentes, con el objetivo de actualizar los conocimientos legales y regulatorios sobre los temas que actualmente impactan el sector bancario y financiero.**
>
> **Está dirigido al personal de los bancos múltiples de América Latina, firmas de abogados, profesionales del derecho y funcionarios de instituciones públicas y privadas relacionados con el sector bancario y financiero, así como a toda persona interesada en los temas que se van a debatir en el evento.**
>
> **TEMAS DE INTERÉS INSTITUCIONAL**
>
> - **La banca ante los desafíos de un marco jurídico-regulatorio en constante cambio**
> - **Tendencias regulatorias en el sistema de protección de datos personales. El impacto regional de las normas europeas y estadounidenses recientes**
> - **Aspectos jurídicos de la implementación de la firma digital en los acuerdos y servicios financieros: experiencias y desafíos**
> - **Cómo afrontará el Derecho Bancario el auge de la economía digital y colaborativa**
> - **jurisdicciones especializadas de lo mercantil y financiero**
> - **Implementando el FATCA: las experiencias de República Dominicana (IGA 1) y Chile (IGA 2)**
> - **La ejecución de garantías: derechos fiduciarios y otros instrumentos del mercado bancario y de valores**
> - **Los ciberataques internacionales: experiencias de investigación y acciones judiciales**
> - **Desafíos de la informática forense en el sector financiero**
> - **El cumplimiento regulatorio y la exposición a riesgos de los abogados en entidades financieras**
> - **Fintech y Bigtech: regulación y competencia**
> - **Riesgo reputacional: un riesgo 360**
>
> **NOMBRE DEL PARTICIPANTE**

Sr. Juan Luis León Blanco, Asesor Legal.

LUGAR POR VISITAR:

Santo Domingo, República Dominicana.

PERÍODO OFICIAL DE LA GIRA:

Del 9 al 12 de octubre del 2019.

Las fechas de salida y de regreso podrán variarse de acuerdo con la disponibilidad de vuelos.

VIÁTICOS:

Los que correspondan de acuerdo con la Tabla de Viáticos de la Contraloría General de la República.

OTROS GASTOS

Se autoriza el pago de hasta US$900,00 (novecientos dólares americanos) por concepto de cuota de inscripción.

Se autorizan los gastos de transporte aéreo de ida y regreso, además de cualquier costo por traslado terrestre, así como, los traslados desde las terminales aéreas y hacia ellas, impuestos de salida, derechos de aeropuerto, seguros de viaje, trámites migratorios y otros gastos conexos (alquiler de equipo didáctico de apoyo, adquisición y reproducción de material bibliográfico, llamadas telefónicas -servicio roaming-, faxes oficiales a Costa Rica, gastos correspondientes al uso oficial de servicio de Internet y otros)". (757)

ACUERDO FIRME.

Señala que estos temas deben estar agendados con los documentos respectivos que lo justifique, como los temas, presupuesto y los tramites requeridos

El Subauditor Interno, Sr. Chaves Soto, indica que reglamentariamente existe un formato que debe cumplirse, con el contenido presupuestario, el objetivo del curso, temas de interés, periodo de gira, entre otros aspectos, dado que toda esta información debe quedar claramente establecida en el acuerdo, dado que hay todo un trámite formal que debe presentarse.

ARTÍCULO 9

Asuntos de Gerencia.

La Gerente General Corporativa a.i., Sra. Rojas Figueredo, comenta que fueron convocados por la Primera Dama de la Republica, para una conferencia de prensa el 01 de octubre a las 9 a.m., en Casa Presidencial, para el tema relacionado al Plan Nacional de Descarbonización, pues el Banco está participando en dos de sus ejes, fundamentalmente en el financiamiento de vehículos eléctricos y sobre esto versa la convocatoria para el Banco Popular, Banco Nacional y Banco de Costa Rica.

Por otra parte, la semana pasada se reunieron con la Ministra de Economía y con el Ministro de Agricultura, donde presentaron el modelo de Banca de Integración y la posibilidad de financiamiento para pymes con fondo de avales, de contragarantías y el fondo de financiamiento de Banca para el Desarrollo, en el sector agropecuario y son dos temas que ha planteado el equipo al que ha convocado la Presidencia de la Republica.

Explica que se mostraron complacidos de la presentación y de la propuesta de la operación tanto de la banca como de los dos modelos mencionados.

Al ser las **dieciséis horas con cuarenta y siete minutos** ingresa el Director Corporativo de Riesgo, Sr. Maurilio Aguilar Rojas.

ARTÍCULO 10

4.1.- Asuntos Comisiones

Comité de Riesgo

4.1.1.- El Comité de Riesgo eleva, para aprobación, el Informe Mensual Integral de Riesgo correspondiente al mes de julio de 2019. (Ref.: Acuerdo CR-BP-24-ACD-210-2019-Art-4)

El Director Corporativo de Riesgo, Sr. Aguilar Rojas, comenta que este informe tiene un enfoque más de riesgo operativo, donde valoran los riesgos de fraude, operativa del otorgamiento de crédito, riesgos de proyectos, entre otros riesgos relacionados con la operativa.

Menciona los siguientes aspectos desde el punto de vista del perfil de riesgo a julio del 2019:

- Nivel de riesgo conglomerado medio-bajo 2.47 de una escala de 1 a 9, siendo 1 el más bajo.

Comenta que se cuestiona si el perfil está realmente calibrado, en virtud de las tendencias vistas en el entorno y si este debe reflejar un mayor nivel de riesgo, fundamentalmente por los aspectos del entorno, sin embargo, donde tienen una mayor exposición es en el riesgo de crédito y donde hay líneas que muestran niveles fuera del apetito y las menciona:

- Empresarial: PI/PE/ tolerancia
- Empresarial: morosidad/capacidad
- Personal empresarial: morosidad/capacidad
- Populares pensiones: tolerancia

Explica que tienen los niveles de apetito, tolerancia y capacidad, donde el segundo nivel es tolerancia y específicamente es la probabilidad de impago y la pérdida esperada de la cartera. La morosidad mayor a 90 días se cuenta por encima de la capacidad, es decir, en el rango que deben tomar acciones para tratar de normalizar la cartera.

Así pues, el Negocio ha planteado hacer alguna calibración de los indicadores en virtud que les está afectando mucho el saldo, pues son indicadores que se construyeron bajo un contexto de mayor estabilidad, por lo que los están revisando y tomando acciones desde el punto de vista del perfil de los clientes.

La línea Personal Empresarial son créditos para personas que realizan actividades lucrativas y donde el indicador de mora mayor a 90 días se encuentra por encima de la capacidad y en Popular Pensiones, recursos propios, en el riesgo contraparte se encuentran en nivel de tolerancia, fundamentalmente, por la inversión de un instrumento en dólares de Gobierno que pondera con un mayor peso e incide sobre la calificación.

En cuanto al riesgo de liquidez, monitorean 14 indicadores y todos se encuentran dentro del apetito. Acerca del Riesgo precio existen dos indicadores que se encuentran en nivel de tolerancia, uno es del Banco y es la duración del portafolio, aprovechando la coyuntura macroeconómica han alargado la duración del portafolio y el caso del valor en riesgo de Popular Seguros, estos se encuentran por encima del apetito.

En lo que corresponde al riesgo de tasa de interés tienen un descalce de moneda nacional, lo que están intentando es llegar a un nivel de inmunización y que la brecha entre los vencimientos y los ingresos tienda a igualarse. El riesgo cambiario y el operativo se encuentran dentro del apetito.

Explica que a nivel de Banco para el perfil tienen mapeados un total de 49 indicadores, de estos 43 se encuentran dentro del apetito, 4 en tolerancia y 2 en capacidad máxima, en el caso de las Sociedades, en el perfil Conglomeral mapearon un total de 15 indicadores, de los cuales 13 se encuentran en nivel de apetito y 2 en el nivel de tolerancia.

Ahora bien, si lo mapean desde el punto de vista del *dashboard*, efectivamente el Banco se encuentra en un nivel de riesgo relativamente bajo, partiendo de que los limites e indicadores que la Junta Directiva ha aprobado reflejan realmente la situación de riesgo del Conglomerado.

El Director, Sr. Hidalgo Chávez, considera adecuado el nivel en que se encuentra el apetito, pero propiamente el tema es definir cuáles son los riesgos de mayor impacto y los que posiblemente se podrían materializar, pues la actividad mayoritaria del Banco es crédito, por lo que en ese sentido, un indicador de tipo de cambio pueden estar en tolerancia, pero si se sale el de crédito puede tener mayor impacto, por lo que pregunta si tienen ponderaciones.

El Director Corporativo de Riesgo, Sr. Aguilar Rojas, responde que cuando definen el perfil de riesgo lo que se hace es ponderar por el consumo de capital de cada uno de los riesgos, entonces la parte de riesgo, por tener una particularidad relativa mayor dentro de la estructura del activo, consume un mayor nivel de capital, por lo que se refleja la ponderación.

Por otra parte, existe un perfil por tipo de riesgo que también se pondera en función de los pesos, pero el tema es si realmente se sienten cómodos con los indicadores de la manera como están, considera que esta Junta Directiva debe hacer la observación si se debe hacer una calibración de estos indicadores, pues el estar bien puede representar una condición de tranquilidad y podría ser que algunos factores no se encuentren ponderados correctamente.

Señala que este indicador lo han monitoreado desde hace dos años, por lo que cree que, dentro de un análisis prospectivo de la Dirección de Riesgo, han considerado importante hacer una calibración de estos indicadores.

Comenta que la situación a julio es bastante adecuada, desde el punto de vista de la gestión de riesgo, excepto en la parte de crédito empresarial y personal empresarial, pues los indicadores están fuera del apetito, sin embargo, no son carteras que tengan un peso mayoritario No obstante, existen factores que podrían presionar a otros indicadores dependiendo de lo que suceda a nivel del sistema económico.

Explica que tenían el acuerdo de hacer una calibración a mitad del año, dado que la Sugef observó el tema de riesgo reputacional y el de Gobernanza, pues no lo vieron reflejado en la calificación del perfil de riesgo del Banco.

Indica que se les venció el plazo, pero tienen un borrador y una propuesta para ponderar la parte de Gobernanza y del riesgo reputacional como un elemento que debería reflejarse en un mayor o menor nivel de riesgo dependiendo de cómo se presente estos factores de riesgo.

Ahora bien, la Subgerencia de Negocios, en conjunto con la Dirección de Riesgo, revisó la propuesta del plan de acción con el fin de estabilizar estos indicadores, tema que se encuentra dentro de los pendientes de conocer en el Comité de Riesgo.

El Director, Sr. Hidalgo Chávez, comenta que la tendencia y la línea de supervisión es poner el perfil de riesgo por la línea de negocio, por lo que podrían ver cuál es la principal línea de negocio del Banco y ponderar sobre esto, y de la misma manera para las Sociedades, así saber a cuál riesgo prestar mayor atención.

El Director Corporativo de Riesgo, Sr. Aguilar Rojas, respecto del riesgo de crédito dice que lo que se tiene son 11 líneas de negocios, dado que esto contiene el riesgo de contraparte. En cuanto al Banco, este tiene seis líneas de negocios: personal, personal-empresarial, corporativo, tarjetas, consumo y vivienda.

Hasta julio, la parte del crédito de las otras líneas de negocio mantenía sus indicadores dentro del apetito. Asimismo, cada una tiene su respectiva ponderación, en vista de que es muy diferente la cartera de consumo, en la que el peso es del 40%, a la de vivienda, cuyo peso es del 25% o la de tarjeta, con un estimado del 5%. Sea como sea, la idea es determinar el consumo de capital e identificar el rendimiento ajustado por riesgo de cada una de esas líneas. Esto es en lo que se deberían fundamentar para la toma de decisiones: saber el nivel de riesgo, si la rentabilidad que se obtiene compensa el riesgo que se asume con lo que se coloca en cada una de las líneas.

Detalla que el plan de acción se programó para noviembre. Cabe recordar que la Sugef se enfoca en las líneas de negocio, mientras que en el Banco Popular se sigue presentando como una cartera en el aspecto financiero. Por consiguiente, se debe trazar un plan en el que la información financiera se estructure en líneas de negocio. No obstante, reitera que ya existe un plan de acción en la Sugef al respecto.

Agrega que deben hacer un corte en diciembre, aunque hay actividades que se deben haber completado para entonces. Una, incluso, está programada para noviembre. Sin embargo, es muy importante encontrar un mayor nivel de desagregación para detectar los focos. Es posible que la cartera tenga cierto resultado, pero puede ser que se trate de solo una parte. Además, cuando se cuente con los modelos de *scoring*, será posible construirla por regiones o, incluso, por persona. En este punto estarán aún más desagregados los resultados del negocio. A su vez, destaca que la Auditoría Interna también ha señalado la necesidad de alinear la forma de procesar la información, puesto que a un tercero le cuesta llevar el hilo de la lectura.

Ahora, en lo referente al riesgo operativo, comenta que existe una serie de insumos que consideran importantes: uno es el modelo de oficina, pues se revisa semestralmente el nivel de riesgo en cada una de ellas. El último resultado arrojó que 12 oficinas pasaron de riesgo bajo a riesgo medio; es decir, deterioraron su calificación desde el corte de diciembre de 2018 al 30 de junio de 2019. Lo peor es que ocho oficinas pasaron de riesgo medio a riesgo alto. Esto lleva a que las oficinas se ubiquen con una calificación de riesgo medio, lo que ha mostrado un incremento, dado que al cierre de 2018 estaban en 66,38% y bajaron a 62,36%.

Explica que, conforme baje el indicador, mayor es el nivel de riesgo. Por ejemplo, si se está por encima de 70%, el riesgo es bajo; si está debajo de este porcentaje, pero es mayor a 50%, el riesgo es medio y las calificaciones inferiores al 50% son las de riesgo alto. Pese a que los rangos los define el Área de Riesgo, si se movieran los porcentajes, entonces los resultados serían muy diferentes.

Por su parte, la explicación fundamental de este deterioro se relaciona con la gestión de riesgo operativo y de riesgo de crédito, pues se trata del incremento en la mora temprana, lo cual resulta preocupante, en vista de que posteriormente esta empujará la mora de 90 días (tomando en cuenta el incremento de la mora de 31 a 90 días en tres carteras). Asimismo, se registró un aumento en la cartera de desarrollo, que es consistente con los resultados de los indicadores.

En síntesis, 20 de 100 oficinas presentaron una desmejora en el último semestre, por lo que conviene monitorear los acontecimientos, pues esto eventualmente podría representar alguna afectación global en los indicadores de calidad de la cartera.

La Directora, Sra. Fernández Garita, indica llamarle mucho la atención la manera en que esas oficinas pasaron de un nivel medio de riesgo a uno alto y, si realmente esas oficinas no colocaron y se dedicaron a cobros, en un caso hipotético, sería oportuno valorarlo. Es decir, cabe la posibilidad de que se trate de oficinas que realmente no tienen mayor colocación, entonces ¿qué hace el personal? Por ende, propone

que, tal y como se gestionó al final del año pasado, se deberían de dedicar a cobrar o a visitar a la clientela, por ejemplo. También sería oportuno valorar las tareas para identificar qué se hizo o no en cuanto al seguimiento de los créditos, que llegó a cambiar el nivel de riesgo.

El Director, Sr. Hidalgo Chávez, señala que sería pertinente que se presentaran los planes de las oficinas para tener un contrapeso, tanto de los señalamientos como del plan de acción por ejecutar.

El Director Corporativo de Riesgo, Sr. Aguilar Rojas, explica que estos análisis se deberían complementar con la rentabilidad de las oficinas. Por ejemplo, si se da el caso de una oficina que ha incrementado su riesgo, entonces, en la sana teoría, la relación directa entre el riesgo y el retorno debería reflejar mayor rentabilidad. No cabe duda de que el tema se debe completar con ese análisis, aunque es, más que todo, la parte operativa.

Ahora bien, comenta que se cuenta con un total de 362 riesgos operativos. Sin embargo, antes de continuar indica que, de los riesgos identificados, el 40% está fuera del apetito de riesgo, lo cual representa el 53% de los factores o las debilidades que se deben atacar para que el riesgo no se materialice.

Sin embargo, también el 81% de los planes de mitigación se asocian a las debilidades. Por tanto, hará referencia a los planes creados para atacar o subsanar las debilidades.

Primero reporta que el 75% de dichos planes están finalizados. Esto lleva a destacar un punto en el que la Auditoría Interna ha sido recurrente, pues se han apuntado observaciones sobre cómo se mide la efectividad de esos planes. De pronto se cierra un plan, pero resulta que, con el tiempo, se vuelve a materializar un riesgo. Es comprensible que se dé una variante del riesgo, pero si la causa fue detectada y el plan de atención se dirige a esa raíz, entonces deberían ser pocos los casos que se salgan de ese marco.

Por lo tanto, se trata de un asunto de cultura, tal y como se conversaba el miércoles pasado, ya que es imposible tener presente que esto es parte del valor agregado que puede generar su gestión a la hora de identificar oportunamente las debilidades y, más aún, los planes que serán atendidos o impulsados para que esas debilidades estén dentro de un rango que conteste el nivel de apetito.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, consulta si cuando se tiene mapeado el riesgo y se establece algún plan de acción, al final se determina el riesgo residual, y de ser así, cómo se cuantifica.

El Director Corporativo de Riesgo, Sr. Aguilar Rojas, responde que, en materia de riesgo operativo, la cuantificación se vuelve un poco complicada, aunque sí se determina de forma semicuantitativa el riesgo residual para cada uno. Se debe tomar en cuenta que los riesgos ya tienen los controles actuales, por lo que están reflejando el riesgo residual. No obstante, puede ser que haya controles que no sean eficaces. Por ende, la idea es que los planes establezcan nuevos controles y que los revisen para saber cuáles realmente aportan y cuáles no para, después, verificar si realmente fueron efectivos. Sin embargo, los casos que se muestran en un rango inferior son de riesgo residual, mientras que el 74% ya fue tratado.

Reitera que este es un tema de cultura, por lo que considera que se debe insistir al respecto y opina que la Junta Directiva Nacional debería brindarles su apoyo para que se comprenda que los planes no solo se hacen para cumplir con una recomendación de la Auditoría Interna, sino que deben aplicarse con la convicción de que generarán valor. De otro modo, ¿qué sentido tendría emplear tiempo y recursos para ejecutar un plan, si realmente no se tiene la convicción de que se está atacando las causas raíces? En este aspecto, existe una oportunidad de mejora por parte de las diferentes jefaturas en cuanto a que realmente deben propiciar planes que lleguen a corregir las falencias.

La Directora, Sra. Fernández Garita, pregunta si existe algún protocolo por parte de la Administración dentro de los mismos planes de acción que dé seguimiento o realice visitas a la clientela potencial, que actualice los estados financieros o verifique la situación económica de la empresa para ayudar a que el crédito no se deteriore.

El Director Corporativo de Riesgo, Sr. Aguilar Rojas, responde que para el crédito corporativo o de aquellos superiores a USD $1.000.000 o a USD $500.000 se segmentan por ejecutivo, de manera que cada uno debe estar atento al desempeño de esos clientes y, así, advertir de alguna situación que llegue a comprometer el repago de la operación.

Por su parte, en el aspecto masivo (crédito de consumo, tarjeta de crédito o vivienda) no se estila. Para ello, solo se hacen revisiones para determinar el efecto de las políticas que se hayan modificado y se hace la respectiva valoración de los expedientes para asociar el riesgo operativo y, así, determinar si existe algún indicio de fraude o información mal procesada que pueda repercutir en el crédito. No obstante, esto se hace como un muestreo, aunque en el caso de los créditos de montos altos, sí se da un seguimiento más puntual. De hecho, así lo establece la normativa, aunque el contacto directo con el cliente se hace más desde el punto de vista de la estrategia del negocio.

Por normativa, se debe dar seguimiento a todos los créditos mayores a 100 millones de colones. Para ello, se solicita la actualización de los estados financieros y la capacidad de pago de las personas mediante modelos estadísticos, ya que es complicado ubicar a aproximadamente 300.000 clientes de consumo cada año.

No se deje de lado que esto impacta los niveles de las estimaciones. Por ejemplo, si se analiza el deterioro de la capacidad de pago de una persona, aunque esté al día, afecta la categoría de riesgo y, por ende, esto influye en las estimaciones.

La Directora, Sra. Fernández Garita, pregunta si existe algún modelo de caracterización de cartera para los ejecutivos. Dice que le llama la atención este tema, en vista de que, cuando no se da el crecimiento esperado en una cartera y los repagos no lo sustituyen, entonces en la *carterización* se podrían vender créditos a quienes se muestran más adelantados. Incluso, es una manera de volver al monto inicial del crédito y, así, aumentar la cartera, en alguna medida.

Debido a esto, se pregunta por lo del seguimiento, aunque ya se aclaró su consulta al decir que aplica solo para los casos que superan los 100 millones de colones. No obstante, esta podría ser una estrategia para retornar a los créditos originales, por ejemplo. En el caso de que una entidad que deba USD $1.000.000 y ahora solo le falte pagar USD $600.000, entonces sería oportuno encontrar la forma de regresar al monto adeudado inicial, si la empresa demuestra tener una buena capacidad de pago.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, manifiesta que, al revisar el material de previo a la sesión, no imaginaba cómo se abordaría este informe, ya que es bastante extenso y profundo. Algunos temas están por encima de otros y varios tienen clarísimas probabilidades de pérdida. Por ejemplo, los ejercicios de simulación ante fraudes, todo lo que se ha mapeado con respecto a la administración de proyectos, los atrasos y lo que esto pueda significar en los flujos del Banco. También, lo referente al módulo crediticio. En fin, opina que llevan 15 o 20 minutos viendo el informe, del cual no se cae en algo realmente importante, por lo que sugiere invertir el tiempo restante en los temas trascendentales.

Es oportuno tomar en cuenta que se encuentran a tres meses de cerrar el periodo, por lo que quisiera preguntar si existe algún ejercicio real que la Junta Directiva Nacional pueda considerar dentro de sus expectativas de cierre. Es decir, si existe algún evento que tenga alta probabilidad de materializarse y que vaya a significar una pérdida para la institución. Aunque la cartera se maneja con base en las estimaciones, podría darse cualquier otro evento.

Aclara que lo que no quisiera es correr al final para analizar temas importantes.

El Director Corporativo de Riesgo, Sr. Aguilar Rojas, expone brevemente sobre la cultura en cuanto al reporte de eventos de pérdida y hace referencia a los fraudes que se han materializado con una pérdida de USD $77.000 en tarjetas. En el caso de condenatorias en contra del Banco, se refleja un monto de USD $65.000 durante el primer semestre por un total de USD $142.000; monto relativamente pequeño, aunque se le debe prestar atención.

También, es importante tomar en cuenta las estafas realizadas a las tarjetas de crédito o de débito, ya sea por *skimming* o por Internet. No obstante, quisiera detenerse un par de minutos para hablar al respecto: se trata de las causas de las inconsistencias en los expedientes de crédito.

Se tomó una muestra de 2433 operaciones de crédito en las que se identificó una serie de inconsistencias. Por ejemplo, preocupa la capacidad de pago, el plan de inversión, la verificación de ingresos propios, el reporte del SIC, los avalúos, etc. En fin, se procedió a correlacionar dichas inconsistencias con las operaciones. El trabajo se realizó entre enero de 2016 y julio de 2019. En los resultados, se identificó que la tercera parte de esas operaciones con inconsistencias a la hora de formalizar sus créditos tienen problemas de morosidad. Aunque se evidenció un 7% con más de 90 días, si se contempla todo lo que está atrasado, el resultado suma un 32%.

Por consiguiente, se enlistaron varias recomendaciones que considera importante mencionar, pero antes indica su preocupación ante las caídas prolongadas de la herramienta usada para el procesamiento de los créditos. Cabe decir que, durante varios días, no ha sido posible procesar créditos, en vista de que dicha herramienta interna, denominada Multicre, se encuentra caída.

Retoma las recomendaciones desde el punto de vista de los expedientes para procurar que en el momento en el que se haga un crédito, los gestores tengan el cuidado de hacerlo correctamente, de modo que se minimicen problemas de recuperación en el futuro. Nótese que se determinó una parte importante en avalúos, por ejemplo.

En cuanto a los fraudes, hace referencia a la exposición de 346 millones de colones durante los cinco primeros meses del año, de los cuales, la mayoría son de carácter externo; 314 millones de colones versus 31 millones de colones internos.

En seguida, detalla algunos de los eventos:

-El extravío de garantías, pagarés o créditos en la agencia de El Guarco, por un monto estimado de 17 millones de colones.

-Un incumplimiento en el procedimiento de otorgación de crédito por documentación alterada por un monto de cinco millones de colones.

-No se aplican los procedimientos establecidos para la atención de un cliente, lo que provoca la pérdida económica de cuatro millones de colones.

Al respecto, comenta que el producto afectado resultó ser el de Ahorros Voluntarios.

Por su parte, los eventos externos se asocian a la seguridad tecnológica o a parte del procedimiento electrónico: nótese que en los fraudes se registró una evolución, aunque no se detendrá para referirse al respecto. Luego muestra las proyecciones con el modelo de simulación para determinar el nivel de exposición desde el punto de vista de pérdida por fraude. Al respecto, dice preocuparle el incremento del fraude por llamada telefónica, el cual no solía ser un evento importante en la estructura de fraudes de la institución.

Después, indica que el informe menciona los canales que más se utilizaron para cometer los fraudes entre junio y agosto de 2010. Por último, brinda algunas recomendaciones sobre los fraudes electrónicos y las llamadas tripartitas:

-Dar prioridad a la atención de requerimientos informáticos planteados por Seguridad de la Información, en relación con controles de seguridad de la página web y banca móvil.

En cuanto al riesgo estratégico, dice que existen cuatro objetivos, así como tres riesgos medios y uno alto. También, se mencionan las situaciones que podrían afectar en el corto y mediano plazo, la consecución de los objetivos estratégicos y, por último, se comentó sobre la necesidad de priorizar los proyectos.

Asimismo, se analizó la afectación en el resultado por el costo de la cartera de proyectos; en donde se contabilizaron 52 proyectos e iniciativas, así como la competencia de recursos humanos y tecnológicos, lo cual afecta la gestión.

Simultáneamente, se ha estudiado la asignación de recursos de proyectos que no se han enfocado en el incremento de la prestación de servicios o productos al cliente. Es evidente que algunos son de carácter normativo, pero conviene mapear el tema.

Continúa con la mención del fondeo, el seguimiento del R17 y los procesos de gobernanza del Banco, lo que también forma parte de los riesgos estratégicos.

En lo referente a la banca digital, se considera importante definir una estrategia mucho más clara y comprometida. En el caso de la banca social, informa que realmente no se delimita con claridad la estrategia y el Banco debe *definir segmentos de mercado que se ajusten a los atributos de nuestros productos o servicios,* ya que esto no se evidenció en el Plan Estratégico, a su criterio.

También, se debe *definir al responsable de las metodologías y los órganos de control que vayan a establecer y dar seguimiento a los objetivos de rentabilidad que serán aprobados por la Junta Directiva.*

En general, si se dirigen a los riesgos de gestión del modelo, se encuentran con que, de los seis riesgos mapeados, dos se encuentran en un nivel inferior, mientras que los otros cuatro están fuera del apetito, lo que requiere de acciones para su mitigación.

Cabe mencionar las tareas en proceso, que corresponden a la revisión de los planes de acción. En esta oportunidad se han evaluado 12 de los 13 planes.

También, *hacer un análisis integral de los riesgos del modelo de negocio y su alineamiento a la estrategia y la revaloración de los riesgos estratégicos*.

Al respecto, comenta que existe una estrategia, pero que toda acción humana y cualquier acción de gestión tiene sus riesgos, por lo que consideran que *la estrategia aprobada por la Junta Directiva y los planes de acción deberían mapear adecuadamente los riesgos, con el fin de identificar oportunamente factores que puedan obstaculizar el cumplimiento de los objetivos planteados y las metas incorporadas.*

Esta acción, aclara, se está haciendo *a posteriori*, aunque considera que siempre es oportuno ejecutarla, tomando en cuenta que son planes o estrategias con una dimensión de tres, cuatro o cinco años. En ese sentido, resulta oportuno aportar esos elementos a la Junta Directiva para que tenga mayor claridad a la hora de darle seguimiento a las actividades del plan estratégico.

La Directora, Sra. Badilla López, señala que, en la evaluación, los planes tácticos no generan los efectos deseados y están en un nivel de riesgo superior. Por ende, se trata de un tema que se ha conversado previamente y, en vista de que ya está plasmado en el informe, considera oportuno darle seguimiento y más atención, de modo que la Administración se enfoque en crear planes tácticos que evidencien los efectos deseados en toda la estrategia.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, coincide con la propuesta anterior y hace referencia al punto que dice que *los planes tácticos no atienden la estrategia del Banco.* Por lo tanto, manifiesta su deseo por entender el hallazgo y se pregunta si eso responde a la nueva estrategia global del Banco. Sin duda, el que los planes tácticos no atiendan la estrategia del Banco es un mal comienzo.

El Director Corporativo de Riesgo, Sr. Aguilar Rojas, aclara que lo que se trata es mapear los elementos que podrían obstaculizar el que la estrategia se lleve a la práctica. Uno de ellos es que los planes tácticos tengan esa debilidad; nótese que se ubicó en media baja.

Detalla que el grupo del personal de negocio calificó esa probabilidad de ocurrencia como media baja; esto quiere decir que no es muy alta, pero el nivel de impacto, en caso de que se dé, es importante. Recuerda que esta metodología parte del método Delphi; un criterio experto. La Dirección de Riesgo se encarga de mapear los factores para ordenarlos y, después, los líderes de cada plan deben comenzar a socializar. Sea como sea, no es baja la probabilidad de que los planes tácticos no atiendan la estrategia. En todo caso, tampoco es alta, pues, de este modo, la probabilidad sería del 100 %, pero en realidad está en la mitad.

Ahora se conceptualiza que el plan coadyuvará al cumplimiento de los objetivos estratégicos. Sin embargo, en la práctica, debido a algún desvío o factor, se materializó un riesgo por el que ese plan táctico no coadyuvó a lograr el objetivo deseado.

Otro elemento importante de considerar es que este es el promedio de todos los planes tácticos, por lo que es el resultado que da para todo el proceso, de manera que a cada plan táctico se le hace ese filtro. Es posible que unos tengan mayor probabilidad de estar desalineados con el cumplimiento de la estrategia, mientras que otros estén mucho más cercanos.

Todo depende de cómo esté conceptualizado el plazo que haya, así como factores internos y externos, lo cual va condicionando una calificación de la probabilidad de que esté alineado o desalineado. No obstante, nadie tiene la certeza de que esto esté completamente alineado. Por ejemplo, si se quiere mejorar la mezcla de fondeo, se toman varias acciones. Uno de los planes es penetrar al sector empresarial para lograr manejar el mayor volumen de cuenta corriente. Para esto se necesitan algunos proyectos tecnológicos. Si estos proyectos tecnológicos no se llevan a la práctica, ello condiciona cumplir con el nivel de saldo del ahorro a la vista o de manejo de cuenta corriente, por lo que se afecta el cumplimiento de la meta, que es mejorar la mezcla.

Estos son elementos para que los factores internos y externos sean monitoreados, muchos de los cuales están ligados a gestión. Además, en algunos es más difícil visualizar de que efectivamente la acción va a contribuir al resultado. En otros, se ve claro, pero potenciar un objetivo conlleva varios riesgos internos y externos. Comenta que hay toda una metodología lógica para llegar a este alcance. Le parece importante conocer al detalle cómo se llegó a estas conclusiones, porque tampoco se trata de “satanizar” la gestión estratégica que se está haciendo, sino coadyuvar e identificar.

En cuanto a los proyectos, en este momento se tiene una lista en donde el 70% de los proyectos están fuera del apetito de riesgo. Hay tres proyectos que están “rojos” y que son críticos desde el punto de vista del riesgo, los cuales son la solución de crédito, Fatca y CRS, y el proyecto de actualización del T24. Recuerda que esto es un informe con corte al 31 de julio.

Además, lo que llama la atención es que hay una serie de riesgos que se han materializado desde el punto de vista de proyectos. Del total de riesgos que hay en esta cartera de proyectos, que son 141 riesgos mapeados, el 52% se encuentran fuera del apetito de riesgo, de manera que es una metodología que se aplica para ir analizando los niveles del proyecto. Ahora bien, hay elementos importantes y oportunidades de mejora desde el punto de vista de la gestión de proyectos. Uno de ellos es la solicitud de cambio, pues más de la mitad de los proyectos cuentan con una solicitud de cambio. En promedio los proyectos tienen 2,5 solicitudes de cambio.

Recuerda que cuando se presenta la solicitud de cambio, metodológicamente la Oficina de Proyectos hace “borrón y cuenta nueva”, lo que perjudica a aquellos proyectos que tienen un poco nivel de desfase, pues se inicia nuevamente con la línea base.

En estos proyectos se tiene los días de variación con respecto a lo que se había planteado. En el caso de planta física hubo nueve solicitudes de cambio y lo máximo que se tiene son 455 días, y la duración se ha incremento en promedio 245 días hábiles, por lo que es un tema que se debe ver como una oportunidad de mejora. Ciertamente, después del Core System se hizo un “embudo” con los proyectos, y había que tratar de rescatar el tiempo marcado por la veda.

Conforme avanzó el año, el nivel de riesgo de los proyectos se fue haciendo cada vez más importante. Se empezó con un nivel de riesgo 50/50, pues era un nivel de riesgo bajo con respecto al nivel de riesgo que está fuera del apetito. Se pasó de un 46% de proyectos categorizados como de riesgo medio a un 75% de los proyectos en el mes de julio, lo cual ha tenido consecuencias. Se ha hecho una valoración de cuál es el impacto en el negocio de estos desfases, ya que hay un costo de oportunidad.

Ciertamente no es fácil de determinar el impacto, sobre todo cuando se trata de cerrar brechas con la industria, pero se tomaron en cuenta algunas consideraciones. Concluye que hay un deterioro en la ejecución de la cartera de proyectos e iniciativas que inciden en el cumplimiento de los plazos establecidos, así como el incremento de los riesgos. Se está recomendando hacer un análisis de la causa raíz de esta situación con el fin de identificar aspectos tanto internos como externos que estén afectando la gestión de la cartera de proyectos, y a su vez considerar la inclusión de elementos relacionados con metodologías ágiles en la gestión de proyectos institucionales.

Además, realizar un análisis de improvisación de la cartera de proyectos en función de la estrategia global. Hay un esfuerzo realizado por la Administración, el cual es un plan muy interesante, pero la cuestión es buscar cómo alinearse y mejorar la gestión de esos proyectos.

En T24 el riesgo No.24 se materializó en mayo y en noviembre. Este riesgo era que debido a que no se logró adjudicar a tiempo el contrato corporativo con Oracle, no se disponga de *hardware* y *software* base para el ambiente de nueva producción, impactando el proyecto en las etapas de prueba. Otro riesgo se materializó en enero de 2019 con J-Box y en marzo del 2019 los incidentes del V-Block.

Comenta que el informe trae un recuento de los riesgos que se fueron materializando a lo largo del año respecto a lo que es la actualización del T24. Esto se discutió con amplitud en el Comité Ejecutivo de Tecnología de Información, que llevó a tomar acciones recientes. Se tienen mapeadas las pruebas integrales y finalizadas. Se tienen mapeados los distintos factores. Igualmente, desde el punto de vista de la cara presencial de la web, están mapeados más de 40 riesgos en lo que es T24.

Se preguntó la razón por la cual no se alertó a la Junta Directiva, lo cual se debió a que se fueron presentando eventos que se iban reportando conforme se materializaban. Previo a que se materializaran, se tenían identificados los 42 eventos de riesgos del proyecto T24.

El objetivo de identificar los riesgos y valorarlos es tenerlos dentro de un plan de mitigación o de contingencia. Habla de que también pesa el tema de la cultura, pues si hay un evento de riesgo con alta probabilidad de ocurrencia y cuyo impacto, en caso de materializarse, es alto, se debe tener el cuidado que el plan de mitigación realmente mitigue, y no simplemente para satisfacer el requerimiento de riesgo, ya que el especialista en cada uno de los temas es el director del proyecto.

La Directora Sra. Badilla López, recuerda que una de sus consultas en el Comité de Riesgo fue cómo era posible que hasta este informe de julio se dieran cuenta del riesgo tan alto que tiene T24 y algunos otros proyectos. Se enfatizó que estos temas se conversaban a profundidad en el CETI, que es donde intervienen la Gerencia y algunos directores, pero nunca se llevó al Comité Corporativo de Tecnología de Información ni tampoco se vio en el Comité de Riesgo.

Por lo tanto, el Comité de Riesgo seguirá trayendo estos temas a esta Junta Directiva para que esté enterada del nivel de atraso que tienen algunos proyectos y así pedirle cuentas a la Administración para que se le dé seguimiento oportunamente, pues al final queda el sentimiento de que es muy poco lo que se puede hacer para retroceder o para avanzar al ritmo que se tenía planteado desde el principio.

El Director, Sr. Hidalgo Chávez, pregunta si a la hora de hacer la solicitud de cambio, se hace el análisis propiamente de cuánto fue lo que se invirtió o se evalúa el impacto financiero que debería retornar con la proyección de ampliación. Pregunta además cuál es el tratamiento que se le da después de implementado el proyecto, si hay un análisis de posimplementación.

El Director Corporativo de Riesgo, Sr. Aguilar Rojas, contesta que es parte de lo que la organización como tal debe madurar en términos de proyectos. La solicitud de cambios surge por algún factor interno o externo que debe quedar debidamente justificado. Estos temas son contractuales y muy sensibles, por lo que surgen ciertos eventos, que por alguna condición particular, justifican algún cambio o ajuste por temas ajenos al proveedor y al Banco.

Se valoran los aspectos contractuales, legales y los alcances del proyecto para replantear y justificar la nueva reprogramación del proyecto. Es importante que cuando se den esas situaciones se documente cuánto ha sido y cuál es el impacto desde el punto de vista del negocio y de lo que se pretendía alcanzar.

En la evaluación de inversiones, es algo que se ha insistido mucho. Cree que hay muchas oportunidades de mejora, y se puede ser más agresivos para determinar el valor agregado del proyecto una vez terminado y si cumplió con las expectativas que había.

Esto ha sido un tema que ha señalado la Auditoría Interna en varios informes sobre el beneficio de las inversiones. Esto se hace en la etapa previa, pues se hace una estimación y un análisis de cuál sería el beneficio, pero cuando el proyecto ya termina y está debidamente estabilizado o en ejecución, hay una oportunidad para hacer es cuantificación de una forma más profunda.

A las **diecisiete horas con cuarenta y cinco minutos** sale la Directora, Sra. Margarita Fernández Garita.

El Director, Sr. Hidalgo Chávez, pregunta si dentro de la cartera de proyectos se define una rentabilidad sobre la inversión mínima que debe arrojar el proyecto.

El Director Corporativo de Riesgo, Sr. Aguilar Rojas, responde que hay proyectos que lo permiten. Por ejemplo, cuando se está preparando el caso del negocio, se hace un análisis de los beneficios esperados. No todos los proyectos son susceptibles de una cuantificación, como el T24, que es la actualización de la plataforma del Banco. Al respecto, se usa mucho los beneficios cualitativos, mientras que en otros proyectos se establece el retorno sobre la inversión. Ha sido complicado en la mayoría de los proyectos llegar a esos indicadores.

A las **diecisiete horas con cuarenta y ocho minutos** ingresa la Directora, Sra. Margarita Fernández Garita.

El Director, Sr. Hidalgo Chávez, comenta que si no se puede definir por proyecto, al menos debería definirse una rentabilidad sobre el portafolio, pues algunos proyectos van a dar más, mientras que otros van a dar menos, pero al final se debe determinar la rentabilidad sobre la inversión, pues si no da eso, lo mejor es replantear el proyecto.

Se tiene un perfil de riesgo definido, dentro de lo cual se debe contrastar si se obtiene la rentabilidad deseada con respecto al nivel de riesgo. Esto es algo que se debería afinar desde el punto de vista de la gestión de proyectos, lo cual es un tema que le interesaría ver antes de definir. Si dentro de la línea de análisis financiero y de riesgo da, entonces hay capacidad para hacerlo, pero de lo contrario es mejor abortarlo.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, comenta que hay bastante evidencia que genera cierta preocupación respecto a la forma de administrar los proyectos, quizá sea por tener más a la mano los impactos negativos. Ahora bien, lo que cuesta comprender es cómo esta metodología se convierte en parámetros. No siempre los proyectos van a generar una relación entre el riesgo y el rendimiento, pero sí hay otras metodologías cuantitativas que pueden medir otros aspectos, como, por ejemplo, el costo-eficiencia y el costo-efectividad, entre otros. Si no se está por el lado de la rentabilidad, se tiene que medir el costo, y cada atraso que haya en su ejecución se traduce en un incremento en el costo, lo cual es pérdida para la Institución.

En su momento, esta Junta Directiva debe conocer cómo se administran los proyectos en la institución.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, acota que esta Junta Directiva viene con ciertas inquietudes sobre la gestión de proyectos de este Banco. Considera que se apuntan temas importantes. Le parece que este informe se ha profundizado con mucho más detalle en el Comité de Riesgo. Además, él tiene conocimiento de que en el Comité de TI se ha hablado mucho de estos temas. Ahora bien, todo esto recae en TI, que es la gran debilidad del Banco. Evidentemente hay que entrar en el tema de proyectos, preguntándose qué le agregan a la institución.

Le parece que al final lo que la Dirección Corporativa de Riesgo y el Comité de Riesgos están planteando es una preocupación que desde hace días viene calando en esta Junta Directiva. Coincide con el hecho de que en algún momento se deba analizar la cartera de proyectos, pues eso está costando mucho dinero, tiempo y hasta reputación al Banco.

El Director Corporativo de Riesgo, Sr. Aguilar Rojas, comenta que de momento lo más importante es determinar el impacto en la gestión, en los resultados, en la competitividad más allá de los costos de oportunidad, de los tiempos y recursos asignados.

Ahora bien, respecto a las recomendaciones que se están haciendo en esta nueva etapa de relanzamiento de T24, se está indicando que el patrocinador presente la solicitud de cambio del proyecto T24 considerando al menos los impactos en el alcance. Al respecto, la Gerencia General Corporativa ya definió nuevo equipo, y por lo tanto, se debe valorar el nuevo impacto que se va a hacer en el proyecto T24, así como el tiempo y el costo, producto del atraso en la ejecución del proyecto.

Además, que en esa solicitud de cambio se consideren todas las actividades tanto de proyecto como de otras dependencias que afecten la implementación de la migración un único cronograma para el proyecto, ya que se habían encontrado cronogramas paralelos.

A su vez, incluir a la empresa Temenos en el proceso de análisis de la solicitud de cambio. Considerar las lecciones aprendidas de este proceso y la implementación del T24, así como valorar las experiencias de otras empresas que han migrado.

Realizar un análisis de las causas que provocaron el desfase del proyecto y registrarlo en las lecciones aprendidas, para que sirvan de experiencia en proyectos futuros. Explorar la utilización de la herramienta Validata, para las pruebas integrales, que fue una de las causas de atraso.

Presentar el plan de atención del requerimiento del IBAN, con un detalle de actividades, funcionarios y fechas. Esto debe estar disponible al 30 de septiembre. Había un plan alternativo que se cumplió, pero inicialmente el IBAN estaba ligado a este proyecto. Se recomienda un acercamiento con el BCCR y la Sugef, con el fin de explicar la forma de atención del requerimiento IBAN y las acciones realizadas y por ejecutar.

Hay otros proyectos aparte de este, pero el que le interesa abordar es el proyecto de crédito. Al respecto, se indicó cómo se han empezado a utilizar herramientas con dependencias como la Macro y la Multicre, así como el proyecto de solución integral de riesgo, la obsolescencia y los riesgos asociados con el módulo de crédito.

Este es el informe con corte al 31 de julio de 2019. Manifiesta que en la parte de riesgo financiero no se ven riesgos fuera de los ya mapeados. El crecimiento del crédito está muy apegado a lo que la Dirección de Riesgo proyectó, lo cual fue un insumo para que la Dirección Financiera hiciera las proyecciones. El margen financiero no presenta situaciones que puedan alertar de aquí a diciembre. Los resultados, a pesar del contexto económico en el que se vive, están relativamente mejor a lo proyecto, así como en la parte de liquidez.

Realmente donde se tiene que prestar atención es en la parte de gestión, riesgo operativo, cultura de la gestión del talento humano, así como la retención y atracción de talento humano, así como en la parte de TI y en particular los proyectos y la gobernanza. Para finales de año, la

Dirección de Riesgo no prevé una situación distinta a la que se ha construido en los escenarios, incluyendo el tema de la deducción de planilla, que podría eliminarse y podría tener una consecuencia que podría estresar algunos indicadores.

En el corto y mediano plazo el reto son los temas relacionados con la gestión, de ahí los riesgos abordados desde riesgo operativo, proyectos tecnológicos, recursos humanos, atracción y retención de talento y la gobernanza.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, agradece y mociona para:

Aprobar el Informe Mensual Integral de Riesgo Integral correspondiente al mes de julio 2019 y acoger sus recomendaciones.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad:

"Aprobar el Informe Mensual Integral de Riesgo correspondiente al mes de julio 2019 y acoger sus recomendaciones, a saber:

Riesgo Financiero

- ✓ **Dado el deterioro que se mantiene en los indicadores de riesgo de las Líneas de Negocio de Empresarial y Personal Empresarial, se insta a la Dirección Banca Empresarial y Corporativa a comenzar a aplicar el plan de acción diseñado para los efectos, con la finalidad de que en el mediano plazo dichos indicadores se vuelvan a alinear con el apetito del Perfil de Riesgos.**

Riesgo Operativo

- ✓ **Visto el deterioro en la ejecución de la cartera de proyectos e iniciativas, que inciden en el cumplimiento en los plazos establecidos, así como el incremento de los riesgos, se recomienda realizar un análisis de causa raíz, con fin de identificar aspectos tanto interno como externos que estén afectando la gestión de la cartera de proyectos, y a su vez considerar la inclusión de elementos de metodología agiles en la gestión de proyectos institucionales.**

- ✓ **Es necesario presentar por parte del Patrocinador, la solicitud de cambio del proyecto de Actualización de T24 en donde se consideren los impactos en alcance, tiempo y costo, producto del atraso en la ejecución del proyecto, donde se consideren todas las actividades tanto de proyecto como de otras dependencias que afecten la implementación de la migración, con el fin de poder controlar en un único cronograma el estado del proyecto.**

- ✓ **Por otra parte, se recomienda incluir a la empresa TEMENOS en el proceso de análisis de la solicitud de cambio, así como considerar las lecciones aprendidas de este proceso y la implementación del T24, así como valorar las experiencias de otras empresas que han migrado.**

- ✓ **En punto a lo anterior, es recomendable que se realice un análisis de las causas que provocaron el desfase del proyecto y registrarlo en las lecciones aprendidas, para que sirvan de experiencia en proyectos futuros.**

- ✓ **En razón de que la atención de los requerimientos del Banco Central referentes a IBAN están incluidos dentro de la actualización de R17 y al existir un atraso en la implementación del upgrade de T24, se recomienda contar con un plan contingente en la versión actual de T24 R09 hasta tanto se dé la implementación definitiva de esta solución, la cual debe ser coordinada por la Dirección de Tecnología de Información y en conjunto con la Subgerencia General de Negocios. Así como buscar un acercamiento con los organismos supervisores con el fin de explicar la forma de tención al requerimiento normativo y el plan de trabajo.**

- ✓ **Se recomienda a la Administración el establecer un proceso de revisión periódico, al adelgazamiento de SIPO, y se determine la periodicidad de seguimiento y reporte.**

- ✓ **Valorar si el proceso de adelgazamiento de SIPO se debe tratar como un proyecto por la relevancia institucional.**

- ✓ **Dado que Proyecto Solución Integral de Crédito, viene a mitigar la materialización de los riesgos relacionados con la plataforma SIPO y la relevancia de este proyecto a nivel institucional, se recomienda darle la prioridad institucional, así como no estar realizando ajustes en su alcance tal como ha sucedido años atrás, tal es así que a hoy se encuentra en la etapa de planificación, después de transcurridos tres años desde la puesta en producción del sistema T-24.**

- ✓ **En relación con el proyecto de FATCA, se recomienda modificar el alcance del proyecto es a nivel a nivel de Conglomerado, dado que según el registro en el portal del IRS, además desde el año 2014 el reporte ante el Ministerio de Hacienda se realiza de forma consolidada.**

- ✓ **Respecto a la estrategia de implementación del Proyecto de Administración de las relaciones con los clientes (CRM) y el Proyecto Inteligencia de Negocios (BI) donde se plantea la utilización consolidada de herramientas de Microsoft, unificando así ambos proyectos dentro de un mismo alcance, todo esto producto del análisis realizado por Dirección TI, DOCAP y la Dirección General, se recomienda abordar en el menor plazo posible este tema en el Comité CETI para que se tome la decisión de acoger o no esta estrategia y continuar con la ruta de implementación que se defina.**

- ✓ **Para el caso de fraudes electrónicos y llamadas tripartitas, se recomienda dar prioridad a la atención de los requerimientos informáticos planteados por la División de Seguridad de la Información, en relación con controles de seguridad en la página web y banca Móvil, así como del proyecto de prevención del fraude.**

- ✓ **Se recomienda a la División Centro Nacional de Tarjetas realizar un análisis y valoración de los controles actuales sobre el fraude con tarjetas, especialmente con el tema de uso de tarjeta de débito por internet, la cual presenta la mayor incidencia de casos pagados de este primer semestre del año, esto en virtud de disminuir dicha incidencia.**

- ✓ **Se recomienda que, en el proceso de integración de las Macros de crédito, Multicre y el analizador, se consideren las inconsistencias halladas en las revisiones de expedientes, donde destacan las tres causas principales: Carátulas y controles, avalúos y reporte del Centro de Información Crediticia (CIC). Por otra parte, realizar un análisis de los controles vigentes, con el fin de mejorar el proceso.**

- ✓ **Establecer un plan de contingencia para cuando se den situaciones de caídas prolongadas de la herramienta MULTICRE, con el fin de que las oficinas comerciales no dejen de colocar créditos.**

- ✓ **Dado que una de las tres principales causas de las inconsistencias de crédito encontradas en las revisiones de expedientes del periodo analizado está relacionada con los informes de avalúos, se recomienda a la Dirección de Soporte al Negocio reforzar la "Guía de Factores de Riesgo y Control Interno" que se aplica en las Oficinas Comerciales, específicamente en la actividad N°02-01-00 "Recepción y Análisis de Crédito", la cual es gestionada por el Área Centro de Servicio de Soporte Regional, con dos preguntas que disminuyan la cantidad de inconsistencias relacionadas con los informes de avalúo,", a saber:**

  ¿Se documenta en los expedientes de otorgamiento de crédito, los ajustes o correcciones en los avalúos, en cuanto a servidumbres, forma irregular de un bien, entre otros?
  ¿Se evidencia en el expediente de otorgamiento de crédito, la verificación y chequeo completo de los requisitos del informe del avalúo mediante el formato vigente para tal fin?

- ✓ **Fundamentado en las tres principales causas de las inconsistencias encontradas en las revisiones de expedientes, relacionadas con las carátulas y controles del expediente, los informes de avalúo y los reportes del CIC, se recomienda a la Dirección de Soporte al Negocio considerar los parámetros de la "Guía de Factores de Riesgo y Control Interno", tales como el peso por medida, el peso de los factores y el peso de los componentes de Control Interno, de las preguntas de la actividad "Recepción y Análisis de Crédito" relacionadas con las principales causas de las inconsistencias encontradas en las revisiones de expedientes mencionadas en este informe y ajustar dichos pesos en la valoración final". (768)**

(Ref.: Acuerdo CR-BP-24-ACD-210-2019-Art-4)

Al ser las **diecisiete horas con cincuenta y nueve minutos** se retira el Director Corporativo de Riesgo, Sr. Maurilio Aguilar Rojas e ingresa el Director Financiero Corporativo a.i., Sr. Álex Otoya Sibaja.

Se retira el Director Financiero Corporativo a.i., Sr. Alex Otoya Sibaja, al ser **las dieciocho horas con veintitrés minutos.**

ARTÍCULO 12

4.1.3.- La Comisión de Asuntos Jurídicos recomienda aprobar la propuesta de modificación del *Reglamento del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el Balance Scorecard y en el Balance de Desarrollo Personal*. (Ref.: Oficio CAJ-BP-15-Acd-75-2019-Art-3)

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, indica que presentará en forma ejecutiva las modificaciones realizadas al Reglamento del Conglomerado sobre el sistema de evaluación del desempeño, basado en el *Balance Scorecard* y en el Balance de Desarrollo Personal.

Informa que este reglamento cumple con el acuerdo de la Junta Directiva Nacional JDN-5601-Acd-894-Art-9 inciso 3f, que pide una *revisión y ajuste del Reglamento sobre el sistema de evaluación del desempeño basado en el Balance Scorecard y el Balance de Desarrollo Personal para alinearlo con la cultura de riesgo y la Declaración de Apetito de riesgo de la entidad.* Esto muy enfocado a todo lo que tiene que ver con los temas de gobernanza, particularmente el Reglamento de Gobierno Corporativo basado en el Acuerdo SUGEF 16-16.

A partir de aquí se hace una serie de gestiones donde interviene la Dirección Capital Humano que prepara una propuesta de ajustes al Reglamento del Conglomerado BDPC sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el BSC y BDP. Luego, se traslada al Comité de Remuneraciones del Conglomerado, que aprueba una propuesta del Reglamento, según el acuerdo CREMBP-9-ACD-52-2019-Art-3 y fue pasado a la Comisión de Asuntos Jurídicos. Finalmente, esta comisión recomienda a la Junta Directiva aprobar, si lo tiene a bien, la propuesta del Reglamento según acuerdo CAJ-BP-15-Acd-75-2019-Art-3.

Determina que algunos cambios son de carácter general, en donde lo que se hace es fortalecer el carácter conglomeral, ya que si bien es cierto el Reglamento del Conglomerado Banco Popular y de Desarrollo Comunal sobre el sistema de evaluación del desempeño basado en el Balanced Scorecard y el BDP es de ámbito conglomeral, en la versión anterior existían algunas inconsistencias en el proceso. El cual no revestía los mismos dichos en el ámbito generalizado con fundamento en los cambios que ha tenido la reglamentación externa.

De modo que la Junta Directiva en su calidad de tal y como Asamblea de Accionistas le pide a la Administración que haga las modificaciones respectivas y en esa línea es que se presentan.

En el capítulo 2, se establece una medición de pago que tiene que ver con las llamadas llaves de pago a efectos de que se pueda hacer alguna erogación en el tema del Balanced Scorecard.

En el artículo 5 se hace una modificación para que no diga “personal comprendido en la Clase Gerencial” sino “el personal comprendido en la Alta Gerencia”, según el Reglamento de Gobierno Corporativo SUGEF 16-16.

A partir de esta parte se entienden las inclusiones de llaves de pago que será el resultado de las utilidades globales del Conglomerado Financiero. Este será el primer paso de la evaluación del desempeño que faculta el eventual pago o no del incentivo económico para todas las personas que laboran para este Conglomerado, sea tanto en el Banco como en las sociedades anónimas.

La Directora, Sra. Fernández Garita, tiene la duda donde dice: *cuando se alcance la meta de utilidad establecida para la misma*, consulta si es la utilidad neta o la utilidad bruta. Considera que vale la pena hacer esa reflexión porque se puede malinterpretar que es la utilidad bruta sin gastos, entonces vale la pena que, si es la utilidad neta, se están incluyendo hasta los impuestos.

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, comunica que incorporará la recomendación de la señora Fernández Garita en los términos indicados: utilidad neta, a efectos de que no genere ninguna confusión.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, hace referencia a que se mencionó la Alta Gerencia, consulta qué se entiende por esa denominación, cuáles son las posiciones que componen la *Alta Gerencia*. Personalmente lo tiene claro por la Ley Orgánica, pero no sabe si hay algún cambio.

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, responde que en la propuesta que se está presentando la *Alta Gerencia* corresponde a las jefaturas de las siguientes dependencias: gerencias generales, subgerencias generales y la Dirección General Corporativa. En la versión anterior, se mencionaba al personal comprendido en la Clase Gerencial, pero en ese momento no estaba la normativa 16-16. Esta clase estaba comprendida por el personal de la Gerencia General Corporativa, la Subgerencia General de Negocios, la Subgerencia General de Operaciones, algunas dependencias especiales, además de las gerencias generales de las sociedades.

Le parece que la *Alta Gerencia* debería ser la Gerencia General Corporativa y las Subgerencias Generales, y las Gerencias Generales de las sociedades anónimas, porque el Reglamento de Gobierno Corporativo incluye una figura que es *puestos clave*: personal que es clave o esencial para el funcionamiento del Banco y pueden ubicarse estas otras dependencias bajo esa denominación.

En el Reglamento de Gobierno Corporativo de SUGEF 16-16, el concepto de *personal clave* se ubica en el artículo 3 de las definiciones, inciso f); lo que dice de los puestos clave es lo siguiente: *es la posición dentro de la organización que resultad de importancia crítica en la definición y el desarrollo de la estrategia de negocios o de las actividades sustantivas de la entidad.*

En su opinión, este tipo de áreas que no son las que establece la Ley Orgánica del Banco Popular (que son los puestos gerenciales) son más bien *puestos clave* y no *Alta Gerencia*. Entonces, sugiere que en lo que es Alta Gerencia se quede como está: la Gerencia General Corporativa y las subgerencias, más las gerencias de las sociedades.

Cualquier otro puesto, como los puestos especiales, serían los puestos clave, que así se desarrolla en el Reglamento de Gobierno Corporativo, el acuerdo SUGEF 16-16.

Recomienda hacer una modificación al artículo 5 para que se excluya la Dirección General Corporativa y que se quede como está hoy, solamente se cambiaría para que diga: "*personal comprendido en Alta Gerencia".*

En orden a las utilidades, son las netas. Aquí se dice después que para que una Unidad Estratégica en particular, sus dependencias y órganos de control opten por el reconocimiento del incentivo económico, deberá alcanzarse la meta de utilidad neta establecida, independientemente de la utilidad conglomeral que se logre.

Añade que cada Unidad debe cumplir con una meta individual y esa es la llave para que pueda obtener el derecho al pago.

Hay diversas llaves de pago, tal como se expuso en la Comisión, que desde el año 2018 se implementaron y que están como parte de la gestión ordinaria; sin embargo, estas no estaban incluidas en el Reglamento del Conglomerado del Banco Popular.

Las subllaves de pago permiten que las personas puedan tener acceso o no al cumplimiento, como por ejemplo, el cumplimiento de ciertos requisitos que tienen que ver con exámenes, con vacaciones u otras situaciones que si la persona cumple, automáticamente cumple la subllave, pero si no cumple, no tendrá derecho al pago del *Balance*.

Argumenta que los cambios son muy generales y antes dijo que podría ir artículo por artículo porque, en general, la gran mayoría tiene cambios, pero en esencia, lo que acaba de exponer son los cambios más relevantes.

También se hace una referencia en cuanto a que los órganos de control, en la obtención de sus metas, no tienen que estar alineados con la meta global sino que tienen indicadores independientes, tal como lo establece la normativa, pero también hay una realidad y es que si el Conglomerado no tiene la utilidad global requerida, tampoco el órgano de control obtendrá ese beneficio económico.

Ratifica que es una llave de entrada global, que en el macro individual no afecta a los órganos de control, que son la Auditoría Interna, que es de cumplimiento normativo, Cumplimiento y Riesgo, porque a todos se les aplica por igual. Eso se detalla así en el reglamento.

Enfatiza en que la exposición es muy ejecutiva y se recomienda aprobar la reforma al reglamento, el cual deroga el anterior y que tendrá eficacia una vez publicado en La Gaceta.

El Subauditor Interno, Sr. Chaves Soto, considera que este último tema ya se ha mencionado en algún otro momento y es sobre la llave de pago de la utilidad conglomeral para los órganos de control.

Al respecto, se analizó lo que indica el artículo 40, que señala que debe basarse en la consecución de sus propios objetivos para no poner en peligro su independencia.

Afirma que se entiende que a veces suena ilógico que, si no se logra la utilidad, aplicar el incentivo a ciertos sectores sería extraño, pero la consulta de la Auditoría Interna es si le hicieron alguna consulta a la Sugef para que no haya ningún incumplimiento en esa materia. Ignora cómo lo analizaron.

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, aclara que el análisis que se le dio a este tema tiene que ver con cumplimientos que sean independientes y no asociados con el cumplimiento de la utilidad global del Banco Popular.

Esto es así porque las Auditorías Internas solo tienen competencia en la Unidad a la cual auditan. En el caso del Banco, la Auditoría Interna solamente tiene competencia funcional hacia el Banco, así para Valores, así para SAFI, así para Pensiones y así para Seguros, o sea, no tienen competencia conglomeral.

Lo que se dijo es que para evitar ese conflicto que bien menciona el Subauditor Interno, en el tema de que no tiene que estar asociada la utilidad global a efecto de que la Auditoría Interna pueda cumplir sus metas, se definió una utilidad conglomeral, en donde se parte de factores externos que no tiene posibilidad alguna la Auditoría Interna de verse afectado o beneficiado, sino que, por igual, se le aplica a todas las personas que laboral para la organización y con ese análisis se entendió que no estaban rozando el artículo 40, relativo a las retribuciones o incentivos que establece el acuerdo SUGEF 16-16. Ese fue el análisis; entonces, la utilidad no estaba asociada al Banco Popular sino al Conglomerado en general.

El Subauditor Interno, Sr. Chaves Soto, pregunta si hicieron consulta a la Sugef sobre el tema.

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, afirma que no lo estimaron necesario.

El Subauditor Interno, Sr. Chaves Soto, consulta si analizaron si todas las Sociedades Anónimas cumplen sus metas, pero el Banco Popular no, por ejemplo.

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, ratifica que, en ese caso no hay pago de *Balance,* está en el reglamento.

El Subauditor Interno, Sr. Chaves Soto, comenta que sí tiene que ver con el área de competencia de la Auditoría del Banco Popular, porque se parte de un análisis global, pero cada Auditoría Interna tendrá competencia de alguna u otra forma, en algún pedacito de esa utilidad conglomeral. Ignora cómo se analizó.

Reconoce que no es para entrar en discusión, sino que la sugerencia es que, si lo tienen a bien, se haga la consulta a la Superintendencia para no caer en algún incumplimiento en esa materia.

El Director, Sr. Hidalgo Chávez, no entiende para qué hacer la consulta a la Superintendencia. Le parece que si hay los elementos jurídicos y si se consideran todos los temas, es un asunto interno y una decisión propia.

Después vendría la supervisión y, si es del caso, hace una observación y a lo interno del Banco se remedia, pero la idea es más bien tener todos los elementos, tomar la decisión y resguardarse. Es lo que se hace siempre en todas las decisiones. Por lo demás, está de acuerdo.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

1. Aprobar la modificación del *Reglamento del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el Balanced Scorecard y en el Balance de Desarrollo Personal.*

2. Instruir a la Secretaría General para que coordine la publicación de este Reglamento.

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 Sociedad Agencia de Seguros S.A.; Popular Sociedad 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:

> **"1. Aprobar la modificación del *Reglamento del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el Balanced Scorecard y en el Balance de Desarrollo Personal*, a fin de que se lea de la siguiente manera:**

REGLAMENTO DEL CONGLOMERADO BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL SOBRE EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO BASADO EN EL BALANCED SCORECARD Y EN EL BALANCE DE DESARROLLO PERSONAL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1º—**Objeto**. El presente Reglamento se emite con fundamento en los artículos 24 b y 25 de la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal y tiene como finalidad establecer las políticas y los conceptos generales que permiten orientar la definición y aplicación del sistema de evaluación del desempeño basado en el Balance Scorecard y en el Balance de Desarrollo Personal, en adelante BSC y BDP respectivamente, a los funcionarios de las entidades que integran el Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal, en adelante el Conglomerado.

Artículo 2º—**Marco legal**. La actividad a la que se refiere este Reglamento se rige por lo establecido en la Ley General de Control Interno, el Decreto Ejecutivo 27503-H sobre el "Reglamento para la Constitución de los Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos y Operadoras de Pensiones Complementarias de los Bancos Públicos y del Instituto Nacional de Seguros", el reglamento sobre gobierno corporativo SUGEF 16-16, los pactos constitutivos de las Sociedades Anónimas, otras leyes aplicables, la normativa que emitan entes externos al Banco o Sociedades, las políticas y los reglamentos que dicte la Junta Directiva Nacional en su calidad de tal y en ejercicio de funciones propias de las Asambleas de Accionistas de las Sociedades, el Instructivo del Proceso que dicte la Junta Directiva Nacional en la calidad dicha, los reglamentos, directrices y acuerdos especiales que dicten las Juntas Directivas, así como las directrices y manual de procedimientos que dicte la respectiva Gerencia General en el ámbito de su competencia.

Artículo 3º—**Objetivos e indicadores**. Los objetivos e indicadores, tanto del BSC como del BDP, deben estar alineados con la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, las Pautas emitidas por la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, los pactos constitutivos de las Sociedades Anónimas, así como con el propósito, la misión, la visión, políticas estratégicas, el Plan Estratégico Corporativo, este reglamento y el Instructivo de Proceso emitidos por la Junta Directiva Nacional en su calidad de tal y en ejercicio de funciones propias como Asamblea de Accionistas de las Sociedades Anónimas.

Artículo 4º—**Dependencias especiales**. Son aquellas cuyo nivel jerárquico no está adscrito a la Gerencia General Corporativa o a la respectiva Gerencia General de las Sociedades Anónimas, en adelante Sociedades, a saber: la Asamblea de Trabajadores y

Trabajadoras, la Secretaría de la Junta Directiva Nacional, FODEMIPYME y los Órganos de Control del Banco y de las Sociedades Anónimas (Dirección Corporativa de Riesgo, Oficialía de Cumplimiento, Auditoría Interna y Unidad de Cumplimiento Normativo), así como cualquier otra dependencia que la Junta Directiva Nacional o por precepto legal llegare a establecerse.

Artículo 5º—**Personal comprendido en Alta Gerencia:** Para efectos de este Reglamento, el personal considerado en este nivel son los que ocupan los cargos de Gerente General Corporativo, Subgerencias Generales, y los Gerentes de las Sociedades del Conglomerado.

Artículo 6º—**Alineamiento**. Con base en este Reglamento y en el Instructivo del Proceso, la Gerencia General Corporativa o la Gerencia General de las Sociedades, para la adecuada definición del BSC y el BDP, debe tener en cuenta que los objetivos, metas e indicadores a plantear para aprobación de la Junta Directiva Nacional o Junta Directiva de las Sociedades, deben ser de carácter estratégico y estar necesariamente alineados a los objetivos del Plan Estratégico Corporativo y con el apetito y la cultura de riesgo de la entidad, por lo tanto, deben estar enfocados de forma total al desarrollo del Conglomerado, siguiendo los elementos señalados en el artículo 3º de este Reglamento.

La Junta Directiva Nacional, en su calidad de tal y en ejercicio de las funciones propias de Asamblea de Accionistas de las sociedades anónimas, deberá aprobar los objetivos del sistema de evaluación del desempeño con alcance conglomeral para el Banco y sus Sociedades.

Artículo 7º—**Sobre los objetivos de cada unidad estratégica de negocio**. Para lograr el correcto alineamiento vertical y horizontal entre los diferentes niveles organizacionales, los objetivos que se definan en los BSC y BDP deben ser de contribución, es decir, asegurar que los objetivos de los niveles inferiores apoyen el logro de los planteados para los niveles superiores y deben estar alineados con el apetito y la cultura de riesgo de la entidad.

Dichos objetivos pueden modificarse según las disposiciones dictadas por parte de la Junta Directiva correspondiente, siempre que no impacten los objetivos que la Asamblea de Accionistas aprobó para todo el Conglomerado, ni el apetito de riesgo del Conglomerado, previamente avalado por la dependencia correspondiente (Dirección Corporativa de Riesgo o División Planificación Estratégica, según corresponda).

Artículo 8º—**Los indicadores**. Los resultados en el desempeño de las dependencias y de los puestos, son evaluados a través de indicadores con sus respectivas metas. El aporte medido por cada uno de estos indicadores es la contribución requerida para cumplir con los objetivos establecidos para el período y deben llevar asociado el nivel de riesgo con el que se gestiona según las metodologías dispuestas.

Artículo 9º—**Aprobación de los parámetros**. La Gerencia General Corporativa, eleva a la Junta Directiva Nacional en su calidad de tal y en ejercicio de funciones propias de la Asamblea de Accionistas de las Sociedades, los parámetros (niveles, criterios y rubros con su respectiva ponderación, llaves de pago, subllaves de pago y la escala de calificación mínima para la aprobación del BSC y BDP), tanto del Banco como de las Sociedades Anónimas, para la aprobación correspondiente por parte de este ente, según la fecha definida en el Instructivo del Proceso.

Dentro de las fechas permitidas, si se requieren modificaciones a los objetivos e indicadores definidos en los artículos 7º y 8º de este Reglamento, tales cambios se deben acordar por la misma instancia que aprobó dichos elementos, contando con el criterio técnico de la División Planificación Estratégica, tanto para el caso del Banco, como de las Sociedades.

Artículo 10.—**Periodo de evaluación**. El período de evaluación es de un año y está comprendido desde el primer día hábil al último día hábil del año evaluado.

CAPÍTULO II

Mediciones de Pago

Artículo 11. -**Llave de Pago del Conglomerado.** El primer paso en la evaluación del desempeño y que faculta el eventual pago del incentivo económico a los funcionarios del Conglomerado es el resultado de la llave de pago conglomeral que mide las utilidades globales del Conglomerado Financiero. De no alcanzar la meta del objetivo propuesto no se realizará erogación económica a ninguna unidad estratégica del Conglomerado, ni sus dependencias; incluyendo los órganos de control delimitados en el artículo 40 del "Reglamento sobre Gobierno Corporativo SUGEF 16-16" y en el artículo 4 de este Reglamento.

Para que una unidad estratégica en particular, sus dependencias y órganos de control opten por el reconocimiento del incentivo económico, deberá alcanzarse la meta de utilidad neta establecida para la misma, independientemente de la utilidad neta conglomeral que se logre.

Artículo 12. – **Llaves de Pago.** Mediciones realizadas por cada entidad del Conglomerado (Banco o Sociedades) en donde se contemplan los objetivos globales a trazar, fundamentadas en el Cuadro de Mando Integral que se conforma por las perspectivas del Plan Estratégico Corporativo, a saber: Cliente, Financiera, Procesos y Sistemas y Aprendizaje. Si no se obtiene una calificación satisfactoria en todas las llaves de pago planteadas, no se obtendrá el reconocimiento económico por parte de esa entidad.

Artículo 13. – **Subllaves de pago**. Medición de la gestión ordinaria del desempeño. Son de aplicación para cada dependencia del Conglomerado, tanto en Nivel Gerencial, Dependencias Especiales, Jefaturas y todo el personal. Cada dependencia debe cumplir las metas

definidas como Subllaves de pago. Si alguna de todas no se consigue, no se obtendrá el beneficio económico, independientemente si se cumple la Llave de pago del Conglomerado y las Llaves de Pago de cada entidad o bien se cumpla la calificación mínima en los BSC o BDP.

CAPÍTULO III

El Balanced Scorecard (BSC)

Artículo 14.—**Concepto**. Es la herramienta seleccionada para medir el desempeño organizacional y por tanto, tiene como objetivo la medición del esfuerzo adicional de la gestión en función de la estrategia del Conglomerado, de los niveles comprendidos en este Reglamento dentro de la Alta Gerencia, las Dependencias especiales y las demás jefaturas del Conglomerado, en términos de cumplimiento de los elementos definidos en el artículo 3º de este Reglamento.

Artículo 15.—**Perspectivas de evaluación**. El BSC mide el desempeño, en cada año de evaluación, para cada entidad del Conglomerado como organización, en forma integral y en función de las perspectivas relacionadas entre sí:

a. Cliente.
b. Financiera.
c. Procesos y Sistemas.
d. Aprendizaje.

Cada una de estas perspectivas deben estar conforme con los elementos definidos en el artículo 3º este Reglamento.

Artículo 16.—**Tipos de BSC y competencias de evaluación**.

a. Con el BSC Organizacional, se evalúa la gestión general del Banco y de las Sociedades y sus resultados son validados por la Junta Directiva Nacional en su calidad de tal y en ejercicio de funciones propias de la Asamblea de Accionistas de las Sociedades.
b. En lo que corresponde a la Alta Gerencia y Dependencias Especiales, serán evaluados por la Junta Directiva correspondiente (exceptuando las Subgerencias y la Dirección General Corporativa quienes serán evaluados por su superior inmediato).
c. En el caso de los BSC de las restantes Jefaturas, la evaluación corresponderá a su superior inmediato.

Artículo 17.—**Responsabilidad**. Es responsabilidad de las Direcciones y Jefaturas en general del Conglomerado, al momento de elaborar el BSC bajo su competencia, la correcta definición y aprobación de los objetivos, indicadores y metas, siguiendo los lineamientos que para estos efectos se definan en el Instructivo del Proceso y a las condiciones especiales y particulares que para cada año dicte la Junta Directiva Nacional en su calidad de tal y en ejercicio de funciones propias de la Asamblea de Accionistas de las Sociedades. La División Planificación Estratégica es la responsable de verificar la adecuada definición de los objetivos, indicadores y metas, así como su evaluación y la conformidad de estos con los objetivos estratégicos.

CAPÍTULO IV

El Balance de Desarrollo Personal (BDP)

Artículo 18.—**Concepto**. Es la herramienta de evaluación integral de la gestión individual, que debe estar vinculada a los elementos del artículo 3º de este reglamento y considerando el alcance grupal, éste último relacionado directamente con el BSC. Tiene como objetivo básico la medición del alcance ordinario requerido, así como el esfuerzo adicional de la gestión individual, promoviendo la excelencia del personal y los aportes de su gestión al logro de los objetivos institucionales de cada entidad del Conglomerado.

Artículo 19.—**Perspectivas de evaluación**. La evaluación del BDP está conformada por dos componentes:

a. Evaluación Individual: Compuesta por los objetivos, indicadores y las respectivas metas que se le hayan asignado a los funcionarios, según los resultados esperados del área en que está asignado y su puesto de trabajo.

Ésta comprende gestión ordinaria (asignaciones diarias regulares), así como su gestión extraordinaria (asignaciones que abarcan la milla extra o un adicional a su labor cotidiana), dado que la evaluación debe estar alineada al Plan Estratégico Corporativo, mismo que ya incluye la gestión extraordinaria en sus objetivos.

b. Evaluación del equipo: Corresponde al resultado del criterio del BSC de la gestión propia del área, dependencia o departamento en la que está desempeñándose el funcionario evaluado (entendida como aquella donde se encuentra el superior inmediato que lo debe evaluar).

Artículo 20.—**Aplicación**. El BDP se aplica a todos los funcionarios que no están contenidos dentro de los incisos b) y c) del artículo 16 de este Reglamento.

Artículo 21.—**Responsabilidad**. Es responsabilidad de cada jefatura del Conglomerado elaborar y presentar ante el superior inmediato, reportes de avance semestral y final al cierre de cada año sobre los resultados del BDP correspondientes a los funcionarios de su dependencia.

CAPÍTULO V

Sobre el incentivo económico del Sistema de Evaluación del Desempeño

Artículo 22.—**Sobre el incentivo**. Tanto el Banco como cada una de sus Sociedades reconocen el pago de un incentivo económico a los funcionarios, siempre que se den las condiciones establecidas en este Reglamento.

Este incentivo es objetivo, proporcional y razonable y está asociado a un incremento de la productividad y eficiencia del Banco y de las Sociedades, conforme a las reglas y condiciones contenidas en este Reglamento, y parámetros aprobados.

La Junta Directiva Nacional en su calidad de tal y en ejercicio de funciones propias de las Asambleas de Accionistas de las Sociedades, determina técnicamente el límite máximo económico que con respecto a las utilidades de cada año se destine para el reconocimiento económico del incentivo por productividad que se pague a los funcionarios, el cual debe estar alineado con la cultura y apetito de riesgo y no puede exceder el porcentaje máximo de las utilidades que se establezca para cada unidad estratégica de negocios, según la metodología aprobada por la Junta Directiva Nacional.

A nivel del Conglomerado, se establece un tope máximo de incentivo equivalente al 60% del salario promedio mensual de cada funcionario, lo que corresponde a un 5% de los salarios totales percibidos en el período.

El incentivo económico, se calcula sobre el total de los salarios anuales percibidos por el funcionario en el transcurso del período de evaluación.

Para efectos del cálculo del incentivo no se considera como parte del cálculo del salario anual, el monto que haya recibido el funcionario por concepto de Incentivo a la Productividad del año anterior de evaluación.

El límite máximo atiende a criterios razonables y con la incorporación de todos los costos asociados, de forma que se garantiza que el porcentaje de reconocimiento que se acuerde, no afecta la sostenibilidad económica financiera del Banco y de las Sociedades a corto, mediano y largo plazo.

El plazo máximo en el que debe cumplir la Dirección Financiera Corporativa con la presentación de proyecciones financieras y el porcentaje de reconocimiento recomendado, debe estar definido en las directrices internas del Banco y las Sociedades.

Artículo 23.—**Condiciones para el reconocimiento**. El Banco y las Sociedades reconocen el incentivo si se cumplen todas las siguientes condiciones:

a. El cumplimiento de las metas institucionales (llave de pago del Conglomerado, llaves y subllaves de pago definidas al Banco y las Sociedades) de cada período, aprobadas por la Junta Directiva Nacional en su calidad de tal y en ejercicio de funciones propias de la Asamblea de Accionistas de las Sociedades.
b. Las dependencias y los funcionarios evaluados deben cumplir con la nota mínima establecida correspondiente a su BSC o BDP, según los estándares e indicadores que al efecto se definan para cada área y cada funcionario.
c. Para obtener el reconocimiento asociado al BDP, adicionalmente se requiere que el área, dependencia o departamento a la que pertenece el funcionario (entendida, esta área o dependencia, como aquella donde se encuentra el superior inmediato que lo debe evaluar), debe cumplir con lo descrito en el inciso b de este artículo.

Artículo 24.—**Consideraciones especiales**. Para el pago del incentivo se considera lo siguiente:

a. El funcionario que al inicio al período a evaluar tenga más de un año de laborar y cese en sus funciones, tiene derecho al pago respectivo de manera proporcional a los meses laborados, siempre que se cumpla con las condiciones para el reconocimiento y pago establecido en el artículo 23 y haya laborado durante el año que se evalúa, un período mínimo de seis meses (183 días naturales).
b. En el caso de los funcionarios de nuevo ingreso, que tengan menos de un año de laborar para la entidad a la fecha de la evaluación del desempeño, el reconocimiento es proporcional a los meses laborados, siempre que tengan más de nueve meses (274 días naturales) de prestar el servicio durante el año que se evalúa.
c. El funcionario que no sea de primer ingreso y se haya ausentado, por cualquier causa, tiene derecho al pago proporcional por el tiempo laborado en el período de evaluación, siempre que se cumpla con lo establecido en el artículo 23 y haya laborado en forma efectiva un período mínimo de seis meses (183 días naturales) durante el año que se evalúa.

Artículo 25.—**Sobre el pago**. El incentivo a la productividad se paga dentro del primer cuatrimestre de cada año posterior al período evaluado, en todos los casos.

CAPÍTULO VI

Órganos de Control del Banco y de las Sociedades (Auditoría Interna, Dirección Corporativa de Riesgo, Oficialía de Cumplimiento, Unidad de Cumplimiento Normativo)

Artículo 26.—**Aplicación**. El proceso de evaluación de desempeño se aplica a todos los funcionarios de los Órganos de Control del Banco y de las Sociedades, a través del "Balance de desarrollo personal" (BDP), así como la evaluación del cumplimiento de los indicadores del "Balanced Scorecard" (BSC) de las jefaturas, contenidas en este Reglamento.

Artículo 27.—**Nivel de aprobación y rendición de cuentas.** Los BSC de los Órganos de Control son aprobados, en el caso del Banco, por la Junta Directiva Nacional y en el caso de las Sociedades por la respectiva Junta Directiva, previa recomendación del Comité de Remuneraciones del Conglomerado y deben determinarse de manera independiente de cualquier línea de negocio o actividad sustantiva y las medidas de desempeño, deben basarse principalmente en la consecución de sus propios objetivos, para no poner en peligro su independencia.

La formulación, presentación, rendición de cuentas y trámite de solicitud de cambio son gestionadas por la Jefatura del Órgano de Control, ante la Junta Directiva respectiva, previa recomendación del Comité de Remuneraciones del Conglomerado. Los BSC de las jefaturas que reportan a los Órganos de Control son aprobados por la Jefatura del Órgano de Control correspondiente.

Artículo 28.—**Fechas aplicables.** Lo relacionado con las fechas aplicables se rige por los plazos establecidos en este Reglamento y en el Instructivo del Proceso.

Artículo 29.—**Parámetros de evaluación.** La ponderación de cada criterio se efectúa conforme los parámetros aprobados por la Junta Directiva Nacional en su calidad de tal y en ejercicio de funciones propias de la Asamblea de Accionistas de las Sociedades y según lo establece el Banco en el presente Reglamento y en la normativa interna, previa recomendación del Comité de Remuneraciones del Conglomerado.

Artículo 30.—**Criterio individual de evaluación BDP.** La "Gestión Individual" de los funcionarios medidos por BDP es evaluada a través de los instrumentos dispuestos por cada Órgano de Control.

Artículo 31.— **Criterio grupal de evaluación BDP.** El resultado de la "Gestión Propia del BSC" de los funcionarios evaluados por BDP, corresponde al resultado del BSC obtenido por la dependencia del Conglomerado, en la que estuvo mayor tiempo, mientras cumpla lo dispuesto en relación con el tiempo mínimo requerido, señalado en el Artículo 24, de las consideraciones especiales para hacer efectivo el reconocimiento.

Artículo 32.— **Criterio individual de evaluación BSC.** La Gestión Propia del BSC de las jefaturas es evaluada mediante los instrumentos dispuestos por cada Órgano de Control para la medición de cada uno de los objetivos propios y los indicadores establecidos, según su meta, forma de cálculo y frecuencia de medición.

Artículo 33.—**Evaluación de BDP.** La estructura de evaluación de los funcionarios evaluados por BDP de los Órganos de Control, será definida por el titular de cada Órgano.

Los Órganos de Control, se van a regir por lo establecido en el artículo 40 del reglamento sobre gobierno corporativo SUGEF 16-16, por lo tanto, la Llave de Pago Conglomeral no va a ser de aplicación directa para el aporte de esas dependencias al logro de este objetivo institucional, sin embargo, el cumplimiento de la llave de pago conglomeral es un requisito de admisibilidad para ser acreedoras del pago del incentivo en caso de que así se refleje en el cumplimiento de sus metas individuales.

CAPÍTULO VII

Administración del BSC y BDP

Artículo 34.—**Administración**. El BSC y el BDP del Banco son administrados por la Dirección Capital Humano. En el caso de las Sociedades, la Gerencia General define el equipo de trabajo que corresponde su administración. Tanto el Banco como las Sociedades deben contar con un equipo responsable de la administración de los instrumentos que se establecen en este Reglamento y le corresponden las siguientes funciones:

a. Definir las metodologías y los formularios que permitan la correcta aplicación del BSC y del BDP.

b. Implementar los sistemas de evaluación BSC y BDP y realizar revisiones selectivas de la información remitida, así como comunicar a las jefaturas su responsabilidad de custodiar la evidencia que respalda la evaluación de los trabajadores.
c. Generar para efectos de hacer efectivo el reconocimiento económico, la información de las valoraciones de cada trabajador según la medición de los resultados de la gestión por parte de la instancia competente.
d. Apoyar a la División Planificación Estratégica en la definición de los objetivos e indicadores para el correcto alineamiento del BSC y BDP de cada dependencia, garantizando la concatenación de responsabilidades y enfoque de procesos, como se indica en el artículo 17 de este Reglamento.
e. Establecer los mecanismos de evaluación, control y seguimiento, tanto del BSC como del BDP.
f. Efectuar una medición semestral de las evaluaciones por dependencia, informando al Comité de Remuneraciones del Conglomerado en el mes de setiembre.
g. En el caso que sea necesario se solicitará, bajo criterios selectivos, la evidencia que respalda el cumplimiento de los objetivos de la gestión del BSC y BDP.
h. Brindar la información requerida por parte de la División Planificación Estratégica a efecto de que ésta elabore el informe final de cada ejercicio, correspondiente al cumplimiento de objetivos y metas.
i. Elaborar el informe de resultados finales referente a la valoración del desempeño.
j. Colaborar con la División Planificación Estratégica en la elaboración del informe de la Evaluación de gestión del desempeño del Conglomerado.
k. Ejecutar cualquier otra actividad que sea necesaria para cumplir con las estipulaciones contenidas en este Reglamento, en el Instructivo del Proceso y en cualquier otro documento relacionado.

CAPÍTULO VIII

Comité de Remuneraciones del Conglomerado

Artículo 35.—**Integración y funciones del Comité de Remuneraciones del Conglomerado**. Este Comité se conforma por cinco personas, debiendo estar representada cada entidad del Conglomerado por una persona integrante de su Junta directiva y tiene como funciones:

a. Supervisar el diseño y el funcionamiento del sistema de incentivos para que sea consistente con la cultura y la estrategia del Conglomerado y el Apetito de Riesgo de cada entidad. Debe estar constituido de una manera que le permita ejercer un juicio competente e independiente sobre las políticas y prácticas de remuneración y los incentivos creados para gestionar el riesgo, el capital y la liquidez.
b. Velar que se garantice el alineamiento de los incentivos con el cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico del Conglomerado.
c. Verificar que la Gerencia General Corporativa, en el caso del Banco, por conducto de la Dirección Financiera Corporativa y en el caso de las Sociedades la dependencia correspondiente, elabore un informe anual que contenga la justificación técnica para la definición de un límite máximo para el pago del incentivo, incorporando todos los costos relacionados y que no ponga en riesgo la sostenibilidad económica-financiera del Banco o de las Sociedades a corto, mediano y largo plazo; y a la vez se garantice que el reconocimiento de ese tipo de incentivos genere resultados alineados con el desempeño institucional.
d. Verificar que la Gerencia General Corporativa junto con las Gerencias de las Sociedades, actualicen anualmente el Instructivo del Proceso para la Evaluación del Desempeño y lo remitan para aprobación de la Junta Directiva Nacional.
e. Recomendar a la respectiva Junta Directiva anualmente, los parámetros sobre los que se evalúa a la Gerencia General Corporativa, la Gerencia General de las Sociedades y Dependencias Especiales para el otorgamiento del incentivo a la productividad.
f. Analizar, validar y recomendar a la Junta Directiva Nacional, en su calidad de tal y en ejercicio de funciones propias de las Asambleas de Accionistas de las Sociedades, el informe anual que emite la Gerencia General Corporativa de forma integral de todas las unidades estratégicas de negocio del Conglomerado, previamente validadas por las Gerencias Generales respectivas; donde se reflejen los resultados de la gestión anual del Sistema de Evaluación del Desempeño y su aporte al logro de los objetivos estratégicos y demás elementos referenciales relevantes, previo a que se dé el pago del incentivo del año sujeto de evaluación.
g. Verificar que la Gerencia General del Banco y de las Sociedades revisen y actualicen anualmente, los riesgos asociados al proceso de Evaluación del Desempeño.
h. Cualquier otra función que indique este Reglamento o las disposiciones aplicables.

CAPÍTULO IX

Control y seguimiento

Artículo 36.—**Evidencia**. Las jefaturas del Conglomerado son las responsables de la custodia de los documentos digitales y físicos que respaldan el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el BSC y BDP y de su puesta a disposición para fines de revisión en cualquier momento y se relacionan directamente con las variables que se contemplan en los indicadores.

Artículo 37.—**Formulación inicial y evaluaciones**. Las jefaturas del Conglomerado son las responsables de realizar la formulación inicial con relación a los objetivos e indicadores de evaluación, las evaluaciones semestrales -verificando que la evidencia respalde la calificación obtenida en cada uno de los objetivos- y remitir la información correspondiente a la Dirección Capital Humano o dependencia responsable de las Sociedades, en tiempo y forma.

Artículo 38.—**Cumplimiento de objetivos**. Es responsabilidad de las jefaturas del Conglomerado aportar las justificaciones del incumplimiento de los objetivos al cierre del año de gestión, cuando así sea solicitado por la Dirección Capital Humano en el caso del Banco, o por el equipo de trabajo asignado en las Sociedades.

Artículo 39.—**Sanciones**. El incumplimiento de las responsabilidades contenidas en este reglamento es sancionado mediante la aplicación del debido proceso, según lo dispuesto en el Código de Trabajo, para el Banco y las Sociedades y además para el Banco se debe tomar en cuenta lo dispuesto en la Convención Colectiva y en el Reglamento Interior de Trabajo.

Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta y deroga el Reglamento del Banco Popular y de Desarrollo Comunal sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el Balanced Scorecard y en el Balance de Desarrollo Personal aprobados por la Junta Directiva Nacional en las sesiones número 5292 del 9 de julio del 2015 y sus reformas aprobadas en la sesión número 5490, del 29 de agosto del 2017 y 5544 del 23 de marzo del 2018, así como cualquier otra disposición que se le oponga.

> **2. Instruir a la Secretaría General para que coordine la publicación del *Reglamento del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el Balanced Scorecard y en el Balance de Desarrollo Personal*". (762)**
> (Ref.: Oficio CAJ-BP-15-Acd-75-2019-Art-3)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 13

4.1.4.- La Comisión de Asuntos Jurídicos recomienda aprobar la propuesta del *Reglamento del procedimiento disciplinario para los trabajadores del Banco Popular y de Desarrollo Comunal.* (Ref.: Acuerdo CAJ-BP-16-Acd-79-2019-Art-2)

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, manifiesta que este reglamento se replanteó en su totalidad y esto se hace, en parte, por recomendaciones de la Auditoría Interna que hizo a la Administración y que fueron aceptadas, y en parte por gestión de que, en efecto, este reglamento está totalmente desactualizado hoy, es un reglamento que data del año 1993, donde no ha tenido mayor modificación y era necesario hacerle un ajuste.

Lo que se hace es una revisión total, se replantea el reglamento a efecto de que se dicte con tres fundamentos jurídicos que son, primero, la Ley General de la Administración Pública, que tiene que ver en cuanto a la función pública, el debido proceso, así como lo que tiene que ver con la Convención Colectiva y, claro está, en temas constitucionales, sin dejar de lado cualquier otra ley de orden público que aplique en la materia.

Lo que se presenta es el esquema de redacción de los reglamentos del Banco, donde se establece un fundamento, un objetivo, están las definiciones y están las competencias.

Las competencias en esta materia recaen en la Dirección de Capital Humano, que es la que ordena la instrucción del proceso cuando así corresponda. A partir de ahí, si corresponde, se hace la apertura de una investigación administrativa, para lo cual se crea una Comisión Preliminar que está conformada por tres personas y está adscrita a la Dirección de Capital Humano.

Esta Comisión hace el análisis previo de lo que se está denunciando a efecto de que mida si tiene potabilidad para que se pueda dictar una sanción que implique hasta el despido de la persona.

En faltas leves no es necesario, aquí el jefe tiene la potestad de sancionar con una amonestación verbal o con una amonestación por escrito, no se requiere un debido proceso, o al menos formal, siguiendo lo que dice este procedimiento. Esto es para faltas leves.

Este reglamento está hecho para las faltas graves, aquí la Comisión analiza y hace la valoración, y al final de cuentas, apertura el órgano del proceso, el cual puede venir de varias fuentes, puede ser un órgano que sale de la Junta Directiva, donde al final tendrá que dictar el acto la Junta Directiva Nacional, tendrá que dictar el acto la Administración a través de las jerarquías, sea la Gerencia General Corporativa o sea alguna de las Subgerencias, porque la Convención Colectiva en el tema del dictado del acto final, se lo reserva a las Subgerencias cuando el personal que se va a sancionar está adscrito a determinada Subgerencia, entonces es la Subgerencia quien resuelve el acto final.

Vienen asuntos muy propios en cuanto a los objetos del debido proceso básicamente, la conformación está siendo efectuada por, preferentemente, personal que tenga formación en Derecho, esa es la forma como se plantea este reglamento, aunque no siempre va a ser así, puede ser que se esté haciendo una instrucción muy especializada, en donde se requiere conocimiento pericial, por ejemplo, un ingeniero civil, industrial o de tecnología de información, donde esta persona ya como miembro del órgano, tendrá mayor capacidad para participar en estas instrucciones.

Hay un principio de confidencialidad que permea en todo lo que tiene que ver con el debido proceso a efecto de que no se vaya a divulgar a terceras personas no autorizadas.

Se nombra un presidente, un secretario, también está todo el método de sustitución de propietarios; se establece lo que tiene que ver con el quórum, que es total, es decir, realmente deben estar las tres personas para que esto pueda funcionar. Dos miembros no hacen quórum, tiene que ser quórum calificado.

Asimismo, se establece una regla que es que el órgano tiene acceso total a las diferentes dependencias administrativas y asimismo para que las personas comparezcan como testigos, pues se le tienen que dar los permisos necesarios para que esto ocurra de esta forma.

El capítulo 4 tiene que ver con el inicio del proceso, la investigación sigue las reglas de la Ley General de la Administración Pública. El auto de inicio del nuevo cargo se notifica con 15 días para que las personas comparezcan, hay notificaciones, si no se logra ubicar a la persona se hace una notificación por publicación, tal como lo establece la Ley General de la Administración Pública; hay posibilidad de justificar inasistencias, como también hay consecuencias para las personas que no se presentan.

Está regulado lo relativo al acceso al expediente y a la evacuación de la prueba, porque es importante que quede claro para esta Junta Directiva que lo que se sigue es la regla que está establecida en la Ley General de la Administración Pública a efecto de evitar interpretaciones de cuál norma es la que aplica o cuál norma no.

Igualmente están todos los temas para la recepción de la prueba, los recursos que aplican a efectos de evitar interpretaciones de cuál norma es la que aplica o cuál norma no.

Igualmente están todos los temas para la recepción de la prueba, los recursos que aplican si no se acepta la prueba y el procedimiento en general. Se define muy claramente el día y la hora de las actuaciones, que son horas hábiles en días laborales, así como las medidas cautelares.

Es factible que, si están ante una falta de tal magnitud que implique el tener que separar con goce de salario a las personas, eso lo puede hacer esta Comisión.

También hay temas que tienen que ver con archivos de expediente administrativo, ya una vez que ha pasado todo el proceso, así como con la duración de la investigación, que sigue la regla que antes de la ley en cuanto a dos meses, que se puede ampliar hasta un mes más como regla general.

Obviamente, habrá recursos de las personas que muy posiblemente dilatarán estos plazos, pero ese es el plazo que se está indicando. También está lo relativo a la prescripción, que es el mes que se tiene para iniciar la investigación una vez que se tiene conocimiento ya de lo que se está denunciando. Por ejemplo, la Auditoría Interna está haciendo una investigación previa, eso no genera prescripción; el mes empieza a correr desde que la Administración tuvo en las manos el informe que recomienda iniciar un debido proceso, no antes. Entonces, este mes es desde que se tiene ya conocimiento de los hechos y se va a iniciar la investigación.

Confirma que hay motivos y causales que interrumpen la prescripción y también se refiere al tema del procedimiento en general.

Con respecto del acto final, para que se pueda dictar de previo tiene que pasar en cuanto a las personas que están cubiertas por la Convención Colectiva, por lo que en el Banco se conoce o existe por Convención, como la Junta de Relaciones Laborales, no hay forma de evitar el que esto se conozca en la Junta de Relaciones Laborales, en donde hay una conformación bipartita, hay dos personas nombradas por la Administración y dos personas nombradas por el sindicato, estos tienen duración de un año; sin embargo, son renovables sin sujeción de tiempo.

Una vez que la Junta de Relaciones Laborales culmina su labor, envía la recomendación de acto final a la Gerencia General o a las Subgerencias según corresponda, y la Gerencia también tiene plazos para dictar el fallo o el acto final, el cual tiene única y solamente el recurso de revisión, no tiene otro recurso.

Explica que el recurso de revisión o de reposición es el que cabe en contra del dictado del acto final del jerarca superior administrativo.

Finalmente, se estableció en el artículo 32 algo interesante y es que la ejecución del acto final es en el momento en que se dicta. Siguiendo lo que establece el artículo 148 de la Ley General de la Administración Pública, cuando el órgano director del proceso recomienda, y pasó

por la Junta de Relaciones Laborales cuanto tiene que pasar, porque aclara que este reglamento también cubre a las personas no cubiertas por la Convención Colectiva; o sea, cubre a todos los empleados en general.

Es usual que las personas interpongan algún tipo de recurso, pero ese recurso no suspende el acto, si se trata de un despido, la persona se despedirá; salvo que el recurso que se interponga haga ver que se está ante un daño de muy difícil reparación, lo cual deberá ser analizado.

Finalmente, deroga el anterior reglamento vigente y su vigencia será a partir de su publicación en el diario oficial La Gaceta.

La Directora, Sra. Villegas Alvarado, en relación con este reglamento, solicita al Director Jurídico que indique cuándo se creó y cuántas modificaciones se le han realizado a la fecha.

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, comenta que este reglamento se dicta originalmente en 1993, no ha sido modificado ni revisado en el tiempo, esta es la primera revisión o modificación total que se hace.

El Vicepresidente, Sr. Espinoza Guido, consulta por qué se llama Reglamento del Procedimiento.

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, responde que es el procedimiento disciplinario, todo el procedimiento que implica el debido proceso a efecto de que se instale el órgano instructor y se haga la investigación a través de la instrucción del caso.

El Subauditor Interno, Sr. Chaves Soto, manifiesta que dado que la propuesta del reglamento también atiende una serie de recomendaciones de la Auditoría Interna, como se tiene una recomendación, se esperaría que ya con este reglamento se atienda la recomendación.

En algún momento, en la evaluación que se hizo, se señaló que había muchos problemas operativos en la conformación de los órganos de proceso, básicamente porque no todos los integrantes del órgano de proceso eran abogados, normalmente se incluye personal administrativo y operativo, y que no tenían mayor dominio del procedimiento en sí, y que eran personas que asignaban que tampoco estaban muy involucradas o fueran conocedoras del tipo de situación que se estaba dando.

Por ende, los integrantes de los órganos directores de proceso se quejan mucho porque les resulta muy difícil, primero, que generen algún aporte o valor esos otros integrantes. Por ello, la Auditoría Interna recomendó en su momento que en la medida de lo posible, la integración de esos órganos directores se conformara con abogados y que si se requería un especialista para un tema en particular que se estaba dando, simplemente que se llamara.

Esa era la recomendación de la Auditoría, pero leyendo la propuesta, básicamente se habla de un abogado y en la medida de lo posible la Administración asignará los otros dos integrantes, pero que pueden ser abogados o no.

Ignora cómo se analizó de cara a la recomendación que se planteó en su momento.

El Director Jurídico, Sr. Rojas Chinchilla, responde que el tema se analizó y por eso está redactado en esos términos.

Indica que, en la Convención Colectiva, en el artículo 50 o 51, en cuanto a la conformación de los órganos del proceso se establece que uno será designado por la Dirección Jurídica, un abogado, y otros dos por la Dirección de Capital Humano, pero no dice que sean abogados.

Las convenciones colectivas son una ley profesional entre las partes firmantes y como tal se debe respetar.

Se entendió muy bien la recomendación que hizo la Auditoría Interna y en la práctica, en los órganos en general, hay dos abogados siempre, uno que designa la Dirección Jurídica o que lo propone para que conforme esa instrucción, y otro que designa la Dirección de Capital Humano, que puede ser de la batería de abogados de la Dirección Jurídica.

Ciertamente, también se ha entendido que no en todos los casos es bueno tener tres abogados, porque como antes expuso en el ejemplo que daba, habrá investigaciones muy técnicas en donde lo que se requiere es que un profesional en la materia que se está investigando sea parte de ese órgano, ya no como perito, sino como miembro instructor. Puso el ejemplo de los ingenieros civiles o del personal de tecnología de información, pero así puede haber otros ejemplos, como un analista de crédito muy especializado, que se está haciendo una investigación a un crédito que en principio se otorgó mal, pareciera que es palpable que ese analista sería mucho más valioso que lo que puede aportar el abogado en la parte de orden lógico-legal, en la conformación del expediente y en el dictado de la resolución, pero la regla ha sido esa, uno sí, otro casi siempre y un tercero no en todos los casos.

En ese punto no logran ponerse de acuerdo en un 100% en un tema de que los tres tienen que ser abogados porque genera algún tipo de complicación; sin embargo, también entienden que a veces se nombran personas que lo que hacen es apoyarse más de la cuenta en el abogado, en la parte de elaboración del proceso; pero confirma que eso fue analizado.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

1. Aprobar las modificaciones al *Reglamento del procedimiento disciplinario para los trabajadores del Banco Popular y de Desarrollo Comunal*.

2. Instruir a la Secretaría General para que coordine la publicación del *Reglamento del procedimiento disciplinario para los trabajadores del Banco Popular y de Desarrollo Comunal*.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

"1. Aprobar las modificaciones al *Reglamento del procedimiento disciplinario para los trabajadores del Banco Popular y de Desarrollo Comunal*, el cual se leerá de la siguiente manera:

REGLAMENTO DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO PARA LOS TRABAJADORES DEL BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1° Fundamento y Objetivo

El presente reglamento se dicta con fundamento en el artículo 24, inciso b de la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal y su objetivo es reglamentar el procedimiento que se debe seguir para la apertura y trámite de las investigaciones administrativas, tanto disciplinarias como por responsabilidad civil con el propósito de determinar la verdad real de los hechos, por supuestas faltas atribuidas a los funcionarios y funcionarias del Banco en el desempeño de sus funciones y para la aplicación de las sanciones disciplinarias y civiles previstas por el Código de Trabajo y el Reglamento Interior de Trabajo del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, en armonía con las disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo aplicables y en lo establecido en la Ley General de Administración Pública en el Libro Segundo, del Procedimiento Administrativo.

Artículo 2° Definiciones

- Acto Final: Acto resolutivo dictado por el respectivo Jerarca, según corresponda, mediante el cual se pone fin al procedimiento administrativo por responsabilidad disciplinaria y/o civil.
- Banco: Banco Popular y de Desarrollo Comunal.
- Comisión Preliminar: Comisión de carácter permanente, adscrita a la Dirección de Capital Humano, conformada por dos representantes de la Dirección de Capital Humano y un Asesor Legal de la Dirección Jurídica, la cual está llamada a realizar la valoración previa de los casos que les sean puestos a su conocimiento, y de la gravedad de las faltas, y de estimarlo procedente recomendar a la Dirección de Capital Humano, o la Gerencia General Corporativa, o Junta Directiva Nacional, la apertura de la correspondiente investigación administrativa y el nombramiento del respectivo Órgano Director del Procedimiento.
- Junta de Relaciones Laborales: La Junta de Relaciones Laborales es una instancia de carácter permanente con representación paritaria, integrada por dos representantes del Sindicato Sibanpo que ostente la representación mayoritaria de los trabajadores y dos de la Administración del Banco, y sus suplentes. Actúan con absoluta independencia de criterio y sus funciones son las establecidas en el artículo 50 de la Convención Colectiva de Trabajo, la cual tendrá participación, únicamente para las personas cubiertas por la Convención Colectiva sobre asuntos que no provengan de una Relación de Hechos emitida por la Auditoría Interna, ni en casos de Acoso Sexual.
- Órgano Director del Procedimiento: Es el Órgano encargado de instruir y tramitar la investigación administrativa. Actúa con absoluta independencia y es la instancia encargada de evacuar la prueba documental, testimonial y pericial que considere necesaria a fin de lograr obtener la verdad real de los hechos.
- Proyecto de Recomendación Final: Es la recomendación que brinda el Órgano Director del Proceso una vez que concluye la investigación administrativa al respectivo Jerarca.

Artículo 3°. Competencia

El procedimiento previsto en este Reglamento aplicará únicamente, para la investigación de aquellas faltas que en la valoración previa que realice la Comisión Preliminar, se determine que podrían ser sancionables con suspensión o despido sin responsabilidad patronal, así como con responsabilidad civil, en detrimento de la estabilidad laboral con que gozan todos los funcionarios y funcionarias del Banco.

Quedan excluidas de esta regulación, aquellas faltas leves que por su naturaleza resulten sancionables con llamada de atención verbal o amonestación escrita, cuyo trámite y aplicación corresponde al jefe inmediato; así como las relativas a asistencia y puntualidad, las cuales serán sancionadas conforme lo previsto en el Reglamento Interior de Trabajo y la normativa dictada al efecto.

CAPÍTULO II: SOBRE LA APERTURA DE LA INVESTIGACION ADMIINISTRATIVA

Artículo 4°. Solicitud de Apertura de la Investigación Administrativa.

Cualquier área o persona, interna o externa al Banco Popular y de Desarrollo Comunal, puede denunciar y solicitar a la Dirección de Capital Humano que se efectúe la valoración previa de la conducta de un funcionario o funcionaria, con el fin de determinar, de acuerdo con la gravedad de la falta, si amerita la apertura de una investigación administrativa.

Para poder llevar a cabo la valoración previa, el área o la persona denunciante, deberá aportar la prueba documental o testimonial que se relacione con los hechos denunciados.

Artículo 5°. Traslado del caso a la Comisión Preliminar.

Una vez recibido el informe, reporte o denuncia, la Dirección de Capital Humano al día siguiente hábil al recibo, trasladará el expediente del caso a la Comisión Preliminar para su respectiva valoración a efecto de que esta instancia emita la recomendación correspondiente.

La Dirección de Capital Humano debe incorporar los controles necesarios en los que se deje constancia de la fecha en que se recibió el informe, reporte o denuncia y la fecha en se trasladó el expediente a la Comisión Preliminar.

Artículo 6°. Valoración previa y recomendación de investigación administrativa.

La Comisión Preliminar es de carácter permanente, y estará adscrita a la Dirección de Capital Humano. Dicha comisión estará conformada por dos representantes de la Dirección de Capital Humano y un Asesor Legal de la Dirección Jurídica, designados por sus respectivas jefaturas. Estos nombramientos serán por un periodo de un año, sin embargo, se tendrán por renovados automáticamente si a su vencimiento no existen nuevos nombramientos.

Es obligación de la Comisión Preliminar reunirse ordinariamente cada quince días, en caso de que existan asuntos que analizar, y extraordinariamente cuando así lo requiera, ello con el fin de conocer y valorar los casos que le sean trasladados por la Dirección de Capital Humano.

La Comisión Preliminar determinará mediante valoración previa, si por la gravedad de la falta, recomienda a la Dirección de Capital Humano que la investigación debe tramitarse conforme al procedimiento previsto en el este Reglamento.

Si la información no es suficiente para iniciar la investigación, la Comisión Preliminar podrá solicitar formalmente a cualquier área, la documentación o información que estime pertinente, con el fin de crear una relación de hechos cronológica y su respectiva prueba de sustento, o bien requerir directamente que se le proporcione un informe pormenorizado de lo ocurrido, con la indicación de las personas involucradas. Una vez constituido el expediente administrativo, la Comisión Preliminar procederá dentro del plazo de dos días hábiles, a remitir éste a la Dirección de Capital Humano, junto con lo que sería su recomendación; siendo que en última instancia será la Dirección de Capital Humano la que determine si acoge o no la recomendación de la Comisión Preliminar.

En el caso de que se ordene la apertura de una investigación administrativa, la Dirección de Capital Humano procederá en el acto a nombrar el Órgano Director del Procedimiento, según el procedimiento previsto en los artículos siguientes, a quienes remitirá la documentación que conforma el expediente administrativo.

En caso de tratarse de faltas que resulten sancionables con llamada de atención verbal o amonestación escrita, enviará la denuncia al jefe inmediato del o de los funcionarios involucrados, a efecto de que éste les confiera la respectiva audiencia para el descargo y de ser procedente aplique las sanciones correspondientes.

Artículo 7°. Apertura de la Investigación por parte del máximo jerarca de la Junta Directiva Nacional o del máximo jerarca de la Administración.

En tratándose de relaciones de hechos, la Junta Directiva Nacional, la Gerencia General Corporativa y las Subgerencias Generales tienen la potestad de ordenar directamente la apertura de una investigación administrativa sin necesidad de valoración previa por parte de la Comisión Preliminar, ni tampoco de la Dirección de Capital Humano.

CAPÍTULO III: SOBRE EL ORGANO DIRECTOR DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 8°. Objeto.

El Órgano Director del Procedimiento tendrá la responsabilidad y la obligación de determinar la verdad real de los hechos que se investigan conforme lo establecido en este Reglamento, debiendo observar para ello, los Principios Generales del Debido Proceso establecidos en la Ley General de Administración Pública, y en general atendiendo las reglas de la sana crítica y demás normativa conexa aplicable.

Artículo 9°. Conformación.

El Órgano Director del Procedimiento estará conformado por tres miembros titulares, de los cuales al menos uno de ellos deberá ser profesional en Derecho, seleccionado de una lista de elegibles que proporcionará la Dirección Jurídica, los dos restantes serán designados por la Dirección de Capital Humano, los cuales podrán ser o no, profesionales en derecho. Además, se debe designar un suplente quien deberá ser profesional en Derecho, para que actúe en caso de ausencia, excusa o recusación de cualquier miembro titular.

Serán motivos de abstención de los miembros designados, los mismos de impedimento y recusación que se establecen en los artículos 230 al 238 de la Ley General de la Administración Pública y Capítulo 4, Sección Tercera, artículos del 12 al 18 del Código Procesal Civil. En caso de presentarse alguno de los supuestos previstos en dicha normativa, el suplente remplazará al miembro titular.

Artículo 10°. Confidencialidad.

De conformidad con los artículos 6 y 39 de la Ley General de Control Interno, los miembros integrantes del Órgano Director del Procedimiento deberán guardar la confidencialidad en la investigación instaurada, y su incumplimiento puede ser causante de responsabilidad administrativa. Dicha confidencialidad cesará con la notificación del Acto Final a las partes.

Artículo 11°. Presidente y Secretario.

Cada Órgano Director del Procedimiento que se constituya, elegirá de su seno un Presidente y un Secretario.

A. Corresponderá al Presidente:

1) Presidir las reuniones del Órgano Director del Procedimiento.
2) Velar porque las actuaciones del Órgano Director del Procedimiento se ajusten a las disposiciones de este Reglamento, la Ley General de Administración Pública, el Código de Trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo, la Convención Colectiva de Trabajo, y demás normativa aplicable.
3) Fijar directrices generales e impartir instrucciones en cuanto a los aspectos de forma de las labores del Órgano Director del Procedimiento.
4) Ejecutar los acuerdos que dicte el Órgano Director del Procedimiento durante la fase de investigación.

B. Corresponderá al Secretario:

1) Comunicar las convocatorias de citación, los acuerdos y resoluciones que emita el Órgano Director del Procedimiento para cumplir su cometido.

Artículo 12°. Sustitución de propietarios.

En caso de ausencia o enfermedad, y en general cuando concurra alguna causa justa, los miembros del Órgano Director del Procedimiento serán sustituidos por los suplentes designados. Si el ausente fuere el Presidente o el Secretario, se nombrará un Presidente ad hoc o un Secretario suplente respectivamente.

Artículo 13°. Quórum.

El Órgano Director del Procedimiento se reunirá válidamente con la totalidad de sus miembros propietarios o sus respectivos suplentes, y los acuerdos se tomarán por simple mayoría. No obstante, para la práctica y evacuación de las pruebas, el Órgano Director del Procedimiento podrá comisionar al efecto a dos de sus integrantes. Los miembros deberán emitir su voto en el sentido que lo consideren procedente en forma razonada. En ninguna circunstancia les será permitido abstenerse de emitir el voto.

Artículo 14°. Acceso a las dependencias y permisos.

La Gerencia General Corporativa y la Dirección de Capital Humano deberán brindar a los Órganos Directores del Procedimiento el apoyo logístico idóneo y oportuno, de manera que éstos puedan cumplir con sus funciones.

El Órgano Director del Procedimiento tendrá acceso a las diferentes áreas del Banco, las cuales estarán obligadas a facilitar en forma expedita, la documentación e información requerida para el cumplimiento de sus fines. Igualmente, los superiores inmediatos de los funcionarios cuya presencia requiera el Órgano Director de Procedimiento, deberán otorgar los permisos respectivos para la hora y fecha en que fueren citados.

En caso de obstrucción o no existir la debida colaboración, el Órgano Director del Procedimiento deberá informar a la Dirección de Capital Humano y trasladar copia de la documentación pertinente, con el objeto de que valore la procedencia de iniciar una investigación administrativa en contra del o los responsables.

CAPÍTULO IV: SOBRE EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

Artículo 15°. Inicio de la investigación, Auto de Inicio y Traslado de Cargos.

El Órgano Director del Procedimiento una vez recibido el expediente administrativo por parte de la Dirección de Capital Humano y previo a dictar el Auto de Inicio y Traslado de Cargos, contará con un plazo de quince días hábiles para dictar y notificar el Auto de Inicio y Traslado de Cargos al funcionario o funcionarios investigados.

En caso de que el Órgano Director del Procedimiento determine del análisis del expediente, que no cuenta con todos los elementos necesarios, deberá proceder, a solicitar por su cuenta, la prueba o información que estime pertinente, siendo que las diferentes áreas del Banco, en atención a lo dispuesto en el artículo 14 de este Reglamento, estarán obligadas a facilitar la documentación e información requerida en el plazo que disponga el Órgano.

La investigación administrativa se iniciará formalmente con el dictado y la notificación del Auto de Inicio y Traslado de Cargos por parte del Órgano Director del Procedimiento. En este traslado de cargos se comunicará a cada funcionario en forma individualizada y concreta, los hechos que se le imputan, además de informarle que tiene acceso irrestricto al expediente administrativo y demás advertencias legales.

Al investigado se le concederá un plazo razonable para la preparación de su defensa y se señalará hora y fecha para la audiencia con no menos de 15 días hábiles de antelación, para que comparezca a rendir su declaración y aporte la prueba de descargo que considere oportuna en su defensa. A dicha comparecencia el funcionario podrá asistir en compañía de un Abogado de su elección, o de un representante del Sindicato de empleados, si se trata de una persona cubierta por la Convención Colectiva.

Además, se le prevendrá para que de conformidad con el artículo 11 de la Ley de Notificaciones Judiciales, señale medio para atender futuras notificaciones, apercibiéndole que, en caso de no hacer señalamiento, las resoluciones que se emitan se tendrán por notificadas con el solo transcurso de veinticuatro horas después de dictadas. El Órgano Director del Procedimiento notificará las resoluciones posteriores en el medio señalado.

Artículo 16°. Notificación

El Órgano Director del Procedimiento notificará el Auto de Inicio y Traslado de Cargos al funcionario investigado en forma personal en su lugar de trabajo o en su domicilio, según lo dispuesto en los artículos 243 y siguientes de la Ley General de Administración Pública y 1 de la Ley de Notificaciones Judiciales.

Artículo 17°. Notificación por publicación

De no ser posible notificar al funcionario en su centro de trabajo, o en su domicilio, la notificación del Auto de Inicio y Traslado de Cargos se practicará por medio de una publicación que se hará por tres veces consecutivas en el diario oficial La Gaceta, computándose el término conferido a partir del día siguiente a la última publicación, en cuyo caso el plazo para la investigación quedará suspendido mientras se realiza la publicación, reanudándose el día hábil siguiente a la publicación del último aviso.

Artículo 18°. Inasistencia justificada

Si el funcionario no compareciere a la citación por justa causa, como enfermedad demostrada mediante dictamen médico expedido o reconocido por la Caja Costarricense del Seguro Social- que le incapacite totalmente para realizar su defensa, o por cualquier otro motivo muy calificado, siempre a juicio del Órgano Director del Procedimiento, los plazos de prescripción y caducidad quedarán automáticamente suspendidos mientras dure la causa que dio origen a tal imposibilidad. Una vez cesados los motivos, el procedimiento seguirá su curso, y los términos continuarán corriendo.

Artículo 19°. Inasistencia sin causa

Si el funcionario investigado no compareciere a la audiencia sin justa causa, el Órgano Director del Procedimiento podrá continuar los procedimientos, evacuar la prueba y resolver con los elementos probatorios existentes en el expediente administrativo.

El funcionario, podrá apersonarse en cualquier momento, pero tomará el procedimiento en el estado en que se encuentre.

Cualquier motivo de suspensión de la comparecencia oral y privada deberá ser valorada y analizada por el Órgano Director del Procedimiento en apego a los principios que rigen el debido proceso, debiendo reprogramarse dentro del plazo legal establecido y tomando en consideración la agenda del Órgano Director del Procedimiento.

Artículo 20°. Acceso al expediente y a la evacuación de prueba

El funcionario investigado o quien éste designe para su defensa, tendrá acceso irrestricto al expediente administrativo, y podrá obtener fotocopias de este, haciendo uso del derecho de defensa que le asiste, y alegar sobre lo actuado para hacer valer sus derechos e intereses antes del dictado de la respectiva recomendación final.

Asimismo, el funcionario investigado (a) estará facultado para estar presente en la comparecencia oral y privada realizada al efecto. En la evacuación de prueba testimonial que practique el Órgano Director del Procedimiento, el investigado o su representante legal tendrá la facultad de participar del interrogatorio y contrainterrogatorio de los testigos, haciendo uso de la defensa material y técnica.

El expediente administrativo será custodiado en la sede del Órgano Director del Procedimiento, bajo responsabilidad del Presidente de cada investigación.

Artículo 21°. Facultades para recepción de prueba

Para la recepción de la prueba, el Órgano Director del Procedimiento tendrá las mismas facultades y deberes que las autoridades judiciales; y los testigos o peritos, incurrirán en los delitos de falso testimonio y perjurio, previstos en el artículo 316 del Código Penal, cuando se dieren las circunstancias allí señaladas, según lo dispuesto por el artículo 300 de la Ley General de la Administración Pública, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que les fueren aplicables.

Artículo 22°. Día y hora de sus actuaciones

El Órgano Director del Procedimiento realizará sus actuaciones en días y horas hábiles. Sin embargo, podrá habilitar días y horas inhábiles para cumplir sus cometidos, cuando así se requiera.

Artículo 23°. Medidas Cautelares

En caso de que la investigación lo amerite, el Órgano Director del Procedimiento podrá, mientras dure la investigación administrativa, recomendar a la Dirección de Capital Humano, la suspensión provisional del funcionario o funcionarios investigados o su reubicación temporal en otro puesto.

Artículo 24°. Archivo Definitivo del Expediente Administrativo

Antes de la Audiencia el Órgano Director del Procedimiento podrá mediante resolución fundada, recomendar a la Gerencia General Corporativa o la Subgerencia que corresponda, el archivo definitivo del Expediente Administrativo de conformidad con los Principios de Economía Procesal, Simplicidad, Celeridad y Eficiencia, y en estricto apego a las Reglas del Debido Proceso, cuando determine que existen causas que impidan la continuidad del procedimiento.

Artículo 25°. **Duración de la Investigación.**

El Órgano Director del Proceso dispondrá del plazo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública para llevar a cabo la investigación administrativa, debiendo actuar por impulso procesal de oficio, y con amplias facultades para investigar la verdad real de los hechos, evacuando la prueba que considere necesaria. Dicho plazo se computará a partir de la fecha en que se dé el traslado de cargos.

El plazo antes indicado, podrá extenderse dependiendo de la complejidad de la investigación y de la actividad procesal de las partes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 263 de la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 26° Prescripción.

Sin perjuicio de lo que establezcan las disposiciones especiales sobre el plazo de la prescripción, los derechos y las acciones de la Administración para sancionar justificadamente a los funcionarios (as) investigados prescribirán en el término de un mes, que comenzará a correr desde que se dio la causa para la separación o la sanción o en su caso desde que fueran conocidos los hechos causales.

En cuanto a la prescripción del procedimiento, será aplicable el plazo establecido en el artículo 414 del Código de Trabajo y en lo que resulte aplicable según lo dispuesto en el art. 71 Ley Orgánica de la Contraloría General

Artículo 27° Motivos y causas de Interrupción de la Prescripción.

Durante la etapa de instrucción de la investigación administrativa, puede operar la interrupción de la prescripción de conformidad, en los siguientes casos:

1. Cuando el expediente recibido por el Órgano Director del Procedimiento no cumpla con los requisitos para una intimación de cargos.
2. Cuando exista imposibilidad de notificar el Auto de Inicio y Traslado de Cargos al o los investigados, sea por incapacidad, licencias, vacaciones, entre otros.
3. Cualquier otra circunstancia o condición debidamente fundamentada, que impida la prosecución normal del proceso.

Artículo 28° Sobre el procedimiento.

En lo no previsto en este reglamento respecto al procedimiento administrativo, aplica supletoriamente lo dispuesto en el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública y demás normativa conexa aplicable.

CAPÍTULO V: SOBRE EL ACTO FINAL

Artículo 29° Comunicación a la Junta de Relaciones Laborales en las investigaciones administrativas por responsabilidad disciplinaria.

De acuerdo con el procedimiento previsto en la Convención Colectiva de Trabajo y el Reglamento de la Junta de Relaciones Laborales, en las investigaciones administrativas por responsabilidad disciplinaria, cuando corresponda, una vez finalizada ésta, el Órgano Director del Procedimiento remitirá el expediente y el Proyecto de Recomendación Final a la Junta de Relaciones Laborales.

La recomendación que emita la Junta de Relaciones Laborales será remitida junto con el expediente de la investigación administrativa y el Proyecto de Recomendación Final emitido del Órgano Director del Procedimiento, al Jerarca respectivo, para que ésta proceda a dictar el acto final.

Artículo 30°. Resolución de la Gerencia General o Subgerencias.

El Jerarca respectivo, según corresponda, será el que en definitiva dicte el acto final, tanto en materia disciplinaria como en lo correspondiente a responsabilidad civil.

Artículo 31°. Comunicación de la resolución final y recursos.

El acto final, deberá ser notificado formalmente al funcionario por el respectivo Jerarca, al medio señalado para recibir notificaciones, dentro del mes calendario siguiente a que le fue puesto a su conocimiento la recomendación de resolución de la Investigación por responsabilidad Administrativa.

Dicho plazo inicia a partir del día hábil siguiente en que recibió el expediente listo para el dictado de la resolución final.

Los recursos ordinarios en contra del acto final del Proceso Administrativo se regirán por lo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública, para tales efectos la Gerencia General Corporativa, es el máximo Jerarca Administrativo.

CAPÍTULO VI: SOBRE LA EJECUCION DEL ACTO FINAL

Artículo 32°. De la Ejecución del acto final.

a. Si el acto final determina la responsabilidad disciplinaria y establece una sanción consistente en una suspensión sin goce de salario o una amonestación, el respectivo Jerarca o la Dirección de Capital Humano, deberá comunicar a la jefatura

inmediata del funcionario (a) investigado(a), para que lo suspenda del cargo en forma inmediata, a partir del día siguiente al que fue notificada la resolución final. La Dirección de Capital Humano llevará el control de sanciones a los funcionarios y funcionarias del Banco.

b. Si el acto final determina una sanción consistente en el despido, se le notificará el Acto final al funcionario(a) con copia a la Dirección de Capital Humano, y a la División de Seguridad. El despido se ejecutará inmediatamente. La Dirección de Capital Humano, dentro de un mes calendario procederá con la liquidación correspondiente, y llevará los respectivos registros en sus controles, debiendo archivar en el expediente de la persona sancionada, la resolución dictada.

c. Todo Acto Final en un Procedimiento por responsabilidad administrativa (civil y disciplinaria), llevará copia a la Dirección de Capital Humano. Las absolutorias de responsabilidad, no deberán archivarse en el expediente personal.

d. En caso de que el acto final determine la responsabilidad civil del funcionario(a) investigado(a), la Dirección de Capital Humano procederá con la apertura de una cuenta por cobrar en contra del funcionario(a), y llevará los respectivos controles.

e. En caso de que no mediar autorización del trabajador, la Dirección de Capital Humano tendrá un plazo de 1 mes calendario para gestionar la certificación del adeudo ante la Gerencia General Corporativa.

f. En caso de que el investigado(a) ya no sea funcionario(a) del Banco, la Dirección de Capital Humano debe remitir a la Dirección Jurídica la resolución del acto final debidamente certificado por la Gerencia General Corporativa, para que proceda con el proceso cobratorio judicial.

g. La Dirección de Capital Humano comunicará a la Gerencia General Corporativa y a la Junta de Relaciones Laborales para el respectivo control.

Artículo 33. Este reglamento deroga cualquier disposición reglamentaria dictada por el Banco que se le oponga, y entrará en vigencia a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta".

2. Instruir a la Secretaría General para que coordine la publicación del *Reglamento del procedimiento disciplinario para los trabajadores del Banco Popular y de Desarrollo Comunal*". (769)
(Ref.: Acuerdo CAJ-BP-16-Acd-79-2019-Art-2)

ARTÍCULO 14

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

Continuar la sesión hasta por 15 minutos más, a fin de resolver los dos puntos resolutivos consignados en la agenda de hoy.

Lo anterior como excepción al acuerdo tomado de no concluir las sesiones después de las 7:00 p.m.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

"Continuar la sesión hasta por 15 minutos más, a fin de resolver los dos puntos resolutivos consignados en la agenda de hoy.

Lo anterior como excepción al acuerdo tomado de no concluir las sesiones después de las 7:00 p.m." (770)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 15

4.2.1.- El Sr. Fernando Faith Bonilla, Presidente del Directorio Nacional de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, solicita autorizar la reasignación de recursos presupuestarios con la finalidad de darle contenido a la partida específica de Actividades de Capacitación de la Dirección de Capital Humano por ¢4.000.000. (cuatro millones de colones). (Ref.: Acuerdo 8-657-2019)

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

Autorizar la reasignación de recursos presupuestarios de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras con la finalidad de darle contenido a la partida específica de Actividades de Capacitación de la Dirección de Capital Humano por ¢4.000.000 (cuatro millones de colones).

Al respecto, la Junta Directiva Nacional acuerda por unanimidad:

"**Autorizar la reasignación de recursos presupuestarios de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras con la finalidad de darle contenido a la partida específica de Actividades de Capacitación de la Dirección de Capital Humano por ¢4.000.000 (cuatro millones de colones), según el siguiente detalle:**

TOMAR RECURSOS DE LA PARTIDA PRESUPUESTARIA 010701, META 050103 DE LA ATTBPDC	**CEDER RECURSOS DE LA PARTIDA PRESUPUESTARIA 010701, META 080101 DE LA DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO**
010701, Actividades de Capacitación para los miembros del equipo de la ATTBPDC, CENTRO DE COSTOS 410000 (4.000.000) cuatro millones de colones.	**010701, Actividades de Capacitación, CENTRO DE COSTOS 430104 (4.000.000) cuatro millones de colones.**

(756)
(Ref.: Acuerdo 8-657-2019)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 16

4.2.2.- La Sra. María Lucía Fernández Garita, Superintendente General de Valores, invita a un representante de la Junta Directiva y a un representante de la alta gerencia a la charla sobre la implementación del nuevo marco de Supervisión Basada en Riesgos, el 15 de octubre de 2019 a partir de las 10:00 a.m. (Ref.: A30/5)

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, señala que está en disposición de asistir.

La Directora, Fernández Garita, hace la observación de que se abstiene de apoyar a alguno de los representantes de esta Junta Directiva por cuanto hay un parentesco familiar y en lo que concierne a la Superintendencia General de Valores, se abstiene.

El Presidente, Sr. Arias Alvarado, mociona para:

"1. Dar por recibido el oficio A30/5, mediante el cual la Sra. María Lucía Fernández Garita, Superintendente General de Valores, invita a un representante de la Junta Directiva y a un representante de la alta gerencia a la charla sobre la implementación del nuevo marco de Supervisión Basada en Riesgos, el 15 de octubre de 2019 a partir de las 10:00 a.m.

En esta charla participarán el Presidente, Sr. Carlos Arias Alvarado, como un representante de la Junta Directiva y el Sr. Alexánder Otoya Sibaja, Director Financiero Corporativo a.i. como representante de la alta gerencia

2. Instruir a la Secretaría General para que comunique a la Superintendencia General de Valores que por parte de esta Junta Directiva participará el Presidente, Sr. Carlos Arias Alvarado, y por parte de la alta gerencia, el Sr. Alexánder Otoya Sibaja, Director Financiero Corporativo a.i.

3. En virtud de la charla sobre la implementación del nuevo marco de Supervisión Basada en Riesgos que se realizará el 15 de octubre de 2019, dejar sin efecto el acuerdo JDN-5672-Acd-718-2019-Art-13.

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad de los votantes:

"1. Dar por recibido el oficio A30/5, mediante el cual la Sra. María Lucía Fernández Garita, Superintendente General de Valores, invita a un representante de la Junta Directiva y a un representante de la alta gerencia a la charla sobre la implementación del nuevo marco de Supervisión Basada en Riesgos, el 15 de octubre de 2019 a partir de las 10:00 a.m.

En esta charla participarán el Presidente, Sr. Carlos Arias Alvarado, como un representante de la Junta Directiva y el Sr. Alexánder Otoya Sibaja, Director Financiero Corporativo a.i. como representante de la alta gerencia.

2. Instruir a la Secretaría General para que comunique a la Superintendencia General de Valores que por parte de esta Junta Directiva participará el Presidente, Sr. Carlos Arias Alvarado, y por parte de la alta gerencia, el Sr. Alexánder Otoya Sibaja, Director Financiero Corporativo a.i.

3. En virtud de la charla sobre la implementación del nuevo marco de Supervisión Basada en Riesgos que se realizará el 15 de octubre de 2019, dejar sin efecto el acuerdo JDN-5672-Acd-718-2019-Art-13, que a letra indica:

‘1. Dar por recibido el oficio A30/5, mediante el cual la Sra. María Lucía Fernández Garita, Superintendente General de Valores, le envía nota a la Sra. Magdalena Rojas Figueredo, Gerente General Corporativa, donde solicita una reunión con representantes de la alta administración y Junta Directiva para dirigir un mensaje sobre la implementación del nuevo marco de supervisión.

2. Programar la reunión con la Sra. María Lucía Fernández Garita, Superintendente General de Valores para el lunes 7 de octubre del 2019, a las 4:00 p.m.

3. Instruir a la Secretaría General para que comunique este acuerdo a la Sra. María Lucía Fernández Garita, Superintendente General de Valores’.” **(763)**

ACUERDO FIRME.

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

Sr. Carlos Arias Alvarado
Presidente

Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz
Secretario General