

SESIÓN ORDINARIA 6152

Acta de la sesión ordinaria número **SEIS MIL CIENTO CINCUENTA Y DOS** de la Junta Directiva Nacional, celebrada presencialmente en la Sala de Sesiones, y a través de la modalidad de videoconferencia en el sistema Microsoft Teams, la cual se llevó a cabo en forma interactiva, simultánea e integral a las **DIECISÉIS HORAS CON CUARENTA Y SIETE MINUTOS DEL MIÉRCOLES DIECISÉIS DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTICUATRO**. La convocatoria a la presente sesión se efectuó de conformidad con lo dispuesto en la ley. Asistentes: el presidente Sr. Jorge Eduardo Sánchez Sibaja, el vicepresidente Sr. Eduardo Navarro Ceciliano, la directora Sra. Iliana González Cordero, la directora Sra. Clemencia Palomo Leitón, el director Sr. Raúl Espinoza Guido, la directora Sra. Shirley González Mora y la directora Sra. Nidia Solano Brenes.

Además, asistieron: la gerente general corporativa Sra. Gina Carvajal Vega, el subgerente general de Operaciones Sr. Daniel Mora Mora, el subgerente general de Negocios Sr. Mario Roa Gutiérrez, el secretario general Sr. Juan Luis León Blanco y el asesor legal Sr. Manuel Rey González y el auditor interno a. i. Sr. Marco Chaves Soto. De manera virtual se vinculó el director corporativo de Riesgo Sr. Maurilio Aguilar Rojas.

ARTÍCULO 1

Inicia la sesión.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja hace la comprobación con el quórum. Una vez comprobado, se procede con el conocimiento del orden del día:

"1.- Aprobación del orden del día.

2.- Aprobación del acta.

- **Aprobación del acta de la sesión 6150**

3.- Asuntos Informativos.

4.- Asuntos de Presidencia.

5.- Asuntos de Directores.

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

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

8.- Asuntos Resolutivos:

8.1. Directorio de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras.

8.2. Secretaría de la Junta Directiva Nacional.

8.3.- Comités de Apoyo.

Comité Corporativo de Auditoría.

8.3.2.- El Comité Corporativo de Auditoría eleva, para su información, el informe semestral de la Auditoría Interna, sobre la atención dada al acuerdo JDN-5695-ACD-986-2019, relativo a determinar si la entidad cumple en todo momento con los requerimientos establecidos en el *Reglamento para las operaciones de crédito de última instancia en moneda nacional del Banco Central de Costa Rica* y en cualquier otro instrumento normativo aplicable. (Ref.: Acuerdo CCA-19-ACD-187-2024-Art-7)

8.3.3.- El Comité Corporativo de Auditoría remite, para información, el Informe Ejecutivo de Seguimiento a los Planes de Acción de la Autoevaluación del Sistema de Control Interno 2023, con corte al 31 de julio del año 2024, en atención del inciso 44 del acuerdo JDN-6022-ACD-848-2023-Art-7. (Ref.: Acuerdo CCA-19-Acd-188-2024-Art-8)

8.4.- Gerencia General Corporativa.

8.4.1.- La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, remite para aprobación, la Política Conglomerada para la Igualdad y Equidad de Género. (Ref.: Oficio GGC-1021-2024)

8.4.2.- La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, remite para valoración y aprobación el Reporte de Sostenibilidad del Conglomerado Financiero Banco Popular 2023. (Ref.: Oficio GGC-1393-2024)

8.4.3.- La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, adjunta los detalles del Evento de Sostenibilidad del 21 de octubre. (Ref.: Oficio GGC-1394-2024)

8.5.- Otras dependencias internas o externas.

8.6.- Sociedades Anónimas.

8.6.1.- Discusión de procedimiento y cronograma para renovación y/o nombramientos de las Juntas Directivas de la Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S.A., Popular Valores Puesto de Bolsa S.A. y Popular Sociedad de Fondos de Inversión S.A.

8.7.- Asamblea de Cuotistas.

9.- Asuntos Varios”.

Todos los directores muestran su acuerdo con la propuesta de orden del día.

La Junta Directiva acuerda por unanimidad:

“Aprobar el orden del día para la sesión ordinaria 6152, celebrada el 16 de octubre de 2024”. (1110)

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO 2

2.- Aprobación del acta de la sesión 6150

El director Sr. Espinoza Guido indica que, en el acta, en el apartado sobre la reunión de FELABAN en Paraguay, el acuerdo indica que se autoriza el viaje para tres funcionarios: la gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega, el subgerente general de Negocios Sr. Roa Gutiérrez y el director financiero corporativo Sr. Monge Mata, pero le parece que la Junta Directiva solo debe autorizar el de la Gerencia General Corporativa.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja indica que se debe hacer una revocatoria del acuerdo y autorizar el viaje de la Sra. gerente general corporativa.

El director Sr. Espinoza Guido indica que efectivamente debe ser así pues el acuerdo fue firme. Además, puntualiza que corresponde a la Gerencia General aprobar el viaje de los otros dos funcionarios.

La directora Sra. Solano Brenes se abstiene de la votación, puesto que ese día no estuvo presente.

Los directores votantes muestran su acuerdo con la propuesta planteada.

La Junta Directiva acuerda por unanimidad de los votantes:

“Modificar el acuerdo JDN-6150-Acd-1090-2024-Art-5, tomado en la sesión ordinaria 6150, relacionado con la participación en la 58th Asamblea Anual de la Federación Latinoamericana de Bancos – FELABAN, por realizarse en la ciudad de Asunción, Paraguay, del 9 al 12 de noviembre de 2024, a fin de que se lea de la siguiente manera:

Aprobar la participación de la señora Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, en la 58th Asamblea Anual de la Federación Latinoamericana de Bancos – FELABAN, por realizarse en la ciudad de Asunción Paraguay, del 9 al 12 de noviembre de 2024.

OBJETIVO DEL VIAJE:

Participar en la 58th Asamblea Anual de la Federación Latinoamericana de Bancos – FELABAN.

La Asamblea Anual de FELABAN es la mayor y más importante reunión de banqueros latinoamericanos y del mundo y tiene como objetivo principal el fomentar y facilitar el contacto, entendimiento y las relaciones directas entre entidades financieras y bancarias de América Latina.

En esta edición se espera reunir a todas las empresas líderes financieras latinoamericanas con el objetivo de contribuir al desarrollo de iniciativas comerciales y de tecnología para este sector.

TEMAS DE INTERÉS INSTITUCIONAL:

Para el Banco Popular, este foro representa una oportunidad inigualable para establecer contactos con líderes del sector financiero de varios países en Latinoamérica, con tres objetivos específicos:

1. Reestablecer las conexiones con corresponsales internacionales.
2. Presentar el perfil de banco como sujeto a recursos de cooperación y asistencia técnica de fuentes internacionales.
3. Acceder a fuentes de financiamiento internacionales que permitan diversificar el fondeo del Banco.

NOMBRE DE LA PARTICIPANTE:

Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa

LUGAR POR VISITAR:

Asunción, Paraguay

PERIODO DE LA GIRA:

Del 8 al 12 de noviembre del 2024.

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 autorizan los gastos de transporte aéreo y terrestre de ida y regreso, además de cualquier costo por traslado desde las terminales aéreas y terrestres 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*- y faxes oficiales a Costa Rica, gastos correspondientes al uso oficial de servicio de Internet y otros). (1111)
(Ref.: oficio SGO-652-2024)

ACUERDO FIRME

El presidente Sr. Sánchez Sibaja somete a votación la aprobación del acta.

La directora Sra. Solano Brenes indica que se abstiene de votar por no haber estado presente en la sesión.

Todos los directores votantes indican su conformidad con la propuesta de acuerdo y su firmeza.

La Junta Directiva acuerda por unanimidad de los votantes:

“Aprobar el acta de la sesión ordinaria 6150, celebrada el 9 de octubre de 2024”. (1112)

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO 3

3.- Asuntos Informativos.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano indica que no hay asuntos informativos.

ARTÍCULO 4

4.- Asuntos de Presidencia

El presidente Sr. Sánchez Sibaja solicita al vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano que se refiera al primer asunto de la presidencia.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano indica que hay una invitación de la universidad Fundepós para el foro titulado *Transformación del Sistema Financiero: Desafíos para la Supervisión y Regulación*. Dicho foro se llevará a cabo en el Hotel Radisson el 22 de octubre de 8 de la mañana a 4 de la tarde.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja manifiesta que a todos les llegó la invitación y considera que es importante participar y esto es como una especie de capacitación para poder estar en ese tipo de discusiones.

Comenta que están en el mes de octubre y han sido una junta directiva sumamente ahorrativa, a pesar de que se ha cumplido con las capacitaciones obligatorias, por lo que si se tiene alguna sugerencia de algún funcionario que debiera conocer este tema, se le podría invitar a participar.

Menciona que esto se puede coordinar con la Secretaría General al igual que la asistencia. Acota que vio el temario y le pareció interesante la discusión.

Solicita que todos los que tengan interés en participar se comuniquen con la Secretaría General e igual se traslada a las áreas de la Junta Directiva la posibilidad de participar.

ARTÍCULO 5

4.- Asuntos de Presidencia

El presidente Sr. Sánchez Sibaja solicita al vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano que lea la propuesta de respuesta que se planteó para la comisión legislativa, con respecto al tema de la elección del cargo de la gerente general.

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega indica que se retirará de la sala para la discusión de este tema.

Al ser las **dieciséis horas con cincuenta y tres minutos** se retira momentáneamente la gerente general corporativa Sra. Gina Carvajal Vega.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano procede a leer la carta de respuesta:

Señor

Comisión para el Control del Ingreso y el Gasto Públicos

Estimados señores:

Nos referimos a su solicitud de información número AL-CPEING -030-2024-25:

- 1. Se remite el cartel de contratación del Gerente General.*
- 2. Sólo existe un cartel para la contratación del o la Gerente General, no existen más.*
- 3. Se remite acta de sesión 6003 del 11 de mayo del 2023, en la que se observa que no se modificaron los requisitos del cartel, más bien se trata de la implementación de una buena práctica regulatoria con el fin de alinear el proceso de contratación del cargo de Gerente General Corporativo a la normativa 15-22, que entró a regir a partir del 01 de enero del 2023.*

Es importante destacar, que el 3 de mayo de 2023 se aprobó la política de idoneidad del conglomerado que establece la base de los principios sobre la cual se debe escoger a la alta gerencia. Adicionalmente es de interés señalar que la propia Superintendencia general de entidades financieras, instruyó a la Junta Directiva Nacional a aplicar esa normativa en el proceso de contratación de la alta gerencia, según consta en oficio SGF-1419-2023 (adjunto)

4. *Se adjunta acta completa donde consta la elección de la señora Gina Carvajal Vega como Gerente General Corporativa.*
5. *Sobre la solicitud de información de la diputada Vanessa De Paul Castro Mora, se remite una certificación de la Dirección de Capital Humano, en la que se detalla el proceso llevado a cabo para la elección y nombramiento del cargo de Gerente General Corporativo.*

El presidente Sr. Sánchez Sibaja aclara que aquí se está contestando lo que la diputada De Paul está preguntando específicamente.

Expresa que esa es la respuesta que se va a enviar antes del plazo a la Comisión para el Control de Ingreso y el Gasto Públicos.

El director Sr. Espinoza Guido solicita que se le remitan tanto la solicitud como la respuesta.

El secretario general Sr. León Blanco comunica que la solicitud fue enviada en un correo.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja comenta que él había mencionado que le había llegado la carta de la comisión legislativa hace 8 días.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano solicita que se haga circular la solicitud y la respuesta.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja asiente.

Todos los directores se muestran de acuerdo con la propuesta.

La Junta Directiva acuerda por unanimidad:

“Aprobar la propuesta de respuesta al oficio AL-CPEING-030-2024-25 remitido por la Comisión para el Control del Ingreso y el Gasto Públicos”. (1113)

ACUERDO FIRME.

Al ser las **dieciséis horas con cincuenta y siete minutos** reingresa la gerente general corporativa Sra. Gina Carvajal Vega.

ARTÍCULO 6

4.- Asuntos de Presidencia

El presidente Sr. Sánchez Sibaja indica que hay un asunto adicional en cuanto al análisis del oficio de la Sugef sobre la evaluación de idoneidad de las juntas directivas del Conglomerado.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano menciona que fue remitido a cada uno de sus correos el oficio SGF-3147, sobre evaluación de idoneidad en las juntas del Conglomerado.

Expresa que la propuesta es dar 15 días para elaborar la propuesta de respuesta, remitir el informe sobre las valoraciones y acciones que se adoptarán en torno a los miembros que integran el Conglomerado Financiero Banco Popular y que no cumplen los criterios de idoneidad identificados en la actualización efectuada por KPMG y que se indican en este oficio.

También se propone analizar el efecto de lo que indican estas decisiones de la evaluación de idoneidad conjunta, informar al Poder Ejecutivo como órgano decisor sobre el nombramiento o remoción de las juntas del Banco.

Comenta que el oficio se recibió el miércoles pasado.

La directora Sra. González Cordero consulta si se está en tiempo con la respuesta.

La directora Sra. González Mora indica que justamente estaba revisando el plazo que se dio y el que ha transcurrido, para saber hasta dónde hay tiempo.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano informa que son 15 días hábiles y el vencimiento es el 30 de octubre.

El secretario general Sr. León Blanco indica que sería bueno que se disponga algo sobre cómo se va a atender y quién lo hará.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano consulta si esto se debe trasladar a la Gerencia General Corporativa o al Área de Gobierno.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja indica que en ese caso se debe remitir a la Gerencia General Corporativa para que lo traslade a Gobierno Corporativo.

El director Sr. Espinoza Guido comenta que ese día, ante una solicitud que se hizo, se les envió ese oficio y otro por la Supén, por lo que le parece que lo que corresponde es recibirlos en Junta Directiva de manera oficial y girar las instrucciones en cada caso.

Para no alterar el orden, en este caso, está de acuerdo en recurrir al apoyo a la Gerencia General Corporativa y su unidad de Gobierno Corporativo, para que remita una propuesta inicial de respuesta, siempre y cuando esté dentro del tiempo.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja manifiesta que en el apartado de Asuntos de Sociedades se hará el análisis y la propuesta.

En ese sentido, recuerda que había anunciado que iba a haber una nota y una propuesta, que la iban a discutir e iban a decidir cómo resolver el tema.

En ese sentido, se está instruyendo sobre la última nota y la penúltima se verá en temas de Sociedades.

El director Sr. Espinoza Guido consulta si en ese caso lo primero es recibir la nota de forma oficial, darla por recibida y remitirla a la Gerencia General Corporativa para que la Unidad de Gobierno Corporativo esboce una primera respuesta.

Así pues, esa primera respuesta debería considerar lo que esta Junta Directiva determine en la discusión del último punto de agenda del día de hoy, que es el de Asuntos de las Sociedades, dado que es parte esencial de la respuesta que se va a dar.

En ese sentido, lo vería de esta manera en este punto.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja comenta que efectivamente se debe considerar.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano menciona que en vista que el oficio 3147 y dado el planteamiento del Sr. Espinoza Guido, la propuesta sería dar por recibido el oficio de la Sugef SGF-3147-2024 e instruir a la Administración para que, a través del Área de Gobierno Corporativo, elabore una propuesta de respuesta y la presente, para que esté en tiempo y discutirla.

Todos los directores manifiestan su acuerdo con la propuesta.

La Junta Directiva acuerda por unanimidad:

“Dar por recibido el oficio de la Superintendencia General de Entidades Financieras SGF-3147-2024, sobre evaluación de idoneidad de las juntas directivas del Conglomerado y trasladarlo a la Gerencia General Corporativa a fin de que en coordinación con el área de Gobierno Corporativo remita a esta Junta Directiva una propuesta de respuesta”. (1114)

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO 7

5.- Asuntos de Directores.

La directora Sra. González Cordero indica que está agrupando varias cosas a la vez para presentar una propuesta de moción a este cuerpo colegiado.

Señala que en la presentación de ayer se estaba discutiendo que uno de los activos de Desamparados tiene problema con el uso de suelo y se está valorando si se devuelve al *pool* que va a formar el fideicomiso del *banco malo*, informa que tiene buena información que de lo que se descartó como activos que podría aprovechar el Banco, tenía que ver con licencias *software* que tenía Coopeservidores funcionando y se estimó que nada de eso era importante.

Sin embargo, sabe de buena fuente que el *core* bancario era Flexcube de Oracle y es una licencia. Comenta que el Banco se ha atrasado con el *core* que se compró a Arango en la nueva marca Landonware y si se tiene la oportunidad de aprovechar la de Flexcube de Oracle, podría valer la pena revisarlo.

Igualmente, ha escuchado a la gerente general corporativa que no se tiene un ERP y que los cierres contables implican una operación manual para poderlos tener en tiempo.

En ese sentido, consulta si Coopeservidores tenía un ERP que pueda servir al Banco, una licencia barata en el que se pueda pedir algún descuento al regulador. Expresa que necesita que se revise eso, porque también en Popular Seguros se está necesitando un ERP.

Indica que cuando desde Popular Seguros le planteó al director general de Transformación e Innovación Sr. Leiva Calderón si ellos podían aprovechar la estructura que tiene el Banco de nube, resulta que en los acuerdos que se firman de un contrato no se previó que la solución de nube de Sonda fuera conglomeral.

Expresa que ellos deben ir presentando estrategias tecnológicas que sean de nivel conglomeral. Acota que en Popular Seguros se está necesitando un ERP y están necesitando planillas, dado que se va a tener que volver a sacar a licitación el tema de planillas, puesto que escuchó para su sorpresa que Softland tiene en sus servidores los datos de planilla de Popular Seguros. Cuando preguntó al Banco cómo se manejaban las planillas, se les dijo que se manejaban de forma manual.

Menciona que cuando se tiene un *software* para pagar planillas se ahorran errores y es más ágil. En ese sentido, pregunta si Coopeservidores tenía un *software* de planillas que se pueda aprovechar.

Considera que vale la pena que se solicite una revisión de esas licencias que pueden servirles como un activo aprovechable y negociable en cuanto a descuento.

Señala que eso debe hacerse rápido, porque se imagina que si las licencias estaban en uso o tenían algún tipo de contrato, esos contratos van a exigir que se finiquite la operación, por lo que le gustaría solicitar a la Junta Directiva que le pida al Comité de TI o a la Administración que revise si son rescatables algunas de licencias de *software* que tenía Coopeservidores y que puedan solventar necesidades en planillas, ERP y, si el Flexcube es aprovechable, se podría traer, puesto que no se ha implementado un core de crédito en el Banco.

Reitera que quería proponer eso, pues tiene que ver con la revisión de si es o no aprovechable.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja solicita a la gerente general corporativa que se refiera brevemente al tema. Además, indica que no sabe si eso entraría como consideración en un acuerdo.

Considera que el acuerdo es solicitarle a la Administración que lo analice dentro de la propuesta que está presentando para ver si es factible o no. Por lo tanto, dentro de la moción del acuerdo se puede solicitar a la Administración que analice ese activo para ver si se puede considerar o no. La opción es de la Administración, porque a esta Junta Directiva solo le corresponde aprobar o desaprobado.

Todos los directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta.

Al respecto, la Junta Directiva Nacional acuerda por unanimidad:

“Solicitar a la Administración que analice si las licencias de *software* que tenía Coopeservidores podrían ser utilizadas en el Conglomerado”. (1115)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 8

El director Sr. Espinoza Guido comenta que el Sr. Juan Luis León Blanco envió por correo el oficio SP-1012-2024 de la Supén. En este oficio se hace alusión al tema de la idoneidad de algunos directores de la Junta Directiva de la Operadora de Pensiones. Espera que todos hayan leído ese oficio.

El último párrafo de ese oficio indica que: *las situaciones expuestas en este comunicado demandan que la Junta Directiva Nacional, como órgano decisor sobre el nombramiento o remociones de la Junta de Popular Pensiones, proceda con su análisis y la toma de decisiones responsables, proceso en el cual se le recomienda valorar la permanencia de los directores indicados en este oficio.*

Conforme con lo anterior, resulta claro que ese cuerpo colegiado entiende y asume la responsabilidad de sus decisiones en esta materia que pueden derivar dadas las consideraciones particulares de esta Operadora que se señalan en el apartado 3 de este oficio, particularmente lo relacionado con la ejecución del plan de saneamiento para subsanar el grado 2 de irregularidad.

Este oficio tiene fecha 01 de octubre de 2024 y hoy es 16 de octubre, entonces oficialmente hasta hoy se conoce. Tiene entendido que en la Junta Directiva de la Operadora no se ha conocido aún. Es claro que la Superintendencia al enviar este oficio a la presidencia de esta Junta Directiva espera que este órgano lo revise y tome las acciones correspondientes.

Desea solicitarle a la presidencia que se tomen las medidas necesarias para que se adopte un acuerdo en el sentido de qué se va a hacer con respecto a este oficio. Él vería dos caminos, a saber, que como está dirigido a la Junta Directiva Nacional, que sea este órgano el que haga el análisis detallado de la situación o que se le remita de manera oficial a la Operadora para su conocimiento y que esa Junta Directiva

plantee acciones. Esta segunda opción él la plantearía como un asunto ético como parte de los compañeros que forman parte de esa Junta Directiva y que están nombrados en ese oficio.

Plantea que este oficio se dé por recibido de manera oficial. Él ya se da por enterado y, por lo tanto, debe actuar como director de este órgano de forma individual. Su posición es darlo por conocido. Este oficio está supeditado al plan de saneamiento. Lo que se está planteando es que si estas decisiones no se toman a lo interno de esta Junta Directiva Nacional es altamente probable que la Superintendencia aumente su irregularidad.

La directora Sra. González Cordero apunta que tal vez la Superintendencia no mejore la irregularidad de la Operadora en el mejor de los escenarios.

El director Sr. Espinoza Guido añade que ese plan de saneamiento debe incluir esa solución. En el marco de la discusión que habrá en el último punto de agenda, desea que este tema se tenga en consideración. Ahora está muy claro el hecho de que, si esta Junta Directiva no actúa, la Operadora tendrá más problemas y la responsabilidad será de esta Junta Directiva Nacional.

La directora Sra. González Mora manifiesta que ella no será reiterativa. Está completamente de acuerdo con lo expresado por el Sr. Raúl Espinoza y a su vez, recuerda que ella intervino en la última sesión presencial con una gran preocupación porque toda la organización conocía de este oficio menos la Junta Directiva Nacional y la Junta Directiva de la Operadora. El documento fue copiado al presidente de la Junta Directiva de la Operadora, al jefe de Gobierno y Cumplimiento y a la directora de riesgos, de modo que ya el personal de la Operadora tiene este documento desde el 01 de octubre. Considera que probablemente los órganos de control de la Operadora han adelantado trabajo y esta Junta Directiva está en la absoluta responsabilidad de hacer lo que le corresponde porque la situación es muy delicada.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano comenta que en asuntos de sociedad se iba a dar por conocido el oficio SP-1012 y la propuesta de respuesta. Además, en la primera sesión de octubre esta presidencia no lo comunicó a la Operadora formalmente, aunque los directores tienen el oficio por instrucción propia, porque la sesión se había convocado para ver el cierre del plan de saneamiento.

A su vez, que se valore si se ve la propuesta en esta Junta Directiva o si se mantiene ahí donde se había indicado.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja prefiere que se vea en asuntos de sociedades para no tener presión. Desea que haya una discusión al respecto y después que se vote. Manifiesta que se abordará el tema en asuntos de sociedades para discutir la propuesta que hay.

Al ser las **dieciocho horas con tres minutos** se retira la jefa de Aseguramiento de la Calidad de la Auditoría Interna Sra. Ericka Rivera Pla.

ARTÍCULO 10

8.3.2.- El Comité Corporativo de Auditoría remite el informe semestral sobre la atención dada al acuerdo JDN-5695-ACD-986-2019, relativo a determinar si la entidad cumple en todo momento con los requerimientos establecidos en el *Reglamento para las operaciones de crédito de última instancia en moneda nacional del Banco Central de Costa Rica* y en cualquier otro instrumento normativo aplicable. (Ref.: acuerdo CCA-19-ACD-187-2024-Art-7)

El auditor general a. i. Sr. Chaves Soto señala que hay un acuerdo de la Junta Directiva Nacional que data del 2019 sobre las responsabilidades de la Junta Directiva en materia del Reglamento administración de riesgo de liquidez y la Sugef 17-13, este instruyó a la Auditoría para que realicen una revisión semestral, estudios o indagaciones para determinar si la entidad cumple con los requerimientos establecidos en el Reglamento para operaciones de crédito de última instancia en moneda nacional del Banco Central de Costa Rica y en cualquier otro instrumento de normativa aplicable.

La Auditoría Interna deberá elaborar un informe en el cual explicará detalladamente su análisis y hallazgos y deberá enviarlo a conocimiento de la Junta Directiva dentro del plazo máximo de tres meses.

Recuerda que la Administración debía cumplir con una serie de normativa para tener acceso a los créditos de última instancia, ya todos esos procesos que la Administración debía cumplir así los atendió y han venido informando semestralmente.

Señala que con corte al 30 de julio se han cumplido todas las actividades diseñadas para optar por un crédito de última instancia por parte de la Administración y las actividades que se vayan a ejecutar se harán siempre y cuando si el Banco requiere de este tipo de financiamiento y a hoy no tiene en este momento créditos vigentes.

Al ser las **dieciocho horas con tres minutos** sale la directora, Sra. Shirley González Mora.

La directora Sra. González Cordero consulta si no cuenta lo que les dieron para la pandemia.

El auditor general a. i. Sr. Chaves Soto responde que esto es otra cosa, en este momento el Banco no cuenta con un crédito de última instancia.

Finaliza con su presentación.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano consulta si este informe sigue teniendo sentido.

El auditor general a. i. Sr. Chaves Soto responde que se activaría si se opta por un crédito de última instancia.

El subgerente general de Operaciones Sr. Mora Mora indica que cuando llega un crédito de última instancia ya no hay nada que hacer.

El director Sr. Espinoza Guido precisamente el tema está en discusión porque con los debates financieros que han tenido últimamente se han demostrado varias cosas, como que el Fondo de Garantía de Depósitos debió haber existido desde hace mucho tiempo y que el mecanismo del préstamo de última instancia del Banco Central de Costa Rica como funciona en Estados Unidos no es operativo.

Entonces, si lo que pretende el mecanismo es garantizar la sostenibilidad del sistema financiero por esas vías no.

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

Dar por conocido el informe semestral sobre la atención dada al acuerdo JDN-5695-ACD-986-2019, relativo a determinar si la entidad cumple en todo momento con los requerimientos establecidos en el Reglamento para las operaciones de crédito de última instancia en moneda nacional del Banco Central de Costa Rica y en cualquier otro instrumento normativo aplicable.

Se indica en el informe que no se tienen, al 30 de junio de 2024, hallazgos o situaciones por informar.

Todos los directores presentes indican su conformidad con la propuesta de acuerdo y su firmeza.

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

“Dar por conocido el informe semestral sobre la atención dada al acuerdo JDN-5695-ACD-986-2019, relativo a determinar si la entidad cumple en todo momento con los requerimientos establecidos en el Reglamento para las operaciones de crédito de última instancia en moneda nacional del Banco Central de Costa Rica y en cualquier otro instrumento normativo aplicable.

Se indica en el informe que, al 30 de junio de 2024, no se tienen hallazgos o situaciones por informar”. (1117)
(Ref.: acuerdo CCA-19-ACD-187-2024-Art-7)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 11

8.3.3.- El Comité Corporativo de Auditoría remite, el Informe Ejecutivo de Seguimiento a los Planes de Acción de la Autoevaluación del Sistema de Control Interno 2023, con corte al 31 de julio del año 2024, en atención del inciso 44 del acuerdo JDN-6022-ACD-848-2023-Art-7. (Ref.: acuerdo CCA-19-ACD-188-2024-Art-8)

Al ser las **dieciocho horas con nueve minutos** ingresan el jefe de la División de Control Interno Corporativo Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz y el director de Soporte al Negocio Sr. Miguel Mora González y regresa la directora, Sra. Shirley González Mora.

El jefe de la División de Control Interno Corporativo Sr. Lizano Muñoz comenta que como parte de las tareas que tiene la División de Control Interno Corporativo está la presentación de los planes de acción y autoevaluación del sistema de control, esto obedece a dos cosas, a la Ley 8292 de control interno y al acuerdo periódico JDN-6022-ACD-848-2023-Art-7 donde esta Junta Directiva aprobó dar seguimiento. A continuación, muestra el estado de los planes de acción, autoevaluación del sistema de control interno, 2022, con corte al 31 de julio del 2023:

OFICINAS	Totales Planes de Acción	Estados Actuales	
		Cumplidos	En Proceso
Oficinas Comerciales	723	718	5
Oficinas Administrativas	8	8	0
Popular Seguros	4	2	2
Popular SAFI	1	0	1
Total de Planes	736	728	8
Porcentajes		99%	1%

Pueden concluir que es un reporte satisfactorio.

Los planes de acción de las agencias de Alajuela Este, Alajuelita, Belén, El Roble y Liberia Centro correspondientes a inconsistencias con el inventario anual de activos físicos, esto obedece a un procedimiento.

En Popular SAFI el plan de acción que están reportando como pendiente de cumplir está relacionado con la automatización de los estados financieros y de forma histórica. Dentro del plan de acción que reporta la SAFI es que están dando atención integral a esta inconsistencia, además que con los cambios administrativos están realizando un alineamiento del proceso de TI a los nuevos planes aprobados a nivel estratégicos.

En cuanto a Popular Seguros, reportan dos planes en proceso, el primero está relacionado con el desarrollo y la implementación de la arquitectura empresarial, en este caso su cumplimiento será en octubre, el segundo, tiene que ver con el sistema de información gerencial, que lo reportan como cumplido para finales de noviembre.

Comenta que hicieron una explicación de este tema en el Comité Corporativo de Auditoría.

Finaliza su presentación.

El director Sr. Espinoza Guido pide que le aclaren, pues en el cuadro de resumen se indica que Popular Valores tiene un plan de acción pendiente, pero en realidad es Popular SAFI.

El jefe de la División de Control Interno Corporativo Sr. Lizano Muñoz comenta que ya lo habían corregido.

El director Sr. Espinoza Guido acota que lo importante es que todo se está atendiendo.

La directora Sra. Palomo Leitón indica que se ve una gran cantidad de planes de acción y para llegar a ese cumplimiento y sensibilización es una dependencia que tiene mucho trabajo y ahora se está haciendo con más vehemencia y seguimiento.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja agrega que el tema es la compilación y el seguimiento a cada uno de los procesos, pues no se cumplen todos al mismo tiempo.

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

Dar por conocido el Informe Ejecutivo de Seguimiento a los Planes de Acción de la Autoevaluación del Sistema de Control Interno 2023, con corte al 31 de julio del año 2024.

Lo anterior, en atención del inciso 44 del acuerdo JDN-6022-ACD-848-2023-Art-7

Todos los directores presentes indican su conformidad con la propuesta de acuerdo y su firmeza.

Al respecto, la Junta Directiva Nacional acuerda por unanimidad:

“Dar por conocido el Informe Ejecutivo de Seguimiento a los Planes de Acción de la Autoevaluación del Sistema de Control Interno 2023, con corte al 31 de julio del año 2024.

Lo anterior, en atención del inciso 44 del acuerdo JDN-6022-ACD-848-2023-Art-7”. (1118)
(Ref.: acuerdo CCA-19-ACD-188-2024-Art-8)

ACUERDO FIRME.

Al ser las **dieciocho horas con dieciséis minutos** se retiran el jefe de la División de Control Interno Corporativo Sr. Luis Alonso Lizano Muñoz y el director de Soporte al Negocio Sr. Miguel Mora González.

ARTÍCULO 12

8.4.1.- La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, remite para aprobación, la Política Conglomerada para la Igualdad y Equidad de Género. (Ref.: Oficio GGC-1021-2024)

Al ser las **dieciocho horas con dieciocho minutos**, ingresan el jefe de la Unidad de Responsabilidad Social Corporativa Sr. Alonso Jiménez Zúñiga, las asesoras de la Gerencia General Corporativa Sra. Jessica Borbón Garita y Sra. Heidy Ureña Castillo.

La asesora de la Gerencia General Corporativa Sra. Borbón Garita inicia su presentación y comenta que tocarán temas relacionados con la Política Conglomerada para la Igualdad y Equidad de Género.

Aclara que la presentación de la política tiene como fin declarar el compromiso de este Órgano de Dirección, en representación del Conglomerado, en la promoción de la equidad, el respeto permanente, la implementación de prácticas justas e igualdad de oportunidades que contribuyan al cierre de brechas entre géneros.

Estos lineamientos corresponden también a lo indicado en las pautas de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, específicamente, las pautas I y IV. Por supuesto, estos lineamientos guardan relación con otras políticas, poseen las validaciones técnicas correspondientes de las áreas que deben brindar el criterio técnico y de la Comisión de Género; finalmente, el visto bueno del Comité Ejecutivo.

Afirma que se presentará la política junto con la planificación de su implementación y esto es importante porque evidencia el apoyo técnico y el compromiso en el ejercicio de los lineamientos indicados dentro de esta misma política. Reconoce que esto es un paso y un accionar contundente en materia de equidad de género.

Señala que se explicará la política y, posteriormente, las líneas de cooperación, el plan de acción y cómo se verá introducido dentro del Conglomerado.

El jefe de la Unidad de Responsabilidad Social Corporativa Sr. Jiménez Zúñiga explica que el objetivo principal de esta política es: *Propiciar a lo interno y externo del Conglomerado la cultura de promoción y respeto por la igualdad y equidad de género, mediante la implementación de mejores prácticas con el fin de cumplir con la justicia social y los Derechos Humanos.*

Afirma que es conglomerada y cubre al Banco y a sus sociedades.

Adicionalmente:

El Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal se compromete a promover la igualdad y equidad de género en los siguientes ámbitos: en la normativa interna; en la estructura de gobierno corporativo y la alta administración; en la participación paritaria en los órganos de orientación política y de toma de decisiones; en la gestión del talento humano incluyendo remuneraciones, desarrollo profesional, acciones que previenen y sancionan actos sexistas y acoso u hostigamiento sexual y laboral y en la promoción de la corresponsabilidad familiar por medio del equilibrio profesional y personal; en el acceso equitativo a los productos y servicios conglomerados y a la educación financiera para la clientela y en la relación con la cadena de suministros

Pasa a los principales ajustes que se le han realizado a la política, destaca el cambio de administración e informa que la política estará a cargo de la Unidad de Sostenibilidad Corporativa; esta unidad llevará su seguimiento.

Observa que se actualizó su alcance, se amplió la mayoría de los términos, el enunciado, la referencia a nuevas normativas y se incorporaron elementos más modernos. Detalla el fomento de la igualdad en el ámbito laboral, aspectos en materia de contratación, en materia de promoción inclusiva y justa, así como la igualdad salarial.

Se incluyeron puntos sobre fomentar la inclusión financiera con enfoque de género en productos y servicios del Conglomerado, además, en materia de educación financiera. En la cadena de valor se incorporan elementos de verificación de cláusulas de finiquito por anticipado a proveedores por incumplimiento a la política de género.

Asimismo, se incorporó un apartado para difundir los esfuerzos de buenas prácticas que realiza el Conglomerado, además, se definió el rol y la conformación del Equipo Conglomerado de Igualdad y Equidad de Género.

Se estableció la revisión de la política cada dos años y la inclusión de la atención a las consultas de los clientes por medio de canales disponibles de la División Gestión Experiencia al Cliente.

Se incluyeron también indicadores de medición de impacto para el personal y la clientela. En términos generales, la política abarca varios ejes temáticos, estos son transversales, entre ellos:

- Participación paritaria en los órganos de orientación política y de toma de decisiones, la estructura de gobierno corporativo y la alta administración.

- Fomento de la igualdad y equidad de género en la gestión del talento humano, la normativa interna y las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

Observa que se incluyen elementos importantes en materia del *acceso equitativo a los productos y servicios conglomerados y a la educación financiera*; se hace un esfuerzo importante en desarrollar el producto según las necesidades de diferentes grupos de interés.

Menciona la cadena de suministros del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal donde se añaden las cláusulas para divulgar dentro de la clientela, los esfuerzos que se realizan en materia de igualdad y equidad de género.

En cuanto a temas de evaluación, la Junta Directiva es la responsable de aprobar esta Política estratégica y sus modificaciones. Además, *la Unidad de Sostenibilidad Corporativa es la responsable de administrar esta Política estratégica, con el apoyo técnico de las dependencias involucradas, sus homólogos de las Unidades Estratégicas de Negocio y el Equipo Conglomerado para la Igualdad y Equidad de Género serán encargados de revisarla y proponer las actualizaciones desde el criterio especializado.*

Informa que *el Equipo Conglomerado para la Igualdad y Equidad de Género deberá estar conformado por personas con formación en temas de género representantes de la Unidad de Sostenibilidad Corporativa, la Dirección de Capital Humano, la Comisión Permanente de la Mujer de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras y las Sociedades Anónimas del conglomerado.*

Sus funciones se limitan a velar por la implementación efectiva de la Política de Igualdad y Equidad de Género del Conglomerado, por medio de un Plan anual de trabajo para la promoción de la igualdad y equidad género.

Afirma que la *Política debe ser revisada como mínimo cada dos años o cuando se estime necesario, considerando la estrategia definida por el Conglomerado.*

Añade que la política está alineada con los diferentes objetivos estratégicos de la institución a partir de su PAO 2024-2027 y es impulsada por la Gerencia General Corporativa. Reporta que el Equipo de Igualdad de Género participó activamente.

La política fue analizada y validada por la Comisión Permanente de la Mujer de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, también tuvieron una revisión por parte de la empresa Crowe Horwath que apoyaba al Banco en el desarrollo de esta política. Esto les da la confianza de que el trabajo ha pasado por todos los filtros y las revisiones posibles.

Finaliza esta parte de la presentación con la propuesta de acuerdo: *Aprobar la actualización de la Política Conglomerado para la Igualdad y Equidad de Género.*

La directora Sra. González Mora agradece la presentación y acota que desearía, en una próxima oportunidad, que se les informe sobre temas que puedan cuantificarse y que les den una idea de cuál es el estado actual de la participación de las mujeres en temas de jefaturas, gerenciales, qué brechas hay y cómo están las oportunidades al utilizar los servicios conglomerados para las mujeres colaboradoras en el Banco.

Afirma que también es de bastante interés cuál es la incidencia de quejas de parte de los clientes en el trato que se les da en temas relacionados con el acoso y esta problemática. Solicita una próxima entrega con datos y cantidades para así conocer el estado de esta situación en el Conglomerado.

Finalmente, reconoce que se trata de un tema de interés y responsabilidad de este Órgano Director.

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega reconoce que es un tema muy nuevo en el Banco, no hay una política de género, se hizo un diagnóstico por parte de la Agencia Francesa para el Desarrollo, se adjuntó en la documentación.

Amplía que se realizaron capacitaciones con los subgerentes y la Alta Administración del Banco y confirma que están tratando de articular una política basada en cuatro grandes ítems.

Confirma que en el Banco hay instrumentos, pero no existe una articulación a largo plazo que los lleve a un propósito; ya hoy, con ayuda de la Agencia Francesa para el Desarrollo, se tiene un plan estratégico con asistencia técnica especializada.

Señala que se trata de asistencias técnicas no reembolsables que tiene el Banco y aprovecha para informar que hoy se les aprobó el crédito con la Agencia Francesa para el Desarrollo y esos serán los recursos que, a través de Banca Social, llevarán hacia mujeres en vulnerabilidad.

Explica que las acciones que se expondrán en unos minutos corresponden a las actividades que ejecutarán con un equipo que tendrá la gobernanza, será una mesa que le reportará al Comité Ejecutivo y tendrá submesas a lo largo y ancho de la organización.

Indica que anteriormente el tema de género en este Banco les pertenecía a dos personas que andaban por ahí, tratando de hacer algo, pero no era un aspecto estratégico ni transversal.

La directora Sra. Solano Brenes consulta si este tema ha sido sociabilizado con los compañeros de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras.

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega responde que sí han trabajado con el personal de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras.

La directora Sra. Solano Brenes pide anotar en actas que la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras forma parte de esta iniciativa.

Felicita al grupo encargado, sabe que es un asunto que deberá amoldarse a la realidad del Banco, con el tiempo irán midiéndose los resultados e instrumentalizando cómo se hará todo lo que se proponen en la actualidad.

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega reitera que la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras participa en todo el proceso y forma parte del Comité.

La directora Sra. González Cordero comenta que la Comisión de la Mujer de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras lleva mucho tiempo de estar trabajando este tema y recomienda analizar si tiene políticas que puedan incorporarse a esta.

La directora Sra. González Mora comenta que acuerdo de hoy sería aprobar esta actualización y sugiere que la Administración se prepare mejor con las inquietudes de esta Junta Directiva y así no retrasar los temas de la presente agenda.

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega afirma que este documento es el que ya estaba definido para presentarse ante esta Junta Directiva.

La asesora de la Gerencia General Corporativa Sra. Ureña Castillo pasa a la actualización de la política que se da en el marco del apoyo que están recibiendo de la Agencia Francesa para el Desarrollo y consiste en un diagnóstico del empresariado femenino para Costa Rica y de prácticas de género.

Afirma que el objetivo de AFD es profundizar en acciones para reducir la brecha de género, ayudar al Banco a mejorar su estrategia interna y apoyar esta ambición institucional de posicionarse como protagonista en el fomento de la igualdad género en Costa Rica.

El alcance del proyecto de AFD con el Banco parte de un diagnóstico, es una revisión bibliográfica sobre barreras que hoy obstaculizan la incorporación de las mujeres al entorno económico, además, se hace un diagnóstico interno del Banco de cómo fluyen en su ADN los temas de género a partir de un análisis con los proveedores, los clientes y colaboradores.

Destaca el diseño de la estructura y el programa para la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en todas las actividades del Banco que aterriza en un plan de acción de género al que han llamado PAG.

Especifica las acciones desarrolladas:

- Entregable 1: Diagnóstico externo
- Entregable 2: Diagnóstico interno
- Entregable 3: Programa para cierre de brechas - PAG-

Menciona un taller de sensibilización realizado en abril con expertos de la AFD de distintos países, también informa que se dio una revisión documental, además:

- Entrevistas con líderes y lideresas
- Focus group con clientas
- Sesiones con oficinas comerciales
- Reuniones de trabajo semanales
- Construcción del plan de acción

En total, se coordinó con 93 funcionarios involucrados en el proceso, hubo más de 120 clientes convocados, con ocho clientes se realizaron *focus group* y entrevistas de profundidad.

Especifica el primer entregable, que es el diagnóstico externo sobre la situación Costa Rica; de siete obtuvieron conclusiones interesantes que, además, son públicas: techos de cristal, violencia de género, mujeres sin acceso a títulos de propiedad, empleo en precariedad, brechas salariales, concentración en sectores y subempleo.

Se indicó, como consecuencia de la pobreza de las mujeres, que su primer contacto con la banca es a través de programas que les dan el acceso a recursos del Estado.

El diagnóstico externo evidenció que el 89% de las mujeres empresarias son microempresarias, unipersonales, hay concentración en la región central, las mujeres trabajan sin seguro social, sin local propio ni salario.

Las conclusiones eran intuitivas, pero en este momento ya están documentadas mediante métodos científicos que desarrollaron las consultoras internacionales. La principal necesidad es el acceso al financiamiento y la barrera son los requisitos, los documentos, la educación financiera y la educación en empresariedad.

Menciona la experiencia en instituciones financieras, lograron capitalizar la práctica de las distintas entidades no solo en Costa Rica sino en Latinoamérica, además, con actores dentro del sector público con los que pueden apalancar las acciones del Banco.

Continúa con el diagnóstico interno y el análisis de cómo fluye en el Banco este tema, reconoce que la institución tiene ya 20 años de ejecutar acciones relacionadas con la equidad. Es una entidad balanceada en su composición de género y ha incrementado la participación de las mujeres en la fuerza laboral del Banco.

De los funcionarios con contratos temporales, la mayoría son mujeres, hay dependencias totalmente masculinizadas, concentradas en puestos no jerárquicos, en roles de soporte o negocio. La mayoría de las mujeres está en los grupos etarios más jóvenes y con mejores credenciales educativas.

En función de los hallazgos recién señalados realizan el diagnóstico en tres dimensiones: la interna del Banco en temas de gobernanza, agenda de igualdad y equidad, procesos de búsqueda y selección, capacitación, evaluación y desarrollo, cuidados de la vida personal laboral, violencia y acoso laboral, clima e infraestructura inclusiva.

En la dimensión externa, que es con los clientes, se identifican temas como el fortalecimiento de los productos con enfoque de género, segmentos, características y requisitos, transversalización en temas de género en todos los productos, se plantea mejorar la experiencia de la usuaria y fortalecer los productos no financieros.

Como temas transversales, hace hincapié en la capacitación continua con enfoque en la transformación, el liderazgo inclusivo, la comunicación interna y externa, registro y sistematización de datos con perspectiva de género.

Todo lo anterior se materializa en un plan de acción género que contempla 63 tareas específicas diagramadas en tres ejes que son el estratégico y de gobernanza, logística y procesos internos y el eje clientes. Dentro de estos se incorporan tareas particulares, un plan de acción desde el 2024 hasta el 2027, identificado por nivel de prioridad.

Dentro de las 63 acciones, 42 requieren asistencia técnica, para lo cual ya tienen aprobados los recursos de la Agencia Francesa para el Desarrollo; 21 acciones no requieren asistencia técnica, es decir, pueden desarrollarlas con los recursos del Banco. Comunica que ya está aprobada la asistencia técnica en la ejecución de estas tareas y dos asistencias más para temas de estrategia ambiental, social, de gobernanza y la doble materialidad SARAS para el 2025.

Finaliza su presentación y agradece el tiempo.

La directora Sra. Palomo Leitón felicita a la Administración por esta iniciativa, le agrada que sea un programa formal y sistemático, por supuesto, hay organizaciones financieras que van adelante con acciones afirmativas muy claras en temas de género.

Indica que perteneció por 7 años al Programa Mujeres Empresarias de la Cámara de Comercio y, casualmente, la acción afirmativa consistía en cerrar las brechas económicas en los salarios. Indica también que la Cámara fue referente en temas políticos y la Asamblea Legislativa le consultaba a esa entidad todo lo relacionado con política pública.

Espera que este Banco se convierta en un referente para la Asamblea Legislativa en estos temas para el área de banca.

Consulta si este tema estará dentro del alcance del gobierno corporativo y quién lo liderará.

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega explica que gobierno corporativo es un área que no han terminado de poner en estructura y especifica las áreas de Sostenibilidad, Comunicación, Estrategia y afirma que liderarán este tema. Además, hay un comité que le rinde cuentas al Comité Ejecutivo y ahí se irán tomando las decisiones. Lo importante es que para los próximos años tendrán expertos internacionales en la materia que los guiarán en este camino.

En cuanto a la gobernanza, destaca la incorporación de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras y grupos internos que han trabajado siempre en productos para la mujer.

La directora Sra. Palomo Leitón comenta que la Cámara de Comercio tiene mucha cantidad de estudios de las Naciones Unidas, también realizados en este país que pueden ofrecerles insumos e información relevante sobre el tema.

La asesora de la Gerencia General Corporativa Sra. Borbón Garita precisa que conversó con personal de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras y a partir de la aprobación del plan, iniciaron su socialización. La Asamblea está atenta para participar de la mano con el Banco en este proceso.

Además, gracias a los esfuerzos en materia de cooperación, tendrán no solo apoyo externo en aspectos de género, también iniciarán con una colaboración en el desarrollo de la nueva estrategia de sostenibilidad y en el SARAS para fortalecer el conocimiento de los riesgos en el caso de este sistema.

Confirma que son tres líneas de cooperación que se trabajan de manera simultánea.

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega precisa que SARAS es muy importante porque es normativo.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja afirma que la base del Banco está mal, pero la cúpula está bien equilibrada con mujeres que superan ampliamente.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano lee propuesta de acuerdo: *Aprobar la actualización de la Política Conglomerada para la Igualdad y Equidad de Género, así como su plan de implementación, remitida mediante el oficio GGC-1021-2024.*

Todos los directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta.

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

“Aprobar la actualización de la Política Conglomerada para la Igualdad y Equidad de Género, así como su plan de implementación, remitida mediante el oficio GGC-1021-2024.

Dicha política cuenta con la validación de la Dirección de Excelencia Operacional mediante el oficio DIREO-124-2024, de la Dirección Consultoría Jurídica con el DIRJC-SUB-0249-2024 y de la División de Planificación Estratégica mediante el DPEC-103-2024.

Lo anterior de conformidad con el acuerdo 5 de la sesión n.º 29 del Comité Corporativo Ejecutivo”. (1119)

ACUERDO FIRME.

Al ser las **dieciocho horas con cuarenta y siete minutos**, se retira la asesora de la Gerencia General Corporativa Sra. Heidi Ureña Castillo.

ARTÍCULO 13

8.4.2.- La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, remite para aprobación el Reporte de Sostenibilidad GRI.

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega informa que el Banco nunca había presentado el Informe GRI de Sostenibilidad en un evento público y este año decidieron hacerlo. Así, el próximo lunes, día del evento, lanzarán la Política de Género y también este Reporte de Sostenibilidad.

El jefe de la Unidad de Responsabilidad Social Corporativa Sr. Jiménez Zúñiga presenta el reporte de marras, este debe ser de conocimiento de la Junta Directiva Nacional y cumple con el acuerdo JDN-6022-Acd-848-202-Art.7. Este es el informe n.º 13 y el n.º 9 que se crea como Conglomerado. En su construcción participaron todas las áreas del Banco y las sociedades.

El reporte tiene una importancia significativa ya que corresponde a un principio de responsabilidad social y de transparencia según la norma ISO 26000. Es un ejercicio cotidiano y permite responder por los impactos que se generan, las decisiones que se toman, las actividades en las que esta institución genera impactos con consecuencias en el entorno.

En el informe se mencionan las acciones tomadas para prevenir la repetición de impactos negativos y aceptar el escrutinio adecuado de los grupos de interés. Para elaborar el reporte utilizaron la metodología de *Global Reporting Initiative, GRI*, que les permite mostrar cómo hacen esa contribución al desarrollo sostenible.

Afirma que utilizar esta metodología tiene beneficios internos y externos ya que les permite darle más valor a la interacción; adicionalmente, este ejercicio de reporte toma en cuenta temas materiales que a la fecha están vigentes en la institución, así, en los distintos apartados del documento se abordan esos asuntos materiales. Por supuesto, estos temas requieren actualización y la Agencia Francesa para el Desarrollo les dará el apoyo correspondiente para lograr una doble materialidad y profundizar como corresponde.

En el reporte se incluye una estructura con el mensaje de las autoridades, los principales resultados en las dimensiones ASG, cómo se conforma la institución, cuál es su marco estratégico, la composición de su clientela, cómo están en materia de las grandes temáticas, por ejemplo, gobierno, derechos humanos y los compromisos en sostenibilidad.

En otra parte del reporte se incorporan los principales resultados en las dimensiones ambientales y sociales.

Finaliza la presentación y plantea una propuesta de acuerdo que es *dar por recibido y conocido este reporte en atención del acuerdo JDN-6022-Acd-848-202-Art-7, inciso 6*.

La directora Sra. González Mora consulta si, dentro del financiamiento de la Agencia Francesa para el Desarrollo, los fondos destinados a este tema son reembolsables.

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega responde que no son reembolsables.

La directora Sra. González Mora pregunta cuál es la proporción del financiamiento.

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega responde que son como \$350.000, aproximadamente.

La asesora de la Gerencia General Corporativa Sra. Borbón Garita reconoce que no podría confirmar el dato porque se partió con la adición de SARAS.

La directora Sra. González Mora afirma conocer esa agencia, tiene excelentes recursos reembolsables a tasas muy buenas, plazos geniales y sabe que para este tipo de actividades también hay fondos no reembolsables.

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega aclara que la estrategia de traer a operadores internacionales parte del uso de los fondos reembolsables para no gastar en estrategias de sostenibilidad, SARAS, ambiental y otras, pero también parte de que el fondeo de la banca social tiene que disponer de otras opciones, porque de lo contrario el Banco perdería su esencia.

Por ejemplo, los fondos de la Alianza Francesa para el Desarrollo (AFD) no le sirven al subgerente general de Negocios Sr. Roa Gutiérrez porque este busca empresas de gran tamaño que solicitan tasas muy bajas, pero sí le sirven al director general de Banca Social Sr. Valverde Castro en condiciones que tienen esos mismos fondos para la asistencia técnica de las personas, capacitación, premios, etc.

Añade que también se tiene otra opción con el Banco Interamericano de Desarrollo y con la Bolsa Nacional de Valores, para el Marco de Finanzas Sostenibles, de manera que la idea es ir creando la Banca Social como un operador de todos los recursos de fondeo internacional que traen consigo esos beneficios. Por ejemplo, hay fondos internacionales que contemplan una garantía para el 75% del monto del crédito, de modo que el Banco solo arriesgaría el 25%, y ya se está cosechando los primeros éxitos de la alianza consiguiendo esta cooperación no reembolsable para todo el tema ambiental y de mujer.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja consulta cuántos entes financieros de la misma naturaleza del Banco Popular son sujetos para ese tipo de cooperación internacional, pues le llama la atención que se trata de fondos no reembolsables dados a un ente financiero, siendo que usualmente solo se otorgaban a instituciones que no tenían la capacidad operativa para gestionarlos adecuadamente.

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega responde que en realidad todos los entes financieros públicos tienen líneas de este estilo, pero el Banco Popular no tenía una estrategia para llegar a ese tipo de organismos y recursos, de modo que ahora el objetivo es alinearse con la banca pública y con los grandes de la banca privada, porque esta sí maneja este tipo de temas.

La asesora de la Gerencia General Corporativa Sra. Borbón Garita indica que el dato solicitado por la directora Sra. González Mora es 545.000 euros para estrategia de género, estrategia de ASG, SARAS (Sistema de Análisis de Riesgos Ambientales y Sociales) y la doble materialidad, siendo fondos no reembolsables.

La directora Sra. González Mora agradece por el dato.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano procede con la lectura de la propuesta de acuerdo para someterla a votación:

Dar por conocido Reporte de Sostenibilidad GRI 2023 del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal. Lo anterior, en atención al acuerdo JDN-6022-Acd-848-2023-Art-7, inciso 6.

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

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

“Dar por conocido el Reporte de Sostenibilidad GRI 2023 del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Lo anterior, en atención al acuerdo JDN-6022-Acd-848-2023-Art.7, inciso 6”. (1120)
(Ref.: oficio GGC-1393-2024)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 14

8.4.3.- La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, adjunta los detalles del Evento de Sostenibilidad del 21 de octubre.

La asesora de la Gerencia General Corporativa Sra. Borbón Garita comunica que el próximo lunes 21 de octubre a las 8:30 a. m. se realizará la primera edición de hacer público el Reporte de Sostenibilidad del Conglomerado Financiero Banco Popular 2023, la cual será en el hotel Crown Plaza e iniciará con un pequeño desayuno, de manera que todos están cordialmente invitados.

Menciona que el viernes y el domingo en la tarde se tendrá una práctica, y se invitó a varios ministros, entes públicos y cámaras. Destaca que el reporte va a evidenciar principalmente los resultados correspondientes al periodo 2023, lo cual obliga a cumplir con la transparencia hacia partes interesadas y a mejorar en el tiempo, porque no es lo mismo hacer un ejercicio de plasmar un informe dentro de una página web en el repositorio oficial del Banco a empezar a gestionar línea base y data de crecimiento en distintas materias.

Añade que también se mostrará un apartado con los próximos pasos o acciones inspiradoras en las que se está trabajando en el año 2024, con la idea de hablar a un alto nivel sobre Coopeservidores, Prestamito Popular, algunas líneas de crédito, especialmente por la época en que se hará, aunque se espera poder la segunda edición más hacia mediados del año 2025.

Expresa que se realizará la firma simbólica de la nueva Política de Igualdad y Equidad de Género, que es un compromiso con la sociedad y con las mujeres; se hará mención del acuerdo alcanzado con la Alianza Francesa para el Desarrollo (AFD) y se anunciará el establecimiento de un Plan de Acción de Género desarrollado con recursos de este organismo.

También se mencionará el inicio de un ejercicio de actualización de la doble materialidad y la nueva estrategia de sostenibilidad que se promoverá con recursos de AFD. Además, se comunicará el establecimiento de un Marco para las Finanzas Sostenibles obtenido por el Banco con apoyo de la Bolsa Nacional de Valores de Costa Rica, para fortalecer las capacidades institucionales para futuras emisiones temáticas, sostenibles, sociales y verdes.

Adicionalmente, se hará reconocimientos simbólicos a cuatro clientes por su aporte al desarrollo sostenible, aunque se buscará perfeccionar los criterios para elegir a más clientes en el futuro y la razonabilidad de su impacto. Estos cuatro clientes son: Restaurante Franco, Café Mujer, Apícola Selva Virgen y FuncaVida.

Espera que el evento sea del agrado de todos y desea conocer la realimentación posterior que se pueda brindar.

El director Sr. Espinoza Guido indica que hará un comentario un poco odioso, pero oportuno. Anota que asistió a varias actividades de ese tipo en algunas otras entidades, entre ellas, Coopeservidores, la cual avanzó mucho en esa materia en su momento hasta llegar a ser punta de lanza en el país, envió personal al extranjero para capacitarse, etc., pero todos sabemos el desenlace de esa cooperativa.

Desea recalcar que estas iniciativas no deben verse como modas por lo que está haciendo una gran mayoría. Para el Banco Popular, según entiende su naturaleza, esto tiene un significado que lo lleva a sus raíces, entonces se debe saber demostrar por qué se está haciendo esto.

Para lograr esa demostración, ahora que la asesora de la Gerencia General Corporativa Sra. Borbón Garita mencionaba el tema de las líneas de tiempo y las metodologías, lo más importante aquí es tener los indicadores adecuados y una estrategia de comunicación que sea absolutamente convincente.

Puntualiza que esto no es solamente un reporte GRI. Comenta que conoce varias entidades en otras latitudes que hacen eso y la forma en que enlazan todas estas estrategias con sus líneas significativas de negocio, con la estrategia corporativa e incluso con la estrategia de desarrollo del país donde trabajan, sobre todo en los países asiáticos, es impresionante.

Considera que vale la pena que el pensamiento sea un poco más profundo. Si en algún momento hubo aquí algún interés por crear la Asamblea de Trabajadores y que esta dictara las pautas, siendo que algunas de ellas son las que están dando el respaldo ideológico para poder hacer esto, fue porque se pensó que el Banco Popular podía ser el punto de inflexión en materia social y económica para una mayor inclusión financiera y equidad social.

Aclara que dijo que su comentario era odioso no por esta iniciativa del Banco Popular que viene de hace bastantes años, sino porque es necesario saber el por qué. Esto no es para cumplir un requisito ni para que se coloque una placa aquí, de manera que la fundamentación debe tenerse muy clara.

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega manifiesta que está totalmente alineada con el comentario del director Sr. Espinoza Guido. Indica que el tema de la Bandera Azul es muy relevante, pero ese tipo de enfoques no hacen que el Banco cumpla su propósito.

Ahora la asesora de la Gerencia General Corporativa Sra. Borbón Garita indicó que se brindaría el reporte de las acciones del año 2023 y que se daría algunas pinceladas sobre lo que se está haciendo en el año 2024. A los banqueros les gusta tener cuentas con clientes de mucho dinero, para saber que tienen ahorrantes que proveen recursos de bajo costo con cuentas con saldos de €6 millones.

No obstante, con la Iniciativa Brete, que cuenta con casi 6.500 muchachos, a cada uno se le dará una cuenta de ahorro donde recibirá una beca por €200.000,00 y ese dinero es retirado inmediatamente. El Banco Popular les dará esas cuentas sin cobrarles comisión.

El tema de Prestamito Popular ya ha logrado atraer a 700 personas, para un saldo de €200 millones, pero se pregunta cuál entidad bancaria hace toda una estrategia para dar un crédito de €180.000,00 en promedio: ninguna. Enfatiza que este es el Banco que nos hace diferentes, de modo que al evento de lanzamiento del Reporte GRI se llevará las acciones del año 2023, pero realmente los productos del año 2024 sí son de impacto y ahí es donde se tiene que crear transversalmente más productos para el año 2025.

Enfatiza que, para el Banco Popular, la sostenibilidad es interna, implícita y transversal, por lo cual ahora la Unidad de Responsabilidad Social Corporativa está bajo la Gerencia General Corporativa, se creó una Política de Igualdad, se está trabajando con una estrategia de producto a lo largo del tiempo y por ello también el producto Prestamito Popular es el primer producto con vinculación digital en el Banco y sirvió para digitalizar la vinculación de los demás productos.

El director Sr. Espinoza Guido señala que por eso se quería una gerente de esa naturaleza, porque esa es la misión del Banco Popular, sin descuidar por supuesto el sostén del negocio. Indica que el lunes estará apoyándoles.

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega agradece.

La directora Sra. Palomo Leitón reflexiona que gracias a esta Junta Directiva Nacional, a la gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega y a la Administración actual se están haciendo todos estos cambios, con lo cual se reafirma que, a pesar de todos los cuestionamientos, es una Junta Directiva que se está preocupando por otro tipo de objetivos que sí tienen que ver con la naturaleza del Banco Popular.

Indica que la directora Sra. González Cordero y ella no podrán participar el próximo lunes porque hay sesión del Comité Corporativo de Auditoría para conocer los estados financieros trimestrales del Banco y sus sociedades, por lo cual se disculpa.

El jefe de la Unidad de Responsabilidad Social Corporativa Sr. Jiménez Zúñiga menciona que en la estructura de la presentación de ese reporte 2023 se conectó la Ley Orgánica del Banco con el desarrollo sostenible, porque esta Junta Directiva Nacional aprobó un objetivo estratégico de contribución al desarrollo sostenible. Dentro de esa ecuación, el elemento más significativo en la parte social es el elemento diferenciador que caracteriza al Banco y es que destina un porcentaje de sus utilidades para ese objetivo financiero.

Por tanto, hay un espacio donde se potencializa, dentro de lo social, que es muy amplio, lo más fuerte y con los datos del año 2023, pero dando pasos en el año 2024. Destaca que el elemento diferenciador más importante del Banco Popular es la Banca Social, y con solo decirlo,

queda claro que ningún otro banco la tiene. Hacer eco de este hecho es una noticia positiva y realmente las acciones del Banco Popular en esta materia son de peso, porque lo hace sistemáticamente con fundamento en su propia Ley Orgánica y en la orientación política brindada por la Asamblea de Trabajadores por tantos años.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano procede con la lectura de la propuesta de acuerdo para someterla a votación:

Dar por conocida la información sobre la primera edición de comunicación del Reporte de Sostenibilidad del Conglomerado Financiero 2023, por realizarse el próximo 21 de octubre en el Hotel Crowe. Lo anterior, en atención al acuerdo JDN-6133-Acd-865-2024-Art-11.

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

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

“Dar por conocida la información sobre la primera edición de comunicación del Reporte de Sostenibilidad del Conglomerado Financiero 2023, por realizarse el próximo 21 de octubre en el Hotel Crowe.

Lo anterior, en atención al acuerdo JDN-6133-Acd-865-2024-art.11”. (1121)
(Ref.: Oficio GGC-1394-2024)

ACUERDO FIRME.

Al ser las **diecinueve horas con diez minutos** se retiran el jefe de la Unidad de Responsabilidad Social Corporativa Sr. Alonso Jiménez Zúñiga y las asesora de la Gerencia General Corporativa Sra. Jessica Borbón Garita.

ARTÍCULO 15

8.6.1.- Discusión de procedimiento y cronograma para renovación y/o nombramientos de las Juntas Directivas de la Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S. A., de Popular Valores Puesto de Bolsa S. A. y de Popular Sociedad de Fondos de Inversión S. A.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja recuerda que se había prometido que hoy iniciaba el proceso de esos nombramientos y se había solicitado al secretario general Sr. León Blanco que presentara un cronograma.

El secretario general Sr. León Blanco indica que esto es algo bastante concreto en una línea de tiempo que pronto explicará, con los pasos por seguir y un par de elementos importantes que se deben tomar en cuenta. Presenta a continuación la línea de tiempo, donde se puede apreciar que en el año 2022 se tomó el respectivo acuerdo de nombramiento de la Junta Directiva de Popular Valores, de Popular SAFI y de Popular Pensiones. En ese mismo año, se establece el periodo de dos años de dichos nombramientos, que van del 16 de noviembre de 2022 al 15 de noviembre de 2024.

Añade que lo que recientemente se hizo en relación con este tema fue en la sesión del 5 de julio de este año, donde se solicitó a la Secretaría General que coordinara con la Dirección Corporativa de Capital Humano a fin de iniciar un concurso de antecedentes para los miembros de las juntas directivas de las sociedades anónimas, considerando todos los criterios normativos.

Cinco días después, la Secretaría General solicitó a la Dirección Corporativa de Capital Humano que coordine lo correspondiente en búsqueda y selección para ocupar los puestos de director de las juntas directivas de las sociedades anónimas citadas.

Además, debe tomarse en cuenta el artículo 12 del Acuerdo CONASSIF 15-22, que dice lo siguiente:

Los miembros del órgano de dirección y de la alta gerencia deben ser evaluados individualmente, además, se debe evaluar al órgano de dirección en su conjunto.

De acuerdo con lo que se defina en la política de evaluación de la idoneidad de la controladora, entidad o empresa, el ejercicio puede ser realizado por medio de evaluaciones internas o contratar terceros; en todo caso debe garantizarse la independencia del evaluador y su experiencia en las áreas de evaluación de gobierno corporativo.

Las controladoras, entidades y empresas supervisadas deben asegurarse de que la evaluación se realiza previamente, al menos, cuando:

(...)

b) Se nombre a nuevos miembros del órgano de dirección o de la alta gerencia, o cuando se sustituya el presidente dentro del órgano de dirección. (...)

Esto quiere decir que el próximo 15 de noviembre, cuando vence el nombramiento de los directores actuales, tiene que dejarse registro de que se realizó una evaluación de idoneidad de ellos.

Ese mismo artículo establece en su párrafo final que *Toda controladora, entidad y empresa debe realizar una evaluación de la idoneidad individual y conjunta, por lo menos, cada dos años.*

Afirma que el *Manual para la regulación, aplicación y valoración de la idoneidad y desempeño de los órganos de dirección y alta gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal* es casi una copia literal del artículo 12 del Acuerdo CONASSIF 15-22.

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

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

Dar por conocido el procedimiento y cronograma para renovación o nombramientos de las Juntas Directivas de la Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S. A., de Popular Valores Puesto de Bolsa S. A. y de Popular Sociedad de Fondos de Inversión S. A.

El director Sr. Espinoza Guido estima que se ignora un punto muy importante en su propuesta y se refiere a los oficios emitidos por las superintendencias. Popular Seguros y Popular Pensiones ya recibieron una comunicación, y Popular Valores y Popular SAFI la están esperando. Manifiesta que esta Asamblea de Accionistas es muy afortunada porque parte del trabajo ya está hecho.

Considera que ese es un insumo imprescindible que debe incluirse en esa propuesta de plan de trabajo, porque no sabe qué se pretende con una nueva evaluación de la idoneidad cuando ya se ha recibido tantas por parte de las empresas consultoras contratadas al efecto y también las opiniones emitidas en los oficios de las superintendencias.

Entonces, le parece bien, si es necesario aplicar una nueva evaluación de la idoneidad, que se someta a todos a hacerla, pues eso es lo que está entendiendo, para las personas nuevas.

El asunto es que la evaluación de la idoneidad debe ser parte de los requisitos del cartel o donde se vaya a plantear. Por tanto, si ya recibieron información clara de las superintendencias sobre cómo deben actuar, lo que resta es tomar acciones con las subsidiarias. Agrega que esa es su observación por si comprendió mal que se debe aplicar evaluación de idoneidad a todos los miembros actuales de las juntas directivas.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja explica que este es el mecanismo para abrir el proceso a todos los que vayan a participar porque los nombramientos de la totalidad de los miembros vencen el 15 de noviembre, y será abierto, es decir, no es para hacerlo a los integrantes actuales, sino a todos los que se postulen.

El director Sr. Espinoza Guido señala que, según lo que leyó el Sr. León Blanco, es lo que debe llevarse a cabo.

El secretario general Sr. León Blanco señala que inició describiendo lo que está establecido en la política del acuerdo Conassif 15-22, y no desea ampliar un juicio de valor, pero considera importante informar que cada vez que se escoja una junta directiva nueva es necesario aplicar una evaluación de idoneidad.

En caso de que recién terminasen una, el órgano de dirección puede analizar si lo que ya tiene es válido o si requiere ajustar algo; sin embargo, su presentación se limitó únicamente a decir que deben escoger dentro de un mes y es imperativo tomar en cuenta el acuerdo Conassif 15-22.

Añade que un aspecto relevante consiste en que no es suficiente valorar solo la idoneidad, sino que además tiene que incorporarse una evaluación del desempeño. Lo mencionó porque este órgano de dirección ha analizado durante varios meses dichos temas, así que no puede dejarlo de lado para esta nueva etapa.

El director Sr. Espinoza Guido, respecto de los miembros que tienen actualmente y para estar claro con el procedimiento, por ejemplo y en un caso hipotético, si la Junta Directiva de Popular Seguros está cumpliendo en idoneidad actualmente y ha recibido evaluación del desempeño como todas las subsidiarias o unidades de negocio, su pregunta radica en si someterán al órgano de dirección de la Correduría a la revisión de nuevo.

La directora Sra. González Cordero apunta que en ese caso deberían aplicar otra vez la evaluación de desempeño grupal.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja a manera de complemento de ese ejemplo, informa que esta Junta Directiva Nacional igual tendría que realizar el concurso cuando el periodo de nombramiento concluya, y esas personas concursan y presentan sus evaluaciones, no son consideradas automáticamente, ya que requieren participar.

La diferencia es que en esta ocasión solo vencerán tres juntas directivas de sociedades, con la exclusión de Popular Seguros, para la que no se convocará concurso. Entonces, el proceso será diferente a dos años atrás porque la normativa actualizada así lo exige, y es debido a ello que abrirán los concursos y todas las personas deben participar.

El director Sr. Espinoza Guido afirma que ahora ya lo entendió perfectamente: todos los que quieran optar por una posición en cualquier junta directiva del Conglomerado tienen que concursar y cumplir los requisitos establecidos en el cartel. Advierte que están a exactamente un mes plazo de que venzan los nombramientos en tres órganos de dirección, por lo que consulta cómo están con los tiempos.

No conoce el cartel, pero si se adoptarán esos concursos, imagina que debe brindarse un lapso de participación al menos de dos semanas, y mientras se evalúan los atestados y esta Junta Directiva toma las decisiones cree que ya llegarían al 28 de diciembre.

En consecuencia, si se quería hacer de la manera que lo plantea el acuerdo Conassif 15-22, no lo van a lograr y colapsarán las juntas directivas, que quedarán sin quórum estructural. Por eso pregunta que, si ya tienen personas evaluadas, en qué se basa la decisión de aplicar una nueva evaluación de idoneidad, pues la de desempeño es un tema aparte.

La directora Sra. González Mora en línea con esos últimos comentarios, coincide en que los tiempos están muy estrechos y le preocupa mucho si se esperan al vencimiento para hacer los cambios que el regulador exige, por ejemplo, en Popular Pensiones, dado el borde en que se encuentra la subsidiaria.

Asimismo, observa que el Sr. León Blanco explicó el procedimiento muy claramente, pero no vio un cronograma en la exposición, y justo por la premura piensa que ya deberían tener una lista de acciones con sus respectivos plazos de cumplimiento, muy puntual para llegar sin que se rompan los quóruns estructurales de las sociedades anónimas, pero cree que no llegarán incluso con un plan bastante estricto.

Lo considera un problema serio porque las subsidiarias estarán imposibilitadas para sesionar, pero en especial la inquieta el tema de la Operadora de Pensiones, pues tenía la impresión de que había una solución inmediata para que esta Junta Directiva la tomase ese mismo día a fin de resolver y resguardar que la irregularidad no se incremente, porque es el gran riesgo y todos saben lo que significa caer en irregularidad 3.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja indica que entonces la contrapropuesta es votar por quienes ya están calificados y rellenar los demás espacios mediante un concurso, aunque su opinión es que dicho concurso debería ser total, independientemente de que este órgano de dirección necesita correr con los procedimientos para tener toda la opción.

Acota que el proceso iniciará con la instrucción que brinden ese mismo día a la Secretaría General para que coordine con la Dirección Corporativa de Capital Humano y de inmediato se elabore el cartel de participación o el concurso de antecedentes, porque o toman la normativa completa o repiten lo llevado a cabo dos años atrás, es decir, "a dedo".

La directora Sra. González Mora advierte sobre los problemas que generó eso.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja agrega que la encrucijada ahora radica en que, cuando venzan los nombramientos, esta Junta Directiva informará a los supervisores el estado del proceso que se estará realizando y en qué momento se tendrá que implementar una prórroga para quienes todavía se encuentren en etapas de selección, con la excepción de Popular Seguros.

Recuerda que dos años atrás lo hicieron sin aplicar la nueva normativa prudencial, solamente proponiendo nombres de entre las personas que ya estaban fungiendo y otras más a las que se les efectuó una revisión de atestados, pero además de eso de cumplimiento.

En consecuencia, reitera que en su opinión el procedimiento debe realizarse abierto, y en el momento en que se les presente el tema del término perentorio, esta Junta Directiva traslade una consulta a los supervisores.

La directora Sra. González Cordero pregunta qué pasa si abren el proceso, publican el cartel y no llegan oferentes con cinco años de experiencia en banca sistémica.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja contesta que no lo puede decir por anticipado hasta que sea capaz de demostrarle a los supervisores lo que existe.

La directora Sra. González Cordero afirma que, en tal caso, correrán el riesgo que ella ha mencionado antes, y por eso presionó cuando vio que el nombramiento de una de las directoras de Popular Seguros se vencería y quedarían sin quórum estructural.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja apunta que eso es diferente porque quienes ya están evaluados deberían concursar, no ve una razón para designarlos “a dedo”, sino que participan en el cartel y tienen adelantado aportar sus calificaciones.

El director Sr. Espinoza Guido comenta que le gusta mucho la idea del concurso porque así debería ser, pero le preocupa el tiempo. Desearía que hubieran conocido esto un mes antes, aunque desde luego ya no pueden devolverse.

Entonces, en tanto lo que están discutiendo son solo ideas y no existe una propuesta concreta de cronograma, planes de acción ni responsables, y ante esa carencia de tiempo, sugeriría que las ofertas sean revisadas directamente en esta Junta Directiva Nacional y no pasen por el Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones, para así ganarse al menos una o dos semanas.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja concluye que la primera propuesta a partir de la discusión es instruir a la Secretaría General para que se aboque de inmediato junto con la Dirección Corporativa de Capital Humano a elaborar el cartel según lo dispuesto en el acuerdo Conassif 15-22 y publicarlo, para de tal modo cumplir con lo ya estipulado en materia de calificaciones.

La directora Sra. González Mora añade que le parece correcta la propuesta de aprobar el procedimiento y esa acción que debe realizar la Secretaría General, porque en la exposición no se incluyó un cronograma para avalar.

El director Sr. Espinoza Guido advierte que el cartel debe aprobarlo alguien.

La directora Sra. González Mora concuerda.

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega sugiere que se presente en la siguiente sesión.

El director Sr. Espinoza Guido pregunta si el cartel se aprueba en esta Junta Directiva o es un acto administrativo debido al alcance que tiene.

El secretario general Sr. León Blanco sugiere que se traiga una propuesta ante esta Junta Directiva, la revisen y aprueben.

El director Sr. Espinoza Guido propone que entonces se presente en la siguiente sesión.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja resume que la propuesta de acuerdo consiste en que para la próxima sesión se les remita el cartel. Añade que no lo ve difícil porque simplemente debe incluir la información completa, además de que ya tiene la experiencia de los contenidos que necesita por normativa.

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

1. Dar por conocido el procedimiento para renovación o nombramientos de las juntas directivas de la Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S. A., Popular Valores Puesto de Bolsa S. A. y Popular Sociedad de Fondos de Inversión S. A.

2. Instruir a la Secretaría General para que, en conjunto con la Dirección Corporativa de Capital Humano presente en la siguiente sesión, para su aprobación, los términos de referencia para el respectivo cartel.

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

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad:

“1. Dar por conocido el procedimiento para renovación o nombramientos de las Juntas Directivas de la Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S. A., Popular Valores Puesto de Bolsa S. A. y Popular Sociedad de Fondos de Inversión S. A.

2. Instruir a la Secretaría General para que, en conjunto con Capital Humano, presente en la sesión del próximo martes 22 de octubre los términos de referencia para el cartel para los nombramientos de las Juntas Directivas de la Operadora de Planes de Pensiones Complementarias S. A., Popular Valores Puesto de Bolsa S. A. y Popular Sociedad de Fondos de Inversión S. A.”. (1122)

ACUERDO FIRME.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja propone extender la sesión para terminar de conocer todos los puntos de la agenda.

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

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad:

“Extender la hora de finalización de la sesión ordinaria 6152 hasta las 20:16 a fin de avanzar con los puntos agendados”.
(1123)

ACUERDO FIRME.

La directora Sra. Palomo Leitón menciona que, observando el cuadro consolidado de los directores de las sociedades anónimas, todos vencen su nombramiento, así que incluso los miembros de la Junta Directiva Nacional designados en subsidiarias deberían concursar.

La directora Sra. Solano Brenes aclara que no necesitan concursar.

Al ser las **diecinueve horas con treinta y tres minutos**, se retira momentáneamente el director corporativo de Riesgo, Sr. Maurilio Aguilar Rojas.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja explica que no están ahí por un concurso, sino por una designación fundamentada en un reglamento que faculta a nombrar directores propietarios de la Junta Directiva Nacional en las subsidiarias para que las presidan.

De seguido, propone dar por recibido el oficio SP-1012-2024. Luego se leerá un borrador de respuesta que someterá a votación.

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

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad:

“Dar por recibido el oficio SP-1012-2024 del 01 de octubre del 2024 mediante el cual la Superintendencia de Pensiones recomienda a la Junta Directiva Nacional que proceda con el análisis y la respectiva toma de decisiones con relación a los considerandos expuestos por dicha Superintendencia sobre la aplicación del acuerdo CONASSIF 15-22, Reglamento sobre idoneidad y desempeño de los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia de entidades y empresas supervisadas en la Operadora de Planes de Pensiones Complementarias del Banco Popular y de Desarrollo Comunal S. A.”.
(1124)

ACUERDO FIRME.

La directora Sra. Palomo Leitón en cuanto al punto anterior, insiste en que les remitieron un documento en formato Excel con las fechas de vencimiento de todos los directores de las sociedades anónimas, el cual dice claramente que eso ocurrirá el 15 de noviembre de 2024 sin distinción, incluidos los designados por esta Junta Directiva Nacional. Entonces, solicita que se corrija el documento.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja confirma que sus periodos sí vencen, pero no necesitan concursar porque justamente fueron designados, y lo que aplicaría es designarlos de nuevo.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano lee la propuesta de respuesta al oficio SP-1012-2024:

Señora

María del Rocío Aguilar Montoya

SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES

Estimada señora:

En atención al SP-1012-2024 del 01 de octubre del 2024 mediante el cual la Superintendencia de Pensiones (SUPEN) su recomendación a la Junta Directiva Nacional del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal (JDN) para que proceda con el análisis y la respectiva toma de decisiones con relación a los considerandos expuestos por dicha Superintendencia sobre la aplicación del acuerdo CONASSIF 15-22, Reglamento sobre idoneidad y desempeño de los miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia de entidades y empresas supervisadas (de aquí en adelante El Reglamento de Idoneidad) en la Operadora de Planes de Pensiones Complementarias del Banco Popular y de Desarrollo Comunal S. A.; me permito indicar lo siguiente:

Esta Junta Directiva Nacional en calidad de Asamblea de Accionistas de cada una de las sociedades que pertenecen al Conglomerado del Banco Popular y de Desarrollo Comunal; es clara en la necesidad de que se cuente con criterios mínimos sobre aspectos y condiciones que

acreditan la idoneidad de los miembros de las Juntas Directivas y de la Alta Gerencia; así como que la verificación de estos aspectos y condiciones, en diferentes momentos; sea asumida como una responsabilidad de primaria importancia.

Cohherentemente, la JDN ha mantenido una actitud responsable, proactiva y alineada al cumplimiento normativo en relación con el Acuerdo 15-22 Reglamento de Idoneidad y Desempeño de los miembros de dirección y alta gerencia; incluyendo lo relacionado con la aprobación de una política (Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal) que es atinente y en varios aspectos (incluso excediendo los requerimientos mínimos contenidos en el Reglamento en mención); la ejecución de evaluaciones de idoneidad y del desempeño tanto individuales como colectivas y la toma de decisiones a partir de estas, como un mecanismo serio y responsable de contar con parámetros claros que mitiguen cualquier riesgo como los que se señalan en su nota, y a los cuales nos hemos comprometemos a atender en caso de evidenciarse un mal desempeño, ya que nuestra gestión es producto de un trabajo en equipo, donde cada integrante se complementa para cumplir de manera excelente el mandato que hemos recibido.

Por medio del Acuerdo JDN-6113-Acd-586-2024-Art-2 del 06 de junio del 2024 se procedió a aprobar los planes de acción para la atender las observaciones y consultas de las distintas Superintendencias sobre las acciones implementadas para atender los señalamientos contenidos en los informes de la evaluación de idoneidad individual y conjunta de los Órganos de Dirección de las Sociedades Anónimas de este Conglomerado Financiero y que fue elaborado por la firma KPMG.

En el caso de Popular Pensiones; y para el criterio de “Experiencia” se construyó el plan de acción, conforme lo establece el artículo 6 de la referida normativa 15-22, que se muestra a continuación en el Cuadro No.1; el cual corresponde a un extracto, en lo que interesa:

Cuadro No.1
Extracto Plan de Acción Definido por la JDN
Para la Atención SP-511-2024

PLAN DE ACCIÓN OFICIO SP-511-2024 (SUPEN)						
Criterio Evaluado	Primer Plan de Acción remitido a la SUGEF	Valoración Efectuada	Descripción de actividades	Responsables	Fecha de inicio de la	Fecha de finalización de la
Experiencia	Realizar la contabilización del tiempo desarrollado por los actuales miembros en: 1. En el ejercicio de sus labores como directores, determinando la experiencia al servicio del conglomerado y su valioso aporte profesional en el campo de la especialidad de cada subsidiaria. 2. En experiencias en entidades no sistémicas, tomando en cuenta que se trata de las subsidiarias del conglomerado y resulta necesario analizar en forma holística la experiencia de los miembros a lo largo de su carrera en diferentes ámbitos financieros, de órganos de dirección e incluso alta gerencia de gran responsabilidad, tanto en el ámbito público como privado.	Para los miembros que no alcancen el umbral mínimo establecido en el Acuerdo CONASSIF 15-22 se les solicitará experiencia que permita evidenciar que el miembro tiene conocimiento de los productos y de los mercados en los que se desenvuelve, de tal manera que le permite emitir criterios fundamentados en relación con los riesgos a los que está expuesta la entidad que representa.La acreditación de la experiencia debe venir acompañada de la documentación fehaciente que permita identificar la experiencia. El hecho de que no se alcance el umbral indicativo indicada dn la norma 15-22 no significa que la persona no sea idonea.	1- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones revisará la información correspondiente a la experiencia complementaria para justificar la experiencia del miembro y que se incorpore dicho análisis en el expediente del miembro. 2- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones hace un informe del miembro e informa a la Junta Directiva Nacional para su valoración. 3- Para los casos en que el miembro involucrado no alcance el umbral correspondiente, con el fin de garantizar el buen funcionamiento de la Sociedad del conglomerado a la que pertenece, la Junta Directiva Nacional procederá de forma inmediata a designar un sustituto. Una vez seleccionado el sustituto se procederá con la destitución del mímebro que no cumple con la idoneidad requerida.	1- Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones 2- Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones 3- Junta Directiva Nacional	1. 17 de junio 2024 2. 25 de junio 2024 3. 26 de junio 2024	1. 24 de junio 2024 2. 25 de junio 2024 3. 28 de agosto 2024

Fuente: Acuerdo JDN-6113-Acd-586-2024-Art-2

Nótese del cuadro anterior, que este Órgano de Dirección Conglomerar realizó un análisis y ajuste de acciones a partir del primer plan de acción que había sido remitido en abril del 2024 y definió con claridad que para los casos en que el miembro involucrado no alcance el umbral correspondiente y con el fin de garantizar el buen funcionamiento de la sociedad anónima, esta JDN procederá de forma inmediata a designar un sustituto; con la consideración de que una vez seleccionado este se procederá con la destitución del miembro que no cumple con la idoneidad requerida.

Resulta relevante tomar en cuenta que la acción de designar un sustituto parte del principio de que este debe cumplir a cabalidad; tanto con los requisitos de idoneidad establecidos en el Reglamento de Idoneidad como con la política interna.

Precisamente, el Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal es claro al indicar que

“De conformidad con lo establecido en el Artículo 12 del Acuerdo CONASSIF 15-22, el Conglomerado Financiero debe asegurarse de que la evaluación se realiza previamente, al menos, cuando:

1. El Banco Popular solicite la incorporación de una empresa al Conglomerado Financiero.

2. Se nombre nuevos a miembros de los Órganos de Dirección o Alta Gerencia, o cuando se sustituya el presidente de la Junta Directiva Nacional o el de las Juntas Directivas de las Sociedades.

3. Una persona que desempeña cualquiera de los puestos de Órganos de Dirección o Alta Gerencia asume un cargo adicional o comienza a realizar nuevas actividades.

4. Se produzca un cambio relevante en el Modelo de Negocio del Conglomerado Financiero.

Coherente con esta posición; la JDN ha tomado una serie de acuerdos a fin de conformar una lista de candidatos elegibles para miembros de Juntas Directivas de las Sociedades Anónimas:

- Acuerdo JDN-6111-Acd-561-2024-Art-10 del 05 de junio del 2024 mediante el que se solicita a la Secretaría de Junta Directiva y a la Dirección de Capital Humano iniciar un concurso de antecedentes “considerando todos los criterios normativos”.
- Acuerdo JDN-6137-Acd-920-2024-Art-11 del 28 de agosto del 2024; mediante el cual se actualizan disposiciones en materia del proceso de reclutamiento y selección de los integrantes de las Juntas Directivas del CFBDC y en el que se aprovecha para referir la solicitud planteada a la Secretaría de Junta Directiva y a la Dirección de Capital Humano por medio del acuerdo del 05 de junio del 2024 (JDN-6111-Acd-561-2024-Art-10).

Como resultado de las medidas establecidas, este momento nos permite contar con aproximadamente 3 profesionales que podrían eventualmente cumplir preliminarmente con los criterios aplicables al menos para directores de organizaciones en puestos distintos a Presidencia; y con las consideraciones que establece el Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal para formar parte de una “lista de elegibles”, para la sociedad en mención

Con lo indicado anteriormente, así como con los detalles que se brindarán más adelante en esta nota, esta JDN mediante Acuerdo XXXX, procederá a ejecutar lo antes posible la designación de los 4 sustitutos para los casos indicados en el SP-1012-2024.

Ahora bien, es primordial indicar que, en atención, entre otros, a las responsabilidades establecidas en el Reglamento Sobre Gobierno Corporativo (Acuerdo SUGEF 4-16) que indica:

Artículo 5. Responsable general de la entidad

El Órgano de Dirección es el responsable de la estrategia, de la gestión de riesgos, de la solidez financiera o solvencia, de la organización interna y estructura de Gobierno Corporativo de la entidad regulada. Delega la administración de las tareas operativas, pero no la responsabilidad y debe rendir cuentas por la gestión de los recursos y por el seguimiento de las acciones de sus delegados y de los comités.

En adición a esta acción, este Órgano de Dirección debe realizar las siguientes observaciones relacionadas con dicho proceso de sustitución; antes de avanzar en el detalle de la forma en la cual será ejecutado:

- i. Como se logra evidenciar; no se dispone de una lista amplia de elegibles a la fecha, a pesar de los esfuerzos que en materia de su constitución le constan a este Órgano de Dirección; situación que nos lleva a concluir que esto no es debido a elementos internos de eficacia del proceso seguido, sino a variables externas como lo es la propia oferta de profesionales que cumplan todos los requisitos normativos y que estén en disposición clara de brindar sus servicios bajo el esquema de responsabilidades y estipendio aplicable para el CFBDC.
- ii. Tal y como se indicó, la lista de elegibles existente está acotada para posibles directores distintos a Presidencia del Órgano de Dirección; siendo que para dicho caso se deberá contar con al menos cinco años de los últimos ocho años, de experiencia práctica y profesional en puestos directivos o en puestos de Alta Gerencia; según lo establece el literal b) del artículo 5 del Reglamento de Idoneidad; lo cual es previsible que esta condición límite de manera adicional las posibilidades (oferta) de profesionales que cumplan conjuntamente esta condición y lo indicado en el punto i. anterior
- iii. Por otro lado, en atención de las exigencias del segundo párrafo del artículo 3 del Reglamento de Idoneidad; se deberán tomar como parte de los criterios de evaluación la revisión de las consideraciones relacionadas con el tamaño, la estructura de propiedad y la naturaleza jurídica, el alcance y complejidad de las operaciones, la estrategia corporativa, el perfil de riesgo y el potencial impacto de las operaciones sobre terceros.
- iv. En el caso de Popular Pensiones; por tratarse del criterio de “experiencia”; la misma debe considerar que exista similitud en la naturaleza, tamaño y complejidad de las entidades o empresas en que se haya obtenido esta, según lo define el artículo 5 del Reglamento de

Idoneidad para este criterio; y supletoriamente alinearse al perfil que la propia SUPEN ha podido identificar en la nota SP-1012-2024, en el momento de aplicar las consideraciones del segundo párrafo del artículo 3 del Reglamento de idoneidad, lo que lleva a definir estos umbrales particulares:

- **Liderazgo:** Tener experiencia adquirida en empresas de actividad similar que sean líderes en volumen de activo con relación a la industria particular; así como en la cantidad de afiliados o clientes según corresponda.
- **Inversiones en el extranjero:** Tener experiencia adquirida en empresas de actividad similar que realicen inversiones en el mercado internacional de capitales.
- **Complejidad:** Tener experiencia adquirida en empresas supervisadas que hayan afrontado procesos de Supervisión complejos y que les implicaran al menos la participación en la definición, seguimiento y accionar en consecuencia de planes de acción y actividades profundas de mejora continua en temas tales como gobierno de las inversiones, gestión integral de riesgo, papel de las líneas de defensa, o de un nivel de relevancia similar.

Por tanto; y considerando las responsabilidades y observaciones anteriores; se procederá de la siguiente forma:

1. Tal y como lo indica el numeral 5.1.1 del Manual para la regulación, aplicación y valoración de la Idoneidad y desempeño de los Órganos de Dirección y Alta Gerencia del Conglomerado Financiero del Banco Popular y de Desarrollo Comunal:

“5.1. Idoneidad y Desempeño

5.1.1. Designación de dependencia interna competente o contratación de organización externa para desarrollar el proceso selección y nombramiento

La respectiva Junta Directiva mediante acuerdo tomado por la mayoría absoluta de sus miembros, establecerá la definición de si el proceso de selección y nombramiento para la Alta Gerencia será desarrollado por una dependencia interna competente del Conglomerado Financiero o por una organización externa debidamente contratada, que garantice la independencia del evaluador y su experiencia en temas de gobierno corporativo.

En el caso de la integración de los órganos de dirección de las Sociedades Anónimas, la Junta Directiva Nacional en su calidad de asamblea de accionistas tomará mediante acuerdo la decisión.

La dependencia interna competente designada del Conglomerado Financiero o la organización externa contratada fungirá como garante de la aplicación de todos los procedimientos de selección que dispone la normativa relacionada.”

(subrayado no es del original)

Esta JDN procederá a designar a la Dirección de Capital Humano del CFBDC, al Área de Gobierno Corporativo del Banco Popular y la Secretaría de Junta Directiva Nacional, en conjunto y para este caso en particular; como dependencias internas competentes para desarrollar los análisis, respaldos documentales y propuesta de selección y nombramiento de los 4 sustitutos para los puestos indicados en el SP-1012-2024; esta designación deberá realizarse a más tardar el 16 de octubre del 2024; mediante acuerdo de este Órgano de Dirección constituido en Asamblea a de Accionistas de Popular Pensiones.

2. Las dependencias internas competentes designadas, tendrán como plazo máximo el día 15 de noviembre del 2024 para presentar ante la Junta Directiva Nacional el o los informes relacionados con el análisis desarrollado, los respaldos documentales y las propuesta de selección y nombramiento para los cuatro sustitutos de los puestos indicados en el SP-1012-2024; para lo cual deberán considerar y/o ampliar la lista de elegibles que ha venido gestionando la Secretaría de Junta y la Dirección de Capital Humano, según lo referido arriba; así como las observaciones i a iv detalladas anteriormente en este documento.
3. Las propuestas de selección y nombramiento a realizar por parte de las dependencias internas competentes designadas deberán tomar en cuenta todas las medidas contingentes aplicables y normativamente válidas para la emisión del informe, incluyendo las consideraciones de inopia; matrices de evaluación y principios fundamentales del Derecho que sean aplicables.
4. Las propuestas de selección y nombramiento; cuentan con el plazo máximo indicado arriba, no obstante, con el propósito de impactar favorablemente el porcentaje de cumplimiento de idoneidad conjunta señalado por SUPEN en el SP-1012-2024 (un 57%); las dependencias internas competentes designadas podrán remitir anticipadamente una o varias de estas propuestas a la Junta Directiva Nacional; siempre y cuando se considere prudente y conveniente para el proceso completo.
5. La Junta Directiva Nacional serán los máximos responsables de analizar y aprobar las sustituciones y las acciones pertinentes a partir de los insumos suministrados por parte de las dependencias internas competentes designadas.

Tomando en consideración, entre otros aspectos, que la industria de pensiones complementarias costarricense, se encuentra en una coyuntura sumamente importante debido a la implementación de los Fondos Generacionales del ROPC lo que implica la participación y

atención de compromisos regulatorios y con la supervisión, adquiridos previamente, y teniendo claro el plazo perentorio establecido por ese mismo supervisor para realizar los ajustes estructurales que conlleva el cambio en la gestión de los fondos de pensiones complementarios, se debe evitar a toda costa que el Órgano de Dirección de Popular Pensiones llegue a presentar falta de quorum estructural producto de este proceso de sustitución e incluso contar con directivos que desconocerán el proceso que se ha seguido para implementar los ajustes que dicho cambio conlleva; por lo que los ajustes sugeridos estarán supeditados al avance de dicho proyecto a fin de no generar atrasos innecesarios por un tema de composición y variación del órgano de dirección.

Finalmente, no debe perderse de vista que nuestra primera responsabilidad es con los trabajadores y con los jubilados, de manera que cualquier acción que afecte la continuidad de los servicios que prestamos, debe ser atendida con sumo cuidado para mitigar los riesgos que ello conlleva, de modo que los cambios sugeridos deberán irse haciendo de manera paulatina, manteniendo la continuidad y la confianza que este negocio demanda.

Indudablemente, este plan de implementación de las medidas enunciadas es una muestra de la buena fe y el deber de cuidado que nos asiste con la responsabilidad asumida y, además, demuestra nuestro compromiso para atender en todos sus extremos el SP-1012-2024.

El asesor legal Sr. Rey González señala que, desde que se enteró del tema la semana previa, de inmediato y dadas las responsabilidades que recaen en este cuerpo colegiado, contactaron al personal técnico de Popular Pensiones para comenzar un análisis y ejercicio de respuesta.

Debido a la situación de riesgos materializados y la calificación de irregularidad grado 2 para esa subsidiaria, él habría deseado una nota quizá más aguda en cuanto a las aplicaciones racionales o no que hizo la Supén, pero después de estudiar el contexto con el gerente general de la Operadora y su Área de Gobierno y Cumplimiento, fueron modulando ligeramente la redacción para no contrariar o que la Supén pudiese percibir algún nivel de resistencia.

Por tanto, extiende un reconocimiento al equipo técnico de Popular Pensiones porque trabajó todo el fin de semana, e incluso sostuvieron la última reunión el propio lunes en la mañana, lo cual deparó en esta nota recién leída, donde básicamente lo que se cumple es con el ánimo del oficio de la Superintendencia, que llegó en un momento incómodo de solventar e incluso en un tono que considera hasta amenazante.

Sin embargo, asegura que no la tomaron así, sino en un ambiente propositivo para determinar cómo podían atender todo lo que se disponía ahí, y como lo incluyeron al final, advirtiendo que harán el esfuerzo, pero que también nadie está obligado a lo imposible ni que por satisfacer a plenitud lo establecido en el oficio pondrán en riesgo la continuidad ni mucho menos la sana administración de los recursos de las personas trabajadoras en materia de pensiones.

Añade que no incorporaron algunos puntos en la respuesta justamente para evitar alguna reacción negativa por parte de la Supén cuando la valore, y se establecieron esos umbrales con el propósito de definir la hoja de ruta que deberá cumplirse al 15 de noviembre para brindar la información que produzca la serie de actos que requieren atender hasta ese momento y ver las alternativas que el supervisor les ofrece o cuál fue la realidad que arrojó el proceso.

Reitera que nadie está obligado a lo imposible y ahí detallan las vicisitudes que se pueden presentar, aunque supone que la propia Superintendencia las conoce, o de lo contrario incluso de manera verbal se las tendrán que aclarar, en el sentido de que el ser muy estricto tiene la consecuencia de llevar a condiciones complicadas en ocasiones, de modo que “la medicina puede ser peor que la enfermedad”.

Entonces, la Supén deberá tener cierto grado de raciocinio o razonabilidad para entender el esfuerzo que realizarán a fin de lograr el cumplimiento absoluto del acuerdo Conassif 15-22 y los mandatos emitidos, pero esperarán a ver qué dicta la realidad, pues las disposiciones no son fáciles de atender.

Agrega que también entraron en contacto con la Dirección Corporativa de Capital Humano, pero advierte que no sobrarán las personas que participen, y conforme avance el concurso es que tendrán que determinar cuántas personas llegan y las condiciones que traigan, es decir, que cumplan a cabalidad con la norma 15-22, o de lo contrario serán excluidas.

El director Sr. Espinoza Guido la considera una nota para comenzar a “pelotear”, y en tal sentido la considera positiva. Agrega que sí le gustaría leerla más detenidamente, además de contar con algunos criterios técnicos, y si están incluidos ahí, cree que deberían evidenciarlos.

Le parece que uno tiene que ser de la Asesoría Jurídica o en su defecto la Dirección Jurídica Corporativa por ser un tema eminentemente normativo, y esa última es la dependencia que puede emitir un dictamen institucional en esa línea. Cree que incluso también de la Dirección Corporativa de Riesgo porque existe el riesgo inminente de incumplir lo que establece el oficio.

Añade que no se trata de una amenaza debido a que la Superintendencia no hace eso, solo advierte, y el origen de la irregularidad en Popular Pensiones no tiene que ver con idoneidad, sino con un asunto técnico-financiero, pero en caso de no corregir el asunto de la idoneidad agregan un pilar más a ese cuestionamiento.

Eso es lo que deben evitar porque no es tan sencilla la resolución de la parte técnica. Entiende que ya se entregó a la Superintendencia el planteamiento y están a la espera de que se reciba bien o no, ya que es posible que persistan algunas inconformidades, pero reitera que necesitan evitar que surja un nuevo tema.

Acota que lo mismo sucede con el Banco, aunque en su caso la irregularidad sí está asociada a la idoneidad. Entonces, primero deben resolverlo y además prevenir que se materialice otro criterio de los cinco que se toman para la evaluación de la entidad.

En resumen, se llevará la propuesta para revisarla en detalle, y le parece apropiado extender una petición al Sr. Chaves Soto para que los ayude con un criterio en calidad del servicio de asesoría que la Auditoría Interna brinda a esta Junta Directiva Nacional, también tomando en consideración que es una subsidiaria, no propiamente el Banco.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja cree que el contenido de la respuesta está bien elaborado y sustentado técnicamente. Más bien, opina que el tiempo que deben ganar es en responder con rapidez a la Supén y quedar pendientes de lo que se les diga después.

Aclara que no está desestimando lo solicitado por el Sr. Espinoza Guido, sino que mediante la nota pretendía tener una propuesta lo más consistente posible porque recuerda que esta es una correspondencia con un peso muy determinado, pero con ella lo que más se espera es que en todas las demás ocasiones tuvieran la misma posibilidad de responder antes del término para que, si hubiese una réplica, dispongan de la oportunidad de subsanar cualquier criterio técnico que se le pida al respecto. Por tal motivo es que desea someterla a votación, aunque primero quiere escuchar las observaciones.

La directora Sra. González Cordero señala que sus comentarios son con el ánimo de que se pueda aprobar ese mismo día, pero encontró detalles de corrección inmediata; sin embargo, le habría gustado haberla recibido con mayor antelación para analizarla a fondo.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja indica que se toma nota.

La directora Sra. González Cordero menciona que, en el tercer párrafo de la primera parte, donde se dice "incluso excediéndose los requerimientos mínimos contenidos en el Reglamento en mención" ya no es válido porque ese Reglamento en mención fue actualizado dos semanas atrás y ya no tiene mínimos excedidos a la normativa 15-22, sino que se equipararon totalmente.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja pregunta si entonces se elimina la referencia.

La directora Sra. González Cordero reitera que ese fragmento ya no es válido y perdió vigencia porque el artículo del Reglamento se eliminó. Asimismo, más adelante se dice lo siguiente:

Esta JDN procederá a designar a la Dirección de Capital Humano del CFBDC, al Área de Gobierno Corporativo del Banco Popular y la Secretaría de Junta Directiva Nacional, en conjunto y para este caso en particular; como dependencias internas competentes para desarrollar los análisis, respaldos documentales y propuesta de selección y nombramiento de los 4 sustitutos para los puestos indicados en el SP-1012-2024.

Sin embargo, advierte que dichas dependencias no pueden recomendar a esta Junta Directiva ni la propuesta de selección ni el nombramiento, ya que es una potestad exclusiva del órgano de dirección. Por tanto, sugiere eliminar esos dos conceptos.

Finalmente, recomienda suprimir por completo el párrafo que establece lo siguiente:

Tomando en consideración, entre otros aspectos, que la industria de pensiones complementarias costarricense, se encuentra en una coyuntura sumamente importante debido a la implementación de los Fondos Generacionales del ROPC lo que implica la participación y atención de compromisos regulatorios y con la supervisión, adquiridos previamente, y teniendo claro el plazo perentorio establecido por ese mismo supervisor para realizar los ajustes estructurales que conlleva el cambio en la gestión de los fondos de pensiones complementarios, se debe evitar a toda costa que el Órgano de Dirección de Popular Pensiones llegue a presentar falta de quorum estructural producto de este proceso de sustitución e incluso contar con directivos que desconocerán el proceso que se ha seguido para implementar los ajustes que dicho cambio conlleva; por lo que los ajustes sugeridos estarán supeditados al avance de dicho proyecto a fin de no generar atrasos innecesarios por un tema de composición y variación del órgano de dirección.

Lo anterior debido a que no pueden justificar la falta de cuórum en una nota de esta naturaleza, pues ese no representa un argumento válido para la Supén, sino que la ve como una falla técnica y estratégica del gobierno corporativo del Conglomerado. Entonces, de nuevo sugiere que se elimine, y con eso considera perfecta la respuesta para aprobarla en ese momento.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja considera apropiado adjuntar al final de la nota el acuerdo anterior del proceso en general, a fin de que evidenciar que se inició.

La directora Sra. González Mora concuerda con las observaciones de la Sra. González Cordero porque son las mismas que ella tenía.

La directora Sra. Solano Brenes recomienda que, en el párrafo inmediatamente posterior al eliminado, que dice: “Finalmente, no debe perderse de vista que nuestra primera responsabilidad es con los trabajadores y con los jubilados”, ese último término se sustituya por “los fondos de pensiones complementarias”.

El director Sr. Espinoza Guido afirma que tiene varios detalles y por eso le parece tan delicado ir contra el tiempo y apresurados. En primer término, señala que la matriz adjunta a la nota contiene un compromiso en el tercer punto de la cuarta columna, a saber:

3.- Para los casos en que el miembro involucrado no alcance el umbral correspondiente, con el fin de garantizar el buen funcionamiento de la sociedad del Conglomerado a la que pertenece, la Junta Directiva Nacional procederá de forma inmediata a designar un sustituto. Una vez designado el sustituto, se procederá con la destitución del miembro que no cumple con la idoneidad requerida.

Subraya que ese fue un compromiso para junio y no se cumplió. Entonces, no será de recibo para la Superintendencia que justifiquen que las sociedades quedarán sin quórum. Además, señala que en el documento hay una contradicción, pues en un apartado se dice lo siguiente:

2.- Las dependencias internas competentes designadas, tendrán como plazo máximo el día 15 de noviembre del 2024 para presentar ante la Junta Directiva Nacional el o los informes relacionados con el análisis desarrollado, los respaldos documentales y las propuesta de selección y nombramiento para los cuatro sustitutos de los puestos indicados en el SP-1012-2024; para lo cual deberán considerar y/o ampliar la lista de elegibles que ha venido gestionando la Secretaría de Junta y la Dirección de Capital Humano, según lo referido arriba; así como las observaciones i a iv detalladas anteriormente en este documento.

Advierte que ese plazo del 15 de noviembre es muy tardío. Mientras tanto, más adelante se dispone lo siguiente en el párrafo que eliminarán:

Se debe evitar a toda costa que el Órgano de Dirección de Popular Pensiones llegue a presentar falta de quorum estructural producto de este proceso de sustitución e incluso contar con directivos que desconocerán el proceso que se ha seguido para implementar los ajustes que dicho cambio conlleva; por lo que los ajustes sugeridos estarán supeditados al avance de dicho proyecto a fin de no generar atrasos innecesarios por un tema de composición y variación del órgano de dirección.

No obstante, justamente están motivando esa falta de quórum estructural dando un plazo tan amplio. Indica también que el penúltimo párrafo de la nota lo deja preocupado, pues dice lo siguiente:

Finalmente, no debe perderse de vista que nuestra primera responsabilidad es con los trabajadores y con los jubilados, de manera que cualquier acción que afecte la continuidad de los servicios que prestamos, debe ser atendida con sumo cuidado para mitigar los riesgos que ello conlleva, de modo que los cambios sugeridos deberán irse haciendo de manera paulatina, manteniendo la continuidad y la confianza que este negocio demanda.

En tal sentido, pregunta quiénes son ellos para decir eso ante la Superintendencia.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja recuerda que este documento es una sugerencia que puede ser aceptada o rechazada por el supervisor, ya que no le es vinculante.

El director Sr. Espinoza Guido cree que hay formas de decir las cosas, por ejemplo, señalar que se hará el mayor esfuerzo por cumplir con los cambios, pero no es que se harán de manera paulatina ni al ritmo que el Banco decida, en especial porque ya fallaron dos veces, y si sucede una tercera es porque en definitiva los que no sirven son quienes están ahí.

La directora Sra. Palomo Leitón recomienda que, después de entregar la nota, se pueda coordinar una cita con el supervisor, para explicarle de forma más sensibilizada.

Por otro lado, en la página 6, punto 2, se viene hablando de la Secretaría General, la Dirección de Capital Humano y de gobierno corporativo en todos los párrafos donde se menciona ese trío, pero en esa parte no se consignó el gobierno corporativo, sobre lo cual solicita incluir el trío completo en todos los párrafos.

Consulta si había fecha de entrega y de vencimiento.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja indica que mencionó agregar el acuerdo general para las entidades en general, donde va incluido este tema.

Somete a aprobación la propuesta de acuerdo.

El director Sr. Espinoza Guido vota en contra, pues si no hay un plazo por cumplir, nada cuesta esperarse una semana para tener los criterios que solicitó y que podrían mejorar, no solo la nota, sino los compromisos que esta Junta Directiva debe asumir ante la Supén.

Al respecto, la Junta Directiva Nacional acuerda por mayoría:

“Aprobar la propuesta de respuesta al oficio SP-1012-2024 del 01 de octubre remitido por la Superintendencia General de Pensiones”. (1125)

El presidente Sr. Sánchez Sibaja respeta la opinión del Sr Espinoza Guido, pero reitera su posición en el sentido de que, cuanto antes se responda, dentro del plazo perentorio para las acciones, no para la nota, se tendrá una retroalimentación de la Supén.

El director Sr. Espinoza Guido objeta que la nota fue enviada el 1° de octubre.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja reitera que no fue por ocultar sino por construir una nota para traer ambas cosas, ya se sabe que no se puede hacer.

Al ser las **veinte horas con trece minutos**, se retiran las directoras Sras. Iliana González Cordero y Nidia Solano Brenes.

La directora Sra. González Mora solicita que a la mayor brevedad les adjunten la nota corregida con los criterios solicitados por el Sr. Espinoza Guido. Ya está votado el asunto y votó a favor, sobre todo, por la gran preocupación que tiene en este caso, y que es compartida. Desea tener copia del documento corregido y, si se solicitaron los criterios, que se les giren. Pregunta si no quedó en firme.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja explica que el mismo martes se hará una moción de orden para solicitar dichos criterios y tenerlos de previo preparados, por si hay respuesta de la Operadora de Pensiones. Se van a construir esos criterios, sobre los cuales ya el Sr. Espinoza Guido mencionó 3, entonces, se debe esperar a si otro propone alguno más.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano menciona que la nota se copió a varios, por ende, la idea es que la respuesta se copie a los mismos.

Al ser las **veinte horas con quince minutos**, reingresan las directoras Sras. Iliana González Cordero y Nidia Solano Brenes.

La directora Sra. González Mora pregunta cómo juega aquí la Junta Directiva de la Operadora, en el sentido de si lo van a conocer o no, o si se les reportará, esto porque participaron en la construcción.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano aclara que lo tiene programado en la agenda para el lunes.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja somete a aprobación la propuesta de enviar copia de la nota a los mismos que se había enviado.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano especifica que la referencia es para las instancias de la Operadora de Pensiones: Auditoría, Cumplimiento, Dirección de Riesgo y a su persona, para él presentarlo.

Al respecto, la Junta Directiva Nacional acuerda por mayoría:

“Instruir a la Secretaría General para que la respuesta al oficio SP-1012-2024 sea copiada a las mismas personas a quienes fue dirigido dicho oficio”. (1126)

ARTÍCULO 16

9.- Asuntos Varios.

El secretario general Sr. León Blanco menciona que al final de la tarde recibió una nota de la diputadora Sra. Iliana Barquero, donde le solicitó que le certifique las actas de la Comisión Corporativa de Nominaciones y Remuneraciones relacionadas con el proceso de escogencia de la gerente general corporativa, esa nota se la dirigió a él y por eso informa que ya inició el proceso respectivo de recolección.

Al ser las **VEINTE HORAS CON DIECISÉIS MINUTOS** finaliza la sesión.

Sr. Jorge Eduardo Sánchez Sibaja
Presidente

Sr. Juan Luis León Blanco
Secretario General