

SESIÓN ORDINARIA 6171

Acta de la sesión ordinaria número **SEIS MIL CIENTO SETENTA Y UNO** de la Junta Directiva Nacional, celebrada 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 **SIETE HORAS CON ONCE MINUTOS** del **MARTES DIECISIETE DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTICUATRO**. La convocatoria a la presente sesión se efectuó de conformidad con lo dispuesto en la ley. Presentes: el presidente Sr. Jorge Eduardo Sánchez Sibaja, el vicepresidente Sr. Eduardo Navarro Ceciliano, la directora Sra. 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 director corporativo de Riesgo Sr. Maurilio Aguilar Rojas, el asesor legal Sr. Manuel Rey González, y la subsecretaria general a. i. Sra. Andrea Castillo Gonzalo. Ausentes con permiso: el subgerente general de Negocios Sr. Mario Roa Gutiérrez y el auditor interno a. i. Sr. Marco Chaves Soto. Ausente por vacaciones: el secretario general Sr. Juan Luis León Blanco.

ARTÍCULO 1

Inicia la sesión.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja hace la comprobación del quórum y confirma que se encuentran todos los miembros presentes.

Se procede a conocer el orden del día:

“1.- Aprobación del orden del día.

2.- Aprobación del acta de la sesión ordinaria n° 6168.

3.- Asuntos Informativos.

3.1.- La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, remite a la Junta Directiva de Popular SAFI y Popular Pensiones, los oficios DIRCM-175-2024 y DIRCR-512-2024, que contienen el informe sobre la exposición que presenta el Conglomerado Financiero Banco Popular a través de las diferentes sociedades, a raíz de la situación presentada con la entidad financiera Desyfin. (Ref.: Oficio GGC-1653-2024)

3.2.- La Sra. Silvia Goyez Rojas, directora de Capital Humano, detalla el grado de avance del proceso para identificar posibles candidatos para los puestos de Directores de la Junta Directiva de Popular Pensiones, con motivo de la consulta planteada por esa Secretaría para dar atención al oficio SP-1373-2024 del 29 de noviembre. (Ref.: Oficio DIRCCH-1692-2024)

3.3.- El Sr. Humberto Perera Fonseca, gerente de Área de Fiscalización para el Desarrollo de Capacidades de Contraloría General de la República, remite los resultados del Seguimiento de la Gestión Pública: Gestión crediticia en los entes y órganos no supervisados. (Ref.: Oficio DFOE-CAP-2721 (20604))

3.5.- Informe mensual enviado por el Sr. Róger Porras Rojas, Gerente General de Popular Pensiones, sobre los eventos e indicadores económicos del mercado local e internacional correspondiente al mes de noviembre de 2024.

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.

8.2.1.- La Sra. Andrea Castillo Gonzalo, subsecretaria general, comunica sobre la notificación recibida del Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de San José, relacionado con reajuste salarial.

8.3.- Comités de Apoyo.

Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones.

8.3.1.- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones remite, para aprobación, los parámetros de evaluación correspondientes al año 2025 del Conglomerado Financiero Banco Popular. (Ref.: Acuerdo CCNR-23-ACD-154-2024-Art-6)

8.3.2.- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones remite, para aprobación, el Cuadro de Mando Integral propuesto para evaluar el desempeño de la Oficialía de Cumplimiento Corporativa en el período 2025. (Ref.: Acuerdo CCNR-24-ACD-155-2024-Art-2)

8.3.3.- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones remite, para aprobación, el Cuadro de Mando Integral propuesto para evaluar el desempeño de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal en el período 2025. (Ref.: Acuerdo CCNR-24-ACD-156-2024-Art-3)

8.3.4.- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones remite, para información, que dicho comité amplió el plazo, a febrero del 2025, para cumplir con el Plan de Capacitación. (Ref.: Acuerdo CCNR-24-ACD-160-2024-Art-8)

Comité Corporativo de Riesgo.

8.3.5.- El Comité Corporativo de Riesgo recomienda a la Junta Directiva Nacional, la ratificación de los Planes de Continuidad de Riesgo de Mercado aprobados mediante el acuerdo JDN-6082-Acd-170-2024-Art-19, puesto que se revisó su alcance y contenido con la División de Tesorería Corporativa y se determinó que para el presente año no se requieren ajustes. (Ref.: Acuerdo CCR-22-ACD-226-2024-Art-6)

8.3.6.- El Comité Corporativo de Riesgo traslada, para aprobación, la propuesta la actualización del Plan de Reanudación de Operaciones del Negocio (PRON), Versión 4. (Ref.: Acuerdo CCR-22-ACD-225-2024-Art-5)

8.4.- Asuntos de la Gerencia General Corporativa.

8.4.1.- La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, adjunta los oficios SGO-774-2024 y DIRFC-324-2024 que atienden la solicitud de información, por parte del Directorio de la Asamblea de Trabajadores, respecto de los posibles impactos a nuestra entidad, en caso de aprobarse los expedientes n.os 23.625, Ley de Pensión Básica Universal y 24.345, Ley para Promover el Empleo Formal (eliminación de barreras y prácticas anticompetitivas); lo anterior en atención al acuerdo JDN-6162-Acd-1245-14-Inc-2a. (Ref.: Oficio GGC-1657-2024)

8.4.2.- La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, solicita aprobar la excepción de la subllave de vacaciones a los siguientes funcionarios: Milagro Hernández Brenes, Víctor Fernández Umaña, Ruth Gómez Bogantes, Endrik Mejías Moreira, Alexander Cortés Sola y Jessica Fallas Porras, dicha excepción obedece al atraso en el plan de pruebas del nuevo Core de Crédito. (Ref.: Oficio GGC-1701-2024)

8.5.- Otras dependencias internas o externas.

8.6.- Sociedades Anónimas.

8.6.1.- Presentación de los atestados para la conformación de la Junta Directiva de Popular Pensiones, Popular SAFI y Popular Valores Puesto de Bolsa.

7.7.- Asamblea de Cuotistas.

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

8.1.- El Sr. Marco Chaves Soto, auditor general a. i., adjunta el informe de auditoría AIRI-11-2024 "Evaluación de Bienes Adjudicados", junto con la presentación de principales conclusiones y recomendaciones. (Ref.: Oficio AG-181-2024 y GGC-1648-2024)

9.- Asuntos Varios".

El presidente Sr. Sánchez Sibaja somete a aprobación el orden del día.

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

Al respecto, la Junta Directiva Nacional acuerda por unanimidad:

"Aprobar el orden del día para la sesión ordinaria 6171 celebrada el 17 de diciembre de 2024". (1353)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 2

2.- Aprobación del acta de la sesión ordinaria n.º 6168.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja somete a aprobación el acta de la sesión ordinaria n.º 6168.

Todos los directores muestran su conformidad con la propuesta.

Al respecto, la Junta Directiva Nacional acuerda por unanimidad:

“Aprobar el acta de la sesión ordinaria 6168 celebrada el 10 de diciembre de 2024”. (1354)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 3

3.1.- La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, remite a la Junta Directiva de Popular SAFI y Popular Pensiones, los oficios DIRCM-175-2024 y DIRCR-512-2024, que contienen el informe sobre la exposición que presenta el Conglomerado Financiero Banco Popular a través de las diferentes sociedades, a raíz de la situación presentada con la entidad financiera Desyfin. (Ref.: Oficio GGC-1653-2024)

La subsecretaria general a. i. Sra. Castillo Gonzalo expresa que el 3.1 se refiere a una nota remitida por la Sra. Gina Carvajal a la Junta Directiva de Popular SAFI y de Popular Pensiones. Los oficios que adjuntaron en esa nota son el DIRCM-175-2024 y DIRCR-512-2024, que contienen el informe sobre la exposición que presenta el Conglomerado Financiero Banco Popular a través de las diferentes sociedades, a raíz de la situación presentada con la entidad financiera Desyfin.

Todos los directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta.

Al respecto, la Junta Directiva Nacional acuerda por unanimidad:

“Dar por recibida la copia del oficio GGC-1653-2024, dirigido a las juntas Directivas de Popular SAFI y Popular Pensiones, mediante los cuales se remiten los oficios DIRCM-175-2024 y DIRCR-512-2024, que contienen el informe sobre la exposición que presenta el Conglomerado Financiero Banco Popular a través de las diferentes sociedades, a raíz de la situación presentada con la entidad financiera Desyfin.

Lo anterior en atención al acuerdo JDN-6145-Acd-1037-2024-Art-14”. (1355)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 4

3.2. La Sra. Silvia Goyez Rojas, directora de Capital Humano, detalla el grado de avance del proceso para identificar posibles candidatos para los puestos de Directores de la Junta Directiva de Popular Pensiones, con motivo de la consulta planteada por esa Secretaría para dar atención al oficio SP-1373-2024 del 29 de noviembre. (Ref.: Oficio DIRCCH-1692-2024)

La subsecretaria general a. i. Sra. Castillo Gonzalo indica que en el 3.2 la Silvia Goyez Rojas, directora de Capital Humano, detalla el grado de avance del proceso para identificar a los posibles candidatos para los puestos de directores de la Junta Directiva de Popular Pensiones, con motivo de la consulta planteada por esa Secretaría para dar atención al oficio SP-1373-2024 del 29 de noviembre.

Todos los directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta.

Al respecto, la Junta Directiva Nacional acuerda por unanimidad:

“Dar por conocido el oficio DIRCCH-1692-2024, mediante el cual la Sra. Silvia Goyez Rojas, directora de Capital Humano, detalla el grado de avance del proceso para identificar posibles candidatos para los puestos de Directores de la Junta Directiva de Popular Pensiones, con motivo de la consulta planteada por esa Secretaría para dar atención al oficio SP-1373-2024 del 29 de noviembre”. (1356)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 5

3.3. El Sr. Humberto Perera Fonseca, gerente de Área de Fiscalización para el Desarrollo de Capacidades de Contraloría General de la República, remite los resultados del Seguimiento de la Gestión Pública: Gestión crediticia en los entes y órganos no supervisados. (Ref.: Oficio DFOE-CAP-2721 (20604))

La subsecretaria general a. i. Sra. Castillo Gonzalo manifiesta que en el 3.3 el Sr. Humberto Perera Fonseca, gerente de Área de Fiscalización para el Desarrollo de Capacidades de Contraloría General de la República, remite los resultados del Seguimiento de la Gestión Pública: Gestión crediticia en los entes y órganos no supervisados.

Todos los directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta.

Al respecto, la Junta Directiva Nacional acuerda por unanimidad:

“Dar por conocido el oficio DFOE-CAP-2721 (20604)), mediante el cual el Sr. Humberto Perera Fonseca, gerente de Área de Fiscalización para el Desarrollo de Capacidades de la Contraloría General de la República, remite los resultados del Seguimiento de la Gestión Pública: Gestión crediticia en los entes y órganos no supervisados”. (1357)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 7

3.5.- Informe mensual enviado por el Sr. Róger Porras Rojas, Gerente General de Popular Pensiones, sobre los eventos e indicadores económicos del mercado local e internacional correspondiente al mes de noviembre de 2024.

La subsecretaria general a. i. Sra. Castillo Gonzalo comenta que el 3.5 es el informe mensual que remite el Sr. Róger Porras Rojas, gerente general de Popular Pensiones, sobre los eventos e indicadores económicos del mercado local e internacional correspondiente al mes de noviembre de 2024.

Finaliza diciendo que esos son todos los asuntos informativos.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano propone que el 3.1 lo den por recibido, el 3.2 es darlo por conocido, así como el 3.3.

Menciona además que el 3.4 se da daría por conocido en calidad de Asamblea de Accionistas de Popular Pensiones.

Agrega que el 3.5 es dar por recibido el informe en calidad de Asamblea de Accionistas de Popular Pensiones.

Todos los directores manifiestan estar de acuerdo con las propuestas.

La Junta Directiva Nacional, y actuando en funciones propias de Asamblea de Accionistas de la Operadora de Planes de Pensiones Complementarias del Banco Popular y de Desarrollo Comunal S. A. acuerda por unanimidad:

“Dar por recibido el Informe mensual enviado por el Sr. Róger Porras Rojas, Gerente General de Popular Pensiones, sobre los eventos e indicadores económicos del mercado local e internacional correspondiente al mes de noviembre de 2024.

Lo anterior, de conformidad con el acuerdo JDN-6016-Acd-771-2023-Art-9”. (1359)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 8

8.2.1.- La Sra. Andrea Castillo Gonzalo, subsecretaria general, comunica sobre la notificación recibida del Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de San José, relacionado con reajuste salarial.

La subsecretaria general a. i. Sra. Castillo Gonzalo informa que recibieron una notificación del Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de San José y se dirige a la Junta Directiva. Explica que esa notificación se refiere a procesos colectivos con esa numeración contra el Banco Popular promovido por el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, portador de la cédula 3011051865.

Se dictó una resolución que en lo conducente es en donde se pide certificar si en el año 2020 se aprobó un reajuste salarial, así como en el primero y segundo semestre de 2022.

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

1. Dar por conocida la notificación de la jueza Marianela Barquero Umaña, en la que, de conformidad con el proceso colectivo número 24-001507-2024-LA, promovido por el Sindicato de Trabajadores del Banco Popular y de desarrollo comunal remite atento mandamiento a fin de que sirva certificar las actas en las que se aprobó el reajuste salarial del segundo semestre del año 2020 y primero y segundo semestre del año 2021, sea negativa o afirmativa la respuesta.

2. Instruir a la Secretaría General para que proceda respuesta a la notificación de la jueza Marianela Barquero Umaña, de conformidad con el proceso colectivo número 24-001507-2024-LA, y Certifique la información solicitada según lo que consta en las actas de este órgano de dirección.

El asesor legal Sr. Rey González agrega que este tema también se coordinó con la Dirección Jurídica y ellos están atendiendo este asunto, están enterados. Se revisó la información que es de carácter público, ya la Secretaría General la tiene ordenada y al ser un mandato del Juzgado Laboral, lo deben cumplir, por lo tanto, no hay inconvenientes en proceder en esa línea.

Todos los directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta.

Al respecto, la Junta Directiva Nacional acuerda por unanimidad:

“1. Dar por conocida la notificación de la jueza Marianela Barquero Umaña, en la que, de conformidad con el proceso colectivo número 24-001507-2024-LA, promovido por el Sindicato de Trabajadores del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, remite atento mandamiento a fin de que se sirva certificar las actas en las que se aprobó el reajuste salarial del segundo semestre del año 2020 y primero y segundo semestre del año 2021, sea negativa o afirmativa la respuesta.

2. Instruir a la Secretaría General para que proceda a dar respuesta a la notificación de la jueza Marianela Barquero Umaña, de conformidad con el proceso colectivo número 24-001507-2024-LA, y certifique la información solicitada según lo que consta en las actas de este órgano de dirección”. (1360)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 9

8.3.1.- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones remite, para aprobación, los parámetros de evaluación correspondientes al año 2025 del Conglomerado Financiero Banco Popular. (Ref.: Acuerdo CCNR-23-ACD-154-2024-Art-6)

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

La directora corporativa a. i. de Capital Humano Sra. Goyez Rojas explica que expusieron al Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones los parámetros para el 2025 que involucran una llave de pago general que está relacionada con las utilidades.

Detalla que las llaves de pago descienden hacia los diferentes niveles, específicamente la composición del plan estratégico institucional y se va desgranando en diferentes metas que todas las dependencias del Banco deben cumplir.

Adicionalmente están las llaves de pago que tienen los órganos de control y todo se convierte en una serie de metas y subllaves que debe cumplir individualmente cada persona. Las jefaturas deben armar los cuadros de mando integrales de cada una de sus áreas, igual sucede con las sociedades anónimas.

Menciona que en este año han incorporado cuatro puntos porcentuales adicionales con una evaluación extra y corresponde a una motivación para que las personas quieran cumplir con algunas acciones.

Señala que las llaves de pago generales están asociadas a las utilidades, abarca a todo el personal, incluyendo a los órganos de control. Las sociedades tienen sus metas de utilidades y también deben cumplirlas para poder aspirar al incentivo para sus colaboradores.

Detalla que las llaves de pago que descienden de esas llaves de pago generales están asociadas al Cuadro de Mando Integral institucional e incluyen indicadores que permiten cumplir el Plan Estratégico como la experiencia al cliente, transformación, sostenibilidad, riesgo, control y cumplimiento normativo.

Los órganos de control tienen sus propias llaves de pago que también ya fueron presentadas y ya las está conociendo esta Junta Directiva.

La subllave de pago individual corresponde a la forma como desciende esos cuadros de mando institucionales a cada funcionario. Para que los funcionarios puedan cumplir esas subllaves deben cumplir algunos aspectos indispensables; por ejemplo, deben obtener una calificación

correcta en ética, no pueden tener órganos de procesos, no pueden tener suspensiones, deben cumplir con la llave de vacaciones, recibir y aprobar la capacitación de la Ley 7786, entre otros.

Agrega que en las evaluaciones que la jefaturas hacen a sus funcionarios deben obtener, al menos, un 90% de la meta.

Entonces, la llave de pago general está aprobada, ya existe, es la utilidad neta anual proyectada. Detalla que para el 2025 es de ¢25.622 millones de los cuales ¢10.723 millones son el aporte de las sociedades y ¢14.90 millones, el aporte del Banco Popular.

Detalla que la llave de pago debe tener como mínimo un 90% en el CMI Institucional de cada unidad estratégica y cada una se mide por separado. Anota que ya han sido analizadas y presentadas las llaves de pago de los órganos de control, de modo que las de la Auditoría Interna están relacionadas con el cumplimiento de dos tareas, a saber, su plan anual de trabajo y su plan estratégico. La composición de ambos planes ya fue analizada por el Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones.

Indica que la Dirección Corporativa de Riesgo tiene que lograr al menos un 95% del cumplimiento de su plan de trabajo, lo incluye también a las Sociedades Anónimas, y la Oficialía está separada por cada una de las Sociedades, pero todas tienen que cumplir el 95% de su plan de trabajo.

Reitera que la subllave de pago individual está compuesta por algunos elementos que tienen que ser atendidos y cumplidos por cada una de las áreas obligatoriamente, y la evaluación del CMI incluye no solo las metas individuales de cada funcionario, que ahora son proporcionales, porque antes solo se valoraba el cumplimiento total, pero ahora se desea valorar el esfuerzo realizado por lograrlo, por lo cual se asignará un porcentaje.

En el tema de servicio al cliente, el peso propuesto es de un 10% y se refiere a realizar una evaluación 360° donde se vea involucrada la calificación de la jefatura hacia sus funcionarios, de los funcionarios hacia su jefatura y entre los compañeros (pares), pero será diferente para el negocio y para soporte, porque en cada área se miden factores adicionales distintos, de modo que se está haciendo una propuesta a la medida en ese sentido.

Agrega que otro aspecto importante que tiene que ver con la propuesta del indicador que está en el Plan Estratégico asociado al Plan de Cultura es que no se puede hacer que el personal cambie su cultura si no está bien preparado y consciente de que el Banco ahora va en otra dirección. Por ejemplo, la transformación digital es una meta del Plan Estratégico y el cierre de brechas de competencias en esa materia es esencial en este proceso. El peso propuesto es de un 10%. Este rubro se tomará como que el personal ha realizado y aprobado todos los cursos que se le enviaron respecto al cierre de brechas que debía presentar.

Por otra parte, menciona que cada funcionario tendrá la posibilidad de hacer algo más para sumar un porcentaje más a su calificación, lo cual podría hacer la diferencia entre un 88 y un 90 para cumplir con su evaluación, pero deberá esforzarse.

En materia de Desarrollo Personal, se hará un plan anual de desarrollo individualizado, de modo que, si cada persona lo cumple (lo concluye y lo aprueba), tendrá un 2% adicional a su calificación regular, lo cual es totalmente voluntario.

Asimismo, recuerda que el Banco tiene un programa con ciertas actividades en materia de Transformación de Cultura, de manera que, si una persona participa en al menos una actividad por trimestre de las actividades programadas por la Dirección Corporativa de Capital Humano para la transformación de cultura, ganará un 2% adicional a su calificación regular.

Los objetivos, tanto de los CMI como de los BDP, deben cumplir con una medición efectuada mediante la herramienta automatizada dispuesta para ello, la cual debe ser proporcional, de acuerdo con el esfuerzo que se realice en cada uno de los objetivos. Por tanto, si un funcionario tiene un objetivo con un peso del 10% y logró en el mismo un 88%, este objetivo obtendría como calificación un 8,8%, de manera tal que todo el esfuerzo realizado por cada uno de los colaboradores en cada uno de sus objetivos se verá reflejado en su totalidad en la calificación final que obtenga de todos los objetivos que le fueron asignados.

Es importante mencionar que los objetivos de los BDP deben estar alineados con los CMI de sus jefaturas, que son un aterrizaje del Plan Estratégico Institucional, procurando con esto que el esfuerzo que se realice individualmente se integre también en el esfuerzo grupal de toda la dependencia.

Enfatiza que el reconocimiento del CMI y del BDP será efectivo cuando, lograda la Llave de Pago General, la Llave de Pago y la Subllave de Pago Individual, se obtenga una calificación igual o superior a 90% en el desempeño. Además, el reconocimiento debe ser aprobado mediante un acuerdo de la Junta Directiva Nacional, según los términos y condiciones que esta indique. Recuerda que, si no se cumple con la meta de utilidades, aunque se cumpla todo lo demás, no habrá reconocimiento del incentivo.

Acota que los CMI de los órganos de control de las Sociedades Anónimas tienen que estar alineados con esto, de modo que se les está proponiendo que, una vez aprobados estos parámetros, les serán remitidos para que hagan una revisión y verifiquen que efectivamente se

cumple con esa alineación. Por ejemplo, si en el parámetro de servicio al cliente o en el de cierre de brechas competenciales no tienen un factor de medición, deben incorporarlo.

Indica que esta es la propuesta de los parámetros para la evaluación del desempeño 2025 del Conglomerado Financiero Banco Popular.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano lee la propuesta de acuerdo para someterla a votación:

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

Aprobar los parámetros de evaluación correspondientes al año 2025 del Conglomerado Financiero Banco Popular, los cuales se adjuntan a este acuerdo. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 del Reglamento del Conglomerado Banco Popular y de Desarrollo Comunal sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el Cuadro de Mando Integral y en el Balance de Desarrollo Personal.

La directora Sra. Palomo Leitón consulta si esto aplica para los resultados del año 2024 que se van a evaluar para reconocer el incentivo en el año 2025 o si es para el presupuesto 2025 que se evaluaría en el año 2026 para reconocer el incentivo.

La directora corporativa a. i. de Capital Humano Sra. Goyez Rojas responde que se trata de la segunda opción, es decir, es para que las áreas construyan sus CMI durante todo el año 2025 y se le evalúe en el periodo 2026. Indica que los CMI del año 2024 están más bien en proceso de cierre.

La directora Sra. Palomo Leitón recuerda que había un requisito dispuesto por el regulador sobre la gradualidad de acumulación de las estimaciones contracíclicas y esto ahora se debe incluir dentro del CMI porque se sabe que el incentivo se otorgará en la medida en que se vaya cumpliendo y el Banco cumplió porque más bien había superado el monto, aunque el regulador no había establecido un tope. Indica esto porque es importante tener claro que sí se tiene que cumplir esa normativa.

Por otra parte, señala que todos tienen claro que, aunque el Banco no cumpla con sus utilidades, que es la llave que abre este programa de incentivos, las Sociedades deben verse como unidades separadas y, si estas sí cumplen con sus llaves, se les debe reconocer el incentivo.

La directora corporativa a. i. de Capital Humano Sra. Goyez Rojas confirma que así es.

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

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

“1. Aprobar, los parámetros de evaluación correspondientes al año 2025 del Conglomerado Financiero Banco Popular, los cuales se adjuntan a este acuerdo.

Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 del Reglamento del Conglomerado Banco Popular y de Desarrollo Comunal sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el Cuadro de Mando Integral y en el Balance de Desarrollo Personal.

2. Solicitar a las juntas directivas de las Sociedades Anónimas y Dependencias especiales (Secretaría, Asamblea, Fodempyme y órganos de control), revisar lo correspondiente a los rubros denominados Servicio al Cliente y Cierre de brechas de competencias, para que en caso de no tener estos rubros se incluyan con el porcentaje correspondiente y se redistribuyan los pesos”. (1361)

(Ref.: Acuerdo CCNR-23-ACD-154-2024-Art-6)

ACUERDO FIRME.

Al ser las **siete horas con treinta y seis minutos** finaliza su participación virtual la directora corporativa a. i. de Capital Humano Sra. Silvia Goyez Rojas.

ARTÍCULO 10

8.3.2.- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones remite, para aprobación, el Cuadro de Mando Integral propuesto para evaluar el desempeño de la Oficialía de Cumplimiento Corporativa en el período 2025. (Ref.: Acuerdo CCNR-24-ACD-155-2024-Art-2)

Al ser las **siete horas con treinta y seis minutos** inicia su participación virtual la oficial adjunta de Cumplimiento Corporativo Sra. Laura Arguedas Calvo.

La oficial adjunta de Cumplimiento Corporativo Sra. Arguedas Calvo menciona que el CMI de la Oficialía de Cumplimiento Corporativa para el período 2025 se resume en tres indicadores principales. El primer indicador está asociado con la Perspectiva de Aprendizaje y Desarrollo, y el objetivo es ejecutar el plan anual de capacitación que está dirigido a todo el personal y a las Juntas de Crédito Local, así como al Directorio Nacional de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, y a las Juntas Directivas del Conglomerado. El indicador de resultados del objetivo es el porcentaje de capacitaciones ejecutadas de acuerdo con lo que se planifique y así está evidenciado en la hoja de cálculo.

El segundo indicador está asociado con el objetivo estratégico institucional de maximizar la rentabilidad financiera y el objetivo de la dependencia tiene que ver con el proceso de monitoreo transaccional y la validación de las alertas, de modo que la meta es atender y validar en dos días hábiles o menos las alertas para los clientes de riesgo alto y, en cinco días hábiles o menos, las alertas para clientes de riesgo medio o bajo.

Como tercer indicador, que también está relacionado con la Perspectiva Financiera y con el mismo objetivo de maximizar la rentabilidad financiera, se tiene cumplir con los reportes de información a la Superintendencia, a la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) y otras dependencias del Banco. El indicador de resultados corresponde a los reportes de operaciones inusuales atendidos en un plazo menor o igual a 22 días hábiles, de modo que se calcula el total de esos reportes atendidos en ese plazo entre el total de reportes recibidos.

Finaliza su presentación y queda a disposición para consultas o comentarios.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano lee la propuesta de acuerdo para someterla a votación:

Aprobar el Cuadro de Mando Integral propuesto para evaluar el desempeño de la Oficialía de Cumplimiento Corporativa en el período 2025.

Lo anterior, en atención a los artículos 4 y 27 del Reglamento del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el CMI y en el BDP (versión vigente noviembre 2020), así como lo señalado en el Instructivo de Proceso Gestionar un Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el CMI y BDP, actividad 5.2. CMI Alta Gerencia y Dependencias Especiales, apartado n.º8 (versión vigente setiembre 2023).

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

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

“Aprobar el Cuadro de Mando Integral propuesto para evaluar el desempeño de la Oficialía de Cumplimiento Corporativa en el período 2025.

Lo anterior, en atención a los artículos 4 y 27 del Reglamento del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el CMI y en el BDP (versión vigente noviembre 2020), así como lo señalado en el Instructivo de Proceso Gestionar un Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el CMI y BDP, actividad 5.2. CMI Alta Gerencia y Dependencias Especiales, apartado n.º8 (versión vigente setiembre 2023)”. (1362)
(Ref.: Acuerdo CCNR-24-ACD-155-2024-Art-2)

ACUERDO FIRME.

Al ser las **siete horas con cuarenta minutos** finaliza su participación virtual la oficial adjunta de Cumplimiento Corporativo Sra. Laura Arguedas Calvo.

ARTÍCULO 11

8.3.3.- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones remite, para aprobación, el Cuadro de Mando Integral propuesto para evaluar el desempeño de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal en el período 2025. (Ref.: Acuerdo CCNR-24-ACD-156-2024-Art-3)

Al ser las **siete horas con cuarenta minutos** inicia su participación virtual la coordinadora ejecutiva de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras Sra. Edith Ramírez Moreira.

La coordinadora ejecutiva de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras Sra. Ramírez Moreira destaca que, en cuanto a las metas crucialmente importantes de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, ha sido siempre una constante evaluar el servicio que se le brinda a las personas delegadas y además a los diferentes órganos. Detalla que al equipo de funcionarios que está designado en la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras le corresponde brindar apoyo logístico y administrativo para la gestión de dichas personas delegadas.

Por tanto, la primera meta tiene que ver con el nivel de satisfacción de esas personas delegadas, para lo cual se implementará una encuesta, con la aspiración de obtener una calificación final de 90% o más. Mediante esa evaluación se conocería también oportunidades de mejora, opiniones y observaciones sobre el servicio brindado.

Para la segunda meta, a la que se asignó mayor peso debido a que está relacionada con las Pautas y Orientaciones Generales, cuya emisión es la principal función de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras, se ha estado trabajando en conjunto con la Administración y con esta misma Junta Directiva Nacional en su Comisión de Pautas en la creación de un sistema de indicadores de impacto social, el cual permitiría evaluar la implementación de los componentes de las Pautas.

Menciona que el propósito para el año 2025 es tomar al menos dos temas estratégicos de las Pautas y, mediante la Escala de Likert, establecer un proceso que permita medir el grado de efectividad de ese sistema. Este es un proyecto por desarrollar con un grupo de delegados y en algún momento también participarían la Comisión de Pautas de la Junta Directiva Nacional y la Administración para evaluar las posibilidades de ir mejorando este sistema de indicadores de impacto social, que será de gran satisfacción para el Directorio Nacional y la Asamblea.

La tercera meta se refiere a la articulación y este año se inició mediante encuentros con representantes de las personas delegadas que están ubicadas en las diferentes regiones del país, pero también se quiso involucrar a las personas integrantes de las Juntas de Crédito Local y a las gerencias de las oficinas comerciales del Banco. Este proceso se realizó este año en Occidente y en San Carlos, de manera que para el año 2025 se tiene como meta generar encuentros en otras tres regiones.

Expresa que se trata de un proceso complejo que implica convocar, elaborar la agenda, valorar las necesidades particulares de cada región y sus liderazgos, motivar a las personas para que mantengan su participación en el proceso, porque se trata de una serie de reuniones.

Manifiesta que hay optimismo porque el resultado en la zona de Occidente ha sido muy fructífero y ya se ha generado un conjunto de propuestas tendientes a generar un acercamiento de la región con el Banco Popular. En realidad, es muy inspirador que el Banco Popular sea una solución para los habitantes de la región y para las organizaciones sociales en ella destacadas.

Finalmente, la cuarta meta tiene que ver con capacitación, debido a la gran necesidad que hay de capacitar a los delegados, dado que, en esta oportunidad, en el periodo actual el 80% corresponde a personas que son delegadas por primera vez. Tomando en cuenta que esas personas iniciaron en noviembre del año 2023, con lo cual solo tienen un año de ser delegadas, hay que redoblar los esfuerzos de capacitación continua.

En este sentido, se estaría aspirando a tener un 30% de delegados que hayan recibido al menos una certificación de alguna de las modalidades de capacitación que se tiene. Una de ellas es una charla virtual de dos horas, pero también se ofrece certificaciones en gobierno corporativo, gestión básica de riesgo e interpretación financiera, que son capacitaciones de al menos ocho horas que implican un nivel de aprovechamiento con tareas, estudio de casos, etc.

Finaliza diciendo que estas son las cuatro metas crucialmente importantes de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal para el periodo 2025, y queda a disposición para cualquier comentario u observación.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano lee la propuesta de acuerdo para someterla a votación:

Aprobar el Cuadro de Mando Integral propuesto para evaluar el desempeño de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal en el periodo 2025.

Lo anterior, en atención a los artículos 4 y 27 del Reglamento del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el CMI y en el BDP (versión vigente noviembre 2020), así como lo señalado en el Instructivo de Proceso Gestionar un Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el CMI y BDP, actividad 5.2. CMI Alta Gerencia y Dependencias Especiales, apartado n.º 8 (versión vigente setiembre 2023).

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

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

“Aprobar el Cuadro de Mando Integral propuesto para evaluar el desempeño de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Popular y de Desarrollo Comunal en el periodo 2025.

Lo anterior, en atención a los artículos 4 y 27 del *Reglamento del Conglomerado Financiero Banco Popular y de Desarrollo Comunal sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el CMI y en el BDP* (versión vigente noviembre 2020), así como lo señalado en el Instructivo de Proceso Gestionar un Sistema de Evaluación del Desempeño basado en el CMI y BDP, actividad 5.2. CMI Alta Gerencia y Dependencias Especiales, apartado n.º8 (versión vigente setiembre 2023)”. (1363)
(Ref.: Acuerdo CCNR-24-ACD-156-2024-Art-3)

ACUERDO FIRME.

Al ser las **siete horas con cuarenta y nueve minutos** finaliza su participación virtual la coordinadora ejecutiva de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras Sra. Edith Ramírez Moreira.

ARTÍCULO 12

8.3.4.- El Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones remite, para información, que dicho comité amplió el plazo, a febrero del 2025, para cumplir con el Plan de Capacitación. (Ref.: Acuerdo CCNR-24-ACD-160-2024-Art-8)

La subsecretaria general a. i. Sra. Castillo Gonzalo informa que el plan de capacitación definido para el Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones, con el objetivo de cumplir con lo planificado, se amplió para ser finalizado en febrero del año 2025.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano lee la propuesta de acuerdo para someterla a votación:

Dar por conocido el acuerdo CCNR-24-ACD-160-2024-Art-8, mediante el cual el Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones remite, para información, que dicho comité amplió el plazo, a febrero del 2025, para cumplir con el Plan de Capacitación.

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

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

“Dar por conocido el acuerdo CCNR-24-ACD-160-2024-Art-8, mediante el cual el Comité Corporativo de Nominaciones y Remuneraciones remite, para información, que dicho comité amplió el plazo, a febrero del 2025, para cumplir con el Plan de Capacitación”. (1364)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 13

8.3.5.- El Comité Corporativo de Riesgo recomienda a la Junta Directiva Nacional la ratificación de los Planes de Continuidad de Riesgo de Mercado aprobados mediante el acuerdo JDN-6082-Acd-170-2024-Art-19, puesto que se revisó su alcance y contenido con la División de Tesorería Corporativa y se determinó que para el presente año no se requieren ajustes. (Ref.: Acuerdo CCR-22-ACD-226-2024-Art-6)

El director corporativo de Riesgo Sr. Aguilar Rojas menciona que esto responde a varias normativas y una es el Reglamento de grandes riesgos (SUGEF 2-10) y otra es el Acuerdo SUGEF 23-23, relativo a los planes de recuperación y de solución, a saber, Plan Contingente de Liquidez, Plan Contingente de Riesgo de Crédito (que fue aprobado la semana pasada), y ahora corresponde, de acuerdo con la normativa, hacer una revisión del Plan Contingente de Riesgo de Mercado.

Como se indica en el oficio, en febrero de este año esta Junta Directiva Nacional había aprobado ese Plan en su versión 3.0. Se hizo la debida consulta a la División de Tesorería Corporativa, que es la dueña del riesgo asociado con el mercado en función de las variaciones de los precios de los instrumentos que conforman los distintos portafolios de inversión, y su respuesta fue que no había ninguna observación.

En esa línea, la idea es que este órgano de dirección ratifique los Planes de Continuidad de Riesgo de Mercado aprobados mediante el acuerdo JDN-6082-Acd-170-2024-Art-19, puesto que se revisó su alcance y contenido con la División de Tesorería Corporativa y se determinó que para el presente año no se requieren ajustes.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano lee la propuesta de acuerdo para someterla a votación:

Ratificar los Planes de Continuidad de Riesgo de Mercado aprobados mediante el acuerdo JDN-6082-Acd-170-2024-Art-19, puesto que se revisó su alcance y contenido con la División de Tesorería Corporativa y se determinó que para el presente año no se requieren ajustes.

Lo anterior, de conformidad con lo señalado en el inciso n) del artículo 26 y artículo 51 del Acuerdo SUGEF 2-10 Reglamento sobre administración integral de riesgos.

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

Al respecto, la Junta Directiva acuerda por unanimidad:

“Ratificar los Planes de Continuidad de Riesgo de Mercado aprobados mediante el acuerdo JDN-6082-Acd-170-2024-Art-19, puesto que se revisó su alcance y contenido con la División de Tesorería Corporativa y se determinó que para el presente año no se requieren ajustes.

Lo anterior, de conformidad con lo señalado en el inciso n) del artículo 26 y artículo 51 del Acuerdo SUGEF 2-10 Reglamento sobre administración integral de riesgos”. (1365)
(Ref.: Acuerdo CCR-22-ACD-226-2024-Art-6)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 14

8.4.1.- La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, adjunta los oficios SGO-774-2024 y DIRFC-324-2024 que atienden la solicitud de información, por parte del Directorio de la Asamblea de Trabajadores, respecto de los posibles impactos a nuestra entidad en caso de aprobarse los expedientes n.ºs 23.625, *Ley de Pensión Básica Universal*, y 24.345, *Ley para Promover el Empleo Formal* (eliminación de barreras y prácticas anticompetitivas). Lo anterior en atención del inciso 2 del acuerdo JDN-6162-Acd-1245-2024-Art-14. (Ref.: Oficio GGC-1657-2024)

Al ser las **siete horas con cincuenta y siete minutos** inician su participación virtual el director Financiero Corporativo Sr. Johnny Monge Mata y el jefe a. i. de la División de Planificación Financiera Sr. Sergio Calderón Rivas.

El director financiero corporativo Sr. Monge Mata menciona que la Asamblea de Trabajadores y trabajadoras solicitó un análisis de impacto relacionado con los proyectos de Ley expedientes n.º 23.625, *Ley de Pensión Básica Universal*, y n.º 24.345, *Ley para Promover el Empleo Formal* (eliminación de barreras y prácticas anticompetitivas, ya que ambos proyectos pretenden eliminar el 0,25% del aporte patronal que se registra contablemente en el patrimonio del Banco Popular.

El jefe a. i. de la División de Planificación Financiera Sr. Calderón Rivas desea ampliar sobre el alcance del acuerdo de la Asamblea, ya que al trabajar con la coordinadora ejecutiva de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras Sra. Edith Ramírez Moreira, se aclaró que lo que se pretende es identificar cuáles líneas de crédito podrían verse afectadas con la entrada en vigor de ambos proyectos de ley, cuantificar la cantidad de operaciones de familias perjudicadas en crédito para vivienda, y elaborar una tabla comparativa con las tasas de interés del mercado en cuanto a ahorro a plazo y a crédito.

Añade que la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras también solicitó información sobre si el Banco está cumpliendo con lo establecido por ley respecto al traslado de recursos a las operadoras de pensiones cada 18 meses y qué tipo de tasa de interés se está reconociendo para estos recursos equivalentes al 1% que ingresan al pasivo del Banco.

El director Financiero Corporativo Sr. Monge Mata por su parte, agradece la intervención y comenta que tratará de abordar rápidamente los temas debido a cuestiones de agenda.

Desde el punto de vista de los impactos observados ante la entrada en vigor de las leyes mencionadas, señala que habría un efecto en la suficiencia patrimonial derivado de una disminución en las utilidades debido a la no colocación de ciertos recursos. En este sentido, estima que para el año 2025 se cerraría con un valor de 14,97%; en 2026 con 13,67%; y en 2027 con 12,287%. Sin la inclusión del aporte patrimonial, las cifras serían de 14,43%, 12,73% y 11,58%, respectivamente. Estas variaciones, representadas en la línea naranja de la diapositiva, muestran el impacto detallado en el cuadro inferior.

Explica que, en uno de los cuadros de las diapositivas, se observa una sensibilización del aporte patrimonial que afecta la utilidad por intermediación financiera, con un efecto creciente para los años 2025, 2026 y 2027. También describe el impacto en la utilidad neta y se indican los montos correspondientes al aporte patronal y su acumulado. Esto se refleja en los efectos sobre la suficiencia patrimonial y en otros indicadores que aparecen en el cuadro mencionado.

Además, destaca los efectos en la relación entre gastos administrativos y utilidad operacional, así como en la rentabilidad sobre el patrimonio.

Seguidamente, muestra un análisis comparativo (*benchmark*) que muestra que las condiciones ofrecidas por el Banco Popular en cuanto a financiamiento de vivienda son las más competitivas del mercado. Advierte que, ante una situación adversa, el Banco podría verse obligado a recurrir a recursos más costosos, perdiendo así su ventaja competitiva y afectando la conveniencia para sus clientes y la sociedad en general. Similarmente, menciona un análisis relacionado con las tasas de interés de los certificados de depósito, donde el Banco ofrece condiciones altamente competitivas. Sin embargo, de ser necesario acudir al mercado por fondos, esto podría generar presiones que aumenten el costo de los pasivos.

Finalmente, concluye que podría darse un incremento en los costos de captación, ya que estos recursos tendrían que financiarse con fondos obtenidos en el mercado. Esto tendría impactos negativos en la utilidad por intermediación financiera, como se mostró en la presentación, y afectaría directamente los programas de banca social enfocados en atender poblaciones en situación de exclusión financiera, como los programas FEVI, FAVI y FEDE, desarrollados por el Banco Popular en los últimos años por la orientación de las pautas de la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras. Asimismo, se menciona que la afectación incluiría la realización de aproximadamente 950 operaciones de crédito para vivienda y 2 714 operaciones para mipymes.

Con esto finaliza su presentación.

La directora Sra. González Cordero acota que los dos proyectos de ley en cuestión dejan en evidencia el impacto que tienen para el Banco, lo que requiere un manejo a nivel político. Menciona que la Asamblea de Trabajadores está incidiendo de manera significativa y ha organizado foros durante el año, incluyendo la participación de don Rodrigo Arias como expositor y la inclusión de la Supén. También menciona que el día anterior se rompió el diálogo entre el Ministerio de Hacienda y la Superintendencia de Pensiones, y agrega que una noticia reciente indica que la operadora de pensiones de la Caja Costarricense de Seguro Social invirtió cinco millones de dólares en Martec, una empresa privada de fondos para alimentos marinos.

Destaca que la pérdida de estos fondos impactará directamente a la operadora de pensiones de la Caja, lo que podría llevar a intentar retirar recursos del Banco Popular. Señala que, si no se sensibiliza esta situación y no se informa adecuadamente, por ejemplo, convocando a la presidenta de la Asamblea de Trabajadores para explicar la gravedad del tema, podrían surgir problemas significativos. Sugiere que don Johnny Monge debería presentar esta situación al Directorio para generar mayor claridad y que los foros realizados sean equitativos.

También considera que el Sr. Eduardo Navarro, como presidente de Popular Pensiones, debería incidir políticamente para explicar al pueblo costarricense los riesgos asociados a estos proyectos de ley. Enfatiza que este es un tema grave que requiere liderazgo para abordar las implicaciones políticas.

La directora Sra. Palomo Leitón resalta la importancia de intensificar los esfuerzos en el ámbito político y social, señalando que desde el sector privado se ha trabajado durante dos años en eliminar el aporte patronal. Considera que el mensaje presentado no genera la alarma necesaria y que debe ser más contundente.

La directora Sra. Solano Brenes interviene para reforzar la misma línea argumentativa. Recuerda que, en la Comisión de Pautas, la Asamblea de Trabajadores y Trabajadoras han enviado misivas solicitando información sobre los efectos de estos proyectos en el Banco Popular. Menciona un análisis elaborado que detalla los diferentes impactos que podrían producirse y propone que dicho informe sea adjuntado al presentado hoy para enviarlo formalmente.

Considera importante generar un consenso dentro de las organizaciones involucradas y señala que no percibe que la Asamblea de Trabajadores tenga interés en perjudicar al Banco. Concluye que compartir la información es esencial para alinear los intereses en torno a un objetivo común.

Se decreta un receso al ser las **ocho horas con doce minutos**.

Se reanuda la sesión al ser las **ocho horas con treinta y dos minutos**.

La directora Sra. González Cordero pregunta a la directora González Mora si solicitó robustez en la información histórica sobre el aporte social y los créditos.

La directora Sra. González Mora responde que, además de esos datos, pidió un análisis del impacto sobre los flujos de caja históricos y actuales del Banco, el impacto social y un informe realizado por un actuario especialista que incluya una defensa técnica y los impactos sociales.

La directora Sra. González Cordero confirma que ha tomado nota de estos puntos y menciona que también incluirá la posición técnica de los sectores aportada por el director Espinoza Guido.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano expone la propuesta de retirar el tema de la agenda para incorporar un estudio técnico profundo sobre el impacto social del 0,25% en la gestión social del Banco.

La directora Sra. González Cordero agrega que el informe debe incluir varios elementos: en cuanto a elementos de justicia social, una sustentación actuarial sobre cómo ha contribuido este porcentaje a los flujos de caja y los créditos. Además, una alineación con los estándares de la OCDE en temas de pensiones y salarios, y una propuesta sobre cómo financiar a futuro los sectores no contributivos.

También menciona la importancia de contar con un acompañamiento técnico de los sectores y de incluir históricos más sólidos en el informe. Concluye que esta solicitud debe ser remitida a los sectores y a pensiones para su análisis.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano se compromete a trabajar en la redacción del acuerdo junto a la Sra. Castillo Gonzalo.

Todos los directores manifiestan su acuerdo con la propuesta.

La Junta Directiva acuerda por unanimidad:

“1. Retirar de agenda el oficio GGC-1657-2024, mediante el cual la Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, adjunta los oficios SGO-774-2024 y DIRFC-324-2024 que atienden la solicitud de información, por parte del Directorio de la Asamblea de Trabajadores, respecto de los posibles impactos a nuestra entidad, en caso de aprobarse los expedientes n.ºs 23.625, Ley de Pensión Básica Universal y 24.345, Ley para Promover el Empleo Formal (eliminación de barreras y prácticas anticompetitivas).

2. En referencia al GGC-1657-2024, se le solicita a la Gerencia General que en un plazo de tres meses, elabore un estudio técnico profundo que demuestre el impacto económico y social que genera el aporte patronal del 0,25% en poblaciones que atiende el Banco Popular y de Desarrollo Comunal y que hace referencia los proyectos de ley n.ºs 23.625, Ley de Pensión Básica Universal y 24.345, Ley para Promover el Empleo Formal. El estudio debe considerar programas de acceso a financiamiento a sectores vulnerables que a lo largo de la historia del Banco ha permitido bancarizar poblaciones sin acceso a crédito.

3. Asimismo, incidir políticamente para evidenciar que los proyectos de ley n.ºs 23.625 y 24.345 afectarían los sectores que atiende el Banco y que no guardan los estándares de la OCDE, como el financiamiento a los sectores no contributivos”.
(1366)

ACUERDO FIRME.

Al ser las **ocho horas con treinta y cinco minutos** finalizan su participación virtual el director Financiero Corporativo Sr. Johnny Monge Mata y el jefe a. i. de la División de Planificación y Análisis Financiero Sr. Sergio Calderón Rivas.

ARTÍCULO 15

8.3.6.- El Comité Corporativo de Riesgo traslada, para aprobación, la propuesta la actualización del Plan de Reanudación de Operaciones del Negocio (PRON), Versión 4. (Ref.: Acuerdo CCR-22-ACD-225-2024-Art-5)

Al ser las **ocho horas con treinta y cinco minutos** inicia su participación virtual la representante de la Subgerencia General de Negocios Sra. Ingrid Sanabria Céspedes.

La representante de la Subgerencia General de Negocios Sra. Sanabria Céspedes explica que el propósito de su intervención es presentar una actualización del Plan de Reanudación de Operaciones del Negocio. Indica que el dueño funcional de este plan es la Subgerencia General de Negocios y que se ha desarrollado con el apoyo del Área de Continuidad de Negocio. Señala que el PRON forma parte de uno de los cinco planes principales que conforman el grupo del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, integrándose al sistema de gestión de continuidad de negocio. El PRON detalla las actividades por realizar ante una disrupción en los sistemas transaccionales o en las oficinas comerciales.

Menciona que la aprobación de este plan se fundamenta en la regulación establecida por el Acuerdo CONASSIF 4-16, que exige la aprobación de los planes de contingencia y continuidad de negocio, incluyendo las tecnologías de información necesarias para garantizar la capacidad operativa y limitar pérdidas en caso de interrupciones. También hace referencia al acuerdo SUGEF 2-10 y al artículo 91, que establece la necesidad de que la entidad implemente y mantenga un sistema que permita la continuidad del negocio, asegurando respuestas efectivas ante eventos que puedan causar interrupciones o inestabilidad en las operaciones.

El objetivo del programa, según indica, es establecer actividades contingentes que aseguren una atención efectiva y oportuna en la prestación de los servicios del Banco, protegiendo además la imagen, integridad y reputación de la organización. Resalta que este cumplimiento debe ser aplicado en las oficinas comerciales.

Detalla los objetivos del cambio y señala que el documento ha sido completamente modificado para satisfacer las necesidades y criterios establecidos por la División de Procesos en relación con la estructura documental que deben tener los planes de continuidad. Además, busca incluir secciones acordes a los requerimientos de la norma internacional ISO 22301:2020, que aborda la seguridad y resiliencia de los sistemas de gestión de continuidad del negocio. Asimismo, menciona que se busca estandarizar las secciones del formato documental, permitiendo una alineación con otros planes e implementaciones futuras.

Uno de los cambios principales es la simplificación del plan, que anteriormente era extenso y poco práctico para las oficinas comerciales. La reducción del contenido busca hacerlo más entendible y eficiente. Además, se ha separado el contenido relacionado con los canales digitales, dado que su gestión contingente corresponde a la Dirección de Banca Digital. También se han incorporado nuevos escenarios que reflejan la realidad actual, como aquellos relacionados con el cambio climático y sus efectos en las oficinas comerciales.

Finalmente, describe los cambios significativos realizados en la estructura documental. Destaca la inclusión de actividades críticas relacionadas con los procesos, los criterios de activación bajo los cuales se implementará el plan, los escenarios de interrupción (ahora con un total de cuatro, incluyendo dos nuevos), y las actividades mitigatorias aplicables en caso de que una situación específica no esté descrita en el plan.

También se describen las interdependencias internas y externas, así como los recursos indispensables, los requisitos de los informes y los puntos de control necesarios para su implementación. Expresa que esta sección es una de sus favoritas, ya que aborda la incertidumbre que puede generarse al desconocer lo que sucede dentro de la organización. Esta falta de claridad afecta directamente la prestación de los servicios, especialmente de cara al cliente, pues, si no hay certeza dentro de la entidad, resulta difícil proyectar seguridad y confianza hacia los usuarios. Por esta razón, considera fundamental trabajar en esta área.

Igualmente, se mencionan los criterios para la desactivación del plan, así como los escenarios no cubiertos en el documento actual.

Procede a explicar los cambios relevantes en el alcance del plan. En la versión anterior, se establecían actividades de activación y se incluían los canales digitales como parte de las oficinas comerciales.

Agrega que el cambio relevante en el alcance radica en que el documento anterior establecía las actividades de activación y los canales digitales para las oficinas comerciales, mientras que en esta propuesta se presenta únicamente lo que afecta a las oficinas comerciales, pues es ahí donde recae la mayor cantidad de actividades que realizarán, así sea una afectación general.

Mientras tanto, los canales digitales, si bien son bastante importantes y un elemento de la banca moderna, corresponden a una responsabilidad total de la Dirección de Tecnología de Información, e incluso la versión previa del PRON declaraba que, en caso de que los canales no estuviesen disponibles, se debían gestionar actividades hacia las oficinas comerciales, pero no es un tema que estas últimas puedan resolver.

También, en las definiciones se adelgaza el plan, de manera que incorporan las generales en un glosario de seguridad de la información, ciberseguridad y continuidad del negocio ya establecido, el cual tendrá acuñados todos los términos relevantes al tema.

Advierte que solo se creará una sección para hacer referencia a las siglas del documento, que era lo incluido antes como definiciones, así que están logrando reducir el tamaño total en dos o tres páginas.

Finalmente, se incorporan unidades organizativas adicionales referenciadas al documento, así como su actualización de acuerdo con los ajustes institucionales, ello alineado al modelo de transformación aprobado en diciembre de 2023.

En cuanto a los escenarios no contemplados en el plan, ya tienen el principal, atinente a la falla tecnológica en el sistema transaccional T24, que se mantiene. Ahora identifican la falla tecnológica debido a un incidente de ciberseguridad, pues en la versión anterior se limitaba únicamente a un evento tipo *ransomware*, pero en esta propuesta se amplía a ciberseguridad porque comprenden que los delincuentes siempre innovan en sus métodos de actuación.

En consecuencia, los escenarios nuevos consisten en la falla tecnológica por afectación en las telecomunicaciones principales, sobre todo en oficinas como Monteverde u Orotina, donde detectaron situaciones específicas en una zona.

Además, incorporan el escenario de fallas en el suministro eléctrico, dado que les solicitaron información a las áreas de Redes y Telecomunicaciones, quienes indicaron que el 60% de las interrupciones ocurridas en la institución corresponden a interrupción del suministro eléctrico, y por eso adicionan ambos escenarios.

Otro de los cambios relevantes es que no estaban definidas la activación y desactivación como tales, de modo que se separa una sección específica para los criterios de activación. Así, se tienen dos escenarios: el que sea detectado por una oficina comercial y eleve el reporte mediante el sistema de la consola de servicios, correo electrónico o el medio habilitado en ese momento; o bien, que sea parte del monitoreo de la Dirección de Tecnología de Información y comunique a las oficinas comerciales el hecho de que se encuentran sin sistemas.

Por su parte, para los criterios de desactivación, que no existían tan específicos antes, ahora lo explicitan para disponer de una mayor claridad de aplicación en las oficinas.

También, en algo que ya probaron durante el año con las ejercitaciones realizadas, redujeron el tiempo de activación, que se encontraba en un promedio de cinco a 30 minutos, y lograron disminuirlo a un intervalo de entre cinco y diez minutos como máximo. Esto los beneficia en que serán más expeditos al momento de atender la clientela y activar los protocolos.

Además, para las responsabilidades que antes recaían en el subgerente general de Negocios, un puesto de alto nivel que se encuentra en otras actividades, en la propuesta se manifiesta que la toma de decisiones será asumida por los jefes de divisiones, quienes están en comunicación constante con la Subgerencia General de Negocios.

Unido a lo anterior, se creó un *chat* de incidentes de negocio, el cual les permitió medir esa activación en las oficinas, junto con las ejercitaciones que llevaron a cabo. Entonces, dichas personas efectuarán la activación de los planes de forma coordinada.

Reitera que uno de sus aspectos favoritos es el punto de control, así que se establece una sección para definir claramente cada cuánto, durante el lapso que tarde el evento, recibirán información de las oficinas comerciales hacia los superiores, como los niveles de saturación, los trámites que se han presentado o los problemas que están teniendo, además de que igualmente la Dirección de Tecnología de Información comunique a la Subgerencia el avance del asunto y los tiempos estimados de recuperación.

Respecto de los escenarios no cubiertos en el plan, advierte que no se trata de una omisión de escenarios, sino simplemente actividades no declaradas, ya que no pueden incorporar o tener una contingencia de todos. Sin embargo, desea aclarar que han detectado la confusión que existe en general sobre los diferentes planes vigentes, ya sea el PACI, el de contingencias de liquidez o los otros cinco activos en la institución.

En consecuencia, desde ese momento están abocados a preparar material para realizar una campaña que difunda el mensaje y toda la entidad comprenda las diferencias entre cada uno de los planes con los que cuentan, y de esa manera atenderlos con el que corresponda.

Subraya que no son omisos, sino que existe confusión. Por ejemplo, se cree que los problemas con tarjetas forman parte del plan, pero no es así. Por tanto, desplegarán una campaña con ejemplos para clarificar el tema.

Finalmente, no se contempla la falla local como tal debido a la modificación de los escenarios que ya explicó antes en la exposición; no obstante, sí están cubiertas las eventualidades de una falla en una oficina o grupo de oficinas específicas, que se vería como local.

Indica que este plan fue conocido por el Equipo Gerencia de Seguridad Corporativa (Egesec) y aprobado mediante el acuerdo 01-M05-EGESEC-2024, del 30 de octubre de 2024. En tal sentido, la propuesta consiste en dar por aprobada la actualización del SGN-GUÍA-02: Plan de Recuperación de las Operaciones del Negocio (PRON), versión 4.0, de setiembre de 2024, con las modificaciones dispuestas en el documento por parte del dueño del plan, en este caso la Subgerencia General de Negocios.

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

Aprobar la actualización del Plan de Reanudación de Operaciones del Negocio (PRON), Versión 4.

Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 8, inciso 8.15 del acuerdo CONASSIF 04-16: Reglamento sobre gobierno corporativo, y el artículo 48, inciso a) del acuerdo SUGEF 02-10: Reglamento sobre administración integral de riesgos.

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

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad:

“Aprobar la actualización del Plan de Reanudación de Operaciones del Negocio (PRON), Versión 4.

Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 8 inciso 8.15 del acuerdo CONASSIF 04-16 Reglamento sobre gobierno corporativo y el artículo 48 inciso a) del acuerdo SUGEF 02-10 10 Reglamento sobre administración integral de riesgos”. (1367)

(Ref.: Acuerdo CCR-22-ACD-225-2024-Art-5)

ACUERDO FIRME.

Al ser las **ocho horas con cincuenta y un minutos**, finaliza su participación virtual la representante de la Subgerencia General de Negocios, Sra. Ingrid Sanabria Céspedes, e inicia su participación virtual la directora corporativa a. i. de Capital Humano, Sra. Silvia Goyez Rojas.

ARTÍCULO 16

8.4.2.- La Sra. Gina Carvajal Vega, gerente general corporativa, solicita aprobar la excepción de la subllave de vacaciones a los siguientes funcionarios: Milagro Hernández Brenes, Víctor Fernández Umaña, Ruth Gómez Bogantes, Endrik Mejías Moreira, Alexander Cortés Sola y Jessica Fallas Porras, dicha excepción obedece al atraso en el plan de pruebas del nuevo *Core* de Crédito. (Ref.: Oficio GGC-1701-2024)

El presidente Sr. Sánchez Sibaja explica que se había emitido una directriz general en materia de vacaciones, de manera que todo el personal se ha apresurado a cumplirla para disminuir los saldos de días pendientes por disfrutar en el año.

Por tanto, el planteamiento en este punto radica en implementar una excepción por una única vez debido a la especificidad de las funciones de estas personas. Si en el futuro se llegase a necesitar otra adicional, deberá ser conocida nuevamente por esta Junta Directiva, de modo que no es irrestricta, sino solo para 2024.

La gerente general corporativa Sra. Carvajal Vega señala que ese es efectivamente el requerimiento, pues hay una directriz de parte de este órgano de dirección, el cual determinó que todo el personal debe disfrutar sus vacaciones.

Sin embargo, se encuentran en el proceso de implementación del *Core* bancario, el proyecto más importante del Banco en 2025, y si seis personas que están trabajando en ello detienen sus labores podrían ocasionar un atraso en el avance.

Se trata de la Sra. Milagro Hernández Brenes, el Sr. Víctor Fernández Umaña, la Sra. Ruth Gómez Bogantes, el Sr. Endrik Mejías Moreira, el Sr. Alexander Cortés Sola y la Sra. Jessica Fallas Porras. Entonces, están solicitando una excepción para ese personal por una única ocasión a causa del proyecto del *Core* bancario.

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

Al respecto, la Junta Directiva acuerda, por unanimidad:

“Aprobar la excepción de la subllave de vacaciones a los siguientes funcionarios:

- **Milagro Hernández Brenes**
- **Víctor Fernández Umaña**
- **Ruth Gómez Bogantes**
- **Endrik Mejías Moreira**
- **Alexander Cortés Sola**
- **Jessica Fallas Porras**

Está excepción aplica solo por este año y obedece al atraso en el plan de pruebas del nuevo core de crédito, ya que se requiere que este proceso esté finalizado para las capacitaciones que se deben realizar en el negocio y el inicio de la simulación del producto en el mes de febrero y su pase a producción en el mes de marzo”. (1368)
(Ref.: oficios GGC-1701-2024 y DIRJC-1356-2024)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 17

8.6.1.- Presentación de los atestados para la conformación de la Junta Directiva de Popular Pensiones, Popular SAFI y Popular Valores Puesto de Bolsa.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja explica que la idea no es agotar el tema, sino únicamente exponer lo que tenga la Dirección Corporativa de Capital Humano y dejar para la sesión del día siguiente la votación, a fin de que, como lo habían previsto, les quede el espacio del 20 de diciembre ante cualquier eventualidad, pues lo habían definido como “a más tardar”.

Entonces, desea que se permita realizar la exposición, se llevan la información suministrada y, si fuera necesario, pueden solicitar alguna adicional. Sabe que la Sra. Goyez Rojas se ha abocado a tener este reporte con la mayor rapidez posible para brindar a esta Junta Directiva el detalle de lo recopilado hasta el momento sobre las personas postulantes.

Por otra parte, señala que dos puntos son esenciales para la sesión del jueves próximo, pero si lograsen introducirlos en el orden del día para la del día siguiente, miércoles, incluso podrían prescindir de esa sesión del jueves 19 de diciembre, según como se resuelvan.

La directora corporativa a. i. de Capital Humano Sra. Goyez Rojas procede a presentar el análisis efectuado por parte de la Dirección Corporativa de Capital Humano respecto a los factores de valoración publicados en redes sociales y periódicos para recibir una cantidad de postulantes en las posiciones de directores de las sociedades anónimas, dado que prácticamente carecían de personas inscritas en una base de datos a fin de realizar la sustitución.

Advierte que, aunque comenzaron a trabajar el tema desde setiembre con Popular Seguros, llegaron al punto de que no tenían suficientes candidatos inscritos. A partir de ello, esta Junta Directiva aprobó el procedimiento y se prosiguió con una publicación el 28 de octubre, en la que establecieron como fecha máxima el 11 de noviembre para la inscripción y el envío de atestados.

Una vez que comenzaron a recibir participaciones, que sumaron 51 al momento del corte final, con la aclaración de que algunas personas se postularon en varias sociedades anónimas, se empezó la revisión de si poseían el requisito académico mínimo de licenciatura, pues quien no la tenía y, por tanto, no se encuentra incorporado en ningún colegio profesional, es excluido desde el inicio.

El vicepresidente Sr. Navarro Ceciliano lee la propuesta del acuerdo: *La Junta Directiva Nacional, actuando en funciones propias de Asamblea de Accionistas de Popular Valores Puesto de Bolsa S. A., Popular Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S. A. y de la Operadora de Planes de Pensiones Complementarias del Banco Popular y de Desarrollo Comunal S. A., acuerda:*

1. Dar por conocidos los atestados para la conformación de la Junta Directiva de Popular Pensiones, Popular SAFI y Popular Valores Puesto de Bolsa.

2. Definir como hora máxima para recibir la documentación faltante, las 12:00 medianoche del martes 17 de diciembre.

3. Una vez que se cuente con la información completa, se deberá enviar los directores, para su conocimiento y análisis.

Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 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 y los apartados 1.1.1 y 1.1.2 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.

La directora Sra. González Mora precisa que no tiene la información de los fiscales y pide que se las envíen para hacer el análisis completo.

La subsecretaria General a. i. Sra. Castillo Gonzalo informa que acaba de enviar la información completa para todos los directores.

El director Sr. Espinoza Guido sugiere incluir en la propuesta del acuerdo que una vez que la información esté validada y completa, será enviada a los directores.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja afirma que así se hará, recuerda que tienen sesión mañana hasta las 4:00 p. m. y hay tiempo para verla y confirma que la información que recibirán sí estará completa.

La directora a. i. de Capital Humano Sra. Goyez Rojas avisa que incluirá la fecha y la hora en la nueva versión.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja pide votar la propuesta de acuerdo leída.

Todos los directores manifiestan estar de acuerdo con la propuesta.

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

“1. Dar por conocidos los atestados para la conformación de la Junta Directiva de Popular Pensiones, Popular SAFI y Popular Valores Puesto de Bolsa.

2. Definir como hora máxima para recibir la documentación faltante, las 12:00 medianoche del martes 17 de diciembre.

3. Una vez que se cuente con la información completa, se deberá enviar los directores, para su conocimiento y análisis.

Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 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* y los apartados 1.1.1 y 1.1.2 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". (1369)

ACUERDO FIRME.

ARTÍCULO 18

9.- Asuntos Varios.

El presidente Sr. Sánchez Sibaja reitera lo señalado anteriormente, el jueves hay sesión y dentro de ella se tocarán dos puntos. No obstante, si mañana miércoles 18 de diciembre logran incluir, por alteración del orden del día, los dos puntos, las personas que deben exponer estarán pendientes, variaría la sesión del jueves 19.

Recuerda que la sesión de mañana es presencial y pide hacer un esfuerzo porque deben votar. Además, avisa que se darán dos votaciones por subsidiaria porque serán dos procesos publicados por separado, así, votarán por el fiscal y por los directores. Advierte que, de no votarlos el mismo día, no podrían conformar la sociedad.

Finalmente, al no tener más asuntos que tratar, levanta la presente sesión y les agradece a todos.

Al ser las **NUEVE HORAS CON TREINTA Y UN MINUTOS**, finaliza la sesión.

Sr. Jorge Eduardo Sánchez Sibaja
Presidente

Sra. Andrea Castillo Gonzalo
Subsecretaria General a. i.