

**BN VITAL, OPERADORA DE PLANES DE PENSIONES
COMPLEMENTARIAS, S. A.**

Nº 603

Costa Rica, miércoles veintiocho de mayo del dos mil veinticinco, a las diez horas con un minuto.

SESIÓN ORDINARIA

Asistencia:

Directivos:

MBA. José Manuel Arias Porras, presidente
MBA. Bernal Alvarado Delgado, vicepresidente
MBA. Jaime Murillo Víquez, secretario
Lic. Edgar E. Quirós Núñez, tesorero
M.Sc. Ana Cecilia Rodríguez Quesada, vocal
Sr. Adrián E. Quirós Araya

Fiscal:

Enlace Corporativo:

Lcda. Jessica Borbón Guevara

Gerente General:

MBA. Marco Vargas Aguilar

Auditor Interno:

Lic. José Luis Arias Zúñiga

Asesor Legal Junta Directiva General del
BNCR:

Lic. Rafael Brenes Villalobos

Subsecretaria General:

Lcda. Sofía Zúñiga Chacón

ARTÍCULO 1.º

Se dejó constancia de que la presente sesión se desarrolló mediante la herramienta Microsoft Teams, la cual garantiza la simultaneidad, interactividad e integralidad entre la comunicación de todos los participantes.

ARTÍCULO 2.º

En atención al artículo 56.1 de la *Ley General de Administración Pública*, que dispone la responsabilidad de los miembros de verificar que las sesiones se estén grabando en audio y video, el presidente del directorio, señor José Manuel Arias Porras, expresó: “Buenos días, sesión número 603 de hoy 28 de mayo del año 2025 en modalidad virtual. Tenemos como primer punto la aprobación del orden del día. ¿Alguien tiene alguna observación?”

La directora Rodríguez Quesada dijo: “No, señor”.

El director Arias Porras indicó: “Verificamos la grabación, perdón”.

La señora Zúñiga Chacón confirmó: “Buenos días, sí, señor, ya iniciamos”.

El director Arias Porras dijo: “Gracias”.

(J.M.A.P.)

ARTÍCULO 3.º

De seguido, en relación con el punto 2.a., el presidente de este directorio, señor José Manuel Arias Porras, señaló: “Aprobamos el orden del día a como está planteado”.

Los señores directores estuvieron de acuerdo en aprobar el orden del día de la presente sesión.

Resolución

POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ: aprobar el orden del día de la presente sesión ordinaria número 603 de BN Vital, OPC., S.A.

(J.M.A.P.)

ARTÍCULO 4.º

Con respecto al acta de la sesión anterior, el presidente del directorio, señor José Manuel Arias Porras, preguntó: “¿Observaciones al acta de la sesión número 602?”.

El director Alvarado Delgado mencionó: “No, señor”.

El director Quirós Núñez expresó: “No, señor”.

Al no haber observaciones, los directivos mostraron su anuencia en aprobar el acta.

Resolución

POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ: aprobar el acta de la sesión ordinaria número 602, celebrada el 14 de mayo del 2025. (J.M.A.P.)

ARTÍCULO 6.º

Como último punto del apartado 2.c *Temas de Presidencia, Directores, Gerente General y Auditor*, el presidente del directorio, señor José Manuel Arias Porras, preguntó: ¿Alguien que tenga uno? Marco, ¿novedades del entorno? ¿Cuándo asume don Hermes?”.

El señor Vargas Aguilar respondió: “En teoría, don Hermes asumía esta semana; pero, diay, no hemos tenido una notificación adicional; pero, bueno, sí, él asume esta semana y ya se le envió..., del lado de ACOP le enviamos una nota solicitando un espacio para lo más importante, entender cuál es su visión con el tema de fondos generacionales. Para nosotros eso es necesario saberlo por todo lo que significa el despliegue y asignación de recursos para ello, ¿verdad?”.

El director Arias Porras apuntó: “De acuerdo, sí, muy importante. O.K., bueno, continuemos”.

SE DISPUSO: tener por presentado el comentario a cargo del señor Marco Vargas Aguilar, gerente general de esta sociedad, sobre la nota remitida al señor Hermes Alvarado Salas, superintendente de Pensiones, por la Asociación Costarricense de Operadoras de Pensiones (ACOP), con el propósito de conocer su visión acerca de los fondos generacionales.

(M.V.A.)

ARTÍCULO 7.º

El gerente general, señor Marco Vargas Aguilar, presentó el resumen ejecutivo del 28 de mayo del 2025, al cual se adjunta, para conocimiento y valoración de este órgano colegiado, la exposición denominada **Incentivo por resultados 2024, Resultados de la Evaluación de la Gestión del Desempeño INDIVIDUAL e Incentivo (SEDI) del personal de BN Vital**. De manera adicional, se anexan los siguientes documentos: **i)** copia del alcance digital 101 del Diario Oficial La Gaceta, de fecha 26 de noviembre del 2015, en el que se publicó la Directriz 036-H; **ii)** el documento *DHSO-P02, Sistema de evaluación del desempeño e incentivo (SEDI)*; **iii)** el comunicado de la Gerencia General GGC-001-25 del 10 de abril del 2025, relativo al resultado del modelo de desempeño de la Gerencia General para el período 2024, y **iv)** el *Modelo Integral para la Gestión del Desempeño (AN04-PR02RH01)*.

Con la venia de la Presidencia, se integró a la presente sesión virtual la señora María Ovares Gutiérrez, jefe de Desarrollo Humano y Salud Organizacional de esta sociedad, con el fin de referirse a este particular.

El señor Vargas Aguilar dijo: “Yo ahorita me tengo que retirar porque conversando con María, como aquí se va a ver también el tema de productividad del Gerente General y el tema de todos los colaboradores, yo preferiría, don José Manuel, si lo tiene bien, salirme un momento de la sesión y volverme a incorporar cuando ya este tema esté discutido”.

El director Arias Porras expresó: “De acuerdo. Don Bernal”.

El director Alvarado Delgado comentó: “Diay, yo no sé, yo no veo que exista ningún motivo por cual inhibirse, Marco, más bien todo lo contrario, retroalimentarnos, porque ahí vamos a ver cómo te calificaron, y eso podría ser un espacio bueno para recibir un poco de retroalimentación”.

1 El señor Vargas Aguilar señaló: “Bueno, diay, lo que me realimentaron es que, normalmente,
2 pareciera que la costumbre había sido esa, que cuando este tema se discutía la Gerencia General
3 estaba ausente; pero, está en disposición de ustedes, por supuesto”.

4 El director Arias Porras mencionó: “Yo no le veo mayor relevancia al tema. Don José Luis”.

5 El señor Arias Zúñiga externó: “Gracias, don José. No, en su momento, cuando salíamos tanto el
6 Gerente como el Auditor Interno era cuando la Junta Directiva nos evaluaba la parte actitudinal.
7 Entonces, nosotros salíamos para que los directores conversarán e hicieran la evaluación
8 actitudinal; pero, ese era el momento, digamos, en el que tanto el Auditor como el Gerente
9 General salían de la sesión y luego nos reincorporábamos; pero, para estos efectos, ya para
10 presentar los resultados y eso, digamos, no era usual el salirnos de la sesión”.

11 El director Arias Porras mencionó: “Yo no le veo problema que don Marco se quede; pero, si
12 quiere inhibirse, pues tampoco tengo problema en que se salga y lo llamamos cuando
13 terminemos”.

14 El señor Vargas Aguilar señaló: “No, si no hay problema aquí me quedo”.

15 El director Arias Porras indicó: “Ah bueno, perfecto. Adelante María, ¿cómo está?”.

16 La señora Ovares Gutiérrez manifestó: “Buenos días, don José Manuel y los demás señores.
17 Bueno, yo vengo a presentarles los resultados del modelo y todo lo que es el pago del SEDI y el
18 bono de productividad. Esto está sustentado en la directriz N° 036-H *Sobre las Políticas de Pago
19 de Incentivos en los Bancos Públicos Estatales*, también está basado en el procedimiento, en los
20 lineamientos que tiene el Banco y es por ello que nosotros estamos acá sometiendo a
21 consideración de ustedes la revisión de los resultados tanto del SEDI como del bono de
22 productividad para los colaboradores de BN Vital para este año, bueno, del año 2024 que es el
23 que estamos presentando hoy”.

24 El director Arias Porras dijo: “De acuerdo, adelante”.

25 La señora Ovares Gutiérrez expuso: “Este es el esquema de evaluación, en lo que respecta a
26 subsidiaria, ustedes van a ver la tercera barra que dice gerentes de subsidiarias, que incluye el
27 70%, que son los resultados del modelo gerencial de la sociedad y el 30% que es el resultado del
28 modelo gerencial del Banco. Y a los demás colaboradores se dividen el 50% que es el desempeño
29 individual, el 25% que son los resultados del modelo gerencial, y el 25% que son los resultados
30 del modelo gerencial del Banco; así es como se conforma para los colaboradores. Para el área de
31 la Auditoría, le aplica el 100% del modelo de la gestión de la Auditoría y para los compañeros que
32 trabajan con don José Luis, le aplica el 30%, que es el modelo de la gestión de la Auditoría y el
33 desempeño individual en un 70%, entonces, así es como nosotros los evaluamos. Ese es el
34 informe de cómo quedamos para el 2024, entonces, se aplicó la calificación del desempeño a un
35 total de 206 colaboradores, de ese total, bueno, ustedes pueden ver acá, cinco obtuvieron una
36 nota inferior a 80; 198 anduvo entre una nota de 80 a 95 y tres obtuvieron una nota mayor a 95.
37 Y después, pues, siempre nos gusta dejar las comparaciones, para que ustedes vayan viendo
38 cómo es la calificación de los desempeños de al menos los últimos dos años”.

39 El director Arias Porras acotó: “Perdón, María”.

40 La señora Ovares Gutiérrez expresó: “Sí, señor”.

41 El director Arias Porras preguntó: “En esa comparación. Usted cómo interpreta que en el año 22
42 tuviéramos 54 personas por encima de 95% de nota, luego pasáramos a uno y ahora sigamos
43 parecido a uno; pero, en tres. ¿Qué significaba ese 54, que regalábamos las notas?”

44 La señora Ovares Gutiérrez explicó: “Diay, don José Manuel, no puedo indicarle eso, ¿verdad? Yo
45 no podría, digamos, como confirmarle eso; pero, por lo menos nosotros desde la parte de
46 Talento Humano y Desarrollo Humano, lo que hemos impulsado es que..., y que hemos creado
47 en los jefes, en los gerentes, ¿verdad?, en las personas que tienen posiciones de liderazgo, que
48 la calificación del desempeño es una herramienta muy poderosa. Porque, si bien es cierto, la
49 herramienta está ligada a un pago; pero, también nos permite a nosotros hacer ajustes, y yo creo
50 que son ajustes sanos, desde las prácticas sanas, entonces, yo siento que por lo menos desde la
51 parte de Talento Humano, nosotros hemos venido bajándole eso a los jefes y a las gerencias,
52 ¿verdad? Que aprovechen esta herramienta que, si bien es cierto, es un motivador porque, diay,

1 es motivante para la gente recibir a estas alturas un incentivo económico; pero, también que la
2 gente sepa que son medidos, que hay también un tema de consecuencia si no logramos los
3 objetivos, entonces, creo que por eso es que es importante para nosotros poner estos
4 resultados, porque creo que la gestión la estamos tratando de hacer en la mejor de las medidas
5 para que nosotros como organización seamos más conscientes. Yo lo podría ver por ahí, don José
6 Manuel”.

7 El director Arias Porras dijo: “O.K. Don Marco”.

8 El señor Vargas Aguilar mencionó: “Sí, yo también quisiera agregar dos elementos de forma que
9 también pueden explicar ello, el primer elemento es que se hacía la negociación de los objetivos
10 del año y todavía no se había terminado con la negociación del plan estratégico, entonces, no
11 había, en primera entrada, una negociación de los objetivos del SEDI con los objetivos del plan
12 estratégico necesariamente y, segundo, cada área lo hacía por separado, entonces, por ejemplo,
13 qué es lo que hacemos ahora, bueno, ustedes han visto que el tema del plan estratégico anual
14 nosotros ya tenemos, bueno, el año anterior lo hicimos así y ahora este año también,
15 prácticamente queda muy alineado a lo que es el PAO y eso queda definido en los primeros
16 meses del año. Ahora, que vamos a entrar la próxima semana a discutir el plan estratégico ya ni
17 siquiera va a ser un plan estratégico del 2026, si no un poco más de largo plazo y el primero que
18 pone los objetivos del SEDI y los define soy yo, yo defino los objetivos del SEDI, de acuerdo al
19 plan estratégico al Gerente del área y le pido al Gerente que, con base en esos objetivos, los vaya
20 bajando a su personal para que haya un efecto cadena, un efecto cascada, que eso tampoco
21 estaba pasando, o sea, estaban los objetivos del Gerente de un lado, los de la jefatura por otro
22 lado, los de las personas también y eso lo que hace que es que se pierda sinergia y que no se
23 cumpla eso de que todos remamos hacia el mismo lado”.

24 El director Arias Porras mencionó: “De acuerdo. O.K., gracias, me parece muy buena ese
25 alineamiento de objetivos. Don Bernal”.

26 El director Alvarado Delgado comentó: “Gracias. Es que me llama la atención que la gente que
27 no logró el 80%, si bien es cierto tenemos una disminución importante con respecto al año
28 pasado, aún tenemos cinco personas en esa condición, entonces, yo lo que quisiera conocer un
29 poquito es la gestión que se hace, hay un plan de corrección, hay un seguimiento, porque uno
30 esperaría... Lo ideal es que todo el equipo esté por encima del 80%, el 80% tampoco es una nota
31 de superalta, entonces, es preocupante que haya gente que no lo esté logrando y quisiera saber
32 si tienes por ahí como qué tipo de puestos son los que ocupan esas personas”.

33 La señora Ovares Gutiérrez señaló: “Sí, señor. Bueno, le respondo la primera pregunta, sí se hace
34 una gestión de seguimiento, es más, ya nosotras, bueno, de estos cinco colaboradores,
35 solamente tenemos uno activo, porque los otros cuatro ya no trabajan para BN Vital, están
36 cesados, entonces, en este caso, el que sí nos queda, que sí está trabajando en BN Vital ya
37 nosotros comunicamos que hay que hacer este plan de acción la jefatura de la Gerencia
38 correspondiente, es de la Gerencia de Producto y Comercialización, es un compañero del área
39 de Ventas. Ya se le comunicó al área y estamos, entonces, para esto esperando la corrección y el
40 plan de acción que sus jefaturas van a empezar a trabajar con el compañero; pero, así es como
41 lo hacemos, igual también nosotros esto, aparte de que hay que trabajar con él, sí, dentro de
42 nuestro Reglamento de teletrabajo, ya la persona, al tener menos de 80%, pierde el beneficio de
43 hacer teletrabajo, entonces, hay un poco también de cosas que nosotros como empresa
44 hacemos ese llamado a que la gente se comprometa a mejorar esta nota y, al final, es una
45 calificación que, si bien es cierto, sí tiene un beneficio económico; pero, es una carta de
46 presentación, entonces, para nosotros es muy importante el seguimiento que se le da a cuando
47 ya las personas lo pierden y en Desarrollo Humano estamos en este constante monitoreo”.

48 El director Arias Porras externó: “María, gracias por las explicaciones. Otra consulta, ¿esas cuatro
49 personas de los cinco que no alcanzaron el 80% salieron por decisión de la empresa o por decisión
50 de la misma persona?”.

51 La señora Ovares Gutiérrez respondió: “Dos colaboradores por decisión de la empresa y dos fue
52 porque se fueron; sí, señor”.

- 1 El director Arias Porras apuntó: “O.K., gracias. Don Bernal”.
- 2 El director Alvarado Delgado indicó: “Nada más, entonces, para cerrar el círculo. María, entonces,
- 3 podría ser que esas cuatro personas no es que no pasaron porque no se pudo a lo largo todo el
- 4 año, sino que salieron a medio periodo y por tal motivo tal vez no llegaron al 80%”.
- 5 La señora Ovares Gutiérrez aclaró: “No, vieras que ellos fue, don Bernal, porque la barra de
- 6 responsabilidad, que es la de los objetivos individuales, tuvieron una nota baja, entonces, ya
- 7 cuando se promedia la nota para ver si le daba el 80%, no llegó; pero, fue muy por el tema del
- 8 desempeño”.
- 9 El director Alvarado Delgado dijo: “Me queda claro, gracias”.
- 10 La señora Ovares Gutiérrez indicó. “Con mucho gusto”.
- 11 El director Arias Porras señaló: “Creo que podemos continuar, gracias”.
- 12 La señora Ovares Gutiérrez continuó la presentación mencionando: “Entonces, en lo que
- 13 respecta al pago, acá tenemos el total de la planilla anual, este es el monto total sin cargas ni
- 14 salario, que no incluye el salario del Gerente ni del Auditor, ese es el promedio del pago de la
- 15 planilla mensual. Tenemos el monto total por distribuir, que estos \$155.000.000,00 sería si, por
- 16 ejemplo, todo el personal, todos esos 206 colaboradores hubieran llegado al 80 o más, después
- 17 tenemos que aplicar lo del factor del 60%, que, entonces, al aplicarle ese factor, lo que tenemos
- 18 que pagar por el personal activo son \$134.000.000,00, por personal inactivo son \$9.000,000,00,
- 19 que al final, ya sumando el primer rubro con el segundo, son \$144.000.000,00 y siempre vamos
- 20 a contemplar un porcentaje o un monto de remanente por si fuera el caso que alguien tenga
- 21 alguna duda. Igual estos cálculos son auditados, ya pasó por un proceso de auditoría; pero, si
- 22 fuera el caso, siempre se guarda un remanente. Ya el monto total, con cargas y costos asociados,
- 23 estaríamos distribuyendo un total de \$208.000.000,00”.
- 24 El director Arias Porras indicó: “De acuerdo. ¿Alguna observación?”.
- 25 El director Alvarado Delgado contestó: “No, señor”.
- 26 El director Arias Porras señaló: “O.K., gracias. Continuemos, María”.
- 27 La señora Ovares Gutiérrez prosiguió: “Acá en este cuadro, igual, vemos los datos, dejamos 2022
- 28 porque en el 2023 no hubo el pago del incentivo; pero, entonces, para tener como ese histórico,
- 29 el monto neto por distribuir por concepto de incentivo del personal antes de la calificación son
- 30 los \$153.000.000,00 en el 2022, para el 2024 son \$155.000.000,00 y ya aplicando el neto por
- 31 distribuir por concepto de incentivo, para los datos del 2022, quedaba en \$143.000.000,00 y en
- 32 el 2024 en \$144.000.000,00. Al factor que llegamos es al 0,56, no al 0,60, porque hubo personas
- 33 que no todos llegaron al reconocimiento del pago del incentivo, y en el promedio de pago bruto
- 34 por persona, sin deducciones de Ley, estamos contemplando para este año un promedio de
- 35 \$783.000,00”.
- 36 El director Arias Porras resaltó: “\$783.000,00 el promedio”.
- 37 La señora Ovares Gutiérrez confirmó: “Sí, señor”.
- 38 El director Arias Porras consultó: “¿El monto más bajo y el monto más alto en este grupo?”.
- 39 La señora Ovares Gutiérrez respondió: “Eso va a depender mucho, don José Manuel, bueno, el
- 40 más alto anda en los puestos de los gerentes, digámoslo así, o las jefaturas, porque eso varía
- 41 mucho, o sea, va muy ligado a sus salarios, y el monto más bajito anda en categorías
- 42 administrativas. Nosotros ahorita en BN Vital solamente tenemos dos colaboradores que tienen
- 43 categorías administrativas, la gran mayoría son técnicas y ya después pasamos a ejecutivos, que
- 44 en los ejecutivos ya ahí están los gerentes y las jefaturas y algunas posiciones que son...”.
- 45 El director Arias Porras preguntó: “¿Y si le pusiéramos números a toda esa explicación?”.
- 46 La señora Ovares Gutiérrez contestó: “Puede andar como en, aproximadamente, como máximo
- 47 \$3.000.000,00”.
- 48 El director Arias Porras consultó: “¿En ventas?”.
- 49 La señora Ovares Gutiérrez respondió: “Ah, en ventas, no, don José Manuel”.
- 50 El director Arias Porras externó: “No, o sea, pregunto si los \$3.000.000,00 sería alguien de ventas
- 51 o no, ¿no es de ventas?”.
- 52 La señora Ovares Gutiérrez respondió: “No, no es de ventas; no, señor”.

- 1 El director Arias Porras agregó: “¿Y el mínimo?”.
- 2 La señora Ovarés Gutiérrez contestó: “El mínimo puede andar como en \$300.000,00,
- 3 \$400.000,00”.
- 4 El director Arias Porras dijo: “O.K., parece que no hay ninguna otra inquietud. Perdón, ese 0,56
- 5 de factor común, ¿cómo se debe entender?”.
- 6 La señora Ovarés Gutiérrez explicó: “Es que ese 0,56, don José Manuel, es porque nosotros
- 7 tenemos que lo máximo que nosotros podemos pagar es el 60%. Si no hubiera personas que no
- 8 hubieran alcanzado el incentivo, o sea, si todos hubiéramos llegado, esos 206, a alcanzar el pago
- 9 del incentivo, ahí el factor común sería 0,60; pero, como hubo personas que no lo alcanzaron,
- 10 que son esas cinco, entonces, se hace por 0,56”.
- 11 El director Arias Porras dijo: “O.K., gracias”.
- 12 El señor Vargas Aguilar apuntó: “Y que no todos llegaron al 100%, si no que hubo notas de...”.
- 13 La señora Ovarés Gutiérrez confirmó: “Y no todos, ajá”.
- 14 El director Arias Porras expresó: “De acuerdo. Si todos hubieran llegado al 100%, ¿sería 0,6?”.
- 15 La señora Ovarés Gutiérrez contestó: “0,60, correcto; sí, señor”.
- 16 El director Arias Porras indicó: “Gracias, continuemos”.
- 17 La señora Ovarés Gutiérrez prosiguió: “Esto ya es como un resumen de las presentaciones
- 18 anteriores. Tenemos el total de personal activo al cierre del periodo 2024: 206; total de personal
- 19 que ya va a recibir el incentivo son 186; tenemos el monto promedio a pagar por persona: los
- 20 \$783.000,00; el factor común, que es 0,56, y el monto total neto por distribuir SEDI sería de
- 21 \$144.000.000,00. Si queda a satisfacción, la fecha estimada de pago del incentivo lo tenemos
- 22 para el día 29 de mayo”.
- 23 El director Arias Porras apuntó: “O sea, mañana”.
- 24 La señora Ovarés Gutiérrez afirmó: “Sí, señor”.
- 25 El director Arias Porras consultó: “¿Alguna observación, comentario?”.
- 26 El director Alvarado Delgado respondió: “No, señor”.
- 27 El director Arias Porras apuntó: “Ahí nada más tomamos nota de esta parte, ¿verdad? o
- 28 ¿tenemos que aprobarla, María?”.
- 29 La señora Ovarés Gutiérrez contestó: “No, nada más a satisfacción que quedan enterados. El del
- 30 bono sí es de aprobación”.
- 31 El director Arias Porras dijo: “O.K., muy bien. Don Jaime”.
- 32 El director Murillo Víquez externó: “Para constancia, María, en actas, nosotros no es cierto que
- 33 sí tenemos que aprobar el reconocimiento del SEDI para la población, para todos y, además,
- 34 obviamente lo del señor Gerente y el Auditor, que vienen por aparte. No es cierto que sí debe
- 35 quedar como una aprobación tácita, solo para efectos de orden en el acta”.
- 36 La señora Ovarés Gutiérrez dijo: “Don Jaime, yo tengo entendido que no, que eso queda hasta
- 37 para conocimiento de ustedes. El que sí queda, el que sí deberían de aprobar es el de don Marco
- 38 y el de don José Luis”.
- 39 El director Arias Porras preguntó: “Don Rafael, ¿usted nos podría iluminar en este tema?”.
- 40 El señor Brenes Villalobos explicó: “ Sí, gracias, don José Manuel. Yo coincido con María; pero,
- 41 siempre, no sé por qué, todos los años siempre sale la misma duda, la misma inquietud; pero, yo
- 42 tengo la misma percepción de doña María, que es que, o sea, se aprueba formalmente para el
- 43 Gerente y el Auditor en las subsidiarias”.
- 44 El director Arias Porras mencionó: “O.K., así lo vimos en la revisión preliminar de la agenda; pero,
- 45 yo pedí que por ser el mismo tema que lo viéramos junto, porque si no íbamos a estar llamando
- 46 a María cada rato y volviendo al mismo tema; pero, así me lo habían presentado y que, sobre la
- 47 parte del personal, en general, la Junta no tenía que tomar acuerdo; pero, solamente en la parte
- 48 del Gerente General y al Auditor Interno. O.K., bueno, diay”.
- 49 El señor Brenes Villalobos externó: “En el resto del personal es informativo, en realidad”.
- 50 El director Arias Porras dijo: “O.K., de acuerdo. Don Bernal, ¿ya no?”.

1 El director Alvarado Delgado apuntó: “No, no era lo mismo que estás hablando; pero, ya no. Ahí
2 lo que se prestó a confusión también es que lo metimos todo en resolutivo, entonces, habría que
3 separarlo, ¿verdad?”.

4 El director Arias Porras manifestó: “Sí, se separa; pero, como era el mismo tema, al final de
5 cuentas, era el pago de bonificaciones yo preferí que se viera junto. O.K., entonces, ahora
6 continuemos, tomamos nota de este primero, al final, en el acuerdo vemos todo. Continuemos
7 con la parte del Gerente General”.

8 La señora Ovares Gutiérrez externó: “O.K., para el tema del resultado del proceso del Gerente
9 General para este año lo que solamente le pesaba al Gerente General era el modelo Banco y el
10 modelo de gestión, valoración actitudinal no pesaba, entonces, la calificación final fue de un
11 92,98%. Y ya aquí sí lo someto para aprobación de ustedes el pago del bono, el total de la planilla
12 anual solo para el Gerente son un total de \$93 millones, el promedio de planilla mensual son
13 \$7.757.000, el monto total por distribuir bono con factor máximo de 0,60% es de \$4.654.000 y
14 ya este el monto total por distribuir del bono después de esa calificación sería de \$4.327.000.
15 Igual es el mismo funcionamiento, tenemos el remanente, tenemos que aplicarle las cargas y el
16 monto estimado por redistribuir bono del 2024 para el Gerente General serían de \$6.253.401,
17 que en este caso sí queda aprobado por ustedes lo estaríamos haciendo el pago del día de
18 mañana también”.

19 El director Arias Porras preguntó: “¿Alguna observación en este caso o pasamos al Auditor
20 Interno?”.

21 El director Alvarado Delgado respondió: “No, señor”.

22 El director Arias Porras indicó: “Pasemos, María”.

23 De seguido, la señora Ovares Gutiérrez expuso: “En el caso del Auditor Interno es igual, a él le
24 pesaba todo el modelo del desempeño a un 100, entonces, la nota fue de un 99,40%, tampoco
25 tenía valoración actitudinal para este año y es la misma estructura de la tabla anterior, tenemos
26 el total de la planilla de \$69 millones; promedio de planilla anual mensual \$5.762.000; monto a
27 distribuir ya este con el factor máximo era de \$3.457.000, cuando se aplica el factor son
28 \$3.436.000, ese es el remanente que tenemos para esta ocasión y ya incluyéndole cargas y los
29 costes asociados tenemos el monto estimado a distribuir \$4.966.062.16, en caso de que esté
30 aprobado, entonces, también estamos proyectando el pago para el día de mañana”.

31 El director Arias Porras externó: “Una curiosidad, María, en caso de que se usaran los
32 remanentes, tanto del Auditor Interno y del Gerente General, esos usos tendrían que ser
33 aprobados por la Junta, ¿verdad?”.

34 El señor Ovares Gutiérrez contestó: “Sí, señor sí, si ellos tuvieran algo...”.

35 El director Arias Porras apuntó: “En caso de que se usara el remanente del resto del personal
36 solo se tendría que informar”.

37 La señora Ovares Gutiérrez confirmó: “Sí, señor; correcto”.

38 El director Arias Porras señaló: “O.K. ¿Comentario u observación? En la filmina siguiente hay un
39 resumen del costo de estos dos bonos”.

40 La señora Ovares Gutiérrez mencionó: “Sí, ya este sería el resumen, para el Gerente General el
41 monto sería \$4.327.613,63 y para el Auditor Interno \$3.436.721,22, este sería el total que
42 estaríamos cancelando por el pago de los bonos”.

43 El director Arias Porras expresó: “Pasamos a la siguiente filmina, que son los acuerdos: dar por
44 recibida la evaluación de resultados del esquema..., quitémosle la primera evaluación, perdón
45 que yo sea tan *picky* con eso, dar por recibidos los resultados del esquema de evaluación de la
46 gestión e incentivos SEDI del Conglomerado Financiero Banco Nacional, correspondiente al año
47 2024, aplicado a los colaboradores de BN Vital, OPC, ese sería el primer punto. Y el segundo, le
48 volvemos a quitar *evaluación* y quedamos en aprobar los resultados del esquema de evaluación
49 de la gestión y bono del Conglomerado, etcétera, para el Gerente General y el Auditor Interno
50 de BN Vital, OPC. ¿Están de acuerdo con que lo aprobemos en firme para que se pueda pagar,
51 ¿verdad?”.

52 Los señores directores estuvieron de acuerdo.

El director Arias Porras dijo: “O.K. bueno, muchísimas gracias, María”.

La señora Ovares Gutiérrez externó: “Muchas gracias a ustedes, hasta luego”. De seguido, dejó de participar en la presente sesión virtual.

Resolución

Considerando: i) lo dispuesto en la Directriz n.º 036-H, *Sobre los parámetros a utilizar para determinar la viabilidad del pago de Incentivos a los funcionarios de los bancos públicos estatales*; ii) lo establecido en el *Modelo Integral para la Gestión del Desempeño (AN04-PR02RH01)*, y iii) los resultados del modelo de desempeño del Conglomerado Financiero Banco Nacional y de la Gerencia General de esta sociedad para el período 2024, cuyas metas fueron aprobadas por la Junta Directiva General en el artículo 9.º, sesión 12.683, celebrada el 12 de marzo del 2024, modificado en el artículo 11.º, sesión n.º 12.720, celebrada el 8 de octubre del 2024, **POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ EN FIRME: 1) aprobar** el pago del Incentivo por resultados 2024 que, para efectos del cálculo, para el Gerente General equivale al 92,98% y para el Auditor Interno equivale al 99,40% del salario promedio devengado durante el periodo del 1.º de enero al 31 de diciembre del 2024, el cual no podrá superar el 60% del salario mensual, conforme lo indicado en el oficio GGC-001-25 del 10 de abril del 2025, remitido por la Gerencia General. **2) Autorizar** a la Administración, en consecuencia, instruir lo pertinente para que se proceda a hacer efectivo el pago del Incentivo por productividad al Gerente General y al Auditor Interno de BN Vital, Operadora de Pensiones Complementarias, S. A., correspondiente al ejercicio del 2024. **3) Tener por presentada** la exposición denominada ***Incentivo por resultados 2024, Resultados de la Evaluación de la Gestión del Desempeño INDIVIDUAL e Incentivo (SEDI) del personal de BN Vital***, que contiene la evaluación de resultados del SEDI del Conglomerado Financiero Banco Nacional del año 2024 aplicada a los colaboradores de BN Vital, desarrollada en esta ocasión por la señora María Ovares Gutiérrez, jefe de Desarrollo Humano y Salud Organizacional de esta sociedad, así como el documento *DHSO-P02* denominado *Sistema de evaluación del desempeño e incentivo (SEDI)*, ambos anexos al resumen ejecutivo del 28 de mayo del 2025, conocido en esta ocasión.

Nota: se dejó constancia de que los directores acordaron la firmeza de este acuerdo de forma nominal y unánime, de conformidad con lo que dispone el inciso 2) del artículo 56.º de la Ley General de la Administración Pública.

Comuníquese a Gerencia General y Auditoría Interna.

(M.V.A.)

ARTÍCULO 12.º

En atención a lo dispuesto en las Normas Técnicas sobre Presupuesto Público (N-1-2012-DC-DFOE) y en la recomendación emitida por la firma auditora KPMG en la auditoría presupuestaria aplicada a esta sociedad, el gerente general, señor Marco Vargas Aguilar, presentó el resumen ejecutivo de fecha 16 de mayo del 2025, al cual se adjunta el ***Informe Trimestral sobre Modificaciones Presupuestarias (Periodo enero a marzo 2025)***, para conocimiento de este órgano colegiado.

Con la venia de la Presidencia, se integró a la presente sesión virtual el señor Mainor Benavides Barrantes, gerente Financiero-Administrativo de esta sociedad, a quien los señores brindaron un cordial saludo.

Sobre el particular, el señor Benavides Barrantes expresó: “Gracias, bueno, aquí esto es en cumplimiento de una recomendación que nos hizo KPMG en la auditoría presupuestaria específicamente y es de mantener a la Junta Directiva informada de manera trimestral sobre los cambios que la Administración realiza al presupuesto aprobado por ustedes y les traemos los movimientos del primer trimestre de 2025. En el cuadro podemos ver ahí partidas en colores rojos y otros en negro, los rojos son movimientos de salida y los negros movimientos de entrada, a las diferentes cuentas. Tal vez para resumirles en los principales cambios tenemos el más grande \$92 millones, que tuvimos que reforzar la partida en la cuenta de distribución al 50% de utilidades al ROP, esto porque generamos una mayor utilidad en el 2024. Otra partida grandecita

es \$19 millones para multas, que esto corresponde a un nuevo contrato que firmamos con el custodio y la Dirección Jurídica nos recomendó que dejáramos una partida para el caso de incumplimientos de parte BN Vital. \$16 millones para prestaciones legales, esto hemos visto un incremento en este rubro en este 2025. \$10 millones para licencias de CyberArk, estas son unas licencias que se usan en el Banco para administrar contraseñas privilegiadas y lo usan los ingenieros de desarrollo a la hora de hacer pruebas. Y, por último, en nivel de importancia una capacitación de \$12 millones para arquitectura empresarial”.

El director Arias Porras señaló: “A mí me llama la atención los ajustes de Desarrollo Humano, porque me parece que eran previsibles y me llama también la atención que la Dirección Jurídica nos tenga tan poca fe como para recomendar que hagamos una provisión de \$19 millones porque le vamos a quedar mal al custodio, no sé, no sé qué conocimientos..., ¿qué sabe la Dirección Jurídica que nosotros no sabemos? Me extraña que la Dirección Jurídica diga que hagamos una provisión de \$19 millones, porque le podemos quedar mal al custodio”.

El señor Benavides Barrantes comentó: “Sí, no es una provisión contable, don José Manuel, es una provisión presupuestaria; pero, usted tiene toda la razón porque en los últimos 15 años, por lo menos, que es el tiempo que yo tengo, nunca se ha presentado ningún caso; pero...”.

El director Arias Porras preguntó: “¿Y por qué le hicimos caso a la Jurídica? ¿Nos asustaron? Uno tiene derecho a discutir el tema con la Jurídica y de decirle: *no* —aunque sea una locura— *¿por qué voy a hacer \$19 millones de provisión presupuestaria, si en los últimos 15 años nunca he quedado mal?*”.

El señor Benavides Barrantes respondió: “Sí, es un buen punto que voy a revisarlo con don Sergio Quevedo para ver cuáles fueron los argumentos, don José Manuel”.

El director Arias Porras mencionó: “Y, luego, me parece también raro que le quitaran \$19 millones al aguinaldo, porque yo pensaría, pensaría, yo no sé, a veces uno es un poco ingenuo, que los cálculos que se hacen en Desarrollo Humano son como muy precisos. Entonces, me llama la atención que le quitaran \$19 millones al aguinaldo, a las prestaciones legales le aumentaron \$16 millones, no sé a quién están pensando sacar de la planilla”.

El señor Benavides Barrantes explicó: “En el tema de aguinaldo, recordemos que usted nos había autorizado la contratación de 10 plazas para comercializar voluntarios y que tomaron bastante tiempo en contratarse. Algunos otros personales de la Gerencia Comercial que nos ha venido contando doña Karla Vindas, que está en proceso de contratación han venido creando algunas holguras y con el recálculo que precisamente usted nos dice, don José Manuel, de que debería ser como muy predecible y, diay, determinamos que está sobrando esa plata. Y en el tema de prestaciones legales, con el cambio del esquema de comisiones a los ejecutivos se dieron algunas salidas que requieren que fortalezcamos esa partida, porque ya la consumimos totalmente”.

El señor Vargas Aguilar agregó: “Bueno; pero, sí estuvo muy ajustado, porque, en realidad, las salidas que se han dado han sido tres personas las que salieron. Creo que eso lo que pasa es que, y eso sí lo hablé yo con María, históricamente aquí casi no hay movimiento por salida por despido o por una situación de que sea la Operadora, si se dan, han sido por renunciaciones y tal vez ahí si quedamos ajustados previendo que iba a venir ese cambio y tal vez alguna gente no lo iba a aceptar”.

El director Arias Porras dijo: “O.K., don Bernal”.

El director Alvarado Delgado señaló: “Muy breve, dos preguntas para don Mainor. Don Mainor, es que habla aquí de detalle de las modificaciones, ¿es una, son dos o son tres modificaciones lo que tenemos en este cuadro?”.

El señor Benavides Barrantes indicó: “Sí, que buena pregunta, don Bernal. De momento, en el primer trimestre solo tenemos una”.

El director Alvarado Delgado dijo: “O.K., entonces, lo otro que te iba a pedir, ya entendí en parte que es que vienen unos números negros y otros rojos, yo no veo, entonces, nada más, veía los signos más o menos; pero, tal vez Mainor para facilidad tal vez si pudiéramos poner, un ejemplo, en un cuadro todas las partidas, porque esos son solo movimiento de egresos, todas las partidas

1 de egreso que disminuyen y del otro lado todas las partidas de egreso que aumentaron como
2 para uno fácilmente ubicarse —pienso yo—”.

3 El señor Benavides Barrantes externó: “Perfecto, totalmente de acuerdo, don Bernal, vamos a
4 tomar su recomendación, muy válida”.

5 El director Arias Porras mencionó: “O.K., don Edgar”.

6 El director Quirós Núñez manifestó: “Gracias, don Juan Manuel, un comentario. A mí siempre,
7 las modificaciones presupuestarias a mí siempre me llaman la atención, porque a la hora de
8 elaborar un plan operativo y la correspondiente expresión financiera, que es el presupuesto, se
9 rige por cinco conceptos fundamentales en materia presupuestaria, que es el tema de
10 programación, formulación, ejecución, evaluación y liquidación. Cuando uno observa todos estos
11 ajustes, a mí particularmente siempre me llaman la atención, bueno, y la programación y la
12 formulación, ¿qué pasó? Porque las organizaciones tienen su espacio para planear, para
13 programar, para formular el presupuesto. Por ejemplo, me han llamado la atención partidas
14 como esa de las que ya ustedes muy atinadamente han señalado, entre otras, planeación
15 estratégica, por ejemplo, otros servicios de gestión y apoyo, una disminución de \$11,5 millones
16 me llama la atención esa de dividendos, don Mainor, por favor acláreme, ¿qué es esa de
17 dividendos? Lo interpreto como dividendos a la Casa Matriz, así lo interpreto yo, o si ese es el
18 nombre de otra partida, etcétera, otras partidas que se mueven, que disminuyen y se ajustan, y
19 otras se incrementan. Me llama mucho la atención eso, creo que llamo a reflexión para en la
20 medida de lo posible no atarnos de manos, por supuesto, porque hay momentos que no prevé,
21 no son predecibles, que acogernos a esos principios presupuestarios en la medida de lo posible,
22 para no hacer ajustes presupuestarios que realmente al final de la litigación van a ser diferentes
23 a lo originalmente planeando. Muchas gracias”.

24 El director Arias Porras señaló: “Don Mainor”.

25 El señor Benavides Barrantes manifestó: “Sí, perfecto sí, para empezar por lo más sencillo, don
26 Edgar, muy atinados sus comentarios. La cuenta de dividendos nos faltó el resto de los nombres,
27 en esa misma cuenta incluimos el 50% de la distribución de utilidades al ROP, por error, omitimos
28 incluirle todo el resto del nombre y apellido a la cuenta. Entonces, en esos \$92 millones era lo
29 que yo les mencionaba que nos habíamos quedado por debajo para la distribución del 50% ya
30 que generamos más utilidades. En relación al resto de las modificaciones, hoy precisamente en
31 la mañana, antes de esta reunión, estábamos con KPMG, donde nos estaba haciendo entrega del
32 informe 2024 y nos hacían exactamente la misma observación que nos hace usted, don Edgar,
33 de que tenemos que afinar un poco más el lápiz. Y eso lo vamos a ver en la próxima sesión del
34 11, si Dios lo permite, donde ellos dicen que tenemos una ejecución del presupuesto de un 71%;
35 pero un cumplimiento de metas de, bueno, no recuerdo el porcentaje, pero eran 18 de 25, y en
36 el 2023 teníamos una ejecución de un 61% y habíamos cumplido 23 de 25 metas. Entonces, nos
37 hacían esa observación de que tenemos que afinar más el lápiz en la etapa de formulación
38 precisamente”.

39 El director Quirós Núñez indicó: “Gracias por la aclaración”.

40 El director Arias Porras preguntó: “¿Alguna otra observación?”.

41 Los directivos no formularon más observaciones.

42 El señor Benavides Barrantes prosiguió: “Ya podemos pasar a la propuesta de acuerdo, si les
43 parece. Dar por recibido el...”.

44 El director Arias Porras manifestó: “Mainor, así como un comentario un tanto tangencial; pero
45 deberíamos como hacerles ver a las diferentes unidades que la presupuestación es en serio,
46 repetirle los cinco puntos que mencionó don Edgar, porque, no sé, yo lo más cerca que he estado
47 de la oficina de Presupuesto fue que trabajé a la par; pero yo recuerdo que antes no se hacían
48 modificaciones presupuestarias en el primer trimestre, porque estaba empezando el
49 presupuesto, o sea, que alguien venga y me diga en enero: *Ay, mire, necesito cambiar el*
50 *presupuesto que le presentamos a la Contraloría en noviembre es como poco serio*. Ahora, si ya
51 en setiembre o en agosto hay que hacer una modificación al presupuesto, pues, ya hace mucho
52 rato que se hizo y el mundo cambia; pero a mí me parece que tantas modificaciones

1 presupuestarias en el primer trimestre denota como que la presupuestación no tuvo el debido
2 cuidado. Es algo que lo dejo ahí porque, o sea, me parece, recomendación similar hice en el
3 Banco, o sea, me parece que no se debe estar haciendo modificaciones presupuestarias a cada
4 rato”.

5 El señor Benavides Barrantes apuntó: “Sí, señor”.

6 El director Arias Porras acotó: “Y por eso me llama mucho la atención el tema de los salarios y
7 las planillas y todo eso; pero, entonces, ¿no lo presupuestaron bien? Aquí como lo que hay que
8 hacer es dar por conocido el informe, pues, diay ni modo. Marco”.

9 El señor Vargas Aguilar comentó: “Yo ahí tengo que agregar dos cosas y sobre todo una que es
10 donde yo espero que esto se corrija. Vamos a ver, esto tiene que ver con metodología o el error
11 para mí ha estado en el tema de la metodología. ¿En qué sentido? Cuando se hace la formulación
12 del presupuesto, se les pide a las áreas una presupuestación, digamos, un detalle del
13 presupuesto, de lo que ellos van a gastar, de cuáles son las metas asociadas y el tema se
14 consolida. Eso es en el mes junio, aproximadamente, de cada año es que se tiene debidamente
15 balanceado de cara al año siguiente. En el segundo semestre es posible que surjan necesidades
16 como, por ejemplo, el tema de que teníamos que reforzar el equipo de 10 personas y una serie
17 de situaciones que no se previeron al momento de la presupuestación; pero por ahí del mes de
18 setiembre, octubre ya se tiene claro que eso se va a requerir y es lo que ha venido generando
19 ese tipo de presupuestaciones. Por eso es que la decisión nuestra de presentar primero un plan
20 estratégico a por lo menos tres años, que es lo que vamos a empezar a discutir el 4 de junio,
21 como punto inicial antes de la formulación del presupuesto debería de corregir sustancialmente
22 los problemas que estamos viendo aquí o esa falta de acoplamiento o sincronización que usted
23 bien señala, o sea, en el tanto nosotros tengamos una visión de por lo menos dos o tres años
24 hacia adelante nosotros no deberíamos de estar viendo en noviembre o diciembre qué tenemos
25 que ajustar para el año siguiente, no sé si me explico, porque ya tenemos una ruta más clara y
26 eso tiene que estar contenido en el tema del presupuesto. De hecho, ahora, Mainor no me deja
27 mentir, hicimos una corrección, porque en paralelo estamos discutiendo el tema del plan
28 estratégico y ya se estaba iniciando una etapa de presupuestación sin haber completado el plan
29 estratégico a dos años. Entonces, ahí levantamos la mano y dijimos: *No, Mainor, tenemos que ir*
30 *en orden, el presupuesto se tiene que ir armando conforme vayamos aprobando estos objetivos*
31 *estratégicos, porque si no va a volver a pasar lo mismo*. Y, entonces, acoplamos los cronogramas
32 de ambos procesos y, vamos a ver, yo espero que eso de alguna manera venga a cumplir lo que
33 aquí estamos hablando”.

34 El director Arias Porras señaló: “O.K., ojalá que sí. Don Rafael”.

35 El señor Brenes Villalobos expresó: “Gracias don José Manuel. Nada más quería hacer un
36 comentario, porque, sí, indudablemente esos esfuerzos por mejorar todo el proceso de
37 presupuestación es fundamental hacerlos. El presupuesto es la expresión financiera de un plan
38 y, en buena medida, como lo dice Marco, si hay un buen plan, esa parte debería de ser
39 muchísimo más clara, más directa; sin embargo, o sea, y se los digo por experiencia, sobre todo
40 cuando estuve en la Contraloría, es casi imposible que un plan se..., es imposible que un
41 presupuesto se ejecute al 100%, eso nunca sucede, o sea, eso siempre va..., todas las entidades
42 necesitan recurrir a estos instrumentos, porque siempre sucede que hay cambios a lo largo del
43 año. Entonces, también tener claro ese punto. La idea es mitigarlo y disminuirlo al máximo; pero
44 siempre va a pasar, es algo que es parte de la vida, como igual de reglas siempre, digamos, *hecha*
45 *la regla, hecha la trampa*, y siempre salen situaciones en las que el ordenamiento jurídico se
46 queda corto frente a la realidad. Eso es lo que quisiera tal vez aclarar. Nada más, básicamente,
47 muchas gracias”.

48 El director Arias Porras dijo: “O.K., gracias. Bueno, pasamos a la propuesta de acuerdo. Yo le haría
49 dos ajustes al acuerdo: primero este dar por conocido, sí, el informe trimestral de la modificación
50 presupuestaria, una sola, del primer trimestre del año 25 y agregarle el monto de esa
51 modificación presupuestaria, que debe ser igual o a la suma de todos los rojos o a la suma de

1 todos los negros. Me parece que anda como por ¢150,0 millones. Mainor, ¿cuánto es la
2 modificación total que se hizo?”.

3 El señor Benavides Barrantes contestó: “Voy a revisar, porque no la tengo por aquí. Para ver si la
4 tengo, don José Manuel”

5 El director Arias Porras indicó: “Así a mano alzada sumo ¢66,0 millones más ¢23,0 millones, más
6 ¢10,0 millones, más ¢19,0 millones y los otros son más pichuleos; pero es importante que, dado
7 que nosotros no somos sociólogos, entonces, deberíamos usar números. Entonces, dar por
8 conocido el informe trimestral de la modificación, que es una, como bien lo destacó don Bernal,
9 porque no se hicieron varias, es una, en el primer trimestre del año 2025, por un total de tanto”.

10 El señor Benavides Barrantes mencionó: “Yo les busco el dato, don José Manuel, exacto”.

11 El director Arias Porras opinó: “Porque no es lo mismo que hagan una modificación de ¢150,0
12 millones a que hagan una modificación presupuestaria de ¢2 mil millones o de ¢20 mil millones.
13 Entonces, es importante que la Junta Directiva sepa el monto que se modificó”.

14 La directora Rodríguez Quesada externó: “Don José, perdón la preguntita y para Mainor, en
15 realidad no es que se incrementa, es que se hace un traslado de entre partidas y en el informe
16 que nos diste estás diciendo qué tanto para cada dirección o para cada, o sea, oficina, lo que sea
17 que pusiste ahí; entonces, yo creo que en realidad no es que estemos haciendo un incremento
18 y, disculpen, me perdí otros comentarios; pero es una reasignación de partidas, entonces no es
19 que estemos aumentando nada del presupuesto, si es que así lo estoy entendiendo”.

20 El director Arias Porras respondió: “Está entendiendo bien, no estamos cambiando el
21 presupuesto, es una reasignación dentro de la composición del presupuesto; pero si debe quedar
22 claro cuánto suman todos los movimientos que se hicieron. ¿Están de acuerdo por darlo por
23 conocido y con esos ajustes?”.

24 Los directivos manifestaron su anuencia.

25 El director Arias Porras concluyó: “Perfecto”.

26 El señor Benavides Barrantes apuntó: “Gracias, hasta luego”. De seguido, don Mainor dejó de
27 participar en la sesión.

28 **Resolución**

29 **POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ: tener por presentado** el resumen ejecutivo
30 de fecha 16 de mayo del 2025, al cual se adjunta el **Informe Trimestral sobre Modificaciones**
31 **Presupuestarias (Periodo enero a marzo 2025)**, que contiene una única modificación del
32 presupuesto, cuyo monto asciende a ¢166.204.511,00.

33 **Comuníquese** a Gerencia General.

(M.V.A.)

35 **ARTÍCULO 14.º**

37 El auditor interno, señor José Luis Arias Zúñiga, presentó el resumen ejecutivo del 28 de mayo
38 del 2025, al que se adjunta la carta de fecha 23 de abril del presente año, suscrita por el señor
39 Ricardo Araya Jiménez, auditor general del Banco Nacional, mediante la cual transcribe el
40 acuerdo tomado por el Comité Corporativo de Auditoría en el artículo 9.º, sesión 345 del 21 del
41 mismo mes, en el que se tuvo por presentado el **Plan de Gestión de Calidad 2025** de las
42 auditorías internas del Conglomerado Financiero Banco Nacional de Costa Rica (anexo) y,
43 además, se acordó elevarlo a conocimiento de la Junta Directiva General y de las juntas directivas
44 de las subsidiarias.

45 Con la venia de la Presidencia, se incorporó a la sesión el señor el señor Jesmmy Calvo Morice,
46 funcionario de la Gerencia de Gestión y Servicios la Auditoría General del Banco Nacional, con el
47 fin de exponer los principales aspectos del particular.

48 El señor Arias Zúñiga indicó: “Gracias, don José. Si me permite”.

49 El director Arias Porras respondió: “Por favor”.

50 El señor Arias Zúñiga expresó: “Gracias. En esta oportunidad nos acompaña Jesmmy Calvo. Él es
51 un funcionario de la Gerencia de Gestión y Servicios de la Auditoría General del Banco. Esta es el
52 área que nos brinda el servicio a las demás auditorías de las subsidiarias. Ellos, entre otras

funciones, nos realizan las evaluaciones de calidad de la labor de Auditoría, con la finalidad de velar qué tanto nos estamos apegando en nuestras funciones a las disposiciones de Contraloría y a las normas del Instituto Global de Auditoría. Esta es la primera vez que se presenta este plan, debido a que precisamente estas normas globales internacionales que empezaron a regir a partir de enero de este año nos solicitan a las auditorías internas presentarle a conocimiento de la Junta Directiva precisamente el plan anual de las auditorías de calidad que nos van a realizar. No sé si ya se nos unió Jesmmy”.

El señor Calvo Morice dijo: “Sí, por acá estoy. Buenos días”.

El director Arias Porras manifestó: “Gracias. A mí solamente me llamó la atención la no oportunidad de la presentación, porque estamos a punto de cerrar el mes de mayo y está viniendo un plan de trabajo para el año 25; pero, bueno, por ser el primero posiblemente don Jesmmy nos va a explicar por qué. Adelante”.

El señor Calvo Morice expuso: “Claro, con todo gusto. Les hago la aclaración antes de iniciar y es que el tema con los planes de calidad es que los planes de calidad tienen un ciclo anual diferente al ciclo anual normal, o sea, el plan no rige del 1.º de enero al 31 de diciembre, el plan finaliza normalmente entre enero y febrero de cada año, porque finaliza con los planes de ejecución de las mismas auditorías, que no finalizan en ciclo cerrado al 31 de diciembre, sino que asignan estudios todavía en diciembre y finalizan en enero, febrero, marzo en algunos casos. Entonces, todas las evaluaciones relacionadas al plan de calidad que ahorita yo les voy a mostrar cuáles tienen que ver cíclicamente no se pueden cerrar al 31 de diciembre, porque no tendríamos los resultados generales; entonces, el ciclo propio del plan es de marzo a marzo, aproximadamente. Entonces, es por eso que el plan se consolida en febrero, se aprueba entre marzo y abril y rige durante todo el año hasta el mes de marzo del siguiente año, aproximadamente, que es cuando se hacen los cierres respectivos de las evaluaciones de experiencia al cliente, de las evaluaciones de satisfacción, apegados a los cierres de los mismos informes de auditoría. Entonces, por eso no les va a coincidir el ciclo”.

El director Arias Porras consultó: “O.K., entonces, ¿el año comienza en marzo y termina en febrero?”.

El señor Calvo Morice contestó: “Ajá, aproximadamente”.

El director Arias Porras observó: “O.K., sí, eso muy valioso; pero no lo sabía. Adelante”.

El señor Calvo Morice prosiguió: “Claro. Bueno, les comento que, como parte del ejercicio de la evaluación externa de calidad que nos realizaron a las cinco auditorías el año pasado, una de las recomendaciones que nos daba el Instituto era la presentación, no necesariamente del plan, sino más bien de los resultados del plan de gestión de calidad a las diferentes juntas directivas y, como parte de esto, se le indica al Comité Corporativo de Auditoría para que también el Comité, dentro de sus potestades, ejerza la comunicación correspondiente y se les presente a ustedes también el plan como tal, adicional a los resultados. Entonces, es parte de lo que se nos indica de presentar el plan de gestión de calidad al Comité y a ustedes, y dentro de ese plan vamos a ver una serie de actividades relacionadas con el tema de calidad, que lo que pretende el plan como tal es asegurar la calidad de la función de auditoría en el Conglomerado Financiero propiamente; por eso, es que se lleva un solo plan para las cinco auditorías, bueno, ahora para las seis auditorías en este caso. Ahí como parte del elemento importante del programa es establecido de acuerdo a la norma por los auditores, para evaluar y asegurar la función de auditoría, como les decía, y que se logren los objetivos a nivel de desempeño y también a nivel estratégico. El programa como tal va a incluir evaluaciones externas y evaluaciones internas y una serie de elementos normativos relacionados con el cumplimiento al 10 de abril, que era la fecha en que se presentó, ya había incluso un avance del 29% entre diferentes tareas que se van ejecutando dentro del mismo plan. Dentro de eso, temas de cumplimiento normativo, tema de seguimiento de planes de evaluación externa del diagnóstico que se realizó, evaluaciones internas de calidad; también se evalúa el cumplimiento normativo, la evaluación de servicios, iniciativas de mejora que existan a nivel metodológico y evaluaciones de experiencia al cliente y calidad de los servicios. Dígame, don José Manuel”.

1 El director Arias Porras externó: “Jesmmmy, cuando yo vi la presentación, me pareció que 29%
2 andaba cerca de un 33% o de un 25% por encima; pero, si ya lo vemos como que el año comenzó
3 el primero de marzo, un 29% es altísimo ¿Es así?”.

4 El señor Calvo Morice explicó: “Sí, es que hay una serie de tareas. El plan es muy robusto y tiene
5 una serie de tareas de revisión y evaluación que se van ejecutando en los primeros meses que
6 nos permiten tener ese avance, no así otras que son más evaluativas, esas son más lentas; por
7 eso, les decía del cierre del ciclo, porque así a como hay unas actividades que ya se pueden ir
8 ejecutando muy rápidamente, hay otras que a nivel de ciclo no podemos cerrar, las que tienen
9 que ver específicamente con evaluación. Entonces, sí tal vez ahí no le es consistente el número
10 con el dato que le di; pero el avance es real en función de ciertas tareas que se van ejecutando”.

11 El director Arias Porras apuntó: “O.K., gracias”.

12 El señor Calvo Morice externó: “Con mucho gusto. Y, bueno, en la siguiente filmina, como
13 podemos ver, el objetivo general del plan como tal va a ser siempre la evaluación y promover la
14 función de auditoría interna para el logro de los objetivos y el desempeño, de conformidad con
15 las normas que nos rigen a nivel de país, que son las Normas Generales de Auditoría y las Normas
16 para el Sector Público, así como las Normas Globales de Auditoría, que es a las que nos estamos
17 apegando y que empezaron a regir a partir del 25 enero del 2025. Acá se pretende evaluar con
18 tres objetivos específicos que es: determinar la experiencia de los clientes con los servicios y
19 productos de las auditorías internas, evaluar la efectividad de las metodologías que tenemos y
20 actualizarlas según sea necesaria, por ejemplo, el ciclo muchas veces inicia con esa actualización
21 documental y algunas se van avanzando en el tiempo, en el año, y también todo el tema de
22 mejorar la función de auditoría. Y, por otra parte, está todo el tema de mejora continua en los
23 procesos internos y el tema de mitigación de riesgos propiamente. Vean que el objetivo dos es
24 donde está el mayor peso evaluativo, que es donde se pretende más el enfoque calidad, que es
25 ese 70% que tenemos ahí y que ya les voy a mostrar en la siguiente filmina el desglose o cómo
26 se maneja esto. Acá si lo vemos desde el punto de vista de los tres objetivos o de las tres grandes
27 tareas son: experiencia al cliente, efectividad del sistema y procesos internos, entonces, aquí
28 estamos hablando de que ese plan se descompone en 109 actividades propiamente durante todo
29 el año, por eso les decía que es bastante robusto, es bastante pesado y el área de nosotros es la
30 que se encarga de ejecutarlo con apoyo y responsabilidad también de los auditores internos que
31 tienen tareas asignadas en sus diferentes ámbitos. Aquí se ven los temas de determinar la
32 experiencia de los clientes, todo el tema de los proyectos que se llevan, la percepción sobre los
33 proyectos, cuantificar el cumplimiento de la estrategia, determinar la implementación de
34 metodologías como la metodología ágil, ejecutar el programa de auditorías de calidad que ya por
35 sí solo esta tarea, la 2.4, es otro plan que conlleva también una serie de actividades que ya les
36 voy a mostrar. Luego, el tema de fortalecer la labor ética y técnica de la profesión, que conlleva
37 también hacer actividades de certificación de ética. Optimizar procesos, herramientas,
38 documentos y reforzar todo el tema del sistema que se mantiene para la gestión de gobierno de
39 las auditorías. Y, por último, toda la gestión de riesgos, cumplir con el marco normativo, o sea,
40 cumplimiento normativo *compliance* de las auditorías propiamente, y fortalecer el esquema de
41 mejora continua del Sistema de Gestión de Calidad. Ya por último, lo que les mostramos es ya el
42 programa de auditorías de calidad, que es el desglose de esa tarea 2.4, donde podemos ver cuál
43 es el ejercicio que nosotros realizamos, en el caso de este cuadro, aquí se ve el programa
44 completo de todas las auditorías, de las cinco; sin embargo, si lo vemos en el tema de BN Vital,
45 para el plan de auditorías de calidad nos enfocamos en tres tipos de ejercicios: producto, que es
46 este una evaluación que conlleva toda la revisión de cómo se ejecuta el proceso y el producto
47 final que se entrega a las partes interesadas e implementamos, ese que dice AA, se llama
48 acompañamiento, eso es un ejercicio que hacemos y que es una buena práctica que nos trajimos
49 de BBVA, que consiste en una especie de auditoría de calidad; pero, acompañando al equipo en
50 el proceso e identificando oportunidades de mejora para mejorar la calidad, sin generar una
51 calificación que puntúan en sus modelos de desempeño. Las auditorías de calidad sí generan una
52 calificación que aplica el modelo de desempeño, entonces, esa es la gran diferencia entre esos

dos ejercicios y, adicional a eso, aplicamos auditorías de proyectos, auditorías de seguimiento a recomendaciones y al manejo de alertas y una auditoría de gestión que consiste en una revisión integral de todo el proceso y la ejecución del proceso a partir de datos, entonces, con esto también podemos identificar a dónde hay principales brechas, oportunidades de mejora de los equipos y nos enfocamos mucho también en la parte técnica. En el caso de BN Vital, aplicando este ejercicio, sobre todo en el tema de auditorías de calidad y acompañamientos asociados a su PAL, tenemos una cobertura del 24% aproximadamente, podría ser más o menos, dependiendo de cómo el PAL podría modificarse a través del año, entonces, prácticamente el programa auditoría nos lleva a tener ese 24% de cobertura y en algunos casos puede ser mucho más. En el caso Banco, como pueden ver, aplicamos un 51% aproximadamente del PAL, que es el fuerte, por la cantidad y la proporción. Entonces, espero que les haya quedado claro el esquema como tal, cómo lo aplicamos y en qué consiste todo el ejercicio tanto a nivel normativo, no solamente de las normas internacionales, sino también de lo que nos exige la Contraloría General de la República. Dentro de esto también están las autoevaluaciones que la Contraloría exige que formen parte de este plan, entonces, como les decía, el plan es bastante robusto, nos conlleva bastante tiempo y nos permite asegurar la calidad en el ejercicio de las cinco auditorías que ejercen en el Conglomerado. No sé si tienen alguna duda, alguna consulta”.

El director Arias Porras consultó: “Sí, ¿cada cuánto nos van a presentar un informe de avance de esta calidad?”.

El señor Calvo Morice respondió: “Los informes del plan se les presenta a ustedes un avance semestral en los informes de gestión, que esos normalmente se presentan en julio y en enero, si no me equivoco, al cierre de junio y al cierre de diciembre presentamos resultados del avance de lo que se tiene de los planes propiamente, normalmente los informes de gestión cierran al 31 de diciembre en cuanto a modelos de gestión de las auditorías, entonces, nosotros hacemos el corte y cerramos ahí la mayoría de las actividades; sin embargo, como les decía, el plan sigue vivo en función de las actividades o de los informes que también sigan vivos durante el proceso; pero, son dos veces al año, de manera semestral”.

El director Arias Porras dijo: “O.K., muchas, gracias, ¿algún otro comentario? Al no haberlos, expresó: “Lo damos por recibido, muchísimas gracias Jesmmy”.

De seguido, el señor Jesmmy Calvo Morice dejó de participar en la sesión.

Resolución

POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ: tener por presentado el resumen ejecutivo del 28 de mayo del 2025, al que se adjunta la carta de fecha 23 de abril del 2025, suscrita por el señor Ricardo Araya Jiménez, auditor general del Banco Nacional, en la cual transcribe el acuerdo tomado por el Comité Corporativo de Auditoría en el artículo 9.º, sesión 345 del 21 de abril del 2025, en el que se tuvo por presentado el *Plan de Gestión de Calidad 2025* de las auditorías internas del Conglomerado Financiero Banco Nacional de Costa Rica (anexo), expuesto en esta ocasión por el señor Jesmmy Calvo Morice, funcionario de la Gerencia de Gestión y Servicios de la Auditoría General del Banco Nacional.

Comuníquese a Auditoría Interna.

(J.L.A.Z)

ARTÍCULO 15.º

El presidente de este directorio, señor José Manuel Arias Porras, expresó: “Si no hay ningún otro tema, damos por concluida la sesión. Verificamos la grabación”.

La señora Zúñiga Chacón confirmó: “Sin problemas, don José”.

El director Arias Porras dijo: “O.K., excelente, muchísimas gracias a todos”.

(J.M.A.P.)

A las once horas con cincuenta y cuatro minutos se levantó la sesión.

PRESIDENTE



SECRETARIO



MBA. José Manuel Arias Porras

MBA. Jaime Murillo Víquez

Según el artículo 9 de la Ley 8454: “Los documentos y las comunicaciones suscritos mediante firma digital, tendrán el mismo valor y la eficacia probatoria de su equivalente firmado en manuscrito.”

1
2
3