Acta de la Sesión Ordinaria n.°20-21, celebrada por la Junta Directiva de BCR Corredora de Seguros Sociedad Anónima, sita en la ciudad de San José, el miércoles seis de octubre del dos mil veintiuno, a las diez horas con treinta minutos, con el siguiente **CUÓRUM:**

Lic. Javier Zúñiga Moya, Presidente; Sr. Néstor Eduardo Solís Bonilla, Vicepresidente; Dr. Luis Emilio Cuenca Botey, Secretario; Sra. Maryleana Méndez Jiménez; Tesorera; Licda. Gina Carvajal Vega, Vocal; MBA. Verónica Julieta Acosta Gándara, asiste en su condición de Fiscal.

Además, asisten:

Por BCR Corredora de Seguros S.A.

Lic. David Brenes Ramírez, Gerente; MSc. Karen Gregory Wang, Auditora Interna; Licda. Rebeca Martínez Solano, Gerente Comercial; Licda. Isabel Cordero Benavides, Gerente de Operaciones.

Por Banco de Costa Rica

MBA Douglas Soto Leitón, Gerente General; Lic. Manfred Sáenz Montero, Gerente Corporativo Jurídico; MBA Laura Villalta Solano, Asistente Secretaría Junta Directiva; Licda. Teresita Brenes Vargas, Transcriptora de Actas.

El Asesor Jurídico de la Junta Directiva Lic. Juan Carlos Castro Loría no asiste por encontrarse de vacaciones.

Se deja constancia que los miembros de la Junta Directiva de esta Sociedad, miembros de la Alta Administración y personal de la Secretaría de la Junta Directiva participan de esta sesión, en modalidad de telepresencia, mediante una herramienta informática de uso global diseñada para videoconferencias provista y validada por el área de tecnología de la información, la cual garantiza la autenticidad e integridad de la voluntad y la conservación de lo actuado; lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7, del Reglamento de funcionamiento de la Junta Directiva General del Banco de Costa Rica.

ARTÍCULO I

El señor **Javier Zúñiga Moya** somete a consideración del Directorio, el orden del día propuesto para la sesión ordinaria n.°20-21, que se transcribe a continuación:

A. APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

B. APROBACIÓN DE ACTA

B.1 *Acta de la sesión ordinaria n.°19-21, celebrada el 21de setiembre del 2021.*

C. CAPACITACIÓN: SEGUROS AUTOEXPEDIBLES. EXPONE SRA. JACQUELINE DÍAZ, JEFE COMERCIAL GRUPO ASYS (CONFIDENCIAL)

D. ASUNTOS RESOLUTIVOS

Gerencia de la Sociedad:

D.1 *Informe técnico salarios de jefaturas y supervisiones de BCR Corredora de Seguros S.A.*

Gerencia de Gobierno Corporativo:

D.2 *Modelo de medición de efectividad de la gobernanza corporativa para las juntas directivas y comités de apoyo. (CONFIDENCIAL)*

Unidad de TI de la Sociedad:

D.3 *Actualización anual del plan de recuperación de desastres de TI. Atiende SIG-25. (CONFIDENCIAL)*

E. ASUNTOS INFORMATIVOS

Gerencia de la Sociedad:

E.1 *Estados Financieros, con corte al 31 de agosto del 2021. Atiende SIG-33.*

E.2 *Análisis de los Estados Financieros, con corte al 31 de agosto del 2021. Atiende SIG -33. (CONFIDENCIAL)*

F. **CORRESPONDENCIA**

F.1 *Oficio n.° 14495 (DFOE-CAP-0647) remitido por la CGR sobre informe gestión financiera a cargo de los jerarcas y alta gerencia en las instituciones públicas.*

F.2 *Oficio n.° SGS-0825-2021 remitido por la Sugese, referente a la postulación a la tercera versión del A2ii Inclusive Insurance Innovation Lab.*

G. ASUNTOS VARIOS

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Aprobar el orden del día de la sesión ordinaria n.°20-21, conforme se consigna en la parte expositiva de este acuerdo.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO II

En el capítulo de agenda denominado *Aprobación del acta*, el señor **Javier Zúñiga Moya** somete a la aprobación de la Junta Directiva, el acta de la sesión n.°19-21, celebrada el veintiuno de setiembre del dos mil veintiuno.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Aprobar el acta de la sesión n.°19-21, celebrada el veintiuno de setiembre del dos mil veintiuno.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema se relaciona con asuntos de la gestión de riesgo y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 6º de la Ley Reguladora del Mercado de Seguros, incluye reforma integral a la Ley N°12 del 30 de octubre de 1924, en relación con las disposiciones de la "Ley de Información No Divulgada" (No. 7975 del 04 de enero del 2000).

ARTÍCULO IV

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Resolutivos* el señor **David Brenes Ramírez** dice que, en esta oportunidad participan por medio de la modalidad de telepresencia, el señor Fernando Trejos Rodríguez, Jefe Oficina Clasificación y Valoración y la señora Francis Alfaro Vargas, Especialista en Clasificación y Valoración de Puestos, ambos, los funcionarios de la Gerencia Corporativa de Capital Humano BCR, para presentar a aprobación del Directorio el documento que contiene el resultado del informe técnico realizado a los puestos de Jefaturas y Supervisiones BCR Corredora de Seguros S.A.

Se deja constancia que, al ser las 11:45 am, se trasladan a sala de espera virtual, las señoras Rebeca Martínez Solano, Gerente Comercial e Isabel Cordero Benavides, Gerente de Operaciones a.i.

Para introducir el tema, el señor **Fernando Trejos Rodríguez** dice que, en cumplimiento del *Reglamento para la Constitución de los Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos y Operadoras de Pensione*s, se presenta en esta oportunidad, el resultado del estudio técnico sobre los salarios de las jefaturas y las supervisiones de la Sociedad.

Seguidamente, la señora **Francis Alfaro Vargas** procede a realizar una amplia y detallada exposición tomando como referencia el informe técnico que respalda el estudio realizado y se transcribe a continuación:

Informe Técnico Salarios de Jefaturas y Supervisiones de BCR Corredora de Seguros

Antecedentes

De acuerdo a la revisión periódica que realiza la Oficina de Clasificación y Valoración sobre los salarios del CFBCR, escalas, mercado, entre otros, se identifica que en las sociedades los puestos de jefaturas y supervisiones no están cumpliendo con lo establecido en el Artículo 9°—Política de empleo y salarios, del Reglamento para la Constitución de los Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos y Operadoras de Pensiones Complementarias de los Bancos Públicos y del Instituto Nacional de Seguros, que reza de la siguiente manera:

> *"Artículo 9°—Política de empleo y salarios. En materia de empleo, se sujetarán a lo que disponga la Junta Directiva del Banco o ente público, titular del capital social, sin perjuicio de las directrices que emita el Poder Ejecutivo.* ***El régimen que en esta materia se aplique en el puesto de bolsa, en la sociedad administradora de fondos de inversión o en la operadora de pensiones, no podrá establecer condiciones superiores a las que rigen en el propio ente público fundador****. Se exceptúan de esta disposición los corredores de bolsa que, por su propia naturaleza, no pueden ser homologados con puestos del ente fundador, rigiéndose entonces por las condiciones de remuneración propias del mercado"*[1].

Si bien, dicho reglamento aplica de forma regulatoria para los Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos y Operadoras de Pensiones Complementarias, a nivel de CFBCR se extiende a las demás sociedades del BCR que estén bajo escala, dado a que el CFBCR siempre ha mantenido en las sociedades los salarios homologados, esto quiere decir que los puestos que son administrativos o "comunes" en todas las sociedades ganan lo mismo, lo anterior con el objetivo de:

- *Mantener la coherencia salarial interna*
- *Evitar conflictos y reclamos administrativos por temas de puestos y salarios*
- *Evitar situaciones de competencia interna o fuga de recursos por temas salariales*
- *Mantener un clima laboral estable con un esquema de remuneración justo y objetivo*

Es importante mencionar que actualmente existen 3 escalas salariales en el CFBCR y por eso los datos del presente informe hacen alusión a los salarios asignados a estos puestos (jefaturas y supervisiones) en cada una de ellas:

- *Escala BCR*
- *Escala de sociedades (Valores, OPC y SAFI)*
- *Escala de Seguros*

Observaciones sobre los puestos

1. Jefaturas:

Los puestos de jefaturas en BCR Corredora de Seguros son categoría 21 percentil 45, dichas jefaturas están homologados a una categoría 12 percentil 50 del BCR, sin embargo el salario asignado a esa categoría con su respectivo percentil es mucho más alto que el que tiene el BCR en puestos homólogos, si bien se indicó que a BCR Corredora de Seguros el Reglamento para la Constitución de los Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos y Operadoras de Pensiones Complementarias de los Bancos Públicos y del Instituto Nacional de Seguros, actualmente no lo incluye, es una sociedad del CFBCR que tiene salarios homologados con las demás sociedades, lo que quiere decir que lo salarialmente afecte a una sociedad en un puesto homologo, afecta también para BCR Corredora de Seguros, pues no hay justificación técnica que respalde el que las jefaturas en BCR Corredora de Seguros ganen más que BCR y las otras sociedades.

DIFERENCIA ENTRE LOS SALARIOS DE LAS JEFATURAS DE BCR SEGUROS CON LAS JEFATURAS DEL BCR					
PUESTO	SEGUROS		BCR		Diferencia
	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	Seguros
JEFATURAS	21-45	₡3 031 826,92	12-50	₡2 458 061,34	₡573 765,59

Fuentes: Escalas salariales (salarios sin cargas)

En el cuadro se observan las diferencias salariales entre sus jefaturas y del BCR, la diferencia entre los salarios es de ₡573 765,59 más en BCR Corredora de Seguros que en el BCR.

Un supuesto a considerar es que la variación salarial de los puestos de jefaturas de BCR Corredora de Seguros con relación a los puestos de la escala nominal del BCR, se debe a que para la asignación de los salarios de jefaturas en las sociedades es que se tomó de referencia el promedio

de los salarios que el BCR tenía bajo el esquema salarial base más pluses, al momento de la constitución de la Sociedad, donde el Banco contaba con la mayoría de la población bajo ese esquema salarial, cuyos salarios se encontraban por encima del percentil 50 de mercado, sin embargo no se cuenta con registros correspondientes.

Homologación de las jefaturas de BCR Corredora de Seguros al salario de las jefaturas en el BCR:

La homologación salarial se puede realizar de dos maneras:

- *Homologando la categoría: esta homologación es la más común, sin embargo, con este tipo de homologación las diferencias salariales entre lo que paga el BCR respecto a lo que paga BCR Seguros suelen ser muy altas o muy bajas dependiendo de cada caso.*
- *Homologando salarios: consiste en buscar en la escala el salario más cercano al que tiene el BCR en los puestos homólogos, para que sea asignado y la diferencia entre ambos salarios sea mínima.*

Para ajustar los salarios de las jefaturas de BCR Corredora de Seguros, de ₡3 031 826,92 a ₡2 458 061,34 del BCR, es necesario no sólo moverse en el percentil de la categoría que actualmente tienen, sino bajar una categoría que en escala de Seguros y buscar el percentil que tenga asignado el salario más cercano a los ₡2 458 061,34 del BCR.

En el caso de BCR Corredora de Seguros para que el salario homologado quede exactamente igual al de las otras sociedades y ajustado al BCR, se debe utilizar categoría 17 percentil 61.

Homologación Jefatura	SEGUROS		BCR		Diferencia
	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	
Salario homologable al salario de la categoría 12-50 del BCR	17-61	₡2 427 212,85	12-50	₡2 458 061,34	-₡30 848,49

Resumen salarial de las jefaturas con referencia al mercado:

Al comparar el salario del puesto de jefaturas de BCR Corredora de Seguros ajustado a ₡2 427 212,85 con el de otras posiciones de jefaturas en el mercado que por su objetivo podrían ser homólogos a nivel de Banca y Sociedades, se observa que tanto Banco como BCR Seguros tendrían un salario por encima de lo que el mercado general paga a estas posiciones, siendo sumamente competitivo.

Revisando la información que la encuesta SEIS arroja por cada segmento, tenemos la siguiente:

RESUMEN DE SALARIOS DE JEFATURAS- POR SEGMENTO DEL MERCADO			
Posición	BCR	Segmento: Resumen General	SE - Seguros
	P50	P50	P50
Jefatura BCR	₡2 458 061,34		
Jefe de Departamento Administrativo		₡1 625 492,50	₡1 898 350,00
Jefe de Proyectos / Análisis		₡1 705 227,63	₡0,00
Jefe de Desarrollo de Sistemas		₡2 367 812,91	₡2 293 400,00
Jefe de Contabilidad		₡1 738 835,15	₡1 431 116,03
Jefe de Departamento Financiero		₡2 074 724,37	₡1 693 850,00
Jefe de Auditoría Interna		₡0,00	₡2 550 000,00
Jefe de Operaciones Corporativas		₡2 329 020,67	₡2 372 206,62
Jefe / Supervisor de Departamento Bancario		₡1 480 632,56	₡1 509 350,00
Jefe de Riesgo Operativo		₡1 937 417,82	₡0,00
Jefe de Sucursal Bancaria		₡1 311 969,04	₡691 575,00
Jefe de Plataforma		₡1 413 828,99	₡0,00
Jefe de Operaciones - Banca Personal		₡1 478 121,50	₡1 348 250,00
Jefe de Ventas		₡1 612 050,00	₡1 736 386,48
Jefe / Administrador de Proyectos		₡2 035 143,66	₡2 029 007,67
Jefe de Operadora de Pensiones		₡1 933 796,32	₡0,00

Los salarios más altos que se muestran en el reporte del segmento Seguros, varían con relación a los del resumen general o los del BCR por el número de empresas que los reporta en la encuesta, lo que hace que el salario en promedio suba, sin embargo es importante aclarar que el CFBCR no tiene los salarios de las sociedades a mercado sino homologados internamente por lo que el segmento que mejor sirve de referencia es el "Resumen general del mercado" donde participan todas las empresas y se tiene un promedio general de cada posición.

2. Supervisiones:

Éstos puestos en BCR Corredora de Seguros están homologados a una categoría 09 percentil 50 de la escala nominal del BCR, y no al puesto de Supervisor categoría 08 percentil 50 de la escala nominal del BCR. Esta situación se da en razón de que anteriormente los puestos de Supervisión en el Banco tenían asignada la categoría 09, sin embargo, cuando se realizó el ajuste a nivel del Banco para que los puestos de Supervisor fueran categoría 08 percentil 50, no se realizó el ajuste correspondiente en los puestos de Supervisor de BCR Corredora de Seguros.

A nivel de BCR en casos muy específicos se cuenta con supervisiones categorías 09 percentil 50, como lo son las áreas de: TI, PMO, Arquitectura empresarial, Analítica Avanzada, entre otras, lo anterior por el nivel de complejidad de las funciones, los requisitos en cuanto a conocimientos técnicos y muy específicos en una materia, experiencia, competencia externa, así como el nivel de responsabilidad y que supervisan puestos profesionales "senior" categorías 08 percentil 50.

DIFERENCIA ENTRE LOS SALARIOS DE LAS SUPERVISIONES DE BCR SEGUROS CON LAS SUPERVISIONES DEL BCR					
PUESTO	SEGUROS		BCR		Diferencia
	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	Seguros
SUPERVISIONES	17-54	₡2 042 827,62	8-50	₡1 720 423,64	₡322 403,98

Fuentes: Escalas salariales (salarios sin cargas)

En el cuadro se observa la diferencia salarial entre las supervisiones de BCR Corredora de Seguros y las supervisiones categoría 08 percentil 50 de BCR, la cual es de ₡322.403,98, es una diferencia muy grande tomando en cuenta que están valorados de la misma manera, el tamaño del BCR, el alcance de muchas supervisiones con respecto a las de sociedades, por ejemplo: un supervisor del área comercial del BCR con relación a el área comercial de BCR Corredora de Seguros o en el área de riesgos, etc.

En relación con las supervisiones categoría 09 percentil 50, los supervisores de BCR Corredora de Seguros ganarían ₡43 021,38 menos que las del BCR, lo que está en un rango razonables según la escala, sin embargo, en BCR son muy pocas son las supervisiones con esta categoría por las características antes mencionadas.

DIFERENCIA ENTRE LOS SALARIOS DE LAS SUPERVISIONES DE BCR SEGUROS CON LAS SUPERVISIONES 09-50					
PUESTO	SEGUROS		BCR		Diferencias
	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	Seguros
SUPERVISIONES	17-54	₡2 042 827,62	9-50	₡2 085 849,00	-₡43 021,38

En cuanto a la homologación salarial de los puestos de supervisión de BCR Corredora de Seguros a los del BCR, se debe realizar tomando en cuenta cuáles de las supervisiones deben homologarse al salario de la categoría 08 percentil 50 y cuáles se mantendrían homologadas a la 09 percentil 50, para estas últimas cumplir con las siguientes características:

- *Ser áreas dedicadas propiamente de negocio (inversiones)*
- *Ser áreas que supervisan proyectos prioritarios de la sociedad*
- *Ser áreas que supervisan profesionales categoría 5-69 (08-50 BCR)*
- *Supervisiones de TI las cuales son muy técnicas y además podrían tener profesionales de mayor nivel salarial*
- *Ser áreas con mucha competencia externa*

Como se observa en el cuadro siguiente, una vez realizado el análisis de las supervisiones de BCR Corredora de Seguros, se identifica que actualmente la sociedad no cuenta con supervisiones que cumplan con las características antes mencionadas para mantenerse homologada en la categoría 09 percentil 50 del BCR, asimismo se presentan las supervisiones que deben ajustarse a la categoría 08 percentil 50 de BCR.

AREA	SUPERVISIONES QUE SE MANTIENEN HOMOLOGADAS A LA CATEGORÍA 09 PERCENTIL 50 DE BCR	SUPERVISIONES QUE SE DEBEN HOMOLOGAR A LA CATEGORÍA 08 PERCENTIL 50 DE BCR
SEGUROS	NO HAY SUPERVISIONES QUE DEBAN MANTENER ESTA HOMOLOGACIÓN	SUPERVISIÓN COMERCIAL
		SUPERVISIÓN DE OPERACIONES
		SUPERVISIÓN DE RIESGO Y CONTROL NORMATIVO BCR SEGUROS

La homologación salarial de las supervisiones

La homologación salarial de las supervisiones anteriores al BCR, se puede realizar de las dos maneras antes descritas:

- *Homologando la categoría*
- *Homologando salarios*

HOMOLOGACIÓN SALARIAL DE LAS SUPERVISIONES DE BCR SEGUROS A LAS DEL BCR					
Tipos de homologación	BCR		SEGUROS		Diferencia
	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	
Homologación a la categoría	8-50	₡1 720 423,64	13-69	₡1 691 270,63	-₡29 153,01
Homologación salarial	8-50	₡1 720 423,64	17-40	₡1 715 047,87	-₡5 375,77

En el cuadro se muestran los 2 tipos de homologación, si se homologa a la categoría la diferencia entre lo que paga el BCR con relación a lo que paga BCR Corredora de Seguros sería de ₡29 153,01 de más, mientras que si se homologa salarialmente habría una diferencia mínima de ₡5 375,77 entre ambos salarios, por lo que, lo correcto o más recomendable es homologar salarios moviéndose al percentil donde esté el salario más próximo al BCR sin que lo sobre pase, como se muestra en el cuadro, esto sería en la categoría 17 percentil 40 en la escala de seguros.

La diferencia entre el salario actual de las supervisiones de BCR Corredora de Seguros con relación al salario ajustado a las supervisiones de BCR sería de ₡327 779,75.

DIFERENCIA ENTRE EL SALARIO ACTUAL Y EL SALARIO AJUSTADO		
	Cat- Perc	Salario
Categoría y salario actual	17-54	₡2 042 827,62
Categoría y salario homologado	17-40	₡1 715 047,87
Diferencia		₡327 779,75

Resumen salarial de las supervisiones con referencia al mercado:

Actualmente el CFBCR cuenta con los datos salariales del mercado, mediante la encuesta SEIS de la PwC Costa Rica, lo que nos permite hacer la comparación con diferentes posiciones (puestos) en cuanto a procesos o nivel de responsabilidades, sirviendo de referencia para saber cómo están remunerados los puestos con relación a lo que está pagando el mercado.

Una vez analizada la situación salarial de los puestos de supervisiones internamente, se realiza el análisis de las información que nos suministra la reciente encuesta SEIS del I Semestre del 2021, donde se extraen las posiciones homologables al puesto analizado que el mercado presenta.

PwC Costa Rica
Segmento: Resumen General
SEIS I 2021

Posición	# de obs.	Salario-Perc P50
Supervisor Administrativo	135	₡948 230
Supervisor de Centro de Cómputo	6	₡1 477 722
Supervisor de Cobros	66	₡842 123
Supervisor de Operaciones Contables	10	₡1 137 470
Supervisor de Cobro	55	₡904 216
Supervisor de Departamento / Sección	277	₡1 062 660
Supervisor de Servicio al Cliente	70	₡697 039
Supervisor de Operaciones	97	₡828 240
Supervisor de Mercadeo	51	₡1 367 346
Supervisor de Telemercadeo	29	₡781 350
Supervisor de Ventas	199	₡957 490
Supervisor de Comunicaciones	11	₡1 292 524

Al comparar el puesto de supervisión en BCR Corredora de Seguros con el salario ajustado a ₡1 715 047,87 con otras posiciones de supervisión en el mercado que podrían por su objetivo ser homólogos a nivel de Banca y Sociedades, se observa que tanto Banco como BCR Seguros tendrían un salario por encima de lo que el mercado general paga a estas posiciones, siendo sumamente competitivo a nivel de mercado.

Revisando la información que la encuesta SEIS arroja para el segmento Seguros, tenemos la siguiente:

PwC Costa Rica
Segmento: SE - SEGUROS
SEIS I 2021

Posición	# de obs.	Salario-Perc P50
Supervisor Administrativo	20	₡797 300
Jefe / Supervisor de Departamento Bancario	8	₡1 509 350
Supervisor de Cobro	8	₡818 000
Supervisor de Mantenimiento	7	₡1 260 795
Supervisor de Telemercadeo	15	₡833 531

La encuesta SEIS muestra muy pocos reportes de supervisiones a nivel de cada subsidiaria, por lo que la información más completa la arroja el segmento general del mercado, además es importante mencionar que al tener el CFBCR los puestos de todas sus subsidiarias homologados la información particular de cada sociedad no es una referencia a tomar en cuenta. Sin embargo, se presenta la información para evidenciar que el nivel salarial a la categoría 08 percentil 50 del BCR está por encima de los reportes ya sea del mercado en general o de cada segmento en particular.

Conclusiones

Después del estudio realizado, se concluye:

1. *Se deben ajustar los salarios de los puestos de Jefatura y Supervisión de Sociedad, al salario que el BCR tiene asignado a estos puestos en la escala nominal, de manera que queden por debajo de este, a fin de cumplir con lo estipulado en el Artículo 9°—Política de empleo y salarios, del Reglamento para la Constitución de los Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos y Operadoras de Pensiones Complementarias de los Bancos Públicos y del Instituto Nacional de Seguros.*

2. *Se deben ajustar los salarios actuales de las jefaturas y las supervisiones de BCR Corredora de Seguros al salario que el BCR tiene asignado a estos puestos, de manera que queden por debajo de este pero que la diferencia sea mínima pues es la misma posición, para cumplir con la homologación salarial interna que el CFBCR mantiene en los puestos.*
3. *De ajustarse salarialmente dichos puestos, existen dos vías a aplicar:*

   a. *Aplicarlo únicamente a los funcionarios nuevos que ocupen alguna de estas posiciones o nuevos puestos de Jefaturas y Supervisiones que se levanten en BCR Corredora de Seguros, sin afectar a los que ya ostentan la categoría y percentil vigentes al día de hoy, esta medida presenta los siguientes beneficios y riesgos:*

      - *Con lo anterior, se mantiene la continuidad de la relación laboral con personal que ya conoce sus funciones, con experiencia y conocimiento del negocio y del área a su cargo.*
      - *Se minimiza las probabilidades de la pérdida del recurso capacitado y conocedor del puesto.*
      - *Se garantiza la continuidad del negocio.*
      - *No se da la afectación presupuestaria por la liquidación de los funcionarios, así como las implicaciones en cuanto al tiempo por el procedimiento de los acuerdos RAC.*

   b. *La segunda vía sería aplicar un proceso de liquidación y recontratación por medio de acuerdo RAC (Resolución alterna de conflictos) a todos los que actualmente ocupan puestos de Jefaturas y supervisiones en BCR Corredora de Seguros, esto implica revisar cada caso en particular y el presupuesto de la sociedad.*

      - *Con esta alternativa se podría dar la pérdida de personal con experiencia y conocimiento del negocio, considerando la disminución salarial y la devolución de la cesantía, y por ende la afectación en la continuidad del negocio.*
      - *Se requiere validar el contenido presupuestario requerido para su aplicación.*

Considerando que:

Primero. *Que el "Reglamento para la Constitución de los Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos y Operadoras de Pensiones Complementarias de los Bancos Públicos y del Instituto Nacional de Seguros" indica que en materia salarial no podrá establecer condiciones superiores a las que rigen en el propio ente público fundador, así como, que el CFBCR mantiene los salarios de las sociedades homologados de manera que BCR Corredora de Seguros debe ajustarse a estos salarios.*

Segundo. *Que los salarios actuales de los puestos de Jefatura y Supervisión de BCR Corredora de Seguros, representan un monto superior a los puestos de Jefatura y Supervisión existentes en la escala nominal del BCR.*

Tercero. *Que con motivo de cambios en la estructura organizativa que puedan existir, así como salidas de personal en los puestos señalados, se requiere ajustar el salario y percentil de dichos puestos, de previo a realizar los concursos y nombramientos correspondientes, ya que es un tema urgente en BCR Corredora de Seguros para la continuidad del negocio y el control interno de las funciones.*

Cuarto. *Que la administración (Capital Humano, Finanzas, Jurídico) realizará un estudio jurídico-económico para determinar la viabilidad de ajustar o no los salarios de los titulares que hoy ostentan los puestos de Jefaturas y Supervisiones en BCR Corredora de Seguros.*

Quinto. *Que la Junta Directiva General aprobó las modificaciones a los salarios de los puestos de Jefatura y Supervisión de BCR Corredora de Seguros en la Sesión No. 33-21, Artículo VIII, del 03 de agosto del 2021.*

Se acuerda

Recomendar a la Junta Directiva BCR Corredora de Seguros:

Aprobar el nuevo salario mensual para los puestos de Jefatura de BCR Corredora Seguros según el siguiente detalle:

SOCIEDAD	CATEGORIA	PERCENTIL	SALARIO MENSUAL SIN CARGAS	SALARIO MENSUAL CON CARGAS
SEGUROS	17	61	₡2 427 212,85	₡3 711 946,32

Aprobar el nuevo salario mensual para los puestos de Supervisión de BCR Corredora Seguros según el siguiente detalle:

SOCIEDAD	CATEGORIA	PERCENTIL	SALARIO MENSUAL SIN CARGAS	SALARIO MENSUAL CON CARGAS
SEGUROS	17	40	₡1 715 052,95	₡2 622 837,34

La señora **Francis Alfaro** amplía el informe presentado señalando la importancia de homologar los salarios del Conglomerado Financiero BCR.

Al finalizar la presentación del tema, la señora **Maryleana Méndez Jiménez** consulta sí, en los casos particulares de la Corredora, para las personas que están nombradas, se mantendrían las condiciones actuales en materia salarial. A lo que el señor **David Brenes** indica que la propuesta es que los puestos en los que se realizó el concurso se mantengan así y que los concursos nuevos, serían con el nuevo salario propuesto.

Para atender una consulta de la señora Verónica Acosta Gándara relacionada con la periodicidad en que el Conglomerado realiza los ajustes salariales y si los realiza, se congelan los salarios hasta que alcancen ese monto, la señora **Francis Alfaro** señala que el en el Conglomerado sí se realizan ajustes salariales por concepto de costo de vida, y se realiza semestralmente.

No obstante, indica que actualmente se está trabajando juntamente con la Gerencia Corporativa de Finanzas BCR y la Gerencia Corporativa Jurídica BCR con el objetivo de establecer las condiciones laborales de estos funcionarios, y establecer sí el salario se congelará, o bien, les realizarán los ajustes salariales por costo de vida establecidos y sí se aplica un acuerdo de Resolución alterna de conflictos (RAC).

Posteriormente, el señor **Néstor Solís Bonilla** consulta sí con este estudio se normaliza el problema de los salarios o si quedan algunos puestos en revisión. Ante lo cual, don **Fernando Trejos** comenta que según la revisión efectuada sólo los puestos de Jefatura y Supervisión, de todo el Conglomerado Financiero incumplían lo dispuesto en el *Reglamento para la Constitución de los Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos y*

Operadoras de Pensiones Complementarias de los Bancos Públicos y del Instituto Nacional de Seguros, es decir, los demás puestos de trabajo se encuentran homologados a los salarios del Banco.

Acto seguido, don **Néstor** agradece a don Fernando la respuesta brindada y consulta sí a nivel de la Gerencia de Capital Humano BCR quedan temas pendientes de revisión o ajustes a nivel de la Corredora, dado esto, el señor **Trejos** dice que hoy día no tienen temas pendientes, siendo que para el año 2022, la Oficina de Clasificación y Valoración, tiene la tarea de revisar las escalas salariales ya que en algunos casos no hay concordancia a nivel de Conglomerado, lo anterior con el fin de generar una línea uniforme con las escalas salariales para Banco y sociedades.

Así las cosas, el señor **Solís Bonilla** consulta con respecto a los nombramientos en los puestos de supervisión y jefaturas, entonces, don **Fernando** dice que los nombramientos que se encuentran pendientes de realizar se harán efectivos una vez esta Junta Directiva apruebe la propuesta de ajuste de la escala salarial para dichos puestos de trabajo.

Por otra parte, comenta el señor **David Brenes** que con la aprobación de este tema podrán seguir avanzando con el pendiente de Auditoría Interna relacionado con la cadena de reemplazos.

A continuación, la señora **Acosta** consulta sobre el abordaje que realiza la Gerencia Corporativa de Capital Humano BCR a nivel de clima organizacional, en relación con la escala salarial, ya que considera que el recurso humano valioso deben cuidarlo y valorarlo. De seguido don **Fernando** dice que el abordaje por caso debe ser analizado de manera individual, además el tema de actualmente está en análisis por parte de las siguientes Gerencias Corporativas: Capital Humano, Jurídica y de Finanzas.

Por otra parte, don **David** comenta que las personas que ocupan los puestos afectados están conscientes de la realización de estudio y actualmente se encuentran en espera de lo que dictamine el estudio técnico.

Una vez atendidas las consultas, la señora Alfaro procede a dar lectura a la propuesta de acuerdo, y solicita a los señores Directores, sí lo tienen a bien, aprueban la propuesta y se declare en firme este acuerdo; los miembros de este Órgano Colegiado se muestran de acuerdo.

Seguidamente, se suspende la participación virtual de la señora Francis Vargas y del señor Fernando Trejos y de inmediato, al ser las 12:03 p.m. se incorporan las señoras Rebeca Martínez e Isabel Cordero.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Que el *Reglamento para la Constitución de los Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos y Operadoras de Pensiones Complementarias de los Bancos Públicos y del Instituto Nacional de Seguros*, indica que en materia salarial no podrá establecer condiciones superiores a las que rigen en el propio ente público fundador, así como, que el Conglomerado Financiero BCR mantiene los salarios de las sociedades homologados de manera que BCR Corredora de Seguros debe ajustarse a estos salarios.

Segundo. Que los salarios actuales de los puestos de Jefatura y Supervisión de BCR Corredora de Seguros, representan un monto superior a los puestos de jefatura y supervisión existentes en la escala nominal del Banco de Costa Rica.

Tercero. Que, con motivo de cambios en la estructura organizativa de las sociedades, así como salidas de personal en los puestos señalados, se requiere ajustar el salario y percentil de dichos puestos, de previo a realizar los concursos y nombramientos correspondientes, ya que es un tema urgente en BCR Corredora de Seguros para la continuidad del negocio y el control interno de las funciones.

Cuarto. Que la Gerencia Corporativa de Capital Humano BCR, Gerencia Corporativa Jurídica BCR y Gerencia Corporativa de Finanzas BCR realizarán un estudio jurídico- económico para determinar la viabilidad de ajustar o no los salarios de los titulares que hoy ostentan los puestos de jefaturas y supervisiones BCR Corredora de Seguros S.A.

Quinto. Que la Junta Directiva General aprobó las modificaciones a los salarios de los puestos de Jefatura y Supervisión de BCR Corredora de Seguros en la sesión n.°33-21, artículo VIII, del 03 de agosto del 2021.

Se dispone:

1.- Aprobar el nuevo salario mensual para los puestos de Jefatura de BCR Corredora de Seguros S.A., conforme al resultado del informe técnico realizado a los puestos de jefaturas

y supervisiones de BCR Corredora de Seguros S.A., conocido en esta oportunidad, cuya copia se conserva en el expediente digital de esta sesión, y según se detalla a continuación:

SOCIEDAD	CATEGORIA	PERCENTIL	SALARIO MENSUAL SIN CARGAS	SALARIO MENSUAL CON CARGAS
SEGUROS	17	61	₡2 427 212,85	₡3 711 946,32

2.- Aprobar el nuevo salario mensual para los puestos de Supervisión de BCR Corredora de Seguros S.A., conforme al resultado del informe técnico realizado a los puestos de jefaturas y supervisiones de BCR Corredora de Seguros S.A., conocido en esta oportunidad, cuya copia se conserva en el expediente digital de esta sesión, y según se detalla a continuación:

SOCIEDAD	CATEGORIA	PERCENTIL	SALARIO MENSUAL SIN CARGAS	SALARIO MENSUAL CON CARGAS
SEGUROS	17	40	₡1 715 052,95	₡2 622 837,34

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO V

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema se relaciona con asuntos estratégicos, aspectos operativos y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 6º de la Ley Reguladora del Mercado de Seguros, incluye reforma integral a la Ley N°12 del 30 de octubre de 1924, en relación con las disposiciones de la "Ley de Información No Divulgada" (No. 7975 del 04 de enero del 2000).

ARTÍCULO VI

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema se relaciona con asuntos estratégicos, aspectos operativos y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 6º de la Ley Reguladora del Mercado de Seguros, incluye reforma integral a la Ley N°12 del 30 de octubre de 1924, en relación con las disposiciones de la "Ley de Información No Divulgada" (No. 7975 del 04 de enero del 2000).

ARTÍCULO VII

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Informativos,* el señor **David Brenes Ramírez** dice que, en esta oportunidad, la señora Isabel Cordero Benavides, Gerente de

Operaciones de la Sociedad, presenta el informe del resultado de los estados financieros de BCR Corredora de Seguros S.A., con corte al mes de agosto del 2021. Lo anterior, en cumplimiento del Sistema de Información Gerencial SIG-2021.

En primera instancia, la señora **Isabel Cordero Benavides** se refiere ampliamente, a las siguientes consideraciones del Balance General y Estado de Resultados, con corte al mes de agosto del 2021, que se detallan a continuación:

Balance General Comparativo

- *El activo muestra un decrecimiento de un 3% con respecto a Agosto 2020, debido a la baja en inversiones para pago de dividendos.*
- *El Pasivo presenta un decrecimiento del 17.84% con respecto a Agosto 2020.*
- *El patrimonio aumento en un 4% con respecto a Agosto 2020.*

Balance de Situación
-Millones de Colones-

	Agosto 2020	Agosto 2021	Variación Interanual Agosto 2021	Meta Presupuesto Agosto 2021	Variación % Meta
ACTIVO TOTAL	**10,506**	**10,220**	**-3%**	**8,035**	**27.2%**
Activo Productivo	**8,086**	**7,934**	**-2%**	**7,190**	**10.3%**
Inversiones	**8,086**	**7,934**	**-2%**	**7,190**	**10.3%**
Inversiones en Títulos y Valores	8,086	7,934	-2%	7,190	10.3%
Activo Improductivo	**2,419**	**2,286**	**-5%**	**845**	**170.6%**
Activo Inmovilizado	949	1,173	24%	565	107.6%
Bienes de uso neto	815	335	-59%	280	19.8%
Otros Activos	656	779	19%	0	N/A
PASIVO TOTAL MAS PATRIMONIO AJUSTADO	**10,506**	**10,220**	**-3%**	**8,035**	**27.2%**
PASIVO TOTAL	**3,209**	**2,637**	**-17.84%**	**1,018**	**159.1%**
Pasivo sin costo	**3,209**	**2,637**	**-17.84%**	**1,018**	**159.1%**
Con Instituciones públicas	1,096	1,153	5.21%	870	32.6%
Otros pasivos sin costo	2,113	1,484	-29.79%	148	902.6%
PATRIMONIO AJUSTADO	**7,297**	**7,583**	**4%**	**7,017**	**8.1%**

Estado de Resultados

- *Los ingresos por comisiones presentan un crecimiento del 6% interanualmente*
- *Los ingresos financieros decrecen en un 21% interanualmente.*
- *La utilidad presenta un crecimiento interanual de un 12% y una ejecución del 31% con respecto a lo presupuestado para el mes de agosto 2021.*

Estado de Resultados
-Millones de Colones-

CUENTA	Mensual		Acumulaldo		Variación	Meta Agosto 2021	Variación Agosto 2021
	ago-20	ago-21	ago-20	ago-21	%		%
Ingresos Financieros	40	28	639	474	-26%	292	62.3%
Ingresos Financieros por Inversiones	40	28	554	438	-21%	292	50.1%
Ganancia o Pérdida por diferencial cambiario	31	10	85	35	-58%	1	3509%
Resultado Financiero Neto	71	38	639	474	-26%	293	62%
Ingresos Operativos	550	707	4,485	4,987	11%	4,383	14%
Ingresos por comisiones	524	680	4,365	4,643	6%	4,383	6%
Ganancia estimaciones	25	25	89	134	49%	0	N/A
Otros Ingresos de operación	1	2	30	210	590%	0	N/A
Gastos de Operación	97	69	765	618	-19%	706	N/A
Gastos Generales	35	35	245	286	16.6%	303	-6%
Gastos Financieros bienes por arrendamiento	4	2	35	16	-53.7%	0	N/A
Otros Gastos de operación	45	19	315	197	-37%	289	-32%
Depreciaciones	10	10	80	83	3%	114	N/A
Gastos estimaciones	2	3	89	35	-60%	0	N/A
Resultado Operacional Bruto	453	638	3,720	4,369	17.45%	3,970	10.1%
Gastos Administrativos	160	177	1,306	1,411	8%	1,414	0%
Gastos de personal	160	177	1,306	1,411	8.1%	1,414	-0.2%
Resultado Operacional Neto	293	461	2,414	2,958	23%	1,414	109.1%
Utilidad antes de impuesto	364	499	3,054	3,432	0.12	2,555	34.3%
Impuesto sobre la renta	114	150	951	1,087	14%	767	42%
Participaciones sobre la Utilidad	11	15	91	99	8%	77	29%
Utilidad Neta del Periodo	239	334	2,011	2,246	12%	1,712	31%

N/A No aplica partida presupuestaria

Adicionalmente, doña **Isabel Cordero** comenta sobre la ejecución presupuestaria de BCR Corredora de Seguros, para la fecha de corte, para lo cual se apoya en la siguiente información: (ver imágenes n.°1 y n.°2).

Ejecución de Presupuesto
Ingresos agosto 2021

Nombre de la Cuenta	PRESUPUESTO 2021	INGRESOS REALES AL MES DE AGOSTO 2021	PRESUPUESTO META 2021 ACUMULADO	% EJECUCIÓN ACUMULADO 2021	INGRESO REAL VS META AL MES DE AGOSTO 2021
Ingresos por comisiones	6,574	4,643	4,383	71%	106%
Ingresos Financieros	438	438	292	100%	150%
Total	7,012	5,082	4,675	72%	109%

Imagen n.°1. Ejecución de Presupuesto - Ingresos agosto 2021
Fuente: Gerencia de la Sociedad

Ejecución de Presupuesto
Egresos agosto 2021

Nombre de la Cuenta	PRESUPUESTO 2021	EGRESOS REALES AL MES DE AGOSTO 2021	PRESUPUESTO META 2021 ACUMULADO	% EJECUCIÓN ACUMULADO 2021	EGRESO REAL VS META AL MES DE AGOSTO 2021
REMUNERACIONES	2,357	1,333	1,414	57%	94%
SERVICIOS	932	427	578	46%	74%
SERVICIOS-IMPUESTO RENTA	1,186	972	767	82%	127%
MATERIALES Y SUMINISTROS	17	3	14	21%	25%
ACTIVOS FINANCIEROS	1,226	0	817	0%	0%
BIENES DURADEROS	323	49	216	15%	23%
TRANSFERENCIAS CORRIENTES-CNE	119	99	77	84%	129%
TRANSFERENCIAS CORRIENTES-PRESTACION	110	65	73	59%	89%
CUENTAS ESPECIALES	743	0	0	0%	0%
Total	7,012	2,949	3,956	42%	75%

Imagen n.°2. Ejecución de Presupuesto - Egresos agosto 2021
Fuente: Gerencia de la Sociedad

En relación con los indicadores financieros, con corte al mes de agosto del 2021, se presentan los siguientes datos (ver imagen n.°3).

Indicadores Financieros
Agosto 2021

Indicador	Alcance	Real (Dic 2020)	Resultados Acumulados		Avance vrs Meta
			Meta Presupuesto Diciembre-2021	ago-21	
UTILIDAD	Superar la Utilidad Neta del año 2020	3,043	2,649	2,246	85%
ROE(*)	Superar el ROE del año 2020	32.98%	33.53%	46.00%	137%
NEGOCIO	Superar las comisiones del año anterior	6,546	6,574	4,643	71%
EFICIENCIA OPERATIVA	Superar la eficiencia operativa del 2020	34.73%	37.72%	34.41%	110%

CANTIDAD DE EMPLEADOS	87
UTILIDAD POR EMPLEADO	25.81

Imagen n.°3. Indicadores Financieros
Fuente: Gerencia de la Sociedad

Copia de la información se remitió oportunamente a los señores Directores y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

Después de considerar el asunto,

<u>LA JUNTA ACUERDA:</u>

Considerando:

Primero. Lo establecido en el artículo n.°10 *Funciones de las Juntas Directivas*, a. *Junta Directiva General y juntas directivas de subsidiarias,* del Código de Gobierno Corporativo del Banco de Costa Rica que, en lo que interesa, dice lo siguiente:

> ***Artículo 10. Funciones de las juntas directivas***
>
> ***a. Junta Directiva General y juntas directivas de subsidiarias***
>
> *La Junta Directiva General debe cumplir con lo establecido en la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional (LOSBN), en el acuerdo Sugef 16-16 Reglamento sobre Gobierno Corporativo, acuerdo Sugef 14-17 Reglamento general de gestión de la tecnología de información, y en la Directriz Presidencial N° 099-MP Directriz general para la revisión de las funciones de órganos de dirección y fortalecimiento de su rol estratégico en las empresas propiedad del estado e instituciones autónomas.*
>
> *Además, en línea con lo anterior, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades que le asignan las leyes, reglamentos, directrices presidenciales y otras normas relacionadas, la Junta Directiva General y las juntas directivas de las subsidiarias, deben cumplir con las siguientes funciones:*
>
> *(…)*
>
> - *Supervisar la gestión de la gerencia superior a través de la rendición de cuentas.*
> - *Analizar los informes que les remitan los comités de apoyo, los órganos supervisores y las auditorías interna y externa y tomar las decisiones que se consideren procedentes. (…)*

Segundo. Lo establecido en el artículo 31, inciso 6, punto iii, del *Reglamento sobre Gobierno Corporativo* (Acuerdo Sugef 16-16).

Tercero. Lo establecido en el Sistema de Información Gerencial (SIG), de BCR Corredora de Seguros S.A., aprobado en la sesión n.°04-21, del 17 de febrero del 2021.

Se dispone:

Dar por conocido el informe sobre el resultado de los estados financieros de BCR Corredora de Seguros S.A., con corte al 31 de agosto del 2021, en cumplimiento del Sistema de Información Gerencial (SIG).

ARTÍCULO VIII

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema se relaciona con asuntos estratégicos, aspectos operativos y de uso restringido, de conformidad con lo establecido en el artículo 6º de la Ley Reguladora del Mercado de Seguros, incluye reforma integral a la Ley N°12 del 30 de octubre de 1924, en relación con las disposiciones de la "Ley de Información No Divulgada" (No. 7975 del 04 de enero del 2000).

ARTÍCULO IX

En el capítulo de la agenda denominado *Correspondencia*, la señora **Laura Villalta Solano** presenta el oficio n.° 14495 (DFOE-CAP-0647), de fecha 28 de setiembre de 2021, suscrito por la señora Jéssica Víquez Alvarado, Gerente de Área de la Contraloría General de la República dirigido a Jerarcas y Alta Gerencia, de la Institución Pública Financiera y otros, mediante el cual remite el informe n.° DFOE-CAP-SGP-00003-2021 Gestión Financiera a cargo de los Jerarcas y Alta Gerencia en las Instituciones Públicas.

A continuación, se transcribe el oficio en referencia.

Asunto: *Remisión del informe N° DFOE-CAP-SGP-00003-2021 Gestión Financiera a cargo de los Jerarcas y Alta Gerencia en las Instituciones Públicas*

De conformidad con las competencias asignadas en los artículos 183 y 184 de la Constitución Política y los artículos 12 y 21 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, N° 7428; me permito hacer de su estimable conocimiento el Informe N° N° DFOE-CAP-SGP-00003-2021, Gestión Financiera a cargo de los Jerarcas y Alta Gerencia en las Instituciones Públicas, preparado por el Área de Fiscalización para el Desarrollo de Capacidades de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa.

En el citado informe, se consignan los resultados del seguimiento de la gestión, el cual tuvo como objetivo brindar un panorama general acerca de la aplicación de funciones y prácticas para la gestión financiera a cargo de jerarcas y alta gerencia de las instituciones públicas, con base en el marco regulatorio y sanas prácticas identificadas a nivel nacional e internacional, con el propósito de generar insumos para la toma de decisiones, que permitan a la administración promover una gestión financiera institucional eficaz, eficiente e integrada.

Al respecto, los resultados del análisis sobre la aplicación de funciones y prácticas de gestión financiera a cargo de los jerarcas y miembros de la alta gerencia en las instituciones públicas, permiten concluir que existen divergencias en el desarrollo de las mismas, siendo que el 81,0% de las instituciones en estudio presentan niveles de aplicación entre incipientes e intermedios; lo cual plantea la necesidad de una estrategia institucional a llevarse a cabo por parte de los jerarcas y la

alta gerencia en la que, de acuerdo a las necesidades y objetivos de cada institución, se valore la forma e implementación de mejoras en dichas funciones y prácticas, en miras de lograr el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales y generar valor público.

Finalmente, con el objetivo de dar a conocer de forma general estos resultados, se les invita el próximo martes 5 de octubre de 11:00 a.m. a 12:00 m.d. al taller virtual a efectuarse por la plataforma de Google Meet, en el que se presentarán las sanas prácticas y desafíos identificados en relación con la aplicación de funciones y prácticas para la gestión financiera a cargo de jerarcas y alta gerencia, al cual puede accesar mediante el siguiente enlace: meet.google.com/znq-iqyx-ifd. En caso de cualquier consulta o aclaración no dude en contactar a las funcionarias Rosaura Camacho Sánchez y Wendy Morales Chan a los teléfonos 2501-8465 o 2501-8335, o bien mediante los correos electrónicos rosaura.camacho@cgr.go.cr y wendy.morales@cgr.go.cr.

Seguidamente, la señora **Laura Villalta Solano** dice que adjunto a este oficio la Contraloría remitió el informe n.°DFOE-CAP-SGP-00003-2021 Gestión Financiera a cargo de los Jerarcas y Alta Gerencia en las Instituciones Públicas, y comenta que en esta oportunidad BCR Corredora de Seguros obtiene una calificación de Nivel Avanzado (ver imagen n.°1). Por otra parte, en dicho oficio se realiza una invitación para la participación en el taller virtual de la presentación del informe para el cual se realizó el día 05 de octubre del 2021.

Anexo 1 Clasificación y nivel de aplicación de prácticas de las instituciones públicas

	Instituciones	Nivel
1	Banco Central de Costa Rica (BCCR)	Avanzado
2	Banco de Costa Rica (BCR)	Avanzado
3	Banco Nacional de Costa Rica (BNCR)	Avanzado
4	Banco Popular y de Desarrollo Comunal (BPDC)	Avanzado
5	BCR, Corredora de Seguros S.A.	Avanzado
6	BCR, Planes de Pensión S.A.	Avanzado

Imagen n.°1. Anexo 1 Clasificación y nivel de aplicación de las instituciones públicas
Fuente: Contraloría General de la República (informe N° DFOE-CAP-SGP-00003-2021)

Por su parte, el señor **David Brenes Ramírez** dice que el día de ayer, la señora Isabel Cordero Benavides, Gerente de Operaciones, participó en el taller virtual impartido por la Contraloría General de la República y donde se presentaron los resultados del estudio de Gestión Financiera a cargo de los Jerarcas y Alta Gerencia en las Instituciones Públicas.

Copia del oficio y sus anexos se remitieron, oportunamente, a los miembros del Directorio y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Dar por conocido y trasladar a la Gerencia de la Sociedad el oficio n.° 14495 (DFOE-CAP-0647) remitido por la Contraloría General de la República relacionado con la remisión del informe N°DFOE-CAP-SGP-00003-2021 Gestión Financiera a cargo de los Jerarcas y Alta Gerencia en las Instituciones Públicas, que incluye la clasificación y nivel de

aplicación de prácticas en BCR Corredora de Seguros con un nivel Avanzado, para que lo analicen y atiendan conforme corresponda.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO X

En el capítulo de la agenda denominado *Correspondencia*, la señora **Laura Villalta Solano** presenta el oficio n°SGS-0825-2021, de fecha 24 de setiembre de 2021, suscrito por el señor Tomás Soley Pérez, Superintendente, de la Superintendencia General de Seguros (Sugese), y dirigido al señor David Brenes Ramírez, en calidad de Gerente General de BCR Corredora de Seguros S.A., mediante el cual informa que la Superintendencia General de Seguros de Costa Rica se postuló a la tercera versión del A2ii Inclusive I*nsurance Innovation Lab*, que será llevado a cabo por *Access to Insurance Initiative (a2ii)*, en asocio con *InsuResilience Global Partnership y Reos Partners*, y donde el pasado 07 de julio los organizadores comunicaron formalmente la aceptación del país en el programa, junto con Granada, Zambia y Zimbabwe. Además, de la invitación formal a la Corredora para participar en el programa, dado a lo significativo de contar con la visión cercana al consumidor de seguros y los retos que pueden aportar los intermediarios de seguros.

A continuación, se transcribe el oficio n°SGS-0825-2021, remitido.

La Superintendencia General de Seguros de Costa Rica se postuló a la tercera versión del A2ii Inclusive Insurance Innovation Lab, que será llevado a cabo por Access to Insurance Initiative (a2ii), en asocio con InsuResilience Global Partnership y Reos Partners, el pasado 7 de julio los organizadores comunicaron formalmente la aceptación del país en el programa, junto con Granada, Zambia y Zimbabwe

El Inclusive Insurance Innovation Lab (iii-lab) es un programa internacional de construcción de capacidades que, en su tercera versión, tendrá lugar de octubre 2021 a setiembre 2022, enfocado en el impacto del cambio climático en los segmentos más vulnerables de la población. Concretamente, los esfuerzos del 3rd iii Lab están dirigidos a responder la siguiente pregunta: "¿Cómo podemos ayudar a incrementar la resiliencia de los segmentos más vulnerables de nuestra sociedad ante el cambio climático, a través de soluciones de seguro innovadoras?"[1].

Lo anterior resulta relevante pues, el fin de la actividad aseguradora, desde sus orígenes, ha sido la gestión de los riesgos para los asegurados y, por ende, para el país, de tal forma que el impacto negativo sobre el patrimonio personal, empresarial y nacional de la concreción de eventos de riesgo sea mitigado por la acción del seguro. Por otra parte, la Superintendencia se ha comprometido, desde su creación, con las mejores prácticas internacionales, destacando en la actualidad, en esta materia, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODSs). Además, en el 2016 Costa Rica se convirtió en el primer país del mundo en firmar el Pacto Nacional para el avance de los ODS, ubicando la Agenda 2030 como una agenda país que involucra activamente a diversos actores del espectro académico, político, Superintendencia, refuerzan la importancia de participar en programas como el referenciado.

En particular, el programa plantea un trabajo continuo durante un año[2], de parte del equipo del país, dirigido por los organizadores mediante sesiones de trabajo nacionales e internacionales. La hoja de ruta plantea la ejecución del trabajo en cuatro etapas:

- *Julio-Setiembre 2021: Constitución del equipo país.*
- *Octubre-Diciembre 2021: Fase de descubrimiento.*
- *Enero-Marzo 2022: Fase de innovación.*
- *Abril-Octubre 2022: Fase de implementación.*

Así, desde que se notificó la aceptación de Costa Rica, los representantes de esta Superintendencia han trabajado, con el acompañamiento de los organizadores, en la definición del equipo país, para lo cual se consideran relevantes los siguientes aspectos[3].

- *Los equipos país tendrán una conformación máxima de 16 personas.*
- *Aproximadamente, entre 6 y 8 entidades tendrán participación, con un máximo de 2 personas por entidad.*
- *Los organizadores sugieren que, por entidad, uno de los representantes sea miembro del equipo ejecutivo (con capacidad de toma de decisión) y uno sea miembro senior del staff (nivel medio).*
- *Indispensable fluidez en inglés, pues el programa es totalmente en ese idioma.*
- *Debe haber un compromiso absoluto con el trabajo a realizar, pues los miembros de cada equipo país deberán participar de todas las sesiones de trabajo, tanto nacionales como internacionales. Asimismo, entre dichas sesiones de trabajo, el equipo país mantendrá un trabajo continuo interinstitucional.*
- *Existe la posibilidad de que los trabajos, tanto nacionales como internacionales, sean presenciales, por lo cual debe existir disponibilidad personal para movilizarse y recursos económicos para financiar el viaje.*

Respetuosamente, se extiende invitación a participar en el programa a su representada, dado lo significativo de contar con la visión cercana al consumidor de seguros y los retos que pueden aportar los intermediarios de seguros.

En caso de que efectivamente exista interés por parte de la entidad, debe postularse a efectos de que valorar su incorporación al equipo país del programa, en conjunto con los organizadores. Para la postulación es importante la revisión de la información incluida en los anexos y además debe remitirse a este Despacho los siguientes documentos:

1. *Carta de postulación, puntualizando las razones de su interés y las personas que participarían, eventualmente, por parte de su representada.*
2. *Acuerdo de Junta Directiva, en que formalizan su interés y su compromiso de cumplir con todas las demandas que involucre el proceso, particularmente en materia de tiempo, recursos económicos y toma de decisiones.*

Cualquier duda o comentario sobre lo indicado, no dude en consultar.

---

*[1]Ver **Anexos 1 y 2** a este oficio, para información general sobre el programa por parte de los organizadores.*
*[2]La descripción detallada del programa se encuentra en el **Anexo 3.***
*[3]Ver **Anexo 4** para mayor detalle sobre la constitución de los equipos de cada país.*

Al respecto, el señor **David Brenes Ramírez** comenta que hace unos días sostuvo una reunión con el señor Tomás Soley Pérez, donde se le comunicó que la Superintendencia participó en un concurso para un laboratorio de innovación para la inclusión del seguro, y que tal como se indica en el oficio, dicho laboratorio tendrá la participación

diferentes países, tales como, Granada, Zambia y Zimbabue, donde están en búsqueda de la inclusión o la accesibilidad de los seguros.

Además, comenta don **David** que el objetivo es la creación de un equipo multidisciplinario a nivel país, donde se involucre el sector asegurador, los intermediarios, clientes, la parte de académicos y consumidores, donde tendrán la tarea de promover la inclusión de los seguros.

Por otra parte, quienes representarán a BCR Corredora de Seguros será la señora Rebeca Martínez Solano Gerente Comercial quien es la persona lidera el tema de la sostenibilidad con triple utilidad, así como, la señora Samanta Bermúdez Delgado, Asistente Comercial quien tendrá a cargo la parte operativa.

Seguidamente, dice don **David** que la Corredora tiene toda la disposición para formar parte del equipo y apoyar dicho proyecto ya que éste tendrá un impacto a nivel país y contribuirá al tema de la inclusión y la cultura en seguros.

Posteriormente, destaca el señor **Brenes** que la Sugese está solicitando un acuerdo donde la Junta Directiva formalice el interés y el compromiso de cumplir con todas las demandas que involucre el proceso, sobre todo en el aspecto de tiempo, recursos económicos y toma decisiones, en el punto de recursos económicos destaca don **David** que se podría pactar una reunión en alguno de los países involucrados esto como parte de las sesiones de trabajo en el laboratorio de innovación en seguros.

Acto seguido, el señor **Javier Zúñiga Moya** consulta a don David sí con este oficio n°SGS-0825-2021, la Junta Directiva puede tomar una decisión, o bien, sí la Administración presentará posteriormente la propuesta.

En atención a la consulta el señor **Brenes** dice que la información que tienen actualmente el contenido del oficio, entonces, solicita a esta Junta Directiva, que sí lo tienen a bien, se dé por conocida la nota y se tome un acuerdo adicional el día de hoy de la anuencia por parte de este Órgano Colegiado de participar del proyecto, así como, de la asignación necesaria de recursos de tiempo y monetarios, según los vayan requiriendo en el proceso.

Don **Javier**, dice que en su criterio encuentra razonable la solicitud de don David y de seguido somete a aprobación de los señores Directores, quienes se muestran de acuerdo con la propuesta.

Copia del oficio se remitió, oportunamente, a los miembros del Directorio y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

1.- Dar por conocido el oficio n.°SGS-0825-2021 remitido por la Superintendencia General de Seguros (Sugese) y relacionado a la postulación de la Superintendencia General de Seguros de Costa Rica a la tercera versión del A2ii *Inclusive Insurance Innovation Lab, que será llevado a cabo por Access to Insurance Initiative (*a2ii), en asocio con *InsuResilience Global Partnership y Reos Partners*, y donde el pasado 07 de julio los organizadores comunicaron formalmente la aceptación del país en el programa, junto con Granada, Zambia y Zimbabwe. Además, de la invitación formal a la Corredora para participar en el programa, con el objetivo de contar con la visión cercana al consumidor de seguros y los retos que pueden aportar los intermediarios de seguros.

2.- Dejar constando el interés y compromiso de parte de esta Junta Directiva para que BCR Corredora de Seguros S.A, participe activamente en el programa internacional de construcción de capacidades en su tercera versión *Inclusive Insurance Innovation Lab (iii-lab),* que se impartirá de octubre, 2021 a setiembre, 2022.

3.- Encargar a la Gerencia de la Sociedad, suplir con todas las demandas que involucre el proceso de la participación de los representantes de BCR Corredora de Seguros en el programa internacional de construcción de capacidades, en su tercera versión *Inclusive Insurance Innovation Lab (iii-lab)*, particularmente en materia de tiempo, recursos económicos y toma de decisiones.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO XI

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Varios,* la señora **Verónica Acosta Gándara** sugiere a la Administración se le brinde una capacitación a nivel de todos los productos que comercializa BCR Corredora de Seguros S.A., con enfoque en el tema de los seguros autoexpedibles.

En atención a la solicitud el señor **David Brenes Ramírez** dice que con todo gusto van a realizar dicha capacitación, además, comenta que se han realizado en el año diferentes capacitaciones de los diversos productos que se comercializan y le manifiesta, que

dado esto, se incluirá en la malla curricular capacitaciones a nivel de las pólizas de seguros autoexpedibles.

Posteriormente, doña **Verónica** manifiesta que una capacitación en ese tema les ayudará a tener un mejor panorama y con ello impulsar dichos productos.

Seguidamente, el señor **Javier Zúñiga Moya** somete a aprobación de los señores Directores la propuesta de la señora Acosta y los miembros de esta Junta Directiva se muestran de acuerdo.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Solicitar a la Gerencia de la Sociedad para que, en una próxima sesión, brinde una capacitación sobre pólizas de seguros autoexpedibles, tomando en consideración los comentarios externados por la señora Acosta Gándara.

ARTÍCULO XII

Se convoca a sesión ordinaria para el miércoles veinte de octubre del dos mil veintiuno, a las ocho horas con treinta minutos.

ARTÍCULO XIII

Termina la sesión ordinaria n.°20-21, a las doce horas con treinta minutos.