

Acta de la Sesión Ordinaria n.º23-21, celebrada por la Junta Directiva de la Sociedad BCR Valores S.A., en la ciudad de San José, el miércoles veintidós de setiembre del dos mil veintiuno, a las ocho horas con treinta y seis minutos, con el siguiente CUÓRUM:

Licda. Mahity Flores Flores, quien preside; Sr. Néstor Eduardo Solís Bonilla, Vicepresidente; Licda. Maryleana Méndez Jiménez, Secretaria; Licda. Gina Carvajal Vega, Vocal; Dr. Arnoldo Ricardo André Tinoco, asiste en su condición de Fiscal.

El Tesorero Lic. Javier Zúñiga Moya se excusa por no poder participar en esta sesión.

Además, asisten:

Por BCR Valores S.A.

MBA Vanessa Olivares Bonilla, Gerente; Lic. Iván Monge Cubillo, Jefatura de Riesgo y Control Normativo; Milisen Conejo Abarca, Jefatura de Administración Financiera; Licda. Maribel Lizano Barahona, Auditora Interna a.i.

Por Banco de Costa Rica

Lic. Álvaro Camacho De la O, Subgerente a.i. de Banca Corporativa; Lic. Manfred Sáenz Montero, Gerente Corporativo Jurídico; Lic. Juan Carlos Castro Loría, Asesor Jurídico de la Junta Directiva General; Sr. José Manuel Rodríguez Guzmán, Auditor General Corporativo; Laura Villalta Solano; Asistente Secretaría Junta Directiva.

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 tele presencia, 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

La señora **Mahity Flores Flores** somete a consideración del Directorio el orden del día propuesto para la sesión ordinaria n.º23-21, que se transcribe a continuación:

A. APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

B. APROBACIÓN DE ACTAS

B.1 Acta de la sesión n.º22-21, celebrada el 08 de setiembre del 2021.

C. ASUNTOS RESOLUTIVOS

Jefatura de Riesgos y Control Normativo:

- C.1** Metodología de la sensibilidad de la posición propia en moneda extranjera (PPME) por movimientos en el tipo de cambio (Var tipo de cambio). (CONFIDENCIAL)
- C.2** Metodología para la evaluación de riesgo tecnológico y ciberriesgo. (CONFIDENCIAL)

Gerencia de la Sociedad:

- C.3** Informe técnico sobre salarios y supervisiones de BCR Valores S.A. (CONFIDENCIAL)
- C.4** Propuesta de Plan Estratégico 2022. (CONFIDENCIAL)
- C.5** Análisis de Supuestos del Presupuesto 2022. (CONFIDENCIAL)
- C.6** Propuesta de Presupuesto y Plan Operativo Institucional 2022.

D. ASUNTOS INFORMATIVOS

Jefatura de Riesgo y Control Normativo:

- D.1** Informe de Perfil de riesgo trimestral, con corte a junio, 2021. (CONFIDENCIAL)

E. CORRESPONDENCIA

F. ASUNTOS VARIOS

La señora Maribel Lizano Barahona solicita la venia del Directorio para incluir, un tema relacionado con la aplicación de una encuesta, en el capítulo de *Asuntos Varios*.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Aprobar el orden del día de la sesión ordinaria n.º23-21, conforme se consigna en la parte expositiva de este acuerdo.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO II

La señora **Mahity Flores Flores** somete a la aprobación de la Junta Directiva el acta de la sesión ordinaria n.º22-21, celebrada el 08 de setiembre del dos mil veintiuno.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Aprobar el acta de la sesión ordinaria n.º22-21, celebrada el 08 de setiembre del dos mil veintiuno.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO III

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos, gestión de riesgos y es de uso restringido, de conformidad con lo establecido en los artículos 24 Constitucional, 166 de la Ley Reguladora del Mercado de Valores y 273 de la Ley General de la Administración Pública, ambos en relación con Ley de Información No Divulgada (n.º7975, del 04 de enero del 2000).

ARTÍCULO IV

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos, gestión de riesgos y es de uso restringido, de conformidad con lo establecido en los artículos 24 Constitucional, 166 de la Ley Reguladora del Mercado de Valores y 273 de la Ley General de la Administración Pública, ambos en relación con Ley de Información No Divulgada (n.º7975, del 04 de enero del 2000).

ARTÍCULO V

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Resolutivos*, la señora **Vanessa Olivares Bonilla** indica que, en esta oportunidad, participan, por medio de la modalidad de telepresencia, el señor Fernando Trejos Rodríguez, Jefe Oficina Clasificación y Valoración y señora Francis Alfaro Vargas, Especialista en Clasificación y Valoración de Puestos, para presentar, a la Junta Directiva General, el resultado del informe técnico realizado a los puestos de Jefaturas y Supervisiones de BCR Valores S.A.

Seguidamente, la señora **Francis Alfaro** realiza una pormenorizada exposición del tema, para lo cual se apoya del siguiente resumen ejecutivo:

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 9º—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 9º—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

Además de lo anterior, cada una de las sociedades reguladas por este reglamento tiene normado este aspecto dentro de sus Políticas del régimen de empleo y salario para la contratación de los colaboradores, específicamente en la Política 5: Política salarial, inciso f:

“Cumplir con lo dispuesto en el artículo 9 del Reglamento para la constitución de Puestos de Bolsa, Sociedades Administradoras de Fondos de Inversión y Administradoras de Pensiones Complementarias de los Bancos Públicos y del Instituto Nacional de Seguros”.

Por lo que el tema de salarios asignados a las jefaturas y supervisiones actualmente no se encuentra alineado a estas políticas.

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 Valores son categoría 7 percentil 46, dichas jefaturas están homologados a una categoría 12 percentil 50 del BCR, sin embargo, los salarios asignados a cada categoría con su respectivo percentil son mucho más altos que los que tiene el BCR, esto hace que se esté incumpliendo con el reglamento y las políticas antes mencionadas.

COMPARATIVO: SALARIOS DE JEFATURAS BCR VALORES CON LOS SALARIOS DE JEFATURAS BCR					
PUESTO	BCR VALORES		BCR		Diferencias
	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	
JEFATURAS	07-46	€2 905 006,50	12-50	€2 458 061,34	€446 945,16

Fuentes: Escalas salariales (salarios sin cargas)

En el cuadro se observan las diferencias salariales entre las jefaturas de BCR Valores y del BCR, la diferencia es de €446 945,16.

Un supuesto a considerar es que la variación salarial de los puestos de jefaturas de BCR Valores 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 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 BCR Valores al salario de las jefaturas en el BCR:

La homologación salarial se puede realizar de dos maneras:

- *Homologando la categoría:* con este tipo de homologación las diferencias salariales entre lo que paga el BCR respecto a lo que pagan las sociedades 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 BCR Valores, de ¢2 905 006,50 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 y buscar el percentil que tenga asignado el salario más cercano a los ¢2 458 061,34 del BCR, esto por lo que se explicó anteriormente sobre la distribución salarial que tienen las escalas, por ejemplo: el salario de ¢2 905 006,50 se repite en la categoría 07 desde el percentil 27 hasta el 46.

En el percentil 26, en el cual deberíamos encontrar un salario menor para homologar con relación al del BCR, encontramos que el salario baja ¢864 447,97 quedando en ¢2 040 558,53, esto no permite la homologación porque el BCR quedaría muy por encima de la sociedad y el objetivo es homologar al salario más cercano sin sobrepasarse y así cumplir con lo establecido en el reglamento y las políticas de las sociedades.

ESCALA SOCIEDADES BCR VALORES			
Cat. Nueva	Clasificación	P-26	P-27
7	Jefe de Oficina /Auditor Interno/AnalistaLegal Financiero	¢2 040 558,53	¢2 905 006,50
Diferencia entre ambos percentiles			¢864 447,97

Por lo anterior se debe buscar el salario más cercano a ¢2 458 061,34 en la categoría anterior, o sea la categoría 06 de sociedades:

ESCALA SOCIEDADES BCR VALORES			
Cat. Nueva	Clasificación	P-61	P-62
6	Jefe de Oficina / Supervisor / Coordinador de Proyectos	¢2 427 212,85	¢2 482 122,85

Según los salarios que presenta la escala vigente, lo correcto o más recomendable es homologar el salario moviéndose al percentil 61 de la categoría 06, ya que en el percentil 62 sobrepasaría el salario del BCR.

Resumen salarial de las jefaturas con referencia al mercado:

Al comparar el puesto de jefaturas de BCR Valores con el salario ya ajustado al BCR de ¢2 458 061,34 con 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 Valores 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 - Puestos de Bolsa
	P50	P50	P50
Jefatura BCR	€2 458 061,34		
Jefe de Departamento Administrativo		€1 625 492,50	€0,00
Jefe de Proyectos / Análisis		€1 705 227,63	€1 963 663,00
Jefe de Desarrollo de Sistemas		€2 367 612,91	€0,00
Jefe de Contabilidad		€1 738 835,15	€1 920 086,67
Jefe de Departamento Financiero		€2 074 724,37	€4 681 681,89
Jefe de Auditoría Interna		€0,00	€2 486 596,75
Jefe de Operaciones Corporativas		€2 329 020,67	€2 560 734,92
Jefe / Supervisor de Departamento Bancario		€1 480 632,56	€0,00
Jefe de Riesgo Operativo		€1 937 417,82	€1 723 859,86
Jefe de Sucursal Bancaria		€1 311 969,04	€1 311 354,29
Jefe de Plataforma		€1 413 626,99	€0,00
Jefe de Operaciones - Banca Personal		€1 478 121,50	€0,00
Jefe de Ventas		€1 612 050,00	€0,00
Jefe / Administrador de Proyectos		€2 035 143,66	€0,00
Jefe de Operadora de Pensiones		€1 933 796,32	€0,00

Los salarios más altos que se muestran en el reporte en el segmento de Valores y que varían con relación los del resumen general o los del BCR, se debe al número de empresas que los reporta en la encuesta, esto 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 Valores 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 las Sociedades del BCR.

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.

COMPARATIVO: SALARIOS DE SUPERVISIONES BCR VALORES CON LOS SALARIOS DE SUPERVISIONES BCR					
PUESTO	BCR VALORES		BCR		Diferencias
	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	
SUPERVISIONES	06-54	€2 042 827,62	08-50	€1 720 423,64	€322 403,98

Fuentes: Escalas salariales (salarios sin cargas)

En el cuadro se observan las diferencias salariales entre las supervisiones BCR Valores y del BCR, la diferencia del salario con respecto al de las supervisiones categoría 08 percentil 50 de BCR es €322.403,98 lo cual es una diferencia muy grande tomando en cuenta el tamaño del BCR, el alcance de muchas supervisiones con respecto a las de sociedades, por ejemplo: un supervisor en el área financiera del BCR con relación a el área financiera de las sociedades o en el área de riesgos.

En relación con las supervisiones categoría 09 percentil 50, los supervisores de BCR Valores 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 las supervisiones con esta categoría por las características antes mencionadas.

DIFERENCIA ENTRE LOS SALARIOS DE LAS SUPERVISIONES DE BCR VALORES CON LAS SUPERVISIONES 09-50 DEL BCR					
PUESTO	BCR VALORES		BCR		Diferencias
	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	
SUPERVISIONES	06-54	€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 Valores 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 se identificaron en cada sociedad las que tienen 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)

Gerencia Corporativa Capital Humano Oficina de Clasificación y Valoración

- ☐ Las supervisiones de TI las cuales son muy técnicas y además podrían tener profesionales de mayor nivel salarial
- ☐ Ser áreas con mucha competencia externa
- ☐ Que a nivel de BCR en estas áreas se tienen supervisiones categoría 09-50

Estas supervisiones son:

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
VALORES	NO HAY SUPERVISIONES QUE DEBAN MANTENER ESTA HOMOLOGACIÓN	SUPERVISIÓN ADMINISTRATIVO FINANCIERO SUPERVISIÓN DE NEGOCIOS

Como se observa en el cuadro, una vez realizado el análisis de las supervisiones, se identifica que actualmente Valores 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.

En BCR Valores no hay supervisión en el área de TI, por lo que dado el momento si se requirieran deben valorarse para determinar a qué categoría deben estar homologadas.

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 VALORES A LAS DEL BCR					
TIPOS DE HOMOLOGACIÓN	BCR		BCR VALORES		Diferencias
	Cat- Perc	Salario	Cat- Perc	Salario	
Homologación a la categoría	8-50	€1 720 423,64	5-69	€1 691 275,70	-€29 147,94
Homologación salarial	8-50	€1 720 423,64	6-40	€1 715 052,95	-€5 370,69

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 pagan las sociedades 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 06 percentil 40 de la escala de BCR Valores.

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 la 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 Valores con un salario ya ajustado a la categoría 08 percentil 50 del BCR, de €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 sociedades 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 por cada empresa, tenemos la siguiente:

PwC Costa Rica		
Segmento: SE - PUESTOS DE BOLSA		
SEIS I 2021		
Posición	# de obs.	Salario-Perc P50
Supervisor Administrativo	17	€1 277 188

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 actuales de las jefaturas y las supervisiones de BCR Valores 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, 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 y las Políticas del régimen de empleo y salario para la contratación de los colaboradores de cada sociedad.

2. 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 las sociedades, 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 reconstrucción por medio de acuerdo RAC (Resolución alterna de conflictos) a todos los que actualmente ocupan puestos de Jefaturas y supervisiones en las sociedades, esto implica revisar cada caso en particular y el presupuesto de cada 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.

La señora **Francis Alfaro** amplía la información presentada indicando que esta información se presenta a aprobación, con motivo de homologar los salarios de los puestos de jefatura y supervisores de las Sociedades a los homólogos en el BCR, conforme se detalla seguidamente:

- **Puesto de Jefatura:** en el caso de éstos puestos, no se cuenta con registros de la variación salarial con respecto a los puestos de la escala nominal del BCR, un supuesto a considerar es que para la asignación de los salarios de las sociedades 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.
- **Puesto de Supervisor:** éstos puestos en las Sociedades 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 las Sociedades del BCR.

Así las cosas, comenta las diferencias salariales, detallando que, las jefaturas a nivel de Banco presentan una diferencia mayor, a la del BCR por el orden de \$446.945.16 mensuales, y por lo tanto se realizan la revisión, con base en los percentiles, para homologarlo a la categoría 6, percentil 61 con un salario de \$2.427.212.85 mensuales, con una diferencia de Banco de menos \$30.848.49. En el caso de las supervisiones, luego de la revisión efectuada, se procedería a homologarlas a la categoría 08, percentil 50, con un salario de \$1.720.423.64.

Continúa comentando que, la aplicación de estas homologaciones se puede realizar en dos vías, la primera aplicarlo únicamente a los nuevos nombramientos, sin afectar los funcionarios que actualmente ostentan estos cargos o aplicar un proceso de liquidación y recontractación por medio de un acuerdo de Resolución alterna de conflictos (RAC), con las implicaciones que tiene realizar este proceso.

En relación con los temas relacionados a tecnologías de información, la señora **Maryleana Méndez Jiménez** consulta las razones por las cuales en BCR Valores no hay supervisiones. Al respecto, doña **Francis** indica que, en este caso la Sociedad no tiene supervisiones, indica que, en el Conglomerado, aplica únicamente para BCR SAFI y BCR Pensión S.A.

Adicionalmente, la señora **Vanessa Bonilla Olivares** indica que en la presentación se indica que la Administración va a realizar 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 y que eventualmente tienen que bajar para homologarse al salario del BCR, por lo que consulta si es Capital Humano de BCR quien lo va a realizar.

Al respecto, doña **Francis** indica que en este caso aplicaría a las áreas de: Gerencia Corporativa de Capital Humano BCR, Gerencia Corporativa de Finanzas BCR, Gerencia Corporativa Jurídica BCR, por lo que se hará la aclaración en ese considerando.

Copia de la información fue suministrada, oportunamente, a los miembros del Directorio y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

Una vez finalizada la exposición se suspende la comunicación con el señor Fernando Trejos y la señora Francis Alfaro.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Que tanto 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* como las *Políticas del régimen de empleo y salario para la contratación de los colaboradores de cada sociedad* indican que en materia salarial no podrá establecer condiciones superiores a las que rigen en el propio ente público fundador.

Segundo. Que los salarios actuales de los puestos de Jefatura y Supervisión de Valores S.A, presentan 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 de BCR Valores S.A., 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 la sociedad para la continuidad del negocio y el control interno de las funciones.

Cuarto. Que la administración (Gerencia Corporativa de Capital Humano BCR, Gerencia Corporativa de Finanzas BCR, Gerencia Corporativa Jurídica BCR) 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 y que eventualmente tienen que bajar para homologarse al salario del BCR.

Se dispone:

1.- Aprobar el nuevo salario mensual para los puestos de Jefatura BCR Valores S.A. conforme al resultado del informe técnico realizado a los puestos de jefaturas y supervisiones de BCR Valores 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
VALORES	6	61	¢2 427 212,85	¢3 711 946,32

2.- Aprobar el nuevo salario mensual para los puestos de Supervisión BCR Valores S.A. conforme al resultado del informe técnico realizado a los puestos de jefaturas y supervisiones de BCR Valores 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
VALORES	6	40	¢1 715 052,95	¢2 622 837,34

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VI

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos de la Sociedad y es de uso restringido, de conformidad con lo establecido en los artículos 24 Constitucional, 166 de la Ley Reguladora del Mercado de Valores y 273 de la Ley General de la Administración Pública, ambos en relación con Ley de Información No Divulgada (n.º7975, del 04 de enero del 2000).

ARTÍCULO VII

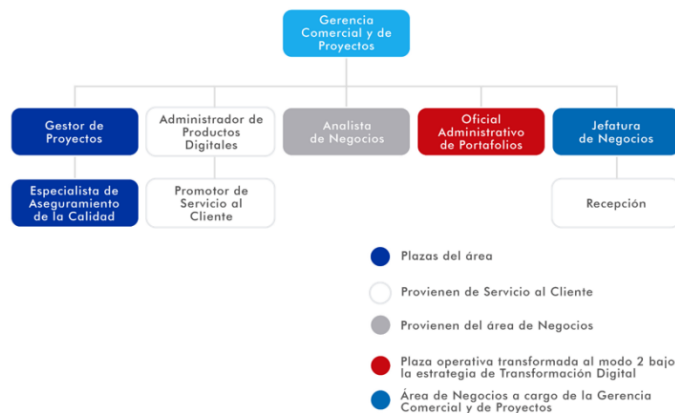
En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Resolutivos*, la señora **Vanessa Olivares Bonilla** indica que, en complemento del artículo inmediato anterior, relacionado con el Plan Estratégico de BCR Valores S.A. para el 2022, en esta oportunidad, presenta, una propuesta de modificación a la estructura organizacional de la Sociedad, copia del cual, se remitió a los señores Directores, para su conocimiento y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

Seguidamente, la señora **Olivares Bonilla** presenta la propuesta de modificación a la estructura que consiste en lo siguiente:

Gerencia General (-1)

Se elimina la plaza de auxiliar administrativa de la gerencia general y se traslada a la Jefatura administrativa financiera

Gerencia Comercial y de Proyectos (+2)



Administrador de productos digitales: pasa a un perfil de gestor de comunicación categoría 4.37 a 5.50)

Analista de negocios: pasa a un perfil de analista de datos (categoría se mantiene 4.37)

Oficial Administrativo de Portafolios: pasa a un perfil de promotor de innovación (categoría se mantiene 3.69)

Promotor de servicio al cliente: pasa a un perfil de innovación (categoría se mantiene 3.69).

Jefatura de Negocios (-2)

Se elimina la plaza de Corredor de bolsa

Se traslada la plaza de Analista de Negocios a Gerencia de Proyectos

Jefatura Administrativa Financiera (+2)

Se crea la plaza de Auxiliar contable 3.25

Coordinador Administrativo (categoría 5.50) solicitud de nueva plaza

Jefatura de Mercados (+1)

Se crea la plaza de Especialista en proyectos (categoría 5.50)

En síntesis, doña **Vanessa** resume las modificaciones en la eliminación de dos plazas, y la contratación de tres plazas, para un total de 77 plazas para la Sociedad (ver imagen n.º1 y 2).

CAMBIOS ORGANIZACIONALES

Plazas		Costo Adicional Neto	Impacto en Eficiencia Operativa
Plazas Aprobadas	76		x
Plazas Ocupadas	70		
Plazas Vacantes	6*		
Plazas Nuevas	3		
Plazas Eliminadas	-2		
Total	77	¢7,338,342.35.	Sube 0,5
		Motivo	Situación Actual
*Vacantes	Corredor Senior	Renuncia	Vacante
	Gestor Portafolio	Nueva	Proceso Contratación
	Gestor Proyectos	Renuncia	Proceso Contratación
	Director Proyectos	Nueva	Proceso Contratación
	Asistente Gerencia	Renuncia	Vacante
	Asistente Corredor	Nueva	Proceso Contratación

Imagen n.º1. Cambios Organizacionales

Fuente: Gerencia de la Sociedad

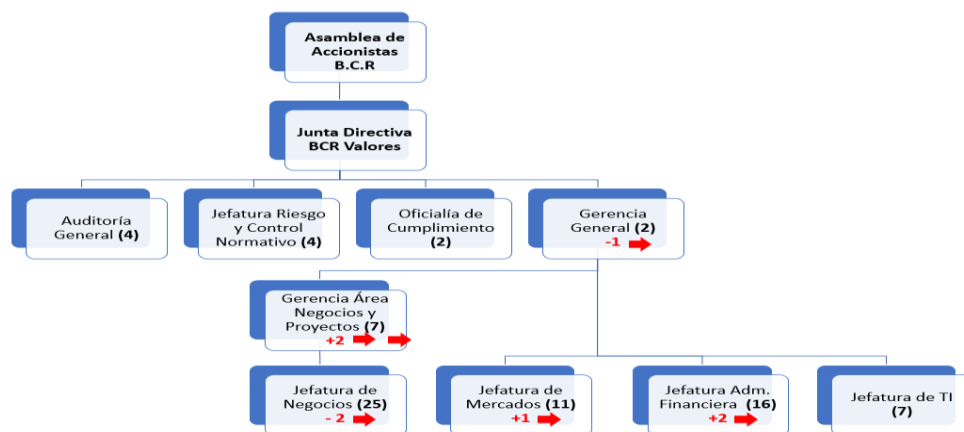


Imagen n.º2. Organigrama
Fuente: Gerencia de la Sociedad

Seguidamente, en el seno del Directorio se realizan amplios comentarios respecto a las modificaciones organizacionales, los procesos de contratación las transformaciones propuestas, así como de la necesidad de revisar la plaza de asistencia a la Gerencia de la Sociedad y la cantidad de plazas totales.

Asimismo, para atender una consulta de la señora Mahity Flores Flores sobre el detalle de cargas de trabajo por temas administrativo, la señora **Olivares** indica que no incluyó la información, no obstante, como se conoce se ha venido realizando un trabajo con el área de proceso del Banco, en donde, por dos años, se ha realizado una medición de las cargas de trabajo, de todos los puestos de la Sociedad, teniendo como resultado que algunos puestos están bastante excedidos en la capacidad instalada y esto se ha visto muy reflejado en las encuestas de cultura y el trabajo que ha venido haciendo Capital Humano y además de ello, ha considerado que las jefaturas tienen también, una sobrecarga de trabajo que ha provocado algunos embotellamientos, razón por la cual se está planteando una plaza de coordinador en el área administrativa para efectos de liberar las cargas de trabajo.

Por lo anterior, la señora **Flores Flores** manifiesta que es importante que el estudio donde se ve materializado en porcentaje se lo haga llegar a los señores Directores para que tengan ese dato.

El señor **Rafael Mendoza Marchena** hace uso de la palabra, para decir que, teniendo clara la necesidad que tiene la Sociedad de esta transformación de puestos, desea conocer si la valoración de cada uno de los puestos cuenta con la convalidación de Capital

Humano. Al respecto, doña **Vanessa** indica que la Gerencia Corporativa de Capital Humano, por ejemplo, en las plazas que se están transformando a la parte de innovación son perfiles y categorías definidas por ellos; en la plaza de mercados y estructuración es igual a una plaza que ya se tiene, y de igual forma fue elaborado por Capital Humano, pero señala que la única plaza que hay que elaborar porque no existe, es la del Coordinador.

Continúa comentando que, si bien es cierto, el planteamiento ya se analizó con el área respectiva a la fecha de corte, no se cuenta con la convalidación oficial, porque no fue planteado por la Gerencia de la Sociedad, con suficiente antelación para efectos de presentarlo en este seno.

Aunado a lo anterior explica que hace unas semanas atrás Capital Humano presentó la nueva metodología para presentar temas de requerimientos de plazas a Junta Directiva, y que no se está aplicando en esta oportunidad. Indica que, como un todo, no cuenta con un documento de convalidación, más que lo comentado en el sentido que, se cuentan con los perfiles, están revisados y tienen conocimiento de la propuesta.

Así las cosas, don **Rafael** indica que, por lo anterior, podría existir alguna posibilidad de que Capital Humano tenga alguna diferencia en las categorías, y para ello, consulta cuál criterio se aplicaría, lo que indica Capital Humano o lo que indica hoy la Junta Directiva. Por su parte, doña **Vanessa** indica que efectivamente se tiene una probabilidad baja porque no se tiene ese criterio oficial.

El señor **Néstor Solís**, en relación a la plaza de asistente de la Gerencia, indica que, por su experiencia, esa decisión de eliminar la plaza, podría ser un error porque, en realidad se ocupa una gerencia ocupada en negocios y hay muchas funciones que, se descargan y liberan por medio de esa plaza, teniendo claro la relación costo beneficio, lo anterior sin demérito de que ya se haya hecho esa gestión.

Asimismo, el señor **Solís** manifiesta que no comprende las razones por la cuales las jefaturas de Mercados, Administración Financiera y TI, no tienen un nivel superior, como sí lo tienen la jefaturas de negocios.

Para atender las consultas, doña **Vanessa** indica que, en el caso de la asistencia, son funciones muy administrativas y están siendo trasladadas a la Jefatura Administrativa Financiera, de manera que la Gerencia pueda apoyarse en la Jefatura Administrativa Financiera

para maximizar el uso de los recursos de manera que no solo le apoye a la Gerencia sino también a dicha jefatura.

En relación con el nivel superior a las jefaturas de la Sociedad, la señora **Olivares** comenta que históricamente, se han manejado solo jefaturas, esto porque el negocios de la Sociedad se elabora mes a mes con base en las comisiones que se generan y por ello, ha sido muy recatada en relación con el crecimiento de la estructura. No obstante, indica que como es sabido esta Junta Directiva, autorizó que la Gerencia de Área Negocios y Proyectos es el segundo a bordo y, por tanto, se formalizaría.

Así las cosas, don **Néstor** indica que modificar esa dependencia tiene varios efectos, a saber: formalizar lo que la Gerencia de Negocios realiza, se resuelve el problema jerárquico y de atención de asuntos varios y, oficializa el apoyo de responsabilidades que se realizan actualmente.

Asimismo, la señora **Mahity Flores** deja constancia que la plaza de coordinación queda sujeta a la elaboración del perfil por parte de la Gerencia Corporativa de Capital Humano.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. En cumplimiento de la directriz 099-MP, artículo 4 en su literalidad define para la Junta Directiva:

“Ser el responsable último de la estrategia y objetivos de la institución, así como de los planes de acción importantes, los presupuestos anuales y su liquidación, su solvencia financiera, decisiones de personal clave, organización interna, la gestión del riesgo y sus obligaciones de cumplimiento, el establecimiento de objetivos de gestión, el monitoreo de su implementación y rendimiento corporativo o institucional”.

Segundo. Que en virtud de las responsabilidades definidas en el acuerdo Sugef 16-16 Reglamento sobre gobierno Corporativo, el Órgano de Dirección es responsable de establecer y encauzar el rumbo de la organización a través de la definición y seguimiento de la estrategia, la cual debe direccionar la gestión de los recursos humanos, financieros, materiales, técnicos y tecnológicos, con el propósito de alcanzar los objetivos propuestos.

Tercero. Que la Gerencia Corporativa de Capital Humano BCR ha elaborado y aprobado los perfiles asociados a las funciones de innovación del conglomerado

Cuarto. Que BCR Valores tiene seis (6) plazas vacantes, dos (2) de las cuales puede eliminar por no considerarlas actualmente necesarias

Quinto. Que las solicitudes de utilización de las plazas cuatro (4) vacantes restantes corresponden a salidas de personal y necesidades de reforzar áreas para atender el negocio.

Sexto. Que por necesidades de crecimiento de negocio y de cargas de trabajo del personal requiere tres plazas nuevas a saber: Coordinar del Área administrativa, Auxiliar Contable y Gestor de Proyectos

Sétimo: Que por motivos de cumplir con los planes estratégicos requiere transformar cuatro (4) plazas actuales a saber: Promotor de servicio al cliente, administrador de servicios digitales oficial administrativo de portafolios y analista de negocio hacia los siguientes perfiles elaborados y aprobados por capital Humano: Promotor de la innovación, analista de datos y gestor de la comunicación para lo cual se requiere de dotar de presupuesto adicional por la diferencia en categorías o percentiles que se identificaron con diferencia por un monto total \$402,727.15 mensuales.

Octavo: Que el costo mensual con cargas sociales de los movimientos descritos anteriormente corresponde a \$611,528.53 mensual y el costo anual sería de \$7,338,342.35.

Se dispone:

Aprobar la propuesta de modificación a la estructura organizacional de BCR Valores S.A., y el contenido presupuestario, conforme al documento conocido en esta oportunidad y que forma parte del expediente digital de esta sesión y, los siguientes términos:

- a) Eliminar las plazas de Corredor de bolsa senior y, Asistente Administrativo de la Gerencia.
- b) Crear la plaza de Especialista de Proyectos.
- c) Crear la plaza de Coordinador Administrativo y auxiliar contable, la cual queda sujeta a la presentación del perfil por parte de la Gerencia Corporativa de Capital Humano BCR.
- d) Transformar las plazas de Oficial administrativo de portafolios, Administrador de productos digitales y Promotor de servicio al cliente.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO VIII

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos estratégicos de la Sociedad y es de uso restringido, de conformidad con lo establecido en los artículos 24 Constitucional, 166 de la Ley Reguladora del Mercado de Valores y 273 de la Ley General de la Administración Pública, ambos en relación con Ley de Información No Divulgada (n.º7975, del 04 de enero del 2000).

ARTÍCULO IX

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Resolutivos*, la señora **Vanessa Olivares Bonilla** somete a la aprobación de la Junta Directiva, el documento que contiene el Presupuesto Ordinario, así como el Plan Operativo Institucional, de BCR Valores S.A., para el ejercicio económico del año 2022, según lo establecido en las *Normas Técnicas del Presupuesto Público*.

Copia de la información fue suministrada, oportunamente, a los miembros del Directorio y copia se conserva en el expediente digital de esta sesión.

Seguidamente, la señora **Olivares** realiza una amplia explicación del Plan Operativo Institucional que contiene los siguientes apartados:

A. MARCO GENERAL

1. *Nombre de la institución*
2. *Estrategia*
 - 2.1 *Misión*
 - 2.2 *Visión*
 - 2.3 *Política de Calidad*
 - 2.4 *Objetivos Estratégicos*
 - 2.5 *Objetivos tácticos*
 - 2.6 *Valores*
 - 2.7 *Análisis FODA:*
3. *Panorama institucional*
 - 3.1 *Marco Jurídico Institucional*
 - 3.1.1 *Decretos Ejecutivos*
 - 3.1.2 *Normativa Legal*
 - 3.2 *Estructura Organizacional*
 - 3.2.1 *Funciones*
 - 3.2.2 *Organigrama*
 - 3.2.3 *Objetivos y Funciones Principales*
 - a) *Junta Directiva*
 - b) *Auditoría Interna*
 - c) *Jefatura de Riesgo y Cumplimiento Normativo*
 - d) *Gerencia General*
 - e) *Jefatura Administrativa Financiera*
 - f) *Jefatura de Tecnología de Información*
 - g) *Jefatura de Mercados*

- g) *Gerencia de área de Negocios y Proyectos*
- h) *Jefatura de Negocios*
- 4. *Diagnóstico institucional*
- 4.1 *Análisis de Entorno*
- 4.1.1 *Análisis del Entorno Macroeconómico Local e Internacional*
- 4.1.2 *Contexto del mercado bursátil*
- 4.1.3 *Situación financiera*
- 4.1.4 *Consideraciones finales*
- B. *PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2022 (VINCULACIÓN PLAN-PRESUPUESTO)*

Adicionalmente, doña **Vanessa** presenta para aprobación el presupuesto ordinario 2022 de BCR Valores S.A., el cual explica ampliamente, tomando como base la siguiente información:

Supuestos Generales

- *Se utilizan los supuestos macroeconómicos brindados por el BCR.*
- *Para el 2022 se considera una devolución de utilidades al Banco por un monto de €3,000 millones.*
- *Se estiman los efectos de la aplicación de la NIIF16, Arrendamientos, incluyendo el costo financiero por la obligación del derecho de uso.*
- *Se considera un saldo abierto de €110 millones, repartido en un 60% para terceros y un 40% para cartera propia.*
- *Se mantiene constante el Límite de Gobierno a las inversiones de cartera propia aprobado por Junta Directiva, así como el apetito de riesgo.*
- *Para las proyecciones interanuales 2022-2024, se usa una tasa de crecimiento calculada del 5.3546%.*

Riesgos del presupuesto

- *Que el nivel de tasas de interés pasivas estimadas de la curva soberana en colones y US dólares sea menor de lo estimado.*
- *Complicación en la situación fiscal del gobierno, esto por la contracción económica y aplazamiento en la recolección tributaria, lo cual podrían afectar el flujo de caja del Gobierno Central, perjudicar la confianza de los inversionistas en general, y afectar las posiciones apalancadas con subyacente Gobierno.*
- *No se contempla una disminución en la calificación de riesgo que afecte el deterioro de la cartera de inversiones.*
- *Débil crecimiento del crédito por parte del sector privado, lo cual implica menores requerimientos por parte de los bancos comerciales y menor presión por captación de recursos en moneda extranjera, lo que se podría traducir en tasas activas más bajas de las proyectadas.*

Conclusiones

- *Cartera de Inversiones disminuye un 7%, con respecto al presupuesto 2021.*
- *Apalancamiento disminuye en un 11%, con respecto al presupuesto 2021.*

- Patrimonio se incrementa un 1%, con respecto al presupuesto 2021, por las utilidades del periodo.
- La utilidad del periodo ¢3,038 millones, aumenta en 28%.
- Resultado financiero neto del periodo disminuye un 2%, por el aumento de comisiones por apalancamiento.
- Se fija una meta anual de margen financiero de ¢3,144 millones, un 7% más que el presupuesto ordinario 2021.
- Se incrementan los ingresos por comisiones por servicios en un 23%, en comparación al presupuesto 2021.
- Los ingresos por Agente Colocador SAFI disminuyen un 10% por el cambio solicitado en la comisión de los fondos financieros.
- Se disminuyen los gastos de operación en un 21%.
- El gasto de personal aumenta en un 3% por los ajustes en la estructura organizacional.
- Los otros gastos administrativos se disminuyen en un 13%, por la disminución en los servicios administrativos de la factura Banco principalmente.
- Impuestos y participaciones sobre la utilidad aumentan un 10% por el aumento en la utilidad del periodo.
- Se estima un ROE de un 15% y una Eficiencia Operativa del 49%

Origen de los Recursos (Ingresos Corrientes):

CUENTA	DETALLE	Monto	%
1	INGRESOS CORRIENTES	9,414,854	100.0%
1.3	INGRESOS NO TRIBUTARIOS	9,414,854	100.0%
1.3.1	VENTA DE BIENES Y SERVICIOS	6,086,513	64.6%
1.3.1.2	VENTA DE SERVICIOS	6,086,513	64.6%
1.3.1.2.03	SERVICIOS FINANCIEROS Y DE SEGUROS	6,086,513	64.6%
1.3.1.2.03.01	Servicios financieros	5,186,513	55.1%
1.3.1.2.03.09	Otros servicios financieros y de seguros	900,000	9.6%
1.3.2	INGRESOS DE LA PROPIEDAD	3,314,468	35.2%
1.3.2.3	RENTA DE ACTIVOS FINANCIEROS	3,314,468	35.2%
1.3.2.3.01	INTERESES SOBRE TITULOS VALORES	3,297,057	35.0%
1.3.2.3.01.01	Intereses sobre títulos valores del Gobierno Central	2,378,211	25.3%
1.3.2.3.01.06	Intereses sobre títulos valores de Instituciones Públicas Financieras	918,846	9.8%
1.3.2.3.02	INTERESES Y COMISIONES SOBRE PRÉSTAMOS	13,842	0.1%
1.3.2.3.02.07	Intereses y comisiones sobre préstamos al sector privado	13,842	0.1%
1.3.2.3.03	OTRAS RENTAS DE ACTIVOS FINANCIEROS	3,568	0.0%
1.3.2.3.03.01	Intereses sobre cuentas corrientes y otros depósitos en bancos estatales	3,568	0.0%
1.3.9	OTROS INGRESOS NO TRIBUTARIOS	13,873	0.1%
1.3.9.9	Ingresos varios no especificados	13,873	0.1%
	Total Ingresos	9,414,854	100.0%

Servicios Financieros y de seguros:

¢6,087 millones

Para el periodo 2022, se estima un monto de ¢5,187 millones, para la sub partida de “Servicios Financieros”, en donde se incluyen los ingresos por comisiones que cobra la institución y ¢900 millones en la sub partida de “Otros servicios financieros y de seguros”, en donde se incluyen las ganancias realizadas por negociación de valores, producto de la rotación de la cartera propia de inversiones y el aprovechamiento de las condiciones del mercado.

Rentas de Activos Financieros

¢3,314 millones

Para el periodo 2022, se estima un monto de ingreso por este concepto de ¢3,314 millones, de los cuales ¢2,378 millones corresponden a la sub partida “Intereses sobre títulos valores del Gobierno Central” y ¢919 millones corresponden a la sub partida “Intereses sobre títulos valores de

Instituciones Públicas Financieras”, los cuales provienen de la cartera de inversiones propia del puesto de bolsa, que rondaría un promedio de ₡48,000 millones durante el 2022. Por otro lado, se estiman ₡14 millones para la “Intereses y comisiones sobre préstamos al sector privado”, proveniente de los financiamientos otorgados a los clientes para que realicen operaciones bursátiles. Por último, se estima que para el 2022, se obtengan ingresos por “Intereses sobre cuentas corrientes y otros depósitos en bancos estatales”, por un monto de ₡3 millones provenientes de los saldos en efectivo en las cuentas que tiene el puesto de bolsa en el Banco de Costa Rica.

Otros Ingresos no Tributarios

₡14 millones

Para el 2022, se estima un monto de ingreso por este concepto de ₡14 millones, proveniente de comisiones varias que no clasificadas entre las anteriores, que devengará el puesto de bolsa durante el periodo, por la prestación de servicios.

Aplicación de los Recursos (Gastos Corrientes):

CUENTA	DETALLE	Monto	%
0	REMUNERACIONES	3,070,990	32.6%
0.01	REMUNERACIONES BASICA	1,976,504	21.0%
0.01.01	Sueldos para cargos fijos	1,376,504	14.6%
0.01.04	Sueldos a base de comisión	600,000	6.4%
0.02	REMUNERACIONES EVENTUALES	61,954	0.7%
0.02.01	Tiempo extraordinario	10,000	0.1%
0.02.02	Recargo de funciones	5,000	0.1%
0.02.05	Dietas	46,954	0.5%
0.03	INCENTIVOS SALARIALES	345,748	3.7%
0.03.03	Decimotercer mes	179,789	1.9%
0.03.04	Salario escolar	165,959	1.8%
0.04	CONTRIBUCIONES PATRONALES AL DESARROLLO Y LA SEGURIDAD SOCIAL	361,374	3.8%
0.04.01	Contribución patronal al seguro de la Caja Costarricense del Seguro Social	199,565	2.1%
0.04.02	Contribución patronal al Instituto Mixto de Ayuda Social	10,787	0.1%
0.04.03	Contribución patronal al Instituto Nacional de Aprendizaje	32,362	0.3%
0.04.04	Contribución patronal al Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares	107,873	1.1%
0.04.05	Contribución patronal al Banco Popular y de Desarrollo Comunal	10,787	0.1%
0.05	CONTRIBUCIONES PATRONALES A FONDOS DE PENSIONES Y OTROS FONDOS	325,410	3.5%
0.05.01	Contribución patronal de pensiones de la Caja Costarricense del Seguro Social	113,267	1.2%
0.05.02	Aporte patronal al Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias	64,724	0.7%
0.05.03	Aporte patronal al Fondo de Capitalización Laboral	32,362	0.3%
0.05.05	Contribución patronal a fondos administrados por entes privados	115,057	1.2%
1	SERVICIOS	3,807,532	40.4%
1.01	ALQUILERES	55,964	0.6%
1.01.01	Alquiler de edificios, locales y terrenos	500	0.0%
1.01.03	Alquiler de equipo de cómputo	55,464	0.6%
1.02	SERVICIOS BASICOS	6,890	0.1%
1.02.04	Servicios de telecomunicaciones	6,890	0.1%
1.03	SERVICIOS COMERCIALES Y FINANCIEROS	155,435	1.7%
1.03.02	Publicidad y propaganda	11,300	0.1%
1.03.06	Comisiones y gastos por servicios financieros y comerciales	7,448	0.1%
1.03.07	Servicios de Transferencia Electrónica de Información	136,686	1.5%
1.04	SERVICIOS DE GESTION Y APOYO	1,535,360	16.3%
1.04.02	Servicios jurídicos	66,116	0.7%
1.04.04	Servicios en ciencias económicas y sociales	3,803	0.0%
1.04.05	Servicios de desarrollo de sistemas informáticos	100,422	1.1%
1.04.99	Otros servicios de gestión y apoyo	1,365,019	14.5%
1.05	GASTOS DE VIAJE Y TRANSPORTE	4,572	0.0%
1.05.02	Viáticos dentro del país	4,072	0.0%
1.05.04	Viáticos en el exterior	500	0.0%
1.06	SEGUROS, REASEGUROS Y OTRAS OBLIGACIONES	8,000	0.1%
1.06.01	Seguros	8,000	0.1%
1.07	CAPACITACION Y PROTOCOLO	41,810	0.4%
1.07.01	Actividades de capacitación	41,810	0.4%
1.09	IMPUESTOS	1,999,500	21.2%
1.09.01	Impuestos sobre ingresos y utilidades	1,962,521	20.8%
1.09.03	Impuestos por patentes	36,629	0.4%
1.09.99	Otros Impuestos	350	0.0%

CUENTA	DETALLE	Monto	%
2	MATERIALES Y SUMINISTROS	12,564	0.1%
2.99	ÚTILES, MATERIALES Y SUMINISTROS DIVERSOS	12,564	0.1%
2.99.01	Útiles y materiales de oficina y cómputo	12,564	0.1%
3	INTERESES Y COMISIONES	1,170,746	12.4%
3.03	INTERESES SOBRE OTRAS OBLIGACIONES	872,880	9.3%
3.03.99	Intereses sobre otras obligaciones	872,880	9.3%
3.04	COMISIONES Y OTROS GASTOS	297,865	3.2%
3.04.01	Comisiones y otros gastos sobre títulos valores internos	297,865	3.2%
4	ACTIVOS FINANCIEROS	100,000	1.1%
4.99	OTROS ACTIVOS FINANCIEROS	100,000	1.1%
4.99.99	Otros activos financieros	100,000	1.1%
6	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	363,461	3.9%
6.01	TRANSFERENCIAS CORRIENTES AL SECTOR PÚBLICO	353,461	3.8%
6.01.02	Transferencias corrientes a Órganos Desconcentrados	269,461	2.9%
6.01.06	Transferencias corrientes a Instituciones Públicas Financieras	84,000	0.9%
6.03	PRESTACIONES	10,000	0.1%
6.03.01	Prestaciones Legales	10,000	0.1%
9	CUENTAS ESPECIALES	889,562	9.4%
9.02	SUMAS SIN ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA	889,562	9.4%
9.02.01	Sumas libres sin asignación presupuestaria	889,562	9.4%
	Total Egresos	9,414,854	100.0%

Remuneraciones:

€3,071 millones

Para el 2022, se estima un monto de egresos por remuneraciones de €3,071 millones, entre las cuales se encuentra al sub partida de “Sueldos para cargos fijos”, la cual se proyecta para un total de 77 plazas aprobadas, de acuerdo a la escala salarial vigente de la institución. Por otro lado, se estima un monto de €600 millones para la sub partida de “Sueldo a base de comisiones”, la cual se basa en el esquema de sueldo variable aprobado. El monto restante corresponde a cargas patronales de ley, tiempo extraordinario (al cual se le asignó un monto de €10 millones para el 2022) y pago de dietas para sesiones de junta directiva.

Servicios

€3,808 millones

Para el periodo 2022, se estima un monto de egresos por servicios de €3,808 millones, de los cuales €55 millones corresponden a “Alquiler de equipo de cómputo”, el cual lo constituye la contratación para el alquiler de la plataforma de operación de la BNV, también se incluyen €1,365 millones, para la sub partida de “Otros servicios de gestión y apoyo”, en los cuales se incluyen, entre otros, los servicios que brinda el Banco a la subsidiaria por los servicios administrativo y otras contrataciones adicionales que se ejecutaran durante el periodo 2022. Además, €1,963 millones para la sub partida de “Impuestos sobre ingresos y utilidades”, para hacerle frente al impuesto sobre la renta para el periodo 2022, entre otros.

Materiales y suministros

€13 millones

Para el periodo 2022, se estima un monto de egresos materiales y suministros de €13 millones, los cuales corresponden a la sub partida “Útiles y materiales de oficina y cómputo”, por concepto de suministros que compra la institución para la proveeduría. Se estima cerrar el periodo 2021 con €12.5 millones de gastos por este concepto, base sobre la cual se proyecta la cifra para el año 2022, aplicando un incremento estimado de un 5.3546%, compuesto dicho porcentaje por un 1.40% de inflación estimada para el año 2023 y un 3.90% adicional por un incremento real, calculado a través de la estimación del crecimiento del Producto Interno Bruto, para ese mismo año. El 5.3546% se obtiene al multiplicar ambos porcentajes $(1,0140 \times 1,039) - 1 \times 100 = 5.3546$.

Intereses y Comisiones

€1,171 millones

Para el periodo 2022, se estima un monto de egresos por intereses y comisiones de €1,171 millones, de los cuales €873 millones corresponden a “Intereses sobre otras obligaciones”, el cual lo constituye el costo financiero por el apalancamiento de la cartera de inversiones, la cual se estima un promedio de €27,000 millones, de pasivos por este concepto para el periodo 2022. A su vez se incluye la sub partida de “Comisiones y otros gastos sobre títulos valores internos”, en el cual se incluyen las comisiones que cobra la BNV en su operativa diaria (comisiones de custodia de valores, comisiones por la negociación diaria, entre otras), para esta partida se fija un monto de €298 millones, para el periodo 2022.

Activos Financieros

€100 millones

Para el periodo 2022, se estima un monto de egresos por activos financieros de €100 millones, para la sub partida de "Otros activos financieros", en la cual se registran las pérdidas realizadas por negociación de valores. Como parte de la rotación de la cartera de inversiones se esperarían generar de este tipo de pérdidas para vender títulos y adquirir otros que le generen al puesto de bolsa un mejor rendimiento.

Transferencias corrientes

€363 millones

Para el periodo 2022, se estima un monto de egresos por trasferencias corrientes de €363 millones, para aplicarlos en las sub partidas de "Transferencias corrientes a Órganos Desconcentrados", como parte del cumplimiento del artículo 46 de la Ley 8488, Ley Nacional de Emergencias y Prevención de Riesgos; para esta sub partida se proyecta un monto de €269 millones. Por otro lado, se le asigna contenido presupuestario a la sub partida "Transferencias corrientes a Instituciones Públicas Financieras" en la cual se registra el financiamiento a la Superintendencia General de Valores, lo anterior de acuerdo a lo indicado en el artículo 174 de la ley 7732, Ley Reguladora del Mercado de Valores. Para este caso se presupuestan €84 millones para el periodo 2022.

Cuentas especiales

€889 millones

Para el periodo 2022, se estima un monto de egresos de cuentas especiales de €889 millones, para aplicarlos en la sub partida de "Sumas libres sin asignación presupuestaria", lo anterior para guardar el equilibrio presupuestario entre ingresos y egresos del periodo.

Plan Operativo Institucional 2022 (Vinculación Plan Presupuesto)

Objetivo Estratégico 1: Garantizar la solidez financiera del Conglomerado.

Objetivo Táctico	Plan de Acción	Meta	Área	Fecha Entrega	FODA	Presupuesto (Millones de Colones)
F1- Mejorar la eficiencia operativa	Convertir tiempo en funciones operativas de los corredores senior a tiempo en prospección de clientes	1-lograr un tiempo de prospección de 3% a 15% 2-% de impacto en la EO por ingreso de comisiones de clientes nuevos	Jefatura de Negocios	31/12/2022	FORTALEZA	274.33
F1- Mejorar la eficiencia operativa	Convertir planilla en funciones operativas a "Hacer crecer el negocio" y "transformar negocio"	Pasar tiempo de colaboradores de áreas op " hacer crecer y transformar el negocio", en 5% cada una	Jefatura Adm Financiera	31/12/2022	FORTALEZA	134.26
F2- Rentabilizar el negocio	Ejecutar plan de negocios a partir de la iniciativa de AMERCA	Realizar al menos una nueva operación con un nuevo cliente en al menos dos mercados nuevos	Jefatura de Negocios	31/12/2022	FORTALEZA	274.33
F2- Rentabilizar el negocio	Incrementar la generación de comisiones por mercado internacional	Realizar una operación internacional por mes por corredor	Jefatura de Negocios	31/12/2022	OPORTUNIDAD	274.33
F2- Rentabilizar el negocio	Promocionar el servicio de colocación y estructuración de emisiones	Realizar 2 estructuraciones y 1 colocación de oferta Pública o privada	Jefatura de Negocios	31/12/2022	FORTALEZA	274.33
F2- Rentabilizar el negocio	Promocionar el servicio de Administración de carteras	Cada corredor debe lograr contratar 1 cliente en el año para el servicio Stratic	Jefatura de Negocios	31/12/2022	FORTALEZA	274.33
F2- Rentabilizar el negocio	Impulsar de forma integral los servicios y productos del Conglomerado BCR	Incorporar al puesto de bolsa un cliente nuevo del conglomerado por corredor	Jefatura de Negocios	31/12/2022	FORTALEZA	274.33
F2- Rentabilizar el negocio	Implementar Estrategias de Prospección enfocada a cada nicho	Cumplir con el 100% de los indicadores de ISO de prospección	Jefatura de Negocios	31/12/2022	DEBILIDADES	274.33
F2- Rentabilizar el negocio	Gestionar la cartera propia dentro del apetito definido con el fin de lograr el crecimiento del patrimonio	23% Rentabilidad de la cartera anual	Jefatura de Mercados	31/12/2022	FORTALEZA	313.83
F2- Rentabilizar el negocio	Generar \$4,572 millones de comisiones bursátiles	Cumplir meta presupuestada	Jefatura de Negocios	31/12/2022	FORTALEZA	274.33
C1- Aumentar la profundidad de línea a través de propuestas integrales de	Incorporar al menos un producto de conglomerado en la oferta de servicios	Agregar 1 producto del conglomerado a la oferta de Stratic	Gerencia de Negocios	31/12/2022	OPORTUNIDAD	99.85
C2- Mejorar la experiencia del cliente	Implementar la estrategia de simulación de inversiones	Poner en producción	Gerencia de Negocios	31/12/2022	OPORTUNIDAD	99.85
C2- Mejorar la experiencia del cliente	Implementar la estrategia de Autogestión de canales	Poner en producción la etapa de autogestión administrativa del cliente	Gerencia de Negocios	31/12/2022	OPORTUNIDAD	99.85
P2- Optimizar procesos	Mejorar la madurez del sistema de gestión de calidad ISO 9001:2015	100% de cumplimiento de las actividades programadas de acuerdo	Gerencia de Negocios	31/12/2022	FORTALEZA	99.85
P2- Optimizar procesos	Ejecutar un plan de trabajo para mejorar la seguridad de la información	Implementar el plan	Jefatura Adm Financiera	31/12/2022	AMENAZA	134.26

Objetivo Táctico	Plan de Acción	Meta	Área	Fecha Entrega	FODA	Presupuesto (Millones de Colones)
P2- Optimizar procesos	Rediseñar la estructura de la gestión documental hacia un enfoque basado en procesos	Implementar el plan	Jefatura Adm Financiera	31/12/2022	DEBILIDADES	134.26
P4- Optimizar y transformar productos y servicios apoyados en la digitalización e innovación	Utilizar BPM para automatizar un proceso	Implementar proceso de apertura de cuentas	Gerencia de Negocios	31/12/2022	DEBILIDADES	99.85
P1- Fortalecer el sistema de costeo del Conglomerado	Obtener la medición del tiempo que tarda en realizarse cada actividad que es necesaria para brindar un servicio	Cumplimiento del cronograma de trabajo 100% a la fecha de corte	Jefatura Adm Financiera	31/12/2022	DEBILIDADES	134.26
P1- Fortalecer el sistema de costeo del Conglomerado	Establecer la metodología y plan de trabajo para definir la rentabilidad por cliente	Cumplimiento del cronograma de trabajo 100% a la fecha de corte	Jefatura Adm Financiera	31/12/2022	DEBILIDADES	134.26
P1- Fortalecer el sistema de costeo del Conglomerado	Establecer la metodología y plan de trabajo para definir el precio por producto y servicio	Cumplimiento del cronograma de trabajo 100% a la fecha de corte	Jefatura Adm Financiera	31/12/2022	DEBILIDADES	134.26
P2- Optimizar procesos	Mejorar infraestructura Tecnológica	Cumplir el plan 100%	Jefatura de TI	31/12/2022	FORTALEZA	998.55
P1- Fortalecer el sistema de costeo del Conglomerado	Definir una propuesta para automatizar los indicadores de gestión y procesos basados en la norma ISO 9001	Cumplimiento del cronograma de trabajo 100% a la fecha de corte	Gerencia de Negocios	31/12/2022	DEBILIDADES	99.85
A3- Cambiar la cultura hacia esquemas flexibles de trabajo y agilidad organizacional	Incorporar en proyectos no tecnológicos elementos de agilidad (Metodología Scrum)	Llevar al menos un proyecto no tecnológico en Scrum	Gerencia de Negocios	31/12/2022	OPORTUNIDAD	99.85
A3- Cambiar la cultura hacia esquemas flexibles de trabajo y agilidad organizacional	Avanzar el en plan de trabajo para ser PRONUTRI	Cumplimiento de Cronograma según estrategia de transformación digital	Jefatura Adm Financiera	31/12/2022	OPORTUNIDAD	134.26
A1- Potenciar la transformación del Liderazgo en el Conglomerado	Implementar un plan de cultura basado en mejorar la experiencia al	Implementar plan de trabajo al 100%	Jefatura Adm Financiera	31/12/2022	DEBILIDADES	134.26

Objetivo Estratégico 2: Apoyar el desarrollo del país.

Objetivo Táctico	Plan de Acción	Meta	Área	Fecha Entrega	FODA	Presupuesto (Millones de Colones)
F3- Preservar las carteras de clientes	Implementar FASE 3 Propuesta de Negocios	Tener historias de usuario refinadas	Jefatura de Negocios	31/12/2022	OPORTUNIDAD	274.33
F3- Preservar las carteras de clientes	Consolidar de la iniciativa Propuesta de Negocios	AAA y Estratégicos*. Al menos 2 ofrecimientos mensuales y AA al menos 1 mensual	Jefatura de Negocios	31/12/2022	FORTALEZA	274.33
C1- Aumentar la profundidad de línea a través de propuestas integrales de soluciones financieras	Aumentar la profundidad de línea definiendo una propuesta de valor y	Elaboración y divulgación de propuesta de valor	Jefatura de Negocios	31/12/2022	OPORTUNIDAD	274.33
C1- Aumentar la profundidad de línea a través de propuestas integrales de soluciones financieras	Presentar propuesta de modificación de la Política de Estructuración y Colocación de emisiones para	1-Realizar propuesta de esquema de trabajo 2-Incorporar los cambios de la Ley sobre finan e inv bonos tematicos 3-	Jefatura de Mercados	31/12/2022	OPORTUNIDAD	313.83
C2- Mejorar la experiencia del cliente	Implementar la Estrategia de Experiencia al Cliente	Modificar la normativa de proyectos e innovación para incorporar la experiencia al cliente en cada	Gerencia de Negocios	31/12/2022	DEBILIDADES	99.85
F3- Preservar las carteras de clientes	Mejorar la cultura bursátil en la comunidad	Desarrollar actividades que impacten el conocimiento de los clientes y	Jefatura Adm Financiera	31/12/2022	DEBILIDADES	134.26
C1- Aumentar la profundidad de línea a través de propuestas integrales de soluciones financieras	Aumentar la profundidad de línea definiendo una propuesta de valor y	Elaboración y divulgación de propuesta de valor	Jefatura de Negocios	31/12/2022	OPORTUNIDAD	274.33
C1- Aumentar la profundidad de línea a través de propuestas integrales de soluciones financieras	Presentar propuesta de modificación de la Política de Estructuración y Colocación de emisiones para	1-Realizar propuesta de esquema de trabajo 2-Incorporar los cambios de la Ley sobre finan e inv bonos tematicos 3-	Jefatura de Mercados	31/12/2022	OPORTUNIDAD	313.83
C2- Mejorar la experiencia del cliente	Implementar la Estrategia de Experiencia al Cliente	Modificar la normativa de proyectos e innovación para incorporar la experiencia al cliente en cada	Gerencia de Negocios	31/12/2022	DEBILIDADES	99.85

Objetivo Táctico	Plan de Acción	Meta	Área	Fecha Entrega	FODA	Presupuesto (Millones de Colones)
F3- Preservar las carteras de clientes	Mejorar la cultura bursátil en la comunidad	Desarrollar actividades que impacten el conocimiento de los clientes y comunidad sobre el mercado de	Jefatura Adm Financiera	31/12/2022	DEBILIDADES	134.26
P3- Desarrollar modelos de segmentación de clientes y aplicar analítica de datos	Crear una vista Única del Cliente en BCRValores	Plan transformación digital enfoque analítica 2022	Jefatura de Negocios	31/12/2022	DEBILIDADES	274.33
P3- Desarrollar modelos de segmentación de clientes y aplicar analítica de datos	Diseñar el modelo de Gobierno de Uso de la Herramienta	Actividades del 2022 del Plan de trabajo al 100% de cumplimiento	Jefatura Adm Financiera	31/12/2022	DEBILIDADES	134.26
P5- Promover la sostenibilidad con visión de triple utilidad (financiera, social y ambiental)	Dimensión económica-Reportar GRI	Reportar GRI a marzo 2023 con datos 2022	Jefatura Adm Financiera	31/12/2022	OPORTUNIDAD	134.26
P5- Promover la sostenibilidad con visión de triple utilidad (financiera, social y ambiental)	Dimensión social-Implementar Programa de Educación financiera de BCRValores	Cumplimiento del cronograma de trabajo 100% a la fecha de corte	Jefatura Adm Financiera	31/12/2022	OPORTUNIDAD	134.26
P5- Promover la sostenibilidad con visión de triple utilidad (financiera, social y ambiental)	Dimensión ambiental- Mantener Bandera azul y Carbono Plus	Cumplimiento del cronograma de trabajo 100% a la fecha de corte	Jefatura Adm Financiera	31/12/2022	OPORTUNIDAD	134.26
P5- Promover la sostenibilidad con visión de triple utilidad (financiera, social y ambiental)	Comunicar Manual de Conducta Basado en Valores	Cumplimiento del cronograma de trabajo 100% a la fecha de corte	Jefatura Adm Financiera	31/12/2022	OPORTUNIDAD	134.26
P5- Promover la sostenibilidad con visión de triple utilidad (financiera, social y ambiental)	Ejecutar un plan de sucesión que abarque a todos los colaboradores	Cumplimiento del cronograma de trabajo 100% a la fecha de corte	Jefatura Adm Financiera	31/12/2022	OPORTUNIDAD	134.26
P5- Promover la sostenibilidad con visión de triple utilidad (financiera, social y ambiental)	Cumplir con el plan de capacitación a colaboradores y partes interesadas	Cumplimiento del cronograma de trabajo 100% a la fecha de corte	Jefatura Adm Financiera	31/12/2022	OPORTUNIDAD	134.26
A2- Involucrar al personal para la transformación digital y la innovación.	Evaluar la factibilidad del proyecto basado en Impulso a la Ley para darle carácter de título ejecutivo a la factura electrónica y constituir valor negociable	Presentar proyecto de viabilidad	Jefatura de Mercados	31/12/2022	OPORTUNIDAD	313.83
A2- Involucrar al personal para la transformación digital y la innovación.	Implementar plan de trabajo para utilizar la herramienta Connections para la interacción con personas externas a BCRValores, el cual permita generar un nuevo conocimiento	Lograr poner en producción la herramienta para clientes	Gerencia de Negocios	31/12/2022	OPORTUNIDAD	99.85
A2- Involucrar al personal para la transformación digital y la innovación.	Evaluar la opciones para lograr un rúteo de órdenes desde la web al libro de órdenes teniendo en cuenta el proyecto de Nasdaq como plataforma transaccional	Presentar proyecto de viabilidad	Jefatura de Mercados	31/12/2022	OPORTUNIDAD	313.83

Presupuesto Plurianual 2022-2025

INGRESOS	2022	2023	2024	2025
1. INGRESOS CORRIENTES	9,414,854,081.72	9,918,981,858.38	10,450,103,660.97	11,009,664,911.60
1.3.1.0.00.00.0.0.000 VENTA DE BIENES Y SERVICIOS	6,086,513,239.12	6,412,421,677.02	6,755,781,208.14	7,117,526,268.71
1.3.2.0.00.00.0.0.000 INGRESOS DE LA PROPIEDAD	3,314,467,687.90	3,491,944,174.72	3,678,923,817.50	3,875,915,472.23
1.3.9.0.00.00.0.0.000 OTROS INGRESOS NO TRIBUTARIOS	13,873,154.69	14,616,006.63	15,398,635.32	16,223,170.65
TOTAL	9,414,854,081.72	9,918,981,858.38	10,450,103,660.97	11,009,664,911.60

Cifras en miles de colones

GASTOS	2022	2023	2024	2025
1. GASTO CORRIENTE	8,425,291,629.72	8,876,432,295.32	9,351,729,739.01	9,852,477,459.61
1.1.1 REMUNERACIONES	3,070,990,000.00	3,235,429,230.54	3,408,673,524.12	3,591,194,356.64
1.1.2 ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	2,118,460,350.15	2,231,895,428.06	2,351,404,500.65	2,477,312,806.04
1.2.1 Intereses Internos	872,880,134.28	919,619,373.95	968,861,312.94	1,020,739,960.81
1.3.1 Transferencias corrientes al Sector Público	2,352,961,145.29	2,478,952,802.77	2,611,690,809.55	2,751,536,405.64
1.3.2 Transferencias corrientes al Sector Privado	10,000,000.00	10,535,460.00	11,099,591.74	11,693,930.48
3. TRANSACCIONES FINANCIERAS	100,000,000.00	105,354,600.00	110,995,917.41	116,939,304.81
3.4 OTROS ACTIVOS FINANCIEROS	100,000,000.00	105,354,600.00	110,995,917.41	116,939,304.81
4. SUMAS SIN ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA	889,562,452.00	937,194,963.05	987,378,004.55	1,040,248,147.18
TOTAL	9,414,854,081.72	9,918,981,858.38	10,450,103,660.97	11,009,664,911.60

Cifras en miles de colones

Análisis de Resultados de proyecciones de ingresos y gastos: Se estima una tasa de crecimiento de los ingresos y los gastos del 5.3546%, para los periodos del 2023 al 2025. Para los ingresos se mantienen las mismas fuentes de ingresos los cuales son producto de las comisiones que se les cobran a los clientes por la intermediación bursátil y los ingresos producto de la cartera de inversiones propias. En lo que respecta a los gastos se estima seguir la misma constante de crecimiento de los ingresos ya que es la estructura definida por la entidad.

Supuestos Técnicos utilizados para las proyecciones de ingresos y gastos: se toma como base las proyecciones del presupuesto ordinario 2022 y se aplica una tasa de crecimiento del 5.3546%, la cual considera la Tasa de Inflación Proyectada para el 2022 de 1.40% y la Tasa de crecimiento del PIB proyectada del 3.9%, ambas definidas en los supuestos macroeconómicos detallados en las

justificaciones del presupuesto. Estos 2 factores se usan en la siguiente formula: $((1.40\% + 1) * (3.90\% + 1) - 1) = 5.3546\%$.

Finalmente, doña **Vanessa** solicita la aprobación del Presupuesto Ordinario 2022 y Plan Operativo de BCR Valores S.A.

Después de considerar el asunto,

LA JUNTA ACUERDA:

Considerando:

Primero. Lo dispuesto en las Normas Técnicas sobre Presupuesto Público de la Contraloría General de la República, específicamente lo indicado en la norma:

“4.2.3 Aprobación interna. El presupuesto inicial y sus variaciones serán aprobados a lo interno de la institución por el jerarca, mediante el acto administrativo establecido al efecto, otorgándoles validez jurídica a los citados documentos.”

“Según lo dispuesto en el inciso c), i), de la norma 4.2.14 de las NTPP, deberá remitirse el Plan Anual de la institución para la aprobación externa de los presupuestos institucionales.”

“4.2.11 Fecha para someter a aprobación externa los documentos presupuestarios. El presupuesto inicial deberá presentarse a más tardar el 30 de septiembre, del año anterior al de su vigencia.”

Se dispone:

- 1.- Aprobar el Presupuesto Ordinario de BCR Valores S.A., para el año 2022, por un monto de \$9.415.0 millones, de acuerdo a los supuestos y justificaciones indicadas en el Plan Operativo Institucional 2022, conforme al documento conocido en esta oportunidad, y que forma parte de este acuerdo, copia del cual se conserva en el expediente digital de esta sesión.
- 2.- Aprobar el Plan Operativo Institucional de BCR Valores S.A. para el año 2022, el cual se encuentra alineado con los objetivos e indicadores institucionales aprobados para el Conglomerado Financiero BCR y al Presupuesto Ordinario de la Sociedad, del año 2022, incluyendo el organigrama propuesto; lo anterior, conforme al documento entregado, copia de cual se conserva en el expediente digital de esta sesión.
- 3.- Autorizar el envío de la documentación que contiene el Presupuesto Ordinario y el Plan Operativo Institucional (POI) de BCR Valores S.A., a la Contraloría General de la República, para la respectiva aprobación.

ACUERDO FIRME

ARTÍCULO X

Declarar CONFIDENCIAL este acuerdo, así como la documentación de soporte, por cuanto el tema discutido se relaciona con asuntos de la gestión de riesgos y es de uso restringido, de conformidad con lo establecido en los artículos 24 Constitucional, 166 de la Ley

Reguladora del Mercado de Valores y 273 de la Ley General de la Administración Pública, ambos en relación con Ley de Información No Divulgada (n.º7975, del 04 de enero del 2000).

ARTÍCULO XI

En el capítulo de agenda denominado *Asuntos Varios*, la señora **Maribel Lizano Barahona** dice que, como todos saben, la Auditoría tiene que realizar el ejercicio anual de formulación del Plan Anual de Labores, para el periodo 2022, por lo que indica que solicitará la colaboración de la Secretaría de la Junta Directiva, para remitir a los señores Directores, un link que contiene una encuesta para que los miembros del Directorio brinden realimentación para este ejercicio.

SE TOMA NOTA

ARTÍCULO XII

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

ARTÍCULO XIII

Termina la sesión ordinaria n.º23-21, a las diez horas con veinticinco minutos.