

N° 443/09-2023

San José, Costa Rica, martes veinticinco de abril del dos mil veintitrés, a las diez horas con treinta y cinco minutos.

Asistencia:

Lcda. Maricela Alpízar Chacón, presidenta
Sra. Ruth Alfaro Jara, vicepresidenta
MBA. Flora Montealegre Guillén, secretaria
M.Sc. Maximiliano Alvarado Ramírez, tesorero
Lic. Numa Estrada Zúñiga, vocal
Lcda. Jessica Borbón Guevara

Fiscal:

Lic. Pablo Montes de Oca Carboni

Lic. Jorge Benavides Campos

Lic. Rafael Brenes Villalobos

Lcda. Sofía Zúñiga Chacón

De conformidad con lo previsto en el artículo 15.º del *Reglamento para el Funcionamiento de las juntas directivas de las subsidiarias que conforman el Conglomerado Financiero BNCR*, en el que se dispone la posibilidad de celebrar sesiones con participación virtual en situaciones de caso fortuito, se dejó constancia de que el director señor Maximiliano Alvarado Ramírez y la directora señora Ruth Alfaro Jara se unieron a la presente sesión mediante la herramienta Microsoft Teams, la cual garantiza la simultaneidad, interactividad e integralidad entre la comunicación de todos los participantes.

En atención al artículo 56.1 de la *Ley General de Administración Pública*, que dispone la responsabilidad de los miembros de verificar que las sesiones se estén grabando en audio y video, la directora señora Maricela Alpízar Chacón dijo: “Damos por iniciada la sesión 443/09/2023 del 25 de abril del 2023 de la Junta Directiva de BN Fondos. Como punto inicial, sería la verificación del audio y video”.

La señora Zúñiga Chacón indicó: “Ya iniciamos grabación, sí, señora”.

La directora Alpízar Chacón apuntó: “Muchas gracias”.

(M.A.Ch.)

La directora señora Maricela Alpízar Chacón indicó: “El punto 2.a corresponde a la aprobación de la sesión de hoy. Tenemos dos observaciones, tal vez, don Pablo, si nos colabora”.

El señor Montes de Oca Carboni señaló: “Muchas gracias, doña Maricela. Sí, en atención a la recomendación que nos hace don Rafael, en el sentido de que el punto 3.a debe ser un acuerdo no confidencial, sino público; es resolutivo, entonces, sería resolutivo público y, asimismo, el punto 4.e, que tiene que ver sobre el resultado de la evaluación del desempeño (SEDI) es informativo; pero, también debe ser público, no confidencial como se señala en el orden del día. No sé si don Rafael quiere ahondar un poquito más”.

1 La directora Alpízar Chacón consultó: “¿Sería eso?”.

2 El señor Brenes Villalobos dijo: “Sí, básicamente”.

3 La directora Alpízar Chacón señaló: “O.K. De acuerdo, entonces, se aprobaría el orden
4 del día con esas modificaciones”.

5 Los señores directores se mostraron anuentes.

6 **Resolución**

7 **POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ: aprobar** el orden del
8 día de la sesión ordinaria número 443/09-2023 de BN Sociedad Administradora de
9 Fondos de Inversión, S. A. con las alteraciones propuestas en esta ocasión, en el
10 sentido de que los puntos 3.a y 4.a de esta sesión se consignent como asuntos de
11 carácter público, según lo solicitado en esta oportunidad por el señor Pablo Montes
12 de Oca Carboni, gerente general.

13 (M.A.Ch.)

14
15 **ARTÍCULO 4.º**

16
17 La directora señora Maricela Alpízar Chacón manifestó: “Pasaríamos al punto 2.b,
18 que corresponde a la aprobación del acta anterior, la 442 del 11 de abril del 2023. Se
19 aprueba”.

20 El señor Montes de Oca Carboni acotó: “Yo hice unas observaciones de unas palabras,
21 de forma, nada más”.

22 La directora Alpízar Chacón dijo: “O.K., de acuerdo. Se aprueba, entonces, con esas
23 correcciones de mera forma”.

24 Los señores directores estuvieron anuentes.

25 **Resolución**

26 **POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ: aprobar** el acta de la
27 sesión ordinaria número 442/08-2023 del 11 de abril del 2023, considerando las
28 observaciones de forma remitidas previamente por el señor Pablo Montes de Oca
29 Carboni, gerente general, vía correo electrónico a la Secretaría General.

30 **Nota: se dejó constancia** de los directores Maricela Alpízar Chacón y Maximiliano
31 Alvarado Ramírez se encuentran imposibilitados de aprobar esta acta, por cuanto no
32 participaron en la citada sesión.

33 (M.A.Ch.)

34
35 **ARTÍCULO 5.º**

36
37 La directora señora Maricela Alpízar Chacón indicó: “Pasamos al punto 2.c, que
38 corresponde a *Temas de Presidencia, Directores, Gerente General o Auditor*. ¿Tenemos
39 alguna observación?”. Al no haberlas, mencionó: “Entonces, avanzaríamos al punto
40 3.a”.

41 (M.A.Ch.)

42
43 **ARTÍCULO 6.º**

44
45 El gerente general, señor Pablo Montes de Oca Carboni, presentó el resumen
46 ejecutivo 443/09-2023-508, de fecha 25 de abril del 2023, mediante el cual se somete
47 a consideración de este órgano colegiado el resultado de la gestión del desempeño y
48 pago del incentivo económico, correspondiente al período 2022, de la Gerencia
49 General y Auditor Interno de esta sociedad. De manera adicional, presentó la
50 exposición denominada ***BN Fondos, Incentivo por Resultados. Proceso de***
51 ***Evaluación del Desempeño Gerencia General y Auditor Interno, 2022.***

52 La directora Alpízar Chacón señaló: “Le cedo la palabra a don Pablo”.

53 El señor Montes de Oca Carboni dijo: “Muchas gracias. Primero, hacemos un repaso
54 rápido del sustento que atiende este punto. Básicamente, hay una directriz emanada
55 por la Contraloría General de la República del año 2015 que se refiere a las políticas
56 de pago de incentivos en los bancos públicos. También, el documento ya propiamente
57 interno de *Lineamientos del sistema de gestión de desempeño* y el *Modelo integral de*

1 *gestión de desempeño*, que fue aprobado por la Junta Directiva General para todo el
2 Conglomerado y, con base en eso, en las reglas que ya están previamente
3 establecidas, se presenta la evaluación, en primera instancia, de la Gerencia General.
4 Recordar que este es el modelo que le aplica el Gerente, que sería a mi persona, donde
5 el 50% del desempeño individual corresponde al resultado propiamente de la
6 Sociedad de Fondos y el otro, que está en verdecito más oscuro, es el resultado del
7 modelo gerencial, el resultado del Banco, y en amarillo la valoración actitudinal, que
8 es la calificación que los señores directores le hacen a la Gerencia General. El
9 resultado de esas tres variables es el siguiente: en el modelo del Banco la nota fue de
10 un 84,92% que, como pesa un 25%, el resultado es 21,23%; en el modelo de gestión
11 nuestra nota fue de un 95,89% —cuando se presente el tema del SEDI se va a dar el
12 detalle de dónde sale ese 95,89%— y su peso es un 50%, por lo tanto, el resultado es
13 un 47,95% y, por último, la valoración actitudinal, que es de un 98,75%, por lo cual
14 aprovecho para agradecerles a los señores y señores directores la calificación que me
15 otorgaron de ese 98,75%, por un peso del 25% da un 24,70%, que, sumado todo, es
16 decir, ponderado, da un 93,88%. Seguidamente, voy a poner en pantalla el modelo de
17 desempeño del señor Auditor. Tal vez, don Jorge se quiere referir al mismo.
18 Básicamente, esas son las variables”.

19 El señor Benavides Campos manifestó: “Sí, ese es el modelo aplicable a los auditores
20 del Conglomerado, a los cinco auditores, y se conforma por la valoración actitudinal
21 del 25% y un 75% que corresponde al modelo de gestión de la Auditoría, y en este caso
22 los resultados presentan que el modelo de desempeño, el modelo de gestión, tuvo un
23 resultado de 99,10%, lo que equivale a un 74,33% del 100% y la valoración actitudinal
24 también que, en este caso, es de un 93,70%. Igual que un Pablo, quiero agradecerles
25 a ustedes por la calificación obtenida, lo cual corresponde a un 23,43%, para un
26 97,75% de calificación final”.

27 El señor Montes de Oca Carboni indicó: “Y con base en esas calificaciones, los montos
28 que correspondería pagar, montos brutos sin las deducciones de impuestos, etcétera,
29 corresponderían a esos montos que se ven en pantalla de ¢5.141.000,00 para la
30 Gerencia General y ¢3.318.000,00 para el Auditor Interno. Bien, ese es el punto que
31 traíamos y que, como mencioné al inicio, es de carácter resolutivo público”.

32 La directora Alpízar Chacón indicó: “Adelante, doña Flora”.

33 La directora Montealegre Guillén mencionó: “Solo una sugerencia, que lo
34 conversamos también en la Junta Directiva General y es que no hablemos de bonos,
35 sino de incentivos, porque tiene una connotación un poco distinta; el incentivo, por su
36 palabra, describe el verdadero propósito de esto, que es estimular el desempeño en la
37 productividad, etcétera, entonces, eso fue lo que conversamos en la Junta General
38 que, como todo esto es información pública, conviene más usar la palabra incentivo
39 que bono, porque el bono, como se ha hablado mucho en contra del bono en otras
40 instituciones, creemos que podría ser mejor hablar de incentivo, porque en realidad
41 son incentivos, o sea, no se paga un bono por nada, se paga como un incentivo a una
42 mayor productividad del desempeño, etcétera, sobre la base de una serie de
43 indicadores. Es una sugerencia”.

44 El señor Montes de Oca Carboni apuntó: “O.K., no, muy bien; más bien, vamos a
45 aprovechar para revisar los documentos, porque creo que, inclusive, los del
46 Conglomerado vale la pena revisarlos para cambiar la palabra”.

47 La directora Alpízar Chacón dijo: “Sí, yo también, en ese sentido, quiero acotar para
48 que quede en actas que, bueno, como bien lo dijo usted, don Pablo, esto tiene un
49 antecedente histórico que en el 2015 tenía ya su aprobación, digamos, o su en firme
50 por parte del órgano correspondiente que nos supervisa, bueno, no nos supervisa, nos
51 da visto bueno en este tipo de actuaciones como empleados públicos. Por otro lado,
52 nos encontramos dentro del marco de la ley, esto lo hemos revisado en Junta Directiva
53 General, nos encontramos dentro del marco de la ley, siendo que respetamos todo el
54 alcance de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, siendo que es
55 importante que quede esta nota para amarrar, digamos, con lo que dice doña Flora
56 de que estamos hablando de un incentivo al desempeño, de un incentivo de la
57 productividad que, a su vez, tiene su amparo legal y que no roza con otras normas de

1 mayor jerarquía a nivel público, entonces, quisiéramos simplemente dejar esa
2 acotación para que quede en actas. Adelante, don Rafael”.

3 El señor Brenes Villalobos externó: “Doña Maricela, muchas gracias. Sobre todo, me
4 gustaría hacer un par de aclaraciones, son detalles, en realidad. El incentivo como
5 tal, en sus modalidades de bono y de SEDI, incluso, existen desde mucho antes del
6 2015. En el 2015, a raíz de un estudio que hizo la Contraloría, más bien, se vino a
7 modificar el monto, digamos, y la forma en que se calculaba se vino a variar, incluso,
8 haciendo una especie de contención del gasto, si se quiere, y modificando
9 significativamente, y eso en el caso del Conglomerado quedó muy claro desde mucho
10 antes de que se aprobara la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y hay
11 un elemento que a mí... Recuerdo en BN Valores, que creo que fue que lo conocimos
12 y lamentablemente no lo recordé; pero, después de la sesión lo recordé, hay un
13 dictamen de la Procuraduría del año 2019, es el C-314-2019, que contesta una
14 consulta que le hace la Compañía Nacional de Fuerza y Luz acerca de si le resulta
15 aplicable o no la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas a esa entidad,
16 siendo que es una subsidiaria del ICE y no es una empresa del Estado directamente,
17 sino una empresa del ICE, y la Procuraduría de lo que le dijo fue: *no, a usted no le*
18 *aplica, porque la norma solo alcanza a las empresas del Estado*. Como en el
19 Conglomerado, en el caso del Banco, las que no son directamente del Estado, sino que
20 son de la entidad, ya no les alcanza la aplicación de la Ley y todo eso, porque esto
21 igual sucede en el caso de las subsidiarias del Banco Nacional y así se hizo ver en ese
22 momento cuando... ahí tuvimos algunas diferencias; pero, ya se aclaró con la misma
23 Dirección Jurídica que esa es la situación de las subsidiarias del Banco. Con más
24 razón, entonces, estamos en un marco en el que legalmente hablando existe pleno
25 asidero para el reconocimiento del incentivo. Eso es básicamente, eran detalles nada
26 más; pero, era para que quedara constando en actas”.

27 La directora Alpízar Chacón dijo: “Bueno, muy importante, don Rafael, en realidad,
28 la observación, porque si está ese dictamen de la Procuraduría casi que nos excluye
29 de toda esa situación; sin embargo, estamos, digamos, tratando de *jugar* con la mayor
30 prudencia y...”.

31 La directora Montealegre Guillén señaló: “Claridad”.

32 La directora Alpízar Chacón agregó: “Restricción, y sí, claridad y transparencia para
33 no excedernos, y tratar de siempre mantenernos en la misma línea que se mantiene
34 la parte del Banco en sí y no como subsidiaria; pero, bueno, está muy bien. De
35 acuerdo, si no hay más comentarios, pasaríamos a la aprobación”.

36 El señor Montes de Oca Carboni indicó: “Doña Maricela, perdón, si el acuerdo pudiera
37 quedar en firme”.

38 La directora Alpízar Chacón manifestó: “Entonces, procedemos a la aprobatoria en
39 firme del acuerdo. ¿De acuerdo en firme?”.

40 Los señores directores estuvieron de acuerdo.

41 **Resolución**

42 **Considerando:** i) lo dispuesto en la Directriz n.º 036-H denominada *Sobre los*
43 *parámetros a utilizar para determinar la viabilidad del pago de incentivos a los*
44 *funcionarios de los bancos públicos estatales* y en la Directriz 026-H titulada *Sobre*
45 *las Políticas de Pago de Incentivos en los Bancos Públicos Estatales*, emitidas por el
46 Poder Ejecutivo; ii) lo establecido en el documento AN01-PR05BF06, *Lineamientos*
47 *del Sistema de Gestión de Desempeño*; AN04-PR02RH01, *Modelo Integral para la*
48 *Gestión del Desempeño*, y en el Modelo de Evaluación del Desempeño de la Auditoría
49 General del BNCR; iii) los resultados del modelo de desempeño del Conglomerado
50 Banco Nacional y de la Gerencia General de esta sociedad para el período 2022, cuyas
51 metas fueron aprobadas por la Junta Directiva General en el artículo 14.º, sesión
52 12.571, celebrada el 13 de diciembre del 2021; iv) la calificación obtenida en el Modelo
53 de Gestión 2022 de la Auditoría Interna de esta subsidiaria, aprobado por este órgano
54 colegiado en el artículo 15.º, numeral 1), sesión 420-2022, efectuada el 25 de abril del
55 2022, y v) los comentarios formulados por el Asesor Legal en la parte expositiva del
56 presente artículo, en cuanto al fundamento jurídico de este particular, **POR**
57 **VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ EN FIRME: 1) aprobar el**

pago del incentivo por productividad 2022 que, para efectos del cálculo, para el Gerente General equivale al 93,88% y para el Auditor Interno equivale al 97,75% del salario promedio devengado durante el periodo del 1.º de enero al 31 de diciembre del 2022, el cual no podrá superar el 60% del salario mensual. **2) Autorizar** a la Administración para que instruya lo pertinente y se proceda a hacer efectivo el pago del incentivo por productividad al Gerente General y al Auditor Interno de BN Sociedad Administradora de Fondos de Inversión, S. A, período 2022. **3) Tener por presentada** la exposición denominada ***BN Fondos, Incentivo por Resultados. Proceso de Evaluación del Desempeño Gerencia General y Auditor Interno, 2022***, desarrollada en esta oportunidad por el señor Pablo Montes de Oca Carboni, gerente general, así como el resumen ejecutivo 443/09-2023-508, de fecha 25 de abril del 2023, conocido en esta ocasión.

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

Comuníquese a Gerencia General y Auditoría Interna.

(P.M.C.)

ARTÍCULO 9.º

El gerente general, señor Pablo Montes de Oca Carboni, presentó el resumen ejecutivo 443/09-2023-511, de fecha 25 de abril del 2023, en el cual se informa del hecho relevante del período, remitido al señor Tomás Soley Pérez, superintendente general de Valores, mediante el oficio CHR-1260 del 11 de abril del 2023, para conocimiento de este órgano colegiado.

La directora Alpízar Chacón dijo: “Adelante, don Pablo”.

El señor Montes de Oca Carboni explicó: “El interés de esto es que la Junta Directiva esté enterada de las informaciones que nosotros le estamos dando al mercado. En este periodo solo hubo uno, que fue informar sobre el pago de beneficios del fondo que administra el edificio del Banco Central donde están las superintendencias. Ese fue el único hecho relevante que emitimos en este periodo”.

La directora Alpízar Chacón señaló: “Muchas gracias. Damos por recibida esta información”.

Los directivos mostraron su anuencia.

Resolución

POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ: tener por presentado el resumen ejecutivo 443/09-2023-511, de fecha 25 de abril del 2023, en el cual se informa del hecho relevante del período, remitido al señor Tomás Soley Pérez, superintendente general de Valores, mediante el oficio CHR-1260 del 11 de abril del 2023.

Comuníquese a Gerencia General.

(P.M.C.)

ARTÍCULO 11.º

El gerente general, señor Pablo Montes de Oca Carboni, presentó, para conocimiento de este órgano colegiado, el resumen ejecutivo 443/09-2023-513, de fecha 25 de abril del 2023, mediante el cual se informa sobre el resultado obtenido en el modelo de gestión, así como del pago del incentivo económico (SEDI) para los colaboradores de BN Sociedad Administradora de Fondos de Inversión, S.A., periodo 2022.

La directora Alpízar Chacón dijo: “Adelante, don Pablo”.

El señor Montes de Oca Carboni indicó: “Este punto lo presenta la jefatura de Talento Humano de BN Fondos, doña María José, que ya ha estado por acá”.

Con la venia de la Presidencia, ingresó al salón de sesiones la señora María José Carmona Chaves, jefe de Gestión de Talento Humano de la sociedad, con el propósito de exponer los principales aspectos de este particular.

1 La señora Carmona Chaves comentó: “Buenos días. Yo les voy a hacer un resumen
2 de los aspectos más relevantes asociados al proceso de evaluación de desempeño,
3 conocido como SEDI, para el periodo 2022 y ligado también a la parte del
4 reconocimiento del incentivo económico por resultados que se hace al personal en
5 relación con todo el tema de gestión del desempeño. Bueno, este sustento me parece
6 que ya fue visto en parte de la misma situación que sustenta el reconocimiento del
7 bono por productividad en el caso de don Pablo. Hacer un repaso breve en el tema del
8 esquema de evaluación que también creo que esto se puede haber visto en la
9 presentación del bono. A nivel del Conglomerado hay un único modelo de desempeño
10 compuesto por dos escalas, hay una escala que le aplica a don Bernardo, que es la
11 escala que tenemos en el lado izquierdo y que se compone de dos variables, la
12 valoración actitudinal que está conformada por evaluar las conductas del modelo de
13 liderazgo organizacional del Conglomerado y 75% del resultado del modelo de gestión
14 del Banco, y la otra escala que empieza a *cascadear* desde el nivel N1, que en este
15 caso sería del nivel del Gerente General de la subsidiaria (don Pablo) hacia abajo,
16 está compuesto de tres variables, dos de las variables que componen el modelo de don
17 Bernardo también la tenemos aplicable al resto del personal, hay un 25% de la
18 valoración actitudinal, un 25% del resultado del modelo Banco y un 50% que es la
19 variable desempeño individual, que constituye los objetivos específicos que se nos han
20 vinculado a cada una de las personas que forman parte del Conglomerado en función
21 de las metas grupales para ver cómo contribuimos al logro de esas metas. Como
22 aspectos relevantes, hacer mención del resultado del modelo de desempeño del Banco
23 Nacional, el modelo gerencial, nota Banco, esto igual son variables que ya pudieron
24 ver con mayor detalle en la presentación que hizo don Pablo a nivel del bono, porque
25 esto también está constituido ahí. Esto nos fue entregado a nosotros por parte de la
26 Gerencia General del Banco Nacional, que es el que nos hace llegar el resultado, en
27 febrero del 2023. Esto a nivel del personal pesa un 25% y la calificación obtenida fue
28 un 84,92 a nivel global y esto representa, de ese 25%, un 21,23% que se le registró a
29 cada una de las personas de BN Fondos como parte de su calificación global. Ahora
30 están los resultados del modelo de gestión de BN Fondos, en realidad esto no es una
31 variable dentro de la escala del modelo que vimos; pero sí, por decirlo así, es una llave
32 de acceso. Para nosotros, hablo del personal de BN Fondos, para poder tener acceso
33 al incentivo económico, el modelo de desempeño de BN Fondos tiene que haber
34 obtenido en cada uno de sus objetivos o indicadores una nota mínima de 75%, que
35 como podemos ver ahí se cumplió en todos los indicadores, siendo la más baja la de
36 83,33, que es la del NPS de BN Fondos y, adicionalmente, tenemos que obtener, en
37 promedio, de todos los indicadores una nota mínima de 80, que también se logra
38 obtener, siendo que el resultado anual obtenido fue del 95,89. Adicional a lo anterior,
39 también hay metas de gestión que el Banco, en calidad de casa matriz, establece, por
40 lo que también se conoce como indicadores llave. Para el 2022 había dos indicadores
41 llaves, uno asociado a la parte de control interno, riesgo y cumplimiento, que
42 obtuvimos en promedio anual una nota de 100, y había uno de sostenibilidad que
43 obtuvimos en promedio un 83,5. Igual, a nivel de indicadores llave se manejan las
44 mismas reglas que con el modelo de gestión. Tenemos que tener por cada uno de los
45 indicadores una nota mínima de 75 y en promedio tenemos que tener una nota de 80,
46 que igual se logra ambas notas, siendo el promedio 91,75 a nivel de todo el año. Un
47 comparativo de cómo fueron los resultados de desempeño del personal en BN Fondos
48 en comparación al 2021-2022. Aquí estamos reflejando la cantidad de personas del
49 total del equipo que tiene acceso al incentivo económico. En el 2021 había una
50 cantidad de 83 personas que podían tener acceso al incentivo, mientras que en el 2022
51 tenemos un total de 79. Si lo vemos al 2021, incluso, presentó algo que es difícil de
52 encontrar, que es el caso de una persona que no llegó a tener la nota de 80, que es la
53 mínima requerida para considerar que el desempeño es satisfactorio. Esa persona al
54 no llegar a tener ese resultado, pues, obviamente, no tiene acceso al incentivo
55 económico y cabe señalar que, incluso, era una persona que en ese momento ya no
56 formaba parte de la organización. Luego, pasamos al rango de la gente que tienen
57 notas entre 80, que es el mínimo requerido, y 95. Ahí es donde se ubica, tanto en el

2021 como el 2022, la mayor cantidad de personas, siendo que en el 2021 teníamos una cantidad de 69 personas del total, que representaba un 83%, y para este 22 tenemos 56 personas que representa 70,90%, y tenemos un tercer rango que es la gente que tiene calificaciones que nosotros consideramos de excelencia, porque son las que se ubican entre 95 y 100. Mientras en el 2021 teníamos una cantidad de 13 personas, que representaba un 15,67%, en este 2022 mostramos un incremento donde pasamos de 13 a ser 23 personas las que tuvieron calificaciones que se ubican en este rango, que es un 29,10% del total. Si vemos la tendencia es muy similar en ambos años; sin embargo, sí llama la atención, por supuesto, el incremento que se tuvo en términos de que hay más gente dentro de la calificación del rango de excelencia, que es este último que les comentaba. De manera detallada, lo que tiene que ver con el pago propiamente ya del incentivo económico, el incentivo del SEDI, bueno, a nivel de la planilla anual 2022, importante indicar que esta planilla no considera cargas sociales y otros costos que asume la parte patronal, con un total de ¢1.570.000.000 aproximadamente, desde ese monto sacamos un promedio de cuánto es la plantilla mensual de salarios 2022 que se pagó. También es importante indicar que obviamente en esta planilla o en estos promedios están considerados salarios ordinarios, incluso, el mismo SEDI que se pagó el año anterior, todo aquello que tiene una connotación de salario se centra acá, entonces, el promedio de la planilla mensual fue de ¢130.905.702. Hay un monto total por distribuir en el SEDI antes de calificación, recordemos que el SEDI sale de dos variables: toma en cuenta tanto el promedio de salarios como la calificación obtenida y tiene un factor máximo (0,60). Entonces, el monto antes de esa calificación, el tope de 0,60 era de ¢78.543.421. Como dato importante, el SEDI se provisiona durante todo el año 2022. Ahora bien, una vez que se registran las calificaciones, obviamente esto genera una afectación, partiendo de que los ¢78 millones es como si todos tuviéramos una calificación de 100. Ahora, poniendo las calificaciones, el monto total por distribuir es de ¢73.681.586, que se compone, en mayor parte, de lo que se va a distribuir entre el personal que está activo más el caso de dos personas que hoy por hoy no forman parte ya de la organización; pero, durante el periodo 2022 estuvieron laborando el tiempo requerido para cumplir con el proceso de incentivo y fueron evaluadas dentro del proceso del desempeño también, que el monto sería de ¢741,158; además, hay un remanente de ¢4.861.835, si tomamos los ¢78 millones y le restamos lo que vamos a distribuir realmente, hay un monto estimado por cargas sociales y otros costes de ¢32.943.037, y eso nos da un total a distribuir del SEDI 2022, después de calificación, al total del personal de ¢106,624,623. Importante indicar que también las cargas sociales patronales ya fueron provisionadas, al igual que el SEDI, entonces, no estaríamos adquiriendo ninguna obligación adicional, es un dinero que ya se tiene reservado. Luego, acá, igual, a manera de resumen, es un poco lo que conversamos de la filmína anterior. Es importante indicar que, en realidad, como parte del proceso evaluación de desempeño en el periodo 2022, pasamos un total de 85 personas; pero, solo 79 vamos a tener derecho a recibir el incentivo económico y esto se debe porque hay una regla de acceso de tiempo laborado; es decir, las personas tienen que tener lo equivalente a nueve meses del periodo laborado para poder tener acceso al incentivo económico, entonces, si la persona no cumple con esa regla, por supuesto que puede pasar por el proceso de evaluación de desempeño, porque es necesario dentro de la gestión de personal; pero, no va a tener el derecho en ese periodo de recibir el incentivo económico, entonces, esas seis personas de diferencia (que ustedes ven ahí) es por esa causa. El monto promedio neto de incentivo que vamos a pagar por persona es de ¢932.678,31, hay un factor promedio de 0,56, que es lo que estaríamos pagando y un monto neto de ¢73.681.586, que es lo que vamos a distribuir. La fecha que estamos estimando para el pago del incentivo es el próximo 28 de abril. Para concluir, presento un comparativo breve de cuál fue el escenario de pago entre el 2021 y el 2022. El monto distribuido por concepto del SEDI antes de la calificación, o sea, el 0,60 en el 2021 fue de ¢72.418.381, en el 2022 se incrementa un poco y es de ¢78.543.421, ya pasados por calificación en el 2021 se distribuyó ¢67.533.748 y este año vamos a distribuir ¢73.681.586.46; de manera coincidente el factor en ambos años

se mantiene. Hay un factor promedio que en 2021 y el 2022 es de 0,56; además, hay un promedio de pago del SEDI que el 2021 fue de ¢823.582,29, mientras que en el 2022 va a ser de ¢932.678,31. Eso sería. No sé si tienen alguna pregunta, con mucho gusto”.

La directora Alpízar Chacón dijo: “Adelante, don Maximiliano”.

El director Alvarado Ramírez consultó: “Esto se carga no a gastos de este periodo, se carga a estimaciones que se supone que se han hecho desde el año pasado contablemente, ¿verdad?”.

La señora Carmona Chaves respondió: “Sí, señor”.

El señor Montes de Oca Carboni afirmó: “Sí, don Maximiliano. La provisión se hace en el periodo 2022”.

El director Alvarado Ramírez señaló: “O.K., gracias”.

La directora Alpízar Chacón apuntó: “Adelante, doña Flora”.

La directora Montealegre Guillén dijo: “Solo una aclaración, porque la verdad no recuerdo; pero ¿esto aplica a la totalidad del personal, con las excepciones que usted dijo? Por ejemplo, que ha cumplido los nueve meses, etcétera; pero, no hay una situación como en el Banco que hay un personal que está en los sindicatos, por ejemplo, que no les aplica este tipo de incentivos, sino que ellos tienen su propio..., no sé cómo se llama lo que ellos han negociado en las convenciones colectivas. Aquí no hay, ¿verdad?”

La señora Carmona Chaves respondió: “No, señora. Aquí aplica para todo el personal el mismo modelo”.

La directora Montealegre Guillén dijo: “Muy bien, nada más quería aclarar eso, gracias”.

La directora Alpízar Chacón preguntó: “¿El SEDI es de naturaleza completamente salarial, o sea, por ende, está sujeto a todas las cargas y a las deducciones, tanto del trabajador como del aporte obrero-patronal?”.

La señora Carmona Chaves contestó: “Sí, señora. Así funciona: es de naturaleza salarial y, efectivamente, se asume, tanto por la parte patronal como por la parte obrera, todas las cargas sociales y costes que corresponden”.

La directora Alpízar Chacón señaló: “Entendido, o sea, el monto, por ejemplo, promedio de ¢932 mil, sé que es un promedio y se individualizara en su caso, luego, se le aplicará la deducción, por ejemplo, del obrero y, por otro lado, nosotros asumimos carga, ¿así es?”.

La señora Carmona Chaves explicó: “A esos ¢932 mil, efectivamente, que es un promedio, cuando nosotros se lo paguemos a las personas hay que hacerle las deducciones que corresponda. Ese es el monto bruto”.

La directora Montealegre Guillén comentó: “Me parece es excelente, porque, por lo general, las organizaciones están con una curva campana y aquí el desempeño es prácticamente los mayores porcentajes, o sea, es muy poquito lo que hay de bajo desempeño, en realidad, se eliminó, por lo que entendí”.

La señora Carmona Chaves afirmó: “Así es”.

La directora Alpízar Chacón expresó: “También que quede en actas que está el sustento jurídico, porque es importante siempre por el tema de la justificación, de dónde es que sale, no es que tenemos aquí una repartición de que nos estamos repartiendo la plata entre nosotros, no, simplemente tiene un fundamento jurídico y es sustentado, ya pasó por la Contraloría, pasó por la Procuraduría, pasó por todo el mundo y estamos ajustados a derecho, entonces, bueno, perfecto. Muchísimas gracias, María José, muy claro”.

La señora Carmona Chaves dijo: “Muchas gracias”. De seguido, se retiró del salón de sesiones.

La directora Alpízar Chacón indicó: “Se da por recibido este tema”.

Los directivos mostraron su anuencia.

Resolución

POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ: 1) **tener por presentado** el resumen ejecutivo 443/09-2023-513, de fecha 25 de abril del 2023, mediante el cual se informa sobre el resultado obtenido en el modelo de gestión, así

como del pago del incentivo económico del Sistema de Evaluación del Desempeño (SEDI) para los colaboradores de BN Sociedad Administradora de Fondos de Inversión, S. A., correspondiente al periodo 2022, expuesto en esta ocasión por la señora María José Carmona Chaves, jefe de Gestión de Talento Humano de esta subsidiaria. 2) En virtud de que la información conocida en esta oportunidad contiene datos estratégicos de uso restringido, con fundamento en lo estipulado en el artículo 273.º de la Ley General de la Administración Pública, **declarar confidencial** el presente artículo, además de la documentación relacionada.

Nota: se dejó constancia de que, debido a la declaratoria de confidencialidad acordada en el numeral 2) de esta resolución, todos los funcionarios del Banco Nacional, de sus subsidiarias y contratistas que tengan o hayan tenido contacto con la información conocida en esta ocasión, serán responsables de mantener absoluta reserva sobre el presente artículo y el contenido de la documentación relacionada. Los citados funcionarios y contratistas tomarán todas las medidas que razonablemente resulten necesarias para evitar el acceso de terceros no autorizados a los documentos o información declarados confidenciales y estarán sujetos al régimen disciplinario y de responsabilidad civil que corresponda en caso de incumplir su deber de guardar sigilo.

Comuníquese a Gerencia General.

(P.M.C.)

ARTÍCULO 13.º

El gerente general, señor Pablo Montes de Oca Carboni, presentó el resumen ejecutivo 443/09-2023-515 del 25 de abril del 2023, al que se adjunta el documento denominado ***Infoanálisis, Informe Trimestral de BN Fondos, de enero- marzo 2023***, con corte al primer trimestre del 2023, para conocimiento de este órgano colegiado.

La directora Alpízar Chacón apuntó: “Este es de parte de don Pablo”.

El señor Montes de Oca Carboni dijo: “Sí, meramente es de carácter informativo para que los miembros de la Junta Directiva conozcan que ya pusimos a disposición el primer informe de este año, del primer trimestre, que es un detalle completo de fondo por fondo que se le entrega al inversionista. Esta es como una especie de rendición de cuentas, donde le decimos al inversionista qué hemos hecho con su dinero, qué está invertido, dónde está invertido, cómo está rindiendo y tiene una introducción donde pone en autos al inversionista de cómo vemos la economía, en fin, todo este asunto. Es un documento muy interesante de analizar. Normalmente, cuando uno invierte, llamémoslo así, por ejemplo, en un banco, compra un CDP y no sabe más del CDP, cuando uno invierte en un fondo, pues, aquí sí recibe información de qué se está haciendo con su dinero. Entonces, ya se puso a disposición de los inversionistas. Meramente es de carácter informativo para ustedes”.

La directora Alpízar Chacón dijo: “Muchas gracias”.

Resolución

POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ: tener por presentado el resumen ejecutivo 443/09-2023-515 del 25 de abril del 2023, al que se adjunta el documento denominado ***Infoanálisis, Informe Trimestral de BN Fondos, de enero- marzo 2023***, con corte al primer trimestre del 2023, que contiene un análisis detallado de las condiciones de los diversos fondos administrados por esta subsidiaria, expuesto en esta oportunidad por el señor Pablo Montes de Oca Carboni, gerente general de BN SFI, S. A.

Comuníquese a Gerencia General.

(P.M.C.)

ARTÍCULO 15.º

El gerente general, señor Pablo Montes de Oca Carboni, presentó, para conocimiento de este órgano colegiado, el resumen ejecutivo 443/09-2023-517, de fecha 25 de abril

del 2023, que anexa la carta suscrita por la señora Sofia Zúñiga Chacón, secretaria general a.i. del Banco Nacional en ese momento, en el cual se tuvo por presentado el dictamen ALG-06-2023, de fecha 30 de marzo del 2023, suscrito por el señor Rafael Brenes Villalobos, asesor legal, y la señora Jessica Borbón Guevara, enlace corporativo (adjunto en esta ocasión), mediante el cual emiten su criterio sobre el alcance de los informes corporativos en materia de legitimación de capitales; además, se resolvió remitir dicho dictamen a las juntas directivas de las sociedades anónimas, para conocimiento y aplicación de sus lineamientos, según corresponda.

La directora Alpízar Chacón indicó: “Adelante, don Pablo”.

El señor Montes de Oca Carboni comentó: “Sí, esto fue a raíz de una consulta de un director en la Junta Directiva General, entonces, don Rafael y doña Jessica prepararon un informe donde claramente se indica que, en materia de los informes de legitimación de capitales, esos informes sí deben ser conocidos en forma individual por cada junta directiva de cada subsidiaria del Banco. Se aclaró ese punto y, entonces, es importante, porque igual esos informes serán conocidos también en esta Junta oportunamente. O.K., ese fue el acuerdo que se tomó. Muy bien”.

La directora Alpízar Chacón expresó: “Perfecto. Muchas gracias, don Pablo. ¿Consultas?”. Al no haberlas, agregó: “De acuerdo”.

Resolución

POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ: tener por presentado el resumen ejecutivo 443/09-2023-517, de fecha 25 de abril del 2023, al cual se anexa la carta suscrita por la señora Sofia Zúñiga Chacón, secretaria general a.i. del Banco Nacional en ese momento, en el que se tuvo por presentado el dictamen ALG-06-2023, de fecha 30 de marzo del 2023, suscrito por el señor Rafael Brenes Villalobos, asesor legal, y la señora Jessica Borbón Guevara, enlace corporativo, mediante el cual emiten su criterio sobre el alcance de los informes corporativos en materia de legitimación de capitales. Es entendido que la Administración realizará las acciones pertinentes para procurar la debida aplicación de los lineamientos señalados en el citado dictamen.

Comuníquese a Gerencia General.

(P.M.C.)

ARTÍCULO 17.º

La directora señora Maricela Alpízar Chacón señaló: “Pasamos, entonces, al punto final, que corresponde a la verificación de audio y video”.

La señora Zúñiga Chacón dijo: “Sí, señora, se realizó de forma satisfactoria”.

La directora Alpízar Chacón mencionó: “Gracias, Sofía”.

(M.A.Ch.)

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

PRESIDENTA

SECRETARIA

Lcda. Maricela Alpízar Chacón

MBA. Flora Montealegre Guillén