

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35

**Nº 12.492**

Costa Rica, lunes diecinueve de octubre del dos mil veinte, a las once horas con cinco minutos.

**SESIÓN ORDINARIA**

- Asistencia:
- Directivos:
- Sra. Jeannette Ruiz Delgado, presidenta  
Sr. Marvin Arias Aguilar, vicepresidente  
Sr. Rodolfo González Cuadra, secretario  
Sra. Ruth Alfaro Jara  
Sr. Mario Carazo Zeledón  
MBA. María Magdalena Rojas Figueredo  
MBA. Ana Isabel Solano Brenes
- Gerente General: Ing. Bernardo Alfaro Araya
- Subgerente General de Banca  
Empresarial e Institucional: M.Sc. Maximiliano Alvarado Ramírez
- Subgerente General de Riesgo y Crédito: M.Sc. Allan Calderón Moya
- Subgerente General de Banca de  
Desarrollo y Personas: MBA. Rosaysella Ulloa Villalobos
- Auditor General: Lic. Ricardo Araya Jiménez
- Asesora Legal a.i.: Lcda. Jessica Borbón Guevara
- Secretaria General: Lcda. Cinthia Vega Arias

**ARTÍCULO 1.º**

Se dejó constancia de que, dada la declaratoria de estado de emergencia nacional emitida por el Gobierno de la República, ante la situación sanitaria provocada por la Covid-19, la presente sesión se desarrolló de manera virtual, con la participación de los miembros de la Junta Directiva General, el Gerente General, los Subgerentes Generales, el Auditor General, el Asesor Legal y la Secretaria General. Para tales efectos se utilizó la herramienta de trabajo remoto denominada Microsoft Teams, disponible en el Office 365.

**ARTÍCULO 2.º**

Se dejó constancia de que el subgerente general de Operaciones, señor Jaime Murillo Víquez, no participó en la presente sesión virtual, por cuanto debió participar en el seminario denominado *Garner IT Symposium XPO 2020*.

**ARTÍCULO 3.º**

Se dejó constancia de que el asesor legal, señor Rafael Brenes Villalobos, no asistió a la presente sesión por cuanto disfruta de vacaciones. En su lugar, desempeña de manera interina el cargo de Asesor Legal de la Junta Directiva General, la señora Jessica Borbón Guevara, funcionaria de la Secretaría General, de conformidad con lo acordado en el artículo 7.º, numeral 2), sesión 12.482 del 7 de setiembre del 2020.

## ARTÍCULO 4.º

La presidenta de este directorio, señora Jeannette Ruiz Delgado, manifestó: “Muy buenos días. Vamos a dar inicio a la sesión 12.492 de hoy 19 de octubre. Iniciaríamos con la aprobación del orden del día, en donde estaríamos incorporando dos puntos. El primer punto es un breve informe sobre mi participación en Alide la semana pasada. El segundo va a ser un tema de don Marvin con respecto a las utilidades de BN Valores. No sé si hay algún otro tema que los señores directores o señoras directoras consideren que deberíamos de incorporar. Si no es así, estaría, entonces, sometiendo a aprobación el orden del día. ¿Están de acuerdo?”.

Los señores directores mostraron su anuencia a aprobarlo.

La directora Ruiz Delgado dijo: “Pasariamos al siguiente punto”.

**Resolución**

**POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ: aprobar** el orden del día de la sesión ordinaria número 12.492 de la Junta Directiva General, considerando la alteración propuesta en esta oportunidad, en el sentido de **incorporar** en el apartado *Presidencia, Directores y Gerencia General*, un informe verbal de la directora Ruiz Delgado sobre su participación en el evento denominado *ALIDE 2020 General Assembly Building sustainable and resilient responses to the Covid-19 crisis– Latin America & the Caribbean*, y un comentario del director Arias Aguilar relativo a las utilidades de BN Valores, Puesto de Bolsa, S. A.

(J.R.D.)

## ARTÍCULO 5.º

La presidenta del directorio, señora Jeannette Ruiz Delgado, sometió a aprobación el acta de la sesión ordinaria número 12.491, celebrada el 12 de octubre del 2020. Al respecto, manifestó: “Dentro de la información que nos remite doña Jessica Borbón nos indica que es conveniente declarar confidencial el artículo 7.º, donde se vio el tema de BN Procesadora, especialmente por los comentarios que ahí se hicieron. Les estaría solicitando esa declaratoria de confidencialidad con base en lo establecido en la Ley. ¿Están de acuerdo?”.

Los señores directores mostraron su anuencia.

La directora Ruiz Delgado dijo: “Les estaría solicitando la aprobación del acta con este pequeño cambio. ¿De acuerdo?”.

Los directivos se manifestaron de acuerdo.

**Resolución**

**POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ: aprobar** el acta de la sesión ordinaria número 12.491, celebrada el 12 de octubre del 2020, considerando la incorporación de la declaratoria de confidencialidad en el artículo 7.º de la citada acta, según lo recomendado por la señora Jessica Borbón Guevara, asesora legal a.i.

(J.R.D.)

## ARTÍCULO 6.º

De conformidad con lo acordado en el artículo 4.º de la presente sesión, la presidenta de este directorio, señora Jeannette Ruiz Delgado comentó: “Les brindaré un breve informe de mi participación en Alide la semana pasada. Básicamente, tuvimos tres días de presentaciones. El primer día se dieron varios foros. Me correspondió participar en un foro que se llama *Experiencias del Banco Nacional ante la pandemia*

1 *por la Covid*, especialmente dirigido a todo lo que hemos venido haciendo en temas  
2 de transformación digital. Se mencionó el tema de las flexibilidades de pagos, el tema  
3 de las prórrogas, las exoneraciones, el programa Juntos al Amanecer, algunos  
4 programas digitales que se han puesto en marcha para poder atraer a las Pymes y  
5 ayudarles en este proceso. Se dio todo un espacio para poder compartir esta  
6 información y, a su vez, recibir retroalimentación de otras instituciones financieras  
7 de la región. La participación fue muy amplia. Ahí tuvimos presencia del BID.  
8 Tuvimos un par de charlas. Una de una profesora de la Universidad de Yale.  
9 También, tuvimos la participación de una representante de la OCDE. Igualmente, la  
10 participación de una persona del Banco Europeo de Inversión. Un representante del  
11 Perú en este foro. Se dio un espacio de preguntas un poco breve por la circunstancia.  
12 Fueron charlas y conferencias con participaciones variadas durante dos horas cada  
13 día. El segundo día se tuvo un informe de rendición de cuentas general de Alide y sus  
14 finanzas, básicamente, y los temas que se han venido trabajando a nivel de los  
15 diferentes países miembros que se han ido incorporando y que, a su vez, Alide ha  
16 tratado de darles acompañamiento. En el tercer día se volvió a tener un foro,  
17 especialmente relacionado con todo lo que tiene que ver con bonos verdes, su  
18 aplicación y el momento coyuntural que están viviendo todos los bancos del mundo,  
19 principalmente todos los bancos de desarrollo, para poder apoyar a todos los sectores  
20 productivos en el caso de la Covid, o en los diferentes casos de la Covid, y que esta es  
21 una herramienta que se está utilizando. Igualmente, se mencionó muchas veces el  
22 poder también contar con apoyo financiero para bonos sociales, no solamente bonos  
23 verdes y todo lo que implica dar ese acompañamiento, para que las empresas  
24 pequeñas, especialmente Pymes de todos estos países, puedan sobrevivir a la crisis.  
25 Este sería el informe que les quería hacer, de forma muy breve. Realmente llevaron  
26 a panelistas de muy buen nivel y fueron charlas sumamente interesantes. El hecho  
27 de hacerlas virtuales no da el espacio para poder compartir como normalmente se  
28 podría hacer en una actividad presencial; sin embargo, por lo menos, el escuchar y el  
29 poder participar también comentando lo que nosotros estamos haciendo se convierte  
30 en una buena forma de valorar que lo que estamos haciendo internamente, a nivel  
31 país y de institución financiera, es lo correcto y es lo más conveniente. Básicamente,  
32 eso era. No sé si tienen alguna pregunta. Si no hay preguntas, estaríamos dando por  
33 recibido el informe. Pasaríamos al siguiente punto”.

#### 34 **Resolución**

35 **POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ: tener por presentado**  
36 el informe verbal realizado por la presidenta de este directorio, señora Jeannette Ruiz  
37 Delgado, sobre su participación en el evento denominado ***ALIDE 2020 General***  
38 ***Assembly Building sustainable and resilient responses to the Covid-19 crisis–***  
39 ***Latin America & the Caribbean***, que se llevó acabo de manera virtual los días 7,  
40 9, 13 y 15 de octubre del 2020.

41 **Comuníquese** a directora Jeannette Ruiz Delgado.

42 (J.R.D.)  
43  
44

#### 45 **ARTÍCULO 8.º**

46  
47 La secretaria general, señora Cinthia Vega Arias, presentó informe del 19 de octubre  
48 del 2020, referente a los acuerdos tomados por la Junta Directiva General que  
49 involucran órdenes para los distintos órganos administrativos y se encuentran  
50 pendientes de cumplimiento.

51 La directora Ruiz Delgado dijo: “El día de hoy no sale ningún acuerdo. ¿Doña  
52 Cinthia?”.

1 La señora Vega Arias respondió: “Así es. Sí, señora”.

2 La directora Ruiz Delgado señaló: “Bueno, muchas gracias. Pasaríamos al punto  
3 siguiente”.

4 **Resolución**

5 **POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ: tener por presentado**  
6 el informe de acuerdos pendientes de cumplimiento elaborado por la Secretaría  
7 General, con corte al 19 de octubre del 2020.

8 (C.V.A.)  
9  
10

11 **ARTÍCULO 12.º**  
12

13 La presidenta del directorio, señora Jeannette Ruiz Delgado, presentó el dictamen  
14 ALG-50-2020 del 14 de octubre del 2020, suscrito por el señor Rafael Brenes  
15 Villalobos, asesor legal, mediante el cual propone una reforma al artículo 3.2 del  
16 *Código de Conducta del Conglomerado Financiero Banco Nacional de Costa Rica*, con  
17 el propósito de eliminar el inconveniente detectado en la elaboración de dicho  
18 dictamen relativo a la prohibición absoluta para la celebración de contratos con las  
19 asociaciones, cooperativas y organizaciones constituidas por integrantes del  
20 Conglomerado, así como introducir cambios de forma en el texto del artículo,  
21 dividiéndolo en más puntos para facilitar su estudio y aplicación.

22 La directora Ruiz Delgado manifestó: “Don Rafael nos explica en el dictamen que  
23 hubo un problema de antinomia en un par de artículos que habían tenido dos  
24 vertientes diferentes y quedaron ambos en el mismo texto. Entonces, está haciendo  
25 una propuesta para hacer un cambio en la redacción. Tal vez, doña Jessica puede  
26 hacernos una explicación al respecto y luego me pide la palabra don Rodolfo”.

27 La señora Borbón Guevara explicó: “Efectivamente. Don Rafael lo que establece en el  
28 dictamen ALG-50-2020, es que se da una contradicción en el punto 3.2 del Código de  
29 Conducta relacionado con conflictos de interés, específicamente, en lo que tiene que  
30 ver con la relación comercial con las organizaciones sociales, ya sea asociaciones o  
31 cooperativas que integran los empleados del Conglomerado. En el cuadro que el  
32 presenta en la primera página establece las dos situaciones, en una está resaltado  
33 donde se dice que: *En las relaciones comerciales con dichas organizaciones, sólo podrá*  
34 *autorizar la prestación de operaciones y servicios bancarios que no representen un*  
35 *conflicto de interés o puedan comprometer la imagen institucional como institución*  
36 *pública y en igualdad de condiciones a las que se tengan establecidas para los clientes*  
37 *del Conglomerado Financiero Banco Nacional*. Seguidamente, viene el párrafo donde  
38 se da la contradicción donde dice: *Los miembros indicados no podrán renovar, a su*  
39 *vencimiento, las relaciones de negocio existentes con cualquiera de esas*  
40 *organizaciones, una vez entrada en vigencia esta regulación*. Entonces, la propuesta  
41 del licenciado es eliminar este último párrafo, de forma tal que quede únicamente el  
42 que se citó primero eliminado la palabra *solo*, a fin de que se lea de la siguiente  
43 manera: *En las relaciones comerciales con dichas organizaciones, se podrá autorizar*  
44 *la prestación de operaciones y servicios bancarios que no representen un conflicto de*  
45 *interés o puedan comprometer la imagen institucional como institución pública y en*  
46 *igualdad de condiciones a las que se tengan establecidas para los clientes del*  
47 *CFBNCR*. Los otros cambios que él hace son de forma: separa el artículo 3.2 en varios  
48 numerales ordenándolo y queda de la siguiente forma: 3.2. *Conflictos de interés*, 3.3  
49 *Restricciones a la participación en organizaciones sociales*, 3.4 *Asignación de*  
50 *responsabilidad y nulidades*, 3.5 *Deber de abstención* y 3.6 *Procedimiento para ejercer*  
51 *el deber de abstención*. Esa sería la explicación”.

52 La directora Ruiz Delgado dijo: “Muchas gracias, doña Jessica. Me pide la palabra

1 don Rodolfo”.

2 El director González Cuadra comentó: “A mí me parece muy bien que se resuelva este  
3 asunto, porque eso es lo que ocurre cuando se van haciendo modificaciones a las  
4 normas y, a veces, se incurre en este tipo de cosas; pero, tengo dos observaciones. En  
5 el punto que él denomina 3.2 a mí me parece que hay que darle vuelta a esa redacción,  
6 no tengo mano al texto; pero, de memoria, decía algo así como que se prohíben las  
7 relaciones de consanguinidad y afinidad, etcétera. Vean, eso no lo podemos prohibir,  
8 es al revés, lo que habría que decir es que cuando existan relaciones de  
9 consanguinidad y de afinidad en los grados que ahí se señalan, entonces, lo que se  
10 regula, se prohíbe o se limita son las actuaciones, con el afín o con el consanguíneo.  
11 No podemos decir que vamos a prohibir esas relaciones. Después, en el punto 3.3 yo  
12 quisiera hacer dos observaciones: una, que se incluya expresamente a la Fiscalización  
13 Superior, porque ahí habla de la Administración Superior, nada más. Alguien podría  
14 decir que está comprendida; pero, bueno, aquí en el Banco hablamos de  
15 Administración Superior y de Fiscalización Superior. Tal vez convenga, incluso, para  
16 mayor claridad en este tipo de cosas —porque vean los asuntos y las discusiones que  
17 hemos tenido con la participación de funcionarios en la Junta Directiva de  
18 Asebanacio, concretamente—, podríamos decir: *la Administración Superior entendida*  
19 *como...*, porque ese concepto, también, en el caso del Banco y, de acuerdo con lo que  
20 la Sala en su momento resolvió, la Junta Directiva definió qué se entiende por  
21 Administración Superior, entonces, podríamos, para esos efectos, mejor dejarlo claro  
22 de una vez”.

23 La directora Ruiz Delgado dijo: “Excelente, don Rodolfo. Yo no sé si hay alguna otra  
24 pregunta o algún comentario; pero, la propuesta sería hacer esa modificación al  
25 artículo 3.2 y, como lo indica don Rodolfo, hacer una modificación aclaratoria al 3.3  
26 aprovechando que se está haciendo este cambio en la redacción y aclarando los puntos  
27 que antes estábamos discutiendo. No sé si hay algún otro comentario al respecto. Si  
28 no hay más comentarios ni preguntas estaría sometiendo a aprobación este cambio y  
29 les pediría, a pesar de que no tenemos el texto para saber como quedaría, la firmeza  
30 para que se pueda aplicar de inmediato, por cuanto ha generado muchos problemas  
31 el hecho de no tener esto tan claro. ¿Les parece señoras y señores?

32 Los señores directores estuvieron de acuerdo.

33 La directora Ruiz Delgado acotó: “Doña Cinthia y doña Jessica nos ayudan con la  
34 redacción para que queden incorporados dentro del acuerdo y se pueda de inmediato  
35 aplicar lo que acabamos de aprobar. Muchas gracias. Pasaríamos al siguiente punto”.

### 36 **Resolución**

37 **Considerando** la recomendación consignada en el dictamen ALG-50-2020 del 14 de  
38 octubre del 2020, suscrito por el señor Rafael Brenes Villalobos, asesor legal, **POR**  
39 **VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ EN FIRME: 1) aprobar** la  
40 modificación al *Código de Conducta y Ética del Conglomerado Financiero Banco*  
41 *Nacional de Costa Rica*, de conformidad con el siguiente texto, el cual incorpora las  
42 observaciones realizadas por el director González Cuadra en la parte expositiva del  
43 presente artículo:

#### 44 **3.2. Conflictos de interés**

45 *Los integrantes del CFBNCR deben actuar de manera honesta y ética, buscando siempre la protección*  
46 *de los intereses de la Institución. Los supuestos que configuran un eventual conflicto de intereses,*  
47 *obedecen a alguna circunstancia que compromete la prestación imparcial de un servicio.*

48 *Para prevenir los conflictos de interés, el CFBNCR ha definido las siguientes reglas:*

- 49 • *No se deberá participar, referir o influir en la autorización, aprobación o ejecución de*  
50 *transacciones y servicios con personas físicas o jurídicas donde exista algún tipo de afinidad*  
51 *familiar, comercial o económica; así como tampoco en las gestiones internas administrativas.*
- 52 • *Será obligación revelar y reportar cualquier asunto que pueda resultar o haya dado como*  
53 *resultado un conflicto de intereses.*

- Será obligación revelar y reportar al superior jerárquico las relaciones de afinidad y consanguinidad hasta tercer grado, cuando éstas se den dentro de una misma dependencia, en una relación de subordinación o cuando por la segregación de funciones cualquiera de ellas genera conflicto de interés, para que se tomen las medidas pertinente con el fin de evitar actuaciones que beneficien a alguno de los funcionarios involucrados.
- No se permite recibir, solicitar ni ofrecer ningún tipo de dádiva que proceda de clientes, proveedores, intermediarios, integrantes del CFBNCR o cualquier otro público en general. Únicamente quedan excluidos objetos de propaganda u otros no monetarios que posean un valor económico menor a un salario base, en el tanto corresponda a un gesto de cortesía de parte de la persona que hace la regalía.
- En ningún caso se pueden recibir objetos, regalías, dinero u otros beneficios a cambio de hacer o no hacer las labores que nos corresponden como integrantes del CFBNCR.
- Aprovecharse del puesto o la posición jerárquica que se tiene para obtener beneficios personales, para familiares o para terceras personas.
- Realizar actividades o negocios adicionales que estén en competencia con las actividades propias del CFBNCR.
- Mantener relaciones comerciales particulares de carácter frecuente con clientes, proveedores o funcionarios del CFBNCR que comprometan o en cualquier forma afecten la imparcialidad u objetividad de su labor dentro del CFBNCR.
- Cualquier otra conducta que genere conflictos de interés que atente contra la imagen o intereses del CFBNCR sus partes interesadas e integrantes.

### **3.3. Restricciones a la participación en organizaciones sociales**

Los integrantes del CFBNCR que conforman la Administración Superior y la Fiscalización Superior u ocupan cargos dentro del régimen de confianza, no podrán ocupar cargo alguno en la junta directiva, órganos de fiscalización, y/o comités que tengan las asociaciones y cooperativas integradas por funcionarios y empleados del Conglomerado. La Administración Superior del CFBNCR está compuesta por el Gerente General del Banco, Subgerentes Generales, Director Jurídico y Gerentes de subsidiarias, y la Fiscalización Superior por el Auditor General y el Subauditor General.

Asimismo, tratándose de tales asociaciones o cooperativas, todos los integrantes del CFBNCR deberán ser vigilantes de la obligación de resguardar rigurosamente el secreto bancario y la confidencialidad de la información de los clientes, así como de los productos, servicios, procedimientos y estrategias comerciales que ofrece el Conglomerado y de las cuales tengan conocimiento en la atención de sus funciones.

En las relaciones comerciales con dichas organizaciones, se podrá autorizar la prestación de operaciones y servicios bancarios y financieros que no representen un conflicto de interés ni comprometan la imagen institucional, en igualdad de condiciones a las que se tengan establecidas para los clientes del CFBNCR

### **3.4. Asignación de responsabilidad y nulidades**

Constituirán falta grave, con la consecuente asignación de responsabilidades en el orden civil, disciplinario y penal, según corresponda, los casos en que se determine que un integrante del CFBNCR ha patrocinado, promovido o negociado intereses de particulares en contra de los intereses del Banco, haciendo valer su condición de funcionario para beneficiar de forma indebida al particular que representa.

De igual modo, en esos casos, se deberá proceder a analizar si existen elementos para anular los actos y negocios celebrados, de conformidad con la normativa legal vigente.

### **3.5. Deber de abstención**

Los integrantes del CFBNCR deberán abstenerse de conocer, resolver o emitir recomendaciones en los casos en los cuales tengan un interés directo en el resultado, así como en los casos en que la persona solicitante sea su cónyuge, conviviente, ascendiente, descendiente o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad, o segundo de afinidad. De igual forma, deberán estar vigilantes de no incurrir en las causales de impedimento, recusación o excusa que dispone el Código Procesal Civil, al cual remiten en sede administrativa la Ley General de la Administración Pública y la Ley Orgánica del Poder Judicial, o en cualquier otra circunstancia en la cual se presente un conflicto de interés con el Banco o con alguna de las partes involucradas en el respectivo negocio jurídico.

### **3.6. Procedimiento para ejercer el deber de abstención.**

El empleado en quien concurra una causal de abstención o un conflicto de interés informará la situación a su superior inmediato para que este resuelva si estima o no procedente la respectiva causal. En caso de estimar infundada la abstención, devolverá el conocimiento del caso al empleado para que continúe con el trámite respectivo. De ser procedente, reasignará el caso a otro empleado o podrá resolver directamente sin mayor trámite. En órganos colegiados, la abstención de uno de sus integrantes la resolverán los restantes miembros. Si la causal comprendiera a todos los integrantes, se remitirá el conocimiento del asunto al superior inmediato.

Tratándose de asociaciones o cooperativas conformadas por integrantes del CFBNCR, las causales de

1 *abstención o conflicto de interés serán resueltas por los miembros de la Administración Superior.”*

2 **2) Modificar**, en lo conducente, el acuerdo tomado en el artículo 14.º, numeral 1),  
3 sesión 12.438 del 24 de febrero del 2020, en el que se aprobó la última actualización  
4 en el Código de Conducta y Ética del Conglomerado Financiero Banco Nacional de  
5 Costa Rica. Es entendido que la Gerencia General instruirá lo pertinente con el fin  
6 de divulgar, a nivel interno y a quienes corresponda, la modificación aprobada en el  
7 numeral 1) de esta resolución.

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

11 **Comuníquese** a Gerencia General y Asesor Legal.

12 (J.R.D.)  
13  
14

### 15 ARTÍCULO 13.º 16

17 La presidenta de este directorio, señora Jeannette Ruiz Delgado, presentó el oficio  
18 SG-017-2020 de fecha 14 de octubre del 2020, suscrito por la señora Cinthia Vega  
19 Arias, secretaria general del Banco Nacional, mediante el cual informa de que  
20 disfrutará de vacaciones los días 26 y 27 de octubre del 2020. Por lo anterior, sugiere  
21 a la Junta Directiva General girar las instrucciones correspondientes para que se  
22 designe como Secretaria General a. i. a la señora Sofía Zúñiga Chacón durante ese  
23 lapso, con el propósito de que dicha funcionaria quede formalmente autorizada para  
24 suscribir documentos, atender las gestiones que correspondan y que las funciones de  
25 la Secretaría General estén debidamente atendidas.

26 La directora Ruiz Delgado expresó: “¿Están de acuerdo, señores y señoras, en delegar  
27 en doña Sofía la Secretaría *ad interim*?”

28 Los señores directores manifestaron su anuencia.

29 La directora Ruiz Delgado indicó: “Bueno, muchas gracias. Estaríamos aprobándolo  
30 en firme, porque sería para la próxima semana y no tenemos tiempo para no  
31 declararlo en firme. Pasaríamos al siguiente punto”.

#### 32 **Resolución**

33 **Considerando** el oficio SG-017-2020 de fecha 14 de octubre del 2020, suscrito por la  
34 señora Cinthia Vega Arias, secretaria general del Banco Nacional, **POR VOTACIÓN**  
35 **NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ EN FIRME: encargar** a la Gerencia  
36 General girar las instrucciones pertinentes a la Dirección Corporativa de Desarrollo  
37 Humano para que, en tiempo y forma, proceda a nombrar como Secretaria General a.  
38 i., con las atribuciones inherentes al cargo, a la señora Sofía Zúñiga Chacón,  
39 funcionaria de la Secretaría General, durante los días 26 y 27 de octubre del 2020. Es  
40 entendido que, para estos efectos, se aplicará lo dispuesto en el artículo 39.º de la  
41 Convención Colectiva del Banco Nacional.

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

45 **Comuníquese** a Gerencia General y Dirección Corporativa de Desarrollo Humano.

46 (J.R.D.)  
47  
48

### 49 ARTÍCULO 14.º 50

51 El gerente general, señor Bernardo Alfaro Araya, presentó el resumen ejecutivo  
52 SGRC-281-2020, de fecha 16 de octubre del 2020, de la Subgerencia General de Riesgo  
53 y Crédito, al que se adjunta la capacitación denominada **Conflicto de interés y otros**

1 ***asuntos de la ética: una perspectiva de análisis***, como parte del plan de  
2 formación de la Junta Directiva General para el año 2020, aprobado en el artículo  
3 15.º, sesión 12.433 del 20 de enero del 2020.

4 La directora Ruiz Delgado indicó: “Pasamos al punto 3.d en el cual vamos a tener la  
5 capacitación sobre *Conflictos de interés y otros asuntos de la ética: una perspectiva de*  
6 *análisis*, que nos va a presentar don Wagner y vamos a esperar estar terminando  
7 antes del receso”.

8 Con la venia de la Presidencia, se integró a esta sesión, de manera virtual, el señor  
9 Wagner Ortega González, oficial de Cumplimiento Corporativo, con el propósito de  
10 desarrollar la citada capacitación.

11 La directora Ruiz Delgado dijo: “Don Wagner, de nuevo, bienvenido. Tiene usted la  
12 palabra con la capacitación *Conflicto de interés y otros asuntos de la ética: una*  
13 *perspectiva de análisis*”.

14 Inicialmente, el señor Ortega González comentó que esta capacitación se planteó  
15 como una exploración de aspectos relevantes, a fin de refrescar el concepto de  
16 conflictos de interés, así como otros puntos que están contenidos en la estructura  
17 documental del Banco: Código de Conducta, entre otros. Apuntó que, de cualquier  
18 exploración sencilla que se efectúe en Internet o en cualquier otro tipo de  
19 herramientas, la cantidad de notas académicas y técnicas en materia de conflictos de  
20 interés es bastante abundante, por lo que se le dio un enfoque basado en las mejores  
21 prácticas que dispone la OCDE, aprovechando la reciente adhesión de Costa Rica a  
22 este organismo internacional, así como que el Banco participó en este proceso y adoptó  
23 aspectos relacionados al tratamiento de la corrupción, cohecho y soborno en las  
24 instituciones estatales. Luego, don Wagner hizo referencia a William Wallace, quien  
25 fue un soldado escocés que dirigió a su país contra la ocupación inglesa y sus  
26 coterráneos lo entregaron al rey Zanquilargo, Eduardo I, a cambio de títulos e  
27 influencia política. También, como dato interesante, mencionó que en los  
28 campeonatos de Fórmula 1 utilizan el eslogan: *no tomes, cuando manejes*; sin  
29 embargo, los vehículos de esta competencia llevan propaganda abierta de bebidas  
30 alcohólicas, lo que demuestra que en la vida cotidiana se presentan conflictos de  
31 interés. Después, hizo un repaso por algunas definiciones de este concepto, entre ellas  
32 las emitidas por el Código de Conducta del Conglomerado y la OCDE. Enfatizó que  
33 esta capacitación está basada en algunos documentos que dicho organismo ha  
34 establecido en esta materia, tomando en cuenta que genera guías para dar  
35 tratamiento y abordaje a algunos elementos sensibles de la institucionalidad en los  
36 países. Don Wagner explicó que el conflicto de interés no es una falta o una infracción,  
37 ni tampoco una acusación sobre la integridad personal o la objetividad con la que una  
38 persona toma una u otra decisión, ya que lo que se debe considerar es cómo la persona  
39 toma las mejores decisiones para que la situación a la que se está enfrentando no  
40 afecte ni a la institución ni a terceros que, eventualmente, estén involucrados. De  
41 seguido, profundizó en la definición aportada por Friedman, MacDonald y Stark,  
42 quienes opinan que el conflicto de interés es un conjunto de situaciones o  
43 circunstancias a las que se enfrenta una persona para tomar la mejor decisión de  
44 carácter institucional, sin anteponer intereses personales. Aclaró que la decisión debe  
45 estar apegada a las normas y procedimientos establecidos, y tomar en cuenta los  
46 riesgos financieros, legales y reputacionales, así como cualquier otro riesgo que haya  
47 definido la institución. Asimismo, recalcó que el problema del conflicto de interés es  
48 transversal a toda la organización y que, a pesar de que se podría concluir que este  
49 fenómeno le compete más a la alta dirección o jerarcas, cualquier funcionario está  
50 expuesto, sobre todo, aquel personal que ejecuta procesos o funciones en la primera  
51 línea de defensa o de cara a los clientes, donde, de alguna manera, es más frecuente  
52 que aparezcan estas posibles situaciones. En cuanto a lo efectuado por el Banco



1 Nacional al respecto, apuntó que se ha hecho una implementación del más alto nivel,  
2 considerando que, como parte del proyecto de gobernanza corporativa, se generó la  
3 Política de Conflictos de Interés en el CFBNCR, la cual está incluida dentro del  
4 Código de Gobierno Corporativo e incorpora todo lo establecido en el Acuerdo Sugef  
5 16-16, *Reglamento sobre Gobierno Corporativo*, específicamente lo relativo al artículo  
6 23.º *Política sobre conflicto de intereses*. Además, se refirió a los supuestos que  
7 configuran un eventual conflicto de interés o circunstancias que comprometan la  
8 prestación imparcial de un servicio o que puedan generar incentivos de cualquier tipo,  
9 según lo dispuesto en el apartado 3.2 del *Código de Conducta*. De seguido, don  
10 Wagner indicó que el Código de Conducta obliga a revelar y reportar asuntos que  
11 impliquen un conflicto de interés; vigilar las relaciones de afinidad y consanguinidad  
12 hasta tercer grado, dentro de una misma dependencia, en relación de subordinación  
13 o cuando por segregación de funciones pueda generar conflicto de interés; no recibir,  
14 solicitar ni ofrecer ningún tipo de dádiva que proceda de clientes, proveedores,  
15 intermediarios, integrantes del Conglomerado o contraparte; no recibir objetos,  
16 regalías, dinero u otros beneficios a cambio de hacer o no hacer labores propias del  
17 Conglomerado. Acotó que todos esos aspectos mencionados anteriormente están  
18 contemplados dentro del apartado de supuestos que podrían eventualmente implicar  
19 un conflicto, así como los relacionados con aprovecharse del puesto o la posición  
20 jerárquica que se tiene para obtener beneficios personales, para familiares o para  
21 terceras personas; realizar actividades o negocios adicionales que estén en  
22 competencia con las actividades propias del Conglomerado y mantener relaciones  
23 comerciales frecuentes con clientes, proveedores o funcionarios del Conglomerado que  
24 impacten o afecten la imparcialidad u objetividad. De seguido, explicó que uno de los  
25 documentos base para poder establecer este contenido se denomina *La Gestión de los*  
26 *Conflictos de Intereses en el Servicio Público, Líneas Directrices de la OCDE y*  
27 *Experiencias Nacionales*. Indicó que fue elaborado en el 2004, ha sido sujeto a  
28 diversas actualizaciones (versión 2016 publicada) y se basa en recoger las  
29 experiencias de 30 países adscritos a la OCDE a través de una encuesta, en la que se  
30 evaluaron algunos aspectos relacionados con cómo los países no solo perciben, sino  
31 que también abordan la problemática de los conflictos de intereses. Presentó varios  
32 gráficos sobre cuáles son las categorías de empleados públicos a los que se refiere una  
33 política específica sobre conflictos de interés. Destacó que países como Portugal,  
34 Alemania y Suecia enfatizan sobre algunos elementos a nivel de sus normas y  
35 regulaciones. Dijo que, por ejemplo, una mejor práctica que se ha implementado en  
36 Costa Rica, es la declaración jurada de bienes que se debe emitir a la Contraloría  
37 General de la República por quienes ostentan ciertos cargos en las instituciones.  
38 Acotó que en los países europeos esa es una práctica reconocida e implementada;  
39 además, han adoptado como práctica que cuando una persona va a empezar a  
40 ostentar un cargo público, a hacer ejercicio de esas funciones en el sector público, se  
41 les obliga a realizar una declaración precisamente de aquellas posibles actividades  
42 en las que podría verse afectado por un eventual conflicto de intereses. Asimismo,  
43 manifestó que la encuesta también aborda en qué documentos se encuentran los  
44 principios y las normas para evitar una situación de conflicto de interés. Informó de  
45 que en la experiencia europea eso está establecido, en su mayoría, en los marcos  
46 regulatorios, códigos de conducta y posiblemente en documentos que son de uso  
47 interno; es decir, que son de autorregulación de las instituciones. Comentó que esa es  
48 una experiencia interesante para el Banco Nacional, en el sentido de que como  
49 organización se podrían tener muchas oportunidades de mejora y de reforzamiento  
50 de cómo actualmente se abordan dichos temas. Posteriormente, expuso sobre qué  
51 actividades y situaciones son identificadas como susceptibles de crear una situación  
52 de conflicto de interés para los funcionarios. Agregó que en el Código de Conducta del

1 Banco Nacional se mencionan las actividades externas a los puestos, relaciones de  
2 familia, responsabilidades y operaciones de crédito, deuda, entre otros. Dijo que esto  
3 resulta muy interesante en el análisis, en el sentido de que, por ejemplo, un país como  
4 Suecia ha puesto especial énfasis en regular y normar las situaciones en que un  
5 funcionario público hace un ejercicio independiente de una profesión o de una  
6 actividad económica, entonces, en su estructura regulatoria, por lo menos, este país  
7 ha sido muy exhaustivo, a la hora de definir todos los controles y las pautas que los  
8 funcionarios deben tener en el caso de las dedicaciones exclusivas, prohibiciones,  
9 entre otras, que en el contexto del Banco Nacional se han venido trabajando ya por  
10 mucho tiempo y de manera muy específica. Por otra parte, presentó varios gráficos  
11 relativos a las actividades externas y puestos de los funcionarios que pueden  
12 identificarse como potenciales para crear situaciones de conflicto de interés. Con  
13 respecto a qué medidas son utilizadas para resolver esas situaciones, resaltó la  
14 restricción o abandono del interés personal, renuncia al cargo, transferencia del  
15 deber, entre otras. Asimismo, comentó acerca de a quién se puede consultar si un  
16 funcionario tiene alguna duda (jerarca superior) y a quién se le comunica la  
17 información sobre la aplicación de la política relativa al conflicto de intereses.  
18 Expresó que hay un buen proceso de divulgación por parte de las instituciones  
19 afectadas, precisamente para poder hacer esa comunicación sobre las medidas para  
20 abordar el conflicto de interés dentro de un marco de transparencia. Amplió detalles  
21 acerca de los factores que han influido en la política relativa a los conflictos de  
22 intereses en los pasados cinco y diez años (incremento de la transparencia en la vida  
23 pública, cercanía al escrutinio, crecimiento de las expectativas de la comunidad,  
24 cercanía entre los sectores público y privado, evolución del concepto del conflicto de  
25 interés, soporte del liderazgo político). En cuanto a los lineamientos y referencias que  
26 se utilizaron para definir el alcance de este ejercicio, destacó las Directrices de la  
27 OCDE sobre el Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas, en el que se hace una  
28 referencia explícita al tratamiento del tema en los bancos estatales, así como la  
29 Regulación para la Prevención, Identificación y la Gestión Adecuada de los Conflictos  
30 de Interés en el Poder Judicial. Por otra parte, recordó que, a nivel del Conglomerado,  
31 dentro de todos los esfuerzos que se realizan para gestionar no solo el tema de  
32 conflicto de interés, sino también todos los aspectos relacionados con la ética,  
33 comportamiento y conducta, se destacan una serie de recursos que se mantienen  
34 activos y dinámicos; por ejemplo, el Equipo de Ética y de Riesgos del Personal, que se  
35 rige por diversos objetivos y está conformado por la Directora de Desarrollo Humano,  
36 Directora Jurídica, el Director de Cumplimiento, Director de Control y Cumplimiento  
37 Normativo, la jefatura de la sección de Planeación Estratégica (DHSO), jefatura de  
38 Salud Organizacional y el Director de Seguridad e Investigaciones. Añadió que una  
39 de las funciones de ese equipo es analizar y dar abordaje a aquellos casos de  
40 funcionarios que tienen problemas de índole socioeconómico, alto endeudamiento y  
41 otros factores de carácter personal, y se implementan modelos, metodologías y  
42 controles para mitigar eventuales riesgos a la ética que esas personas, dada esa  
43 condición particular, podrían representar para la institución. Añadió que se realiza  
44 una revisión y monitoreo periódico de todos los casos que llegan a Relaciones  
45 Laborales y, efectivamente, vienen representando faltas éticas, con el objetivo de que  
46 los procesos internos puedan mejorarse sobre la base de la experiencia de los casos  
47 que trascienden al proceso de Relaciones Laborales. Además, se refirió a la estructura  
48 y componentes del Programa Ético. Explicó que hay un documento sobre mejores  
49 prácticas emitido por la Contraloría General de la República, que establece el  
50 mecanismo y las pautas para poder realizar una evaluación interna o auditoría de la  
51 ética; asimismo, se establecen cuáles deberían ser esos aspectos de carácter elemental  
52 y mínimo que debería tener un programa comprensivo de gestión de la ética a nivel

1 de la institución. Dijo que el Banco adoptó el documento y estructuró el Programa  
2 Ético, el cual está adecuado a las condiciones particulares del Conglomerado  
3 Financiero. Don Wagner indicó que ese Programa establece una matriz de  
4 responsabilidades, en donde se definen una serie de acciones de carácter permanente  
5 y recurrente, así como las áreas y procesos responsables directos, participantes o  
6 instancias informadas de cada una de esas acciones que se aplican para darle  
7 consecución y contenido a dicho Programa. Luego, mostró una representación gráfica  
8 de la hoja de ruta de la ética, establecida en una línea de tiempo del periodo 2020 y  
9 2021, de acuerdo con el diseño estratégico institucional actual. Asimismo, citó las  
10 principales acciones contenidas en la hoja de ruta. Dijo que una de las mejores  
11 prácticas que se establecen en esta materia refiere a la existencia de un canal de  
12 denuncia confidencial, para aquellos casos en que un funcionario detecte una  
13 situación irregular a lo interno de su proceso o área específica. Indicó que desde hace  
14 mucho tiempo se implementó un esquema de reporte confidencial, en donde se ha  
15 establecido un control electrónico para que la identidad de la persona que la plantea  
16 no sea del conocimiento del área que recibe dicha denuncia. Luego, se refirió a las  
17 conclusiones generadas en esta materia, las cuales están asociadas a la importancia  
18 de seguir fortaleciendo una cultura organizacional que sea intolerante con los  
19 conflictos de interés, animar a los funcionarios a revelar conflictos de interés con  
20 medidas razonables que impida el uso indebido de esta información por personas no  
21 autorizadas, así como la necesidad de seguir impulsando la comunicación abierta  
22 para asegurar y promover la integridad.

23 La directora Ruiz Delgado dijo: “Muchas gracias, don Wagner. Don Rodolfo me había  
24 pedido la palabra”.

25 El director González Cuadra expresó: “Gracias, doña Jeannette. Yo quisiera, si me  
26 permite, contar una anécdota de la vida real del Banco, un poco para humanizar este  
27 análisis tan bueno y tan técnico que nos hace don Wagner. No podemos perder de  
28 vista que detrás de todos los controles, hojas de ruta, sanciones, etc., está el ser  
29 humano movido en una u otra dirección por sus valores o la ausencia de ellos. Esto  
30 que les voy a contar sucedió hace muchos años cuando empezaba a trabajar en el  
31 Banco —cuando en la terminología de don Marvin era un *venadito de la pradera*—. Yo  
32 trabajé en el Almacén de Depósito de Calle Blancos, en las oficinas administrativas.  
33 Ese año ingresó una empresa nueva, grande, de dueños de origen oriental que tuvo  
34 mucha operación durante el año y fue muy bien atendida. Entonces, en esa época se  
35 acostumbraban las tarjetas de Navidad —que los jóvenes ya no saben qué es eso— y  
36 ese cliente nos mandó a cada uno de los empleados una tarjeta de Navidad con un  
37 billete adentro. Estoy tratando de recordar y no puedo recordar de qué denominación  
38 era. A mí me parece que eran ₡5 y es que a algunos les podrá dar risa, pero, ₡5 en  
39 aquel momento era plata. Entonces, un funcionario que no era el jefe —don Marvin  
40 conoce a otros hermanos de él que trabajaban en el Banco, de apellido Porras— nos  
41 reunió y nos dijo que eso era inconveniente y que le devolviéramos al empresario la  
42 plata y que le agradeciéramos la tarjeta. Se hizo una carta, todos firmamos, algunos  
43 con dolor sacamos el billetillo y lo pusimos porque, en realidad, en ese momento,  
44 algunos lo necesitaban. El cliente lo entendió, no de muy buena gana; realmente ahí  
45 encuentra uno el contraste cultural que se da a veces. Al año siguiente, además de la  
46 tarjeta de Navidad, lo que envió fue uvas, manzanas y esas cosas. A mí me marcó  
47 mucho esa situación porque eso me reveló, desde el principio, que en el Banco hay  
48 una gran cantidad, una aplastante mayoría, de funcionarios éticos. En aquel  
49 momento no se hablaba de conflictos de interés, se hablaba de *ser honrado o ser*  
50 *chollado* (desvergonzado); pero, la gran mayoría de funcionarios del Conglomerado lo  
51 tienen muy claro. Entonces, quería contar eso porque a veces perdemos de vista que

1 detrás de todos estos mecanismos y controles, a veces sofisticados, lo que prevalece es  
2 la honradez del ser humano que subyace”.

3 La directora Ruiz Delgado acotó: “Muchas gracias, don Rodolfo. Una anécdota muy  
4 ilustrativa de lo que estamos hablando. Eso puede llegar a todos los niveles, desde el  
5 nivel más bajo de la organización hasta el nivel más alto y ahí van a ir cambiando las  
6 motivaciones que puede tener alguien para ir en contra de estos principios que son  
7 fundamentales, máxime, en banca. En todo lado, pero, en banca más que en ninguna  
8 otra actividad. Me pide la palabra don Mario”.

9 El director Carazo Zeledón comentó: “Muchas gracias, Wagner, muy claro, muy bonito  
10 y muy aleccionador lo que nos señala para capacitar. Yo quisiera decir más o menos  
11 lo mismo que dice don Rodolfo, pero, con otro sentido. Veamos que aquí, por más que  
12 se quieran valorar las situaciones, existe algo que se llama el interés y voy a llamar  
13 la atención con una frase que algunos aprendimos en el colegio, de Fray Luis de León,  
14 que decía: *el amor y el interés fueron al campo un día, pudo más el interés que el amor*  
15 *que le tenía*. Esa frase viene a denotar algo importante que es que en temas éticos lo  
16 relevante es la voluntad y no necesariamente la actuación, un conflicto de interés. En  
17 eso entramos a tener enormes preocupaciones porque la forma en cómo se califica ese  
18 interés, en muchos casos, viene a ser tremendamente dañino y, al mismo tiempo, con  
19 repercusiones directas en la organización. Nosotros tenemos, por normativa, que  
20 diferenciar entre cuál es el interés del Banco y cuál es el interés personal de nosotros.  
21 En ese sentido, tenemos también el problema de que hay otras personas que están  
22 juzgando y calificando el interés de la persona en una forma restrictiva y en una  
23 forma inadecuada que hace que muchas cosas se pierdan de vista. Un ejemplo que  
24 podemos traer acá es el hecho de que a los directores se les impide tener tarjetas de  
25 crédito del Banco Nacional porque hay otras personas externas a la organización que  
26 califican que existe un interés impropio por parte del director al tener una tarjeta.  
27 Tal vez en lo que vale la pena llamar la atención es en que este tipo de capacitaciones,  
28 que son muy importantes para nosotros, las debemos tener, más bien, para poder  
29 juzgar en forma oportuna y apropiada la manera en cómo nos miden a nosotros y no  
30 necesariamente la forma en cómo nos hemos de medir nosotros mismos. El apuntar  
31 conflictos de interés como se han apuntado tantas veces en tantas cosas, basados en  
32 premisas restrictivas o falsas, hace que se causen terribles problemas. Veámoslo hace  
33 poco con la discusión que se presentó cuando la opinión pública, incluyendo a altas  
34 autoridades del Gobierno, calificaban de conflicto de interés el nombramiento que  
35 nosotros podíamos hacer de don Bernardo Alfaro como Gerente General del Banco y,  
36 por cierto, son suposiciones que todavía prevalecen por ahí en diversas instancias.  
37 Quería agregar a esta situación, y no quería referirlo a anécdotas porque nosotros  
38 tenemos muchísimas anécdotas, cada uno de nosotros, en donde se nos refleja esa  
39 situación que es el meollo de la discusión que Wagner nos ha expuesto con tanta  
40 propiedad”.

41 La directora Ruiz Delgado mencionó: “Muchas gracias, don Mario. Excelente  
42 presentación nos dice doña Magdalena. Así que muchísimas gracias, Wagner, por  
43 recordarnos y además por clarificarnos una serie de términos que son fundamentales  
44 para el quehacer de esta Junta Directiva y, por supuesto, de todo lo que se está  
45 trabajando a lo interno de la institución para poder manejar de la mejor forma todo  
46 el proceso de posibles conflictos de interés, pero, más que eso, yo creo que don Rodolfo  
47 tiene toda la razón, y es que el asunto pasa por la forma personal en que los  
48 funcionarios vayan a ir adoptando nuestra normativa. Quizá aquí, más que controles,  
49 lo importante es el acompañamiento y, por supuesto, la capacitación para que nunca  
50 se nos olvide cuál es nuestro rol y cómo debemos de actuar ante cada una de las  
51 diversas circunstancias que se nos puedan ir presentando a lo largo de nuestra vida  
52 laboral. Así que muchas gracias, don Wagner, que pase muy buena tarde. Estaría,

señores y señoras, decretando un receso a partir de este momento y hasta la una y treinta para que puedan almorzar con tranquilidad”.

Los señores directores estuvieron de acuerdo.

De seguido, el señor Wagner Ortega González dejó de participar en la presente sesión.

**Resolución**

**POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ: dar por recibida** la capacitación denominada ***Conflicto de interés y otros asuntos de la ética: una perspectiva de análisis***, impartida en esta ocasión por el señor Wagner Ortega González, oficial de Cumplimiento Corporativo, y presentada mediante el resumen ejecutivo SGRC-281-2020, de fecha 16 de octubre del 2020, de la Subgerencia General de Riesgo y Crédito, como parte del plan de formación de la Junta Directiva General para el año 2020, aprobado en el artículo 15.º, sesión 12.433 del 20 de enero del 2020. **Comuníquese** a Gerencia General, Subgerencia General de Riesgo y Crédito, Dirección de Cumplimiento y Dirección Corporativa de Desarrollo Humano.

(B.A.A.)

**ARTÍCULO 16.º**

De conformidad con lo acordado en el artículo 24.º, numeral 1), sesión 12.267 del 23 de julio del 2018, en el que se solicitó a la Gerencia General coordinar lo pertinente para incluir en el orden del día de las sesiones de la Junta Directiva General, las actividades oficiales del Banco Nacional, con el propósito de valorar y definir la participación de algún director en representación de este órgano colegiado, el gerente general, señor Bernardo Alfaro Araya, presentó el documento denominado ***Avance Plan de Comunicación***, mediante el cual informa de los eventos que el Banco Nacional llevará a cabo durante el mes de noviembre del 2020.

La directora Ruiz Delgado dijo: “No sé si tienen alguna pregunta o comentario, con respecto a esta lista de eventos. Si no, estaríamos dándolos por recibidos”.

Los directivos estuvieron de acuerdo.

La directora Ruiz Delgado indicó: “Bueno, muchas gracias”.

**Resolución**

**POR VOTACIÓN NOMINAL Y UNÁNIME SE ACORDÓ: tener por presentado** el documento denominado ***Avance Plan de Comunicación***, mediante el cual se informa de los eventos que el Banco Nacional llevará a cabo durante el mes de noviembre del 2020, de conformidad con lo acordado en el artículo 24.º, numeral 1), sesión 12.267 del 23 de julio del 2018.

**Comuníquese** a Gerencia General.

(B.A.A.)

A las catorce horas se levantó la sesión.

**PRESIDENTA**

**SECRETARIO**

---

Sra. Jeannette Ruiz Delgado

---

Sr. Rodolfo González Cuadra