



Informe de **gobierno corporativo**

Periodo 2024

Índice de contenido

Base regulatoria

Pág. 4

I Disposiciones generales

Pág. 8

- I. Código de Gobierno Corporativo
- II. Estados financieros auditados
- III. Informe de gestión de Coopealianza
- IV. Objetivos de la entidad

II Gestión en función de los procesos y líneas de defensa

Pág. 12

- I. Arquitectura empresarial en función de los procesos
- II. Estructura de gobernanza

III Efectividad del gobierno corporativo

Pág. 18

- I. Política de idoneidad
- II. Selección de los miembros del Consejo de Administración y de la plana gerencial
- III. Evaluación de la idoneidad

IV Funcionalidad de las líneas de defensa

Pág. 26

Dirección estratégica

V Política de remuneraciones Consejo de Administración y plana gerencial

Pág. 48

VI Partes vinculadas y otras informaciones

Pág. 52

Base regulatoria

El presente informe se realiza en cumplimiento del Acuerdo Conasiff 4-16: Reglamento sobre Gobierno Corporativo, que en el artículo 43 establece:

Artículo 43. Revelaciones mínimas de gobierno corporativo e información relevante. La entidad debe revelar en su sitio web, o por medio de otro mecanismo de fácil acceso a las partes interesadas, la información sobre su marco de gobierno corporativo. Dicha revelación se debe realizar anualmente y cuando ocurran cambios relevantes. La información se refiere al menos a:

- 43.1 El Código de Gobierno Corporativo.
- 43.2 Los estados financieros auditados e intermedios de la entidad, según el marco normativo específico que le aplique.
- 43.3 Los objetivos de la entidad.
- 43.4 La titularidad de las acciones con participaciones significativas.
- 43.5 La política de remuneraciones aplicada a los miembros del órgano de dirección y alta gerencia.
- 43.6 Información relativa al órgano de dirección que, entre otros, incluya la conformación, tamaño, miembros, proceso de selección y criterio de independencia.
- 43.7 Información relativa a los miembros del órgano de dirección incluidos sus atestados y experiencia, los cargos directivos desempeñados en otras empresas e intereses particulares en transacciones o asuntos que afecten a la entidad y si son o no considerados como independientes, sin entrar a revelar información protegida por la ley.
- 43.8 Información relativa a la alta gerencia que incluya, entre otros: responsabilidades, líneas de reporte, atestados y experiencia.
- 43.9 Operaciones con partes vinculadas que se hayan realizado durante el último año.
- 43.10 Principales situaciones que se han materializado o pueden afectar a la consecución de los objetivos de negocio o de la actividad.
- 43.11 Información relativa a los comités, que considere, entre otros: sus objetivos, responsabilidades, composición y frecuencia de reuniones.
- 43.12 Cualquier otra información o aclaración relacionada con sus prácticas de gobierno corporativo en la medida que resulten relevantes para la comprensión de su sistema de gobierno corporativo.
- Corresponde a la entidad contar con mecanismos que le permitan mantener información actualizada y permanente, de manera que no existan rezagos relevantes entre el sistema de gobierno corporativo que se aplica, o la información financiera generada por la entidad, con respecto al sistema e información que se revela al público.

En virtud de lo anterior, se solicita:

APROBAR EL INFORME DE GOBIERNO CORPORATIVO E INFORMACIÓN RELEVANTE DE COOPEALIANZA CORRESPONDIENTE AL PERIODO 2024, PARA QUE SEA PUBLICADO EN EL SITIO WEB WWW.COOPEALIANZA.FI.CR Y QUE, DE ESTA FORMA, SEA DE FÁCIL ACCESO A LAS PARTES INTERESADAS, TAL COMO SE DETALLA A CONTINUACIÓN:



Disposiciones generales



I. Código de Gobierno Corporativo

El Código de Gobierno Corporativo establece los principios de actuación del Grupo Financiero Alianza en lo referente al ejercicio de gobierno, así como los mecanismos y reglas necesarios para mantener una adecuada gobernanza de las empresas del Grupo.

Este incluye:

- La estructura y el marco de gobierno corporativo
- Los requisitos de idoneidad de los tomadores de decisiones
- Contratación de miembros independientes y auditoría externa
- Pago de dietas y otros reconocimientos a directores y comités de apoyo
- Gestión de conflictos de interés
- Proceso de rendición de cuentas, garantizando la transparencia con las partes interesadas.



El Código de Gobierno Corporativo se encuentra publicado en www.coopealianza.fi.cr, apartado "Documentos corporativos", sección "Otros".

II. Estados financieros auditados

Coopealianza publica mensual, trimestral y anualmente en su página web los estados financieros auditados, en apego con las disposiciones del acuerdo Conassif 6-18: Reglamento de Información Financiera.



Los asociados y el público en general pueden acceder a esta información en: www.coopealianza.fi.cr, apartado "Documentos corporativos", sección "Auditados".

III. Informe de gestión de Coopealianza

Es un instrumento mediante el cual Coopealianza rinde cuentas de forma transparente sobre el desempeño financiero, la gestión de riesgos y el cumplimiento del cooperativismo sostenible. Asimismo, incorpora una visión sobre los retos a futuro como organización.

El informe de gestión es un instrumento de rendición de cuentas. Demuestra cómo se administraron los recursos, las decisiones tomadas, los logros y dificultades enfrentados, así como los resultados de la gestión.

IV. Objetivos de la entidad

Con miras al año 2030, la planificación estratégica de Coopealianza contempla entre sus principales elementos la misión, visión y objetivos estratégicos, los cuales se detallan a continuación:

Misión

Construimos alianzas perdurables con personas mediante el desarrollo de modelos de gestión eficientes para generar valor agregado y rentabilidad con cada uno de los servicios que brinda la empresa.

Visión

Ser la entidad financiera preferida de los asociados, por la experiencia de servicio, la transparencia y la rendición de cuentas de las personas que gobiernan y gestionan, para garantizar la sostenibilidad y permanencia.

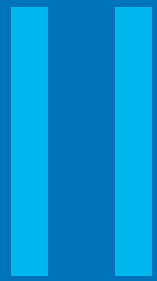
Objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos vigentes para la planificación estratégica de Coopealianza son:

- **Gobernanza y transparencia:** Fortalecer el conocimiento y la comprensión del negocio

de intermediación financiera, la adecuada gestión de los riesgos, la transparencia y la rendición de cuentas, que aseguren el crecimiento, la permanencia y sostenibilidad de la Cooperativa.

- **Gestión de procesos:** Gestionar la empresa por procesos estratégicos, de negocios y de soporte, garantizando la mejora continua, trazabilidad y documentación de estos, así como la seguridad y continuidad del negocio para responder a los asociados y clientes, enfocados en la administración integral de los riesgos, la eficiencia y la rentabilidad.
- **Asociados y clientes:** Generar en los clientes una experiencia personalizada para satisfacer sus necesidades y cumplir con sus expectativas, en un marco de seguridad y confianza en el uso de los productos y servicios.
- **Económico:** Lograr resultados financieros que robustezcan la solidez patrimonial, con el propósito de asegurar la permanencia y sostenibilidad en condiciones adversas y que los asociados puedan obtener beneficios y excedentes.



Gestión en función de los procesos y líneas de defensa



Arquitectura empresarial en función de los procesos

En la Cooperativa se define un modelo conformado por macroprocesos, compuestos por procesos y estos, a su vez, por subprocesos. Este es el nivel de mayor detalle mostrado en el mapa de procesos de la organización. En el caso de los microprocesos y actividades

que los conforman, se detallan a nivel de procedimientos.

En la siguiente figura se muestra la estructura del mapa de procesos y sus definiciones.

Macroproceso: Organización funcional de los procesos, según su naturaleza, para conformar un ordenamiento que los clasifique en estratégico, de servicio al cliente y de soporte de servicio al cliente. Esto **permite comprender la organización de los procesos según su interrelación y naturaleza.**

Proceso: Es una secuencia lógica de operaciones/subprocesos que se interrelacionan, para disponer la oferta de servicios al público interesado.

Subprocesos

Son una subdivisión interrelacionada y lógica con el propósito de generar entregables parciales necesarios para el resultado o producto final del proceso.



Microprocesos

Es la desagregación lógica y secuencial de las partes que conforman el subproceso. A partir de este nivel y por su detalle, no se visibilizan a nivel del mapa de procesos.



Actividades

Son acciones que se deben ejecutar mediante un paso a paso y que deben estar claramente documentadas para garantizar la estandarización en la ejecución, evitar la dependencia de los individuos y lograr una adecuada gestión de los riesgos relevantes y oportunidades.

Fuente: Elaboración propia con información interna.

Estructura de gobernanza

El modelo de las cuatro líneas de defensa permite integrar el sistema de control interno y la adecuada gestión de los riesgos, garantizando la eficiencia de los procesos, la administración de los riesgos y la generación de rentabilidad para el logro de los objetivos. Parte de la premisa

de que el costo del control no podrá exceder a los beneficios que generan las actividades en ejecución.

**Primera línea de defensa**

Responsable de generar valor a la empresa mediante los procesos relevantes de: crédito, captación, capital social, complementarios y administración de la liquidez (manejo del portafolio de inversiones y endeudamiento externo).

**Segunda línea de defensa**

Responsable de conservar y mantener el valor generado por la primera línea de defensa mediante los procesos relevantes.

**Tercera línea de defensa**

Responsable de asegurar y mantener el valor generado por la primera y segunda líneas de defensa mediante los procesos relevantes. Esta tercera línea de defensa está conformada por la Auditoría Interna.

**Cuarta línea de defensa**

Responsable de emitir un criterio externo independiente de la situación financiera de la empresa, de la administración integral de los riesgos, de la gestión de tecnología de información, del cumplimiento de la normativa referente LC/FT/PADM, de la idoneidad de los directores del Consejo de Administración y los miembros de la plana gerencial. Esta cuarta línea de defensa es la Auditoría Externa.

Primera línea de defensa

Es la responsable de generar valor a la empresa mediante los procesos relevantes, en los cuales se requiere que los subprocesos estén debidamente definidos.

Una vez definidos, a cada subproceso se le definirán microprocesos, que son un conjunto de actividades que se ejecutan de forma secuencial y lógica. Por cada actividad se deben identificar los riesgos significativos que al momento de materializarse pueden generar pérdidas inmediatas y contingencias a futuro en detrimento del patrimonio.

Por cada riesgo significativo que se determine, corresponde definir controles internos o mitigadores, o ambos, los cuales se deben monitorear con el propósito de determinar su efectividad y generar insumos para lo mejora continua.

La primera línea de defensa es la responsable de documentar las actividades mediante

procedimientos que deben estar actualizados de forma permanente.

Segunda línea de defensa

Está conformada por dos partes:

- **Procesos de soporte:** Están definidos en el mapa de procesos y deben operar con la misma lógica secuencial y documental con que se administran los procesos relevantes.
- **Áreas de monitoreo de la administración de los riesgos:** Conformadas por las unidades administrativas, que, a su vez, se crean por normativas de supervisión y por los comités técnicos de apoyo conforme lo definido por la SUGEF. Estas áreas se rigen conforme un plan anual de actividades, el cual opera en función de incrementar el valor generado en la primera línea.

Tercera línea de defensa

Al estar conformada por la Auditoría Interna, esta última debe operar conforme con un plan anual de trabajo que será aprobado por el Comité Técnico de Auditoría. En este plan se detalla el alcance de las pruebas a realizar en los subprocesos, actividades, identificación de riesgos y valoración de controles internos de cada uno de los procesos relevantes y de soporte definidos en el mapa de procesos.

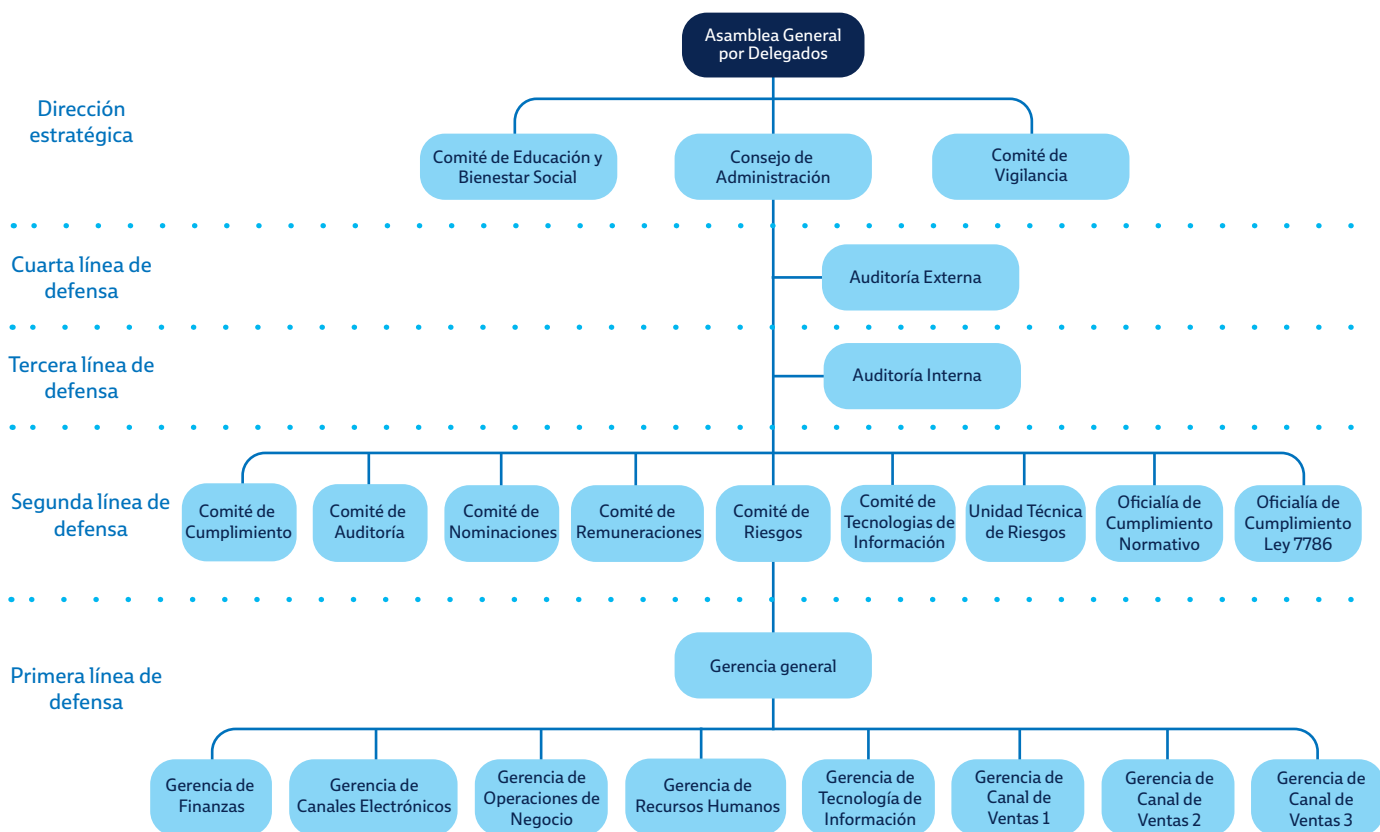
Cuarta línea de defensa

La Auditoría Externa debe operar conforme al alcance presentado en la oferta de contratación, el cual, a su vez, deberá ser constatado por el comité de técnico de apoyo al que el Consejo de Administración le haya delegado esta función de seguimiento.

La retroalimentación que emitan la Auditoría Externa y los informes de los órganos externos y de supervisión serán insumos a valorar por parte de la primera y segunda líneas de defensa, con el fin de incrementar el valor generado y promover la mejora continua.

A continuación, se presenta el organigrama de Coopealianza, el cual refleja la estructura funcional y de gobernanza de la Cooperativa. Esta estructura se fundamenta en el modelo de líneas de defensa, asegurando la sostenibilidad y permanencia de la organización a través de una gestión de riesgos efectiva y un adecuado control interno.

Organigrama por líneas de defensa



Fuente: Elaboración propia con información interna.



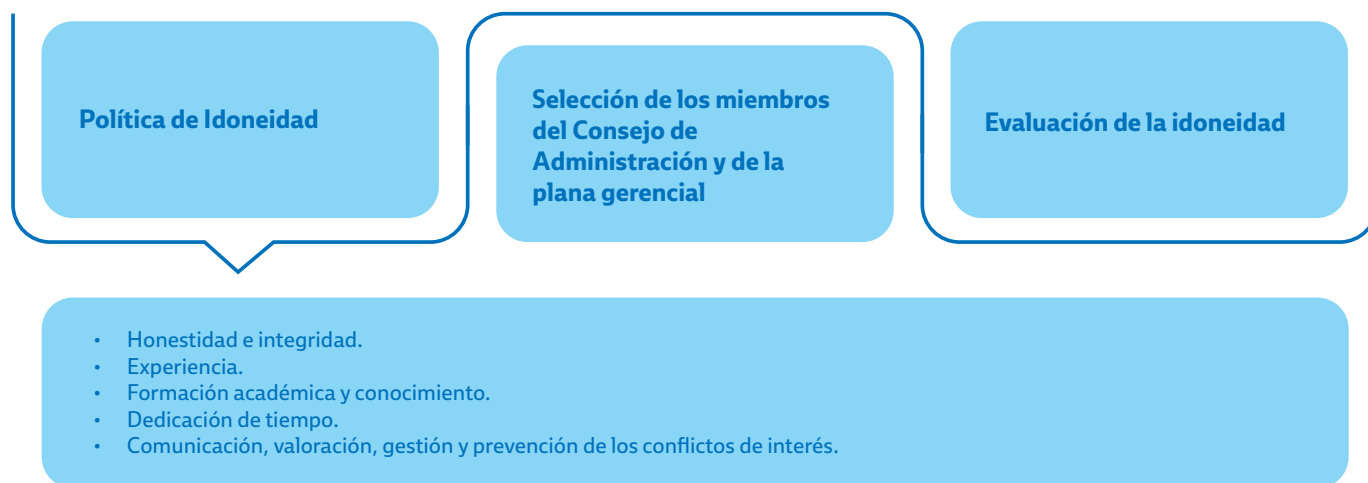
Efectividad del gobierno corporativo



El Consejo de Administración y la plana gerencial son los responsables de revisar y ajustar periódicamente el gobierno corporativo para que se adapte a los cambios del entorno.

El siguiente diagrama resume los elementos esenciales que se toman en cuenta a la hora de considerar a los integrantes del gobierno.

Procesos para asegurar la efectividad del gobierno corporativo



I. Política de Idoneidad

El Consejo de Administración aprobó la Política de Idoneidad, para procurar que aquellas personas que no cumplan con los criterios no sean nombradas o, ante la falta de idoneidad sobrevenida, no continúen en los cargos. Lo anterior en concordancia con el artículo 3 del acuerdo Conassif 15-22: Reglamento sobre idoneidad y Desempeño de los Miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia de Entidades y Empresas Supervisadas.

La Política de Idoneidad está conformada por los cinco criterios que define la normativa de supervisión:

Honestidad e integridad

Evalúa si los candidatos y los miembros del Consejo de Administración y de la plana gerencial poseen honestidad e integridad reconocidas, conforme se establece en el artículo 4 del acuerdo Conassif 15-22; esto con base en los antecedentes disciplinarios y otra información sobre personas jurídicas en las que hayan estado

relacionados. En caso de que incumpla con uno de los aspectos evaluados, se considera que la persona no es idónea.

Experiencia

En la Política de Idoneidad se establece que:

- Los directores del Consejo de Administración deben tener al menos tres años de experiencia práctica y profesional en puestos directivos de una entidad financiera. En caso de que la experiencia sea en una empresa de un giro distinto a la intermediación, se requiere una experiencia de al menos cinco años en puestos gerenciales o directivos.
- Los directores independientes del Consejo de Administración deben reunir al menos diez años de experiencia práctica y profesional en puestos directivos de una entidad financiera, en puestos de gerencia, Auditoría Interna, unidades de riesgos y cumplimiento de entidades financieras, o bien, en empresas

consultoras de renombre nacional que presten servicios especializados a las entidades financieras.

- Los miembros de la plana gerencial deben demostrar que poseen experiencia de al menos tres años en puestos gerenciales en la entidad, o bien, de cinco años si se trata de otras

entidades financieras o sujetas a la supervisión por parte de alguna superintendencia.

- La presidencia del Consejo de Administración debe demostrar que tiene experiencia práctica y profesional en puestos directivos o de alta gerencia, de al menos cinco años en los últimos ocho años.

El hecho de que la persona nombrada no alcance la experiencia mínima no implica automáticamente que no sea idónea; en esos casos aún podrá ser considerada, si la entidad lo justifica adecuadamente.

Formación académica y conocimiento

Los directores del Consejo de Administración y de la plana gerencial deben tener conocimiento de los principales riesgos identificados y gestionados en la empresa. Para ello, deben haber recibido formación en alguno de los siguientes ámbitos: economía, derecho, contabilidad, auditoría, ciencias actuariales, administración, gerencia, seguros, tecnologías de la información, finanzas, planificación, mejora de procesos, gestión de proyectos y métodos cuantitativos.

Para el caso de los directores que se nombren conforme con la Ley de Asociaciones Cooperativas, un máximo de dos directores podría no tener formación académica superior en las carreras indicadas anteriormente; en este caso deberán demostrar que ha llevado capacitaciones específicas en actividades relacionadas con la intermediación financiera.

Además de la formación académica requerida, deben ser conocedores del funcionamiento y de los riesgos a los que están expuestas las líneas de negocio significativas de la Cooperativa, así como en los siguientes temas:

- Planificación estratégica
- Gestión de riesgos
- Interpretación de la información y los indicadores financieros
- Requerimientos legales y marco regulatorio de la actividad de la Cooperativa
- Derechos de protección del consumidor financiero, dirección de proyectos y gobierno corporativo.

Cuando se identifican carencias subsanables en los conocimientos de los directores del Consejo de Administración y de la plana gerencial, el miembro debe adoptar un plan de acción que establezca medidas correctivas adecuadas para subsanar dichas carencias dentro del año posterior al inicio de las funciones o de que la carencia es identificada.

Dedicación de tiempo

Los directores del Consejo de Administración y la plana gerencial son personal de confianza que no está sometido de forma estricta a un horario, sino que debe estar disponible y localizable de forma permanente, y tener dedicación permanente a favor de la empresa. Deben garantizar que cuentan con tiempo suficiente para el desempeño de sus funciones y responsabilidades, incluida la de comprender el negocio de la entidad, sus principales riesgos, las implicaciones del modelo de negocio y de la estrategia de riesgos. La persona debe confirmar, por escrito, que puede dedicar dicho tiempo para el desarrollo de sus funciones.

Los directores deben dedicar tiempo de calidad para mantenerse informados y actualizados del entorno económico nacional e internacional, entre otros aspectos claves en un proceso autodidáctico; de igual manera, deben demostrar conocimiento y comprensión del

modelo de negocio, la normativa que aplica, los riesgos inherentes y la situación financiera de la entidad. Estos conocimientos serán vitales para que puedan ejercer de forma adecuada su función directiva, la cual se deberá ver reflejada de previo a las sesiones del Consejo de Administración.

En aras de lo anterior, este personal no debe:

- Formar parte del órgano director, juntas directivas o comités de apoyo de alguna entidad financiera supervisada por SUGEF u otras superintendencias.
- Ser trabajador de Coopealianza R.L. y subsidiarias, alguna otra entidad financiera supervisada por SUGEF o de una empresa cuyo giro principal sea la colocación de crédito.

Los directores del Consejo de Administración y la plana gerencial podrán ser miembros de los órganos de dirección de las empresas que conforman el Grupo Financiero Alianza. En caso de que estos conformen el órgano director o brinden servicios profesionales y laborales de otras personas jurídicas, deberán declararlo.

Comunicación, valoración, gestión y prevención de conflictos de interés

Los miembros del Consejo de Administración y la plana gerencial deben adoptar decisiones y opiniones fundadas, objetivas e independientes, donde no antepongan su actuación personal o profesional, o de un tercero, sobre los intereses de los asociados, clientes o los propios de Coopealianza y subsidiarias. El objetivo es evitar que la persona incurra en un conflicto de intereses.

Los conflictos de interés se gestionarán para garantizar la idoneidad de los directores del Consejo de Administración y la plana gerencial, en apego con la definición y los enunciados establecidos en el Código de Conducta de Coopealianza. En caso de que se presenten, deberán comunicársele al Consejo de Administración.

El hecho de que la persona nombrada se halle ante un conflicto de interés no implica automáticamente que no sea idónea; en esos casos aún podrá ser considerada, si se fundamenta en el análisis que realice el Comité de Nominaciones.

II. Selección de los miembros del Consejo de Administración y de la plana gerencial

El Comité de Nominaciones será responsable de identificar y postular ante la Asamblea General los candidatos al Consejo de Administración y comités de apoyo social, fundamentado en un análisis de la idoneidad de los postulantes.

Para el nombramiento o remoción de los siguientes puestos, el Comité de Nominaciones será el responsable de constatar que las personas contratadas o promovidas cumplan con el perfil definido y sean idóneas para el puesto:

- Gerencia General.
- Auditor interno.
- Director de Riesgos.
- Oficialías de Cumplimiento.

Para ello, recomendará el nombramiento o remoción directamente al Consejo de Administración.

En el proceso de selección de los miembros de la plana gerencial, será la Gerencia General la que defina el nombramiento conforme con la estructura organizacional aprobada, y deberá garantizar que los gerentes poseen la idoneidad para desempeñar el puesto para el que se contrata o se promueve. Los análisis de la idoneidad deben presentarse ante el Comité de Nominaciones, el cual le informará al Consejo de Administración.

Si los directores del Consejo de Administración pretenden reelegirse, y no cumplen con los requisitos de idoneidad o la calificación mínima definida en la evaluación individual del desempeño, el Comité de Nominaciones deberá rechazar la candidatura.

III. Evaluación de la idoneidad

La idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y de la plana gerencial se debe evaluar individualmente y de forma anual, y, de igual modo, debe realizarse la evaluación conjunta de estos órganos.

La presidencia del Consejo de Administración será evaluada individualmente y de forma anual, con el fin de garantizar que dispone de la idoneidad necesaria para desempeñar sus funciones. Dicha evaluación la realizará un profesional o una firma independiente, con el fin de garantizar la independencia de la persona evaluadora y su experiencia en las áreas a analizar.

Los miembros de las juntas directivas y los gerentes de las demás empresas que conforman el Grupo Financiero —que no sean miembros del Consejo de Administración ni de la plana gerencial de Coopealianza— deben someterse al cumplimiento de esta Política de Idoneidad.

En caso de demostrar la falta de idoneidad de parte de un miembro del Consejo de

Administración, se debe informar a la Asamblea General para que, luego del debido proceso, se tomen las acciones correspondientes.

Los resultados de la evaluación de la idoneidad y del desempeño individual de los miembros del Consejo de Administración, la idoneidad del órgano colegiado como tal, y de la plana gerencial, se deben incorporar al expediente de cada persona. Lo anterior para asegurar que la evaluación considere criterios definidos en la normativa de supervisión en lo referente a los aspectos mencionados:

- Honestidad e integridad
- Experiencia
- Formación académica y conocimiento
- Disposición de tiempo y comunicación
- Valoración, gestión y prevención de los conflictos de interés.

IV

Funcionalidad de las líneas de defensa



Como pudo verse, la Dirección Estratégica de Coopealianza apoya su gestión en un modelo de cuatro líneas de defensa, el cual consiste en una

segregación efectiva de funciones o áreas que contribuyen a la gestión y control de los riesgos de la entidad:

Modelo de gestión basado en líneas de defensa



Fuente: Elaboración propia con información interna.

Dirección estratégica

Regulación de la Actividad de Intermediación Financiera de las Organizaciones Cooperativas y normativa conexas.

Este proceso se conforma por la Asamblea General, el Consejo de Administración y los comités de Vigilancia y Educación y Bienestar Social, que trabajan como un engranaje para una operación ética, correcta y sostenible de la entidad.

Asamblea General

La Asamblea General de delegados es la autoridad máxima de Coopealianza R.L. y expresa su voluntad colectiva. Sus acuerdos son obligatorios para los presentes, ausentes o disidentes. Dichos acuerdos se deciden de conformidad con lo definido en el estatuto social, la Ley de Asociaciones Cooperativas, la Ley de

El proceso de conformación de la Asamblea General inicia con el nombramiento de los delegados:

- Se convocan las asambleas regionales.
- Se eligen 300 delegados propietarios y 60 suplentes en dichas asambleas.
- Se nombran los delegados por periodos de cuatro años, para conformar cuatro Asambleas Generales Ordinarias. Los delegados actualmente están nombrados por el periodo 2023-2026.

Los delegados exoficio podrán ser los miembros

propietarios del Consejo de Administración y los miembros del Comité de Vigilancia, si estos no fueron nombrados delegados propietarios en

las asambleas regionales. Todos los delegados deben estar legalmente convocados y reunidos con pleno goce de sus derechos.

La LI Asamblea General por delegados se llevó a cabo el 20 de abril de 2024, en el Hotel Radisson, con la participación de 254 delegados nombrados en asambleas regionales y un delegado exoficio.

Consejo de Administración

Es el máximo órgano colegiado, responsable de definir la estrategia empresarial y la gestión de riesgos, asegurando un equilibrio entre crecimiento, rentabilidad y solvencia financiera de la Cooperativa; su labor es fundamental para garantizar la sostenibilidad y la permanencia.

Está conformado por:

- Siete directores propietarios y dos suplentes, electos por la Asamblea General de Delegados, por un periodo de tres años. Para ello, de forma previa a su nombramiento, se garantiza que los directores a nombrar —o que estén nombrados— cumplan con los requisitos definidos en el estatuto social, la Política de idoneidad y la normativa de supervisión. Los directores se podrán reelegir cuantas veces decida la Asamblea General, pero la candidatura está condicionada a que la

evaluación del desempeño alcance los niveles requeridos por la Cooperativa.

- Dos directores independientes, al menos, según lo establece el artículo 16 del acuerdo Conassif 4-16: Reglamento sobre Gobierno Corporativo. En el artículo 16 bis se define que: “El director independiente es el miembro del órgano de dirección que no tenga ni haya tenido ninguna responsabilidad de gestión, control o asesoría en la entidad, o su grupo o conglomerado financiero y además que no esté bajo ninguna otra influencia, interna o externa, que pueda impedir, limitar, obstaculizar o condicionar el ejercicio de su juicio objetivo”. Estos directores podrán permanecer nombrados por un periodo máximo de nueve años en los últimos doce años.

Con el propósito de fortalecer la gobernanza y la toma de decisiones, se presentará ante la LII Asamblea General una reforma parcial al estatuto social de Coopealianza, para incorporar directores independientes designados por dicha asamblea. Esto en cumplimiento del artículo 16 del Reglamento sobre Gobierno Corporativo del Conassif.

Una vez concluida la Asamblea General Ordinaria, se procede a la integración del Consejo de Administración con los directores electos.

A finales del año 2024, el Consejo de Administración estaba conformado de la siguiente manera:

Conformación del Consejo de Administración (directores propietarios y suplentes)
Al 31 de diciembre 2024

Nombre director	Puesto	Vencimiento
Marcos Vinicio Murillo Murillo	Presidente	Abril 2025
Bélmer Segura Godínez	Vicepresidente	Abril 2025
Erick Valverde Obando	Secretario	Abril 2025
Ericka Gamboa Segura	Vocal 1	Abril 2027
María Eugenia Céspedes Navas	Vocal 2	Abril 2025
Greivin Mora Gómez	Vocal 3	Abril 2027
César Antonio Rodríguez Solórzano	Vocal 4	Abril 2027
Alberto Bejarano Valverde	Suplente	Renunció (1)
Fernando Vargas Mora	Suplente	Abril 2027

Fuente: Elaboración propia con información interna.

(1) Renuncia para postularse como candidato al Comité de Vigilancia.

Además, se mantienen nombrados tres miembros independientes que asesoran al Consejo de Administración y participan en los comités técnicos de apoyo:

Participación de los miembros independientes
Al 31 de diciembre 2024

Nombre del miembro independiente	Comités técnicos de apoyo
Luis Carlos Delgado Murillo	Comité de Auditoría
Victoria Hernández Mora	Comité de Riesgos/Comité de Cumplimiento LC/FT/PADM.
Carlos Garita Moya	Comité de Tecnologías de Información

Fuente: Elaboración propia con información interna.

Los miembros del Consejo de Administración deben actuar con apego a los deberes de cuidado, lealtad, cumplimiento de la legislación y la normativa aplicable. Esto implica una participación activa en los asuntos estratégicos de la Cooperativa y la actualización constante sobre cambios relevantes que afecten el negocio de intermediación financiera.

A continuación se muestra un resumen del cumplimiento de la Política de idoneidad individual de los directores del Consejo de Administración y los miembros independientes:

Cumplimiento de la Política de Idoneidad Individual por los directores del Consejo de Administración y miembros independientes

Nombre	Honestidad e integridad	Experiencia en puestos gerenciales y directivos en entidades financieras	Formación académica y conocimiento relacionado con la gestión financiera	Dedicación de tiempo para Coopealianza	Comunicación, valoración, gestión y prevención de los conflictos de interés
Marcos Vinicio Murillo Murillo	Cumple en todos los aspectos valorados.	Se ha desempeñado por 15 años en el Consejo de Administración de Coopealianza, 4 años en la Junta Directiva de la OPC del BPDC y 10 años en Fedecac.	No tiene carrera universitaria afín a la intermediación financiera. Demuestra formación con cursos técnicos afines al tema.	Cumple el tiempo requerido.	No reporta.
Bélmer Segura Godínez	Cumple en todos los aspectos valorados.	Se ha desempeñado por 17 años en el Consejo de Administración de Coopealianza.	Graduado como administrador, abogado y gestor de riesgos. Demuestra formación con cursos técnicos afines a la intermediación financiera.	Cumple el tiempo requerido.	No reporta.
Erick Valverde Obando	Cumple en todos los aspectos valorados.	Se ha desempeñado por 12 años en el Consejo de Administración de Coopealianza y 2 años en la Junta Directiva de Popular Seguros.	Graduado como administrador en gerencia y gestor de riesgos. Demuestra formación con cursos técnicos afines a la intermediación financiera.	Cumple el tiempo requerido.	No reporta.
Ericka Gamboa Segura	Cumple en todos los aspectos valorados.	Se ha desempeñado por 3 años en el Consejo de Administración de Coopealianza.	Graduada en Gerencia Administrativa y Administración. Demuestra formación con cursos técnicos afines a la intermediación financiera.	Cumple el tiempo requerido.	No reporta.
María Eugenia Céspedes Navas	Cumple en todos los aspectos valorados.	Se ha desempeñado por 3 años en el Consejo de Administración de Coopealianza.	Graduada como abogada y en dirección financiera. Demuestra formación con cursos técnicos afines a la intermediación financiera.	Cumple el tiempo requerido.	No reporta.
Greivin Mora Gómez	Cumple en todos los aspectos valorados.	Se ha desempeñado por 3 años en el Consejo de Administración de Coopealianza.	Graduado como administrador de negocios. Demuestra formación con cursos técnicos afines a la intermediación financiera.	Cumple el tiempo requerido.	No reporta.
César Antonio Rodríguez Solórzano	Cumple en todos los aspectos valorados.	Se ha desempeñado por 1 año en el Consejo de Administración de Coopealianza.	Graduado en Contaduría Pública y Finanzas. Demuestra formación con cursos técnicos afines a la intermediación financiera.	Cumple el tiempo requerido.	No reporta.
Luis Carlos Delgado Murillo	Cumple en todos los aspectos valorados.	Se ha desempeñado por 5 años como presidente de Conassif, 5 años como director del BCR y 5 años como miembro independiente en el Consejo de Administración de Coopealianza.	Graduado en Economía, Desarrollo Económico y Administración. Demuestra formación con cursos técnicos afines a la intermediación financiera.	Cumple el tiempo requerido.	No reporta.
Victoria Hernández Mora	Cumple en todos los aspectos valorados.	Se ha desempeñado por 10 años como directora de Cooperativa de Ahorro y Crédito, 4 años en la Junta Directiva Nacional y 2 años como miembro independiente en el Consejo de Administración de Coopealianza.	Graduada en Mercadeo, Banca y Finanzas y Gerencia de Proyectos. Demuestra formación con cursos técnicos afines a la intermediación financiera.	Cumple el tiempo requerido.	No reporta.
Carlos Garita Moya	Cumple en todos los aspectos valorados.	Se ha desempeñado por 25 años como director de área de supervisión en la SUGEF y 1 año como miembro independiente en el Consejo de Administración de Coopealianza.	Graduado en Banca y Finanzas y Administración. Demuestra formación con cursos técnicos afines a la intermediación financiera.	Cumple el tiempo requerido.	No reporta.

Líneas de defensa

El Consejo de Administración es responsable del nombramiento de los máximos responsables de cada línea de defensa, asegurando su idoneidad para el cargo. A continuación, se presenta un cuadro con la conformación y los responsables asignados por cada línea de defensa:

Responsables por línea de defensa
Al 31 de diciembre 2024

Detalle	Puesto	Nombre
Primera línea	Gerente general	Francisco Montoya Mora
Segunda línea	Director de Riesgos	Martín Ugalde Rodríguez
Tercera línea	Auditor interno	Carlos Hernández Calvo
Cuarta línea	Auditoría Externa	Despacho Carvajal & Colegiados, Contadores Públicos Autorizados S.A.

Fuente: Elaboración propia con información interna.

a. Primera línea de defensa:

La primera línea de defensa está conformada por:

- La plana gerencial
- Equipos de trabajo a cargo.



La primera línea de defensa es la responsable de la gestión operativa de los riesgos, asegurando su identificación, evaluación y reporte dentro del apetito de riesgo aprobado; también se hace cargo de aplicar las políticas, procedimientos y controles diseñados para mitigar riesgos en su actividad diaria, garantizando una gestión efectiva y alineada con los lineamientos establecidos por la Cooperativa. Está integrada por las unidades de negocio y áreas operativas.

En la búsqueda de fortalecer la toma de decisiones, la Gerencia General es responsable de liderar la gestión estratégica y comercial para el logro de los objetivos de la Cooperativa. Para ello puede apoyarse en ejecutivos de alto nivel que integran la plana gerencial.

En esta línea, la plana gerencial se encarga del proceso de planificación, organización, dirección y control de los recursos para el logro de dichos objetivos estratégicos. Por ende, se trata de un equipo que debe cumplir con la Política de idoneidad, debido a que dentro de sus principales funciones está la toma de decisiones estratégicas y relevantes para el buen funcionamiento de Coopealianza.

Además, la Gerencia General:

- Ejerce la representación legal, judicial y extrajudicial de Coopealianza y las empresas del Grupo Financiero y es responsable de ejecutar los acuerdos tomados por el Consejo de Administración.
- Define la estructura organizativa de la empresa, la cual es conocida y aprobada por el Consejo de Administración¹.

La plana gerencial de Coopealianza está conformada de la siguiente manera:

**Conformación de plana gerencial
Al 31 de diciembre 2024**

Nombre	Puesto	Años en Coopealianza
Francisco Montoya Mora	Gerente general	26
Norberto Rodríguez Madrigal	Gerente de Tecnología de Información	26
Karol Fallas Cedeño	Gerente de Operaciones	14
Jimmy Quirós Sandí	Gerente financiero	27
Claudio González Sánchez	Gerente de Recursos Humanos	17
Hilda Agüero Rivera	Gerente de Canales Electrónicos	24
German Granados Fonseca	Gerente de Canal de Ventas	31
Róger Venegas Chaverri	Gerente de Canal de Ventas	18
Andrés Fernández Ramírez	Gerente de Canal de Ventas	16

Fuente: Elaboración propia con información interna.

Considerando los criterios definidos por la normativa de supervisión y la entidad en relación con la idoneidad de los miembros de la alta gerencia, se presenta el perfil de los miembros que componen la plana gerencial de Coopealianza:

¹Para la contratación, desvinculación y promoción del personal que labora en la Cooperativa, se aplican políticas, procedimientos y metodologías que garantizan la transparencia en cada proceso.

Información relativa a la plana gerencial

Nombre y puesto	Responsabilidades generales	Línea de reporte	Formación académica afín a la gestión financiera	Experiencia en la industria financiera y Coopealianza
Francisco Montoya Mora Gerente general	Representar legalmente, dirigir y gestionar estratégicamente la Cooperativa, implementando las políticas aprobadas por el Consejo de Administración, mediante la toma de decisiones informadas, la adecuada gestión de riesgos, la rendición de cuentas y la aplicación de buenas prácticas de gobierno corporativo, asegurando la sostenibilidad, el crecimiento y el cumplimiento normativo de la organización.	Consejo de Administración	Contaduría Pública y Finanzas	26 años en Coopealianza. De estos, 2 años como auditor interno y 24 años como gerente general de Coopealianza.
Norberto Rodríguez Madrigal Gerente de Tecnologías de Información	Planificar y dirigir los servicios del área de Tecnologías de Información de la Cooperativa, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos, optimizando la eficiencia y la seguridad mediante la mejora continua de los procesos tecnológicos, liderando los esfuerzos de continuidad de negocio, seguridad de la información, ciberseguridad y gestión de riesgos tecnológicos.	Gerencia General	Ingeniería en Sistemas Informáticos, Auditoría de Tecnologías de Información y Administración de Tecnologías de Información	26 años en Coopealianza. De estos, 17 como coordinador de Procesos Específicos, gerente de Operaciones y gerente de Tecnologías de Información.
Karol Fallas Cedeño Gerente de Operaciones	Planificar y dirigir la operación de los procesos de negocio y su soporte, asegurando la alineación de sus áreas con la estrategia de negocio para el logro de objetivos dentro de un marco de cumplimiento de las normas, procedimientos y políticas establecidas.	Gerencia General	Ingeniería Industrial y Dirección de Empresas con énfasis en Mercadeo	14 años en Coopealianza. De estos, 9 años como gerente de Operaciones Comerciales y gerente comercial de Coopealianza y 5 años como gerente del Proceso de Captación, Ventas y Otros Servicios Financieros en Coopealianza.
Jimmy Quirós Sandí Gerente financiero	Planificar y dirigir el cumplimiento de los lineamientos estratégicos y los procesos financieros, de acuerdo con el cumplimiento normativo, la gestión de riesgos respectiva y las políticas y estándares establecidos, asegurando la rentabilidad, sostenibilidad y liquidez de la Cooperativa.	Gerencia General	Banca y Finanzas y Administración de Negocios	27 años en Coopealianza. De estos, 24 años en diversas funciones técnicas y de coordinación en el área de gestión financiera, 1 año como gerente financiero y 2 años como gerente de Crédito y de Cobro.
Claudio González Sánchez Gerente de Recursos Humanos	Planificar y dirigir las funciones relacionadas con la gestión de los trabajadores de forma que estén alineadas con los objetivos estratégicos de la Cooperativa; asegurar la disposición de una estructura organizacional ágil, suficiente y con roles claros; liderar y asegurar la eficiencia y calidad de los procesos de atracción y retención de talento, compensación, capacitación, clima y cultura, gestión de cambio, evaluación y desarrollo del talento y bienestar laboral, asegurando que dichos procesos se desarrollen dentro del marco regulatorio específico aplicable.	Gerencia General	Psicología Laboral y Banca y Finanzas	17 años en Coopealianza. De estos, 4 años como gerente de Recursos Humanos, 4 años en Gerencia de Mejora de Procesos y Planificación y 6 años como coordinador de Mercadeo Interno.

Nombre y puesto	Responsabilidades generales	Línea de reporte	Formación académica afín a la gestión financiera	Experiencia en la industria financiera y Coopealianza
Hilda Agüero Rivera Gerente de Canales Electrónicos	Liderar y gestionar la estrategia de implementación de todos los canales electrónicos de la Cooperativa (medios de pago, banca digital, tarjetas y otros servicios), optimizando la experiencia y satisfacción del usuario final, impulsando la adopción de canales electrónicos, garantizando la seguridad y eficiencia de las operaciones y contribuyendo a la rentabilidad.	Gerencia General	Administración de Negocios y Proyectos	24 años en Coopealianza. De estos, 2 años como gerente de Canales Electrónicos y 11 años en puestos de Coordinación y Gerencia de Operaciones, Servicios Complementarios y de No Intermediación Financiera.
Germán Granados Fonseca Gerente Canal de Ventas	Planificar y dirigir los servicios del área de Tecnologías de Información de la Cooperativa, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos, optimizando la eficiencia y la seguridad mediante la mejora continua de los procesos tecnológicos, liderando los esfuerzos de continuidad de negocio, seguridad de la información, ciberseguridad y gestión de riesgos tecnológicos.	Gerencia General	Administración de Empresas	31 años en Coopealianza. De estos, 18 años ocupando puestos de supervisión y Gerencia de Canales para la colocación de productos financieros.
Róger Venegas Chaverri Gerente Canal de Ventas	Planificar y dirigir las operaciones comerciales y planes de ventas de las áreas bajo su supervisión para la colocación de productos y servicios ofertados por la Cooperativa.	Gerencia General	Banca y Finanzas y Administración de Empresas	18 años en Coopealianza. De estos, 14 años ocupando puestos de supervisión y Gerencia de Canales para la colocación de productos financieros.
Andrés Fernández Ramírez Gerente de Canal de Ventas	Planificar y dirigir las operaciones comerciales y planes de ventas de las áreas bajo su supervisión para la colocación de productos y servicios ofertados por la Cooperativa.	Gerencia General	Administración de Empresas	16 años en Coopealianza. De estos, 7 años ocupando diferentes puestos como líder de Análisis de Crédito, jefe y gerente de Canales de Ventas.

Fuente: Elaboración propia con información interna.

b. Segunda línea de defensa:

La segunda línea de defensa está conformada de la siguiente manera:

- Comités técnicos de apoyo nombrados por el Consejo de Administración.
- Áreas administrativas que apoyan en la gestión de los riesgos, cumplimiento normativo y prevención del lavado de activos.



La segunda línea de defensa complementa a la primera por medio del seguimiento y reporte a las instancias respectivas. Generalmente incluye la Unidad de Riesgos y la función de cumplimiento.

A continuación, se muestra su conformación:

Conformación de la segunda línea de defensa

Comités técnicos de apoyo		Áreas administrativas	
a.	Comité de Riesgos	a.	Unidad Técnica de Riesgos
b.	Comité de Auditoría	b.	Oficialía Cumplimiento LC/FT/FPADM
c.	Comité de Cumplimiento LC/FT/FPADM	c.	Oficialía de Cumplimiento Normativo
d.	Comité de Nominaciones		
e.	Comité de Remuneraciones		
f.	Comité de TI		

Fuente: Elaboración propia con información interna.

Comités técnicos de apoyo

El Consejo de Administración nombra los comités técnicos de apoyo, para lograr eficiencia y mayor profundidad en el análisis de temas relacionados con su competencia. Su propósito es contribuir a la buena gestión de la Cooperativa, para lo cual les otorga recursos, independencia, autoridad y jerarquía necesarios para su operación.

También debe promover la rotación periódica de los miembros que conforman los comités, para evitar la concentración excesiva del poder y generar nuevas perspectivas, aumentando sus competencias y experiencia. Los comités deben ser presididos por un miembro del órgano de dirección, pero el Comité de Riesgos y Auditoría requiere un director independiente.

Por su parte, los comités técnicos de apoyo deben disponer de normativa que regule su

funcionamiento, integración, alcance de sus funciones y los procedimientos de trabajo; esto incluye la forma en que rendirá cuentas al Consejo de Administración. Asimismo, deben llevar actas en las cuales consten sus deliberaciones y los fundamentos de sus decisiones.

A continuación, se detalla la conformación de los comités de apoyo:

Comité de Riesgos:

Garantiza la adecuada gestión de los riesgos relevantes definidos en la declaración de apetito de riesgos, para contribuir al cumplimiento de los objetivos empresariales, garantizando la sostenibilidad y permanencia de la entidad. Está conformado de la siguiente manera:

Conformación del Comité de Riesgos Al 31 de diciembre 2024

Nombre	Posición dentro de la empresa
Bélmer Segura Godínez – Presidente del Comité	Director del Consejo de Administración
Ericka Gamboa Segura	Directora del Consejo de Administración
María Eugenia Céspedes Navas	Directora del Consejo de Administración
Victoria Hernández Mora	Miembro independiente
Martín Ugalde Rodríguez	Director de Riesgos
Rony Gutiérrez Madrigal	Jefe de Unidad de Riesgos

Fuente: Elaboración propia con información interna.

Comité de Auditoría:

Supervisa la integridad y transparencia de los procesos financieros y de control interno. Además, brinda seguimiento a la función de

cumplimiento normativo de la Cooperativa. Se encuentra conformado como se muestra a continuación:

Conformación del Comité de Auditoría Al 31 de diciembre 2024

Nombre	Posición dentro de la empresa
Erick Valverde Obando – Presidente del Comité	Director del Consejo de Administración
César Antonio Rodríguez Solórzano	Director del Consejo de Administración
Greivin Mora Gómez	Director del Consejo de Administración.
Luis Carlos Delgado Murillo	Miembro independiente

Fuente: Elaboración propia con información interna.

Comité de Cumplimiento (LC/FT/PADM):

Supervisa y asegura que la organización cumpla con las normativas legales, regulatorias y políticas internas, con un enfoque en la prevención de riesgos de legitimación de

capitales (LC), financiamiento del terrorismo (FT) y proliferación de armas de destrucción masiva (PADM). Se encuentra conformado por estos integrantes:

Conformación del Comité de Cumplimiento (LC/FT/PADM)
Al 31 de diciembre 2024

Nombre	Posición dentro de la empresa
Ericka Gamboa Segura – Presidente del Comité	Directora del Consejo de Administración
María Eugenia Céspedes Navas	Directora del Consejo de Administración
Bélmer Segura Godínez	Director del Consejo de Administración
Victoria Hernández Mora	Miembro independiente
Francisco Montoya Mora	Gerente general
Karol Fallas Cedeño	Gerente de Operaciones de Negocios
Martín Ugalde Rodríguez	Director de Riesgos
Gerardo Chavarría Salas	Oficial de Cumplimiento LC/FT/FPADM

Fuente: Elaboración propia con información interna.

Comité de Nominaciones

Identifica, evalúa y propone candidatos para ocupar puestos clave en el Consejo de Administración y otros cargos de liderazgo, asegurando que los nombramientos cumplan

con los requisitos de idoneidad, experiencia y alineación con los valores y objetivos estratégicos de la organización. Su conformación es la siguiente:

Conformación del Comité de Nominaciones
Al 31 de diciembre 2024

Nombre	Posición dentro de la empresa
Greivin Mora Gómez – Presidente del Comité	Director del Consejo de Administración
Ericka Gamboa Segura	Directora del Consejo de Administración
Erick Valverde Obando	Director del Consejo de Administración
Claudio González Sánchez	Gerente de Recursos Humanos
Francisco Montoya Mora	Gerente general

Fuente: Elaboración propia con información interna.

Al Comité de Nominaciones se le integran dos delegados propietarios con el fin de que analicen y tomen decisiones de los temas electorales. Para estos fines están nombrados Douglas Murillo Murillo (propietario), Ana Yency Gutiérrez (propietaria) y Mélida James Johnson (suplente).

Comité de Remuneraciones:

Define, evalúa y supervisa las políticas y prácticas de compensación de la organización, incluyendo salarios, beneficios y otros incentivos para la plana gerencial y los empleados clave, asegurando que las remuneraciones estén alineadas con los objetivos estratégicos, el desempeño y la sostenibilidad de la entidad. Las personas que lo integran son:

Conformación del Comité de Remuneraciones Al 31 de diciembre 2024

Nombre	Posición dentro de la empresa
Bélmer Segura Godínez – Presidente del Comité	Director del Consejo de Administración
Marcos Vinicio Murillo Murillo	Director del Consejo de Administración
Erick Valverde Obando	Director del Consejo de Administración
Claudio González Sánchez	Gerente de Recursos Humanos
Francisco Montoya Mora	Gerente general

Fuente: Elaboración propia con información interna.

Comité de Tecnologías de Información (TI):

Supervisa la estrategia, gestión y seguridad de los sistemas de tecnologías de la información, asegurando que respalden de manera eficaz los objetivos operativos y estratégicos. Asimismo, vela por el cumplimiento de los estándares

de seguridad y las normativas regulatorias aplicables, asegurando una gestión tecnológica alineada con las mejores prácticas y requisitos para entidades financieras reguladas. Quienes lo conforman se organizan en el siguiente cuadro:

Conformación Comité de Tecnologías de Información Al 31 de diciembre 2024

Nombre	Posición dentro de la empresa
Erick Valverde Obando – Presidente del Comité	Director del Consejo de Administración
César Antonio Rodríguez Solórzano	Director del Consejo de Administración
Greivin Mora Gómez	Director del Consejo de Administración
Carlos Garita Moya	Miembro independiente
Norberto Rodríguez Madrigal	Gerente de Tecnologías de Información

Fuente: Elaboración propia con información interna.

Áreas administrativas

Las áreas administrativas que conforman esta línea de defensa son:

- Unidad Técnica de Riesgos
- Oficialía de Cumplimiento Normativo
- Oficialía de Cumplimiento LC/FT/PADM

Estas áreas administrativas son independientes

de las líneas de negocios² y su personal debe poseer la experiencia y competencias necesarias para emitir criterios fundamentados en relación con los riesgos a los que está expuesta la entidad.

Adicional al nombramiento del Director de Riesgos, al Consejo de Administración le corresponde realizar el nombramiento de

la Oficialía de Cumplimiento Normativo y Oficialía de Cumplimiento de LC/FT/PADM. En lo que respecta a la estructura organizativa de estas áreas, la define el Director de Riesgos, y posteriormente es conocida y aprobada por el Consejo de Administración.³

Estas áreas son clave para contribuir en la

gestión de la Cooperativa, a fin de cumplir con procedimientos que permitan identificar, evaluar, medir, informar y dar seguimiento sobre los riesgos significativos, tanto de cumplimiento normativo como de legitimación.

Los responsables de las áreas se detallan a continuación:

Conformación de las áreas administrativas
Al 31 de diciembre 2024

Nombre	Posición dentro de la empresa
Martín Ugalde Rodríguez	Director de Riesgos
Gerardo Chavarría Salas	Oficial de Cumplimiento LC/FT/FPADM
Deily Rodríguez Abarca	Oficial de Cumplimiento Normativo

Fuente: Elaboración propia con información interna.

Considerando los criterios definidos por la normativa de supervisión y la entidad en relación con la idoneidad de los miembros de los

responsables de las áreas de segunda línea de defensa, se presenta el perfil de los miembros que las conforman:

²La Dirección de Riesgos y las Oficialías de Cumplimiento Normativo y de LC/FT/PADM reportan directamente al Consejo de Administración.

³Para la contratación, desvinculación y promoción del personal que labora en estas áreas, se aplican las mismas políticas, procedimientos y metodologías definidas para el resto de los trabajadores de Coopealianza.

Información relativa a los miembros responsables de la segunda línea de defensa

Nombre y puesto	Responsabilidades generales	Línea de reporte	Formación académica afín a la gestión financiera	Experiencia en la industria financiera y Coopealianza
Martín Ugalde Rodríguez Gerente de Riesgos	Diseñar, implementar y supervisar el sistema de gestión integral de riesgos de Coopealianza, incluyendo la identificación, evaluación, monitoreo y mitigación de los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de la estrategia y sostenibilidad de la Cooperativa.	Consejo de Administración	Economía, gestión de riesgos y finanzas	27 años en Coopealianza, ocupando diversos puestos: 6 años como gerente de Desarrollo, 5 años como gerente de Negocios, 6 años como gerente comercial, 3 años como gerente de Crédito y Cobro y 8 años como gerente-director de Riesgos.
Gerardo Chavarría Salas Oficial de Cumplimiento LC/FT/PADM	Liderar y coordinar las acciones estratégicas para la prevención y mitigación de los riesgos de legitimación de capitales (LC), financiamiento del terrorismo (FT) y proliferación de armas de destrucción masiva (PADM), asegurando el cumplimiento de la Ley 7786, SUGEF 11-21, SUGEF 12-21 y demás normativas conexas, mediante el diseño e implementación de políticas, metodologías y controles que permitan a la organización cumplir con los estándares regulatorios nacionales e internacionales. Además, actúa como enlace principal entre la entidad financiera y los organismos supervisores, asegurando la correcta gestión del riesgo y la rendición de cuentas ante el Consejo de Administración y la Gerencia General.	Consejo de Administración	Formación en Administración de Negocios, especializaciones en Cumplimiento y Antilavado.	3 años en IMPESA en puestos como director de Cumplimiento AML Normativo, 4 años en LYSTO como oficial de Cumplimiento y asesor de Cumplimiento, 5 años en Citibank como analista sénior de AML y Cumplimiento.
Deily Rodríguez Abarca Oficial de Cumplimiento Normativo	Asegurar que la Cooperativa opere con integridad y en cumplimiento del marco legal y normativo externo y el marco normativo interno, con el fin de mitigar el riesgo de incumplimiento.	Consejo de Administración	Psicología Laboral y Banca y Finanzas	29 años en diferentes puestos en Coopealianza; entre ellos se destacan 14 años en puestos técnicos y jefatura relacionados con mejora continua, calidad, control y seguimiento y procedimientos, y 5 años en labores técnicas en funciones relacionadas con cumplimiento normativo.

c. Tercera línea de defensa:

La Auditoría Interna reporta directamente al Consejo de Administración, con un mandato claro que garantiza su independencia de las actividades auditadas. Cuenta con el estatus, las competencias, los recursos y la autoridad necesaria para desempeñar eficazmente su función dentro de la organización.

“La Auditoría Interna tiene la responsabilidad de proporcionar un criterio independiente al

Consejo de Administración, apoyando tanto a este como a la plana gerencial —primera línea de defensa— en la promoción de un proceso de gobierno corporativo sólido y eficaz. Su labor contribuye a fortalecer la gestión de riesgos, garantizar el cumplimiento normativo y mantener la estabilidad y solidez a largo plazo de la cooperativa”, fuente Informe de Gestión 2024, Coopealianza R.L.



La tercera línea consiste en una función o unidad de Auditoría Interna independiente y efectiva, que proporcione al órgano de dirección información sobre la calidad del proceso de gestión del riesgo, por medio de sus revisiones y vinculándolos con la cultura, la estrategia, los planes de negocio y las políticas de la entidad (acuerdo Conassif 4-16: Reglamento sobre Gobierno Corporativo).

En Coopealianza, el Consejo de Administración y la plana gerencial reconocen y valoran que la función de la Auditoría Interna, independiente y calificada, es vital para un proceso de gobierno corporativo eficiente. Esta función proporciona un criterio objetivo sobre la calidad y eficacia del control interno, la gestión del riesgo y los sistemas y procesos de gobierno corporativo, contribuyendo así a la protección de la Cooperativa y el resguardo de su reputación.

El Consejo de Administración y la plana gerencial contribuyen a la eficacia de la función de Auditoría Interna, respetando y promoviendo su independencia a través de las siguientes acciones:

- Evaluar de forma independiente la eficacia y eficiencia del sistema de control interno, la gestión de riesgos y los procesos de gobierno corporativo, asegurando una supervisión rigurosa.
- Verificar que el personal de Auditoría Interna cuente con la experiencia, competencias, cualidades personales y recursos adecuados a las actividades y riesgos de la Cooperativa.
- Asegurar que los informes de Auditoría Interna se presenten directamente al Consejo de Administración y que los auditores internos tengan acceso directo a este órgano, promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas.
- Exigir la corrección efectiva de las deficiencias identificadas en las revisiones, así como el seguimiento continuo para verificar que las acciones correctivas se implementen correctamente.
- Solicitar evaluaciones periódicas del marco de gobierno de riesgo, fomentando una mejora continua y un monitoreo proactivo.

La Auditoría Interna elaboró un total de 163 informes de revisión, abarcando temas como estados financieros, procesos, tecnologías de la información, gestión de riesgos y fondos públicos, entre otros. El enfoque principal de estos informes se centró en la evaluación del cumplimiento normativo, la estructura de los procesos, la gestión del gobierno corporativo, el manejo de riesgos y el sistema de control interno, con especial atención a la cartera de crédito, el portafolio de inversiones, los ahorros y el capital social.

La estructura organizativa del área de Auditoría Interna está definida por el auditor interno, y en una segunda etapa la conoce y la valida el Comité de Auditoría, antes de su aprobación por el Consejo de Administración.⁴

La Auditoría Interna de Coopealianza está conformada por un equipo de nueve profesionales. Al frente de esta función se encuentra el Lic. Carlos Alberto Hernández

Calvo, contador público autorizado, colegiado n°. 5146 del Colegio de Contadores Públicos de Costa Rica, quien desempeña el rol de auditor interno del Grupo Financiero Alianza.

Considerando los criterios definidos por la normativa de supervisión y la entidad en relación con la idoneidad de los miembros de los responsables del área de Auditoría Interna, se presenta el perfil del auditor interno.

Información relativa al auditor interno

Nombre y puesto	Responsabilidades generales	Línea de reporte	Formación académica afín a la gestión financiera	Experiencia en la industria financiera y Coopealianza
Carlos Hernández Calvo Auditor interno	Gestionar las actividades de Auditoría Interna de manera independiente y objetiva a través del aseguramiento y la consulta, que agreguen valor y mejoren las operaciones de Coopealianza y subsidiarias.	Consejo de Administración	Administración de Negocios, Contaduría Pública, Gestión de Riesgos	26 años en Grupo Financiero Alianza como auditor interno corporativo. 18 años en el Instituto Nacional de Seguros en diversos puestos, entre ellos destacan: asistente y profesional de auditoría.

⁴ Para la contratación, desvinculación y promoción del personal de esta área de control, se aplican los mismos procedimientos y metodologías establecidos para el resto de los colaboradores de Coopealianza.

d. Cuarta línea de defensa:

Aunque el acuerdo Conassif 4-16 reconoce solo tres líneas de defensa, en Coopealianza se considera como cuarta línea de defensa a la Auditoría Externa, la cual permite reforzar la gestión de riesgos al brindar una evaluación independiente sobre los estados financieros,

el cumplimiento normativo y la efectividad del control interno. El rol de la Auditoría Externa fortalece la transparencia y confianza para las partes interesadas, alineándose así con las mejores prácticas de gobierno corporativo y gestión de riesgos.



La cuarta línea consiste en una valoración externa e independiente que proporciona al órgano de dirección información sobre la razonabilidad de los estados financieros, el control interno, tecnologías de información, gestión de riesgos y el cumplimiento normativo a través de procedimientos de auditoría de calidad y con la debida diligencia profesional.

El Consejo de Administración debe garantizar que la función de Auditoría Externa proporcione un criterio independiente tanto de Coopealianza como del Grupo Financiero Alianza, en relación con la razonabilidad de los estados financieros, el control interno, tecnologías de información, la gestión de riesgos y el cumplimiento normativo. Para lograrlo, debe verificar que la firma de auditoría cuente con un equipo competente, tanto en cantidad como en calidad, y que asuma un compromiso firme de aplicar la debida diligencia profesional en la realización de su trabajo, de manera que le reporte sus hallazgos de forma directa.

En el año 2024 se llevó a cabo el proceso de

contratación de la Auditoría Externa, que incluyó la evaluación del despacho contratado en 2023, así como la revisión de su oferta y alcances. Tras un análisis realizado por el Comité de Auditoría, se propuso al Consejo de Administración contratar a la firma independiente Despacho Carvajal & Colegiados, Contadores Públicos Autorizados S.A., para llevar a cabo la auditoría externa en:

- Coopealianza
- Centro Comercial Alianza Comercial S.A.
- Corporación de Operadores de Servicios Telemáticos S.A.
- Cierre de operaciones de Servicios Corporativos Alianza S.A.

En Coopealianza se mantiene la política de que las firmas auditoras externas deben rotar: el plazo máximo de permanencia consecutiva es de tres años. Una vez alcanzado ese periodo, se contrata otra firma de Auditoría Externa independiente.

El siguiente cuadro muestra los informes emitidos por parte de la Auditoría Externa.

Detalle de informes emitidos por Auditoría Externa
Al 31 de diciembre 2024

Informe	Descripción
Informe anual de los estados financieros y opinión de los auditores	Elaboración de un informe anual al final con corte al 31 de diciembre del 2024, con los resultados de la Auditoría Externa, para Coopealianza R.L., Centro Comercial Alianza Comercial S.A., Corporación de Operadores de Servicios Telemáticos S.A y Servicios Corporativos Alianza S.A., así como para el consolidado Grupo Financiero Alianza, que incluye: a. Opinión de los auditores independientes. b. Estado de situación financiera. c. Estado de resultados. d. Estado de flujos de efectivo. e. Estado de variaciones en el patrimonio neto. f. Notas de los estados financieros. g. Informe complementario del auditor externo. Las auditorías realizadas a Coopealianza R.L., Centro Comercial Alianza Comercial S.A., Corporación de Operadores de Servicios Telemáticos S.A. y Servicios Corporativos Alianza S.A. demuestran que los estados financieros presentan razonabilidad en los saldos contables, así como un sistema adecuado de control interno y gestión de los riesgos significativos. Estos estados financieros fueron aprobados por el Consejo de Administración. Además, fueron remitidos a la Superintendencia General de Entidades Financieras y se encuentran publicados en la página web www.coopealianza.fi.cr, en cumplimiento con la normativa de supervisión establecida.
Carta de Gerencia	La carta de Gerencia de Coopealianza R.L., Centro Comercial Alianza Comercial S.A. y Corporación de Operadores de Servicios Telemáticos S.A. de situación financiera, de cumplimiento normativo y jurídico, muestran resultados positivos de los aspectos evaluados. Las cartas fueron aprobadas por el Consejo de Administración, que las remitió a la SUGEF conforme lo establece la normativa de supervisión.
Informe de Auditoría de Sistemas y Tecnologías de Información	Informe complementario de la auditoría financiera que evalúa aspectos tecnológicos de las operaciones. Muestra resultados positivos y fue aprobado por el Consejo de Administración.
Informe de revisión de riesgos	Informe sobre la auditoría del proceso de Administración Integral de Riesgos, según el acuerdo SUGEF 2-10. Los resultados demuestran que Coopealianza cumple con lo establecido en la normativa. Aprobado por el Consejo de Administración y remitido a la SUGEF.
Informe sobre la Ley 7786 y sus reformas (8204)	Informe en el que se evalúa la eficacia del proceso de identificación de riesgos LC/FT/FPADM, conforme al acuerdo Conassif 12-21. Aprobado por el Consejo de Administración y remitido a la SUGEF.
Aspectos del gobierno corporativo	Resultados de la revisión del proceso de gobierno corporativo en Coopealianza, incluyendo brechas identificadas, según la carta de control interno.
Certificación de Banca para el Desarrollo	Resultado positivo de la certificación de Banca para el Desarrollo, remitido a la SUGEF conforme con la normativa de supervisión.
Certificación del Fondo de Cesantía de Coopealianza y subsidiarias	Resultado positivo de la certificación del fondo de cesantía, remitido a la SUGEF conforme con la normativa de supervisión.

Fuente: Elaboración propia con información interna

Comité de Vigilancia:

Es el órgano responsable de velar por el cumplimiento de las resoluciones de la Asamblea General, así como las actuaciones del Consejo de Administración, los comités de apoyo, la Gerencia General y los miembros de la plana gerencial. En síntesis, su cometido es garantizar que todas las gestiones se realicen conforme a la ley, el estatuto y los reglamentos internos.

Está conformado por tres miembros propietarios y un suplente, que son elegidos por la Asamblea General. Los miembros nombrados son los siguientes:

Conformación del Comité de Vigilancia
Al 31 de diciembre 2024

Nombre director	Puesto	Vencimiento
Michael Granados Valverde	Presidente	Abril 2025
María Eugenia Lizano Villalobos	Secretaria	Abril 2025
Luis Alberto Castillo Espinoza	Vocal	Abril 2025
Xinia Valverde Carmona	Suplente	Abril 2027

Fuente: Elaboración propia con información interna.

Comité de Educación y Bienestar Social:

Este comité debe contribuir a difundir la doctrina cooperativa, los programas sociales y de educación financiera.

Actualmente está conformado por tres miembros propietarios, que son elegidos por la Asamblea General.

Conformación del Comité de Educación y Bienestar Social
Al 31 de diciembre 2024

Nombre director	Puesto	Vencimiento
Heilyn Flores Campos	Presidente	Abril 2025
Zaida Leiva Piedra	Secretaria	Abril 2025
Luxinia Rodríguez Jara	Vocal	Abril 2025

Fuente: Elaboración propia con información interna.

V Política de remuneraciones Consejo de Administración y plana gerencial



De acuerdo con los lineamientos establecidos en el Reglamento de Gobierno Corporativo emitido por Conassif, el Consejo de Administración asume con responsabilidad y compromiso varias funciones clave en relación con la política de remuneración de la entidad, entre ellas:

- Aprobar el sistema de incentivos y remuneración de la entidad, asegurando que esté alineado con la cultura y el apetito de riesgo de la entidad.
- Establecer y verificar que el sistema de retribución e incentivos promueva el buen desempeño, fomente conductas de riesgo aceptables y refuerce la cultura de la entidad. Asimismo, debe controlar periódicamente su aplicación y conveniencia mediante su revisión para asegurar que se aplica correctamente.
- Aprobar la remuneración de la alta gerencia, el director de Riesgos o equivalente y los responsables de la Auditoría Interna o equivalente.
- Supervisar el desarrollo y el funcionamiento de las políticas de incentivos, sistemas y procesos de control de dichas políticas, de forma que la estructura de incentivos se alinee con la estrategia y el horizonte de negocio o de la actividad y el nivel de riesgos, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad e incorpore medidas para prevenir los conflictos de intereses.
- Asegurar que la retribución variable tenga en cuenta los riesgos actuales y potenciales que asume un empleado, así como los riesgos incurridos, incluidas las infracciones de los procedimientos internos o los requisitos legales y normativos.
- El Comité de Remuneraciones, que debe incluir al menos un director independiente, es responsable de supervisar el diseño y el funcionamiento del sistema de incentivos para que sea consistente con la cultura de la entidad, la declaración del apetito de riesgo y la estrategia. Este comité debe estar constituido de manera que le permita ejercer un juicio competente e independiente sobre las políticas y prácticas de remuneración y los incentivos creados para gestionar el riesgo, el capital y la liquidez.
- En relación con la gestión del riesgo de crédito, el órgano de dirección debe aprobar un sistema de remuneraciones que incentive la toma de decisiones alineada con el apetito por riesgo de crédito y evite conflictos entre la gestión del riesgo de crédito y los intereses del personal involucrado en este proceso.
- Aprobar las normas de desempeño y remuneración adecuadas para la alta gerencia, en coherencia con los objetivos estratégicos y la solidez financiera de la entidad.
- Implementar un programa de remuneración suficiente e idóneo para los directores que coadyuve a incentivar la toma de decisiones en línea con los objetivos y el apetito de riesgo de la entidad.
- La función de gestión de riesgos debe contar con un sistema de remuneración del personal desligado.

Para ejecutar estas responsabilidades, Coopealianza ha establecido el Comité de Remuneraciones, el cual cuenta con un plan de trabajo que le permite ejercer su labor de análisis, asesoría y supervisión de los sistemas de incentivos y remuneraciones.

Asimismo, se han establecido, dentro de las políticas de recursos humanos, las políticas de remuneración de la plana gerencial.

- Para puestos clave de la administración, así como el resto del personal, se ha establecido una escala salarial y metodología de valoración de puestos que considera factores objetivos y relevantes para la entidad, a fin de valorar los puestos y definir un nivel de remuneración.
- Los salarios de la plana gerencial y otros puestos clave están definidos en relación con sus responsabilidades y funciones, y a partir de estudios comparativos de mercado en cuanto a políticas salariales. El objetivo es atraer, retener y motivar a los trabajadores mediante el establecimiento de salarios competitivos.
- Para la remuneración a través de dietas del Consejo de Administración y comités, se ha emitido la Metodología sobre el funcionamiento del pago de dietas, otros reconocimientos y viáticos a los directores y miembros de los comités de apoyo. Se trata de un instrumento aprobado por el máximo órgano de dirección para compensar mediante dietas a los directores. Parte de estudios comparativos de mercado en materia de dietas y establece los niveles mínimos y máximos de pago; considera factores como la asistencia a las diversas sesiones de los órganos de dirección y la evaluación del desempeño. Se busca que las dietas sean competitivas y justas, e impulsen el desempeño del director.



Partes vinculadas y otras informaciones



I. Participaciones significativas en el capital de otras empresas

Las participaciones en el capital de otras empresas, al 31 de diciembre, se detallan a continuación:

Concepto	Inversiones de capital	% Participación en el capital
Centro Comercial Alianza S.A.	¢450.000.000	100,00%
Servicios Corporativos S.A. (*)	¢10.000.000	100,00%
Corporación de Operadores de Servicios Telemáticos S.A.	¢401.388.700	56,41%

Centro Comercial Alianza S.A.

La actividad comercial que desarrolla es venta de artículos para el hogar y línea blanca al público en general; se trata de un servicio que se ha ofrecido a asociados y la comunidad desde

hace muchos años. La Junta Directiva, al 31 de diciembre del 2024, estaba conformada de la siguiente manera:

Nombre	Puesto
Marcos Vinicio Murillo Murillo	Presidente
Bélmer Segura Godínez	Tesorero
Erick Valverde Obando	Secretario
María Eugenia Céspedes Navas	Fiscal

Corporación de Operadore de Servicios Telemáticos S.A (COST S.A)

La actividad comercial que desarrolla COST S.A. es el suministro de todo el espectro de servicios telemáticos e informática, actividades relacionadas y, en general, todo tipo de actividades comerciales, la agroindustria y actividades relacionadas con la representación

de casas extranjeras, así como importaciones y exportaciones a diferentes empresas, principalmente cooperativas de ahorro y crédito. La Junta Directiva, al 31 de diciembre del 2024, estaba conformada de la siguiente manera:

Nombre	Puesto	Entidad
Norberto Rodríguez Madrigal	Presidente	Coopealianza
Luis Gerardo Gutiérrez	Tesorero	Coocique
Carlos Mauricio Garro Ureña	Secretario	Coopenae
Fidel Quesada Madrigal	Vocal I	Coopealianza
José Quirós Wong	Vocal II	Servicoop
Adán Zamora Solís	Fiscal	Coopebanpo

II. Operaciones con partes vinculadas

A efectos de valorar la representación de las operaciones activas y pasivas del grupo vinculado, se utilizará como parámetro de comparación el valor del patrimonio, el cual, al 31 de diciembre del 2024, ascendió a ¢140.058.763.731.

Operaciones de los miembros del Consejo de Administración, plana gerencial y partes vinculadas relacionadas con cartera de crédito y obligaciones con el público
31 de diciembre del 2024

Detalle	Monto total	Porcentaje respecto al patrimonio	Número de miembros vinculados	Monto promedio
Cartera de crédito	¢1.258.056.748	0,9%	419	¢3.002,522
Otras operaciones activas	¢0	0%	0	¢0
Obligaciones con el público	¢1.776.096.497	1.3%	419	¢4.238.894
Otras operaciones pasivas	¢0	0%	0	¢0

Fuente: Elaboración propia con información interna.

Operaciones de los miembros del Consejo de Administración, plana gerencial y partes vinculadas
con ingresos y gastos financieros
31 de diciembre del 2024

Detalle	Monto total	Porcentaje respecto al patrimonio	Número de miembros vinculados	Monto promedio
Ingresos financieros	₡151.017.856	0,11%	419	₡360.424
Otros ingresos	₡0	0%	0	₡0
Gastos financieros	₡107.181.672	0.08%	419	₡255.803
Otros gastos	₡0	0%	0	₡0

III. Principales situaciones materializadas o potenciales que pueden afectar la consecución de objetivos del negocio

Para el periodo en cuestión, no se visualizan situaciones que hayan afectado o puedan afectar la consecución de los objetivos de negocios o de la actividad.

IV. Cualquier otra información o aclaración relacionada con prácticas de gobierno corporativo

Con el propósito de mejorar las prácticas de gobiernocorporativo, la transparencia y rendición de cuentas, la Cooperativa ha preparado durante el último año una actualización de su estatuto social y ha ajustado su marco normativo interno, con el propósito de optimizar:

La Política de Idoneidad

Esta cumple con los requerimientos del acuerdo Conassif 15-22: Reglamento sobre Idoneidad y Desempeño de los Miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia de Entidades y Empresas Supervisadas, en su capítulo II: "Idoneidad de los miembros del órgano de dirección y la alta gerencia".

La Política de Evaluación del Desempeño

Esta cumple con los requerimientos del acuerdo Conassif 15-22: Reglamento sobre Idoneidad y Desempeño de los Miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia de Entidades y Empresas Supervisadas, en su capítulo III: "Evaluación del desempeño".

La incorporación del nombramiento de directores independientes

Se busca cumplir con lo establecido en el acuerdo Conassif 4-16: Reglamento sobre Gobierno Corporativo, en su artículo 16: "Composición del órgano de dirección", y 16 bis: "Director independiente".

El empoderamiento de los comités técnicos

Se clarifica en la estructura de gobernanza a los comités técnicos como segunda línea de defensa y se les brinda mayor empoderamiento, cumpliendo con lo establecido en el acuerdo Conassif 4-16: Reglamento sobre Gobierno Corporativo, en el capítulo III: "Comités técnicos".



 2785-3000

 **Coopealianza**