

Informe de gobierno corporativo e información relevante de Coopealianza

Junio 2026

**Finanzas
saludables,
tranquilidad
para todos.**

*Volcán Rincón de la Vieja,
Liberia, Guanacaste.*

 **Coopealianza**

Índice de contenidos



Introducción

4

I Disposiciones generales

6

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

8
8
8
9



II Gestión en función de los procesos y líneas de defensa

10

- Arquitectura empresarial en función de los procesos
- Estructura de gobernanza

12
12



III Efectividad del gobierno corporativo

16

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

18
20
21



IV Funcionalidad de las líneas de defensa

22

- Dirección estratégica

24



V Política de remuneraciones Consejo de Administración y plana gerencial 42



VI Partes vinculadas y otras informaciones 46

Introducción

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 define:

ACUERDO No. 419-08-2026

APROBAR EL INFORME DE GOBIERNO CORPORATIVO E INFORMACIÓN RELEVANTE DE COOPEALIANZA CORRESPONDIENTE AL CORTE DEL 30 DE JUNIO 2026, PARA QUE SEA PUBLICADO EN EL SITIO WEB WWW.COOPEALIANZA.FI.CR Y QUE, DE ESTA FORMA, SEA DE FÁCIL ACCESO PARA LAS PARTES INTERESADAS. Votación unánime a favor. Acuerdo firme.





Disposiciones generales





Volcán Rincón de la Vieja, Liberia, Guanacaste.

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 necesarias 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 "Gobierno Corporativo", sección "Gobierno corporativo".

II. Estados financieros auditados

Coopealianza publica en su página web los estados financieros mensuales, estados financieros intermedios trimestrales, los cuales son revisados por la auditoría interna y los estados financieros anuales auditados, los cuales cumplen 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 "Gobierno corporativo", secciones "Estados financieros anuales 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.

la organización, asegurando coherencia entre la planificación, la gestión y la rendición de cuentas.

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 que mejoren la calidad de vida de las personas mediante una gestión eficiente, responsable y transparente de los recursos, ofreciendo soluciones financieras que generan valor y rentabilidad sostenible.

Visión

Ser la entidad financiera que inspira mayor confianza a los asociados, reconocida por la transparencia y rendición de cuentas con que gestiona sus recursos, la experiencia de servicio y una gestión responsable que garantiza su sostenibilidad y permanencia.

Objetivos estratégicos

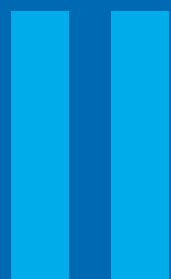
El Plan Estratégico 2026-2030 de Coopealianza se ejecuta mediante el enfoque del Balanced Scorecard (BSC), como una herramienta que permite traducir la estrategia en objetivos claros, indicadores medibles y metas concretas. Este enfoque facilita que la visión y las prioridades estratégicas se conviertan en acciones coordinadas en toda

la organización, asegurando coherencia entre la planificación, la gestión y la rendición de cuentas.

- **Crecimiento y aprendizaje:** impulsa el desarrollo del talento y la cultura organizacional.
- **Procesos internos:** fortalece la calidad operativa y el cumplimiento normativo.
- **Clientes:** se orienta a mejorar la experiencia, la fidelidad y el crecimiento.
- **Financiera:** asegura la rentabilidad sostenible, la solidez patrimonial y la eficiencia operacional.

Este alineamiento permite un seguimiento sistemático del desempeño y una toma de decisiones oportuna, enfocada en el cumplimiento de la estrategia y en la sostenibilidad de la Cooperativa en el tiempo.

Los lineamientos estratégicos establecen las orientaciones y prioridades para la ejecución de los objetivos estratégicos durante el periodo 2026-2030. Los objetivos específicos, iniciativas y planes de acción se definirán y ajustarán anualmente a través de los planes operativos institucionales, asegurando flexibilidad y adaptación al entorno.



Gestión en función
de los procesos y
líneas de defensa





Puerto Viejo, Talamanca, Limón.

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 micro procesos 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

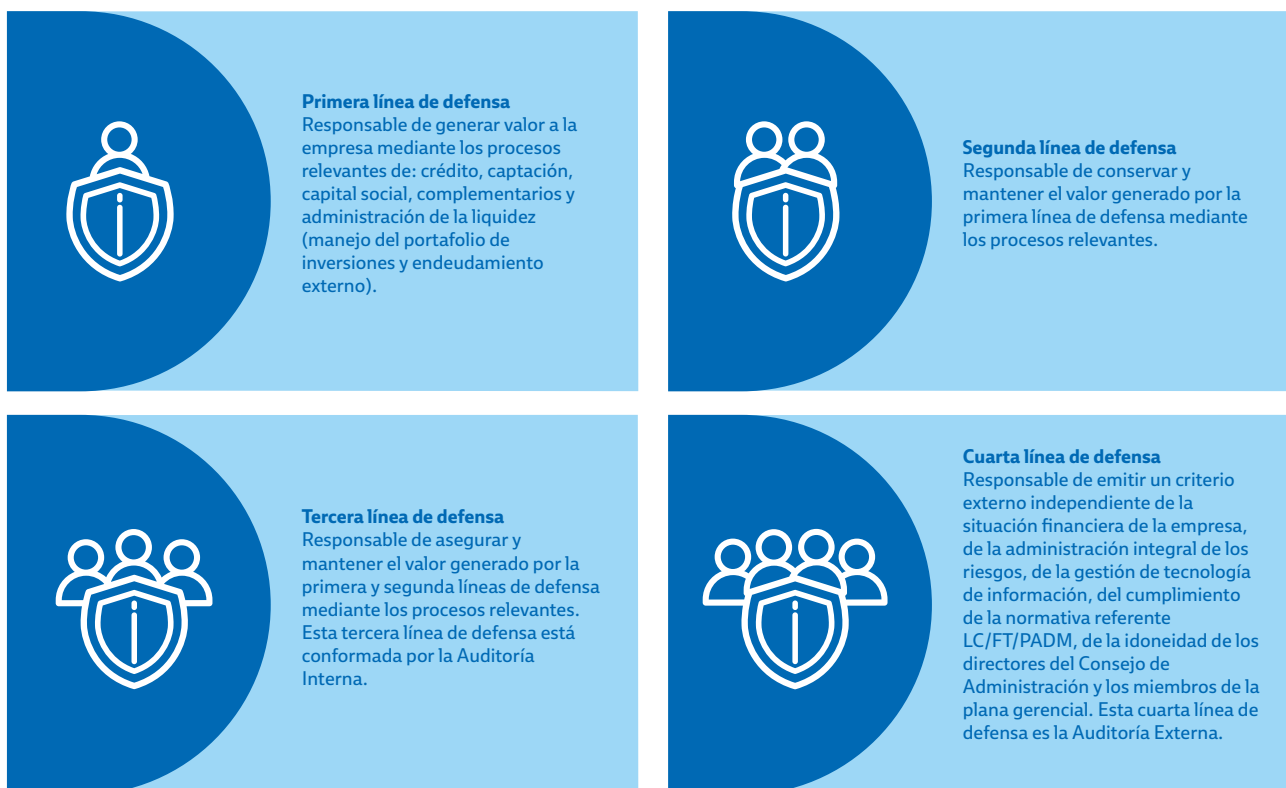
Son acciones que se deben ejecutar mediante un paso a paso y que deben estar claramente documentadas para garantizar la estandarización en la ejecución, evitar la dependencia de los individuos y lograr una adecuada gestión de los riesgos relevantes y oportunidades.

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

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 la 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.

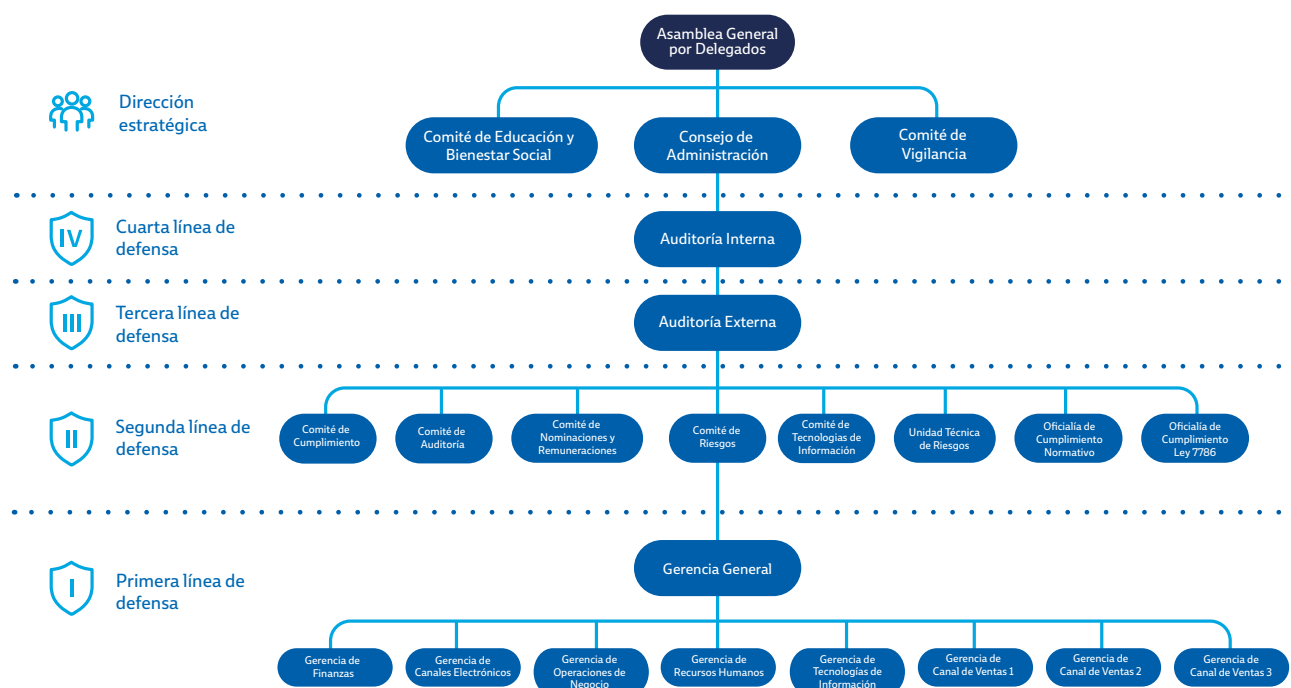
La retroalimentación que emitan la Auditoría Externa y los informes de los órganos externos y de supervisión serán insumos para valorar por parte de la primera y segunda líneas de defensa, con el fin de incrementar el valor generado y promover la mejora continua.

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.

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.

Organigrama por líneas de defensa







Efectividad del gobierno corporativo



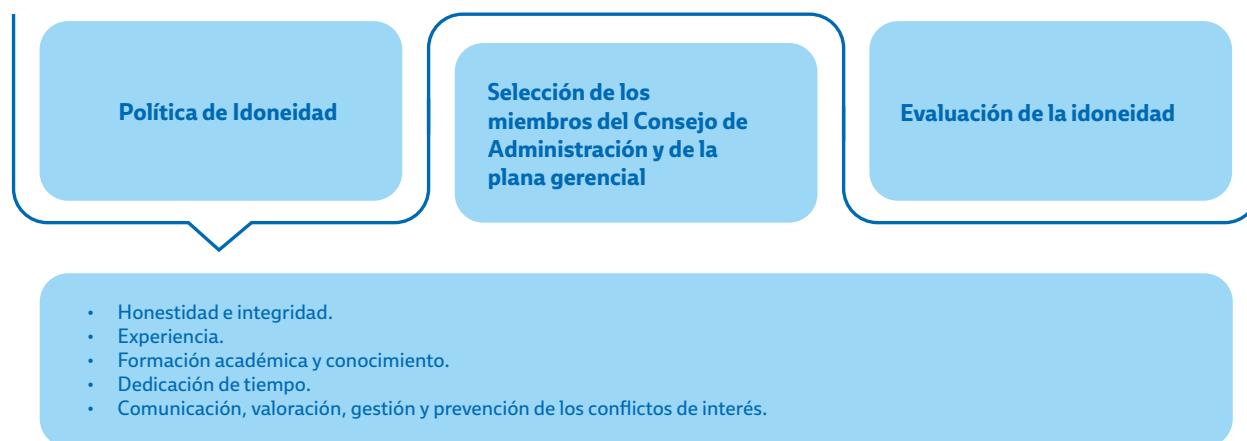


Cataratas Nauyaca, Pérez Zeledón, San José.

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 mantiene vigente la Política de Idoneidad, cuyo propósito es asegurar que las personas que integran el Consejo de Administración, la plana gerencial y otros puestos clave de la organización reúnan las condiciones necesarias para desempeñar sus funciones con competencia, integridad e independencia, en apego con las disposiciones regulatorias aplicables y las sanas prácticas de gobierno corporativo.

La política contempla mecanismos de evaluación periódica que permiten identificar oportunamente eventuales situaciones que puedan afectar la idoneidad de los responsables de la dirección y administración de la entidad.

La evaluación de idoneidad se fundamenta en cinco criterios principales definidos por la normativa y desarrollados en la política de Coopealianza:

1. Honestidad e integridad

En este criterio se valora la conducta ética y la reputación de las personas sujetas a evaluación, considerando, entre otros aspectos: antecedentes disciplinarios, comportamiento financiero, cumplimiento de obligaciones, inexistencia de condenas por delitos que afecten su honorabilidad y la ausencia de vínculos con actividades contrarias al marco legal y regulatorio. Asimismo, se analizan otras situaciones que pudieran representar riesgos para la organización, procurando que estas sean debidamente gestionadas cuando corresponda.

2. Experiencia

La política establece que los miembros del Consejo de Administración, la plana gerencial y demás puestos clave deben

demostrar experiencia profesional relevante para la actividad financiera y para las responsabilidades propias de sus cargos. La valoración considera la trayectoria en funciones directivas, gerenciales, técnicas o de supervisión, así como la experiencia obtenida en entidades financieras, organismos reguladores, firmas consultoras especializadas u otras organizaciones de complejidad equivalente. Cuando existan situaciones particulares, la experiencia podrá ser analizada mediante criterios técnicos que permitan determinar su equivalencia con los requisitos establecidos.

3. Formación académica y conocimiento

Se requiere que los integrantes de los órganos de dirección y los puestos clave cuenten con la formación académica y los conocimientos necesarios para comprender adecuadamente el entorno financiero, regulatorio y de riesgos en el que opera la organización.

La evaluación considera estudios superiores, competencias técnicas y conocimientos en materias como: planificación estratégica, gestión de riesgos, interpretación financiera, marco regulatorio, protección del consumidor financiero y dirección de proyectos. Cuando se identifican brechas susceptibles de corrección, se establecen planes de desarrollo orientados a fortalecer las competencias requeridas.

4. Dedicación de tiempo

Mediante este criterio, la política procura garantizar que quienes ejercen funciones de dirección y administración dispongan del tiempo, la disponibilidad y el compromiso necesarios para el adecuado cumplimiento de sus responsabilidades. Para ello, se valoran la cantidad de cargos desempeñados, las

obligaciones asumidas dentro y fuera de la organización, y cualquier otra circunstancia que pudiera afectar la capacidad de atención efectiva de las funciones asignadas.

5. Gestión y prevención de conflictos de interés

Los miembros del Consejo de Administración, la plana gerencial y los demás puestos sujetos a evaluación deben actuar de manera objetiva, independiente y orientada al mejor interés de la organización.

Coopealianza establece a través de la política de idoneidad, los mecanismos necesarios para la identificación, comunicación, valoración y gestión de conflictos de interés reales, potenciales o aparentes, con el fin de preservar la transparencia en la toma de decisiones y fortalecer la confianza en la gestión de la empresa.

La política también contempla la evaluación individual y conjunta de la idoneidad del Consejo de Administración, así como evaluaciones periódicas de la plana gerencial y otros puestos clave. Los resultados son documentados e incorporados a los expedientes correspondientes, fortaleciendo la trazabilidad, la rendición de cuentas y el cumplimiento de las expectativas regulatorias en materia de gobierno corporativo.

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

La Política de Idoneidad establece que los procesos de nombramiento, designación y continuidad de los miembros del Consejo de Administración, la plana gerencial y otros puestos clave deben sustentarse en una evaluación objetiva de los criterios de idoneidad definidos por la organización. Para ello, se mantienen perfiles de puesto actualizados que permiten verificar el cumplimiento de los requisitos de experiencia, formación académica, integridad, disponibilidad de tiempo y gestión de conflictos de interés.

En el caso de los integrantes del Consejo de Administración y de los candidatos a ocupar dichos cargos, la evaluación de idoneidad forma parte del proceso previo a su nombramiento y reelección.

Los candidatos a directores independientes son sometidos a una valoración específica

conforme con los requerimientos regulatorios aplicables. Para los puestos clave de la administración, que se componen de la plana gerencial, Director de Riesgos, Auditor Interno, Oficial de Cumplimiento Normativo y Oficial de Cumplimiento de la Ley 7786. La evaluación se realiza tanto durante los procesos de selección y contratación como de manera periódica durante el ejercicio de sus funciones, con el fin de garantizar que se mantengan las condiciones necesarias para el adecuado desempeño de sus responsabilidades.

Según las responsabilidades asignadas por el reglamento de Gobierno Corporativo emitido por CONASSIF, el Comité de Nominaciones es 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.

III. Evaluación de la idoneidad y acciones derivadas de sus resultados

La organización realiza evaluaciones de la idoneidad individual al momento de postulación o nombramiento de la persona en su puesto, así mismo de forma anual evalúa la idoneidad individual de las personas en sus cargos. Cuando corresponde, evalúa la idoneidad conjunta de los órganos de dirección, utilizando metodologías formalmente aprobadas y aplicadas por evaluadores que cuentan con independencia de criterio.

Las valoraciones pueden complementarse mediante revisiones efectuadas por especialistas externos, fortaleciendo la objetividad y confiabilidad del proceso.

Los resultados obtenidos son analizados por las instancias de gobierno correspondientes y se incorporan a los expedientes de cada persona evaluada. Cuando se identifican brechas subsanables relacionadas con conocimientos, formación o competencias, se establecen planes de acción orientados a fortalecer dichas capacidades dentro de plazos definidos. Por el contrario, si una evaluación determina la

existencia de una condición que compromete la idoneidad de una persona para el ejercicio de su cargo, se activan los procedimientos correspondientes para valorar y adoptar las medidas que resulten necesarias, incluyendo la aplicación del debido proceso de remoción de la persona del cargo y la comunicación a los órganos competentes para la toma de decisiones, que puede incluir a la Asamblea General por Delegados.

Asimismo, la política contempla evaluaciones extraordinarias cuando se producen cambios relevantes en las responsabilidades de los puestos, modificaciones significativas en el modelo de negocio o cualquier otra circunstancia que pueda afectar las condiciones de idoneidad previamente valoradas. Este enfoque permite a la organización mantener una supervisión continua y asegurar que quienes ejercen funciones de dirección, control y administración conserven las competencias y condiciones requeridas para contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos y a la solidez del gobierno corporativo.

IV

Funcionalidad de las líneas de defensa





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

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

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 (hasta el nuevo proceso de elección). Los delegados exoficio podrán ser 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 LIII Asamblea General por Delegados se llevó a cabo el 18 de abril de 2026, en el Hotel Radisson, con la participación de 239 delegados nombrados en asambleas regionales y dos delegados 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 por 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 idoneidad 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.

La LIII Asamblea General basada en la reforma parcial al estatuto social de Coopealianza aprobado en el 2025, y en cumplimiento del artículo 16 del Reglamento sobre Gobierno Corporativo del CONASSIF, eligió dos nuevos directores independientes en la Cooperativa.

Una vez concluida la Asamblea General Ordinaria 2026, se procede a la integración del Consejo de Administración con los directores electos.

Al 30 de junio del 2026, el Consejo de Administración estaba conformado de la siguiente manera:

Conformación del Consejo de Administración (directores propietarios y suplentes)

Al 30 de junio del 2026

Nombre director	Puesto	Vencimiento
Erick Valverde Obando	Presidente	30/04/2028
Bélmer Segura Godínez	Vicepresidente	30/04/2028
Ericka Gamboa Segura	Secretario	30/04/2027
María Eugenia Céspedes Navas	Vocal 1	30/04/2028
Marcos Vinicio Murillo Murillo	Vocal 2	30/04/2028
Greivin Mora Gómez	Vocal 3	30/04/2027
Luis Fernando Vargas Mora	Vocal 4	30/04/2027
Ernesto Cantero Salazar	Suplente	30/04/2028
Álvaro Palma Rojas	Director independiente	30/04/2029
Luis Guillermo Brenes Soto	Director independiente	30/04/2029

Fuente: Elaboración propia con información interna.

Los miembros del Consejo de Administración deben actuar en apego con 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 directores independientes

Nombre	Honestidad e integridad	Experiencia en puestos gerenciales y directivos en entidades financieras	Formación académica y conocimiento relacionado con la gestión financiera
Erick Valverde Obando	Cumple en todos los aspectos valorados.	Se ha desempeñado por 13 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.
Bélmer Segura Godínez	Cumple en todos los aspectos valorados.	Se ha desempeñado por 11 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.
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.
María Eugenia Céspedes Navas	Cumple en todos los aspectos valorados.	Se ha desempeñado por 4 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.
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 FEDEAC.	No tiene carrera universitaria afín a la intermediación financiera. Demuestra formación con cursos técnicos afines al tema.
Greivin Mora Gómez	Cumple en todos los aspectos valorados.	Se ha desempeñado por 4 años en el Consejo de Administración de Coopealianza.	Graduado como administrador de negocios. Demuestra formación con cursos técnicos afines a la intermediación financiera.
Luis Fernando Vargas Mora	Cumple en todos los aspectos valorados.	Se ha desempeñado por 3 años en el Consejo de Administración de Coopealianza. (Director suplente por 3 años y a partir de mayo 2026 como director propietario).	Graduado como máster en Administración de Empresas con énfasis en Finanzas ,máster en Administración y Derecho Empresarial y licenciado y máster en Derecho.
Ernesto Cantero Salazar	Cumple en todos los aspectos valorados.	Se ha desempeñado por más de 1 año como director suplente en el Consejo de Administración de Coopealianza.	Graduado como administrador de empresas con énfasis en Finanzas, Mercadeo y Derecho Empresarial, abogado y docente. Demuestra formación con cursos técnicos afines a la intermediación financiera.
Álvaro Palma Rojas	Cumple en todos los aspectos valorados.	Se ha desempeñado por más de 5 años en juntas directivas y puestos gerenciales financieros del sector seguros y auditoría.	Graduado como administrador de negocios con énfasis en Banca y Finanzas. Demuestra formación con cursos técnicos afines a la intermediación financiera, riesgos y gobierno corporativo.
Luis Guillermo Brenes Soto	Cumple en todos los aspectos valorados.	Se ha desempeñado por 5 años en juntas directivas y puestos gerenciales del sector financiero.	Graduado como administrador de negocios con énfasis en Banca y Finanzas. Demuestra formación con cursos técnicos afines a la intermediación financiera y política pública.

Los directores del Consejo de Administración y los directores independientes de Coopealianza cumplen con el tiempo requerido para el desempeño de sus labores en la Cooperativa, así como también con la identificación y gestión de conflictos de interés, de acuerdo con la Política de Idoneidad Individual.

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 la línea de defensa

Al 30 de junio del 2026

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.

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 Administración.

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

Conformación de plana gerencial Al 30 de junio del 2026

Nombre director	Puesto	Años en Coopealianza
Francisco Montoya Mora	Gerente general	28
Norberto Rodríguez Madrigal	Gerente de Tecnología de Información	27
Karol Fallas Cedeño	Gerente de Diseño Operativo y Comercial	15
Jimmy Quirós Sandí	Gerente financiero	28
Claudio González Sánchez	Gerente de Recursos Humanos	18
Hilda Agüero Rivera	Gerente de Canales Electrónicos	25
German Granados Fonseca	Gerente de Canal de Ventas	33
Róger Venegas Chaverri	Gerente de Canal de Ventas	19
Andrés Fernández Ramírez	Gerente de Canal de Ventas	17

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:

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	28 años en Coopealianza. De estos, 2 años como auditor interno y 25 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	27 años en Coopealianza. De estos, 18 como coordinador de procesos específicos, gerente de Operaciones y gerente de Tecnologías de Información.
Karol Fallas Cedeño Gerente de Diseño Operativo y Comercial	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	15 años en Coopealianza. De estos, 1 año como gerente de Diseño Operativo y Comercial, 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	28 años en Coopealianza. De estos, 24 años en diversas funciones técnicas y de coordinación en el área de gestión financiera, 2 años 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	18 años en Coopealianza. De estos, 5 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	25 años en Coopealianza. De estos, 3 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 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	33 años en Coopealianza. De estos, 19 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	19 años en Coopealianza. De estos, 15 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	17 años en Coopealianza. De estos, 8 años ocupando diferentes puestos como líder de Análisis de Crédito, jefe y gerente de Canales de Ventas.

Fuente: Elaboración propia con información interna.

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.

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.	Gerencia Financiera
c.	Comité de Cumplimiento LC/FT/FPADM	c.	Oficialía Cumplimiento LC/FT/FPADM
d.	Comité de TI	d.	Gerencia de TI
e.	Comité de Nominaciones y Remuneraciones	e.	Recursos Humanos

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.

Debe promoverse la rotación periódica de los miembros que conforman los comités, evitando la concentración excesiva del poder y generando nuevas perspectivas, al aumentar sus competencias y experiencia. Los comités deben ser presididos por un miembro del Consejo de Administración, 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 Riesgo, para contribuir al cumplimiento de los objetivos empresariales, garantizando la sostenibilidad y permanencia de la entidad. Está conformado de la siguiente manera:

Conformación de la segunda línea de defensa

Al 30 de junio del 2026

Nombre	Posición dentro de la empresa
Luis Guillermo Brenes Soto - presidente	Director independiente del Consejo de Administración
Bélmer Segura Godínez	Director del Consejo de Administración
Marcos Vinicio Murillo Murillo	Director del Consejo de Administración
María Eugenia Céspedes Navas	Directora del Consejo de Administración
Martín Ugalde Rodríguez	Director de Riesgos
Karol Fallas Cedeño	Gerente de Diseño Operativo y Comercial
Eddy Darío Velásquez Chávez	Miembro externo Comité 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 de la siguiente manera:

Conformación del Comité de Auditoría

Al 30 de junio del 2026

Nombre	Posición dentro de la empresa
Álvaro Palma Rojas - presidente	Director independiente del Consejo de Administración
Erick Valverde Obando	Director del Consejo de Administración
Luis Fernando Vargas Mora	Director del Consejo de Administración
Ericka Gamboa Segura	Directora del Consejo de Administración
Greivin Mora Gómez	Director del Consejo de Administración

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 30 de junio del 2026

Nombre	Posición dentro de la empresa
Greivin Mora Gómez - presidente	Director del Consejo de Administración
Luis Fernando Vargas Mora	Director del Consejo de Administración
Luis Guillermo Brenes Soto	Director independiente del Consejo de Administración
Francisco Montoya Mora	Gerente general
Jimmy Quirós Sandí	Gerente financiero
Gerardo Chavarría Salas	Oficial de Cumplimiento LC/FT/FPADM

Fuente: Elaboración propia con información interna.

Comité de Nominaciones y Remuneraciones

En el 2025, se fusionan el Comité de Nominaciones y Remuneraciones, en un solo comité, por lo que dentro de sus funciones se contemplan: identificar, evaluar y proponer 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.

Asimismo, este comité 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.

Su conformación es la siguiente:

Conformación Comité de Nominaciones y Remuneraciones

Al 30 de junio del 2026

Nombre	Posición dentro de la empresa
Bélmer Segura Gómez - presidente	Director del Consejo de Administración
Marcos Vinicio Murillo Murillo	Director del Consejo de Administración
Erick Valverde Obando	Director del Consejo de Administración
Álvaro Palma Rojas	Director independiente del Consejo de Administración
Francisco Montoya Mora	Gerente general

Fuente: Elaboración propia con información interna.

Desde el enfoque como 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 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 30 de junio del 2026

Nombre	Posición dentro de la empresa
Ericka Gamboa Segura - presidente	Directora del Consejo de Administración
María Eugenia Céspedes Navas	Directora del Consejo de Administración
Erick Valverde Obando	Director del Consejo de Administración
Norberto Rodríguez Madrigal	Gerente de TI
Hilda Agüero Rivera	Gerente de Canales Electrónicos

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 negocios 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 titular y adjunta 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.

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 30 de junio del 2026

Nombre	Posición dentro de la empresa
Martín Ugalde Rodríguez	Director de Riesgos
Gerardo Chavarría Salas	Oficial titular de Cumplimiento LC/FT/FPADM
Jose Manuel Rivera Jiménez	Oficial de Cumplimiento Normativo

Fuente: Elaboración propia con información interna.

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	28 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	Consejo de Administración	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.
Jose Manuel Rivera Jiménez 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	Banca y Finanzas y Riesgos	Banca y Finanzas y Riesgos 17 años en diferentes puestos en cumplimiento normativo; entre ellos se destacan 8 años en puestos técnicos y jefatura relacionados con cumplimiento y gobierno corporativo, y 5 años como Encargado de Cumplimiento Normativo en Coopebanpo R.L y 2 años como Oficial de Cumplimiento Legitimación de Capitales en ASECCSS.

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 165 informes en el 2025 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.

La Auditoría Interna de Coopealianza está conformada por un equipo de diez 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.

⁴Para 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 trabajadores de Coopealianza.

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 la 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, siendo 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 del 2025

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 2025 , 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.

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 30 de junio del 2026

Nombre director	Puesto	Vencimiento
María Eugenia Lizano Villalobos	Presidente	2027
Jaidy Mendez Mora	Secretaria	2028
Luis Alberto Castillo Espinoza	Vocal	2028
Xinia María Carmona Valverde	Suplente	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 30 de junio del 2026

Nombre director	Puesto	Vencimiento
Deyanira Torres Valera	Presidente	2028
Ignacio Navarrete Gutiérrez	Secretario	2027
Sindy Valverde Umaña	Vocal	2028

Fuente: Elaboración propia con información interna.



Política de remuneraciones Consejo de Administración y plana gerencial





Bahía Ballena, Osa, Puntarenas.

En cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Reglamento sobre Gobierno Corporativo emitido por CONASSIF y la normativa interna de gestión de recursos humanos, Coopealianza mantiene un sistema de remuneraciones e incentivos orientado a promover el desempeño sostenible, fortalecer la cultura organizacional y asegurar que las decisiones y conductas de sus trabajadores, directores y puestos clave permanezcan alineadas con la estrategia empresarial y el apetito de riesgo definido por la organización.

El Consejo de Administración, como máximo órgano de dirección, es responsable de aprobar y supervisar el sistema de incentivos y remuneraciones, velando porque este contribuya al cumplimiento de los objetivos estratégicos, promueva conductas de riesgo aceptables y mantenga coherencia con los principios de gobierno corporativo, la solidez financiera de la organización y los intereses de largo plazo de los asociados y demás partes interesadas. Asimismo, le corresponde aprobar la remuneración de la Alta Gerencia y los responsables de las funciones de control, tal como el Director de Riesgos y el Auditor Interno, así como supervisar la aplicación y efectividad de las políticas asociadas a esta materia.

Para apoyar estas responsabilidades, Coopealianza cuenta con un Comité de Remuneraciones encargado de supervisar el diseño y funcionamiento del sistema de incentivos, verificando que las prácticas de compensación sean consistentes con la estrategia empresarial, la cultura organizacional y la Declaración de Apetito de Riesgo. Este comité ejerce labores de análisis y asesoría para asegurar que los esquemas de remuneración contribuyan a una adecuada gestión del riesgo, el capital y la liquidez de la organización.

El sistema de remuneraciones de la Cooperativa está compuesto por remuneración base, remuneración variable, beneficios monetarios y no monetarios, así como otros componentes complementarios que responden

a las características y responsabilidades de cada puesto. Para los miembros del Consejo de Administración y de los comités de apoyo legalmente constituidos, la compensación se realiza mediante dietas aprobadas por el órgano competente.

La estructura retributiva se fundamenta en principios de equidad interna, competitividad de mercado y sostenibilidad empresarial. Para ello, la entidad mantiene metodologías de valoración de puestos y escalas salariales que consideran factores objetivos relacionados con la complejidad, responsabilidad, conocimientos requeridos e impacto de cada posición dentro de la organización. Asimismo, los niveles salariales de la plana gerencial y de los puestos clave son definidos tomando en consideración las responsabilidades del cargo y referencias comparativas del mercado laboral, con el objetivo de atraer, desarrollar y retener talento idóneo para el cumplimiento de la estrategia empresarial.

La remuneración variable se aplica únicamente a aquellos puestos vinculados directamente con la atención de asociados o clientes, funciones comerciales, de servicio y sus respectivas jefaturas, procurando apoyar los objetivos de crecimiento de la organización. Por el contrario, las funciones de diseño y mejora de los procesos, gestión del riesgo, control, cumplimiento y otras áreas que requieren independencia de criterio mantienen esquemas de compensación que resguardan dicha independencia y evitan incentivos que puedan generar conflictos con sus responsabilidades de supervisión y control.

Adicionalmente, la Cooperativa dispone de un programa de beneficios monetarios y no monetarios dirigido a fortalecer la propuesta de valor para las personas trabajadoras, favoreciendo su bienestar, permanencia y compromiso con la organización. Estos beneficios se complementan con incentivos y reconocimientos específicos asociados a determinadas funciones, responsabilidades temporales o condiciones operativas

particulares, todo dentro de un marco previamente regulado y aprobado por el Consejo de Administración.

En concordancia con la normativa de gobierno corporativo, el sistema de remuneraciones e incentivos es objeto de supervisión periódica por parte del Consejo de Administración,

con el fin de verificar su adecuada aplicación, asegurar su alineamiento con la cultura de riesgo de la organización y prevenir potenciales conflictos de interés. De esta forma, la Cooperativa procura mantener prácticas de compensación transparentes, competitivas y consistentes con la creación de valor sostenible para sus asociados y demás partes interesadas.



VI

Partes vinculadas y otras informaciones





Volcán Irazú, Oreamuno, Cartago.

I. Partidas significativas en el capital de otras empresas

Las participaciones en el capital de otras empresas, al 30 de junio del 2026, se detallan a continuación:

Concepto	Inversiones de capital	% Participación en el capital
Centro Comercial Alianza S.A.	¢450.000.000	100.00%
Corporación de Operadores de Servicios Telemáticos S.A.	¢669,783,100	94.15%

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 30 de junio del 2026, estaba conformada de la siguiente manera:

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

Corporación de Operadores 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 30 de junio del 2026, estaba conformada de la siguiente manera:

Nombre director	Puesto
Erick Valverde Obando	Presidente
Marco Vinicio Murillo Murillo	Tesorero
Bélmer Segura Godínez	Secretario
Greivin Mora Gómez	Vocal I
María Eugenia Céspedes Navas	Vocal II
Ericka Gamboa Segura	Fiscal

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 30 de junio del 2026, ascendió a ¢144.949.781.799.

Operaciones de los miembros del Consejo de Administración, plana gerencial y partes vinculadas relacionadas con cartera de crédito y obligaciones con el público
Al 30 de junio del 2026

Detalle	Monto total	Porcentaje respecto al patrimonio	Número de miembros	Monto promedio
Ingresos financieros	¢270.714.595	0.19%	260	¢1.041.210
Otros ingresos	¢0	0%	0	¢0
Gastos financieros	¢772.508	0.00%	260	¢2.971
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.

Operaciones de los miembros del Consejo de Administración, plana gerencial y partes vinculadas con ingresos y gastos financieros
Al 30 de junio del 2026

Detalle	Monto total	Porcentaje respecto al patrimonio	Número de miembros	Monto promedio
Cartera de crédito	₡869.249.235	0.60%	260	₡3.343.266
Otras operaciones activas	₡0	0%	0	₡0
Obligaciones con el público	₡100.372.852	0.07%	260	₡386.049
Otras operaciones pasivas	₡0	0%	0	₡0



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

Con el propósito de mejorar las prácticas de gobierno corporativo, 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 política 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".



**Informe de gobierno
corporativo e información
relevante de Coopealianza**

Junio 2026

