



INFORME DE GOBIERNO CORPORATIVO

2025

ÍNDICE DE CONTENIDO

Introducción	6
Información general	6
Descripción de la cooperativa	6
Objetivos generales	7
Filosofía empresarial	8
Misión	8
Visión	8
Valores institucionales	8
Productos	8
Servicios	9
Beneficios	9
Programas	10
Dimensión económica	13
Dimensión social	15
Dimensión Económica	17
Titularidad de las acciones con participaciones significativas	18
Política de remuneraciones	19
Código de Gobierno Corporativo	19
Estados financieros auditados	19
Operaciones vinculadas	20
Estructura de Coopecaja	20
Asamblea de Personas Delegadas	20
Elección de las personas delegadas	21
Deberes y atribuciones de las personas delegadas	21
Celebración de la asamblea de las personas delegadas	22
Órganos Sociales	22
Organización del Proceso Electoral	23
Requisitos para ser electo en la dirigencia	23
Plazo de nombramiento	23
Criterio de independencia	24
Consejo de Administración	24
Integración y conformación	24
Variaciones	25
Atestados	26
Objetivo	32
Funciones	32
Sesiones	33
Aspectos relevantes	34
Comité de Vigilancia	36

Integración y conformación	36
Variaciones	37
Objetivo	37
Funciones	37
Sesiones	38
Aspectos relevantes	38
Comité de Educación y Bienestar Social	40
Integración y conformación	40
Variaciones	41
Objetivo	41
Funciones	41
Sesiones	42
Aspectos relevantes	42
Comité de Nominaciones	44
Integración y conformación	44
Variaciones	45
Objetivo	45
Funciones	45
Sesiones	46
Aspectos relevantes	46
Alta Gerencia	48
Nombramiento	48
Variaciones	49
Atestados	49
Deberes y atribuciones	50
Responsabilidades	51
Líneas de reporte	51
Comités de Técnicos	52
Comité de Auditoría	52
Integración y conformación	52
Variaciones	53
Objetivos	53
Funciones	54
Sesiones	56
Aspectos relevantes	56
Comité de Remuneraciones	56
Integración y conformación	57
Variaciones	57
Objetivo	57
Funciones	58
Sesiones	59
Aspectos relevantes	59
Comité de Riesgos	60
Integración y conformación	60
Variaciones	61
Objetivo	62
Funciones	62
Sesiones	63
Aspectos más relevantes	63

Comité Estratégico de Tecnologías de Información	64
Integración y conformación	65
Variaciones	66
Objetivos	66
Funciones	66
Sesiones	67
Aspectos relevantes	67
Comités de apoyo	69
Comité de Compras	69
Integración y conformación	69
Variaciones	70
Objetivo	71
Funciones	71
Sesiones	71
Aspectos relevantes	71
Comité de Cumplimiento	73
Integración y conformación	73
Variaciones	74
Objetivo	74
Funciones	74
Sesiones	75
Aspectos relevantes	75
Comisiones	77
Comisión de reglamentos	77
Integración y conformación	77
Objetivos	78
Funciones	78
Sesiones	78
Modelo de Gobierno Corporativo	78
Idoneidad de los órganos sociales, alta gerencia y unidades de control	79
Criterios y metodología institucional	80
Evaluación periódica	80
Capacitación	80
Evaluación de desempeño de los órganos sociales, alta gerencia y unidades de control	82
Criterios y metodología institucional	82
Evaluación periódica	83
Política de conflicto de interés	83
Alcance	84
Declaración de intereses	84
Mecanismos de mitigación	84
Marco de Apetito de Riesgo	85
Marco y alcance	85
Cobertura de riesgos y coherencia estratégica	85
Alineamiento con estrategia, capital y liquidez	86
Declaración del Apetito de Riesgo	86
Proceso de formulación, aprobación y comunicación	87
Modelo de líneas de defensa	88

Primera línea: Administración (líneas de negocio)	88
Segunda línea: Unidad de Administración Integral de Riesgos, Cumplimiento Legal y Regulatorio y la Oficialía de Cumplimiento	88
Tercera línea: Auditoría Interna	89
<i>Auditorías externas</i>	90
<i>Aprobación del informe</i>	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Conformación del Consejo de Administración	25
Tabla 2. Sesiones del Consejo de Administración	34
Tabla 3. Conformación Comité de Vigilancia	37
Tabla 4. Sesiones del Comité de Vigilancia	38
Tabla 5. Conformación Comité de Educación y Bienestar Social	40
Tabla 6. Sesiones del Comité de Educación y Bienestar Social	42
Tabla 8. Conformación del Comité de Nominaciones	44
Tabla 9. Sesiones del Comité de Nominaciones	46
Tabla 10. Conformación de la Alta Gerencia	49
Tabla 11. Conformación del Comité de Auditoría	53
Tabla 12. Sesiones del Comité de Auditoría	56
Tabla 19. Conformación Comité de Remuneraciones	57
Tabla 20. Sesiones del Comité de Remuneraciones	59
Tabla 13. Conformación del Comité de Riesgos	61
Tabla 14. Sesiones del Comité de Riesgos	63
Tabla 15. Conformación Comité Estratégico de Tecnologías de la Información	65
Tabla 16. Sesiones del Comité Estratégico de Tecnologías de Información	67
Tabla 21. Conformación del Comité de Compras	70
Tabla 22. Sesiones del Comité de Compras	71
Tabla 17. Conformación Comité de Cumplimiento	73
Tabla 18. Sesiones del Comité de Cumplimiento	75
Tabla 23. Conformación de la Comisión de Reglamentos	77

Introducción

El informe de gobierno corporativo tiene como objetivo proporcionar a los asociados y partes interesadas una visión detallada sobre la gestión de Coopecaja, destacando aspectos clave y la composición de los órganos de gobierno durante el año 2025. En cumplimiento con el *artículo 43. Revelaciones mínimas de Gobierno Corporativo e información relevante* del Acuerdo CONASSIF 4-16. Reglamento sobre Gobierno Corporativo, que exige la divulgación de información relacionada con la estructura de gobernanza, las políticas adoptadas y otros elementos relevantes, este informe refleja el compromiso de la cooperativa con los principios de transparencia y rendición de cuentas.

Se detalla la estructura del Consejo de Administración y comités, las políticas implementadas para garantizar una gestión eficiente y aspectos relevantes que han influido en las decisiones estratégicas de la cooperativa. Esta información asegura que las decisiones y operaciones estén alineadas con las mejores prácticas.

Con el fin de garantizar el acceso equitativo a los datos, el informe será comunicado oportunamente entre el personal y los asociados de Coopecaja R.L. mediante todos los medios de comunicación disponibles, y se incorporará en la página web oficial.

Información general

Descripción de la cooperativa

La Cooperativa de Ahorro y Crédito de las personas físicas y jurídicas R.L., en adelante Coopecaja, se constituyó el 27 de mayo de 1971 y su reconocimiento legalmente fue el 4 de agosto de 1971, mediante resolución C-0259, en cumplimiento con lo dispuesto por los artículos 318 del Código de Trabajo y 74 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, su cédula jurídica es 3-004-045110.

La oficina principal de la Cooperativa se encuentra localizada en San José, avenida 12, calle 5, de la entrada principal de la CCSS, 500 metros sur; también, cuenta con siete sucursales distribuidas de la siguiente manera: Heredia, Roble de Puntarenas; en el Mall Multicentro en Desamparados; Liberia, Guanacaste; Plaza Real en Alajuela, Plaza Puerto Limón y Pérez Zeledón. El número de la central telefónica es el 2542-1000 y su página web es www.coopecaja.fi.cr.

Además de los objetivos establecidos por la Ley de Asociaciones Cooperativas (Ley N.º 4179), la

cooperativa desempeña un papel fundamental como intermediario financiero. Al cierre de diciembre de 2025, contaba con una planilla de 232 colaboradores, reflejo de su compromiso con el desarrollo institucional y el fortalecimiento de su estructura operativa.

En cuanto a su base asociativa, para la misma fecha, el número de personas asociadas activas alcanzó un total de 35.067, lo que evidencia su crecimiento sostenido y la confianza depositada de los asociados.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley de Asociaciones Cooperativas, la estructura de gobernanza de la cooperativa se integra por la Asamblea General de Personas Delegadas, órgano máximo de decisión, responsable de la designación del Consejo de Administración por periodos de tres años. Esta instancia garantiza la representación democrática de sus asociados y la continuidad de las políticas estratégicas que rigen su funcionamiento.

Objetivos generales

Los Objetivos Generales establecidos en los Estatutos de Coopecaja constituyen el fundamento jurídico y la guía estratégica que orienta todas las acciones institucionales. Estos objetivos reflejan la naturaleza social, económica y educativa del modelo cooperativo, y definen el marco dentro del cual la organización promueve el desarrollo integral de sus personas asociadas.

Los objetivos generales y específicos con los que se constituye esta cooperativa son:

- a. Estimular el ahorro sistemático entre sus personas asociadas.
- b. Brindar a las personas asociadas facilidades de crédito al ofrecer asesoría en la administración de sus recursos.
- c. Promover el bienestar social y económico de las personas integrantes mediante la utilización de su capital y esfuerzos conjuntos.
- d. Proporcionar a sus personas asociadas capacitación mediante una adecuada educación cooperativa.
- e. Promover las actividades culturales, sociales y educativas entre las personas asociadas.
- f. Establecer y mantener las buenas relaciones sociales, económicas y culturales con todas las cooperativas nacionales y procurar un acercamiento con organizaciones internacionales de integración cooperativa que tengan objetivos afines.

Filosofía empresarial

Misión

Proveer a sus asociados calidad de vida y soluciones financieras a la medida de sus necesidades y aspiraciones.

Visión

Crecimiento constante, experiencias atractivas, e impacto transformador en la vida de cada asociado.

Valores institucionales

<ul style="list-style-type: none"> Nuestra cultura interna debe estar centrada en crearle valor a los asociados y clientes, por encima de cualquier cosa. <p>Cliente-centrismo</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Coopecaja debe innovar en términos de servicios y su instrumentación siempre, buscando esta combinación de valor al cliente y retorno a la institución. <p>Innovación constante</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Conforme se introduzcan nuevos servicios y productos y en la atención general de los clientes se debe avanzar hacia la digitalización plena de sus operaciones. <p>Modernidad digital</p> 
<ul style="list-style-type: none"> Independientemente de evolución digital y de servicios, se debe mantener la excelencia en todas las funciones y procesos de la cooperativa. <p>Excelencia operativa</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Todas las decisiones, diseños, productos y servicios deben hacerse a la luz de datos confiables. <p>Data-driven</p> 	<ul style="list-style-type: none"> En lo sucesivo, la cooperativa debe tener una actitud de servicio y enfoque a las necesidades de los múltiples sectores que ha decidido atender. <p>Multisectorial</p> 

Productos

Coopecaja ofrece una variedad de productos financieros diseñados para satisfacer las necesidades de sus asociados. Entre estos productos se encuentran los planes de ahorro, que ayudan a construir un respaldo económico para el futuro, y los planes de crédito, que ofrecen opciones de financiamiento adaptadas a diversas situaciones. Además, la cooperativa proporciona alternativas de inversión para aquellos interesados en hacer crecer su capital, así como tarjetas que brindan comodidad y beneficios exclusivos en las transacciones diarias. Estos productos reflejan el compromiso de Coopecaja de proveer a sus asociados calidad de vida y soluciones financieras a la

medida de sus necesidades y aspiraciones. Los productos que ofrece la cooperativa son los siguientes:

Planes de Ahorros



Ahorro a la Vista



Ahorro Marchamo



Ahorro Vacacional Anual



Ahorro Vacacional Semestral



Ahorro Escolar



Ahorro Futuro



Ahorro Navideño

Planes de Créditos



Créditos Personales y de Refundición



Crédito Hipotecario



Crédito Prendario



Crédito Capital Social



Crédito de Cesantía



Crédito Back to Back

Planes de Inversiones



Certificados de depósito a plazo

Tarjetas



Tarjetas de débito y crédito.

Servicios

A lo largo de su trayectoria, la cooperativa ha implementado soluciones innovadoras y accesibles que reflejan el compromiso de Coopecaja con el bienestar, la seguridad y la comodidad de sus asociados, brindando respaldo en diversas áreas y facilitando la gestión de sus necesidades diarias.



Servicios funerarios



Administración de Cesantía



Coopecaja en línea



Canales de pago



Firma digital



CENDEISS

Beneficios

Coopecaja ofrece una serie de beneficios sociales diseñados para apoyar a sus asociados en diferentes aspectos de su vida personal y familiar. Entre estos beneficios se incluyen apoyos por situaciones de defunción, desastres naturales, gastos médicos y estudiantiles, proporcionando un respaldo importante en momentos de dificultad. Además, la cooperativa brinda acceso a bonos de vivienda, descuentos exclusivos y sorteos y promociones, que permiten a los asociados disfrutar de ventajas económicas y mejorar su calidad de vida. Estos beneficios reflejan el compromiso de

Coopecaja con el bienestar y la estabilidad de sus asociados, contribuyendo a su desarrollo y seguridad.



Beneficios sociales



Descuentos



Sorteos y promociones



Bonos de vivienda

Programas

Coopecaja se compromete a apoyar el desarrollo integral de sus asociados a través de diversos programas que promueven el bienestar y crecimiento personal. Entre estos programas se encuentran iniciativas enfocadas en el empoderamiento de la mujer, la sostenibilidad y la educación financiera, con el objetivo de proporcionar herramientas para el progreso de la comunidad. Además, la cooperativa ofrece espacios como el Club Momentos Dorados para los adultos mayores, el Kids Club para los más pequeños y programas dirigidos a los jóvenes, brindándoles oportunidades de desarrollo y crecimiento. También se promueven iniciativas como Coopetech, que impulsa la innovación y la tecnología, y se fomenta el emprendimiento para aquellos interesados en iniciar sus propios proyectos. Estos programas reflejan el compromiso de Coopecaja con un futuro más equitativo, sostenible y lleno de oportunidades para todos.

Para obtener más información, puede visitar nuestra página web en www.coopecaja.fi.cr, donde encontrará detalles sobre nuestros productos, servicios, beneficios y programas, así como recursos útiles para gestionar sus necesidades financieras de manera efectiva.

Principales situaciones en el sector financiero

El país mantuvo estabilidad estructural en sus principales intermediarios, la economía enfrentó presiones externas e internas que obligaron a los actores del sector incluidas las cooperativas a fortalecer su gestión, reforzar la prudencia y acelerar la innovación.

Uno de los elementos que marcó el comportamiento del año fue la revisión a la baja del crecimiento económico, que pasó de expectativas del 4,1% a un 3,6%. Según el Banco Central, este ajuste se relacionó con un entorno global más incierto y con tensiones comerciales que afectaron la dinámica interna, reduciendo el ritmo de inversión y limitando la expansión del crédito y del consumo de los hogares.

A escala internacional, el Fondo Monetario Internacional confirmó una proyección de crecimiento moderado para el país, subrayando riesgos vinculados a condiciones financieras globales más restrictivas y posibles reducciones en las exportaciones.

Precisamente, la desaceleración del sector exportador y el consecuente aumento del déficit de cuenta corriente, estimado alrededor del 1,8% del PIB, evidenciaron la vulnerabilidad del país frente a los cambios en la economía global. Una menor entrada de divisas afectó a empresas vinculadas con comercio exterior y elevó la sensibilidad de los hogares cuyos ingresos dependen de estos sectores.

En paralelo, se observó un comportamiento particular en el mercado cambiario: la desvalorización del dólar producto de la entrada de capitales, lo que benefició temporalmente a las personas endeudadas en moneda extranjera, pero presionó a exportadores y redujo el valor en colones de inversiones en USD dentro de portafolios financieros. Este fenómeno obligó al sistema a ajustar estrategias de cobertura, riesgo y diversificación.

A pesar de estas tensiones, Costa Rica mantuvo su calificación BB, señal de estabilidad, aunque aún lejos del grado de inversión. Esto implica mayores costos de fondeo para el país y, por consiguiente, para operadores financieros que dependen de referencias soberanas para estructurar tasas y evaluar riesgos.

En cuanto a tasas de interés, el país vivió un período prolongado de tasas bajas y una inflación contenida, situación que facilitó el acceso al crédito y estimuló ciertas actividades económicas, pero que, al mismo tiempo, redujo los márgenes financieros de bancos y cooperativas, obligando a las entidades a gestionar con eficiencia y calidad.

En este contexto, destacó la reactivación del crédito productivo, especialmente el de microfinanzas, que permitió apoyar emprendimientos, pequeñas empresas y personas trabajadoras independientes. Aunque positivo, este segmento exige gestiones especializadas para mantener la salud del portafolio y evitar deterioro de la cartera.

El año también estuvo marcado por rentabilidades moderadas en los fondos de pensiones e inversión, resultado de un entorno global de tasas bajas y mayor cautela en los mercados internacionales. Esto afectó la creación de riqueza de las personas y obligó a entidades financieras a evaluar con mayor detenimiento sus estrategias de inversión.

La volatilidad bursátil, tanto en Costa Rica como en el resto del mundo, fue otra característica del

2025. Factores como tensiones comerciales, cambios en políticas de Estados Unidos y fluctuaciones en sectores tecnológicos contribuyeron a variaciones en los precios de activos financieros.

A nivel doméstico, la realidad financiera de los hogares también influyó fuertemente en el desempeño del sistema. Los estudios muestran que más de la mitad de los hogares costarricenses mantienen deudas, muchas de ellas asociadas a créditos de consumo y tarjetas, lo que incrementa su vulnerabilidad frente a cambios económicos y demanda mayor prudencia por parte de las entidades financieras.

Sumado a esto, la expansión del crédito de consumo durante la última década intensificó la necesidad de fortalecer la gestión de riesgo, las políticas de cobro y los programas de educación financiera.

Otro factor que alteró el funcionamiento del mercado fue la aplicación continua de la Ley 9859, Ley Contra la Usura. En 2025 los topes máximos de tasas se ajustaron a la baja en colones, lo que obligó a las entidades a revisar sus estructuras de precios y costos para asegurar el cumplimiento de la normativa y mantener la sostenibilidad operativa.

Asimismo, la implementación de la Ley 10159, Ley Marco de Empleo Público transformó gradualmente la estructura salarial del sector público, influyendo en la estabilidad financiera de miles de personas trabajadoras y, por ende, en sus patrones de ahorro y endeudamiento. La transición hacia el salario global, acompañada de nuevas evaluaciones de desempeño, requirió ajustes en la evaluación crediticia para este segmento.

En cuanto a las nuevas dinámicas competitivas derivadas de la sub-regulación de Fintech y proveedores de servicios de pago, cuyas estructuras más livianas les permiten captar personas jóvenes y usuarias digitales con gran rapidez. Este fenómeno, junto con el avance del enfoque de Open Finance (modelo que permite a los usuarios autorizar el acceso seguro a su información financiera para que entidades y proveedores de servicios desarrollen soluciones personalizadas, más ágiles y competitivas), impulsó al sector tradicional a acelerar procesos de digitalización, mejorar la experiencia del usuario y reforzar la ciberseguridad.

No obstante, frente a este entorno retador, la cooperativa reafirmó su compromiso con la prudencia, la transparencia, la sostenibilidad y la protección de las personas asociadas, guiándose por los principios del buen gobierno corporativo, obteniendo resultados importantes los cuales se citan a

continuación por medio de las tres dimensiones: económica, social y ambiental.

Dimensión económica

El compromiso de Coopecaja es proteger el ahorro y generar valor sostenible. En 2025 fortalecimos la solidez financiera, la eficiencia operativa y la transformación digital, priorizando la calidad del crédito para brindar una experiencia confiable a las personas asociadas. A continuación, se presenta la información relevante del año en esta dimensión:

1. Crecimiento de la base asociativa y fortalecimiento del vínculo cooperativo
 - Las afiliaciones mostraron un desempeño positivo, con un perfil cada vez más joven y diverso.
 - Las afiliaciones digitales crecieron, reforzando la confianza en los canales virtuales.
2. Mayor solidez en la captación y fidelización de inversionistas
 - Los nuevos certificados crecieron en casi un 30 %, señal de dinamismo y confianza en la institución.
 - La cantidad de personas que renovaron su inversión aumentó significativamente, elevando el índice de renovación en casi 10 puntos porcentuales.
3. Diversificación y calidad del portafolio crediticio
 - La cooperativa alcanzó un 28 % de diversificación en su cartera de crédito, lo que reduce riesgos y fortalece la estabilidad a largo plazo.
 - El uso de productos con garantía y créditos hipotecarios mostró un comportamiento positivo.
 - Se mantuvo un enfoque conservador y prudente, priorizando calidad sobre volumen, lo que favoreció un portafolio estable y bien gestionado.
4. Canales digitales en expansión y adopción acelerada
 - La Sucursal Virtual superó ampliamente su meta, con un crecimiento superior al 140 %.
 - Las solicitudes de crédito digitales aumentaron más del 30 %, consolidando la autogestión como una tendencia estable.
 - Los créditos formalizados vía canales digitales crecieron más del 20 %, fortaleciendo la eficiencia operativa.

5. Medios de pago y mayor inclusión financiera

- Las tarjetas activas crecieron más de 10 % respecto al año anterior.
- Se introdujeron soluciones dirigidas a población joven, incentivando la educación financiera temprana.
- La modernización en seguridad (3D Secure, Click to Pay) incrementó la confianza en transacciones digitales.

6. Mercadeo digital más efectivo y mayor posicionamiento

- Las redes sociales crecieron en más de 10.000 seguidores, reforzando la presencia institucional.
- El índice neto de sentimiento digital superó la meta institucional, alcanzando un 53 % de percepción positiva.
- Las campañas digitales generaron un volumen histórico de prospectos, con un aumento significativo en la conversión hacia productos financieros.

7. Gestión de cobro técnica y sostenible

- La cooperativa recuperó una proporción importante de operaciones anteriormente clasificadas como difíciles de cobrar, fortaleciendo la estabilidad del portafolio.
- Las readecuaciones responsables permitieron mejorar la salud financiera de muchas personas asociadas.
- La recuperación mediante gestión externa mostró un desempeño sobresaliente, fortaleciendo la liquidez institucional.

8. Seguridad de la información

- Se consolidó un sistema integral de ciberseguridad alineado con estándares internacionales.
- La implementación del SIEM mejoró la detección temprana de incidentes y la vigilancia continua.
- La capacitación interna alcanzó a más de 200 personas colaboradoras, fortaleciendo la cultura de seguridad.
- Las campañas educativas en redes sociales alcanzaron a miles de personas, promoviendo una ciudadanía digital más segura.

9. Calidad institucional y mejora continua

- Se mantuvo la certificación ISO 9001:2015, lo que confirma la solidez y adecuada estructuración del sistema de gestión.
- Se integraron nuevos procesos al Sistema de Gestión de la Calidad, fortaleciendo la disciplina operativa.
- La formación interna y la actualización normativa impulsaron un mayor nivel de madurez institucional.

Dimensión social

Coopecaja es una comunidad que progresa unida. En el 2025 impulsamos bienestar, educación e inclusión, con énfasis en equidad de género y formación continua, ampliando oportunidades reales para personas asociadas, colaboradores y comunidades. A continuación, se presenta la información relevante del año en esta dimensión:

1. Talento humano fortalecido y en crecimiento

- La cooperativa mantuvo un equipo diverso y estable, con 56 % de participación femenina, reforzando la equidad organizacional.
- El desarrollo interno se consolidó: 30 % de las vacantes se cubrieron con talento propio, impulsando crecimiento profesional y continuidad técnica.
- La formación profesional alcanzó al 100 % del personal con enfoque en capacidades digitales, técnicas y humanas.

2. Bienestar integral más robusto y preventivo

- Creció el uso de plataformas de apoyo emocional, legal, nutricional y financiero, fortaleciendo el acompañamiento al personal.
- El programa +Prósperos avanzó con intervenciones integrales en salud mental, mentorías financieras y asesoría social.
- La encuesta institucional reflejó un clima laboral sobresaliente, con una calificación superior al promedio nacional.

3. Inclusión y equidad de género como pilares sociales

- La representación femenina alcanzó el 56 % del personal y 64 % en jefaturas, confirmando avances sostenidos en equidad.

- La cooperativa reafirmó su compromiso con los derechos humanos mediante su adhesión nacional contra la discriminación LGBTIQ+.
 - Se fortalecieron acciones formativas, mecanismos de denuncia y participación en la comunidad In Nexum (comunidad de encuentro, diálogo y aprendizaje colectivo que reúne a personas y organizaciones que lideran o impulsan acciones y estrategias de diversidad, equidad, inclusión y sostenibilidad (DEI) en Costa Rica).
4. Mujeres+ Coopecaja con mayor alcance e impacto
 - Más de 1.400 mujeres participaron en actividades de formación, bienestar y crecimiento personal y empresarial.
 - Se ejecutaron 13 eventos y se consolidó una comunidad digital activa con más de 200 participantes.
 - La alianza con Coca-Cola FEMSA impulsó el desarrollo empresarial de mujeres de todo el país.
 5. Programas sociales que generan protección y apoyo real
 - Los beneficios sociales mantuvieron una cobertura amplia y creciente en salud, educación y situaciones familiares.
 - La digitalización del sistema incorporó automatización e inteligencia artificial, haciendo los trámites más ágiles y accesibles.
 6. Impacto en niñez, juventud y personas adultas mayores
 - Más de 840 niños, niñas y jóvenes participaron en campamentos, formación STEAM y actividades cooperativas.
 - El programa Momentos Dorados para personas adultas mayores alcanzó a casi 1.000 participantes, con actividades educativas, recreativas y tecnológicas.
 - La Semana del Cooperativismo fortaleció la identidad solidaria con actividades educativas y participación comunitaria.
 7. Educación financiera y cooperativa con alcance nacional
 - Más de 6.000 personas adultas recibieron educación financiera mediante charlas, talleres y herramientas digitales.
 - La estrategia de regionalización alcanzó a miles de personas, reforzando habilidades socioemocionales y financieras.

- El Campus Virtual registró más de 296.000 acciones de aprendizaje, consolidándose como plataforma educativa líder.
8. Inversión social estratégica y sostenida
- Se cumplió el 100 % del presupuesto social, con proyectos vinculados a educación, cultura, deporte y comunidad.
 - El programa mantuvo un modelo de debida diligencia responsable y alineado a estándares regulatorios.
 - La inversión social fortaleció la cohesión comunitaria y el impacto territorial de la cooperativa.

Dimensión Económica

En Coopecaja actuamos hoy para cuidar el entorno y a las generaciones futuras. En 2025 fortalecimos el voluntariado y la educación ambiental, mejoramos la gestión de residuos y avanzamos al carbono neutralidad, integrando la sostenibilidad en el quehacer diario. A continuación, se presenta la información relevante del año en esta dimensión:

1. Gestión ambiental

- Obtuvimos la Bandera Azul Ecológica por sexto año consecutivo en Oficinas Centrales y quinto año consecutivo en la Asamblea General.
- Se fortaleció la cultura ambiental mediante acciones permanentes en protección, educación y participación comunitaria.
- La dimensión ambiental se consolidó como un pilar estratégico dentro de la Estrategia ASG 2023–2027.

2. Voluntariado ambiental

- Se supero la meta anual en un 142 %.
- La participación incluyó a personas colaboradoras, asociadas y sus familias, demostrando mayor involucramiento comunitario.

3. Economía circular y gestión responsable de residuos

- La campaña Reciclación Coopecaja alcanzó su mayor recolección histórica, con especial liderazgo de la Sucursal de Limón, desde su creación, el programa ha

recuperado 1.5 toneladas de residuos, impulsando la reducción del impacto ambiental.

- Las iniciativas de reciclaje fortalecieron la cultura interna de sostenibilidad y el compromiso con la economía circular.

4. Avances firmes hacia la Carbono Neutralidad 2027

- Se avanzó en la depuración de datos y en la mejora de los inventarios internos de emisiones.
- Se fortalecieron los mecanismos de medición y seguimiento, clave para la certificación futura.
- La ruta de carbono neutralidad se mantiene como uno de los compromisos ambientales más relevantes de la cooperativa.

5. Educación ambiental y participación comunitaria

- Se desarrollaron programas continuos de educación ambiental para personas asociadas, colaboradores y sus familias.
- La participación en actividades ambientales creció, evidenciando mayor sensibilización y conciencia ecológica.
- La cooperativa fortaleció iniciativas que combinan sostenibilidad, voluntariado y comunidad bajo el programa Cooperando.

6. Reconocimientos y desempeño ambiental destacado

- Se mantuvieron varios galardones Bandera Azul en diferentes sedes y actividades institucionales.
- Los logros ambientales posicionaron a Coopecaja como una cooperativa referente en sostenibilidad dentro del sector financiero.
- El enfoque ambiental se integró transversalmente en la Estrategia ASG, reforzando la gestión responsable de impactos.

Titularidad de las acciones con participaciones significativas

Coopecaja R.L. no mantiene ni puede mantener titularización de acciones ni participaciones significativas en sociedades mercantiles.

Política de remuneraciones

La cooperativa cuenta con la política de remuneraciones que establece que los miembros del Órgano de Dirección y demás órganos sociales no reciben salarios, sino dietas, las cuales constituyen una retribución económica por el tiempo, la dedicación y la responsabilidad asociada a su participación en sesiones y comités.

Por su parte, la Alta Gerencia incluyendo la Gerencia General, Subgerencia y otros puestos bajo la dependencia del Consejo de Administración no reciben dietas, sino remuneraciones salariales, beneficios y condiciones laborales definidas en el contrato de trabajo.

Código de Gobierno Corporativo

Coopecaja cuenta con el Código de Gobierno Corporativo, el cual es de aplicación obligatoria para todas las actuaciones y relaciones con los grupos de interés. Las personas directoras del Consejo de Administración, los comités técnicos normativos y de apoyo nombrados por dicho Consejo, la Auditoría Interna, la Gerencia General y las personas colaboradoras en general, tienen el deber y la obligación de conocer y respetar este Código, así como el Estatuto Coopecaja y la legislación y normativa que rigen el sistema financiero costarricense y son aplicables a la cooperativa, documento disponible para el público en general a través de la página web <https://www.coopecaja.fi.cr/documentos>.

Estados financieros auditados

Los Estados Financieros Auditados correspondientes al cierre del 31 de diciembre de 2025, así como los informes financieros intermedios emitidos durante el periodo, se encuentran disponibles para consulta pública en el sitio web institucional, en la sección de informes oficiales: <https://www.coopecaja.fi.cr/informes>.

Su publicación garantiza el cumplimiento del marco normativo aplicable y promueve la transparencia, la rendición de cuentas y el acceso oportuno a la información financiera relevante para todas las partes interesadas.

Operaciones vinculadas

Coopecaja R.L. no maneja grupos de interés económicos, adicionalmente la normativa solicita un rango del 5% del capital y reservas.

En ambos casos de capital y reservas ningún asociado mantiene montos en capital social ni en créditos que equivalgan a ese porcentaje.

Estructura de Coopecaja

En cumplimiento con lo dispuesto por el artículo 36 de la Ley de Asociaciones Cooperativas (Ley N° 4179) y conforme al Estatuto de Coopecaja R.L., la dirección, administración y control superior de la cooperativa están a cargo de diversas instancias encargadas de garantizar una gestión eficaz y transparente. Estas instancias son esenciales para el buen funcionamiento de Coopecaja y se componen de los siguientes órganos:

- a. La Asamblea de Delegados y Delegadas
- b. Los Órganos Sociales
 - i. El Consejo de Administración
 - ii. El Comité de Vigilancia
 - iii. El Comité de Educación y Bienestar Social
 - iv. El Comité de Nominaciones
- c. La Gerencia
- d. Los Comités técnicos normativos y de apoyo; los primeros creados por ley o por la normativa emitida por los órganos de supervisión a la cual está sujeta la cooperativa y los segundos aquellos que establezca el Consejo de Administración.
- e. Las Comisiones que designe la Asamblea de personas delegadas.
- f. Los representantes en órganos externos

A continuación, se detallará el funcionamiento y las responsabilidades de cada uno de estos órganos para entender mejor su contribución al fortalecimiento y desarrollo de Coopecaja.

Asamblea de Personas Delegadas

La Asamblea de Personas Delegadas de Coopecaja está integrada por un máximo de trescientas personas delegadas propietarios, además de las personas delegadas exoficio conforme lo estipula

el Estatuto. La asistencia de las personas asociadas a las asambleas es reglamentada por el Consejo de Administración, quien establece los lineamientos necesarios para su correcto funcionamiento y participación, asegurando así la transparencia y eficacia en la toma de decisiones dentro de la cooperativa.

Elección de las personas delegadas

El proceso de nombramiento de las personas asociadas como delegadas representantes de los asociados ante la Asamblea se rige por los siguientes lineamientos:

- a. Estará a cargo del Comité de Nominaciones.
- b. Se regirá por la ley de Asociaciones Cooperativas y por el Reglamento de Nombramiento de Delegados aprobado por el Consejo de Administración, buscando en este la equidad y la representatividad.
- c. El nombramiento será por períodos de cinco años, con la posibilidad de ser reelectos. Los quinquenios iniciarán el 01 de octubre del año de nombramiento y cesarán el 30 de setiembre del año correspondiente.
- d. Las personas delegadas deberán cumplir con todos los deberes y responsabilidades que les imponen las leyes, los estatutos y la normativa dictada por la cooperativa.
- e. Los requisitos para la postulación y el nombramiento de las personas delegadas, así como el mecanismo para determinar la representatividad de cada delegado ante la asamblea se regirán por lo dispuesto en estos estatutos y en el reglamento indicado en el inciso b) de este artículo y en el instructivo correspondiente.

Deberes y atribuciones de las personas delegadas

Los siguientes son deberes y atribuciones de las personas delegadas:

- a. Participar en las asambleas ordinarias y extraordinarias con derecho a voz y voto.
- b. Asistir a las actividades programadas por el Comité de Educación y la Gerencia de la Cooperativa.
- c. Informar a sus delegantes de los acuerdos tomados en las asambleas.
- d. Cumplir con los deberes y las obligaciones que les imponga la Asamblea, los estatutos y el Reglamento de las Personas Delegadas.
- e. Contribuir activamente al crecimiento de la Cooperativa.

- f. Abstenerse de participar en la decisión de aquellos asuntos en los cuales tengan conflicto de interés, a excepción del proceso electoral.
- g. Cumplir con la totalidad del plan de capacitación, certificado por la cooperativa, en temas cooperativos y aquellos temas de interés de la cooperativa, según se establece en el reglamento respectivo.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos generará la sanción establecida en el régimen sancionatorio que corresponda de los Estatutos de Coopecaja.

Celebración de la asamblea de las personas delegadas

La Asamblea de Delegados se reúne de manera ordinaria una vez al año, a más tardar en el mes de mayo, y de forma extraordinaria cuando surjan asuntos de vital importancia que requieran su intervención. Estas reuniones son fundamentales para abordar temas clave en la gestión de la cooperativa, permitiendo la participación de los delegados en la toma de decisiones estratégicas que afectan el desarrollo y bienestar de los asociados.

En cumplimiento con lo dispuesto por la Ley de Asociaciones Cooperativas y de conformidad con el Estatuto de Coopecaja R.L., el sábado 24 de mayo de 2025 se realizó la LII Asamblea Ordinaria de Delegados con una primera convocatoria a las 7:00 a.m., con las dos terceras partes del total de delegados inscritos o 8:05 a.m. en segunda convocatoria donde podrá iniciar con la asistencia de la mitad más uno.

La participación de delegados fue de 207 presentes de los 225 acreditados, cumpliendo así con lo establecido en el *artículo 49. Quórum* del Estatuto de Coopecaja R.L.

Órganos Sociales

Los órganos sociales son instancias fundamentales para la gobernanza, supervisión y dirección estratégica de la cooperativa. Su función principal es asegurar que las decisiones adoptadas se ajusten a los principios de transparencia, eficiencia, responsabilidad y participación democrática, garantizando que la gestión institucional responda al interés colectivo de las personas asociadas. Estos órganos desempeñan un papel esencial en la toma de decisiones, el control de la gestión, la fiscalización y el seguimiento del desempeño, promoviendo una estructura sólida y confiable de Gobierno Corporativo.

Como parte de su compromiso con la buena gobernanza, Coopecaja desarrolla procesos formales,

transparentes y regulados que aseguran la legitimidad, independencia y capacidad técnica de quienes integran dichos órganos. A continuación, se describen dos pilares fundamentales que reflejan cómo la cooperativa cumple con las mejores prácticas de Gobierno Corporativo:

Organización del Proceso Electoral

El Comité de Nominaciones de Coopecaja R.L. es el órgano encargado de coordinar toda la logística necesaria para el desarrollo del proceso electoral, de conformidad con la normativa que regula esta materia; para ello, contará con la colaboración de la Alta Gerencia, cuya participación es necesaria para la buena marcha del proceso electoral.

Requisitos para ser electo en la dirigencia

Para ser elegido en cualquier cargo cuya designación corresponda a la Asamblea, el interesado deberá reunir los siguientes requisitos:

- a. Tener al menos tres años continuos de ser persona asociada activa y mayor de edad.
- b. Tener sus obligaciones económicas con la cooperativa al día.
- c. Cumplir con lo establecido en el Reglamento Electoral y su instructivo, el Código de Conducta y reglamentación relacionada.
- d. Cumplir con la política de idoneidad establecida por la cooperativa con fundamento en la normativa CONASSIF durante el periodo de su nombramiento y sujetarse a la evaluación de desempeño correspondiente.
- e. No estar nombrado y/o electo, en algún otro puesto de dirigencia, en otra institución financiera o en organizaciones que representen conflicto de intereses, a menos que esté representando a Coopecaja en alguna de estas.
- f. Es incompatible con la función de la persona integrante de cualquiera de los órganos sociales de Coopecaja R.L. el formar parte de los órganos de dirección y/o de la alta gerencia de cualquier entidad financiera u organizaciones que representen conflicto de intereses.
- g. Lo relativo al conflicto de intereses se regulará en el Reglamento Electoral, Código de Conducta y en las políticas que se dicten sobre esta materia por parte del Consejo de Administración.

Plazo de nombramiento

Todas las personas integrantes de Órganos Sociales electos por la Asambleas permanecerán en sus

cargos por el término de tres años.

Criterio de independencia

En apego a las mejores prácticas de gobierno corporativo, la cooperativa asegura que su Órgano de Dirección integre miembros externos, objetivos e independientes, con capacidad para deliberar y resolver libres de conflictos de interés, resguardando el interés superior de las personas asociadas y la sostenibilidad institucional.

Conforme al inciso b) del Artículo 6 del Código de Gobierno Corporativo, Coopecaja incorpora directores externos independientes que cumplen, de forma estricta, los requisitos de idoneidad e independencia establecidos en la Política para la Designación de Directores Externos Independientes y en el Artículo 16 Bis del Reglamento CONASSIF 4-16 sobre Gobierno Corporativo. En cumplimiento de este marco, la cooperativa cuenta desde 2023 con dos directores externos independientes, ratificados por la Asamblea General en 2025, cuyo cumplimiento de idoneidad fue verificado previamente por el Comité de Nominaciones, conforme al proceso formal de evaluación establecido.

Adicional a la participación en el Consejo de Administración, dichos directores presidieron los Comités de Auditoría y de Riesgos y formaron parte de los Comités de Nominaciones, Remuneraciones y Tecnologías de la Información. Su intervención fortaleció la independencia de criterio, la supervisión efectiva y la toma de decisiones informada, consolidando un gobierno corporativo robusto, transparente y alineado a los estándares regulatorios y de mejores prácticas.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración es el órgano de dirección superior de Coopecaja, encargado de garantizar el cumplimiento de las políticas y el desarrollo de las operaciones sociales, tal como lo establece el *artículo 66. Órgano de dirección superior*, del Estatuto. Este consejo tiene la responsabilidad de fijar las directrices estratégicas y los reglamentos necesarios para el progreso de la cooperativa, asegurando su buen funcionamiento y el bienestar de los asociados.

Integración y conformación

Está integrado por siete personas propietarias, quienes pueden ser reelectas. Además, se elegirá a dos suplentes por periodos de tres años, según su vencimiento.

En la sesión del Consejo de Administración posterior a la elección de las nuevas personas integrantes, se procederá a la instalación correspondiente, y se nombrará de su seno, por el sistema de votación secreta y directa:

- a. Un presidente
- b. Un vicepresidente
- c. Un secretario
- d. Cuatro vocales

A continuación, se detalla la composición del Consejo de Administración:

Tabla 1. Conformación del Consejo de Administración

Puesto	Nombre de la persona física
Presidente	José Luis Loría Chaves
Vicepresidente	Julia Li Vargas
Secretario	Diego Benítez Alfaro
Vocal I	Luis Demar Montero Castillo
Vocal II	Manuel Cerdas Ángulo
Vocal III	Lorenzo Chacón Arrieta
Vocal IV	Robert Harbottle Quirós
Director Independiente	Randall Pacheco Vásquez
Director Independiente	Jorge Madrigal León
Suplente I	Álvaro Muñoz Fonseca
Suplente II	Ana Josefina Guell Duran

Nota: Registros de Coopecaja.

Variaciones

Durante el año 2025 se registraron los siguientes ajustes en la integración del Consejo de Administración:

- La señora Julieta Jiménez Ovaes salió dejando el puesto de Vocal II.
- El señor Manuel Cerdas Ángulo pasó de Vocal III a Vocal II.
- El señor Lorenzo Chacón Arrieta pasó de Vocal IV a Vocal III.
- El señor Robert Harbottle Quirós dejó su cargo como Suplente I y asumió como Vocal IV.

- El señor Álvaro Muñoz Fonseca pasó de Suplente II a Suplente I.
- La señora Ana Josefina Guell ingresó como Suplente II para completar la conformación del órgano.

Atestados

En este apartado se contempla información de los atestados académicos y experiencia de cada uno de los directores que conforman el Consejo de Administración.



Presidente:
José Luis Loría Chaves

Licenciado en Administración de Empresas, miembro activo del Colegio de Ciencias Económicas de Costa Rica desde 2016, y tiene una amplia formación académica que incluye estudios técnicos en la Universidad de Costa Rica (FUDECI) y títulos de Bachiller y Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad San Juan de la Cruz (2011 y 2014, respectivamente). Además, ha complementado su formación con cursos sobre prevención de legitimación de capitales, sostenibilidad, riesgos ASG, coyuntura macroeconómica, reformas laborales y normativas SUGEF.

Con más de 40 años de experiencia en la gestión administrativa, economía social y liderazgo organizacional, trabaja desde 2004 en la Asociación Fondo de Mutualidad de los Empleados de la C.C.S.S., donde se desempeña como Gerente General desde 2016. Anteriormente, fue Secretario General del Sindicato de Empleados de la C.C.S.S. (UNDECA) entre 1976 y 1990 y ha dirigido iniciativas empresariales propias, incluyendo servicios de alimentación institucional.

Además de su labor profesional, ha sido docente de cursos libres de vital en la Casa Cultural Amón del ITCR entre 2000 y 2010, promoviendo la educación comunitaria. Ha ocupado puestos de liderazgo en varias instituciones de impacto nacional, representando a las cooperativas en la Junta Directiva de la C.C.S.S. desde 2010 y siendo miembro de la Junta Directiva de la Operadora de Pensiones de la institución hasta 2023.



Vicepresidente: Julia Li Vargas

Economista con una destacada trayectoria en el sector público, especialmente en la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), donde ha ocupado cargos estratégicos desde 1992. Actualmente, ocupa el puesto de Directora de Evaluación de Tecnologías de la Gerencia General desde noviembre de 2020. Anteriormente, lideró el Proyecto de Reestructuración Institucional entre 2015 y 2020 y fue Especialista en Evaluación de Tecnologías en Salud de 2002 a 2015. Además, ha trabajado en planificación de servicios de salud y en la formulación de planes institucionales.

En el ámbito académico, Julia Li es Directora de la Maestría en Administración de Empresas de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) desde 2011, y ha impartido cursos de posgrado en economía, finanzas, comercio internacional y filosofía de los seguros sociales. También ha sido docente en la Universidad de Costa Rica en la Escuela de Administración de Empresas, con énfasis en finanzas, gestión gerencial e información para la toma de decisiones.

Su perfil profesional se complementa con capacitaciones en áreas emergentes como inteligencia artificial, big data y business analytics, lo que refleja su compromiso con la actualización continua y el desarrollo de nuevas competencias.

Ha sido coautora de diversas publicaciones académicas, particularmente en los temas de salud y seguridad social.



Secretario: Diego Benítez Alfaro

Máster en Administración de Empresas con énfasis en Mercadeo por ULACIT (2012), con especializaciones en Dirección Comercial (ADEN/McKenna School of Business, 2013) y Marketing Digital (ADEN/The George Washington University, 2019). Su formación base en Comunicación de Mercadeo y Periodismo por la Universidad Latina de Costa Rica se complementa con certificaciones en liderazgo, estrategia, ejecución gerencial y herramientas para la innovación empresarial.

Acumula más de 15 años de experiencia en los sectores financiero, comercial y educativo. Desde 2016, dirige la firma de consultoría "Empodérate", donde asesora a pymes y grandes empresas en marketing, negocios digitales, desarrollo de eventos y comunicación corporativa. Entre 2015 y 2020, se desempeñó como Jefe del Departamento Comercial de Coopecaja, liderando áreas clave como ventas, fidelización, canales digitales y CRM, con el logro de alcanzar el mayor crecimiento quinquenal de la cooperativa.

Anteriormente, fue Gerente de Sucursal en Citibank Costa Rica (2012–2015), responsable de ventas, marketing, servicio al cliente y operaciones; Director Comercial en Paga Fácil (2012), donde diseñó la estrategia comercial y de marca; y Gerente Comercial de BAC San José Pensiones (2010–2012), coordinando cuatro canales de venta con más de 300 colaboradores, periodo en el cual la operadora logró su mayor crecimiento en 2011.

Su experiencia también incluye el cargo de Jefe de Ventas en BAC-CREDOMATIC Seguros (2009–2010), y Supervisor de Sucursales en BAC San José Pensiones (2004–2009), donde impulsó un crecimiento exponencial en ventas a través de alianzas con BAC, Credomatic y GE Money.

En el ámbito académico, desde 2015 ejerce como profesor universitario en programas de posgrado en la Universidad Estatal a Distancia (UNED) y la Universidad Arturo Prat (Chile), abordando temas como marketing digital, estrategia empresarial y comunicación. Es conferencista en emprendimiento, marketing y finanzas, colaborador en medios de comunicación, creador de contenido radial y miembro activo de la red latinoamericana FluMarketing.



Vocal 1: Luis Montero Castillo

Máster en Administración de Empresas con énfasis en Mercados Financieros Modernos por la Universidad Interamericana / Latina de Costa Rica (2013). Su trayectoria académica incluye además una Licenciatura en Administración de Empresas (1999) y un Bachillerato en la misma disciplina por la Universidad Panamericana (1996). Ha complementado su formación con programas especializados en alta gerencia y gobernanza, entre ellos el Programa de Alta Gerencia del INCAE Business School (2010), el Board of Directors Program (2020) y el curso Economía para Negocios en América Latina (2020).

Cuenta con más de 25 años de experiencia en el sector financiero y cooperativo costarricense. Desde octubre de 2013, ejerce como Gerente General de Coopelecheros R.L. en Ciudad Quesada. Previamente, lideró durante ocho años la gerencia general de COOPECAJA R.L., en San José (2004–2012), consolidando procesos clave de fortalecimiento institucional. Su experiencia gerencial también abarca cargos en ASDECORMAR, COOPMANI R.L. y Interfin Banex Operadora de Pensiones, donde desempeñó funciones orientadas a la gestión financiera, la administración de fondos y el desarrollo organizacional.

Además de su experiencia ejecutiva, ha ocupado cargos de relevancia en Juntas Directivas y Consejos Administrativos. Desde 2014, forma parte del Consejo de Administración de COOPECAJA R.L. Fue Director de la Junta Directiva de Popular Valores, perteneciente al Conglomerado Financiero del Banco Popular (2014–2018), miembro de la Junta de Crédito Local de Moravia (2019–2021) y miembro de la Junta Directiva del Consejo Nacional de Concesiones desde el 2022. Asimismo, integra la Confederación de Cooperativas de Centroamérica, Caribe y Suramérica (CCC-CA), donde promueve la cooperación regional y el desarrollo sostenible a través del modelo cooperativo.



Vocal II: Manuel Cerdas Angulo

Licenciado en Administración de Empresas con énfasis en Gestión Organizacional por la Universidad Estatal a Distancia (UNED), título que obtiene en 1999. Su formación académica se inicia con un Bachillerato en Ciencias del Liceo Nocturno José Martí, concluido en 1977. Está debidamente incorporado al Colegio de Ciencias Económicas de Costa Rica.

Su trayectoria profesional abarca más de cuatro décadas de experiencia en funciones administrativas, organizacionales y de apoyo logístico en instituciones del sector público y privado. Ha desarrollado labores relacionadas con la gestión organizacional, administración de recursos humanos y coordinación de procesos operativos.

Entre sus principales experiencias se encuentra su colaboración en la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), donde desempeña funciones administrativas y operativas durante diversos periodos comprendidos entre 1997 y 2016, contribuyendo a procesos institucionales clave.

Además, ha brindado servicios profesionales a organizaciones como Sedes de Éxito del Pacífico S.A., Viky Star Santa Lucía S.A. y la Universidad Latina de Costa Rica, en funciones tanto administrativas como académicas.

Desde el año 2009, colabora con la Asociación de Pescadores Pangueros Artesanales de Puntarenas, desempeñando un papel estratégico y de apoyo administrativo, con una participación destacada durante el período 2016–2022, fortaleciendo la estructura operativa y de gestión de dicha organización.



Vocal III: Lorenzo Chacón Arrieta

Profesional multidisciplinario con una sólida formación académica en administración, derecho, psicología organizacional y trabajo social. Cuenta con una Maestría en Administración por ADEN (2023), así como una Maestría en Psicología Industrial y Organizacional por ULATINA (2017) y una Licenciatura en Derecho con énfasis en Derecho Empresarial por ULACIT (2017). Además, posee una Licenciatura en Trabajo Social por la Universidad de Costa Rica (UCR), complementada con formación ejecutiva como Coach Ejecutivo Certificado por INCAE (2014) y un Programa de Desarrollo Gerencial en ADEN (2022).

Desde el año 2005 se desempeña en la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) en áreas relacionadas con proyectos, investigación y procesos de capacitación. Paralelamente, desde 2013, ejerce como Director en el Movimiento Cooperativo, donde ha impulsado iniciativas de liderazgo, formación y fortalecimiento de valores solidarios.

En el ámbito académico, desde 2016 colabora como docente de la Maestría en Administración de Empresas en la UNED, y ha sido catedrático en diversas universidades del país desde 2008. Su experiencia docente se complementa con participación en múltiples procesos de formación y actualización profesional a través de instituciones como INCAE, UCR, ADEN, UNED, CENECOOP, COOPECAJA y la CCSS.



Vocal IV: Robert Harbottle Quirós

Abogado y notario con una sólida formación académica y más de tres décadas de experiencia en el ámbito jurídico y administrativo, tanto en el sector público como en el cooperativo. Egresado de la Universidad de Costa Rica con Licenciatura en Derecho y Notariado Público, complementa su formación con un Bachillerato en Ciencias Políticas por la misma institución y una Maestría en Derecho Público por la Universidad Autónoma de Centro América.

Desde el año 2001 se desempeña en la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), donde actualmente ocupa el cargo de Asesor-Asistente Legal, emitiendo criterios jurídicos, preparando proyectos de respuesta institucional y participando en trámites administrativos y judiciales. Durante su trayectoria en la CCSS ha ocupado distintos puestos de liderazgo, incluyendo Jefe a.i. de la Subárea de Información, Políticas y Normas, y Jefe a.i. de la Subárea de Contabilidad de Costos Industriales, brindando apoyo legal en temas normativos, contables y administrativos.

Entre 2006 y 2012, se desempeñó como Director del Consejo de Administración de Coopecaja R.L., participando en la formulación de políticas institucionales y en comités técnicos relacionados con riesgos y tecnología. Además, cuenta con experiencia previa como abogado y notario independiente, así como en la Defensoría Pública del Poder Judicial, donde ejerció como Defensor Público y Asistente Jurídico, atendiendo procesos judiciales en áreas como penal, civil y de familia.

Su trayectoria también incluye participación en proyectos de investigación en el Instituto de Investigaciones Sociales de la UCR y cargos representativos como suplente en la Junta Administrativa del Fondo de Retiro, Ahorro y Préstamo (FRAP) de la CCSS.



Director Independiente Randall Pacheco Vásquez

Profesional destacado en los campos de la educación, innovación y emprendimiento, con una sólida formación académica que incluye un M.Sc. en Administración de Educación por la Universidad Americana (2007-2009), un Técnico Universitario en Gerencia de la Innovación por el Tecnológico de Costa Rica (2018), así como diversos diplomados en alta dirección y contratación administrativa. Ha complementado su educación con certificaciones internacionales de instituciones como Harvard University y Stevens Institute of Technology, entre otras.

A lo largo de su carrera, ha desempeñado roles clave tanto en el sector público como en el privado. Desde 2018, ha sido director ejecutivo de Junior Achievement Worldwide en Costa Rica, donde ha impulsado iniciativas de emprendimiento juvenil, educación financiera y preparación para el trabajo. En el Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP), ocupó el cargo de Gerente de Educación y Capacitación Cooperativa desde 2011 hasta 2018, liderando proyectos estratégicos para promover el emprendimiento y la capacitación en el sector cooperativo. Además, se desempeñó como Gerente General y Director Académico en COOPEJOVO R.L. (Cooperativa de Servicios Educativos) entre 2007 y 2011, y como docente universitario en diversas instituciones como la Universidad Nacional, la Universidad de Costa Rica y la Universidad Estatal a Distancia (UNED).

También ha sido facilitador en el programa Intel Educar, participando en el desarrollo profesional y la innovación educativa, y ha jugado un papel fundamental en diversas iniciativas sociales y cooperativas. Fue Presidente del Comité de Vigilancia de COOPEJORNAL R.L. y ha formado parte de numerosos proyectos para fortalecer el ecosistema educativo y emprendedor en Costa Rica.



Director Independiente Jorge Madrigal León

Licenciado en Administración de Negocios con énfasis en Contaduría Pública de la Universidad de Costa Rica, y obtuvo la certificación como Contador Público Autorizado en el mismo año. Además, posee un Técnico en Operaciones Bursátiles, otorgado por la Universidad de Costa Rica en 1995.

A lo largo de su carrera, ha adquirido una sólida experiencia en la auditoría externa y la consultoría financiera. Desde 1996 hasta la fecha, ha trabajado como Consultor Externo en diversas áreas de auditoría y consultoría financiera, incluyendo su rol como Auditor Externo en importantes organizaciones, como la Cámara de Concesionarios de Puestos de la Bolsa Nacional de Valores (CAMBOLSA), la Cámara Costarricense de Emisores de Títulos Valores, y la Asociación Solidarista de Vida Plena.

Jorge también ha ejercido como Consultor Financiero en Seguros, Inversiones y Productos Financieros entre marzo de 1996 y junio de 2008, brindando su expertise a empresas en la optimización de sus estrategias financieras y de inversión.

En el ámbito bancario, desempeñó el cargo de Gerente Financiero y Administrativo en Banco Improsa S.A. desde febrero de 1995 hasta marzo de 1996, gestionando y supervisando aspectos clave de la administración financiera de la institución.

Desde agosto de 1990 hasta febrero de 2005, Jorge trabajó como Auditor en la Bolsa Nacional de Valores, destacándose por su capacidad en la evaluación y revisión de las operaciones bursátiles del país. Además, tuvo una relevante trayectoria en Madrigal León y Asociados, donde inició su carrera como Asistente de Auditoría (1988-1989), y luego se desempeñó como Encargado de Auditoría hasta 1990.

Jorge Madrigal León es un profesional reconocido por su profunda experiencia en auditoría, contabilidad, y consultoría financiera, con una capacidad destacada en el manejo de operaciones bursátiles y productos financieros.



Suplente I: Álvaro Gerardo Muñoz Fonseca

Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad Estatal a Distancia (UNED), siendo el primer graduado en ese nivel académico. Su carrera profesional abarca más de 46 años de servicio en la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), donde desempeñó diversos roles, destacando como Director de Aprovisionamiento de Bienes y Servicios desde 1990 hasta su retiro en 2011. Durante su carrera en la CCSS, también ocupó importantes cargos como Inspector de Auditoría, Miembro de la Unidad Ejecutora del Proyecto CCSS-BID, y Asistente Ejecutivo de Gerencia Administrativa.

Complementa su formación con estudios en Contaduría Privada en la Escuela Minerva, un Diplomado en Administración Pública y un Diplomado en Empresas Cooperativas por la UNED, así como una Licenciatura en Contaduría Pública. Además, cursó el Programa de Alta Gerencia en INCAE, consolidando su capacidad en la gestión administrativa y financiera.

Su experiencia docente es notable, habiendo sido profesor de carreras de administración en diversas universidades del país, como la Universidad Nacional, la Universidad Estatal a Distancia (UNED), la Universidad Central y la Universidad ULICORI entre 1990 y 2006.

Tras su retiro en la CCSS, se dedicó al asesoramiento y consultoría en Contratación Administrativa (2011-2019), ayudando a diversas instituciones en la optimización de procesos administrativos y contratos públicos.

En el ámbito social y cooperativo, Álvaro ha tenido una destacada participación en diversas organizaciones financieras y solidarias. Fue Presidente del Consejo de Administración de Coopecaja desde 1981 hasta 2016, y actualmente es Miembro del Comité de Vigilancia de Coopecaja. Además, ha sido Miembro del Consejo de Administración de Conucoop (1995-2008) y Presidente de la Junta Directiva del Fondo de Mutualidad de Empleados de la CCSS (1985-2009).



Suplente II: Ana Josefina Güell Durán

Licenciada en Trabajo Social por la Universidad de Costa Rica, con una Maestría en Trabajo Social con énfasis en Intervención Terapéutica por la misma institución. Su formación se complementa con estudios en administración de servicios de salud y cursos especializados en intervención en crisis y atención de emergencias en el Instituto Golda Meir en Israel. Posee, además, dominio avanzado del idioma inglés y conocimientos de francés.

Cuenta con una destacada trayectoria profesional de más de cuatro décadas en el ámbito de la gestión social, la formulación de políticas públicas, la docencia universitaria y la atención a poblaciones en condición de vulnerabilidad. En la Caja Costarricense de Seguro Social ocupó cargos de alta responsabilidad, entre ellos, Jefa del Servicio de Trabajo Social del Hospital San Juan de Dios y Jefa Nacional de Trabajo Social. Entre 2014 y 2018, se desempeñó como Viceministra de Desarrollo Humano e Inclusión Social (IMAS), liderando iniciativas de alto impacto social como la Red Nacional de Cuido, la Estrategia Puente al Desarrollo y la atención territorial de la emergencia por el huracán Otto en la zona norte del país. En este periodo, representó al país ante la Secretaría de Integración Social Centroamericana (SISCA) y el Consejo de Integración Social Centroamericano.

En el ámbito académico, ha sido docente y directora en diversas universidades del país, destacando su rol como Directora de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Libre de Costa Rica y, actualmente, como Directora de la Maestría en Trabajo Social Clínico de la Universidad Santa Paula. Ha sido autora y ponente en numerosas publicaciones nacionales e internacionales, principalmente en temas relacionados con VIH/SIDA, derechos humanos, políticas sociales y abordaje terapéutico desde el trabajo social.

Su compromiso con el desarrollo social le ha valido diversos reconocimientos, entre ellos, la distinción como Ciudadana de Honor del cantón de Upala en 2017. Es reconocida por su liderazgo técnico-político, su amplia experiencia en procesos interinstitucionales y su constante aporte a la construcción de políticas inclusivas, con enfoque de derechos y equidad.

Objetivo

El Consejo de Administración tiene como objetivo dirigir la cooperativa de manera estratégica y responsable, velando por el cumplimiento del objeto social, los estatutos y la normativa aplicable, así como por la buena marcha institucional.

Funciones

Las funciones y atribuciones del Consejo de Administración las siguientes:

- a. Velar por el cumplimiento del objeto social de la cooperativa, las disposiciones de estos estatutos, los acuerdos de la Asamblea y sus propios acuerdos.
- b. Estudiar y resolver sobre la admisión o suspensión de las personas asociadas.
- c. Recomendar a la Asamblea la política de distribuir los excedentes y el pago de intereses, de acuerdo con los resultados de cada ejercicio económico.
- d. Contratar créditos nacionales o internacionales. En este último caso, se requerirá la aprobación previa del Banco Central de Costa Rica.
- e. Nombrar, establecer, constituir y participar en las comisiones de trabajo y comités de apoyo. Tanto los instaurados por la normativa cooperativa, por la Asamblea de Personas Delegadas, así como los que se considere necesarios para la ejecución administrativa.
- f. Nombrar o remover al Gerente, de acuerdo con la ley y, en casos necesarios, nombrar un Gerente Interino. Tanto para el nombramiento como para la remoción del Gerente, se necesitará el voto de dos tercios de las personas integrantes del Consejo de Administración.
- g. Autorizar la creación de plazas administrativas.
- h. Dar curso a las denuncias cometidas por las personas asociadas y aplicar el debido proceso establecido en el Código de Conducta.
- i. Conferir toda clase de mandatos para cumplir la gestión administrativa.
- j. Aprobar operaciones de crédito y avales, pudiendo delegar esta función en una comisión de crédito nombrada por este, o en el cuerpo gerencial de la cooperativa. En caso de delegación, se deberá emitir los reglamentos que fijen los montos a los cuales está autorizado el comité o los funcionarios a los cuales el Consejo delegue la facultad de otorgar créditos; así como las condiciones y demás lineamientos a que deberán sujetarse tales órganos.
- k. Aprobar el presupuesto ordinario extraordinario de la cooperativa, así como sus modificaciones.

- l. Establecer las políticas referentes a la materia crediticia, de inversiones, captaciones, liquidez, operaciones, mercado, financiamiento y cualquier otra requerida por normativa.
- m. Participar en la formulación y aprobación del plan estratégico; así como, aprobar el plan anual operativo.
- n. Definir, monitorear y revisar periódicamente el nivel de riesgos aceptable para las actividades de la cooperativa de conformidad con las normas establecidas por los entes reguladores.
- o. Establecer políticas que permitan la prevención, detección y control de las actividades de legitimación de capitales, de conformidad con la legislación y la normativa establecida por los entes reguladores.
- p. Dictar los reglamentos de la cooperativa de acuerdo con las leyes y estatutos.
- q. Proponer a la Asamblea reformas a los estatutos.
- r. Presentar ante la Asamblea de Personas Delegadas, la propuesta para la remuneración de las personas integrantes de órganos sociales, comités y comisiones; considerando la capacidad financiera de la cooperativa y las variables del costo de vida.
- s. Someter a la aprobación de la asamblea la participación de invitados con derecho a voz.
- t. Revocar los nombramientos de las personas integrantes de las comisiones, de los representantes nombrados por la cooperativa en otras organizaciones, así como de las personas delegadas, cuando falten al deber de probidad o presenten conflicto de interés evidente y manifiesto con previa investigación.
- u. Reglamentar el proceso de revocatoria de credenciales y las potestades que le corresponden a la Comisión Auxiliar nombrada para estos efectos o al Comité de Nominaciones.
- v. Convocar a las personas delegadas, a reuniones antes de la celebración de la Asamblea, para conocer asuntos de interés sobre la cooperativa.

Sesiones

El Consejo de Administración tiene la responsabilidad de reunirse en sesiones ordinarias al menos dos veces al mes, y podrá convocar reuniones extraordinarias cuando sea necesario para tratar asuntos urgentes, siempre a iniciativa del presidente. Para que el Consejo pueda sesionar, se requiere un quórum mínimo de cuatro miembros.

Tabla 2. Sesiones del Consejo de Administración

Ordinarias	Extraordinarias	Conjuntas	Cantidad de acuerdos
36	13	3	320

Nota: Registros de Coopecaja.

Aspectos relevantes

En su rol como máximo órgano de dirección estratégica, vela de manera permanente por el cumplimiento de los requerimientos establecidos en el marco de Gobierno Corporativo, garantizando la transparencia, la integridad, la rendición de cuentas y la adecuada gestión de riesgos dentro de la cooperativa. Para ello, desarrolla un ejercicio sistemático de revisión, análisis y aprobación de los elementos que sustentan la gobernanza institucional, entre los cuales destacan los siguientes aspectos relevantes del 2025:

- Análisis y aprobación de la planificación estratégica, asegurando la alineación del Plan Estratégico Institucional 2025–2029 con los principios de dirección, control y sostenibilidad propios del Gobierno Corporativo, así como su ejecución y seguimiento mediante Balanced Scorecard.
- Fortalecimiento del modelo de gobierno corporativo, mediante la evaluación del Informe de Gobierno Corporativo, la redistribución de comités y la implementación de directrices de evaluación del desempeño del Consejo, cumpliendo con los estándares regulatorios y de buenas prácticas.
- Alineamiento del nombramiento y participación de directores independientes a la normativa CONASSIF y SUGEF, asegurando la idoneidad, independencia y transparencia en la conformación del Órgano de Dirección.
- Supervisión del proceso asambleario, garantizando la participación democrática, la transparencia y la seguridad en la toma de decisiones mediante lineamientos de pre-asambleas, incorporación de votación electrónica y ajustes normativos al Reglamento Electoral.
- Revisión y aprobación continua del marco normativo interno, cuidando que los reglamentos institucionales, políticas y procedimientos se mantengan actualizados, coherentes con la regulación vigente y adecuados al funcionamiento de la cooperativa.

- Supervisión del riesgo institucional, mediante la actualización del Marco de Apetito al Riesgo, las políticas de riesgo operativo, metodologías de riesgos y el seguimiento de los planes anuales de la Unidad de Administración Integral de Riesgos.
- Seguimiento al sistema de cumplimiento, asegurando que las acciones, metodologías y controles contra LA/FT/FPADM estén alineados con el Acuerdo CONASSIF 12-21 y que los hallazgos de auditorías externas sean atendidos con prontitud.
- Supervisión a Auditoría Interna, mediante la aprobación de metodologías, planes de trabajo y lineamientos de prórrogas, reforzando el aseguramiento independiente como pilar del Gobierno Corporativo.
- Aprobación y control de auditorías externas (riesgos, cumplimiento, TI, financiera), y seguimiento de sus recomendaciones, promoviendo la transparencia, objetividad y supervisión técnica del desempeño institucional.
- Aseguramiento del gobierno y gestión de TI, mediante la revisión de auditorías externas, la implementación del CONASSIF 5-24 y la aprobación de medidas para fortalecer la ciberseguridad y la continuidad del negocio, en cumplimiento de estándares regulatorios.
- Aprobación del Presupuesto y del Plan Operativo Anual, asegurando la asignación responsable de recursos, la sostenibilidad financiera y la ejecución estratégica conforme a los principios de gobernanza.
- Supervisión del ciclo de compras y contrataciones, velando por la aplicación del Reglamento de Compras y por la transparencia en procesos relevantes para la operación, la seguridad y la eficiencia institucional.
- Dirección de los procesos de capital social y relación con asociados, mediante reformas reglamentarias, lineamientos de traslado y atención de exclusiones conforme al marco ético y estatutario.
- Designación de representantes ante organismos cooperativos, asegurando la participación institucional en espacios sectoriales conforme a la legitimidad y responsabilidad del gobierno cooperativo.
- Supervisión del sistema democrático interno, mediante la revisión de requisitos de elegibilidad, cronogramas electorales y la gestión disciplinaria (suspensión de credenciales cuando corresponde).
- Atención y seguimiento de mociones y excitativas de Asamblea, garantizando la trazabilidad y el respeto al mandato del cuerpo social.

- Gestión del talento como parte del gobierno corporativo, mediante la aprobación de evaluaciones de desempeño de los puestos que reportan al Consejo, creación de plazas críticas y designaciones temporales para preservar la continuidad y la segregación de funciones.
- Actualización del Código de Conducta y políticas institucionales, reforzando los valores, principios éticos y lineamientos de comportamiento esperados dentro del modelo de gobernanza.
- Aprobación de proyectos estratégicos y nuevos negocios, asegurando que toda iniciativa se ajuste al Plan Estratégico, al marco normativo y a los objetivos institucionales definidos por la Asamblea.

Comité de Vigilancia

El Comité de Vigilancia es un órgano clave en la estructura de gobernanza de Coopecaja, encargado de supervisar la gestión de la cooperativa y velar por el cumplimiento de las normativas y políticas internas.

Integración y conformación

El Comité de Vigilancia estará integrado por cinco personas integrantes propietarias. Además, se elegirá un suplente por tres años, según su vencimiento, con posibilidades de ser reelectos. Se instalará para el nuevo periodo de su seno un presidente, un vicepresidente, un secretario y dos vocales.

Cada año después de la celebración oficial de la Asamblea de Delegados de COOPECAJA, en la primera sesión de junio se realizará en el seno del Comité de Vigilancia la selección de puestos o integración; independientemente, si hubo o no elecciones o sustitución de miembros de los comités, nombrando por el sistema de votación secreta y directa:

- a. Un Presidente
- b. Un Vicepresidente
- c. Un Secretario
- d. Dos Vocales
- e. Un suplente

A continuación, se detalla la conformación del Comité de Vigilancia:

Tabla 3. Conformación Comité de Vigilancia

Puesto	Nombre de la persona física
Presidente	Luis Bolaños Guzmán
Vicepresidente	Karen Monge Olivares
Secretario	José Francisco Fonseca Rodríguez
Vocal I	Dunia Linette Quesada Cruz
Vocal II	Oscar Arias Agüero
Suplente I	Hazel Martínez Meneses

Nota: Registros de Coopecaja.

Variaciones

Durante el año 2025 se registraron los siguientes ajustes en la integración del Comité:

- La señora Francia Paola Morales Figueroa dejó vacante el cargo de Suplente I.
- La señora Hazel Martínez dejó la Vicepresidencia y asumió como Suplente I.
- La señora Monge Olivares dejó el cargo de Vocal II y fue nombrada Vicepresidenta.
- El señor Óscar Arias Agüero dejó el cargo de Vocal I y asumió como Vocal II.
- La señora Linette Quesada Cruz ingresó como Vocal I.

Objetivo

Corresponderá al Comité de Vigilancia electo por la Asamblea de Personas Delegadas, el examen y la fiscalización de todas las cuentas y operaciones realizadas por la cooperativa.

Funciones

Son atribuciones del Comité de Vigilancia las siguientes:

- a. Corresponde el examen de los balances e inventarios de todas las actividades económicas de la cooperativa, con el fin de realizar un examen y fiscalización de todas las cuentas y operaciones realizadas por la cooperativa e informar lo que corresponde ante la Asamblea.
- b. Cerciorarse de que todas las actuaciones del Consejo de Administración, el Gerente y los Comités y los trabajadores, estén de acuerdo con la Ley, los estatutos y reglamentos, denunciando ante la Asamblea cualquier violación que se cometa. Así como velar por el

adecuado cumplimiento y la eficiencia en la gestión, para lo cual debe informarse del estado de los principales asuntos de la Cooperativa.

- c. Solicitar al Gerente la convocatoria a la Asamblea ordinaria y extraordinaria para resolver problemas relacionados con el campo de sus actividades.
- d. Participar en el proceso de expulsión de las personas asociadas que hayan cometido actos lesivos a los intereses de la Cooperativa.
- e. A efecto de cumplir adecuadamente con sus funciones, podrá solicitar a la Administración la contratación de un profesional en aspectos contables, financieras y afines a sus funciones por cuenta de la cooperativa, cuando se requiera.
- f. Elaborar un programa de trabajo para el desempeño de sus funciones y presentar el presupuesto requerido para su cumplimiento ante el Consejo de Administración.
- g. Revisar los estados financieros mensualmente, así como los cierres anuales dictaminados.
- h. Participar en la reunión final con los Auditores Externos y dar seguimiento a las observaciones y recomendaciones que en su informe emitan.
- i. Comprobar la efectiva protección de los activos de la empresa y cualquier otra actividad en el marco de sus responsabilidades.
- j. Rendir anualmente un informe de sus actividades ante la Asamblea, haciendo las observaciones y recomendaciones necesarias para el mejoramiento de la cooperativa.

Sesiones

El Comité de Vigilancia efectuará durante el mes, tres sesiones ordinarias y una extraordinaria cuando así se justifique. El quórum estará compuesto por la presencia de al menos tres integrantes.

Tabla 4. Sesiones del Comité de Vigilancia

Ordinarias	Extraordinarias	Conjuntas	Cantidad de acuerdos
36	12	3	230

Nota: Registros de Coopecaja.

Aspectos relevantes

A continuación, se destacan aspectos relevantes derivados de estas sesiones:

- Análisis y aprobación del plan de trabajo anual del Comité de Vigilancia 2025–2026.
- Revisión y seguimiento de los Informes de Auditoría Interna.

- Revisión y seguimiento del desempeño de la Unidad de Administración Integral de Riesgos (UAIR).
- Revisión y seguimiento del sistema de cumplimiento (LA/FT/FPADM).
- Revisión y seguimiento de la gestión financiera (Gerencia Financiera, Contabilidad y Tesorería), abarcando estados financieros, indicadores y notas explicativas.
- Revisión y seguimiento de la gestión comercial y operativa.
- Revisión y seguimiento de la gestión de Tecnologías de Información.
- Revisión y seguimiento de la gestión de Crédito y Cobro.
- Revisión y seguimiento de la gestión de Recursos Humanos.
- Revisión y seguimiento de criterios y riesgos legales.
- Revisión y seguimiento del avance del Plan Estratégico y proyectos institucionales.
- Análisis y verificación de actas y acuerdos del Consejo de Administración.
- Análisis y verificación de acuerdos de comités normativos.
- Revisión y seguimiento del Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001:2015).
- Revisión y seguimiento del proceso de compras y contrataciones.
- Revisión de mecanismos de atención al asociado (quejas, sugerencias, felicitaciones y oportunidades de mejora).
- Revisión de afiliaciones, renuncias y campañas de atracción, evaluando políticas de retención y efectividad de iniciativas comerciales.
- Revisión de reportes de participación institucional (FEDEAC, FECOOPSE, GEC, CNC, Banco Popular).
- Revisión del cumplimiento normativo electoral.
- Análisis y solicitud de criterios legales especializados.
- Revisión de la resiliencia tecnológica y continuidad de servicios.
- Revisión de la ejecución del Plan de Capacitación institucional.
- Revisión de diagnósticos financieros y de riesgo institucional al cierre del periodo, emitiendo recomendaciones para decisiones gerenciales y de los órganos sociales.
- Control del uso de recursos institucionales.

Comité de Educación y Bienestar Social

El Comité de Educación y Bienestar Social de Coopecaja tiene la responsabilidad de coordinar y programar los planes de educación y capacitación, así como las acciones de divulgación cooperativa a través de los medios que considere más adecuados. Además, se encarga de la ejecución de proyectos y planes de obras sociales destinados al bienestar de los asociados y sus familiares, basándose en las Reservas de Educación y de Bienestar Social. Este Comité juega un papel fundamental en el fortalecimiento de la cooperación y el bienestar integral de la comunidad asociada.

Integración y conformación

El comité está integrado estará integrado por cinco personas integrantes propietarios, con posibilidades de ser reelectos. Además, se elegirá a una persona suplente por un periodo de tres años según su vencimiento, con la posibilidad de ser reelecto.

Cada año después de la celebración oficial de la Asamblea de Delegados, en la primera sesión de junio se realizará la selección de puestos o integración, independientemente, si hubo o no elecciones o sustitución de miembros de los comités. Se procederá a la instalación correspondiente, nombrando por parte de los propietarios, de su seno por el sistema de votación secreta y directa:

- a. Un presidente
- b. Un vicepresidente
- c. Un secretario
- d. Dos Vocales

A continuación, se detalla la conformación del comité:

Tabla 5. Conformación Comité de Educación y Bienestar Social

Puesto	Nombre de la persona física
Presidente	Giancarlo Amador Guevara
Vicepresidente	Andrés Álvarez Ovares
Secretario	Silvia Navas Orozco
Vocal I	Josefa Mendoza Martínez

Vocal II	Kirk Salazar Cruz
Suplente I	Javier Barrantes Rosales

Nota: Registros de Coopecaja.

Variaciones

Durante el año 2025 se registraron los siguientes ajustes en la integración del Comité:

- El señor Leroy Bennett Grant dejó vacante el cargo de Suplente I.
- El señor Javier Barrantes Rosales dejó el cargo de Vocal II y asumió como Suplente I.
- El señor Kirk Salazar Cruz ingresó a la organización y fue nombrado Vocal II.

Objetivo

Es el órgano responsable de la programación y coordinación del Plan de Educación y Bienestar Social, capacitación y divulgación del modelo cooperativo, que se proyecten dentro de la Cooperativa y sus comunidades de influencia.

Funciones

El Comité de Educación y Bienestar Social ejerce sus actividades en coordinación con el Consejo de Administración; sus funciones son la siguientes:

- a. Elaborar el Plan de Educación y Bienestar Social con su Presupuesto de Área, que deberá ser aprobado por el Consejo de Administración.
- b. Promover constantemente las actividades educativas y de relaciones sociales con las personas asociadas y personas potencialmente asociadas.
- c. Hacer publicaciones periódicas con las principales noticias sobre la marcha de la cooperativa y otros contenidos educativos relevantes.
- d. Coordinar la utilización de los fondos de la Reserva de Educación de acuerdo con las disposiciones tomadas previamente por el Consejo de Administración.
- e. Informar directamente a las personas asociadas sobre la naturaleza, propósito y servicios de la cooperativa.
- f. Organizar campañas para atraer nuevas personas asociadas.
- g. Distribuir publicaciones sencillas y atractivas.
- h. Fomentar actividades cívicas, recreativas y sociales.

- i. Organizar visitas a otras cooperativas con el propósito de estrechar lazos de amistad y observar otros sistemas de trabajo y organización.
- j. Organizar círculos de estudios cooperativos.
- k. Atender visitantes.
- l. Ejecutar acciones de Responsabilidad Social en vinculación con el plan estratégico de la cooperativa.

Sesiones

El Comité de Educación y Bienestar Social, se reunirá en sesión ordinaria al menos tres veces al mes y las sesiones se pueden realizar con la asistencia de tres miembros.

Tabla 6. Sesiones del Comité de Educación y Bienestar Social

Ordinarias	Extraordinarias	Ad honorem	Conjunta	Cantidad de acuerdos
35	12	1	3	258

Nota: Registros de Coopecaja.

Aspectos relevantes

A continuación, se destacan aspectos relevantes derivados de estas sesiones:

- Análisis y solicitud de apoyo técnico y legal para la revisión de los contratos asociados a los proyectos tecnológicos del Plan de Educación y Bienestar Social 2025, garantizando su correcta ejecución y evitando retrasos en su implementación.
- Revisión y solicitud de inicio de los proyectos tecnológicos relacionados con mejoras en los trámites de solicitudes, gestión de eventos y capacitaciones, así como del desarrollo del módulo de educación financiera en la aplicación +Coopecaja, asegurando su puesta en marcha en febrero de 2025.
- Análisis y aprobación de la reforma al instructivo 6I006 de la Reserva de Bienestar Social, incorporando una nueva categoría de apoyo por “Cirugías”, con requisitos y montos escalonados según antigüedad de la persona asociada.
- Análisis y aprobación de la reforma al instructivo 6I058 de la Reserva de Educación, incorporando disposiciones para garantizar la participación plena y accesibilidad de personas con discapacidad en los procesos de inscripción y servicios del CEBS.

- Análisis y solicitud de contratación de una asesoría especializada para el fortalecimiento y optimización del campus virtual, estableciendo seguimiento mensual al avance del proyecto para asegurar mejoras continuas en la calidad de los servicios educativos en línea.
- Análisis y aprobación del diseño de un programa juvenil institucional, solicitando incorporar recomendaciones legales, un plan de implementación y una propuesta estructurada de actividades para su presentación en la tercera sesión de junio.
- Análisis y aprobación del financiamiento para la campaña masiva de educación en prevención de estafas digitales, destinando recursos de la Reserva de Educación y solicitando un informe posterior de alcance y resultados.
- Solicitud de aseguramiento de la actualización de datos de personas asociadas, para condicionar la entrega de beneficios sociales y fortalecer la veracidad y eficiencia en la administración de reservas.
- Propuesta de incorporación del requisito de actualización de datos en el Reglamento 6R006 y el Instructivo 6I006, con el fin de automatizar controles desde la plataforma de beneficios sociales.
- Aprobación de que los cuatro programas presentados por la dirigencia durante octubre sean incluidos en el plan de trabajo del año 2026, consolidando la planificación educativa anual.
- Revisión y selección de programas estratégicos para 2026, incluyendo:
 - Jubilate con sentido: programa formativo para personas próximas a jubilarse.
 - Emprendimiento y negocios: acompañamiento integral para personas emprendedoras.
 - Conecta+ Jóvenes: educación financiera y cooperativa para menores y jóvenes.
 - Comisión de Juventud: órgano de apoyo permanente para fortalecer la participación juvenil.
- Revisión y priorización de la inversión estratégica en el Campus Virtual 2026, asegurando que sea más atractivo, interactivo, lúdico y adecuado a las necesidades de los diferentes segmentos educativos.
- Aprobación de hitos institucionales para capacitaciones de delegados y directores, orientados al fortalecimiento de competencias en gobernanza, liderazgo, educación financiera y principios cooperativos.
- Revisión del proceso de selección interna del CEBS, conforme a la normativa, estableciendo elecciones secretas y directas para los cargos de presidencia, vicepresidencia, secretaría y vocalías.

- Seguimiento y fortalecimiento del enfoque de independencia y buenas prácticas del comité, aun cuando el criterio de independencia no aplique directamente, cuidando la transparencia en la toma de decisiones.

Comité de Nominaciones

El Comité de Nominaciones es la máxima autoridad electoral de la Cooperativa, responsable de organizar, dirigir y supervisar los procesos electorales para elegir delegados, miembros del Consejo de Administración y otros comités designados por la Asamblea. Toda la actividad electoral se registrará por normativas aprobadas por el Consejo de Administración, garantizando transparencia y cumplimiento de los principios institucionales.

Integración y conformación

El Comité de Nominaciones está integrado por cinco personas integrantes propietarias más un director independiente, conforme lo establece el artículo 27 del Acuerdo CONASSIF 4-16, con la posibilidad de ser reelectos. Además, se elegirá a una persona suplente por un período de tres años según su vencimiento, con posibilidades de ser reelecto.

Cada año después de la celebración oficial de la Asamblea de delegados de COOPECAJA, en la primera sesión de junio se realizará en el seno del Comité de Nominaciones la selección de puestos o integración; independientemente, si hubo o no elecciones o sustitución de miembros de los comités.

El Comité está conformado por los miembros propietarios y al menos un director independiente. En su seno, se designarán los siguientes cargos:

- Un Presidente
- Un Vicepresidente
- Un Secretario
- Dos Vocales

A continuación, se detalla la conformación del comité:

Tabla 7. Conformación del Comité de Nominaciones

Puesto	Nombre de la persona física
Presidente	John Esteban Solano Cárdenas

Vicepresidente	Aldo Dérico Quesada Arce
Secretario	Rocío Pérez Brenes
Vocal I	Mario Ramírez Ulate
Vocal II	Johnny Castro García
Suplente I	Elizabeth Cedeño Hernández
Director Independiente	Randall Pacheco Vásquez

Nota: Registros de Coopecaja.

Variaciones

Durante el año 2025 se registraron los siguientes ajustes en la integración del Comité:

- El señor Johnny Castro García dejó el cargo de Presidente y asumió como Vocal II.
- El señor John Esteban Solano Cárdenas dejó la Vicepresidencia y fue nombrado Presidente.
- El señor Aldo Dérico Quesada Arce dejó el cargo de Vocal I y asumió la Vicepresidencia.
- El señor Mario Ramírez Ulate dejó el cargo de Vocal II y fue nombrado Vocal I.

Objetivo

Es la máxima autoridad en materia electoral con facultades resolutorias. Tiene a su cargo la organización, dirección, ejecución y supervisión de los actos relativos a la elección de las personas delegadas de Coopecaja, los integrantes del Consejo de Administración, Comité de Vigilancia, Comité de Educación, Comité de Nominaciones, nombrados por la Asamblea de personas delegadas; asimismo comités que esta Asamblea designe y otros comités que por ley corresponda tomando en cuenta criterios normados de idoneidad.

Funciones

Las funciones del Comité de Nominaciones son las siguientes:

- a. Realizar el proceso de elección de las personas delegadas, que integran la asamblea de la Cooperativa, con el apoyo de la Gerencia.
- b. Proponer para aprobación del Consejo de Administración el contenido normativo del Reglamento Electoral y Personas Delegadas y el Reglamento del Comité de Nominaciones, así como la ejecución de estos, según sus responsabilidades.
- c. Realizar el proceso de las elecciones de las personas integrantes de los órganos sociales y

- de las que se establezcan por normativa para nombramiento de las personas delegadas.
- d. Verificar y fiscalizar el escrutinio de los sufragios emitidos en cada elección.
 - e. Hacer la declaratoria del resultado de las elecciones y juramentar las personas integrantes electas
 - f. Fiscalizar la aplicación de los estatutos en lo que atañe a materia electoral y del Reglamento Electoral.
 - g. Aplicar el régimen disciplinario en asuntos electorales.
 - h. Confeccionar el plan de trabajo anual con sus respectivos requerimientos y presentarlo al Consejo de Administración para su aprobación.
 - i. Participar en el nombramiento de directores independientes de acuerdo con la normativa.
 - j. Cualquier otra función dentro de su competencia.
 - k. Para el mejor cumplimiento de sus fines, el Comité de Nominaciones podrá requerir el apoyo de la Gerencia.

Sesiones

El Comité de Nominaciones, se reúne en sesiones ordinarias al menos tres veces al mes y se pueden realizar con la asistencia de tres miembros.

Tabla 8. Sesiones del Comité de Nominaciones

Ordinarias	Extraordinarias	De trabajo	Conjunta	Cantidad de acuerdos
36	12	9	3	474

Nota: Registros de Coopecaja.

Aspectos relevantes

A continuación, se destacan aspectos relevantes derivados de estas sesiones:

- Elección y nombramiento de personas directoras para los diferentes órganos de dirección, asegurando un proceso transparente, técnico y alineado al marco normativo vigente.
- Ratificación en Asamblea de los directores independientes del Consejo de Administración, garantizando el cumplimiento de la normativa CONASSIF sobre idoneidad e independencia.
- Coordinación con el Consejo de Administración respecto a la evaluación de idoneidad de directores independientes, asegurando consistencia normativa entre órganos.

- Seguimiento a los compromisos de juramentación, asegurando la incorporación efectiva y oportuna de las personas electas en sus respectivos órganos.
- Coordinación y ejecución del proceso de nombramiento de personas delegadas para el periodo octubre 2025 – setiembre 2030, velando por el cumplimiento estatutario.
- Organización del proceso extraordinario para el nombramiento de personas delegadas suplentes, garantizando su correcta evaluación y designación.
- Revisión y supervisión del cumplimiento del Reglamento para nombramiento de personas delegadas, verificando criterios de temporalidad, participación y objetividad.
- Acompañamiento en la planificación del proceso de postulación para delegados, asegurando que los documentos y lineamientos reflejen requisitos estatutarios y normativos.
- Análisis de la representatividad territorial y sectorial de las personas delegadas, asegurando la correcta conformación de la Asamblea de Delegados.
- Aseguramiento del cumplimiento del criterio de independencia, conforme al artículo 27 del Acuerdo CONASSIF 4-16, garantizando la participación de un director independiente dentro del Comité.
- Identificación y verificación de requisitos de idoneidad de las personas candidatas, según lo establecido en la sección V del Capítulo II del Reglamento CONASSIF 4-16.
- Revisión de documentación de soporte para nombramientos, como expedientes, declaraciones, verificaciones y certificaciones requeridas.
- Gestión de consultas y aclaraciones normativas sobre requisitos, elegibilidad y procedimientos, en coordinación con Asesoría Legal y Cumplimiento.
- Supervisión del proceso electoral interno, velando porque las postulaciones, evaluaciones y designaciones cumplan con los principios cooperativos, el marco normativo y criterios de idoneidad.
- Monitoreo del comportamiento de participación y aceptación de candidaturas, asegurando transparencia y objetividad en la evaluación.
- Revisión de ajustes normativos o procedimentales necesarios para robustecer los procesos electorales y de nombramiento.
- Seguimiento al cumplimiento de los plazos establecidos para procesos ordinarios y extraordinarios de nombramiento.
- Fomento de la participación informada, mediante comunicación clara de requisitos, fechas, lineamientos y criterios de evaluación de candidaturas.

- Coordinación y comunicación permanente con la Administración y otros órganos sociales, para garantizar la correcta ejecución de los procesos de nombramiento y cumplimiento de plazos.
- Atención de observaciones y recomendaciones del Comité de Vigilancia y del Consejo de Administración relacionadas con los procesos de nominación.
- Evaluación anual del funcionamiento del Comité, identificando oportunidades de mejora en los procesos de selección y administración del ciclo electoral.
- Velar por la coherencia del proceso de nominación con los principios de Gobierno Corporativo, especialmente transparencia, independencia y rendición de cuentas.
- Alineación de los procesos de nominación con el Plan Estratégico y la cultura de gestión por competencias, fortaleciendo los perfiles de dirigencia.
- Garantizar la continuidad del liderazgo cooperativo, mediante procesos de nombramiento sólidos, participativos y técnicamente fundamentados, asegurando órganos sociales capaces, representativos e idóneos.

Alta Gerencia

La Gerencia de la Cooperativa, en cumplimiento con la Ley General de Cooperativas, se compromete a impulsar el desarrollo integral de sus asociados, garantizando la transparencia, la equidad y la participación en los procesos organizacionales. Su gestión está orientada a la implementación de políticas estratégicas que optimicen las operaciones, respetando siempre las normativas legales vigentes, y promoviendo los principios cooperativos fundamentales.

Nombramiento

El nombramiento de la Alta Gerencia en Coopecaja se realiza bajo un proceso de gobernanza claro y regulado: la Gerencia General es designada y removida por el Consejo de Administración mediante el voto de dos terceras partes de sus miembros, siendo la responsable de la representación legal de la cooperativa y de la ejecución de los acuerdos del Consejo, según el Estatuto de Coopecaja. En caso de ausencia temporal, la Subgerencia asume sus funciones conforme al Instructivo de Puestos y si esta no puede sustituirle, el Consejo procede al nombramiento de un Gerente Interino, garantizando así la continuidad operativa y administrativa.

A continuación, se detalla la conformación de la gerencia:

Tabla 9. Conformación de la Alta Gerencia

Puesto	Nombre persona física
Gerente	Johnny Saborío León
Subgerente	Elizabeth Morales Rivera

Nota: Registros de Coopecaja.

Variaciones

No se presentaron variaciones en la conformación de la Alta Gerencia.

Atestados

En este apartado se contempla información de los atestados académicos y experiencia de las Alta Gerencia.



Gerente General:
Johnny Saborío León

Johnny Saborío León es un líder costarricense con formación en **Administración de Empresas** y una **Maestría en Mercados Financieros Modernos**. Su sólida preparación ejecutiva se ha forjado en el **INCAE Business School**, reconocida por el *Financial Times* como la **mejor escuela de negocios de Latinoamérica**, donde ha cursado una **amplia trayectoria de especializaciones** en:

- **Finanzas Avanzadas** y **Programa de Especialización en Finanzas**,
- **Gestión de Riesgos**,
- **Alta Dirección Bancaria 2.0: El futuro de la banca**,
- **Economía para Negocios en América Latina**, y
- **Gerencia y Liderazgo Estratégico**.

Estas especializaciones le han permitido consolidar un dominio integral de la gestión financiera, el análisis económico y la dirección estratégica de instituciones financieras y cooperativas. Complementa su perfil con certificaciones internacionales en **Scrum Manager® (España)** y **ITIL Foundation**, que lo acreditan en **agilismo organizacional, liderazgo colaborativo y gestión tecnológica**. Además, cuenta con formación en **Alta Gerencia** (Universidad Interamericana, Andrés Bello y UPC) y en **Influencia Estratégica y Neuro comunicación**, fortaleciendo su liderazgo humano y comunicacional.

Ha cursado el **Senior Executive Program (SEP)** en tres de las escuelas de negocios más prestigiosas del mundo:

- **Babson College** (Boston), líder global en innovación y emprendimiento,
- **ESMT** (Berlín), la escuela de negocios **#1 en Alemania**
- **ESADE Business School** (Barcelona), posicionada como la **#2 del mundo en Executive Education** (*Financial Times 2024*).

Con **11 años al frente de Coopecaja** como **Gerente General**, Johnny ha liderado una transformación institucional enfocada en **innovación, sostenibilidad, digitalización y talento humano**, consolidándose como un referente del liderazgo financiero, estratégico y cooperativo en Costa Rica.



Subgerente: Elizabeth Morales Rivera

Ejecutiva altamente calificada con una sólida formación académica adquirida en instituciones de prestigio, como la Universidad Internacional de las Américas (UIA), donde obtuvo su Bachillerato en Administración con énfasis en Finanzas en 1997. Posteriormente, completó una Maestría en Banca y Finanzas en la Universidad de Costa Rica en 2002, y en el mismo año se formó como Experto Bursátil en Indecab-Cambolsa. Más adelante, continuó su formación con una Maestría en Diseño, Gestión y Dirección de Proyectos en la Universidad Ponce de León en España, así como en áreas especializadas en gestión de riesgos y emprendimiento, a través de programas en la Universidad EALDE Business School y la Universidad OBS School en España.

Profesional con amplia experiencia en diversas áreas del ámbito administrativo y financiero. Inició su trayectoria en la Corporación Agroindustrial Bananera S.A., donde desempeñó funciones clave en las áreas administrativas y financieras entre 1986 y 1999. Posteriormente, asumió el cargo de Encargada del Departamento de Mercado y Operaciones en Impex Associates y trabajó como Asistente de Corredores de Bolsa en el Mercado de Valores de Costa Rica. Entre 2003 y 2007, formó parte del Banco Central de Costa Rica, contribuyendo al Departamento de Activos y Pasivos y al Sistema de Pagos. En 2007, asumió la posición de Gerente Financiera Administrativa en la Operadora de Pensiones Complementarias CCSS, cargo que ocupó hasta 2014, año en que fue nombrada Subgerente General de Coopecaja, cooperativa de ahorro y crédito en la que se ha destacado por su liderazgo.

A lo largo de su carrera, también ha enriquecido su trayectoria profesional como docente universitaria en reconocidas instituciones de educación superior, tales como la Fundación Estudios de Postgrados (FUNDEPOS), la Universidad Internacional de las Américas, la Universidad Interamericana de Costa Rica, la Universidad de Costa Rica, la UNED y la Universidad Nacional de Costa Rica, impartiendo cursos en áreas como el mercado de valores, la administración financiera, la gestión de riesgos y la elaboración y evaluación de proyectos.

Deberes y atribuciones

La Gerencia tiene los siguientes deberes y atribuciones:

- a. Ejecutar los acuerdos del Consejo de Administración y los que le encomiende la Asamblea.
- b. Informar mensualmente al Consejo de Administración sobre los estados económicos de la Cooperativa.
- c. Rendir los informes en las condiciones que le solicite el Consejo de Administración.
- d. Convocar a asambleas, ordinarias y extraordinarias, cuando se lo solicite el Consejo de Administración, el Comité de Vigilancia y la Auditoría Interna.
- e. Convocar a sesiones extraordinarias al Consejo de Administración cuando lo considere necesario.
- f. Formular ante el Consejo de Administración las recomendaciones que considere más convenientes para la distribución de los excedentes en cada ejercicio económico.
- g. Contratar, promover y remover a los funcionarios de la Cooperativa, con excepción de aquellos cuya competencia está reservada al Consejo.

- h. Elaborar y presentar oportunamente al Consejo de Administración para su aprobación, el presupuesto anual de la Cooperativa y aplicarlo una vez aprobado.
- i. Realizar por lo menos una evaluación anual del Plan estratégico, Plan Anual Operativo y presentar los resultados al Consejo de Administración.
- j. Firmar todo documento relacionado con la actividad de la Cooperativa según su competencia y facultades que le confiere la ley.
- k. Rendir un informe anual de la labor realizada a la Asamblea de delegados(as).
- l. Desempeñar las demás funciones que le asigne el Consejo de Administración y que se ajusten a la ley y a este Estatuto.

Responsabilidades

La Gerencia tiene responsabilidades claves establecidas tanto en el Instructivo de Puestos de la Cooperativa, así como en el artículo 31 del Acuerdo CONASSIF 4-16 Reglamento de Gobierno Corporativo, que le obligan a garantizar una gestión eficiente, transparente y alineada con los objetivos estratégicos de la cooperativa. Estas responsabilidades incluyen la adecuada administración de las operaciones, la ejecución de los acuerdos del Consejo de Administración, la gestión prudente de los riesgos, la supervisión del cumplimiento normativo y la rendición oportuna de información relevante para la toma de decisiones. Asimismo, y conforme al Estatuto de Coopecaja, la Alta Gerencia es responsable solidariamente con sus propios bienes por las pérdidas que se produzcan cuando permita o autorice actos contrarios a los intereses de la cooperativa, a los estatutos, a los reglamentos o a la legislación vigente, sin perjuicio de otras sanciones o responsabilidades legales aplicables.

Líneas de reporte

La Alta Gerencia de reporta directamente al Consejo de Administración, que es el órgano que la nombra, supervisa y puede remover del cargo mediante el voto de dos terceras partes de sus miembros, conforme lo dispone el artículo 73 del Estatuto de Coopecaja. Esta línea de reporte implica que la Gerencia General tiene la responsabilidad de ejecutar los acuerdos del Consejo, administrar las operaciones y rendir información periódica sobre la situación financiera, operativa y estratégica de la cooperativa. Aunque la Asamblea General de Delegados no constituye una línea jerárquica de reporte directo, la Alta Gerencia contribuye a la rendición de cuentas institucional a través de los informes que el Consejo presenta ante este máximo órgano social, manteniendo así la transparencia y coherencia con el modelo de gobernanza cooperativa

Comités de Técnicos

En cumplimiento del *artículo 24. Comités*, del Acuerdo CONASSIF 4-16, Los comités técnicos dentro del Órgano de Dirección son esenciales para una gestión eficiente y un análisis profundo de los temas de su competencia. Estos comités deben estar regulados por una normativa que defina su funcionamiento, integración, alcance de funciones y procedimientos de trabajo, así como documentar sus deliberaciones mediante actas. El Órgano de Dirección debe garantizar la rotación periódica de sus miembros para evitar la concentración de poder y promover nuevas perspectivas, considerando las competencias de los nominados. Además, cada comité será presidido por un miembro del Órgano de Dirección, asegurando que un presidente no presida más de un comité.

Comité de Auditoría

El Comité de Auditoría se encarga de supervisar los procesos financieros y operativos de la organización, revisando los estados financieros, informes de auditoría interna y externa, y los controles internos. Su función principal es garantizar la transparencia, el cumplimiento de normativas y la implementación de las recomendaciones de los auditores, promoviendo la integridad en la gestión financiera.

Integración y conformación

La designación de los miembros del comité, tanto por parte del Consejo de Administración, y director Independiente, recaerá entre los miembros propietarios de dichos órganos, nombrándose aquellos que de conformidad con la normativa vigente cuenten con habilidades, conocimientos y experiencia demostrable en el manejo y comprensión de la información financiera, así como en temas de contabilidad y auditoría.

Cada año después de la celebración oficial de la Asamblea de delegados de COOPECAJA, en la primera sesión de junio se realizará en el seno del Comité de Auditoría la selección de puestos o integración; independientemente, si hubo o no elecciones o sustitución de miembros de los comités.

El Comité está integrado de la siguiente forma:

- a. Un mínimo de tres directores del Consejo de Administración.
- b. Director Independiente, el cual participará en las sesiones del Comité de Auditoría con derecho a voz y voto y presidirá

- d. No tendrá voto el Gerente General, el Auditor Interno y otros colaboradores participantes. Podrá participar el auditor externo cuando sea invitado.

A continuación, se detalla la conformación del comité:

Tabla 10. Conformación del Comité de Auditoría

Puesto	Nombre de la persona física
Presidente	Jorge Madrigal León
Vicepresidente	Luis Demar Montero Castillo
Secretario	José Luis Loría Chaves
Vocal I	Manuel Cerdas Ángulo
Vocal II	Álvaro Muñoz Fonseca
Invitado (representante de la Gerencia)	Johnny Saborío León Elizabeth Morales Rivera
Invitado (Gerente Financiero)	Franklin Jiménez Ramírez
Invitado (Auditora Interna)	Karen Espinoza Sánchez

Nota: Registros de Coopecaja.

Variaciones

Durante el año 2025 se registraron los siguientes ajustes en la integración del Comité de Auditoría:

- El señor Robert Harbottle Quirós dejó el cargo de Vocal I.
- El señor Álvaro Muñoz Fonseca ingresó al órgano colegiado y fue nombrado Vocal II.
- El señor Manuel Cerdas Ángulo dejó el cargo de Secretario y asumió la posición de Vocal I.
- El señor José Luis Loría Chaves dejó la posición de Vocal I y fue nombrado Secretario.

Objetivos

El Comité de Auditoría es una instancia esencial del sistema de control y supervisión de la cooperativa, por lo que este reglamento define de forma clara los propósitos que orientan su labor.

- a) Establecer políticas de control y seguimiento para el adecuado funcionamiento del Comité de Auditoría.
- b) Establecer específicamente las funciones y responsabilidades de los miembros del Comité de Auditoría.

- c) Orientar a los miembros del Comité de Auditoría en el acatamiento del ordenamiento jurídico y de las disposiciones legales y regulatorias y de las políticas internas relacionadas con la labor de la auditoría, tanto interna como externa.

Funciones

El comité tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a) Propiciar la comunicación entre los miembros del Consejo de Administración, el Gerente General, la Auditoría Interna, la Auditoría Externa y los entes supervisores.
- b) Conocer y analizar los resultados de las evaluaciones de la efectividad y confiabilidad de los sistemas de información y procedimientos de control interno, así como las acciones adoptadas por la Administración.
- c) En el caso de que se presente la vacante, llevar a cabo el proceso de reclutamiento de candidatos para el puesto de Auditor Interno y recomendar al Consejo de Administración una terna, para que dicho órgano tome la decisión que corresponda.
- d) Dar seguimiento al cumplimiento del plan anual de trabajo de la Auditoría Interna para su posterior comunicación al Consejo de Administración.
- e) Proponer al Consejo de Administración la designación de la firma auditora o el profesional independiente y las condiciones de contratación, una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa aplicable, emitida por el órgano de supervisión respectivo.
- f) Verificar que el dictamen a los estados financieros emitido por el auditor externo se ajuste en su estructura, contenido y revelaciones a las disposiciones de la Normas Internacionales de Auditoría, adoptadas por el Colegio de Contadores Públicos de Costa Rica y a las establecidas a este respecto por el CONASSIF y la SUGEF.
- g) Revisar los estados financieros mensuales y la información financiera complementaria, antes de su remisión al Consejo de Administración, poniendo énfasis en cambios contables, estimaciones contables, ajustes importantes como resultado del proceso de auditoría, evaluación de la continuidad del negocio y el cumplimiento de leyes y regulaciones vigentes que afecten a la cooperativa.
- h) Revisar y trasladar al Consejo de Administración, los informes trimestrales que hayan de ser remitidos a los órganos reguladores y sus notas y los estados financieros anuales auditados, el informe del auditor externo, los informes complementarios y la carta de gerencia. Esta

revisión se puede efectuar juntamente con la Administración, el Auditor Interno, Auditores Externos u otros funcionarios que el comité considere necesario.

- i) Dar seguimiento a la implantación de las acciones correctivas que formulen el auditor externo, el auditor interno y la SUGEF.
- j) Proponer al Consejo de Administración el procedimiento de revisión y aprobación de los estados financieros internos y auditados.
- k) Velar porque se cumpla el procedimiento de aprobación de estados financieros internos y auditados.
- l) Evitar los conflictos de interés que pudiesen presentarse con el profesional o la firma de contadores públicos que se desempeñan como auditores externos al contratarlos para que realicen otros servicios para la empresa.
- m) Solicitar del Consejo de Administración los informes que estime necesarios o convenientes para un mejor cumplimiento de su función.
- n) Además de los informes particulares que se requieran para dar cumplimiento a las funciones aquí señaladas, el comité deberá rendir un reporte mensual y un consolidado semestral sobre sus actividades al Consejo de Administración.
- o) Realizar cualquier otra labor que le sea encomendada por el Consejo de Administración o la normativa respectiva emitida por el CONASSIF o la SUGEF.
- p) Conocer y analizar los resultados de las evaluaciones de la efectividad y confiabilidad de los sistemas de información y procedimientos de control interno.
- q) Además de los informes particulares que se requieran para dar cumplimiento a las funciones aquí señaladas, debe rendir un reporte mensual sobre sus actividades al Consejo de Administración.
- r) Vigilar que la Alta Gerencia toma las acciones correctivas necesarias en el momento oportuno para hacer frente a las debilidades de control, el incumplimiento de las políticas, leyes y reglamentos, así como otras situaciones identificadas por los auditores y el supervisor.
- s) Supervisar el cumplimiento de las políticas y prácticas contables.
- t) Revisar las evaluaciones y opiniones sobre el diseño y efectividad del gobierno de riesgos y control interno.

Sesiones

El comité sesionará en forma ordinaria al menos una vez al mes y podrá convocar reuniones extraordinarias cuando sea requerido conforme el reglamento. El quórum estará compuesto por la presencia de al menos dos miembros permanentes.

Tabla 11. Sesiones del Comité de Auditoría

Ordinarias	Extraordinarias	Cantidad de acuerdos
12	1	29

Nota: Registros de Coopecaja.

Aspectos relevantes

A continuación, se destacan aspectos relevantes derivados de estas sesiones:

- Análisis y aval de los estados financieros trimestrales y auditados.
- Aprobación del Plan Anual de Trabajo de Auditoría Interna.
- Análisis y aval de informes regulatorios sectoriales, incluyendo el cumplimiento del Acuerdo BANHVI N° 1-91-2021 y el informe del Sistema de Banca para el Desarrollo.
- Aprobación de ajustes documentales derivados de recomendaciones de la SUGEF.
- Revisión y validación de informes de Auditoría.
- Aprobación de la integración anual del Comité de Auditoría.
- Aprobación y actualización del Reglamento del Comité de Auditoría.
- Revisión y aval de informes de cumplimiento de normativa interna y externa, especialmente aquellos relacionados con SUGEF 4-16, SUGEF 15-22 y regulaciones estratégicas aplicables a la cooperativa.
- Seguimiento y control de avances en la atención de observaciones técnicas.

Comité de Remuneraciones

El Comité de Remuneraciones supervisa el diseño y funcionamiento del sistema de incentivos, asegurando su alineación con la cultura organizacional, el Apetito de Riesgo y la estrategia de la entidad. Su objetivo es garantizar que las políticas y prácticas de remuneración gestionen adecuadamente los riesgos, el capital y la liquidez. Además, debe estar compuesto de manera que permita un juicio competente e independiente, incluyendo al menos un Director Independiente.

Integración y conformación

Cada año después de la celebración oficial de la Asamblea de delegados de COOPECAJA, en la primera sesión de junio se realizará en el seno del Comité de Remuneraciones la selección de puestos o integración; independientemente; si hubo o no elecciones o sustitución de miembros de los comités. El comité se integrará con al menos dos miembros del Consejo de Administración y un miembro independiente.

Deberá ser elegido:

- a. el presidente,
- b. Vicepresidente,
- c. Secretario
- d. Un vocal

A continuación, se detalla la conformación del comité:

Tabla 12. Conformación Comité de Remuneraciones

Puesto	Nombre de la persona física
Presidente	Manuel Cerdas Ángulo
Vicepresidente	Diego Benítez Alfaro
Secretario	Jorge Madrigal León
Vocal I	Johnny Saborío León
Coordinador	María Mesén Román

Nota: Registros de Coopecaja.

Variaciones

Sin variaciones durante el 2025.

Objetivo

El Comité tiene como objeto supervisar el diseño y el funcionamiento del sistema de incentivos para ser consistente con la cultura, la declaración del apetito de riesgo y la estrategia de la cooperativa.

Funciones

A continuación, se detallan las funciones del Comité de Remuneraciones:

El Comité de Remuneraciones es el órgano responsable de la supervisión, evaluación y seguimiento del diseño, implementación y funcionamiento del sistema de compensaciones e incentivos de la entidad. Su función principal es asegurar que dicho sistema sea coherente con la cultura organizacional, la declaración del Apetito de Riesgo y la estrategia corporativa definida por el órgano de gobierno.

El Comité vela porque las políticas y prácticas de remuneración contribuyan a una gestión prudente del riesgo, y no incentiven excesos de exposición al riesgo ni decisiones que puedan comprometer la sostenibilidad financiera de la entidad.

Asimismo, le corresponde:

- a. Aprobar y revisar periódicamente los lineamientos generales de remuneración para todo el personal, en particular para aquellos que asumen funciones estratégicas o implican exposición significativa a riesgos financieros, reputacionales o regulatorios.
- b. Recomendar al Consejo de Administración las políticas de remuneración para los niveles ejecutivos superiores, incluyendo bonificaciones, beneficios adicionales y compensaciones variables, alineadas con los resultados a mediano y largo plazo.
- c. Verificar la transparencia y la trazabilidad de los criterios utilizados para otorgar incentivos, asegurando la existencia de métricas objetivas y mecanismos de evaluación del desempeño individual e institucional.
- d. Asegurar la compatibilidad de los esquemas de remuneración con los principios de equidad interna, competitividad externa y sostenibilidad financiera, sin comprometer la gestión responsable del riesgo.
- e. Supervisar los impactos de las políticas de remuneración en la conducta de los colaboradores, el clima organizacional y el cumplimiento de las metas estratégicas.
- f. Colaborar con otros comités como el Comité de Riesgos o de Auditoría, cuando sea necesario, para garantizar una visión integrada entre compensación, desempeño y exposición al riesgo.
- g. Colaborar en la realización de entrevistas para los puestos de alta gerencia que así lo

requieran, asegurando la alineación del perfil del candidato con los objetivos estratégicos de la organización.

- h. Evaluar y, en su caso, recomendar el Consejo correspondiente la creación de nuevas plazas de alta dirección, con base en las necesidades operativas, proyecciones de crecimiento y estructura organizacional.
- i. Analizar y revisar los perfiles de puesto propuestos para las nuevas plazas, a fin de garantizar su pertinencia con los requerimientos actuales del negocio, buenas prácticas del mercado y los objetivos institucionales.

El Consejo de Administración podrá solicitar a este Comité otras funciones relacionadas con su competencia.

Sesiones

El Comité sesionará las veces que consideren necesario. El quórum estará compuesto por la presencia de al menos dos miembros del Consejo de Administración.

Tabla 13. Sesiones del Comité de Remuneraciones

Ordinarias	Extraordinarias	Cantidad de acuerdos
7		8

Nota: Registros de Coopecaja.

Aspectos relevantes

A continuación, se detallan los aspectos más relevantes derivados de dichas decisiones:

- Revisión de propuestas de incrementos salariales
- Análisis y valoración para la creación de nuevas plazas
- Revisión del reglamento del Comité de Remuneraciones
- Entrevistas a candidatos para puestos
- Supervisión de la declaración del apetito de riesgo y de la estrategia de la Cooperativa

Comité de Riesgos

Esta instancia es un Comité denominado técnico, regulatorio y de asesoría al Consejo de Administración en tema de riesgos, en donde se analizan los principales aspectos y tipos de riesgo a los que se encuentra expuesta la Cooperativa y sus posibles impactos, según la naturaleza, volumen y complejidad de las operaciones; además, considerando el perfil de riesgo de la Cooperativa, la estrategia y líneas de negocio significativas, con el fin de que el perfil de riesgo esté alineado con la estrategia y el apetito de riesgo aprobados por el Consejo de Administración y así mantener la estabilidad, solidez y solvencia de la Cooperativa a través del tiempo.

Integración y conformación

Al menos, cada año después de la celebración oficial de la Asamblea de Delegados de COOPECAJA, en la primera sesión de junio se realizará en el seno del Comité de Riesgos la selección de puestos o integración; independientemente; si hubo o no elecciones o sustitución de miembros de los comités, conformado de la siguiente manera:

- a. En concordancia con lo estipulado en el Acuerdo 6E006 SUGEF 2-10 Reglamento de administración del riesgo:
 - i. Mínimo dos y hasta cuatro directores propietarios del Consejo de Administración.
 - ii. Un representante de la Alta Administración de la Cooperativa.
 - iii. El Oficial de Riesgos
 - iv. Un Miembro Externo.
 - v. Según disponibilidad, es posible incorporar un director suplente del Consejo de Administración.
- b. El Comité de Riesgos tendrá la siguiente estructura jerárquica:
 - i. Presidente
 - ii. Un vicepresidente
 - iii. Un secretario
 - iv. Vocales.
 - v. Representante de la Alta Administración de la Cooperativa.
 - vi. Un miembro externo.
- c. Ocupados de la siguiente manera:
 - i. Presidente: El Comité será presidido por el Director Independiente.

- ii. Vicepresidente: Un miembro del Consejo de Administración.
- iii. Secretario: El Jefe de la Unidad de Administración Integral de Riesgo (UAIR) quien a su vez será el coordinador del Comité.
- iv. Vocales: Miembros del Consejo de Administración
- v. Representante de la Alta Administración de la Cooperativa: Gerente General o Subgerente.
- vi. Miembro externo: un Miembro Externo.

Todos los anteriores miembros tienen voto en las decisiones del Comité. A continuación, se detalla la conformación del comité:

Tabla 14. Conformación del Comité de Riesgos

Puesto	Nombre de la persona física
Presidente	Randall Pacheco Vásquez
Vicepresidente	Luis Demar Montero Castillo
Secretario	Andrea Valladares Ugalde
Vocal I	Manuel Cerdas Ángulo
Vocal II	Diego Benítez Alfaro
Vocal III	Johnny Saborío León
Miembro externo	Jorge Mora Vásquez

Nota: Registros de Coopecaja.

Variaciones

Durante el año 2025 se registraron los siguientes ajustes en la integración del Comité:

- El señor Michael Gutiérrez Adanis dejó el cargo de Secretario, siendo sustituido por la señora Andrea Valladares Ugalde.
- El señor Pedro Aguilar Moya dejó su posición como miembro externo.
- El señor Álvaro Muñoz Fonseca dejó su nombramiento como Vocal II.
- El señor Diego Benítez Alfaro dejó la posición de Vocal III y fue nombrado Vocal II.
- El señor El señor Johnny Saborío León, representante de la Gerencia, fue nombrado Vocal III.

- La señora Keren Alexandra Sánchez Chaves ingresó inicialmente como Secretaria, en sustitución de la señora Andrea Valladares Ugalde. Posteriormente, la señora Keren Alexandra Sánchez Chaves dejó el cargo de Secretaria, reasumiéndolo la señora Andrea Valladares Ugalde.
- El señor Jorge Mora Vásquez ingresa como miembro externo, completando la integración del órgano colegiado.

Objetivo

El objetivo del Comité de Riesgos es asegurar una gestión integral, prudente y efectiva de los riesgos a los que se expone la cooperativa, supervisando que estos sean identificados, evaluados, medidos, monitoreados, controlados y mitigados conforme a las políticas, metodologías y límites aprobados por el Órgano de Dirección. Asimismo, el Comité asesora al Consejo de Administración en materia de políticas de riesgo, capacidad y apetito de riesgo, revisa los informes de la Unidad de Administración Integral de Riesgos y verifica que la Alta Gerencia ejecute adecuadamente la Declaración de Apetito de Riesgo.

Funciones

El Comité de Riesgos es responsable de velar por una adecuada gestión del riesgo de crédito, por lo que debe, al menos, realizar las siguientes funciones:

- a. Evaluar, revisar y proponer para aprobación del Órgano de Dirección los objetivos, políticas, estrategias y metodologías para el proceso de gestión del riesgo de crédito, así como las modificaciones que se realicen a éstos.
- b. Proponer para la aprobación del Órgano de Dirección, el grado de exposición al riesgo y límites internos individuales y agregados que la entidad está dispuesta a asumir en el desarrollo del negocio.
- c. Supervisar que la gestión del riesgo de crédito sea efectiva y que los eventos de riesgos sean consistentemente identificados, evaluados, mitigados y monitoreados.
- d. Proponer al Órgano de Dirección para su aprobación, los mecanismos para la implementación de las acciones correctivas propuestos por la Unidad de Riesgos o por las unidades de negocio, según corresponda, en caso de que existan resultados que se acerquen o excedan los niveles de riesgo establecidos en la Declaración de Apetito por Riesgo, relacionados con riesgo de crédito.

- e. Supervisar la labor de la Unidad de Gestión de Riesgos en la implementación de la gestión del riesgo de crédito.
- f. Analizar y elevar al Órgano de Dirección los informes emitidos por la Unidad de Riesgos, incluido el análisis de las pruebas de estrés en la gestión del riesgo de crédito, e informar al Órgano de Dirección sobre las acciones correctivas y mejoras implementadas
- g. Proponer para la aprobación del Órgano de Dirección, los planes de continuidad para el proceso de gestión del riesgo de crédito, así como sus modificaciones.

Sesiones

Comité sesiona de manera ordinaria como mínimo una vez al mes y extraordinariamente cuando se requiera. El quórum estará compuesto por la presencia de al menos tres miembros del comité con derecho a voto, de los cuales al menos dos deben ser miembros del Consejo de Administración.

Tabla 15. Sesiones del Comité de Riesgos

Ordinarias	Extraordinarias	Cantidad de acuerdos
12	0	78

Nota: Registros de Coopecaja.

Aspectos más relevantes

A continuación, se destacan aspectos relevantes derivados de estas sesiones:

- Análisis y aprobación de la actualización del Instructivo de Riesgo de Liquidez.
- Análisis y elevación al Consejo de Administración de conclusiones y recomendaciones sobre la autovaloración de riesgos LC/FT/FPADM conforme al Acuerdo CONASSIF 12-21.
- Análisis y elevación al Consejo de Administración de la declaración cualitativa y cuantitativa del Apetito de Riesgo 2025.
- Análisis y elevación al Consejo de Administración de la actualización de la Política de Riesgo Operativo, alineándola con SUGEF 2-10.
- Análisis y elevación al Consejo de Administración de la actualización del Reglamento de Gestión Integral de Riesgos, conforme a la normativa prudencial vigente.
- Análisis y elevación al Consejo de Administración de la actualización del Scoring de crédito y de la metodología para su aplicación.

- Análisis y elevación al Consejo de Administración de los resultados de la simulación del Plan de Contingencia de Riesgo de Liquidez y Mercado.
- Análisis y elevación al Consejo de Administración del Informe Anual de Riesgos 2024, garantizando veracidad, exactitud y alineamiento con SUGEF 2-10.
- Análisis y remisión al Consejo de Administración de recomendaciones para mitigar riesgos relacionados con mora, estimaciones de cartera y capital social en mora.
- Análisis y recepción del informe de auditoría externa en Administración Integral de Riesgos según SUGEF 2-10.
- Análisis y recepción del plan de acción derivado de la auditoría externa de riesgos 2024.
- Aprobación de la actualización del Marco de Apetito al Riesgo y demás herramientas derivadas del sistema de gestión, asegurando su alineación a SUGEF 2-10.
- Aprobación de la actualización del Reglamento del Comité de Riesgos y de la Estrategia para la Administración Integral del Riesgo.
- Aprobación de múltiples actualizaciones de instrumentos normativos y metodológicos de riesgo (Riesgo Operativo, Liquidez, Mercado, Crédito, ASG, continuidad, dashboards e instructivos).
- Comunicación de la integración oficial del Comité de Riesgos para el periodo 2025-2026, según normativa aplicable.

Comité Estratégico de Tecnologías de Información

El Comité Estratégico de Tecnología de Información (TI) desempeña un papel fundamental en la cooperativa, siendo un órgano de apoyo estratégico para el Consejo de Administración. Su función principal es garantizar la alineación de la tecnología con los objetivos y necesidades organizacionales, gestionando inversiones, proyectos y asegurando la entrega de valor a través de la mejora continua. Además, el Comité se encarga de identificar y gestionar los riesgos asociados a las tecnologías de la información, ofreciendo orientación sobre el uso adecuado de estas herramientas dentro del marco institucional. Actúa como asesor clave en la implementación de políticas y controles que faciliten el seguimiento y la evolución de la infraestructura tecnológica de la cooperativa, asegurando que esta se mantenga adecuada a los desafíos del entorno y las necesidades de la organización.

Integración y conformación

Cada año después de la celebración oficial de la Asamblea de delegados de COOPECAJA, en la primera sesión de junio se realizará en el seno del Comité estratégico de Tecnología de información la selección de puestos o integración; independientemente, si hubo o no elecciones o sustitución de miembros del comité integrado de la siguiente forma:

- a. Al menos tres directores del Consejo de Administración nombrados por este.
- b. Representantes de la Alta Gerencia.
- c. Gerencia de TI.

Ocupados de la siguiente manera:

- Presidente: miembro del Consejo de Administración.
- Vicepresidente: miembro del Consejo de Administración.
- Secretario: miembro del Consejo de Administración.
- Vocal: miembro del Consejo de Administración
- Representante de la Alta Gerencia.

El representante de la Auditoría Interna, Oficial de Riesgos y Oficial de Seguridad de la Información, serán miembros invitados a todas las sesiones del Comité. Estos tendrán derecho de voz en las sesiones únicamente. A continuación, se enlistan los miembros que conforman el Comité Estratégico de TI:

Tabla 16. Conformación Comité Estratégico de Tecnologías de la Información

Puesto	Nombre de la persona física
Presidente	Diego Benítez Alfaro
Vicepresidente	Julia Li Vargas
Secretario	Lorenzo Chacón Arrieta
Vocal I	Jorge Madrigal León
Coordinadora	Shirley Quiros Fonseca
Representante de la Gerencia	Johnny Saborío León Elizabeth Morales Rivera
Auditora Interna	Karen Espinoza Sánchez
Oficial de Riesgos	Andrea Valladares Ugalde

Oficial de Seguridad de la Información Fabiola Ramírez Silva

Nota: Registros de Coopecaja.

Variaciones

Durante el año 2025 se registraron los siguientes ajustes en la integración del Comité:

- El señor Jorge Iván Arroyo Torres dejó su función como Coordinador, en su lugar se nombra a la señora Shirley Quirós Fonseca.
- El señor Jorge Madrigal León ingresó al comité y fue nombrado Vocal I.
- El señor Johnny Saborío León dejó el nombramiento de Vocal I, manteniendo su participación en el Comité como Representante de la Alta Gerencia.

Objetivos

Asesorar en los diferentes asuntos a nivel macro, relacionados con el uso y aprovechamiento de las tecnologías de información, para garantizar el patrocinio (apoyo) permanente a los esfuerzos que se realice el área de TI y dictaminar la adquisición o la actualización, o ambas, de la infraestructura tecnológica y de información de la cooperativa. Es un Comité que evalúa, orienta y supervisará las decisiones que deben ser tomadas en cuenta por la Gerencia y el Consejo de Administración.

Funciones

A continuación, se detallan las funciones del Comité Estratégico de Tecnologías de la Información:

- a) Asesorar y orientar en la formulación del Plan Estratégico de TI y el presupuesto del área de tecnología de información.
- b) Supervisar las propuestas aprobadas de TI para asegurar que se estén logrando los objetivos, en los plazos requeridos y con los recursos asignados.
- c) Supervisar que la Alta Gerencia toma las medidas para la gestión de los riesgos de TI en forma consistente con sus estrategias y que cuenten con los recursos necesarios para esos efectos.
- d) Conocer los logros alcanzados por TI como resultado de las inversiones, en respuesta a las necesidades de la cooperativa.
- e) Asesorar en el establecimiento y mantenimiento del marco de gestión de TI y de gobierno de TI y elevarlos al Consejo de Administración para su aprobación.

- f) Asesorar en el establecimiento y mantenimiento de políticas de seguridad de la información y elevarlo al Consejo de Administración para su aprobación.
- g) Asesorar en el establecimiento de una estructura organizacional de TI en función de las necesidades de la organización.
- h) Asesorar sobre el Plan Correctivo-Preventivo, derivado de la auditoría y supervisión externa de la gestión de TI.
- i) Dar seguimiento a las acciones contenidas en el Plan Correctivo-Preventivo.
- j) Velar por que la organización cumpla con las disposiciones establecidas en las normas vigentes en cuanto a la gestión y gobierno de tecnologías de información, aplicables a la cooperativa.

Sesiones

El Comité de Estratégico de Tecnología de información, sesiona en forma ordinaria como mínimo una vez al mes y de forma extraordinaria cuando sea requerido conforme el reglamento. El quórum estará compuesto por la presencia de al menos dos de los tres miembros permanentes que representen al Consejo de Administración.

Tabla 17. Sesiones del Comité Estratégico de Tecnologías de Información

Ordinarias	Extraordinarias	Cantidad de acuerdos
12	2	5

Nota: Registros de Coopecaja.

Aspectos relevantes

A continuación, se detallan los aspectos más relevantes derivados de dichas decisiones:

- Análisis y asesoría estratégica sobre nuevas iniciativas con impacto tecnológico, apoyando la toma de decisiones relacionadas con proyectos de transformación digital, el fortalecimiento de la infraestructura y la resiliencia tecnológica, así como la definición de modelos de contratación de servicios especializados, entre ellos fábrica de software y alternativas para el desarrollo de capacidades tecnológicas institucionales.
- Análisis y traslado al Consejo de Administración de asuntos relevantes relacionados con la gestión y el gobierno de Tecnologías de Información, incluyendo resultados de auditorías,

planes de acción de continuidad y ciberseguridad, avances en la implementación normativa y proyectos tecnológicos de impacto institucional.

- Conocimiento y análisis de los resultados de auditorías internas y externas en materia de Tecnologías de Información, incluyendo la auditoría externa asociada a la norma CONASSIF 5-17, así como el avance de los planes de acción definidos para atender los hallazgos y oportunidades de mejora identificadas.
- Seguimiento a acuerdos del Comité Estratégico de T.I.
- Seguimiento a la ejecución del presupuesto de Tecnologías de Información y a las inversiones aprobadas para el período, así como al análisis de las medidas de contención del gasto y su impacto en la operación, continuidad y proyectos estratégicos de TI.
- Seguimiento al avance de los proyectos institucionales con componente tecnológico y de los proyectos del Departamento de Tecnologías de Información, abarcando iniciativas de atención al asociado, soluciones Omnicanal, afiliación de menores, fortalecimiento de la infraestructura tecnológica, contingencia de servicios críticos y contratación de servicios tecnológicos, con énfasis en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y beneficios esperados.
- Seguimiento a los eventos relevantes de continuidad operativa y riesgos tecnológicos, destacando la atención del evento ocurrido en febrero de 2025 y la implementación de un plan integral de revisión 360° de TI enfocado en continuidad del negocio, infraestructura tecnológica y ciberseguridad.
- Seguimiento a los indicadores del sistema de control interno de Tecnologías de Información, mediante la revisión periódica de los resultados presentados.
- Seguimiento al proceso de implementación del Acuerdo CONASSIF 5-24, mediante el análisis de brechas, la definición de planes de acción y la alineación de los procesos de gobierno y gestión de TI con buenas prácticas y marcos de referencia como COBIT 2019.
- Supervisión continua de la gestión del Departamento de Tecnologías de Información, mediante la revisión periódica de informes mensuales, indicadores de desempeño, disponibilidad de servicios críticos y ejecución presupuestaria.

Comités de apoyo

Los comités de apoyo constituyen órganos complementarios del gobierno corporativo diseñados para fortalecer la supervisión, el control y la toma de decisiones dentro de las entidades supervisadas. Su función principal es brindar acompañamiento especializado al Consejo de Administración y a la Alta Gerencia en materias clave como gestión de riesgos, auditoría interna, cumplimiento, tecnología e inversiones, según el tamaño, complejidad y naturaleza de cada organización.

Estas estructuras permiten una mayor independencia en la evaluación de temas críticos, facilitan el análisis técnico de información relevante y aseguran que la entidad cuente con mecanismos robustos para identificar, medir, controlar y monitorear los riesgos inherentes a su operación. Al operar bajo principios de transparencia, responsabilidad y rendición de cuentas, los comités de apoyo contribuyen directamente al fortalecimiento de la gobernanza y al cumplimiento del marco regulatorio vigente.

Comité de Compras

El Comité de Compras es responsable de aprobar y adjudicar compras dentro de su rango de autoridad, según lo establecido en el Reglamento de Compras. Su función también incluye analizar el costo-beneficio y la experiencia de los proveedores en los procesos de compra, seleccionando las opciones más convenientes para la cooperativa. Además, colabora con la Administración en el análisis de las ofertas económicas presentadas.

Integración y conformación

El Comité de Compras estará integrado por al menos tres miembros propietarios del Consejo de Administración nombrados por un año, el Gerente General y/o Subgerente y la Jefatura y/o Asistente del Área Administrativa.

Cada año después de la celebración oficial de la Asamblea de delegados de COOPECAJA, en la primera sesión de junio se realizará en el seno del Comité de Compras la selección de puestos o integración; independientemente; si hubo o no elecciones o sustitución de miembros de los comités. Se nombrará en el seno de este Comité de Compras a:

- a. El Presidente: un miembro del Consejo de Administración.

- b. El Vicepresidente: un miembro del Consejo de Administración.
- c. El Secretario: un miembro del Consejo de Administración.
- d. Un Vocal I: un miembro del Consejo de Administración
- e. Un Vocal II: un miembro del Consejo de Administración
- f. Un Vocal III: será la Gerencia y/o Subgerencia. Cuando asistan la Gerencia y Subgerencia al Comité de Compras, el puesto propietario le corresponde a la Gerencia. Estos puestos tendrán derecho a voz y voto.
- g. Asesor-coordinador del Comité de Compras: será la Jefatura Administrativa o su asistente, quien(es) será(n) además el Coordinador del Comité, y tendrá derecho a voz.

A continuación, se detalla la conformación del comité:

Tabla 18. Conformación del Comité de Compras

Puesto	Nombre persona física
Presidente	Lorenzo Chacón Arrieta
Vicepresidente	Álvaro Muñoz Fonseca
Secretario	Julia Li Vargas
Vocal I	Robert Harbottle Quirós
Vocal II	Ana Josefina Güell Durán
Representante de la Gerencia	Johnny Saborío León Elizabeth Morales Rivera
Coordinador	Jefe Área Administrativa

Nota: Registros de Coopecaja.

Variaciones

Durante el año 2025 se registraron los siguientes ajustes en la integración del comité:

- La señora Julieta Jiménez Ovares dejó vacante el cargo de Vicepresidente.
- El señor Álvaro Muñoz Fonseca dejó su función como Vocal I y fue nombrado Vicepresidente.
- La señora Ana Josefina Guell Durán ingresó al órgano y fue nombrada Vocal II.
- La representación de la Gerencia dejó el nombramiento de Vocal II, manteniendo únicamente su participación como representante de la Gerencia.
- El señor José Moreira Cabalceta dejó el cargo de Coordinador, siendo nombrado en su lugar el señor Greivin Espinoza Salazar.

Objetivo

El Comité de Compras tiene como objetivo supervisar, analizar y adjudicar los procesos de adquisición de bienes y servicios de la cooperativa, asegurando que cada compra se realice bajo criterios de eficiencia, transparencia, costo-beneficio y conveniencia institucional. Su función central es evaluar las ofertas recibidas, verificar su alineación con los lineamientos internos y seleccionar a los proveedores que resulten más adecuados para los intereses de la organización, actuando siempre dentro de los rangos de aprobación definidos por el Reglamento de Compras. Asimismo, coadyuva a la Administración en el análisis técnico y económico de las propuestas, promoviendo una gestión responsable y conforme al marco normativo vigente.

Funciones

A continuación, se detallan las funciones del Comité de Compras:

- a. Aprobar y adjudicar compras que se encuentren en su rango según los montos establecidos en el Reglamento de Compras.
- b. Analizar, el costo-beneficio y la experiencia de cada una de las ofertas recibidas en los procesos de compra para seleccionar el o los proveedores más convenientes para los intereses de la cooperativa.
- c. Coadyuvar a la Administración, según su rango de aprobación, en análisis de las ofertas económicas presentadas en los procesos de compra de la cooperativa.

Sesiones

El Comité de Compras, puede realizar dos sesiones ordinarias y extraordinarias cuando consideren oportuno. El quórum estará compuesto por la presencia de al menos tres miembros.

Tabla 19. Sesiones del Comité de Compras

Ordinarias	Extraordinarias	Cantidad de acuerdos
12	2	42

Nota: Registros de Coopecaja.

Aspectos relevantes

A continuación, se detallan los aspectos más relevantes derivados de dichas decisiones:

- Análisis y refrendo de las contrataciones de servicios corporativos esenciales, incluyendo hospedaje, alimentación, limpieza, vigilancia y mantenimiento, confirmando su coherencia con las necesidades operativas.
- Análisis y refrendo de las contrataciones de servicios de conectividad, infraestructura tecnológica y soluciones para la continuidad operativa, tales como redes, Wifi, sistemas de seguridad electrónica y soluciones de respaldo eléctrico, corroborando su impacto institucional.
- Análisis y refrendo de las contrataciones de servicios de gestión de cartera, tanto para la recuperación de cartera activa como incobrable, evaluando su aporte a la eficiencia administrativa.
- Análisis y refrendo de las contrataciones de soluciones tecnológicas y plataformas institucionales, como módulos CRM, plataformas Omnicanal, servicios de notificaciones y suscripciones en la nube, validando su contribución a la experiencia del asociado.
- Análisis y refrendo de las contrataciones y renovaciones de licenciamientos tecnológicos institucionales, confirmando su coherencia con la infraestructura operativa.
- Análisis y refrendo de la contratación de agencia de marketing y servicios de pauta publicitaria, evaluando su impacto en la estrategia institucional.
- Análisis y refrendo de la contratación de auditorías externas en materia financiera, de cumplimiento, ciberseguridad y riesgos, verificando su pertinencia institucional.
- Análisis y refrendo de la contratación de consultorías especializadas para el fortalecimiento del control interno, incluyendo software y servicios antifraude, validando su relevancia técnica.
- Análisis y refrendo de la contratación de empresas especializadas para acompañar la implementación normativa aplicable, corroborando el cumplimiento regulatorio.
- Análisis y refrendo de la contratación y adquisición de vehículos institucionales, mediante esquemas de leasing o compra directa, verificando su pertinencia operativa.
- Análisis y refrendo de la propuesta de actualización del Reglamento del Comité de Compras, asegurando su alineación normativa.
- Análisis y refrendo del conjunto de carteles de compra sometidos a revisión, confirmando su cumplimiento con los lineamientos internos.

Comité de Cumplimiento

El Comité de Cumplimiento es responsable de velar por la integridad de las operaciones de la cooperativa, asegurando que se cumplan las leyes, regulaciones y políticas internas establecidas. Su función es promover una cultura de cumplimiento y transparencia en todas las actividades de la cooperativa.

Integración y conformación

Cada año después de la celebración oficial de la Asamblea de Delegados de COOPECAJA, en la primera sesión de junio se realiza en el seno del Comité de cumplimiento la selección de puestos o integración, independientemente, si hubo o no elecciones o sustitución de miembros de los comités.

El Consejo de Administración considerará la rotación periódica de los miembros de los miembros del Comité, con el objetivo de evitar la concentración excesiva del poder y promover nuevas perspectivas. Los puestos que deben designarse en el Comité de Cumplimiento son:

- a. Presidente
- b. Vicepresidente
- c. Un Secretario
- d. Hasta cuatro Vocales

El Presidente, Vicepresidente y Secretario deberán ser miembros del Consejo de Administración.

A continuación, se detalla la conformación del comité:

Tabla 20. Conformación Comité de Cumplimiento

Puesto	Nombre de la persona física
Presidente	Robert Harbottle Quirós
Vicepresidente	Ana Josefina Guell Duran
Secretario	José Luis Loría Chaves
Vocal I	Sergio Hernández Pérez
Vocal II	Johnny Saborío León
Vocal III	Hannia Arguedas Salazar

Nota: Registros de Coopecaja.

Variaciones

Durante el año 2025 se registraron los siguientes ajustes en la integración del Comité:

- La señora Julieta Jiménez Ovares dejó vacante el cargo de Presidente.
- El señor Robert Harbottle Quirós dejó su puesto como Vicepresidente y fue nombrado Presidente.
- La señora Ana Josefina Guell Durán ingresó al órgano y fue nombrada Vicepresidente, completando la conformación del cuerpo colegiado.

Objetivo

El Comité de Cumplimiento tiene como objetivo vigilar y apoyar la gestión eficiente del riesgo de legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, asegurando que la cooperativa cuente con políticas, procedimientos y controles adecuados para dar cumplimiento a la Ley 8204, Ley 7786, el Acuerdo CONASSIF 12-21 y la normativa SUGEF aplicable. Asimismo, el comité funge como órgano de seguimiento y supervisión de los mecanismos de cumplimiento, apoyando al Consejo de Administración y a la Oficialía de Cumplimiento en la prevención, detección y mitigación de riesgos LC/FT/FPADM, y garantizando que la gestión se ejecute conforme a los principios de buena fe, transparencia y responsabilidad.

Funciones

Las funciones del Comité de cumplimiento son la siguientes:

- a. Brindar apoyo al Consejo de Administración, en la vigilancia de la gestión eficiente del riesgo de LC/FT/FPADM.
- b. Revisar los procedimientos, normas y controles implementados por la cooperativa para cumplir con los lineamientos de la Ley 7786, la normativa del Conassif para la prevención, detección de los delitos de legitimación de capitales.
- c. Revisar los procedimientos, normas y controles implementados por la cooperativa para cumplir con los lineamientos de ley por operaciones inusuales en los casos que así lo requieran.
- d. Conocer los Reportes de Transacciones Sospechosas que hayan sido o deben ser remitidos a la SUGEF por parte del Oficial de Cumplimiento.

- e. Llevar y mantener actualizado un libro de actas, donde se anotarán todas las decisiones emanadas del Comité, las actas estarán a disposición únicamente de los miembros del comité y externamente a los órganos que por su naturaleza jurídica así lo requieran
- f. Proponer al Consejo de Administración de Coopecaja, las políticas de confidencialidad respecto a empleados y directivos en el tratamiento de los temas relacionados con la legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo.
- g. Realizar reuniones periódicas con el fin de revisar las deficiencias relacionadas con el cumplimiento de las políticas y procedimientos implementados y tomar medidas y acciones para corregirlas.
- h. Velar por el cumplimiento del plan de trabajo de la Oficialía de Cumplimiento que fue aprobado por el Consejo de Administración.
- i. Proponer el apartado sobre las políticas para la prevención de LC/FT/FPADM que se deben incluir en el Código de Conducta para su aprobación por parte del órgano de dirección.
- j. Conocer los resultados de las evaluaciones de la capacitación anual del personal.
- k. Mantener el registro y la confidencialidad de los temas tratados en las reuniones.
- l. Mantener el registro en las actas de las deliberaciones y decisiones tomadas en casa sesión.

Sesiones

El Comité de Cumplimiento, sesionará en forma ordinaria al menos una vez cada dos meses y de forma extraordinaria cuando sea requerido conforme el reglamento. El quórum estará compuesto por la presencia de al menos dos miembros no permanentes que deberán ser parte del Consejo de Administración.

Tabla 21. Sesiones del Comité de Cumplimiento

Ordinarias	Extraordinarias	Cantidad de acuerdos
12	-	27

Nota: Registros de Coopecaja.

Aspectos relevantes

A continuación, se detallan algunos temas vistos en las sesiones:

- Análisis y refrendo de la ampliación de los planes de acción establecidos para atender hallazgos de Auditoría Externa, verificando su alineación con los principios de buena fe,

transparencia y normativa CONASSIF, y trasladándolos al Consejo de Administración para su aprobación.

- Análisis y refrendo de las modificaciones a la Metodología de Clasificación de Riesgos de Clientes, confirmando su conformidad con la normativa vigente y acordando su traslado al Consejo de Administración para aprobación.
- Análisis y refrendo de las modificaciones a la Metodología para la Administración del Riesgo Institucional, validando su coherencia normativa y trasladando la actualización al Consejo de Administración para su aprobación.
- Análisis y refrendo de las modificaciones al Reglamento de Políticas y Procedimientos de Cumplimiento, verificando su ajuste normativo y acordando su traslado al Consejo de Administración para aprobación.
- Análisis y refrendo del informe de labores con corte anual, validando la veracidad de la información presentada por la Oficialía de Cumplimiento y acordando su traslado al Consejo de Administración para aprobación.
- Análisis y refrendo del informe de resultados de la Metodología de Riesgo Institucional, corroborando su ajuste al marco regulatorio y trasladándolo al Consejo de Administración para aprobación.
- Análisis y refrendo del Plan de Trabajo institucional de Cumplimiento, confirmando su adecuación normativa y trasladándolo al Consejo para su aprobación.
- Análisis y refrendo de la liquidación del Plan de Trabajo presentado por la Oficialía de Cumplimiento, garantizando la exactitud y transparencia de la información y remitiéndolo al Consejo de Administración para su aprobación.
- Análisis y solicitud de actualización de los formularios “Conozca a su colaborador” y “Conozca a su director”, asegurando su pertinencia técnica y su adecuación normativa.
- Conocimiento de informes de labores periódicos de la Oficialía de Cumplimiento, verificando su claridad, transparencia y adecuación a la normativa interna y externa, y acordando su traslado al Consejo de Administración para aprobación.
- Conocimiento del plan de acción para la reestructuración de la Metodología de Riesgo Institucional, verificando su fundamentación normativa y trasladándolo al Consejo de Administración para aprobación.
- Conocimiento del plan de actualización de datos de la Oficialía de Cumplimiento, validando la propuesta y acordando su traslado al Consejo de Administración para aprobación.

Comisiones

Las comisiones son órganos de carácter temporal creados para atender temas específicos que, por su naturaleza, requieren un análisis más profundo, un tratamiento especializado o una gestión separada de las labores ordinarias de los comités permanentes. Estas comisiones se conforman para apoyar a los órganos de dirección y administración en la evaluación, estudio y propuesta de soluciones relacionadas con asuntos estratégicos, coyunturales o de alto impacto para la organización.

Comisión de reglamentos

Esta comisión desempeña un papel clave en garantizar que los documentos sean evaluados conforme a los procedimientos y normativas establecidas antes de ser presentados ante el Consejo, asegurando así que el proceso de aprobación se realice de manera adecuada y conforme a los estándares requeridos.

Integración y conformación

Esta comisión está conformada por dos directores del Consejo de Administración, gerencia, subgerencia, asesora Legal, controlara normativa y puede recibir como invitados la representación de áreas de apoyos de la Cooperativa.

Tabla 22. Conformación de la Comisión de Reglamentos

Puesto	Nombre de la persona física
Miembro del Consejo de Administración	Luis Montero Castillo
Miembro del Consejo de Administración	Julia Li Vargas
Representante de la Gerencia	Johnny Saborío León Elizabeth Morales Rivera
Asesora Legal	Sandra Carvajal Juarez
Contralora Normativa	Mayra Chaves Hernández

Nota: Registros de Coopecaja.

Objetivos

Regular la organización y el funcionamiento de la Comisión de reglamentos como órgano asesor de la normativa que requiere de aprobación del Consejo de Administración. La Comisión de reglamentos asesorará sobre los reglamentos o políticas que no están vinculadas directamente a un comité específico, excepto en los casos que por oportunidad o conveniencia se requiera de la revisión de esta Comisión de reglamentos.

Funciones

El artículo 9. Funciones de la Comisión de Reglamentos del Reglamento de la Comisión, establece como función estudiar y discutir las normas relacionadas con el objeto señalado en este reglamento, con el propósito de asesorar al Consejo de Administración en su aprobación, asegurando que el documento final contribuya a la buena gestión de la cooperativa.

Sesiones

La Comisión de Reglamentos, en el marco de su estructura y funcionamiento, no realiza sesiones periódicas.

Modelo de Gobierno Corporativo

El Modelo de Gobierno Corporativo, se fundamenta en un marco normativo y de buenas prácticas que orienta de manera integral la forma en que la cooperativa es dirigida, administrada y supervisada, asegurando una gestión prudente, transparente y alineada con los intereses de las personas asociadas y demás partes interesadas.

Este modelo se rige principalmente por el Estatuto Social de COOPECAJA R.L., el Código de Gobierno Corporativo, la normativa emitida por la Superintendencia General de Entidades Financieras (SUGEF) y el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF), así como por la Ley de Asociaciones Cooperativas y la regulación prudencial aplicable a entidades financieras.

De forma complementaria, la cooperativa adopta las mejores prácticas internacionales en materia de gobernanza para entidades financieras, en atención a su condición de entidad supervisada.

El Código de Gobierno Corporativo constituye el eje central de este marco, al establecer los principios, responsabilidades y mecanismos que rigen la actuación del Consejo de Administración, la Gerencia y los comités de apoyo y normativos, así como la relación entre los órganos de dirección, administración y control. Este instrumento define, entre otros aspectos, la estructura organizativa del gobierno corporativo, la segregación de funciones, el sistema de control interno, la gestión integral de riesgos, la transparencia en la información y la rendición de cuentas.

Por su parte, el Estatuto Social regula la estructura orgánica de la cooperativa, las competencias de la Asamblea de Personas Delegadas, del Consejo de Administración y de los órganos sociales, garantizando la aplicación de los principios cooperativos, la representación democrática y la adecuada supervisión de la gestión institucional.

La normativa prudencial emitida por la SUGEF y el CONASSIF establece requerimientos específicos en materia de gobierno corporativo, idoneidad de los miembros del órgano de dirección y la alta gerencia, gestión integral de riesgos, control interno, funciones de cumplimiento y auditoría, transparencia y revelación de información.

En cuanto a la Ley 4179, Ley de Asociaciones Cooperativas, está proporciona el marco legal que reconoce la naturaleza jurídica de la cooperativa y sus principios rectores, los cuales se articulan con la regulación financiera para asegurar una gestión equilibrada entre la función social cooperativa y la estabilidad financiera.

Las regulaciones externas y normativas internas aplicables a la cooperativa permiten contar con una estructura de dirección y control sólida, coherente y alineada con los estándares regulatorios y de buenas prácticas, fortaleciendo la confianza de las personas asociadas, las autoridades supervisoras y el público en general en la gestión responsable y sostenible de la cooperativa.

Idoneidad de los órganos sociales, alta gerencia y unidades de control

La cooperativa mantiene un sistema formal, documentado y verificable para asegurar la idoneidad de las personas que integran los órganos sociales, la alta gerencia y las unidades de control (Auditoría Interna, Cumplimiento, Cumplimiento Legal-Regulatorio y Riesgos). Este sistema se sustenta en la Política de Evaluación del Desempeño, Política de Idoneidad y en los principios del Acuerdo CONASSIF 15-22 y del Acuerdo CONASSIF 4-16.

Criterios y metodología institucional

Para verificar el cumplimiento de los requisitos de idoneidad la cooperativa cuenta con normativa interna que contempla al menos los siguientes criterios para el análisis individual y conjunto: integridad y honestidad, experiencia, formación académica y técnica, disponibilidad de tiempo, conflictos de interés.

Evaluación periódica

Para el 2025, los Informes de Evaluación de Idoneidad concluyó que:

- Alta Gerencia cumple los requisitos de integridad, experiencia y formación, con dedicación funcional y sin conflictos de interés.
- Las Unidades de Control (Auditoría Interna, Cumplimiento, Cumplimiento Legal-Regulatorio, Riesgos) acreditan idoneidad técnica e independencia.
- Los Órganos sociales, y comités evidencian idoneidad individual y suficiencia colectiva acorde con el perfil de riesgo y la complejidad de la cooperativa.

Capacitación

La capacitación es un pilar fundamental del sistema de idoneidad continua de la cooperativa. A través de ella se procura que las personas que integran los órganos sociales, la alta gerencia, las áreas de control y el personal técnico cuenten con conocimientos actualizados y las habilidades necesarias para cumplir adecuadamente sus funciones y responder a los retos del entorno financiero y cooperativo.

Este enfoque combina la inducción para nuevos nombramientos, la actualización continua según el rol desempeñado y un plan anual de capacitación, el cual se diseña a partir de un diagnóstico de necesidades. Todo el proceso cuenta con respaldo documental y seguimiento individual, y se encuentra alineado con la estrategia institucional y la normativa aplicable.

De manera general, la oferta formativa incluye temas de gobierno corporativo, gestión integral de riesgos, cumplimiento normativo, auditoría, ciberseguridad y continuidad del negocio, así como el fortalecimiento de habilidades directivas, tales como la toma de decisiones basada en información, la transformación digital, el liderazgo, la comunicación y el bienestar organizacional. La ejecución de estas capacitaciones se apoya en alianzas académicas y en la universidad corporativa, lo que permite ampliar el alcance y optimizar recursos. Asimismo, se mantiene un registro consolidado de

la participación por órgano y por persona, asegurando un proceso de mejora continua.

Como parte de este compromiso, durante el año 2025 se ejecutó un programa de capacitación permanente, alineado con el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, que abarcó a las principales áreas de la organización y a los diferentes niveles de gobierno y gestión.

En el área de Auditoría Interna, ampliaron la formación con capacitaciones en temas como ciberseguridad, auditoría basada en riesgos, gobernanza y gestión integral de riesgos, auditoría forense, gestión de calidad, prevención del lavado de activos, sostenibilidad y auditoría de la inteligencia artificial. Estas acciones fortalecen la capacidad de control, la identificación de riesgos emergentes y la aplicación de estándares internacionales.

El área de Cumplimiento recibió formación continua en prevención del lavado de activos y financiamiento al terrorismo, debida diligencia de clientes y participación en espacios especializados nacionales e internacionales, contribuyendo al fortalecimiento de los controles preventivos y la cultura de cumplimiento.

Por su parte, el área de Cumplimiento Legal y Regulatorio fue capacitada en normativa prudencial relevante, análisis de observaciones del supervisor, evolución de los modelos de calificación, sistemas de gestión de calidad y desarrollo de políticas y procedimientos, lo que refuerza la gestión normativa y la atención efectiva de los procesos de supervisión.

La Gerencia y Subgerencia participaron en procesos de actualización de alto nivel en estrategia, negocios, economía, finanzas, tecnologías de información, inteligencia artificial, Innovación y Transformación en la era de la IA, riesgos y normativa del sistema financiero nacional, fortaleciendo la toma de decisiones estratégicas y la capacidad de adaptación ante un entorno cambiante.

El área de Riesgos recibió capacitación especializada en gestión de riesgos de crédito, riesgos corporativos, fraude, certificaciones internacionales y pruebas de estrés, contribuyendo a la solidez del sistema de gestión integral de riesgos y a la estabilidad institucional.

Los órganos sociales participaron en un programa de formación orientado a fortalecer su rol de supervisión y dirección estratégica. Los contenidos incluyeron módulos de Finanzas para No Financieros y Finanzas Corporativas, Prevención y Legitimación de Capitales, Tendencias en Recursos Humanos y Transformación Digital, permitiendo una mejor comprensión de la información financiera, los riesgos relevantes, la gestión del talento y los desafíos tecnológicos que enfrenta la cooperativa.

Los delegados recibieron formación en liderazgo cooperativo, competencias técnicas para la representación, gobernanza cooperativa y buenas prácticas, así como una actualización sobre la estructura, productos, servicios y beneficios de Coopecaja R.L.

Estas acciones permiten una mejor comprensión del funcionamiento institucional y fortalecen su capacidad para representar adecuadamente los intereses de las personas asociadas.

Evaluación de desempeño de los órganos sociales, alta gerencia y unidades de control

La evaluación de desempeño permite valorar la actuación individual y colegiada de los órganos sociales, la alta gerencia y las unidades de control, asegurando que el ejercicio de sus funciones se realice conforme a la normativa vigente, a las políticas internas y a las mejores prácticas de gobierno corporativo aplicables a entidades financieras supervisadas.

Este sistema no se limita a verificar requisitos formales, sino que evalúa la efectividad real en el desempeño del rol, la calidad de la supervisión, la toma de decisiones, la rendición de cuentas y la contribución al logro de los objetivos estratégicos de la cooperativa.

Criterios y metodología institucional

La evaluación de desempeño se realiza con base en una metodología institucional documentada, alineada con la Política de Idoneidad y la Política de Evaluación del Desempeño, y en coherencia con los principios establecidos por el CONASSIF y la SUGEF.

Los criterios de evaluación consideran, según el rol evaluado, aspectos tales como:

- Cumplimiento de las responsabilidades legales, estatutarias y reglamentarias.
- Ejercicio adecuado del rol de dirección, supervisión o control, según corresponda.
- Calidad, oportunidad y profundidad del análisis y la toma de decisiones.
- Nivel de participación, criterio independiente y aporte técnico en órganos colegiados.
- Alineación con la estrategia institucional, el apetito de riesgo y la cultura de control.
- Efectividad en la rendición de cuentas y seguimiento de acuerdos y planes de acción.
- Para las Unidades de Control, adicionalmente, se valora la independencia funcional, la capacidad técnica, la oportunidad de los reportes y el impacto de sus recomendaciones.

La metodología combina evaluaciones individuales y conjuntas, permitiendo valorar tanto el desempeño personal como la capacidad colectiva de los órganos colegiados para cumplir sus funciones de forma eficaz y proporcional a la complejidad de la cooperativa.

Evaluación periódica

Para el 2025, los Informes de Evaluación de Idoneidad concluyó que:

- Alta Gerencia presenta un desempeño satisfactorio y alineado con la estrategia institucional, evidenciando una adecuada rendición de cuentas, ejecución de las políticas aprobadas por el Consejo de Administración y gestión coherente con el apetito de riesgo y los objetivos de la cooperativa. Asimismo, se constata una comunicación oportuna con el órgano de dirección y atención diligente de observaciones de auditoría y requerimientos regulatorios.
- Las Unidades de Control (Auditoría Interna, Cumplimiento, Cumplimiento Legal-Regulatorio, Riesgos) desempeñan sus funciones de manera independiente, técnica y consistente, conforme al modelo de tres líneas de defensa, aportando información relevante y oportuna para la supervisión del Consejo de Administración. Los informes reflejan seguimiento sistemático de hallazgos, emisión de recomendaciones y contribución efectiva al fortalecimiento del control interno y la gestión de riesgos.
- Los Órganos sociales, y comités evidencian un desempeño adecuado en el ejercicio de sus responsabilidades de dirección, supervisión y control, con funcionamiento ordenado, cumplimiento de sus mandatos y participación de sus integrantes. De forma conjunta, los órganos colegiados demuestran capacidad funcional suficiente para atender la complejidad operativa y el perfil de riesgo de la cooperativa.

Los resultados de la evaluación de desempeño no tienen un carácter meramente calificativo, sino que constituyen un insumo clave para la mejora continua del sistema de gobierno corporativo, que identifica oportunidades de fortalecimiento en el desempeño individual y colegiado, refuerza prácticas estratégicas, supervisión basada en riesgos y fortalece la coordinación entre órganos y comités.

Política de conflicto de interés

La cooperativa cuenta con la Política de Conflictos de Interés integrada al sistema de Gobierno Corporativo, que establece principios, responsabilidades y procedimientos para prevenir,

identificar, declarar, administrar y documentar conflictos de interés reales, potenciales o aparentes aplicables a Órganos Sociales, Alta Gerencia, Unidades de Control, personal y terceros vinculados, en coherencia con el Código de Gobierno Corporativo, el Código de Conducta y la normativa prudencial vigente.

Alcance

Aplica a personas asociadas, miembros de órganos sociales, colaboradores y terceros vinculados.

Define tipologías (real, potencial y aparente), describe supuestos frecuentes (parentesco, relaciones de propiedad/gestión con proveedores o clientes, incentivos, actividades paralelas) y fija principios de conducta (independencia, transparencia, abstención, prohibición de regalos y uso indebido de información).

Fija principios de conducta: independencia, transparencia, abstención, no aceptación de regalos ni uso indebido de información.

Prevé instancias de conocimiento y resolución (superior inmediato, Comisión Auxiliar, Consejo de Administración y, según materialidad, Asamblea de Delegados), así como revisión periódica y medidas disciplinarias por incumplimiento.

Declaración de intereses

Todas las personas sujetas deben declarar y actualizar intereses personales, familiares, comerciales o profesionales al ingreso, de forma periódica y ante eventos relevantes (p. ej., cambios de función o nuevos vínculos). Las declaraciones, verificaciones y dictámenes se registran en expedientes y se reportan a las instancias competentes, asegurando trazabilidad y transparencia.

Mecanismos de mitigación

Cuando se identifica una situación de interés, se aplican medidas escalonadas y proporcionales, entre ellas:

- Revelación previa y registro en expediente/actas; abstención de deliberar y/o votar cuando corresponda.
- Segregación o reasignación de funciones (en roles técnicos y de control) para resguardar la independencia bajo el modelo de tres líneas de defensa.
- Asesoría independiente y controles adicionales cuando la materia lo requiera.

- Seguimiento/cierre mediante matrices y reportes ejecutivos con responsables y plazos.

Marco de Apetito de Riesgo

Marco y alcance

El Marco de Apetito al Riesgo aprobado por el Consejo de Administración define de manera integral el nivel y los tipos de riesgo que la cooperativa está dispuesta a asumir para alcanzar sus objetivos estratégicos y financieros, asegurando en todo momento un equilibrio adecuado entre riesgo y rendimiento, compatible con la estabilidad, solvencia y sostenibilidad de la entidad.

El Marco establece límites de apetito, tolerancia y capacidad de riesgo, los cuales permiten monitorear oportunamente la exposición y la eventual degradación del perfil de riesgo institucional. Este monitoreo se realiza de forma mensual por la Unidad de Administración Integral de Riesgos (UAIR) y es presentado al Comité de Riesgos y al Consejo de Administración, facilitando una supervisión continua, estructurada y basada en información objetiva.

El Consejo de Administración no solo ejerce su rol de aprobación del Marco, sino que además supervisa su coherencia con la estrategia institucional, revisa periódicamente el perfil de riesgo, valida que las métricas y límites operen adecuadamente y analiza los incumplimientos reportados, asegurando que se adopten medidas oportunas y proporcionales, conforme a lo establecido en el propio Marco de Apetito al Riesgo. Por su parte, el Comité de Riesgos actúa como órgano técnico especializado, encargado de refrendar, supervisar y dar seguimiento al funcionamiento del Marco, garantizando la correcta aplicación de los procesos de monitoreo y de los mecanismos de escalamiento definidos.

El Marco de Apetito al Riesgo es de aplicación transversal a toda la organización y se revisa al menos una vez al año por la UAIR, el Comité de Riesgos y el Consejo de Administración, incorporando mejores prácticas, cambios regulatorios y requerimientos internos relevantes.

Cobertura de riesgos y coherencia estratégica

El Marco alinea las políticas, límites y métricas con el plan estratégico, de capital y de liquidez, abarcando los riesgos materiales (crédito, mercado/ALM, liquidez, operacional/tecnológico) y los no discretivos (reputacional, legal, continuidad de negocio y otros), con el objetivo de evitar concentraciones y sostener un perfil de riesgo prudente.

Alineamiento con estrategia, capital y liquidez

La estrategia de gestión de riesgo vincula explícitamente la capacidad de riesgo (capital, liquidez y fondeo) con las tolerancias y límites operativos por tipo de riesgo. El Índice de Suficiencia Patrimonial (ISP) es la referencia principal para dimensionar la capacidad y guiar el crecimiento orgánico y por nuevas iniciativas, de forma que las decisiones (expansión de líneas, nuevos productos, adquisiciones selectivas) se evalúen contra el apetito aprobado por el Consejo. La administración de liquidez y la calidad crediticia son ejes para sostener la confianza y los costos de fondeo.

Declaración del Apetito de Riesgo

La Declaración de Apetito al Riesgo cuenta con límites claros, cuantitativos y cualitativos, definidos por el Consejo de Administración y alineados con los niveles de apetito, tolerancia y capacidad establecidos en el Marco. Estos límites permiten identificar oportunamente desviaciones y se encuentran respaldados por métricas clave por tipo de riesgo. Su monitoreo es mensual y se reporta formalmente al Comité de Riesgos y al Consejo, siguiendo los mecanismos de comunicación, escalamiento y acciones correctivas establecidos en el Marco de Apetito al Riesgo.

Estos límites están directamente vinculados a los procesos de toma de decisiones operativas y estratégicas. Conforme a la normativa interna, toda iniciativa que pueda modificar la exposición al riesgo como cambios en metodologías, desarrollo de nuevos productos, servicios, proyectos, ampliación de líneas de negocio o ajustes en indicadores debe ser consultada previamente con la Unidad de Administración Integral de Riesgos (UAIR). Esta evaluación asegura que la decisión esté alineada con el apetito de riesgo aprobado y que no comprometa la estabilidad, solvencia ni el perfil de riesgo de la Cooperativa. El Marco indica explícitamente que el apetito debe integrarse en decisiones estratégicas tales como crecimiento, adquisiciones, nuevas líneas de negocio y planificación operativa, promoviendo decisiones prudentes y consistentes con los límites aprobados.

Adicionalmente, la Declaración de Apetito al Riesgo se encuentra vinculada al sistema de remuneraciones e incentivos. El Marco establece que las responsabilidades asociadas a la gestión del riesgo, el cumplimiento de los límites, el reporte oportuno y la gestión de incidentes forman parte de la evaluación de desempeño. Esta evaluación influye en los incentivos económicos y bonificaciones, especialmente para jefaturas, gerencias y líderes de línea, fortaleciendo la cultura

de riesgo y asegurando que los colaboradores adopten comportamientos alineados con el perfil de riesgo deseado. Con ello, la estructura de compensación promueve que las decisiones y actuaciones operativas se mantengan dentro del apetito de riesgo aprobado por el Consejo.

Proceso de formulación, aprobación y comunicación

Revisa estándares regulatorios y mejores prácticas; presenta el Marco de Apetito de Riesgo y la Declaración del Apetito de Riesgo al Comité de Riesgos y este los eleva al Consejo para aprobación. Una vez aprobados, se comunican a la Administración; los resultados y desviaciones se reportan mensualmente con recomendaciones y planes de acción cuando aplica.

Medición, monitoreo y reporte continuo

La Unidad de Riesgos monitorea mensualmente cada métrica del Marco de Apetito de Riesgo, consolida el perfil de riesgo observado frente a los umbrales/ límites, y reporta al Comité de Riesgos y al Consejo: estado, causas de variaciones, factores externos y tendencias.

Gestión por tipo de riesgo:

- **Crédito:** métricas aprobadas por Comité/Consejo con foco en calidad, concentración y desempeño de cartera; decisiones de crecimiento evaluadas contra capacidad y DAR.
- **Mercado/ALM:** límites cuantitativos (p. ej., VaR, sensibilidad a tasas, posición estructural) aprobados por Comité y autorizados por el Consejo, con pruebas de estrés y seguimiento de factores de tasa/precio.
- **Liquidez:** mantenimiento de activos líquidos de alta calidad, límites a salidas netas de efectivo, pruebas de estrés periódicas y diversificación de fondeo por fuente, instrumento, plazo y geografía.
- **Operacional/tecnológico:** tolerancias a pérdidas operativas (por evento y totales), límites por factor de riesgo, gestión del riesgo tecnológico como subcomponente; seguimiento periódico por UAIR.
- **Reputacional/legal/otros:** baja tolerancia; controles de conducta, elegibilidad de contrapartes, continuidad de negocio y coberturas de seguro cuando corresponda; transparencia ante el supervisor si ocurren incidentes relevantes.

Excepciones, escalamiento y transparencia

En caso de identificarse desviaciones o incumplimientos respecto de los límites definidos, el Marco de Apetito de Riesgo dispone mecanismos formales de actuación. En estos casos, se solicita al área responsable la presentación de un plan de acción, en el cual se detallan la causa raíz, las acciones correctivas y preventivas correspondientes, así como los plazos de ejecución, permitiendo al Consejo y al Comité de Riesgos dar seguimiento efectivo hasta su cierre.

Modelo de líneas de defensa

COOPECAJA R.L. opera bajo el modelo de tres líneas de defensa, que asegura una segregación efectiva de funciones entre la gestión operativa (primera línea), la gestión independiente de riesgos y cumplimiento (segunda línea) y el aseguramiento interno mediante Auditoría Interna (tercera línea). Este modelo está integrado al Marco de Apetito de Riesgo, con flujos formales de información al Comité de Riesgos y al Consejo de Administración.

Primera línea: Administración (líneas de negocio)

La primera línea de defensa las áreas de negocio, departamentos operativos y unidades responsables de los procesos asume de forma explícita la gestión de los riesgos inherentes a sus actividades diarias, conforme con los requisitos internos, gestión adecuada de los riesgos y resultados esperados, así como mantener la integridad del sistema de gestión en caso de cambios operativos. Estas funciones incluyen la ejecución de controles, el seguimiento de planes de acción y la comunicación continua con áreas de control, evidenciando que la primera línea opera como el núcleo de gestión directa del riesgo.

Segunda línea: Unidad de Administración Integral de Riesgos, Cumplimiento Legal y Regulatorio y la Oficialía de Cumplimiento

La segunda línea de defensa actúa como encargados de establecer políticas, metodologías y límites de riesgo; monitorear indicadores e incumplimientos; y desafiar técnicamente a la primera línea cuando sea necesario. El Código de Gobierno Corporativo detalla que la Unidad de Riesgos debe operar de forma independiente de las líneas de negocio, con responsabilidades claramente estructuradas en materia de identificación, medición, control y comunicación de los riesgos. Asimismo, el Código confirma que tanto la función de Cumplimiento Legal y Regulatorio como la

Oficialía de Cumplimiento reportan directamente al Consejo de Administración, reforzando la independencia de la segunda línea y evitando cualquier interferencia operativa.

Esta segunda línea, además, desarrolla revisiones técnicas, emite criterios sobre nuevos productos y servicios, evalúa la exposición a riesgos y presenta reportes periódicos al Comité de Riesgos y al Consejo de Administración. La normativa exige que cuente con autoridad, recursos y autonomía suficientes, otorgados y garantizados por el propio Consejo de Administración, quien tiene la obligación de asegurar que las unidades de control dispongan de la capacidad necesaria para cumplir con su mandato. Recursos y autoridad. La normativa interna y los informes de idoneidad destacan que el Consejo garantiza recursos y autonomía suficientes para que la segunda línea cumpla su mandato (métodos, datos, sistemas y personal), preservando su independencia respecto de la primera línea.

Tercera línea: Auditoría Interna

La tercera línea de defensa, conformada por la Auditoría Interna, desempeña una función completamente independiente y objetiva. De acuerdo con el Código de Gobierno Corporativo, esta unidad depende exclusivamente del Consejo de Administración, gozando de independencia funcional y jerárquica para evaluar la eficacia del sistema de control interno, del marco de gestión del riesgo y del Gobierno Corporativo. La Auditoría Interna revisa periódicamente los procesos de la organización, verifica la implementación de controles, analiza observaciones de entes externos y presenta informes al Consejo y al Comité de Auditoría, sin vínculo operativo con las áreas auditadas.

La interacción entre estas tres líneas se articula mediante mecanismos formales de coordinación, tales como la participación regular de la Unidad de Riesgos en comités operativos y estratégicos, el intercambio estructurado de información sobre matrices de riesgo y eventos, el seguimiento conjunto de los planes de acción derivados de auditorías y la revisión anticipada de cambios relevantes o nuevos productos por parte de la segunda línea antes de su aprobación. Estos procesos garantizan una vigilancia continua, sistemática y coherente, evitando solapamientos o vacíos de supervisión.

La independencia entre líneas se encuentra plenamente respaldada por la normativa interna: la segunda línea no asume funciones operativas ni de aprobación de negocios; la Auditoría Interna mantiene un vínculo exclusivo con el Consejo; y la separación jerárquica y funcional entre unidades de negocio, riesgos y auditoría está claramente descrita en los reglamentos y manuales, incluidos

los perfiles y responsabilidades definidos en el Instructivo de Puestos, donde se detalla la relación formal entre las unidades de control y los órganos de dirección.

Auditorías externas

Para el periodo 2025 la Cooperativa en cumplimiento de las diferentes normas que nos rigen realizó las siguientes auditorías externas:

- Auditoría Externa Financiera período 2025, fue realizada por el Despacho Castillo Dávila & Asociados.
- Auditoría Externa período 2025, para el cumplimiento a la Ley 7786 fue realizada por el Despacho Crowe Horwath CR S.A.
- Auditoría Externa de Riesgos período 2025, fue realizada por el Despacho Crowe Horwath CR S.A.
- Auditoría Externa de TI período 2025, fue realizada por el Despacho Castillo Dávila & Asociados.

La Cooperativa realizó las contrataciones de los auditores externos mediante un proceso compra y en coordinación con el Área Administrativa, los informes son analizados por los comités correspondientes y aprobados por el Consejo de Administración, posterior recomendación de éstos.

Aprobación del informe

El Informe Anual de Gobierno Corporativo fue aprobado por el Consejo de Administración en la sesión N° 1598 celebrada el 17 de marzo del 2026, acuerdo CA-058-26 OR.