



**INFORME ANUAL DE GOBIERNO
CORPORATIVO**

PERIODO 2020

I-En cumplimiento con lo dispuesto en el Acuerdo SUGEF 16-16 “Reglamento de Gobierno Corporativo” aprobado por el CONASSIF, artículo número 43, presentamos el “Informe Anual de Gobierno Corporativo del período 2020 de COOPESANRAMON R.L. “

II. Consejo de Administración

a) Cantidad de miembros previstos en el Estatuto:

R/ Según Estatuto Social de COOPESANRAMÓN R.L. el Consejo de Administración está conformado por siete miembros propietarios y dos suplentes.

b) Información de los miembros del Consejo de Administración.

Nombre	Nº cédula	Cargo	Fecha último nombramiento
Vera Cruz Solís Marín	2-348-120	Presidenta	01 de abril 2019
Eduviges Badilla Fernández	2-297-947	Vicepresidenta	01 de abril 2019
Beleida Ulate Fernández	2-282-605	Secretaria	01 de abril 2019
José Gerardo Chaves Lobo	2-280-1118	I Vocal	01 de abril 2019
Ana Flory Arias Araya	2-308-449	II Vocal	01 de abril 2019
Adrián Gómez Montoya	1-341-709	III Vocal	01 de abril 2018
		IV vocal	Vacante
		I Suplente	Vacante
		II Suplente	Vacante

c) Variaciones durante el 2020

Nombramientos

Durante el período 2020 por el tema de la pandemia no se realizó asamblea y se prorrogaron los nombramientos, apegándonos a la Ley 9866.

Retiros

Nombre	Nº cédula	Fecha de retiro
Alvaro Rosales Arias	2-282-036	07 de mayo 2020 (renuncia)
Rita Arias Arias	2-295-192	06 de julio 2020 (renuncia)

- d) **Indique, en los casos en que aplique, si los miembros del Consejo de Administración asumen cargos de administración o directivos en otras entidades que formen parte del mismo grupo vinculado.**

R/No aplica para ninguno de los directores.

- e) **Indique la cantidad de sesiones que realizó el Consejo de Administración durante el período 2020.**

R/ Durante el 2020 el Consejo de Administración sesionó en 52 ocasiones.

- f) **Indique la existencia de las políticas sobre conflicto de interés, el lugar en que están disponibles para su consulta y las modificaciones que se hayan realizado durante el período 2020.**

R/ La Cooperativa dispone de políticas para evitar los conflictos de interés, mismas que se encuentran consignadas en el artículo 47 del Estatuto Social, artículo 14 del Código de Buen Gobierno y en el capítulo IX, artículos 26 y 46 del Reglamento de Crédito, así como el artículo 11 del Procedimiento de Compras y Límites de Autorización, disponibles para consulta en las oficinas de la Cooperativa. Durante el 2020 no se realizaron modificaciones a las mismas.

- g) **Realice una descripción de las políticas para la remuneración de los miembros del Consejo de Administración que se hayan aprobado.**

R/Las políticas sobre remuneración a los miembros del Consejo de Administración de COOPESANRAMÓN R.L., se encuentran consignadas en el artículo 72 del Estatuto Social, que a la letra consigna lo siguiente:

ARTÍCULO 72: DE LAS DIETAS

- a) COOPESANRAMÓN R.L. reconocerá una dieta de ¢20.000 por sesión para miembros del Consejo de Administración.
- b) COOPESANRAMÓN R.L. reconocerá una dieta de ¢17.500 por sesión para los miembros del Comité de Vigilancia.
- c) COOPESANRAMÓN R.L. reconocerá una dieta de ¢15.000 por sesión para los miembros del Comité de Educación.
- d) COOPESANRAMÓN R.L. reconocerá una dieta de ¢10.000 por sesión para los miembros del Comité Electoral.
- e) Los montos de las dietas serán ajustados cada año por el Consejo de Administración, de acuerdo al índice de inflación oficialmente aceptado por el Gobierno.
- f) El monto base solo podrá modificarse por acuerdo de Asamblea General.
- g) El trabajo en comisiones y sesiones especiales será ad honorem y obligatorio para directores de los tres órganos de la cooperativa y la no participación en estas tareas, permitirá a la administración rebajar proporcionalmente cada mes, hasta en un 50% el monto de las dietas devengadas.
- h) Mantener vigente la responsabilidad del Consejo de Administración de elaborar y revisar periódicamente un reglamento para la aplicación de las dietas, donde se establezcan los deberes, obligaciones detalladas para tener derecho a las mismas.
- i) El reconocimiento de dieta procederá hasta por un máximo de cuatro sesiones por mes, indistintamente que sean ordinarias o extraordinarias.

j) Diseñar por los medios que se juzgue oportuno, un sistema de evaluación del desempeño individual de las y los miembros de los diferentes órganos de la Cooperativa y presentar ante la Asamblea el resultado, para que las y los delegados tengan un criterio objetivo a la hora de reelegir o para inclusive tomar otras medidas. Esta labor será realizada por el Comité de Vigilancia.

h) Si la entidad ha dispuesto voluntariamente una política interna sobre rotación, realice una descripción de la misma:

R/ Las políticas de rotación del Consejo de Administración, Comité de Vigilancia, Comité de Educación y Bienestar Social y Comité Electoral están consignadas en los artículos 43, 45, 56, 64 y 71 del Estatuto Social y que textualmente establecen:

“ARTICULO 43: INTEGRACION DEL CONSEJO: El Consejo de Administración se integrará con siete miembros, electos por un período de dos años, pudiendo ser reelectos. Con el propósito de mantener la alternabilidad en las designaciones, se renovará por partes de la siguiente forma: en años pares se designarán cuatro miembros y en los impares tres.

ARTICULO 45: DE LOS SUPLENTES

La Asamblea deberá elegir dos suplentes, los cuales sustituirán a los propietarios en sus ausencias temporales, definitivas o cuando dejen de asistir a las reuniones del Consejo de Administración por tres veces consecutivas sin causa que lo justifique. En los dos últimos casos, los suplentes entrarán a ser propietarios del Consejo, observando el orden en que fueron electos y se deberá proceder a hacer una nueva elección de los cargos, en la sesión en la cual se integra el nuevo miembro. Los suplentes serán electos por períodos de dos años, se elegirá uno en los años pares y el otro en los años impares.

ARTÍCULO 56: INTEGRACIÓN Y FACULTADES

El Comité de Vigilancia estará integrado por tres miembros propietarios y dos suplentes, electos por la Asamblea por períodos de dos años, pudiendo ser reelectos. Con el propósito de mantener la alternabilidad en las designaciones, se renovará por partes, de la siguiente forma: en años pares se designarán dos propietarios y un suplente y en los impares un propietario y un suplente. Sus integrantes podrán asistir a las sesiones del Consejo de Administración y tendrán libre acceso a todo tipo de documentación e información de la cooperativa.

ARTÍCULO 64: CONSTITUCIÓN Y DURACIÓN

El Comité de Educación y Bienestar Social estará constituido por tres miembros propietarios y dos suplentes asociados (as), electos por la Asamblea, por períodos de dos años, pudiendo ser reelectos. Su elección se hará en forma alterna, en los años pares se elegirá un propietario y un suplente y en los impares dos propietarios y un suplente.

ARTICULO 71: El Comité Electoral estará integrado por cinco miembros, tres propietarios y dos suplentes, designados por la Asamblea General, quienes cumplirán con los siguientes requisitos y durarán en sus funciones un período de dos años...”

En el 2019 el Consejo de Administración aprobó las “Políticas de rotación o sucesión de Puestos”

III. Comités de Apoyo

COMITÉ DE AUDITORÍA, integrado por cinco miembros: 2 miembros del Consejo de Administración, el presidente (a) del Comité de Vigilancia, 1 delegado activo y el contador.

FUNCIONES:

Sin perjuicio de las funciones y responsabilidades que les asignan las leyes y otros reglamentos a los Comités de Auditoría de las entidades supervisadas, estos deben cumplir en forma colegiada al menos con las siguientes funciones:

a-Propiciar la comunicación entre los miembros del Consejo de Administración, el Gerente General, el comité de vigilancia, la auditoría externa y los entes supervisados.

b-Conocer y analizar los resultados de las evaluaciones de la efectividad y confiabilidad de los sistemas de información y procedimientos de control interno.

c-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 por parte de estos de los requisitos establecidos en el “Reglamento sobre auditores externos aplicable a los sujetos fiscalizados por la SUGEF, SUGEVAL, SUPEN Y SUGESE”.

d-Revisar la información financiera anual y trimestral 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 entidad.

e-Revisar y trasladar al Consejo de Administración, los estados financieros anuales auditados, el informe del auditor externo, los informes complementarios y la carta de gerencia.

f-En caso de que no se realicen los ajustes propuestos en los estados financieros auditados por el auditor externo, trasladar al Consejo de Administración, un informe sobre las razones y fundamentos para no realizar tales ajustes. Este informe debe remitirse conjuntamente con los estados financieros auditados, asimismo debe presentarse firmado por el contador general y el gerente general.

g-Dar seguimiento a la implementación de las acciones correctivas que formulen el auditor externo, el auditor interno y la Superintendencia correspondiente.

h-Proponer al Consejo de Administración el procedimiento de revisión y aprobación de los estados financieros internos auditados, desde su origen hasta la aprobación por parte de los miembros del respectivo cuerpo colegiado.

i-Velar porque se cumpla el procedimiento de aprobación de estados financieros internos auditados.

j-Evitar los conflictos de interés que pudiesen presentarse con el profesional o la firma de contadores públicos que se desempeñen como auditores externos al contratarles para que realicen otros servicios para la empresa.

k-Además de los informes particulares que se requieren para dar cumplimiento a las funciones aquí señaladas, el Comité de Auditoría debe rendir un reporte semestral sobre sus actividades al Consejo de Administración.

l-Velar por la transparencia de la información financiera que prepara la entidad y su apropiada revelación.

m-Velar porque existan los controles necesarios para evitar que la entidad sea utilizada como instrumento para la realización de actividades delictivas, en especial para el lavado de activos.

n-Solicitar los informes que considere convenientes para el adecuado desarrollo de sus funciones.

o-Definir mecanismos para consolidar la información de los órganos de control para la presentación de la información al Consejo de Administración de la Cooperativa.

p-Las demás que le fije El Consejo de Administración y que se detallen en los requerimientos normativos vigentes.

De acuerdo con las labores encomendadas al Comité de Auditoría en el año 2020, pasamos a informar las tareas que se lograron cumplir en dicho periodo, donde se sesiono en un total de 7 ocasiones, tratando los siguientes asuntos:

- Se conocieron y revisaron las funciones y responsabilidades de este comité, según lo describe el Código de Gobierno Corporativo y normativa pertinente.
- Revisión del contrato de Auditoría Externa para T.I. (COBIT).
- Se elaboro un Plan de Trabajo del Comité de Auditoría para el periodo 2020.
- Se reviso el borrador de la Carta a Gerencia del Auditor Externo para el periodo 2019.
- Se reciben cinco ofertas de firmas interesadas para realizar la Auditoria a COOPESANRAMON R.L. para el periodo 2020.
- Después de analizar las ofertas para la Auditoría externa del periodo 2020, el Comité recomendó al Consejo de Administración contratar al Despacho Díaz y Sanabria, tomando en cuenta su experiencia y que además el costo que ofertan está acorde a la situación económica que se está viviendo por la emergencia nacional que comprometa a la cooperativa a reducir sus costos.
- Se comenta y analiza el borrador de la Carta a Gerencia de la primera visita del Auditor Externo para el período 2020.

COMITÉ DE COMPENSACIÓN E INCENTIVOS: El Comité está constituido por cinco miembros: El Vicepresidente del Consejo de Administración de la Cooperativa, quien fungirá como coordinador, 2 miembros del Comité de Educación, 1 miembro del cuerpo de ejecutivos de la Cooperativa y Gerente General.

FUNCIONES:

- a-Definir y recomendar los esquemas de compensación del personal de la Cooperativa, capaces de atraer y motivar personas de alto nivel o rango y adecuada experiencia.
- b-Definir y recomendar anualmente un Plan de Incentivos, darle seguimiento y evaluarlo.
- c-Apoyar al Consejo de Administración en la definición de beneficios para los funcionarios de la Cooperativa.
- d-Orientar acciones y decisiones del Consejo de Administración para mejorar y/o mantener condiciones adecuadas de clima laboral.
- e-Asegurar un equilibrio salarial, tamaño y costo de la planilla, según volumen de operaciones.
- f-Proponer políticas de selección, contratación, capacitación, desarrollo de carrera, evaluación de desempeño, bienestar y comunicación organizacional.
- g-Estudiar y recomendar los incrementos salariales por nivelaciones y especiales o extraordinarios.
- h-Estudiar y recomendar modificaciones a los esquemas de contratación y compensación producto de los cambios en el mercado o normativa legal.

Este comité realizó seis reuniones durante el 2020, donde se atendieron, discutieron y revisaron temas relacionados con:

Distribución del incentivo anual: A inicios del 2020 se solicita al Consejo de Administración modificar el artículo 79 del Manual de Recursos Humanos que establece el incentivo anual del 5% para los funcionarios, ya que dicho artículo contaba con 3 formas de distribución diferentes que se debían aplicar

de acuerdo al monto del incentivo, pero 2 de esos incisos volvían la distribución un poco injusta desde la óptica de este comité y de todo el personal, por lo cual, se realiza la solicitud de anulación de esos dos incisos para que a partir de este periodo la distribución se aplique solo como lo determina el primer inciso, de forma más equitativa y en proporción al tiempo laborado durante el año respectivo.

Mejoramiento del Clima Organizacional: Se analiza la labor del Comité Ejecutivo en relación a intentar mejorar los ítems con bajas calificaciones que resultaron de la medición de Clima Organizacional 2019, sin embargo, no se realizaron acciones concretas para el mejoramiento de estos aspectos durante el 2020, esta situación se ve reflejada en una caída de la percepción de Clima Organizacional para el año 2020, pasando del 80.7% a un 75.3%. Para el año 2021 se recibirán informes cuatrimestrales de las acciones concretas para mejorar este aspecto y de esta forma volver a la buena calificación que teníamos.

Evaluación de Personal: Dando seguimiento a la aplicación de la herramienta de Evaluación de Personal la mayoría de los coordinadores cumplen a cabalidad con la ejecución de esta tarea, no obstante, en ocasiones algunas no lograron alcanzar su ejecución dentro del plazo establecido; debido a cargas de trabajo, sin embargo, al final del periodo podemos indicar que se cumplió al 100% con este aspecto y seguiremos velando por que así continúe. Esta herramienta es aplicada para generar una conversación sana y seria entre cada jefatura y su colaborador, que busque la mejora continua de ambas partes.

Escalas salariales: con los datos obtenidos del estudio en otras cooperativas similares a la nuestra, a inicios del 2020, realizamos la presentación ante el Consejo de Administración de nuestra propuesta de escalas salariales para los diferentes bloques de funcionarios, con el propósito de que tanto la Gerencia como el Consejo de Administración tengan bien establecida la remuneración para cada funcionario nuevo y se eviten errores cometidos en otras administraciones, además presentamos el plan de nivelación salarial, el cual busca nivelar algunos salarios de funcionarios que tienen las mismas responsabilidades y similar tiempo de laborar, pero sus remuneraciones son muy diferentes. Sobre dicha propuesta y el plan de nivelación, se nos indica que no serían aplicados porque el Consejo solicitaría a la Gerencia una propuesta al respecto.

Plan de Incentivos: Considerando los datos obtenidos de otras cooperativas, este comité confeccionó un documento formal que resume y reglamenta los incentivos no económicos que se darían a funcionarios durante el 2020, dicho plan es de aplicación anual y modificable a inicio de cada periodo. En diciembre de 2020, este comité revisó el documento y decidió mantener los mismos incentivos para el siguiente periodo, la próxima revisión corresponderá a diciembre de 2021.

COMITÉ DE SEGUIMIENTO REGULATORIO: Este comité está integrado por cinco miembros: El Presidente del Comité de Vigilancia, Oficial de Riesgos, un funcionario de Nivel Ejecutivo, un miembro del Consejo de Administración y el Asesor (a) Legal de la Cooperativa.

FUNCIONES:

El Comité de Seguimiento Regulatorio le recomendará al Consejo de Administración de la Cooperativa nuevas políticas y procedimientos de cumplimiento y modificaciones a las normas aplicables a los negocios y operaciones de la Cooperativa y de cualquiera de sus empresas relacionadas. Se incluyen en esas políticas los programas específicos que para este efecto defina la Cooperativa.

Las autoridades de COOPESANRAMÓN R.L. harán cumplir las recomendaciones del Comité de Seguimiento en la medida en que las mismas tengan como fin evitar, mitigar el riesgo o subsanar cualquier violación

local aplicable a cualquier asociado, a la Cooperativa o a cualquiera de sus empresas. Además tendrá facultades para:

- a-Recomendar la adopción de políticas para regular las actividades, proyectos o asuntos de interés para la Cooperativa y exigir la adopción de las mismas
- b-Supervisar el cumplimiento de la legislación, la normativa y las políticas aplicables a la organización.
- c-Supervisar la implementación y mantenimiento de las políticas y normativa adoptadas por la Cooperativa incluyendo: la supervisión de la capacitación de los colaboradores respecto de las operaciones, políticas y procedimientos claves, incluyendo las áreas de préstamos, comercialización y cobros (o recaudo de cartera) y los requisitos y requerimientos de las políticas aplicables.
- d-Revisar, controlar y comprobar el cumplimiento y la efectividad de las políticas y revisar las operaciones de la Cooperativa, con el fin de evaluar el cumplimiento de las leyes aplicables y el mantenimiento de los controles internos adecuados;
- e-Investigar las posibles violaciones de las políticas o de las leyes aplicables por parte de la Cooperativa o por parte de funcionarios, directores, colaboradores o persona similar de los anteriores; hacer las recomendaciones al Consejo de Administración respecto de una solución adecuada a dichos asuntos.
- f-El Comité de Seguimiento Regulatorio tendrá acceso a través de la administración a todos los libros y registros, instalaciones, funcionarios, directores, colaboradores, contadores, auditores, apoderados, contratistas, negocios u otros intereses de la Cooperativa con el fin de cumplir las responsabilidades descritas en este código.
- g-Apoyar a la Cooperativa participando activamente en la promoción y revisión de una cultura de cumplimiento. Para el efecto, asistirá al Consejo de Administración de la Cooperativa en el envío de comunicaciones a todo el personal en donde se haga hincapié al compromiso con integridad.

Durante el año 2020 este Comité se reunió en tres ocasiones, revisó propuestas de reformas a la siguiente normativa y se elevaron ante el Consejo de Administración para su análisis y aprobación:

- Declaratoria de Apetito de Riesgos.
- Reglamento de Crédito.
- Reglamento de Incentivos para los trabajadores de COOPESANRAMÓN R.L.
- Reglamento de Riesgos.
- Metodología de Riesgo Operativo
- Código de Ética.
- Política “Conozca a su Proveedor”
Manual de Cumplimiento
- Metodología para la clasificación Riesgo Clientes y Comité de Riesgos
- Plan de Contingencia de Comunicación en caso de renuncias masivas.
- Manual de Riesgos.

COMITE DE ÉTICA: El Comité de Ética está conformado por un director del Consejo de Administración, un miembro del Comité de Vigilancia y un funcionario designado por la Gerencia.

El Comité de Ética durante el período de 2020 se reunió en cuatro ocasiones. En dichas reuniones se avocó específicamente a atender dos casos: Uno presentado por el Comité de Vigilancia relacionado a la supuesta anomalía a la hora de hacer entrega de un paquete de útiles por parte del Comité de Educación y Bienestar Social. El asunto fue investigado y se concluyó que se dieron malas interpretaciones por parte de la directora que denunció el caso, a lo cual también este comité hizo una recomendación dirigida al Comité de Educación y Bienestar Social, a fin de evitar que se vuelvan a dar estos malos entendidos. Como caso dos, se atendió el presentado por una directora, que dentro de su

quehacer en el órgano social al que pertenece, se venía sintiendo agredida emocionalmente por otras dos compañeras. En este proceso se realizaron entrevistas de ambas partes, se contó con personas que rindieron testimonio sobre lo que se estaba denunciando, se consultó con la asesoría legal y finalmente el Comité de Ética con base en todo lo recabado y la recomendación legal emitió un criterio y comunicó a las partes involucradas el resultado, con el ruego de que no se vuelvan a dar manifestaciones con las que la directora denunciante se sentía ofendida y discriminada, para lo cual se solicitó la abstención de comentarios discriminatorios, a fin de trabajar siempre dentro del marco de los principios y valores cooperativos, que son los que nos deben identificar, respetándonos y valorándonos como personas diferentes que somos todos y más bien, apoyar con la debida tolerancia al que así lo requiera, procurando siempre dar lo mejor de cada uno para el beneficio de la organización. Finalmente, una de las directoras involucradas manifestó por escrito al Comité de Ética su inconformidad por lo resuelto, a lo cual el Comité le ratificó todo lo actuado, dando el asunto por agotado. Cabe señalar que este Comité para el 2021 accionara para darle seguimiento al segundo caso y así verificar que el asunto haya sido subsanado.

COMITÉ DE RIESGOS: Está integrado por cinco miembros: Dos miembros del Consejo de Administración, alguno de los dos debe presidir el Comité, el Oficial de Cumplimiento, el responsable de la Unidad de Riesgo y la Gerencia.

FUNCIONES

1. Monitorear las exposiciones a riesgos y contrastar dichas exposiciones frente a los límites de tolerancia aprobados por el Consejo de Administración. Entre otros aspectos que estime pertinentes, el Comité de Riesgos debe referirse al impacto de dichos riesgos sobre la estabilidad y solvencia de la Cooperativa.
2. Informar al Consejo de Administración los resultados de sus valoraciones sobre las exposiciones al riesgo de la Cooperativa. El Consejo de Administración definirá la frecuencia de dichos informes.
3. Recomendar límites, estrategias y políticas que coadyuven con una efectiva administración de riesgos, así como definir los escenarios y el horizonte temporal en los cuales pueden aceptarse excesos a los límites aprobados o excepciones a las políticas, así como los posibles cursos de acción o mecanismos mediante los cuales se regularice la situación. La definición de escenarios debe considerar tanto eventos originados en acciones de la propia entidad como circunstancias de su entorno.
4. Conocer y promover procedimientos y metodología para la administración de los riesgos.
5. Proponer planes de contingencia en materia de riesgos para la aprobación del Consejo de Administración.
6. Proponer al Consejo de Administración, la designación de la firma auditora o el profesional independiente para la auditoría del proceso de Administración Integral de Riesgos, una vez verificado el cumplimiento por parte de este, de los requisitos establecidos en el artículo 19 del Acuerdo SUGEF 2-10. En caso de que el Consejo de Administración decida separarse de la propuesta del Comité, deberá razonar su decisión y hacerlo constar en el acta respectiva.
7. Las funciones y requerimientos que le establezca el Consejo de Administración.

El Comité de Riesgos sesionó en doce ocasiones ordinarias durante el 2020, se estudiaron y analizaron diversos temas, entre los cuales cabe mencionar:

- Se conocen recomendaciones de la Auditoría Externa 2019 y su plan de acción.
- Se conoce y se aprueba el Informe Anual de Riesgos Informes 2019 para publicarlo en la página según lo establece la normativa 2-10.
- Se conoce y aprueba el plan de trabajo de la Unidad de Riesgos 2020, se eleva al Consejo de Administración para su aprobación.
- Se informa de incidencias de Riesgo Operativo para el correspondiente envío a la SUGEF.
- Se conocen los resultados de la Metodología de Riesgo Reputacional.
- Se conoce y se aprueba el Plan de Contingencia sobre corrida de asociados.
- Se conocen posibles cambios normativos: Ficha CAMELS (indicador sobre la mora a más de 90 días, el indicador normal cambia de 3% a 5%, así como otros cambios normativos en la normativa 2-10, 1-05 y 17-13).
- Se cuenta con el apoyo del miembro externo en el Comité de Riesgos durante el año 2020, tal como lo establece la normativa 2-10, con la finalidad de mejorar la Gestión de Riesgos de la cooperativa.
- Se culturaliza en temas relacionados con la gestión de riesgos a cuerpos directivos y al personal de la cooperativa.
- Se actualiza y aprueba el Reglamento del Comité de Riesgos y la Unidad de Riesgos.
- Se actualiza y aprueba el Manual Integral de Riesgos durante el 2020.
- Participación en al menos dos sesiones del Consejo de Administración.
- Se realizan informes mensuales de la gestión de riesgos, los mismos contempla el seguimiento al Perfil de Riesgos, Riesgo de crédito, Riesgo de mercado, Riesgos de tipo de cambio y tasa de interés, Riesgo Operativo y liquidez. Las mismas se analizan según las metodologías establecidas en cada uno de los diferentes riesgos.
- Se desarrolla el Modelo de Volatilidad para mejorar la gestión del Modelo de Liquidez.
- Se realiza la recomendación por parte del Comité de Riesgos hacia el Consejo de Administración para la contratación de la auditoría externa 2020, según lo establece la normativa 2-10.
- Se realizan recomendaciones por parte del Comité de Riesgos hacia a la Administración a causa de la pandemia por COVID-19. Adicionalmente, se ven temas relacionados a la situación país y mundial por la misma causa.
- Se realiza metodología de Riesgo País y se aprueba dentro del Manual Integral de Riesgos.
- La Unidad de Riesgos atendió al menos dos de las recomendaciones emitidas por la auditoría externa (Despacho Carvajal y Colegiados Contadores Públicos Autorizados). El avance de estas será analizado por la auditoría externa del 2020.
- Por medio de las actas e informes del Comité de Riesgos, se emiten recomendaciones de los principales indicadores al área según corresponda.
- A causa de la pandemia por COVID-19, la SUGEF solicitó el envío del indicador de cobertura y liquidez de manera diaria, por tanto; se ha realizado los envíos como corresponde y se ha revisado diariamente el comportamiento de este indicador
- Se da seguimiento a la posición neta en moneda extranjera, así como realizar las correspondientes recomendaciones.

COMITÉ DE CRÉDITO Y COBRANZA: Está integrado por cuatro miembros: el Gerente, un miembro de Consejo de Administración, el Coordinador (a) del Proceso de Crédito y el Encargado (a) de la Gestión de Cobro.

FUNCIONES

- a-Conocer, analizar y resolver sobre los informes trimestrales de cobro judicial presentados por los notarios.
- b-Recomendar las políticas generales de crédito y cobranza.
- c-Recomendar soluciones de gestiones de cobranza.
- d-Recomendar los procedimientos para la evaluación, aprobación y otorgamiento de crédito.
- e-Recomendar modificaciones a los Reglamentos de Crédito y Cobranza.
- f-Recomendar el régimen de excepciones.
- g-Recomendar políticas de provisiones y castigos.
- h-Realizar análisis de la morosidad y hacer recomendaciones para su mejora.
- i-Recomendar la apertura y cierre de líneas de crédito.

Durante el período de 2020 el Comité de Crédito y Cobranza se reunió en 7 ocasiones, donde se dedicó en especial a:

- Revisión y análisis de la cartera de crédito, informes de morosidad, arreglos de pago, casos en particular en donde las acciones de cobro administrativo no han surtido efecto y existe la necesidad de pasarlos a cobro judicial.
- También se informa sobre procesos de adjudicación de propiedades por remate judicial o dación de pago y la posterior venta de estos bienes.

COMITÉ EJECUTIVO: Está integrado por Gerente General y Coordinadores (as) de áreas, para este período lo conforman 8 miembros.

FUNCIONES:

- a-Alinear las actividades de cada proceso con la estrategia y los objetivos anuales.
- b-Alinear las actividades de las sucursales con la estrategia y los objetivos anuales de la Cooperativa.
- c-Realizar y controlar la evaluación del desempeño y logro de objetivos de los planes operativos y estratégicos (incluye proyecciones financieras y presupuestos anuales).
- d-Estudiar los informes de y hacia los Comités de auditoría y cumplimiento.
- e-Seguimiento a las visitas de inspección de las autoridades y el regulador.
- f-Programación de eventos de capacitación e inducción del personal en general, relacionados con la elaboración y convivencia de la estrategia, los objetivos y los valores institucionales.
- g-Recibir informes de los comités y del Consejo de Administración de la Cooperativa.
- h-Coordinar y ejecutar acciones para mantener y/o mejorar el clima laboral.
- i-Estudiar y recomendar proyectos y modificaciones a los productos y servicios.
- j-Prestar asesoría a la Gerencia en la coordinación de las actividades.

El Comité Ejecutivo de COOPESANRAMÓN R.L. está conformado por el Gerente y los Coordinadores(as) de cada área, su principal función es la de dar seguimiento a las tareas específicas de la operación del negocio, procurando alcanzar lo establecido en el Plan Operativo vigente.

El Comité Ejecutivo sesionó durante el periodo 2020 en 17 ocasiones, donde se atendieron y discutieron temas muy variados atinentes a la operativa de nuestra organización. A continuación, los más relevantes:

- Análisis mensual del seguimiento de los resultados CAMELS y Estratégicos.
- Análisis mensual del comportamiento de la cartera de CDP's.
- Análisis mensual del comportamiento de la cartera de Crédito.
- Actualizaciones sobre propiedades por adjudicar, adjudicadas o vendidas.
- Seguimiento a la desvinculación de la sociedad SERINTEC.
- Informe y discusión del Estudio de Mercado Trimestral de tasas pasivas.
- Se recibe información sobre las decisiones del Consejo respecto a la Asamblea 2020.
- Se establecen medidas y protocolos de higiene y seguridad para combatir la pandemia, tanto para asociados, como para funcionarios y directores.
- Análisis sobre la viabilidad de brindar ayuda a los asociados afectados por la pandemia.
- Análisis sobre la posibilidad de Teletrabajo para algunos funcionarios con la intención de minimizar contactos y para que funcionen como equipo de contingencia en caso de un contagio en la cooperativa.
- Se recibe información sobre la reducción de jornadas laborales para los funcionarios y reducción de horarios de atención al público por la pandemia.
- Se reciben análisis de posibles riesgos en los que incurre la cooperativa con las medidas aplicadas por pandemia.
- Se recibe información sobre cambios en normativa vinculados a la situación de la pandemia.
- Se analiza el aumento de canales electrónicos para los asociados.
- Lanzamiento de la nueva Web Transaccional y el App móvil.
- Se nos actualiza sobre la nueva relación con el BCCR para mantener un enlace directo con nuestra Web Transaccional y los cambios que esto traerá, sobre todo a nivel operativo con los funcionarios de tesorería.
- Por acuerdo y recomendación del Comité de Riesgos y considerando criterios expertos, se procede a confeccionar una propuesta de readecuación de las metas estratégicas para el 2020, considerando no solo los cambios por pandemia, sino la crisis económica.
- Seguimiento al tema con el auditor de Tecnologías de Información sobre la implementación de COBIT 14-17 en nuestra cooperativa.
- Desarrollo de aplicativo para el envío de estados de cuenta automatizados a los asociados.
- Se nos indica que no fue aprobada por parte del Consejo la propuesta de readecuación de metas estratégicas.
- Se recibe información sobre la decisión legislativa de prorrogar los nombramientos de los miembros de órganos sociales hasta el 2021.
- Seguimiento especial al indicador de mora mayor a 90 días para planificar estrategias que nos ayuden a mantenerlo controlado.
- Seguimiento a la cancelación anticipada de créditos vigentes.
- Se analiza el tema del pedido de las nuevas tarjetas de débito.
- Se da inicio al establecimiento del Plan de Sucesión para puestos claves dentro de la cooperativa.
- Se analizan las repercusiones de la nueva Ley de Usura en la operativa de nuestra organización.
- Proceso de cobro de marchamos 2021, logística interna y sorteo.
- Se analiza el tema de la gran cantidad de asociados que piden que la cooperativa les suministre Sinpe móvil puesto que la pandemia ha puesto de moda esta herramienta en muchas entidades financieras.
- Se recibe informe sobre la medición del clima organizacional y los aspectos a mejorar en este.
- Considerando los objetivos y metas que solicita el Plan Estratégico, se procede a elaborar el Plan Operativo Anual 2021.

COMITÉ DE CUMPLIMIENTO: Estará integrado por cinco miembros: el Gerente de la Cooperativa, un representante del Consejo de Administración, un representante del Comité de Vigilancia, Coordinadora de Crédito y el Oficial de Cumplimiento.

FUNCIONES:

a- Formular ante el Consejo de Administración recomendaciones de políticas, modificaciones reglamentarias y cambios al Manual de Cumplimiento en consideración a las observaciones y recomendaciones de la Oficialía de Cumplimiento, órganos administrativos de la Cooperativa o de sus integrantes.

b- Procurar el cumplimiento de todos los aspectos relacionados con los objetivos de la Ley 8204 su reglamento y normativa relacionada.

c- Apoyar las labores de la Oficialía de Cumplimiento en la revisión de procedimientos, normas y controles implementados por COOPESANRAMÓN R.L., para cumplir con los lineamientos de la Ley 8204 y su reglamento.

d- Reunirse periódicamente para conocer, analizar y resolver sobre los informes y requerimientos de la Oficialía de Cumplimiento.

e- Revisar los informes que presenta la Oficialía de Cumplimiento sobre transacciones sospechosas a la SUGEF.

f- Colaborar con la Oficialía de Cumplimiento en el análisis de las operaciones inusuales.

g- Presentar informes al Consejo de Administración sobre las acciones realizadas, con observaciones y recomendaciones, si se considera necesario.

h- Participar en actividades de capacitación que sobre el tema programe o contrate COOPESANRAMÓN R.L.

Durante el año 2020 el Comité de Cumplimiento se reunió en seis ocasiones, en donde se vieron y analizaron diversos temas, entre los cuales se pueden destacar:

- ✓ Discusión y aprobación de Informes trimestrales presentados por la Oficialía de Cumplimiento, con la descripción de las principales actividades realizadas según el plan de trabajo.
- ✓ Discusión y validación del Plan de trabajo y Presupuesto para el año 2020.
- ✓ Discusión y validación del Plan de Capacitación para el año 2020.
- ✓ Se recibió y analizó el Informe de la Auditoría externa, correspondiente al periodo 2019.
- ✓ Discusión y aprobación de la Actualización del Manual de Procedimientos.
- ✓ Discusión y análisis de Informes de Auditorías Internas.
- ✓ Revisión del Código de Ética, validando las modificaciones correspondientes.
- ✓ Revisión y validación de las Modificaciones al Manual de Cumplimiento.
- ✓ Revisión y validación de las Modificaciones a la Metodología de Riesgo Cliente.

COMITÉ DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN: Este comité estará integrado por cinco miembros: Gerente de la Cooperativa, un miembro del Consejo de Administración, un representante del Comité de Vigilancia, el Encargado (a) de Tecnología de Información y el encargado (a) de Unidad de Riesgos.

FUNCIONES:

a- Asesorar en la formulación del plan estratégico de TI.

b- Proponer las políticas generales sobre TI.

c- Revisar periódicamente el marco para la gestión de TI.

d- Proponer los niveles de tolerancia al riesgo de TI en congruencia con el perfil tecnológico de la entidad.

c- Presentar al menos semestralmente o cuando las circunstancias así lo ameriten, un reporte sobre el

impacto de los riesgos asociados a TI.

d-Monitorear que la alta gerencia tome medidas para gestionar el riesgo de TI en forma consistente con las estrategias y políticas y que cuenta con los recursos necesarios para esos efectos.

e-Recomendar las prioridades para las inversiones en TI.

f-Proponer el Plan Correctivo-Preventivo derivado de la auditoría y supervisión externa de la gestión de TI.

g-Dar seguimiento a las acciones contenidas en el Plan Correctivo-Preventivo.

Este comité de T.I. se reunió en tres ocasiones durante el período 2020, donde se abordaron varios temas, entre ellos los más relevantes:

- Traslado a Datacenter de primer nivel con infraestructura de última generación.
- Fortalecimiento del Sistema de Información Gerencial.
- Envíos automáticos a edificio principal de COOPESANRAMON, de copias de la base de datos.
- Pruebas de recuperación e integridad de base de datos.
- Control de presupuesto.
- Políticas sobre garantías de equipos de cómputo.
- Avances importantes en la implementación de pago de servicios públicos.
- Informes de solicitudes internas (cantidad y calidad de servicio) y proveedores.
- Pruebas de Teletrabajo.
- Renovación tecnológica.
- Auditoría de Tecnología de Información según acuerdo SUGEF 14-17.
- Plan de acción y estratégico de Tecnología de Información.

COMITÉ DE GÉNERO: Está integrado por cinco miembros tres mujeres y dos hombres, las y los cuales serán designados por el Consejo de Administración.

Funciones:

- 1- Sensibilizar en tema de Equidad de Género a las diferentes instancias de COOPESANRAMÓN R.L.
- 2- Crear la Política de Equidad de Género para COOPESANRAMÓN R.L., la cual deberá ser aprobada por el Consejo de Administración.
- 3- Organizar y proponer actividades, programas, de capacitación y educación sensibles, a las necesidades de las mujeres asociadas y funcionarias, ayudando así a fortalecer sus facultades y capacidades e incrementar su autoestima, que les permitirá participar más activamente en la toma de decisiones y asumir puestos de liderazgo.
- 4- Realizar Jornadas de Educación sobre temas específicos, causantes de discriminación tales como violencia doméstica y paternidad responsable.
- 5- Motivar y apoyar el acceso equitativo de mujeres y hombres en los órganos de dirección de COOPESANRAMÓN R.L.
- 6- Organizar y desarrollar actividades de capacitación fomentando principalmente tema de equidad de Género.

-
- 7- Promover la incorporación de la perspectiva de género en todas las normativas y gestiones de la Cooperativa asociados y funcionarios.
 - 8- Orientar a la Cooperativa en la identificación de las necesidades específicas que sirvan a los/as cooperativistas como medio de información sobre temas o actividades relacionados a género.
 - 9- Tener el apoyo del Consejo de Administración en la organización y realización de eventos relacionados a temas género.
 - 10- Presentar al Consejo de Administración la elaboración de un Plan Estratégico en la búsqueda de consolidar la equidad de género.
 - 11- Monitorear el equilibrio de género entre los asociados y asociadas.
 - 12- Fomentar el empoderamiento de la mujer en las diferentes instancias de su vida cotidiana con el fin de estimular su participación solidaria
 - 13- Abrir espacio de reflexión sobre los procesos de socialización de mujeres y varones, con el fin de reconocer nuevas formas de relacionarse lograr cambios en las actividades, comportamientos y creencias de las personas en relación con el tema de género.

Durante el año 2020 el Comité de Género se reunió en 17 ocasiones, donde se trataron varios temas entre los cuales se pueden destacar:

- ✓ Análisis del alcance sobre resultado de audiencia con el Consejo Administración.
- ✓ Informe sobre reunión virtual con Sra. Belleny Chaves. Posteriormente se acuerda dejar en STAND-BY el proyecto.
- ✓ Planificación Conmemoración Día Internacional de la Mujer.
- ✓ Se Solicita espacio en Radio Sideral para transmitir mensaje en conmemoración del Día Internacional de la Mujer.
- ✓ Se recibe a representante de Psico&Familia para afinar trabajo en Alianza con la cooperativa y se concreta conversatorio de AUTOCUIDADO mediante la herramienta Teams.
- ✓ Se analiza el tema del conversatorio por baja inscripción de la charla GENERO Y LIDERAZO COMO CUIDAR UNA BUENA AUTOESTIMA EN NUESTRA VIDA.
- ✓ Se gestiona y dio seguimiento a solicitud ante el Consejo de Administración para el nombramiento de dos personas a reponer en el Comité de Género.
- ✓ Se analiza la posibilidad de una charla sobre masculinidad solicitando apoyo al Comité de Educación.
- ✓ Se propone en adelante temas de retroalimentación a lo interno del Comité de Género.
- ✓ Se recibe al señor José Gerardo Chaves Lobo, representante del Consejo de Administración como nuevo miembro del Comité, a quien se le da bienvenida.
- ✓ Análisis del motivo de la existencia del Comité de Género y se comenta la necesidad de contar con un Reglamento.
- ✓ Se analiza cotización recibida del profesional que desarrollará el tema de MASCULINIDADES.
- ✓ Retroalimentación, Tema "PERSPECTIVAS DE GENERO EN LAS COOPERATIVAS"
- ✓ Retroalimentación: "CAJA DE HERRAMIENTAS"
- ✓ Retroalimentación: "DERECHO DE LAS MUJERES"

-
- ✓ Retroalimentación: “VILENCIA SOCIAL Y VIOLENCIA DE GENERO”: se desarrolla conversatorio entre los miembros del Comité de Género.
 - ✓ Retroalimentación: “LA VIOLENCIA Y EL PODER”: tipificados como Legal, tradicional y carismático.

COMITÉ ELECTORAL (O NOMINACIONES): Está integrado por cinco miembros, tres propietarios y dos suplentes, designados por la Asamblea General.

El Comité Electoral es un comité auxiliar de la Asamblea General de COOPESANRAMON R.L. que tiene como labor fundamental, organizar, dirigir, ejecutar y controlar los procesos de designación y nombramiento de delegados y delegadas a las Asambleas Generales de COOPESANRAMON R.L., ello conforme el procedimiento establecido en el Reglamento para Designar y Acreditar Delegados y Delegadas. Además, será el responsable de conducir el proceso para la elección de los cargos a los órganos sociales de COOPESANRAMON R.L., todo de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Comité Electoral.

El Comité Electoral se reunió cuatro veces en el 2020. Durante los primeros meses del año se concentró en dar seguimiento a los resultados de la Asamblea 2019 y en actualizar la información y cumplir con todos los requisitos necesarios para la realización de la Asamblea General del próximo mes de marzo 2020, la cual no se llevó a cabo por la situación de la pandemia del COVID-19. Sin embargo, durante el 2020 y lo que va de 2021, realizamos algunas actividades y reuniones virtuales y presenciales en la medida de lo posible, con los siguientes propósitos

- Actualizar la lista de delegados (propietarios y suplentes)
- Revisión de documentación para la inscripción de candidatos a elegir en los órganos sociales en la próxima Asamblea.
- Lista de puestos a elegir en cada órgano social.
- Participación en los talleres de las Pre-asambleas de la Cooperativa.
- Revisión de expedientes de los órganos sociales, según normativa SUGEF 22-18.

En síntesis, debido a que los delegados de esta Cooperativa tiene los nombramientos prorrogados hasta la Asamblea del 2021, después de la Asamblea General de marzo de 2019, las principales actividades del Comité Electoral consistieron en mantener actualizada la lista de delegados y asistir a las convocatorias del Consejo de Administración para actividades de capacitación y de información. Sin embargo, debido a la pandemia del COVID 19, por acatamiento de las medidas sanitarias de las autoridades de salud, la Asamblea del 2020 no se pudo realizar, por lo que deberemos esperar hasta que se den las condiciones para dicha realización.

b) Información de los miembros de cada uno de los Comités de Apoyo.

Comité de Auditoría

Nombre	Cédula	Cargo	Fecha de nombramiento
Andrés Castro Cascante	2-540-699	Director Comité de Vigilancia	23 de setiembre 2020*
Eduviges Badilla Fernández	2-297-947	Directora Consejo Administración.	12 de agosto 2019
Solangie Brenes Zuñiga	2-689-969	Oficial de Cumplimiento	01 de agosto de 2020**
Víctor Hugo Montero Alpízar	1-1288-160	Encargado Subproceso Contable	29 de abril 2019
Flory Arias Araya	2-308-449	Directora Consejo Administración	29 de julio de 2020***

*Se nombra a partir de esta fecha por renuncia de la señora Dayla Carranza Blanco el 29 de junio de 2020.

** Este nombramiento es a partir de esta fecha por nombramiento como Oficial de Cumplimiento.

***Este nombramiento es a partir de esta fecha porque sustituye a Rita Arias Arias que renunció el 06 de julio de 2020.

Comité de Compensación e Incentivos

Nombre	Cédula	Cargo	Fecha de nombramiento
Eduviges Badilla Fernández	2-297-947	Directora Consejo Administración	29 de abril 2019
Rolando Rodríguez Chacón	2-348-437	Gerente	29 de abril 2019
Fabio Rojas Quesada	2-619-517	Personal Administrativo	29 de abril 2019
Cecilia Montero Badilla	2-330-494	Directora Comité de Educación	29 de abril 2019
Doris Morera Jiménez	2-500-971	Directora Comité de Educación	14 de octubre 2019

Comité de Seguimiento Regulatorio

Nombre	Cédula	Cargo	Fecha de nombramiento
Andrés Castro Cascante	2-540-699	Director Comité de Vigilancia	23 de setiembre 2020*
Adrián Gómez Montoya	1-341-709	Director Consejo de Administración	29 de abril 2019
Margarita Cruz Vega	2-346-695	Personal Administrativo	29 de abril 2019
Carolina Muñoz Solís	2-546-467	Asesora legal	29 de abril 2019
Amanda Montero Alvarado	2-648-708	Oficial de Riesgos	29 de abril 2019

*Se nombra a partir de esta fecha para sustituir a la señora Dayla Carranza Blanco que renunció 29 de junio 2020.

Comité de Riesgos

Nombre	Cédula	Cargo	Fecha de nombramiento
Vera Cruz Solís Marín	2-348-120	Directora Consejo Administración	29 de abril 2019
Adrián Gómez Montoya	1-341-709	Director Consejo de Administración	29 de abril 2019
Rolando Rodríguez Chacón	2-348-437	Gerente	29 de abril 2019
Víctor Montero Alpízar	1-1288-160	Oficial de Cumplimiento	29 de abril 2019
Amanda Montero Alvarado	2-648-708	Oficial de Riesgos	29 de abril 2019
Luis Andres Rodríguez Rojas	1-1040-628	Miembro Externo	14 de enero 2020

Comité de Crédito y Cobranza

Nombre	Cédula	Cargo	Fecha de nombramiento
Rolando Rodríguez Chacón	2-348-437	Gerente	29 de abril 2019
José Gerardo Chaves Lobo	2-280-1118	Director Consejo Administración	29 de abril 2019
Margarita Cruz Vega	2-346-695	Coordinadora Crédito	29 de abril 2019
Giselle Palomo Villalobos	2-366-951	Encargada de Cobro	29 de abril 2019

Comité Ejecutivo

Nombre	Cédula	Cargo	Fecha de nombramiento
Rolando Rodríguez Chacón	2-348-437	Gerente	29 de abril 2019
Margarita Cruz Vega	2-346-695	Coordinadora de Crédito	29 de abril 2019
Fabio Quesada Rojas	2-619-517	Coordinador de Mercadeo	29 de abril 2019
Oلمان Paniagua Paniagua	1-813-351	Coordinador de . T.I.	29 de abril 2019
Amanda Montero Alvarado	2-648-708	Oficial de Riesgos	29 de abril 2019
Víctor Montero Alpízar	1-1288-0160	Enc. Subproceso Contable	29 de abril 2019*
Giselle Palomo Villalobos	2-366-951	Encargada de Cobro	29 de abril 2019
Solangie Brenes Zúñiga	2-689-969	Oficial de Cumplimiento	1° de agosto de 2020**

*A partir del 1° de agosto participa como representante de nuevo cargo, por jubilación del señor Ulises León Castro.

**Se incorpora a partir de esta fecha que se le nombra como Oficial de Cumplimiento.

Comité de Ética

Nombre	Cédula	Cargo	Fecha de nombramiento
Beleida Ulate Fernández	2-282-605	Directora Consejo Administración	29 de abril 2019
Andrés Castro Cascante	2-540-699	Director Comité de Vigilancia	29 de abril 2019
Elder Chavarría Vargas	5-229-969	Ejecutiva administrativa	29 de abril 2019

Comité de Cumplimiento

Nombre	Cédula	Cargo	Fecha de nombramiento
Flory Arias Araya	2-308-449	Directora Consejo Administración	29 de abril 2019
Rolando Rodríguez Chacón	2-348-437	Gerente	29 de abril 2019
Carlos Elizondo Araya	2-367-872	Director Comité Vigilancia	29 de abril 2019
Víctor Montero Alpízar	1-1288-0160	Oficial de Cumplimiento	29 de abril 2019
Xinia Gamboa Araya	2-365-091	Personal Administrativo	29 de abril 2019

Comité de Tecnología de Información

Nombre	Cédula	Cargo	Fecha de nombramiento
Rolando Rodríguez Chacón	2-348-437	Gerente	29 de abril 2019
Beleida Ulate Fernández	2-282-605	Directora Consejo Administración	12 de agosto 2019
Oلمان Paniagua Paniagua	1-813-351	Coord. T.I.	23 de agosto 2019
Amanda Montero Alvarado	2-648-708	Oficial de Riesgos	29 de abril 2019
Margarita Campos Cambroner	2-454-012	Directora Comité de Vigilancia	29 de abril 2019

Comité de Género

Nombre	Cédula	Cargo	Fecha de nombramiento
José Gerardo Chaves Lobo	2-280-1118	Director Consejo Administración	21 de setiembre 2020*
Doris Morera Jiménez	2-500-971	Directora Comité de Educación	29 de abril 2019
Margarita Rodríguez Méndez	5-232-117	Directora Comité de Educación	29 de abril 2019
Carlos Eduardo Elizondo Araya	2-367-872	Director Comité de Vigilancia	14 de octubre 2019
Ana Villalobos Fallas	2-332-386	Personal Administrativo	29 de abril 2019

*Este nombramiento es a partir de esta fecha para sustituir a Álvaro Rosales Arias que renunció el 04 de mayo 2020.

c) Realice una descripción de las políticas para la selección, nombramiento y destitución de los miembros de los Comités de Apoyo:

R/ Los Comités de Apoyo son nombrados o destituidos por el Consejo de Administración, ya que es este órgano el que cuenta con facultades para ello, los mismos son nombrados por el Consejo de Administración en el transcurso del mes de abril de cada año, oportunidad en que reelige, renueva o destituye a los integrantes.

d) Realice una descripción de las políticas para la remuneración de los miembros de los Comités de Apoyo.

R/De acuerdo con la política institucional los miembros de los Comités de Apoyo realizarán su labor ad honorem.

e) Realice una descripción de las políticas de rotación de los miembros de los Comités de Apoyo:

R/ De acuerdo con disposiciones estatutarias el Consejo de Administración debe proceder en el transcurso del mes de abril de cada año a la integración de los Comités de Apoyo, esto es así debido a que COOPESANRAMÓN R.L. realiza su Asamblea General en el mes de marzo de cada año y en ésta siempre se da la incorporación de nuevos miembros, además procurando que los que no vencían y continúan con su nombramiento, roten en los diferentes comités.

f) Realice una descripción de las políticas aprobadas por la entidad, mediante las cuales los miembros de los Comités de Apoyo se ven obligados a abstenerse de votar o participar en las reuniones del Comité, o inclusive a dimitir de su nombramiento.

R/ los miembros de los diferentes comités de apoyo están obligados a abstenerse de participar y votar en las reuniones del Comité, cuando exista alguna de las siguientes circunstancias:

- ✓ Se deba discutir y resolver sobre algún tema en el que esté involucrado (a) el o ella o sus parientes por consanguinidad y afinidad hasta el segundo grado inclusive.

- ✓ Cuando para mejor analizar y resolver se les haya negado información o acceso a datos de relevancia e importancia clave en el tema.
- ✓ Cuando no goce de libertad e independencia de pensamiento o se sienta coaccionado (a) para decidir en un sentido diferente al de su criterio.
- ✓ Cuando no haya quórum.

g) Indique la cantidad de sesiones que realizó cada Comité de Apoyo durante el período 2020:

Comité de Auditoría	7
Comité de Compensación e Incentivos	6
Comité de Seguimiento Regulatorio	3
Comité de Riesgos	12
Comité de Crédito y Cobranza	7
Comité de Cumplimiento	6
Comité de Tecnología de Información	3
Comité de Ética	4
Comité Ejecutivo	17
Comité de Género	17

IV. Operaciones Vinculadas

No aplica, de conformidad con el oficio C.N.S. 267-10 del 26 de marzo del 2010.

V. Auditoría Externa

a) Nombre de la firma de auditoría externa contratada para la auditoría de los estados financieros del período 2020.

R/ Despacho Castillo-Dávila & Asociados.

b) Indique el número de años que la firma de auditoría externa lleva de forma ininterrumpida realizando la auditoría de los estados financieros de COOPESANRAMÓN R.L

R/ Dos años 2019 y 2020.

c) Indique si la firma de auditoría externa realiza o ha realizado en el período otros trabajos para COOPESANRAMÓN R.L.

R/ El Despacho Castillo-Dávila & Asociados ha realizado para COOPESANRAMÓN R.L. la auditoría financiera para el período 2020 y las certificaciones obligatorias sobre la Reserva de Liquidez, igualmente para este período.

d) Indique, si los hubiera, los mecanismos establecidos por la entidad para preservar la independencia del auditor externo.

R/ Para preservar la independencia del Auditor Externo COOPESANRAMÓN R.L. aplica lo establecido en Sección II, Artículo 7: Requisitos de independencia del ACUERDO SUGEF 32-10 “Reglamento General de Auditores Externos”, consistente en lo siguiente:

- a. No haber desempeñado cargos en la entidad auditada, sus filiales, asociadas, entidades con cometido especial, subsidiarias o su grupo económico durante los períodos económicos auditados.
- b. No tener participación en el capital social de la entidad auditada o su grupo financiero.
- c. No tener participación en el capital social superior al 15% en personas jurídicas de las cuales sean socios, los accionistas, directores, gerentes, representantes legales o funcionarios principales de la entidad auditada.
- d. No tener préstamos con la entidad auditada, sus accionistas, directores gerentes, representantes legales o funcionarios principales que se hayan obtenidos en condiciones distintas a las que se tienen establecidas para cualquier cliente y cuando no estén clasificados en categorías de riesgo que pongan en cuestionamiento la recuperación del crédito.
- e. No mantener oficinas comerciales dentro de las instalaciones de la entidad regulada.
- f. No formar parte de organismos de administración de la entidad auditada.
- g. No ser agentes de bolsa en ejercicio.

Adicionalmente el profesional o empresa auditora deberá cumplir con las condiciones de independencia establecidas en las Normas Internacionales de Auditoría, así como con las limitaciones establecidas en la Ley de Regulación de la Profesión de Contador Público y Creación del Colegio de Contadores Públicos de Costa Rica, su Reglamento, el Reglamento de Ética Profesional y sus Reformas y el Código de Ética de los Contadores Profesionales emitido por la Federación Internacional de Contadores (IFAC).

VI. Estructura de propiedad

Por el tipo de institución que es COOPESANRAMÓN R.L., no tiene acciones por lo tanto este punto no aplica.

VII-Preparación del informe

a) El informe anterior fue conocido y aprobado por el Consejo de Administración de COOPESANRAMÓN R.L. en sesión 2189 del 22 de marzo de 2021.

b) Este informe fue aprobado de forma unánime por el Consejo de Administración de COOPESANRAMÓN R.L., consecuentemente no hubo votos en contra, ni abstenciones en relación con la aprobación del informe.



DECLARACION JURADA

Yo, VERA CRUZ SOLIS MARIN, a partir de un proceso de debida diligencia en relación con la información financiera de COOPESANRAMON R.L. y sus sistemas de control interno para el periodo que termina el 31 de diciembre de 2020, declaro bajo fe de juramento:

- a) Hasta donde tengo conocimiento los estados financieros de COOPESANRAMON R.L. no contienen ninguna aseveración falsa de un hecho material ni omiten incorporar un hecho material necesario para que las declaraciones realizadas no resulten engañosas.
- b) Hasta donde tengo conocimiento los estados financieros y cualquier otra información financiera complementaria adjunta a esta declaración presentan razonablemente en todos los aspectos materiales la situación financiera de COOPESANRAMON R.L. así como el resultado de sus operaciones para el periodo que termina el 31 de diciembre de 2020.
- c) Que COOPESANRAMON R.L. ha establecido y mantenido los controles y procedimientos efectivos y eficientes que aseguren la información material relacionada con la entidad y sus subsidiarias consolidadas. Asimismo, ha procurado contar con el personal idóneo y capacitado para manejar el control interno.
- d) Que se ha velado por que el Comité de Auditoría se reúna periódicamente, se lleven minutas de las reuniones y reporte con prontitud al Consejo de Administración. Asimismo, han revisado y aprobado los estados financieros mensuales de la entidad.
- e) Que se ha procurado la existencia de una auditoría interna con independencia de criterio, en nuestro caso no se cuenta con auditoría interna, labor que de alguna manera la asume el Comité de Vigilancia.
- f) Que, de acuerdo con lo informado por el Comité de Auditoría, se ha verificado el cumplimiento de los requisitos de independencia, experiencia e idoneidad establecidos en el Capítulo II del Reglamento sobre auditorías externas y medidas de gobierno corporativo aplicables a los sujetos facultados por la SUGEF, la SUGENAL y la SUPEN.
- g) Que he recibido y entendido toda la información significativa que me ha suministrado el Gerente General y el Comité de Auditoría respecto a:
 - I. Todas las deficiencias significativas en el diseño u operación de los controles internos, los cuales pueden tener un efecto adverso para la habilidad de la entidad de recopilar, procesar, seleccionar y reportar la información financiera.
 - II. La existencia de cualquier tipo de fraude material, que envuelva la Gerencia u otros empleados que tienen un rol significativo en el control interno de los emisores.
 - III. Los cambios significativos en el control interno o en otros factores que afectaron materialmente el control interno con posterioridad a la fecha de corte de la información financiera, incluyendo cualquier acción correctiva en este mismo sentido.

Es todo. Leído lo anterior a la competente, lo aprueba y firma en San Ramón a las quince horas del día veintiséis de marzo del dos mil veintuno.

Vera Cruz Solis Marin, -Presidenta
Consejo de Administración
COOPESANRAMON R.L.





DECLARACION JURADA

YO, ROLANDO RODRIGUEZ CHACON, a partir de un proceso de debida diligencia en relación con la información financiera de COOPESANRAMON S.L., y sus sistemas de control interno para el periodo que termina el 31 de diciembre del 2020, declaro bajo fe de juramento:

- a) Que los estados financieros de COOPESANRAMON S.L., no contienen ninguna reservación falsa de un hecho material ni omiten incorporar un hecho material necesario para que las declaraciones realizadas no resulten engañosas.
- b) Que los estados financieros y cualquier otra información financiera complementaria adjunta a esta declaración presentan razonablemente en todos los aspectos materiales la situación financiera de COOPESANRAMON S.L. así como el resultado de sus operaciones para el periodo que termina el 31 de diciembre del 2020.
- c) Que COOPESANRAMON S.L. ha establecido y mantenido los controles y procedimientos efectivos y eficientes que aseguren la información material relacionada con la entidad y sus subsidiarias consolidadas. Asimismo, ha procurado contar con el personal idóneo y capacitado para manejar el control interno.
- d) Que se ha verificado el cumplimiento de Reglamento sobre auditorías externas y medidas de Gobierno Corporativo aplicables a los sujetos fiscalizados por la SUCEF, la SUCESVAL y la SUPER.
- e) Que se ha revelado al Consejo de Administración y a los Auditores Externos lo siguiente:
 - I. Todas las deficiencias significativas en el diseño u operación de los controles internos, los cuales pueden tener un efecto adverso para la habilidad de la entidad de recopilar, procesar, seleccionar y reportar la información financiera.
 - II. La existencia de cualquier tipo de fraude material, que involucre Gerente u otros empleados que tienen un rol significativo en el control interno de los emisores.
 - III. Los cambios significativos en el control interno o en otros factores que afectaron materialmente el control interno con posterioridad a la fecha de corte de la información financiera, incluyendo cualquier acción correctiva en este mismo sentido.

Es todo. Leído lo anterior al compareciente, lo aprueba y firma en San Ramón a las quince horas del día veintitrés de marzo del dos mil veintiuno.


L/c. Rolando Rodríguez Chacón
Gerente COOPESANRAMON S.L.



