

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE SURAMÉRICA

COOPSURAMÉRICA

La Asamblea General de Delegados de **COOPSURAMÉRICA**, en su reunión ordinaria del doce (12) de marzo de dos mil veintidós (2022), según Acta No.74, en uso de sus facultades legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO

1. Que de acuerdo con lo establecido en la Circular Básica Jurídica 20 de 2020 y el numeral 17 del artículo 43 del Estatuto, corresponde a la Asamblea General aprobar el Código de Buen Gobierno de **COOPSURAMÉRICA**.
2. Que a través de las prácticas de buen gobierno se garantiza una mayor transparencia, participación, eficiencia, confianza y productividad en el desenvolvimiento de las relaciones internas y externas adelantadas por la Cooperativa, con sujeción a lo dispuesto por el Decreto 962 de 2018, así como por la Circular Básica Jurídica 20 de 2020 y la Carta Circular 005 de 2013, emitidas por la Superintendencia de la Economía Solidaria.
3. Que es necesario actualizar el Código de Buen Gobierno con las disposiciones legales vigentes y el Estatuto actual que rigen la actividad de **COOPSURAMÉRICA**, a fin de optimizar el funcionamiento y entendimiento entre los diferentes órganos de administración y control de la Cooperativa y de favorecer el idóneo desarrollo de las relaciones entre esta y sus asociados, en orden al pleno cumplimiento de su objeto social.

RESUELVE

Expedir el Código de Buen Gobierno de **COOPSURAMÉRICA**, el cual se regirá por las siguientes disposiciones:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. DEFINICIÓN DE GOBIERNO COOPERATIVO. Se entiende por Gobierno Cooperativo, la facultad de compartir entre los miembros de la organización las decisiones concernientes a la administración de la misma, asumiendo conjuntamente la consiguiente responsabilidad y protegiendo por encima de todo, los intereses colectivos de los asociados de **COOPSURAMÉRICA**.

El Gobierno Cooperativo busca garantizar la transparencia, objetividad y equidad en el trato de los asociados, la idónea gestión de sus Directivos e igualmente, contemplar las medidas preventivas a efectos de poder responder sin traumatismos frente a situaciones en las que, involuntariamente,

 <p>COOPSURAMERICA Cooperativa de Ahorros y Crédito de Suramérica</p>	COOPSURAMERICA	Código:	COD-001
	GESTIÓN PROCESO ADMINISTRATIVO	Versión:	02
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO	Fecha:	12/03/2022

puedan resultar afectados terceros, con ocasión de las actividades desplegadas por la organización, conforme a las normas legales y el Estatuto.

La Gobernabilidad Cooperativa responde a la voluntad autónoma de la persona jurídica, de establecer principios para ser más competitiva y dar garantías a todos los grupos de interés.

ARTÍCULO 2. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO COOPERATIVO. Este Código tiene como objeto generar confianza a todas aquellas personas que tienen relación con la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE SURAMÉRICA – COOPSURAMÉRICA, en razón a que el desarrollo de sus objetivos sociales, está regido por los principios de transparencia, claridad y autonomía, que garantizan su existencia, el manejo íntegro, ético, coordinado y estructurado, el respeto hacia los grupos de interés, su alta vocación por la responsabilidad social y el cumplimiento de sus objetivos sociales, con eficiencia y rentabilidad cooperativa.

También tiene como objeto, fijar las políticas, normas, sistemas y principios éticos y mejores prácticas en materia de buen gobierno, que rijan las actuaciones de la Cooperativa y de todos los entes a ella vinculados, proporcionar el conocimiento de su gestión a efectos de preservar la integridad ética cooperativa, asegurar la adecuada administración de sus asuntos y el respeto de sus asociados y de quienes con ella se relacionan.

Este Código pretende ser una carta de presentación ante los asociados, el mercado, la Cooperativa, las cooperativas donde tiene participación y el público en general, de los parámetros de sus negocios, para que en el futuro, quienes pretendan asociarse a COOPSURAMÉRICA, conozcan sus prácticas institucionales, de conducta, las de sus administradores, demás directivos y funcionarios que integran esta Cooperativa.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente Código está dirigido a la comunidad en general y en especial a los asociados de la Cooperativa, a sus proveedores de servicios y bienes, al sector solidario, a los órganos de control y vigilancia, a sus administradores y a sus trabajadores.

ARTÍCULO 4. DOCUMENTOS RELACIONADOS. Para efectos de la aplicación integral de este Código, se deben tener en cuenta, entre otros, los siguientes documentos:

1. Constitución Política de Colombia.
2. Principios y Valores Cooperativos.
3. Leyes 79 de 1988 y 454 de 1998 y demás legislación cooperativa y solidaria.
4. Normatividad emitida por la Supersolidaria.
5. Estatuto de COOPSURAMÉRICA.
6. Acuerdos y Resoluciones del Consejo de Administración.

7. Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 5. VALORES INSTITUCIONALES. El presente Código de Buen Gobierno está fundamentado en los siguientes valores que orientan el accionar de COOPSURAMÉRICA:

- 1. COOPERACIÓN.** Derecho recíproco de los individuos unidos o agrupados para obtener resultados o beneficios mediante la ayuda y el trabajo colectivo.
- 2. HONESTIDAD.** Coherencia manifiesta entre nuestro pensar, decir y actuar individual y organizacional, enmarcados en nuestros principios, valores y normas.
- 3. SERVICIO.** Voluntad y acto de satisfacer y superar las expectativas de quienes esperan una respuesta de la organización en un ambiente de tranquilidad, confianza mutua y seguridad.
- 4. TRABAJO EN EQUIPO.** Disposición de fomentar vínculos para complementar fortalezas y contrarrestar debilidades en busca de un propósito común, haciéndonos mutuamente responsables por los resultados.
- 5. CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS.** Conciencia y responsabilidad por un desempeño sobresaliente de la Cooperativa frente a los asociados, usuarios, el sector solidario y la comunidad.
- 6. CONFIANZA.** Sentimiento de credibilidad construido y generado por la organización frente a sus asociados, usuarios y colaboradores, el cual permite decidir y actuar sin reserva, dentro de la ética y la moral.
- 7. RECONOCIMIENTO.** Manifestaciones afectivas o materiales que retribuyen los méritos individuales y colectivos frente a compromisos y objetivos. En cuanto se refiere a la remuneración, para su determinación se consideran los logros destacados con la finalidad de incentivar la creación de valor.
- 8. MEJORAMIENTO CONTINUO.** Actitud de búsqueda permanente de una mejor manera de hacer las cosas en beneficio de nuestros asociados, usuarios y la organización.

ARTÍCULO 6. SISTEMA GERENCIAL. La actividad de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE SURAMÉRICA – COOPSURAMÉRICA, se cumple dentro de los parámetros de evaluación de la Gestión, utilizando el modelo de gestión integral armónico como sistema gerencial, el cual garantiza la unidad de propósito, dirección y control de la Cooperativa.

COOPSURAMÉRICA como entidad cooperativa, está enmarcada dentro de los principios y valores del cooperativismo que presta servicios a sus asociados y a la comunidad en general, a través de las entidades cuya creación ha promovido, y sobre las cuales ejerce la unidad de propósito, dirección y control.

Los servicios que en la actualidad puede prestar COOPSURAMÉRICA son los siguientes: financieros; previsión, asistencia y solidaridad; educación para el trabajo y desarrollo humano; fomento cooperativo; recreación y deporte.

ARTÍCULO 7. MISIÓN. Fundamentada en los valores y principios cooperativos de reconocimiento universal, la **MISIÓN** de la **COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE SURAMÉRICA – COOPSURAMÉRICA**, es: "Ofrecer óptimos servicios financieros y sociales, para satisfacer el desarrollo integral del asociado y su familia".

ARTÍCULO 8. COMPROMISOSO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS. La Cooperativa, a fin de mantener relaciones honestas, constructivas e idóneas con sus Grupos de Interés, ha establecido su compromiso con ellos, así:

1. **Asociados.** Prestar servicios óptimos, agregando valor.
2. **Colaboradores.** Valorar y retribuir equitativamente la labor de los colaboradores, reconociendo sus ideas y contribuyendo a su crecimiento.
3. **Cooperativas relacionadas.** Brindar a las Cooperativas en las que COOPSURAMÉRICA tenga participación de capital o injerencia directiva determinante, apoyo estratégico, con el fin de procurar el cumplimiento de su objeto social, su perdurabilidad y garantizar la unidad de propósitos, dirección y control.
4. **Usuarios.** Garantizar la prestación óptima de servicios a través de sus unidades de servicio.
5. **Competidores.** No incurrir en prácticas de competencia desleal.
6. **Proveedores.** Buscar el mejor acuerdo negociado.
7. **Comunidad.** Prestar servicios con calidad, contribuir al desarrollo sostenible, ganar legitimidad y contribuir a la paz y a la preservación del medio ambiente.
8. **Estado.** Cumplir con el orden institucional (Constitución y Leyes).

CAPÍTULO II ASOCIADOS

ARTÍCULO 9. ASOCIADOS. Los asociados, además de lo contemplado en el Estatuto tendrán, sin ninguna clase de discriminación, los siguientes derechos, los cuales serán garantizados tanto por los administradores como por la Junta de Vigilancia:

1. Participar en los procesos democráticos, para lo cual no se exigirán requisitos que atenten contra la igualdad; en tal dirección, acceder, entre otros, a la información del plan de

capacitación elaborado y ejecutado anualmente por la administración, referente a todo lo requerido para elegir y ser elegidos en cualquiera de los órganos de la Cooperativa.

2. Contar con canales adecuados y ágiles para ejercer sus derechos.
3. Recibir periódicamente educación actualizada, de conformidad con lo establecido en los planes, programas o proyectos educativos que adopte la entidad.
4. Ser informados de la gestión de COOPSURAMÉRICA, de sus aspectos económicos y financieros y de lo relativo a sus servicios, por medio de comunicaciones periódicas oportunas y en las reuniones de asociados o Asambleas Generales, a fin de mejorar el desempeño de la administración; esta adoptará las medidas y políticas necesarias para garantizar suficiente información y conocimiento de la base asociativa y de los delegados sobre los informes, estados financieros y demás documentos que se presentan a consideración de la asamblea general.
5. Acceder a todos los documentos contentivos de normatividad que regule el funcionamiento de COOPSURAMÉRICA, los cuales deberán ser difundidos entre los asociados y permanecer a su disposición, de conformidad con la reglamentación sobre el derecho de inspección e información.
6. Contar con normas claras y sin exigencias desproporcionadas, referentes a la prestación de servicios, a los correspondientes derechos y obligaciones predicables de los asociados y a los demás temas de su interés.
7. Recibir los servicios que ofrezca COOPSURAMÉRICA en condiciones de eficacia, eficiencia, celeridad y calidad.
8. Participar en las actividades de la Cooperativa y en su administración, mediante el desempeño de cargos sociales, de conformidad con lo establecido en el Estatuto y los reglamentos.
9. Obtener información actualizada, a través de la página web de la Cooperativa de cualquier otro medio que se establezca para el efecto, concerniente a sus derechos, deberes y obligaciones, características de sus aportes, programas de capacitación, rendición de cuentas, perfiles e informes de los órganos de administración, control y vigilancia.

PARÁGRAFO. El ejercicio de los derechos de los asociados estará condicionado al cumplimiento de los deberes y obligaciones.

ARTÍCULO 10. DERECHO DE INSPECCIÓN. El derecho de inspección es un derecho inherente a la calidad de asociado que consiste en la facultad que tiene este de examinar directamente o mediante persona delegada para el efecto, los libros y comprobantes de la entidad, con el fin de enterarse de su situación administrativa y financiera.

El derecho de inspección no se extiende al retiro de documentos de la Cooperativa, toma de copias, transcripción, fotografías, videos o cualquier otro mecanismo de reproducción.

De conformidad con la ley y normatividad interna que se expida para el efecto, el derecho de inspección podrá ser ejercido dentro de los quince (15) días hábiles anteriores a la reunión ordinaria de la Asamblea General, en las instalaciones de la administración de la organización.

ARTÍCULO 11. INFORMACIÓN PERMANENTE A LOS ASOCIADOS. COOPSURAMÉRICA suministrará a sus asociados la información requerida por los entes regulatorios y propenderá por facilitar la más completa información, sin perjuicio de que exista información reservada que compete exclusivamente a los órganos de administración y control de la entidad.

La Cooperativa establecerá los canales adecuados para garantizar que previo a la vinculación del asociado y durante el tiempo de su vinculación, este tenga acceso a información sobre:

1. Derechos y obligaciones de acuerdo a la normatividad vigente, el Estatuto y reglamentos.
2. Decisiones tomadas en la Asamblea General.
3. Características de sus aportes.
4. Programas de capacitación.
5. Informe administrativo, social y financiero anual.
6. Perfiles e informes de los órganos de administración, control y vigilancia.

Con el objeto de que los asociados y usuarios conozcan la información relacionada con las condiciones y requisitos de acceso a los productos y servicios, sus costos, plazos y demás características inherentes a estos, los respectivos reglamentos vigentes serán publicados de manera permanente en la página web de COOPSURAMÉRICA.

ARTÍCULO 12. DEBERES. Serán deberes de los asociados de COOPSURAMÉRICA, en lo que tiene que ver con las normas de buen gobierno, los siguientes:

1. Comportarse solidariamente en sus relaciones con la organización y sus asociados.
2. Abstenerse de emitir comentarios o juicios en público que puedan afectar la reputación o el funcionamiento de COOPSURAMÉRICA.
3. Asistir a los eventos programados por COOPSURAMÉRICA, orientados a maximizar el aprovechamiento de los servicios y oportunidades ofrecidos por la entidad.
4. Ejercer derechos como el de inspección y control con miras al cabal cumplimiento de la finalidad propuesta con su ejercicio, de acuerdo con lo establecido en la reglamentación interna.
5. Realizar los actos democráticos de manera que se busque el beneficio de la organización y no el de un grupo en particular.

6. Evitar interferir en el funcionamiento administrativo y social de COOPSURAMÉRICA, a menos que se busque un fin aceptable, jurídica y éticamente; en todo caso, siempre se deberán utilizar los conductos regulares.
7. Abstenerse de afectar a la organización, a los asociados o a terceros, moral o económico, bien sea por iniciativa individual o mediante alianza con algún ejecutivo, empleado u órgano de COOPSURAMÉRICA.
8. Informar a los órganos de control disciplinario de las posibles infracciones contra las normas contenidas en este Código.
9. Fiscalizar la gestión económica, financiera y social de COOPSURAMÉRICA, examinando libros, archivos, inventarios y estados financieros, de conformidad con los reglamentos que sobre el particular se establezcan con miras a hacer aportes para que se implementen los correctivos del caso, en beneficio de la Cooperativa y sus asociados.
10. Utilizar los mecanismos alternativos para la solución de conflictos transigibles, antes de acudir a cualquier jurisdicción o al ente estatal de inspección, vigilancia y control.
11. Agotar los conductos regulares en todas las relaciones.
12. Desempeñar con diligencia y eficacia los cargos y comisiones que les hayan sido encomendados, siempre observando el marco normativo que le resulta aplicable a cada órgano de la Cooperativa.
13. Declarar su impedimento actual o sobreviniente cuando estén incursos en alguna incompatibilidad o causal de inhabilidad de orden legal o reglamentario e, igualmente, abstenerse de incurrir en hechos que le generen conflictos de intereses.
14. Diligenciar con su información social, económica o financiera, los formatos o formularios que la administración disponga, en especial aquellos que tienen que ver con el SARLAFT; así como suministrar periódicamente toda aquella información financiera, crediticia, comercial, económica o de servicios que permita a la entidad conocer su realidad económica.
15. Autorizar el tratamiento de sus datos de carácter no sensible.
16. Cumplir con los demás deberes que les sean aplicables contenidos en este Código.

CAPÍTULO III ADMINISTRACIÓN

ARTÍCULO 13. ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN. Los órganos de administración de COOPSURAMÉRICA son los siguientes:

1. Asamblea General de delegados.
2. Consejo de Administración.

3. Gerente.

ARTÍCULO 14. CONFORMACIÓN Y ACTUACIONES. La dirección de la entidad está a cargo de la Asamblea General de Delegados y del Consejo de Administración, este último conformado por Delegados no trabajadores de la Cooperativa; y la administración, a cargo de dichos órganos y del Gerente General y su cuerpo de colaboradores, los cuales tienen la calidad de funcionarios de la entidad.

Todas sus actuaciones se realizarán en procura de la consecución del objeto social, se ejecutarán con sujeción a la Ley y se fundamentarán en los principios y valores de la democracia y la participación en igualdad de condiciones, entre otros.

Las actividades de la Cooperativa se desarrollarán en los órdenes Nacional, Regional y Zonal.

ARTÍCULO 15. GERENTE GENERAL. El Gerente es el Representante Legal de COOPSURAMÉRICA, ejecutor de las decisiones del Consejo de Administración y será nombrado por este órgano, previo un proceso de selección que garantice la idoneidad, honestidad y eficiente gestión del candidato e imparcialidad en el desarrollo del proceso, de acuerdo con el procedimiento señalado en este Código, sin perjuicio de poder ser removido libremente en cualquier tiempo, conforme al régimen legal vigente y al Reglamento Interno de Trabajo. Estará vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido y ejercerá el cargo una vez posesionado ante la autoridad competente.

El Gerente General tendrá un suplente, quien tendrá el carácter de representante legal suplente y actuará facultado por el Gerente General o ante ausencias temporales o definitivas del titular, una vez posesionado ante la autoridad competente.

ARTÍCULO 16. NATURALEZA DE LA DELEGACIÓN. El Consejo de Administración es responsable ante los asociados del buen funcionamiento de la Cooperativa; para el efecto y en búsqueda de cumplir su tarea, delega la gestión en el Gerente General, circunscribiéndose entonces, en este aspecto, a dirigir y evaluar la actuación de este.

ARTÍCULO 17. PRINCIPIOS DE LA DELEGACIÓN. La única conexión oficial del Consejo de Administración con la Cooperativa, sus logros y su conducta, se hará a través del Gerente General y bajo los siguientes principios:

- 1. UNIDAD DE CONTROL.** Son vinculantes para el Gerente las directrices del Consejo de Administración oficialmente aprobadas.
- 2. RESPONSABILIDAD DEL GERENTE.** El Gerente es el único vínculo oficial con los logros operativos y la conducta de la organización, por lo que el Consejo de Administración tendrá en cuenta, para todos los efectos, la consiguiente autoridad y responsabilidad en cabeza del Gerente.
- 3. FORMA DE DELEGACIÓN.** El Consejo de Administración dará instrucciones al Gerente General

mediante políticas escritas que marquen el beneficio que se debe lograr para los asociados y describirán las situaciones y acciones organizativas que deben evitarse, autorizando al Gerente General a hacer cualquier interpretación razonable de estas políticas.

4. RETRIBUCIÓN DEL GERENTE. La retribución monetaria del Gerente la decidirá el Consejo de Administración y se basará en los resultados de la Cooperativa y las condiciones del mercado laboral para directivos.

ARTÍCULO 18. REGLAS EN VIRTUD DE LA RESPONSABILIDAD DEL GERENTE. En virtud de la autoridad y responsabilidad del Gerente General, se tendrán en cuenta las siguientes reglas al respecto:

1. El Consejo de Administración nunca dará instrucciones a personas que dependen directa o indirectamente del Gerente General.
2. El Consejo de Administración no evaluará, ya sea de modo formal o informal, el trabajo realizado por cualquier mando ejecutivo que no sea el Gerente General.
3. El Consejo de Administración considerará los logros del Gerente General como idénticos a los logros de toda la Cooperativa; o sea, que los logros organizativos de los fines expresados por el Consejo de Administración se verán como éxitos de la actuación del Gerente General. Ningún indicador establecido por el Consejo de Administración o por los Comités designados por este, entrará en conflicto o modificarán dicho indicador.
4. Todas las limitaciones directivas impuestas al Gerente General aplicarán también para todos los cargos ejecutivos de la Cooperativa.

ARTÍCULO 19. SUPERVISIÓN DE LA ACTUACIÓN DEL GERENTE. Para la supervisión sistemática y rigurosa de la actuación del Gerente General, se observará lo estipulado en las políticas de fines del Consejo de Administración y las políticas de delimitaciones directivas, bajo los siguientes parámetros:

1. Supervisar es simplemente determinar el grado en que se cumplen las políticas del Consejo de Administración; los datos que no faciliten esta información no serán considerados datos de supervisión.
2. El Consejo de Administración obtendrá datos de supervisión de alguna o algunas de las siguientes maneras posibles:
 - a. Mediante informes internos en los que el Gerente General comunique al Consejo de Administración las cifras sobre cumplimientos
 - b. Mediante informes de la Junta de Vigilancia y/o la Revisoría Fiscal.
 - c. Mediante la inspección directa del Consejo de Administración, en la que uno o más miembros designados por este, valoren el cumplimiento de los criterios aprobados.

3. El Consejo de Administración es el árbitro final para decidir el grado de responsabilidad.
4. Todas las políticas que dan órdenes al Gerente General serán supervisadas con la frecuencia y el método de elección del Consejo de Administración; este órgano puede supervisar cualquier política en cualquier momento, mediante cualquier método.

ARTÍCULO 20. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES. El Gerente General o Representante Legal, no podrá:

1. Ser empleado, asesor o consultor de otra cooperativa o de instituciones financieras, directamente, ni por interpuesta persona natural o jurídica.
2. Los cónyuges, compañeros permanentes y quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil del Gerente General o Representante Legal, no podrán celebrar contratos con COOPSURAMÉRICA.
3. En ningún caso el Gerente General o Representante Legal, podrá ser simultáneamente, miembro de Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, asesor o empleado de otras organizaciones solidarias que representen una competencia para la Cooperativa.

ARTÍCULO 21. DEBERES Y OBLIGACIONES DEL GERENTE. Además de sus funciones legales y estatutarias, en relación con el Código de Buen Gobierno, el Gerente General o Representante legal deberá:

1. Diseñar, implementar y velar por la efectividad del sistema de control interno y del sistema de gestión de riesgos de la organización solidaria.
2. Diseñar y someter a aprobación del Consejo de Administración, los planes, códigos y reglamentos de su competencia y velar por su efectiva aplicación.
3. Presentar los informes correspondientes en las reuniones del Consejo de Administración, tales como:
 - a. El estado de cumplimiento de los planes, estrategias, metas y presupuestos.
 - b. La situación financiera y el desempeño (estado de resultados) de COOPSURAMÉRICA.
 - c. El estado de la valoración de los principales riesgos.
 - d. El estado del cumplimiento de las normas y regulaciones aplicables.
 - e. Las comunicaciones y quejas recibidas que deban ser conocidas por el Consejo de Administración.
4. Adoptar y poner en práctica políticas prudentes y transparentes en materia de riesgos y en la observancia de normas contables.

5. Contratar y mantener personal competente.
6. Informar al Consejo de Administración sobre situaciones de conflicto de interés en los asuntos que le corresponda decidir.
7. Poner a consideración del Consejo de Administración, los temas o asuntos en los que se requiera su aprobación.
8. Dar a conocer al Consejo de Administración, los informes y requerimientos formulados por la Revisoría Fiscal y las autoridades de supervisión, fiscalización, apoyo y control.
9. Cumplir las instrucciones, requerimientos u órdenes que señalen los órganos de control, supervisión o fiscalización.
10. Evaluar periódica y objetivamente su propio desempeño.
11. Suministrar una información confiable, relevante y oportuna.

12. Declarar su impedimento ante cualquier conflicto de intereses.
13. Asegurarse de que los asociados reciban información fidedigna respecto de los servicios ofrecidos por COOPSURAMÉRICA y demás asuntos de interés, y mantener permanente comunicación con ellos.
14. Ajustarse a instrumentos técnicos en la contratación de personal para evitar conflictos de intereses.
15. Diseñar, ejecutar y supervisar un plan que responda al enfoque de gestión por riesgos, cuya puesta en marcha permita la eficaz mitigación de los mismos.
16. Rendir cuenta al Consejo de Administración cuando este lo requiera sobre el avance de los planes estratégicos, de cuya correcta ejecución técnica y presupuestal depende la consecución de las metas propuestas.
17. Dar razón del estado de las contingencias relacionadas con la organización, así como de la actualidad en torno al sistema de control interno.
18. Ejecutar los proyectos sustentados en la planeación estratégica, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: identificación de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, como producto del análisis interno y del entorno; identificación de las demandas internas; identificación de las demandas externas; y establecimiento de los objetivos estratégicos (propósitos y metas cuantificables).

19. Elaborar planes anuales de acción para ser aprobados por el Consejo de Administración, en sintonía con el plan estratégico de desarrollo, en los que se especifiquen detalladamente las estrategias, responsables, presupuesto y metas correspondientes.
20. Proceder con eficiencia y eficacia para alcanzar en los tiempos previstos las metas cuantificables, en orden al cumplimiento misional.
21. Garantizar que los asociados reciban una atención digna, oportuna y eficaz, de conformidad con lo establecido por los respectivos procedimientos.
22. Proponer, antes de culminar su periodo anual, el presupuesto o plan financiero para el siguiente año.
23. Aprobar las metodologías de trabajo (procedimientos y manuales) que se definan para garantizar que se realicen las actividades enfocadas en el cumplimiento de sus objetivos de gestión y asegurar que los roles y responsabilidades de los funcionarios sean claros.
24. Apoyar la labor de los comités y comisiones constituidos por el Consejo de Administración.
25. Las demás que le asigne la Asamblea General y el Consejo de Administración.

ARTÍCULO 22. PROHIBICIONES DEL GERENTE. Además de las prohibiciones establecidas legalmente para los directivos, al Gerente de COOPSURAMÉRICA le estará prohibido:

1. Celebrar o ejecutar, en contravención a disposiciones legales o estatutarias, operaciones o contratos con los asociados o con las personas relacionadas o vinculadas con ellos, en clara violación de los límites legales o estatutarios.
2. Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la Cooperativa.
3. Participar por si o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses.
4. Facilitar, promover o ejecutar cualquier práctica que tenga como propósito o efecto la evasión fiscal.
5. Suministrar datos a las autoridades o expedir constancias o certificaciones contrarias a la realidad.
6. Ordenar, tolerar, hacer o encubrir falsedades en los estados financieros o en sus notas.
7. Obstruir las actuaciones de inspección, vigilancia y control.
8. Utilizar indebidamente o divulgar información sujeta a reserva.

 COOPSURAMERICA Cooperativa de Ahorro y Crédito de Suramérica	COOPSURAMERICA	Código:	COD-001
	GESTIÓN PROCESO ADMINISTRATIVO	Versión:	02
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO	Fecha:	12/03/2022

9. Incumplir o retardar el cumplimiento de las instrucciones, requerimientos u órdenes que señale el órgano de control y vigilancia.
10. Utilizar su posición privilegiada para beneficio propio o de un grupo determinado.
11. Otorgar retribuciones extraordinarias a los miembros del Consejo de Administración o al Revisor fiscal.
12. Incumplir las obligaciones y funciones que la ley o el Estatuto le imponga, o incurrir en las prohibiciones, impedimentos o inhabilidades relativas al ejercicio de sus actividades.
13. Intervenir directamente o por interpuesta persona en cualquier operación administrativa, contractual y financiera, que pueda generar un conflicto de intereses.
14. Incurrir en actos que pudieren constituir favorecimiento en beneficio propio o de terceros, de miembros del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia o de empleados de la Cooperativa.

ARTÍCULO 23. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. El Consejo de Administración es el órgano permanente de administración de la Cooperativa, nombrado por la Asamblea General de Delegados de COOPSURAMÉRICA para que gobierne en nombre de los Asociados de la Cooperativa y garantice el fiel cumplimiento del objeto social.

Con el fin de garantizar idoneidad y competencia de los miembros de Consejo de Administración de la entidad, los delegados a la Asamblea General de Delegados de la Cooperativa que aspiren a pertenecer a dicho Consejo, deberán cumplir con el perfil y competencias requeridas y no estar incursos en incompatibilidades e inhabilidades legales y estatutarias.

ARTÍCULO 24. DEBERES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. Son deberes de los integrantes del Consejo de Administración, en relación con las normas de buen gobierno, además de lo establecido en el Estatuto, los siguientes:

1. Dar ejemplo en la observancia del Código de Buen Gobierno, del Código de Ética y Conducta, del Manual SARLAFT y las demás normas internas, y exigir su cumplimiento.
2. Actuar de buena fe, con juicio independiente y garantizando el trato equitativo a los asociados y el acceso a todos sus derechos.
3. Informar sobre las situaciones de conflicto de interés respecto de los asuntos que les corresponda decidir y abstenerse de votar cuando se trate de estos, dejando la correspondiente constancia.
4. Mantener una actitud prudente frente a los riesgos y velar por la plena adopción de principios y normas contables que garanticen transparencia en la información.
5. Garantizar la efectividad de los sistemas de revelación de información.

6. Dedicar tiempo suficiente al ejercicio de sus funciones y participar activamente en los asuntos de su competencia.
7. Fijar criterios, mecanismos e indicadores para su autoevaluación.
8. Exigir que se les informe de manera oportuna, suficiente y completa sobre los asuntos que deban conocer, a fin de garantizar que sus decisiones queden suficientemente documentadas y sustentadas.
9. No manipular, difundir o utilizar en beneficio propio o ajeno, la información confidencial de uso interno a la que tengan acceso.
10. Permanecer actualizados en los temas o asuntos que requieran para el ejercicio competente de sus cargos.
11. Mantener una proporción razonable de gastos de directivos, respecto de los gastos de administración y de personal.
12. Asumir con responsabilidad, eficiencia y eficacia el ejercicio como integrante de Consejo de Administración; razón por la cual, deberá asistir de manera oportuna a todas las sesiones a las que sea convocado y abstenerse de renunciar o abandonar el cargo de manera injustificada.
13. Ejecutar su actividad administrativa con transparencia.
14. Fomentar la participación efectiva de los asociados en los asuntos pertinentes.
15. Suministrar una información confiable, relevante y oportuna.
16. Asegurarse de que los asociados reciban información fidedigna respecto de los productos o servicios ofrecidos por COOPSURAMÉRICA.
17. Demostrar un comportamiento íntegro y responsable durante las sesiones del Consejo de Administración.
18. Atender al criterio de importancia relativa de la información, para proteger la competitividad de la Cooperativa.
19. Garantizar que los asociados reciban una atención digna, oportuna y eficaz, de conformidad con lo establecido por los respectivos procedimientos.
20. Obtener asesorías en temas que desconozcan, cuya especificidad lo exija.
21. Establecer relaciones fluidas y de cooperación con los demás órganos de COOPSURAMÉRICA.

22. Evitar la generación de situaciones de codependencia con la administración de la Cooperativa, que afecten la imparcialidad y el juicio objetivo con el que deben ejercer sus funciones.
23. No ejercer ninguna autoridad que no provenga del Consejo de Administración.
24. No asumir autoridad o responsabilidad que esté delegada a la Gerencia General.
25. No ejercer autoridad individual para dar instrucciones a la Gerencia General, ni a personas que dependan directa o indirectamente del Gerente.
26. Propugnar como parte de un equipo, para que haya una mayor transparencia, y contribuir con su accionar a ello, respetando además la independencia de todos los órganos.
27. Observar una conducta ética individual y cooperativa, respetuosa de la Ley, dando un ejemplo apropiado de la autoridad que el cargo otorga y con el decoro adecuado.
28. Verificar siempre que la información que solicite, obedezca a políticas determinadas por el Consejo de Administración.
29. Ser capaz de valorar y respetar el proceso de grupo, la diversidad y el voto final del Consejo de Administración.
30. Nunca ejercer presión a la administración para lograr nombramientos o contrataciones.

ARTÍCULO 25. FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. Dentro de las funciones del Consejo de Administración, en relación con las normas de buen gobierno, deberán realizar las siguientes:

1. Diseñar y aprobar los planes y estrategias de la organización.
2. Difundir el Código de Buen Gobierno y el Manual SARLAFT.
3. Diseñar y aprobar las políticas para la valoración, la administración y seguimiento de los principales riesgos, las políticas laborales, la estructura organizacional y definir la escala salarial.
4. Evaluar y pronunciarse sobre los informes y comunicaciones que presente la Gerencia General, el Oficial de Cumplimiento, los diferentes comités, la Revisoría Fiscal, la Junta de Vigilancia y los Asociados y adoptar las decisiones que correspondan.
5. Mantener actualizada la misión y visión de COOPSURAMÉRICA.
6. Establecer los valores de la Cooperativa.
7. Señalar los objetivos estratégicos de COOPSURAMÉRICA.

8. Establecer las políticas y normatividad interna de gestión institucional.
9. Supervisar el desempeño gerencial sin involucrarse en sus funciones.
10. Confeccionar y someterse a instrumentos para la autoevaluación del desempeño.
11. Diseñar y aplicar una sana política de gobierno electrónico que garantice la privacidad y el manejo idóneo de la información reservada, referente a los asociados y terceros.
12. Realizar un seguimiento oportuno, eficiente y eficaz a las inversiones de la Cooperativa, siguiendo los conductos regulares para el acceso a la información.

ARTÍCULO 26. RETRIBUCIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. Conforme a lo previsto en el Estatuto, los miembros del Consejo de Administración recibirán como retribución económica por la asistencia a las reuniones, la suma que les fije la Asamblea General de Delegados, de acuerdo con las condiciones económicas de la Cooperativa.

ARTÍCULO 27. POLÍTICAS DE INDEPENDENCIA FRENTE A LA GERENCIA. A efectos de reducir los riesgos de dependencia frente a la Gerencia, los miembros del Consejo de Administración deberán abstenerse de recibir donaciones, prebendas, regalos o servicios diferentes de los establecidos para los demás asociados, por parte de la Gerencia.

Adicionalmente, ninguno de los miembros del Consejo de Administración podrá ser socio o consocio o tener negocios comunes con miembros de los órganos de administración o control, el Gerente, Revisor Fiscal y demás directivos de COOPSURAMÉRICA.

ARTÍCULO 28. DESARROLLO DE PROYECTOS. Todos los proyectos que desarrolle la Cooperativa y que impliquen toma de decisiones, deben contar con estudios de factibilidad técnica, económica y social, viabilidad jurídica y ser coherentes con la gestión estratégica de COOPSURAMÉRICA.

El Gerente General es responsable del seguimiento que garantice el logro de los objetivos propuestos y de los resultados de cada proyecto.

ARTÍCULO 29. COMITÉS. Los diferentes Comités que actúan por delegación del Consejo de Administración y aquellos que se determinen para reforzar la unidad de trabajo del Consejo de Administración no interferirán en la delegación que este hace con el Gerente General.

Los comités tendrán definidas unas funciones a realizar, unos períodos de actuación y el uso autorizado de fondos que permita su funcionamiento. A no ser que se establezca lo contrario, un comité deja de existir cuando su tarea se da por realizada.

ARTÍCULO 30. DEBERES DE LOS COMITÉS. Todos y cada uno de los integrantes de los Comités de administración y asesores deberán:

1. Funcionar como delegados del Consejo de Administración y bajo el control de este.

2. No ejercer autoridad alguna que no provenga del Consejo de Administración.
3. No juzgar la gestión de la administración siguiendo sus propios criterios, en lugar de los del Consejo de Administración.

ARTÍCULO 31. EVALUACIÓN DEL CONSEJO. En el reglamento del Consejo de Administración se incorporarán los mecanismos para adelantar la autoevaluación de este órgano, pudiendo tener presente que la mejor garantía de excelencia es la comparación, reunión por reunión, con el modelo básico de comportamiento.

El Consejo de Administración realizará una revisión anual de sus actividades con respecto a todas sus políticas de proceso de gobierno y de delegación Consejo - Gerencia, cuyo resultado quedará registrado en las Actas correspondientes.

ARTÍCULO 32. POLÍTICAS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. El Consejo de Administración está sujeto a las políticas que se describen a continuación:

1. **COMPROMISO DE GOBIERNO.** Se establecen como compromisos en el Proceso de Gobierno las siguientes:
 - 1.1. **FILOSOFÍA DE LA RESPONSABILIDAD:** La responsabilidad fundamental del Consejo de Administración es ante los asociados.
 - 1.2. **RESPONSABILIDAD SOCIAL COOPERATIVA:** Aunque el Consejo de Administración acepta como su obligación primigenia operar en defensa de los intereses de los asociados, esa fidelidad queda sujeta a responsabilidades propias derivadas de los efectos de su actividad sobre el mercado y la sociedad, así como sobre el medio ambiente.
 - 1.3. **ESTILO DE GOBIERNO:** El Consejo de Administración gobernará con respeto y haciendo énfasis en:
 - a. Una visión dirigida hacia fuera más que una preocupación interna.
 - b. El estímulo de la diversidad de puntos de vista.
 - c. El liderazgo estratégico más que en el detalle administrativo.
 - d. Las decisiones colectivas más que las individuales.
 - e. El futuro más que el pasado o el presente.
 - f. La proactividad más que la reactividad.
 - 1.4. **DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO:** El Consejo de Administración con su trabajo asegurará una cadena ininterrumpida de responsabilidad, desde los asociados hasta la actividad de la Cooperativa.

- 1.5. **VÍNCULO CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN - ASOCIADOS:** Como representante de los intereses de los asociados, el Consejo de Administración mantendrá un vínculo creíble y continuo.
- 1.6. **PLANIFICACIÓN DE LA AGENDA:** Para lograr los resultados esperados, el Consejo de Administración seguirá una agenda anual que:
 - a. Realice una nueva exploración de las políticas y de fines.
 - b. Reexamine las políticas de limitaciones directivas y la suficiencia de su protección ante el riesgo.
 - c. Mejore continuamente la actuación del Consejo de Administración mediante formación, mayores aportaciones y deliberación.
- 1.7. **FUNCIÓN DE LA PRESIDENCIA:** La presidencia asegurará la integridad del Proceso del Consejo de Administración y lo representará ante terceros cuando haya lugar a ello.
- 1.8. **CONDUCTA DE LOS CONSEJEROS:** El Consejo de Administración se compromete, al igual que sus miembros individualmente, a observar una conducta ética, cooperativa y respetuosa de la ley, incluyendo el empleo apropiado de la autoridad por parte de los miembros y un decoro adecuado al actuar como consejeros.

2. **AGENDA DE REUNIONES.** El Consejo de Administración establecerá una agenda de reuniones que estudiará en su momento, como mínimo, los siguientes aspectos:
 - 2.1. Asuntos de asociados.
 - 2.2. Informe mensual de tareas pendientes.
 - 2.3. Cumplimiento mensual de las metas.
 - 2.4. Estudio y aprobación de inversiones solicitadas por el Gerente General.
 - 2.5. Cumplimiento de la planificación presupuestal y financiera.
 - 2.6. Evaluación y cumplimiento de los proyectos estratégicos en curso y formulación de nuevos proyectos.
 - 2.7. Cumplimiento de la protección de los activos.
 - 2.8. Conclusiones del informe anual de los resultados de la encuesta de clima laboral.
 - 2.9. Definición de nuevas tareas.
 - 2.10. Informe de correspondencia recibida, de sugerencias de los asociados y otros grupos de

interés, relacionados con sus necesidades y expectativas.

3. LIMITACIONES DIRECTIVAS BÁSICAS. Queda establecido que el Gerente no dará lugar, ni permitirá, ninguna práctica, actividad, decisión o circunstancia organizativa que sea ilegal, imprudente o viole la ética cooperativa y profesional, generalmente aceptada, o los principios de contabilidad generalmente aceptados. Para todos los efectos quedan establecidos los siguientes parámetros:

- 3.1. **TRATAMIENTO DE LAS PARTES INTERESADAS:** En relación con los grupos de interés no se dará lugar ni se permitirán condiciones, procedimientos o decisiones que sean inseguras o indignas.
- 3.2. **PLANIFICACIÓN FINANCIERA Y PRESUPUESTAL:** La planificación financiera para cualquier año fiscal no correrá riesgos financieros, se derivará de un plan anual y será coherente con la actuación de la Cooperativa. Corresponde al Consejo de Administración aprobar los presupuestos y las inversiones, los planes estratégicos previos a la planificación financiera y establecer los topes para la inversión, cuando para fines del servicio, esta se aparte de lo planificado.
- 3.3. **CONDICIONES Y ACTIVIDADES FINANCIERAS:** El Gerente General no dará lugar ni permitirá la aceptación de riesgos innecesarios ni desviaciones de las políticas de fines del Consejo de Administración.
- 3.4. **PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS:** El Gerente General no permitirá que los activos de la cooperativa estén desprotegidos o se mantengan inadecuadamente o se arriesguen innecesariamente.
- 3.5. **INVERSIÓN DE EXCEDENTES:** El Gerente General invertirá los fondos cooperativos sobrantes de tal manera que se maximicen los ingresos, pero al hacerlo evitará el Riesgo de pérdida y mantendrá la liquidez apropiada.
- 3.6. **VINCULACIÓN Y PROMOCIÓN DE TRABAJADORES:** El Gerente General garantizará la transparencia y objetividad en la selección y promoción de funcionarios.
- 3.7. **PAGOS A TRABAJADORES Y CONSULTORES:** Con respecto al empleo, retribución y beneficios de empleados, consultores y trabajadores temporales, el Gerente General no dará lugar ni permitirá riesgos a corto o largo plazo de los resultados presupuestados.
- 3.8. **COMUNICACIÓN Y APOYO:** El Gerente General, respecto de lo que dependa de este, mantendrá informado al Consejo de Administración y apoyará el desarrollo de sus funciones. De igual manera garantizará que todas las decisiones y acciones del Consejo de Administración sean debidamente informadas.
- 3.9. **RELACIONES CON LOS ASOCIADOS:** Las relaciones del Gerente General con los asociados se realizarán, observando estrictamente los valores de transparencia y capacidad de reacción y no obstaculizarán la función del Consejo de Administración, como representante de los asociados.

 COOPSURAMERICA Cooperativa de Ahorros y Crédito de Suramérica	COOPSURAMERICA	Código:	COD-001
	GESTIÓN PROCESO ADMINISTRATIVO	Versión:	02
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO	Fecha:	12/03/2022

4. **CONDICIONES Y ACTIVIDADES FINANCIERAS.** El Gerente General no dará lugar ni permitirá la adopción de riesgos innecesarios ni desviaciones de las políticas de fines del Consejo de Administración. Para el efecto, el Gerente General:
 1. No mantendrá cuentas de reservas con propósitos cuestionables.
 2. No dirigirá la Cooperativa de modo que cause el incumplimiento de cualquiera de sus acuerdos financieros.
 3. No dejará de seguir normas contables aplicables en el mantenimiento de los registros financieros de la Cooperativa.
 4. No dejará de pagar nómina y deudas con puntualidad.
 5. No permitirá que se atrasen los pagos fiscales ni otros exigidos por el gobierno.
 6. No hará ninguna compra ni aceptará ningún compromiso que supere los montos autorizados de contratación (atribuciones), ni dividirá los pedidos para cumplir con sus atribuciones.
 7. No dejará de intentar el cobro de cuentas por cobrar, después de un periodo de gracia razonable.
5. **COMUNICACIÓN Y APOYO AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.** El Gerente General no permitirá que el Consejo de Administración esté desinformado o no tenga apoyo para realizar su trabajo. Para el efecto, el Gerente General:
 1. Deberá ofrecer los datos requeridos por el Consejo de forma oportuna, exacta y comprensible, siguiendo directamente las disposiciones de las políticas de este órgano.
 2. Informará oportunamente cualquier incumplimiento real o previsto de cualquier política del Consejo de Administración.
 3. No permitirá que el Consejo de Administración desconozca tendencias relevantes, demandas pendientes o anunciadas y los problemas más significativos con los asociados.
 4. No dejará de advertir al Consejo de Administración si este no está cumpliendo con sus propias políticas de proceso de gobierno y de delegación, sobre todo en el caso de un comportamiento del Consejo de Administración en detrimento de la relación entre el Consejo de Administración y el Gerente.
 5. Presentará al Consejo de Administración los puntos de vista, problemas y opciones directivas y externas que determine el Consejo de Administración para tomar decisiones completamente informadas.
 6. No presentará información de modo complejo innecesariamente o extenso, de forma que confunda los datos de tres tipos: supervisión, preparación de decisiones y otros.

7. Proporcionará los elementos y medios para las reuniones del Consejo de Administración y los Comités, para las comunicaciones oficiales del Consejo de Administración, los Consejeros o los Comités, para el mantenimiento de archivos fidedignos del Consejo de Administración y los Consejeros; y para las divulgaciones del Consejo de Administración requeridas por ley o consideradas apropiadas por el Consejo de Administración.
8. No divulgará selectivamente información de la Cooperativa a Consejeros, con la excepción de responder a personas autorizadas o Comités debidamente encargados por el Consejo.

ARTÍCULO 33. FUNCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS. La Asamblea General de delegados es el máximo órgano de autoridad y administración de la Cooperativa y sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales y estatutarias.

Además de las atribuciones legales y estatutarias, serán funciones de la Asamblea General de Delegados, en relación con las normas de buen gobierno, las siguientes.

1. Analizar objetivamente la efectividad de este Código y en su caso, implementar las correcciones pertinentes.
2. Aprobar y modificar el Código de Buen Gobierno.
3. Establecer mecanismos que propendan por una participación significativa del asociado, antes, durante y después de la realización de la asamblea.
4. Contemplar directrices de comportamiento para los representantes de los asociados en todas las fases de la Asamblea General.
5. Establecer pautas para evitar que temas no concernientes a las funciones propias de la Asamblea General, sean tratados en el desarrollo de la misma.
6. Determinar la factibilidad y condiciones de las operaciones relevantes con los directivos, miembros del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia.
7. Visibilizar las recomendaciones y demás comunicaciones emitidas en relación con la Cooperativa por parte de la Superintendencia de la Economía Solidaria y del Revisor Fiscal.
8. Fijar, en atención al sentido de justicia, una retribución económica razonable a los directivos.
9. Fijar las directrices generales de la visión estratégica institucional y adecuarla con fundamento en la misión de la Cooperativa.
10. Examinar el balance social, con indicación sucinta y relevante del impacto suscitado por cada uno de los programas ejecutados.
11. Establecer las medidas que se consideren adecuadas y convenientes para la postulación y renovación de los órganos de administración, vigilancia y control.

CAPÍTULO IV VIGILANCIA Y CONTROL

ARTÍCULO 34. SISTEMA DE CONTROL DE LA COOPERATIVA. Es el conjunto de actividades y medidas adoptadas para monitorear las actuaciones y resultados de la Cooperativa, con el fin de garantizar de manera eficiente el cumplimiento de los lineamientos definidos para el logro de los objetivos propuestos.

La doble naturaleza, asociativa y empresarial, propia de las Cooperativas, permite diferenciar los diversos órganos de control que la rigen.

En efecto, la acción de la Revisoría Fiscal y la auditoría interna, están relacionadas fundamentalmente con el elemento empresa y las operaciones propias de las respectivas actividades que adelante la entidad. A su turno, la acción del órgano de control social interno, la Junta de Vigilancia, está relacionada con el elemento asociación y por eso se denomina control social.

El sistema de control está integrado por el control externo y el control interno.

ARTÍCULO 35. REVISORÍA FISCAL. Con el objeto de garantizar que los hallazgos relevantes sean comunicados a los asociados, en el Estatuto de la Cooperativa se ha asignado a la Revisoría Fiscal, precisas funciones de vigilancia y control, las cuales ejecuta de manera independiente con la colaboración estrecha de la Administración.

Las funciones de la Revisoría Fiscal, sus alcances y manera de divulgar los hallazgos relevantes, están consignadas en las normas legales y en el Estatuto.

Para ser elegido Revisor Fiscal principal o suplente por la Asamblea General, se deben cumplir, al menos, los siguientes requisitos:

1. Además del título profesional en contaduría pública, debidamente registrado en la Junta Central de Contadores, acreditará formación académica en el campo de la revisoría fiscal; la cual podrá homologarse con cinco (5) años de experiencia como revisor fiscal en cualquier tipo de organizaciones, así como experiencia mínima de tres (3) años como revisor fiscal en organizaciones del sector solidario, tanto para el principal como para el suplente.
2. Acreditar experiencia o conocimientos en temas relacionados con la naturaleza jurídica del sector de la economía solidaria.
3. Comportamiento ético en el ejercicio de sus actividades personales, laborales, profesionales y en la atención de sus obligaciones comerciales y/o financieras.
4. Que no haya sido sancionado disciplinaria o administrativamente en ejercicio de su actividad profesional dentro de los 5 años anteriores a su postulación.

5. No haber sido asociado, administrador, empleado, asesor o proveedor de servicios de la Cooperativa, en el año inmediatamente anterior a su postulación.
6. No haber sido cónyuge o compañero(a) permanente, o poseer vínculo familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil, respecto de los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Gerente y personal directivo de la Cooperativa.
7. No estar inciso en las inhabilidades e incompatibilidades señaladas para los órganos de administración y de control social.

ARTÍCULO 36. INFORMACIÓN PARA SOLICITAR AL REVISOR FISCAL. El Consejo de Administración y el Gerente General, además de velar porque al Revisor Fiscal se le permita cumplir a cabalidad con sus responsabilidades, le exigirán, al menos, lo siguiente:

1. Elaborar y presentar el plan de trabajo e informar sobre su cumplimiento.
2. Informar sobre el cumplimiento de sus responsabilidades legales y estatutarias.
3. Informar sobre los hallazgos más relevantes, junto con las recomendaciones que estime pertinentes.

ARTÍCULO 37. SUPERVISIÓN Y CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE LA REVISORÍA FISCAL. El control de las actividades, presupuesto, dedicación, cumplimiento de los deberes y funciones, rectitud en el trabajo, efectividad y cobertura de la gestión realizada por la Revisoría Fiscal, observancia de las condiciones establecidas en la propuesta de servicios profesionales, en el respectivo contrato, en el Estatuto, en este Código y demás actividades de ley exigidas a la Revisoría Fiscal, será ejercido por el Consejo de Administración, el que en este sentido presentará un informe anual a la Asamblea General.

ARTÍCULO 38. REQUISITOS DE BUEN GOBIERNO QUE DEBE CUMPLIR EL REVISOR FISCAL. En beneficio del buen gobierno, los revisores fiscales que se elijan deberán tener un comportamiento ético en el ejercicio de sus actividades personales, laborales, profesionales, así como en la atención de sus obligaciones comerciales y financieras, y no podrán prestar a COOPSURAMÉRICA servicios distintos a la auditoría ejercida en función de su cargo.

La función de revisoría fiscal debe considerarse como una función preventiva y de aseguramiento de la exactitud de las posiciones financieras y los riesgos financieros globales que se debe cumplir con sujeción a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 39. OBLIGACIONES DE COOPSURAMÉRICA CON LA REVISORÍA FISCAL. El Consejo de Administración y el Gerente General se obligan, en aras de garantizar un gobierno transparente, frente a la revisoría fiscal, a lo siguiente:

1. Permitirle examinar, sin restricción alguna, las operaciones y sus resultados, los bienes, derechos, obligaciones y documentos de COOPSURAMÉRICA, que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones.

2. Dar y ordenar que se le dé oportuna y suficiente respuesta a las solicitudes de información que esta requiera para el cumplimiento de sus funciones.
3. Permitir y facilitar la presentación de los informes que le corresponda rendir en las reuniones a las que sea invitado por los órganos sociales de COOPSURAMÉRICA, para el efecto, e incluir en el orden del día la consideración de los mismos.
4. Informarle sobre las convocatorias que se cursen con motivo de las reuniones de los organismos de administración y control, para que pueda asistir a ellas, cuando sea invitado, en las que podrá intervenir con voz pero sin voto.
5. Permitirle informar libremente y sin ninguna presión, sobre los asuntos que puedan afectar el desenvolvimiento de la Cooperativa.
6. Informarle de manera oportuna, suficiente y sin restricción alguna, de cualquier suceso, proyecto o decisión que pueda alterar significativamente el funcionamiento de la Cooperativa.
7. Informarle en el día hábil inmediatamente siguiente a aquel en el cual hubiere tenido lugar la notificación, de cualquier información que deba ser dictaminada por la Revisoría Fiscal.
8. Disponer de los recursos y remuneración adecuados para el oportuno cumplimiento de sus funciones, de conformidad con las características de COOPSURAMÉRICA.
9. Informarle, antes que, a cualquier otra persona, de todo reparo o censura que se quiera formular respecto de su labor.

ARTÍCULO 40. CONTROL ESTATAL. De acuerdo con lo establecido en la ley, la Cooperativa se encuentra sometida a la inspección, vigilancia y control de la Superintendencia de la Economía Solidaria, organismo de carácter técnico, adscrito al Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

COOPSURAMÉRICA, como Cooperativa especializada en ahorro y crédito, sometida por consiguiente al primer nivel de supervisión por parte de la Superintendencia de la Economía Solidaria, cuenta con la debida autorización otorgada por este ente estatal, para desarrollar la actividad financiera con sus asociados, mediante Resolución No. 0586 del 7 de junio de 2001.

ARTÍCULO 41. AUDITORÍAS ESPECIALIZADAS. Cuando luego de rendidos los informes respectivos y adelantadas las investigaciones por parte de los entes pertinentes de control de la Cooperativa, un número de Delegados que representen por lo menos la cuarta parte del total de delegados hábiles, o un número de asociados que representen el diez por ciento (10%) del total de asociados hábiles, consideren que persisten dudas sobre determinadas actuaciones que hubieren sido objeto de dichos informes e investigaciones, podrán solicitar a la Gerencia General, la realización de auditorías especializadas.

La solicitud para realizar auditorías especializadas deberá ser presentada por escrito, indicando las razones que la motivan, los hechos y operaciones a auditar. Los solicitantes en su petición, deberán

designar un representante, con quien se surtirá todo el trámite. La designación del ente auditor se hará, conforme a los procedimientos establecidos en el régimen de contratación.

En el término de quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de recepción de la solicitud, el Gerente General deberá dar respuesta a la solicitud, indicando la firma seleccionada para llevar a cabo la auditoría, la fecha de iniciación y duración estimada de la misma.

Los resultados de la auditoría especializada deberán darse a conocer en primera instancia al representante de los solicitantes, a la Revisoría fiscal, al Consejo de Administración y al Gerente General, quienes dispondrán de diez (10) días hábiles para pronunciarse sobre los hallazgos de comportamientos e inconsistencias contrarios a la ley, al Estatuto o a las normas internas, e indicar las acciones correctivas y preventivas a desarrollar dentro de un plan específico.

En el caso de haberse detectado eventuales transgresiones a las normas legales, se dará traslado a las entidades judiciales e investigadoras correspondientes.

ARTÍCULO 42. CONTROL INTERNO. Sin perjuicio del control externo que ejerce el Estado, la Cooperativa está sometida al control social interno de sus propios asociados, a través de la Junta de Vigilancia y al control interno adelantado por sus administradores y funcionarios.

El ejercicio del derecho al control social interno por parte del asociado, apareja el deber de hacerlo conforme a los conductos regulares establecidos en la ley, el Estatuto y el presente Código.

Este control tiene como objetivos, los siguientes:

1. Efectividad y eficiencia de las operaciones y cumplimiento de los objetivos básicos de la Cooperativa, salvaguardando los recursos de la misma, incluyendo sus propios activos y los bienes de terceros en poder de la Cooperativa y de las Entidades en donde COOPSURAMÉRICA tenga participación.
2. Suficiencia y confiabilidad de la información financiera, así como de la preparación de todos los estados financieros.
3. Cumplimiento de la regulación aplicable: leyes, Estatuto, reglamentos e instrucciones internas.
4. Evaluación y seguimiento de los riesgos.

El control interno en COOPSURAMÉRICA está en cabeza del Representante Legal, quien lo ejerce a través de apoderamiento o delegación. Está presente en cada uno de los procesos y opera con el apoyo del Oficial de Cumplimiento y la Auditoría Interna, quienes por delegación son los responsables, de acuerdo con sus competencias, de la definición de políticas y la ordenación del diseño de la estructura del sistema de control interno, así como de ordenar y vigilar que los mismos se ajusten a las necesidades de la Cooperativa. Lo anterior deberá divulgarse al nivel directivo de la organización.

La auditoría interna busca brindar apoyo a la alta dirección en el logro de los objetivos organizacionales, siendo proactiva en la minimización de los riesgos y promoviendo la cultura del

autocontrol en cada uno de los funcionarios responsables de la ejecución de los procesos. Le corresponde adoptar medidas preventivas, de vigilancia, seguridad, evaluación y seguimiento para garantizar el óptimo aprovechamiento de los recursos.

Tiene además las funciones de contralor de prácticas cooperativas, encargado de velar por el cumplimiento de las normas legales, las disposiciones estatutarias y los compromisos suscritos por la Cooperativa en este Código de Gobierno, a saber:

1. Es el responsable de velar por el cumplimiento de las normas legales, las disposiciones estatutarias y los compromisos suscritos por la Cooperativa en este Código de Gobierno.
2. Presta asistencia a las diferentes áreas en la identificación y documentación de las matrices normativas y principios éticos aplicables en sus respectivas actividades.
3. Crea, promueve y mantiene una cultura de cumplimiento permanente y arraigada entre el personal y relacionados, en todos los niveles internos y externos de la Cooperativa.
4. Evalúa, revisa y garantiza el cumplimiento de las políticas y lineamientos elaborados por el Consejo de Administración.
5. Revisa las conductas de cumplimiento interno y vela por su aplicación al interior de la Cooperativa.
6. Es el responsable de reportar a la Gerencia General cualquier situación de mayor riesgo que pueda afectar el patrimonio, activos o buen nombre de la Cooperativa, los empleados o los asociados.

ARTÍCULO 43. APPLICACIÓN DEL SARLAFT. COOPSURAMÉRICA adoptará el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo (SARLAFT), con el fin de identificar, medir, controlar y monitorear, los posibles riesgos relacionados.

Todas las disposiciones internas relacionadas con este sistema estarán contenidas en el SARLAFT, el cual contendrá las políticas, mecanismos e instrumentos necesarios para que los funcionarios, directivos y diferentes estamentos de la Cooperativa, tengan las herramientas para tomar acciones frente a situaciones de riesgo que se introduzcan en las operaciones de la misma.

El líder del sistema será el Oficial de Cumplimiento, quien tendrá la función principal de vigilar el cumplimiento de todos los aspectos señalados en la ley, en dicho manual y en los procedimientos asociados a SARLAFT. Este cargo de control es independiente y autónomo ante la Cooperativa y entre sus funciones estará la de realizar de manera adecuada, precisa y oportuna, los reportes ante las respectivas autoridades, de manera directa, sin que estos reportes deban pasar por ningún estamento interno.

ARTÍCULO 44. FUNCIONES DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO. COOPSURAMÉRICA tiene designado un Oficial de Cumplimiento y su suplente, a quien corresponde el ejercicio de todas las

 <p>COOPSURAMERICA Operadora de Ahorros y Crédito de Suramérica</p>	COOPSURAMERICA	Código:	COD-001
	GESTIÓN PROCESO ADMINISTRATIVO	Versión:	02
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO	Fecha:	12/03/2022

funciones que le hayan sido asignadas legalmente, las contenidas en el SARLAFT, el reglamento interno de trabajo, el contrato y demás manuales o procedimientos establecidos al interior de la Cooperativa.

El Oficial de Cumplimiento contará con la colaboración de todos los funcionarios de la Cooperativa para el desarrollo de sus funciones, las cuales se ejercerán teniendo en cuenta la obligatoriedad de la mismas, de conformidad con la naturaleza jurídica y características de COOPSURAMÉRICA.

ARTÍCULO 45. CONCEPTO Y FINES DEL CONTROL SOCIAL INTERNO. El control social interno está relacionado con el elemento asociación de las entidades solidarias y hace referencia al control de resultados sociales, al de los procedimientos para el logro de dichos resultados, así como al control respecto del cumplimiento de los derechos y obligaciones de los asociados. Dicho control es ejercido por intermedio de la Junta de Vigilancia.

ARTÍCULO 46. DEBERES DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DE VIGILANCIA. Serán deberes de los miembros de la Junta de Vigilancia, en relación con las normas de buen gobierno, los siguientes:

1. Dar ejemplo en la observancia y velar por el cumplimiento de la ley, el Estatuto, los reglamentos, el presente Código, el Código de Ética y Conducta, el Manual SARLAFT y demás normas internas.
2. Actuar de buena fe, con juicio independiente y garantizando el trato equitativo de los asociados y el acceso a todos sus derechos.
3. Informar sobre las situaciones de conflicto de interés respecto de los asuntos que les corresponda decidir y abstenerse de votar cuando se trate de estos, dejando la correspondiente constancia.
4. Cumplir a cabalidad con el ejercicio de sus funciones y participar activamente en los asuntos de su competencia.
5. Permanecer actualizados en los temas o asuntos que requieran para el ejercicio competente de su cargo.
6. Fijar criterios, mecanismos e indicadores para su autoevaluación.
7. Controlar los resultados sociales y procedimientos para el logro de los mismos; es decir, la satisfacción de las necesidades y aspiraciones económicas, sociales, culturales y ecológicas para las cuales se constituyó la organización.
8. Garantizar los derechos y hacer que se cumplan las obligaciones de los asociados.
9. Conocer y tramitar las quejas en relación con la actuación de los miembros de los órganos de administración, control y vigilancia.

 COOPSURAMERICA Cooperativa de Ahorro y Crédito de Ecuador	COOPSURAMERICA	Código:	COD-001
	GESTIÓN PROCESO ADMINISTRATIVO	Versión:	02
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO	Fecha:	12/03/2022

10. No manipular difundir o utilizar en beneficio propio o ajeno, o con propósito de perjudicar, la información privilegiada o confidencial de uso interno a la que tengan acceso.
11. Asumir con responsabilidad, eficiencia y eficacia el ejercicio como integrante de la Junta de Vigilancia; razón por la cual, deberá asistir de manera oportuna a todas las sesiones a las que sea convocado y abstenerse de renunciar o abandonar el cargo de manera injustificada.
12. Informar al órgano de control disciplinario de los reclamos que en ejercicio de sus funciones conocieren contra la observancia de las normas consagradas en el presente Código.
13. Asistir a las reuniones del Consejo de Administración solamente cuando curse invitación expresa por parte de este.
14. Ejercer sus funciones con criterios técnicos, lo cual implica la adopción de herramientas y procedimientos de control social de reconocida eficacia.
15. Ejercer solo las funciones que son de su competencia, evitando de esta forma invadir las competencias asignadas a otros órganos directivos de COOPSURAMÉRICA.

ARTÍCULO 47. RETRIBUCIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DE VIGILANCIA. Conforme a lo previsto en el Estatuto, los miembros de la Junta de Vigilancia recibirán como retribución económica por la asistencia a las reuniones, la suma que les fije la Asamblea General de Delegados, de acuerdo con las condiciones económicas de la Cooperativa.

ARTÍCULO 48. PROHIBICIONES DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DE VIGILANCIA. Sin perjuicio de las prohibiciones legales y estatutarias, a los miembros de la Junta de Vigilancia les estará prohibido:

1. Ser miembro del órgano de administración o de control social, empleado o asesor de otra organización similar, con actividades que compitan con las de la Cooperativa
2. Estar vinculado a COOPSURAMÉRICA como empleado, asesor, contratista o proveedor, o a alguna de las personas naturales o jurídicas que le presten estos servicios a la Cooperativa.
3. Obtener ventajas directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste COOPSURAMÉRICA.
4. Utilizar su posición privilegiada para beneficio propio o de un grupo determinado.
5. Realizar proselitismo político, aprovechando el cargo, posición o relaciones al interior de la Cooperativa.
6. Dar órdenes a empleados, al Revisor Fiscal de la organización o solicitarles información directamente, sin consultar el conducto establecido a través de las reuniones de la Junta de Vigilancia.

7. Solicitar o recibir dádivas o cualquier otra clase de lucro proveniente directa o indirectamente del usuario del servicio, funcionario, empleado o de cualquier persona que tenga interés en el resultado de su actividad de control social.
8. Participar en las reuniones del Consejo de Administración sin previa invitación, así como en las demás actividades correspondientes exclusivamente a dicho órgano, al Gerente y demás instancias directivas.
9. Influir para obtener servicios para sí o para terceros sin el lleno de los requisitos exigidos por la Cooperativa.
10. Influir en la selección, incorporación, retiro o promoción del personal de COOPSURAMÉRICA, o en la contratación de proveedores de bienes o servicios de la Cooperativa.
11. Ejercer funciones propias de los órganos de administración, auditoría o control interno.

ARTÍCULO 49. POLÍTICAS DE DE INDEPENDENCIA FRENTE A LA GERENCIA Y AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. A efectos de reducir los riesgos de dependencia de la Junta de Vigilancia, frente al Consejo de Administración y a la Gerencia, sus miembros deberán abstenerse de recibir donaciones, prebendas, regalos o servicios diferentes de los establecidos para los demás asociados, por parte de la administración.

Adicionalmente, ninguno de los miembros de la Junta de Vigilancia podrá ser socio o consocio o tener negocios comunes con miembros de los órganos de administración o control, el Gerente, Revisor Fiscal y los demás directivos de COOPSURAMÉRICA.

CAPÍTULO V POLÍTICAS DE FINES COOPERATIVOS

ARTÍCULO 50. OBJETIVO DE COOPSURAMÉRICA. A partir de la expedición del presente Código, se determina como el propósito u objetivo de COOPSURAMÉRICA, tener Asociados plenamente satisfechos mediante la consolidación de sus fondos sociales, la rentabilidad de sus aportes sociales y su contribución al desarrollo del país.

ARTÍCULO 51. INDICADORES Se determinan como indicadores de la Cooperativa, los siguientes:

- Rentabilidad / patrimonio.
- Rentabilidad / activos totales.
- Rentabilidad de los fondos.
- Rentabilidad de la liquidez.
- EVA.
- Calidad de la cartera.
- Razón de eficiencia.

CAPÍTULO VI SISTEMA ELECTORAL

ARTÍCULO 52. TRANSPARENCIA E IGUALDAD EN LAS ELECCIONES. COOPSURAMÉRICA, como entidad que por su esencia es participativa, democrática y autogestionaria, le son aplicables las actividades propias de los procesos políticos electorales. El asociado, como elector primario, ejerce su derecho y cumple con su deber, al elegir mediante procesos de votación, a sus representantes a la Asamblea General de Delegados. Por su parte, los Delegados como representantes del colectivo de asociados, eligen también mediante procesos políticos electorales, a los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y a la Revisoría Fiscal.

La Cooperativa se compromete a que dichos procesos electorales se desarrolle de acuerdo con las mejores prácticas electorales, de tal manera que se garantice la transparencia e igualdad de condiciones.

ARTÍCULO 53. GARANTÍAS Y SANCIONES. El Consejo de Administración expedirá las normas necesarias dentro del ámbito de su competencia, encaminadas a garantizar que todos los asociados hábiles estén en igualdad de condiciones frente al proceso electoral y aplicará, con sujeción a lo dispuesto en las disposiciones sobre la materia, las sanciones disciplinarias a los Asociados y trabajadores que hagan mal uso de la infraestructura de la Cooperativa.

Las normas que rigen el proceso electoral son las consignadas en el Estatuto. Los mecanismos de elección serán reglamentados por el Consejo de Administración.

CAPÍTULO VII SELECCIÓN Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL, CRITERIOS DE REMUNERACIÓN Y RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 54. OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN HUMANA. La Política de Gestión Humana tiene por objetivo atraer, mantener y retener el talento humano que la Cooperativa necesita para desarrollar su gestión, alcanzar la visión y lograr el desarrollo integral hombre-organización.

ARTÍCULO 55. REMUNERACIÓN. La Cooperativa tiene establecido un modelo de remuneración en consonancia con las condiciones del cargo, el impacto que genera en la Cooperativa y la competitividad salarial del mercado, en condiciones de equidad interna y externa.

La remuneración podrá ser compuesta por una parte fija y una variable en la medida que la Cooperativa lo considere conveniente.

La evaluación de desempeño aplicará de igual forma para el logro de los beneficios complementarios.

ARTÍCULO 56. SUJECIÓN A LA LEGISLACIÓN LABORAL. Las relaciones laborales de la

Cooperativa con sus colaboradores están reguladas por la Constitución Política, la ley laboral y lo pactado en los respectivos contratos de trabajo.

ARTÍCULO 57. SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL ARMÓNICO. El Gerente General, como responsable de la administración ejecutiva de la Cooperativa, diseñará y propondrá para aprobación del Consejo de Administración, el Sistema de Gestión Integral Armónico, con miras a coadyuvar en la garantía del pleno cumplimiento del objeto social de COOPSURAMÉRICA.

CAPÍTULO VIII **TRÁMITE DE LAS PETICIONES, RECLAMACIONES O QUEJAS**

ARTÍCULO 58. TRÁMITE PQRS. Considerando el principio de autocontrol que rige a las entidades cooperativas, todas las solicitudes, peticiones, reclamos y quejas que formulen los asociados de COOPSURAMÉRICA, serán siempre tramitadas siguiendo el conducto regular que se indica a continuación:

1. La solicitud, petición, reclamo o queja deberá radicarse en la secretaría, para que el área correspondiente dé respuesta a la misma, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la recepción.
2. Si transcurridos 20 días hábiles no se ha dado respuesta por parte de la Cooperativa o si la respuesta se considera no satisfactoria, la solicitud, petición, reclamación o queja deberá radicarse ante el Consejo de Administración de la Cooperativa.
3. Si transcurridos 20 días hábiles, el Consejo de Administración de la Cooperativa no ha dado respuesta al caso o si la respuesta se considera no satisfactoria, la solicitud, petición, reclamación o queja deberá radicarse ante la Junta de Vigilancia de la Cooperativa.
4. Si transcurridos 20 días hábiles, la Junta de Vigilancia de la Cooperativa no ha dado respuesta al caso o si la respuesta se considera no satisfactoria, la solicitud, petición, reclamación o queja deberá radicarse ante la entidad estatal de supervisión.

CAPÍTULO IX **CONFLICTO DE INTERESES**

ARTÍCULO 59. NOCIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES. Entiéndase por conflicto de interés la situación en virtud de la cual una persona en razón de su actividad se enfrenta a distintas alternativas de conducta con relación a intereses incompatibles, ninguno de los cuales puede privilegiar en atención a sus obligaciones legales o contractuales.

El término conflicto de interés hace relación a una situación en la que tiene lugar la pretensión de uno de los interesados de obtener ventajas, frente a la resistencia de otro. Se podrían identificar, entonces, como elementos de un conflicto de intereses los siguientes: una interferencia entre grupos de interés; varias alternativas de conducta, dependientes de una decisión propia; el aprovechamiento de la situación para sí o para un tercero; y la omisión de un deber legal o

contractual.

Los conflictos de interés generan un efecto negativo en la transparencia, equidad y buena fe que deben caracterizar las relaciones de negocios; por ende, dichos conflictos se relacionan directamente con cuestiones eminentemente éticas, que pueden o no tener connotación legal.

Los conflictos de interés pueden tener diversas causas y en su configuración pueden coexistir tantos cruces de intereses divergentes, como los puede haber en una relación comercial. Por ello, es de tal amplitud, que resulta imposible definir todos los casos que se pueden presentar.

ARTÍCULO 60. SITUACIONES GENERADORAS DE CONFLICTOS DE INTERESES. A continuación se enumera a modo enunciativo, algunas situaciones que pueden generar conflictos de intereses:

1. Las decisiones sobre inversiones, cuando la persona que las adopta es representante legal, un ejecutivo, un directorio, administrador, socio o accionista de la entidad receptora de la inversión.
2. La adquisición, venta o contratación por parte de COOPSURAMÉRICA, de activos fijos a administradores, ejecutivos o funcionarios de la Cooperativa, que participen en el análisis o toma de la decisión respectiva, o a quien tenga la calidad de cónyuge, compañero(a) permanente o pariente dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil de aquellos. En todo caso existirá conflicto de interés si el negocio se realiza en condiciones sustancialmente diferentes a las del mercado.
3. La adquisición o contratación por parte de COOPSURAMÉRICA, de activos fijos a personas jurídicas, respecto de las cuales un administrador, ejecutivo o funcionario de la Cooperativa que participe en el análisis o toma de la decisión, o quien tenga la calidad de cónyuge, compañero(a) permanente o pariente dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil de aquél, sea socio o accionista.
4. En general, toda operación que se realice en condiciones menos favorables que las del mercado por el respectivo administrador, directorio o funcionario, que contenga los elementos de la definición de conflicto de interés establecida en el Estatuto y de conformidad con los parámetros establecidos en el Código de Ética y Conducta, salvo las excepciones que de manera previa y por vía general haya determinado el Consejo de Administración.

ARTÍCULO 61. OTRAS PROHIBICIONES PARA ADMINISTRADORES, DIRECTIVOS Y FUNCIONARIOS. De acuerdo con la legislación vigente, los administradores deben abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con COOPSURAMÉRICA, o en actos respecto de los cuales se configure un conflicto de interés.

Adicionalmente, de conformidad con los principios y normas de conducta, el reglamento interno de trabajo y normas conexas, los administradores, directivos y funcionarios de la Cooperativa deben abstenerse de:

 COOPSURAMERICA Cooperativa de Ahorros y Crédito de Suramérica	COOPSURAMERICA	Código:	COD-001
	GESTIÓN PROCESO ADMINISTRATIVO	Versión:	02
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO	Fecha:	12/03/2022

1. Participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la ley, los intereses de la Cooperativa o que puedan perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o afectar el buen nombre de COOPSURAMÉRICA.
2. Realizar cualquier negocio u operación con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad.
3. Abusar de su condición de ejecutivo, directivo, administrador, empleado, funcionario o colaborador de COOPSURAMÉRICA, para obtener beneficios, para sí o para terceros, relacionados con los productos o servicios que presta la Cooperativa, o para obtener beneficios personales de proveedores, contratistas, asociados o usuarios.
4. Otorgar a los asociados - delegados cualquier tipo de preferencia económica que esté por fuera de los parámetros y políticas establecidos por COOPSURAMÉRICA, para los diferentes negocios que realice. De otra parte, todo administrador, empleado, auditor y en general, todo funcionario con acceso a información privilegiada, tiene el deber legal de abstenerse de realizar cualquier operación que dé lugar a conflicto de interés en razón de tal información.

ARTÍCULO 62. REGALOS E INVITACIONES. Los administradores, empleados, funcionarios y colaboradores de COOPSURAMÉRICA, no pueden dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos en desarrollo de las actividades realizadas en la Cooperativa que puedan influir en sus decisiones para facilitar negocios u operaciones en beneficio propio o de terceros.

ARTÍCULO 63. CONDUCTA ANTE EL POTENCIAL CONFLICTO DE INTERESES. Los administradores, directivos y funcionarios que se encuentren frente a un posible conflicto de interés o consideren que pueden encontrarse frente a uno, deben proceder de conformidad con lo establecido en este capítulo. Ante toda situación que presente duda en relación con la posible existencia de un conflicto de interés, el administrador, directivo o funcionario estará obligado a proceder como si este existiera.

ARTÍCULO 64. PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES. Cuando un miembro del Consejo de Administración, considere que en el ejercicio de sus funciones puede verse enfrentado a un conflicto de interés, deberán informarlo de inmediato a la Junta de Vigilancia de la Cooperativa y se abstendrán en todo caso de participar en la discusión y decisión del asunto que genere la situación de conflicto de interés. La duda respecto de la configuración de actos que impliquen conflictos de intereses, no lo exime de la obligación de abstenerse de participar en las actividades respectivas.

Excepcionalmente, el Consejo de Administración podrá autorizar las actuaciones en las cuales a pesar de la manifestación de la presencia del presunto o real conflicto de intereses, cuando la importancia que para la Cooperativa represente la celebración de la negociación y las condiciones de mercado, así lo recomiendan, dejando constancia en la respectiva acta.

En el evento en que un funcionario de COOPSURAMÉRICA encuentre que en el ejercicio de sus funciones pueda verse enfrentado a un conflicto de interés, este informará de tal situación, en forma

inmediata y por escrito a su superior jerárquico, con el fin de que este adopte la decisión correspondiente. El Gerente de la Cooperativa manifestará la situación de conflicto ante el Consejo de Administración. En caso de duda, el tema se llevará a la Junta de Vigilancia de la Cooperativa, con el fin de que esta determine en cada caso concreto la manera de evitar el conflicto.

En estos casos y hasta tanto la Junta de Vigilancia se pronuncie, el funcionario deberá abstenerse de intervenir directa o indirectamente, en las actividades y decisiones que tengan relación con las determinaciones sociales referentes al conflicto, o cesar toda actuación cuando tenga conocimiento de la situación de conflicto de interés.

Las consideraciones hechas por la Junta de Vigilancia y las decisiones que esta adopte en la materia, constarán en documento suscrito por todos sus miembros. En todo caso, si la Junta de Vigilancia considera que la situación de posible conflicto de interés debe ser conocida por el Consejo de Administración, remitirá a este toda la información sobre el caso en particular, para que sea este, en última instancia, quien decida los mecanismos para evitar el conflicto.

Los potenciales conflictos de intereses de los miembros de la Junta de Vigilancia serán puestos en conocimiento de los demás restantes miembros, quienes tomarán la decisión definitiva.

En todos los eventos, la persona o instancia a quien corresponda finalmente la adopción de la determinación, deberá efectuar un análisis objetivo de la respectiva operación, verificando, según el caso, la viabilidad, rentabilidad, conveniencia de la misma y, de ser pertinente autorizarla, lo hará en condiciones normales, sin establecer privilegios o preferencias de ninguna índole, acogiéndose para todos los efectos a lo prescrito en las normas vigentes.

ARTÍCULO 65. ACTUACIONES PROHIBIDAS A LOS EMPLEADOS. Los empleados de la Cooperativa tendrán prohibido llevar a cabo las siguientes actuaciones:

1. Violar la reserva de información confidencial puesta bajo la responsabilidad del empleado o conocida por este, debido a su cargo.
2. Utilizar o compartir información privilegiada conocida, en ejecución o con ocasión de sus responsabilidades, para la obtención de un provecho para sí o para un tercero.
3. Facilitar códigos de usuario y contraseñas asignadas a compañeros o terceros.
4. Utilizar para propósitos diferentes al cumplimiento de sus funciones o compartir con terceros, los manuales, políticas, procedimientos, lineamientos o cualquier otro documento elaborado por la Cooperativa.
5. Omitir o consignar datos en forma inexacta en los informes, relaciones, proyectos y balances, entre otros documentos que se presenten a consideración de sus superiores, tendientes a obtener una aprobación o decisión que, a juicio del superior, habría sido diferente si los datos se ajustaran a la realidad.
6. Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas actividades o tareas no

 COOPSURAMERICA Cooperativa de Ahorros y Crédito de Suramerica	COOPSURAMERICA	Código:	COD-001
	GESTIÓN PROCESO ADMINISTRATIVO	Versión:	02
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO	Fecha:	12/03/2022

efectuadas.

7. Solicitar u obtener de los empleados jerárquicamente inferiores concesiones o beneficios, valiéndose de su posición.
8. Divulgar información interna de la Cooperativa, de la que corresponda al giro de sus negocios, así como de todo dato atinente a códigos, claves, programas, sistemas de operación y secretos comerciales e industriales de la entidad.
9. Enviar, recibir o suministrar información de la Cooperativa en forma escrita, verbal, magnética, electrónica o por cualquier medio, a empleados o terceros, sin la debida autorización del responsable de la información.
10. Sustraer información de la Cooperativa, utilizando memorias USB o cualquier otro medio electrónico de almacenamiento.
11. Incumplir los lineamientos señalados en este Código, en las políticas, procedimientos, reglamentos, manuales y demás instrumentos que hagan parte de la arquitectura de gobierno y control de la Cooperativa.
12. Sobornar o intentar sobornar o incurrir en cualquier otro acto de corrupción, lo cual será duramente sancionado, llegando hasta la cancelación del contrato, cuando la falta lo amerite, conforme a lo establecido en el régimen disciplinario previsto en el reglamento.
13. Enviar, recibir o transmitir información que denigre, desacredite, deshonre, desprestigie a la Cooperativa, sus asociados, directivos o empleados, de manera verbal, magnética, electrónica o por cualquier otro medio.
14. Suministrar información confidencial de los asociados o de la Cooperativa, a otra dependencia o empleados de la misma, sin el cumplimiento de los requisitos de procedimiento que se hayan diseñado para el efecto.
15. Ofrecer, solicitar o aceptar gratificaciones personales, comisiones u otro tipo de contraprestación que condicione la realización de operaciones o la prestación de cualquier servicio.
16. Ofrecer a terceros beneficios que no estén debidamente aprobados y comunicados al público en general, con el fin de obtener su vinculación.
17. Difundir o transmitir rumores, chismes, comentarios o cualquier información no oficial.

PARÁGRAFO. Los empleados estarán obligados a poner en conocimiento de las directivas de la Cooperativa toda información relacionada con transacciones cuestionables o ilegales desarrolladas por clientes o funcionarios de la organización o situaciones en que la misma sea utilizada como instrumento para el manejo de operaciones delictivas o que pretendan darles apariencia de legalidad.

 COOPSURAMERICA Cooperativas de Ahorro y Crédito de Suramérica	COOPSURAMERICA	Código:	COD-001
	GESTIÓN PROCESO ADMINISTRATIVO	Versión:	02
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO	Fecha:	12/03/2022

Asimismo, deberán suministrar de manera oportuna la información solicitada por la Revisoría Fiscal, siempre y cuando se relacione directamente con el ejercicio de sus funciones.

CAPÍTULO X DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 66. CUMPLIMIENTO Y DIVULGACIÓN DEL CÓDIGO. Corresponde al Consejo de Administración, a la Junta de Vigilancia y al Gerente General de COOPSURAMÉRICA, velar por el permanente cumplimiento de las medidas específicas respecto del gobierno de la Cooperativa, su conducta y su información, compiladas en este Código de Buen Gobierno.

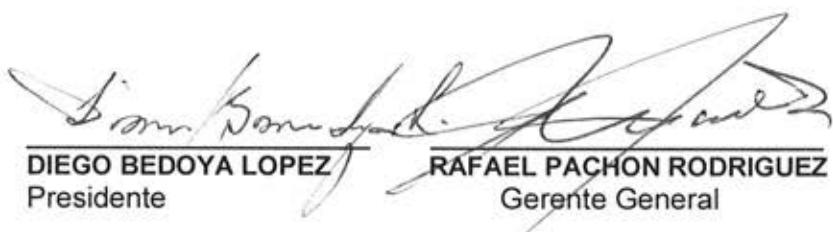
El presente Código se divulgará ampliamente entre sus destinatarios y será publicado en la página web de la Cooperativa.

Cualquier modificación o complemento a este Código se anunciará por los medios al alcance del Consejo de Administración.

ARTÍCULO 67. ACTUALIZACIÓN Y REFORMA. El Código de Buen Gobierno será objeto de revisión y actualización permanente y solo podrá ser reformado por decisión de la Asamblea General de la Cooperativa.

ARTÍCULO 68. VIGENCIA. El presente Código de Buen Gobierno entrará en vigencia a partir de su aprobación por la Asamblea General de COOPSURAMÉRICA y deroga todas las disposiciones expedidas sobre la materia.

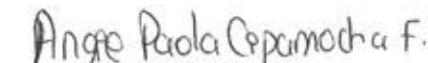
Dado en Bogotá D.C., a los doce (12) días del mes de marzo del año dos mil veintidós (2022).



DIEGO BEDOYA LOPEZ
Presidente



RAFAEL PACHON RODRIGUEZ
Gerente General



ANGIE PAOLA C. FLOREZ
Secretaria

El presente Código de Buen Gobierno fue aprobado en la 74^a Asamblea General Ordinaria de Delegados de COOPSURAMÉRICA, celebrada el día doce (12) de marzo de 2022, según consta en el Acta No. 74 de la misma fecha.