



CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO



COOPERATIVA MÉDICA DEL VALLE
Y DE PROFESIONALES DE COLOMBIA
COOMEVA

**CÓDIGO
DE BUEN
GOBIERNO**



ÍNDICE

TÍTULO	PRELIMINAR	8
CAPÍTULO I	DISPOSICIONES GENERALES	8
TÍTULO I	NATURALEZA, IDENTIFICACIÓN, OBJETO SOCIAL, GÉNESIS Y MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL DE LA COOPERATIVA	12
CAPÍTULO I	NATURALEZA, IDENTIFICACIÓN, MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL DE COOMEVA	12
CAPÍTULO II	OBJETO SOCIAL	15
CAPÍTULO III	DE LA COMPOSICIÓN DEL PATRIMONIO DE COOMEVA	15
TÍTULO II	DERECHOS Y TRATO EQUITATIVO DE LOS ASOCIADOS	16
CAPÍTULO I	DERECHOS DE LOS ASOCIADOS	16
CAPÍTULO II	DEBERES DE LOS ASOCIADOS	19
TÍTULO III	MARCO DE ACTUACIÓN	20
CAPÍTULO I	MARCO DE REFERENCIA CORPORATIVO	20
CAPÍTULO II	MISIÓN	21
CAPÍTULO III	COMPROMISOS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	22
CAPÍTULO IV	MODELO ORGANIZACIONAL	23
CAPÍTULO V	SELECCIÓN, NOMBRAMIENTO DE LOS DESIGNADOS PARA CARGOS DE DIRECCIÓN Y CONTROL DE COOMEVA Y EL GECC	24
CAPÍTULO VI	DESARROLLO DE PROYECTOS	26
TÍTULO IV	DE LA COOPERATIVA Y SU GOBIERNO	27
CAPÍTULO I	ASPECTOS GENERALES	27
CAPÍTULO II	ÁMBITO NACIONAL	27
CAPÍTULO III	POLÍTICAS DE FINES EMPRESARIALES	29
CAPÍTULO IV	POLÍTICAS DE PROCESO DE GOBIERNO	30
CAPÍTULO V	POLÍTICAS DE DELEGACIÓN CONSEJO-PRESIDENCIA	36
CAPÍTULO VI	POLÍTICAS DE LAS LIMITACIONES DIRECTIVAS	39
CAPÍTULO VII	ÁMBITO REGIONAL Y ZONAL	43
TÍTULO V	DEL SISTEMA ELECTORAL	45
CAPÍTULO I	PROCESOS	45
CAPÍTULO II	SISTEMA	46
CAPÍTULO III	REGLAMENTACIÓN	46
TÍTULO VI	SELECCIÓN Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL, CRITERIOS DE REMUNERACIÓN Y RELACIONES LABORALES	47
CAPÍTULO I	PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA COOPERATIVA	47
CAPÍTULO II	CRITERIOS DE REMUNERACIÓN	47
CAPÍTULO III	DE LAS RELACIONES LABORALES	48

TÍTULO VII	DE LA CONDUCTA DE LA ADMINISTRACIÓN	48
CAPÍTULO I	MECANISMOS PARA FIJAR, EVALUAR Y VERIFICAR RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES DE LOS ADMINISTRADORES	48
CAPÍTULO II	DEL CONTROL	49
CAPÍTULO III	CONTROLES EXTERNOS	49
CAPÍTULO IV	CONTROL INTERNO SOCIAL Y EMPRESARIAL	53
CAPÍTULO V	FUNCIONAMIENTO CONTROL INTERNO	55
TÍTULO VIII	DE LA REVELACIÓN DE INFORMACIÓN	60
CAPÍTULO I	ESTÁNDARES DE INFORMACIÓN	60
CAPÍTULO II	TRÁMITE DE LAS PETICIONES, RECLAMACIONES O QUEJAS	63
TÍTULO IX	DE LA ADMINISTRACIÓN Y CONTROL DEL RIESGO DE COOMEVA Y SU GRUPO EMPRESARIAL	64
CAPÍTULO I	GESTIÓN DEL RIESGO AL INTERIOR DE COOMEVA	64
CAPÍTULO II	PRINCIPALES RIESGOS	68
TÍTULO X	DE LOS PROVEEDORES	
CAPÍTULO I	CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LOS PRINCIPALES PROVEEDORES	69
CAPÍTULO II	ESTATUTO DE CONTRATACIÓN Y CONTRATACIONES ESPECIALES	70
CAPÍTULO III	DE LAS INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES	73
TÍTULO XI	LINEAMIENTOS PARA LA ADECUADA IDENTIFICACIÓN, REVELACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y CONTROL DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS	73
CAPÍTULO I	REGLAS GENERALES SOBRE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS	73
CAPÍTULO II	PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN, REVELACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y CONTROL DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS	77
CAPÍTULO III	SANCIONES	82
CAPÍTULO IV	REGLAS DE CONDUCTA	82
CAPÍTULO V	DE LOS REGALOS E INVITACIONES	84
TÍTULO XII	MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS	85
CAPÍTULO I	MECANISMOS	85
CAPÍTULO II	CARACTERÍSTICAS	86
TÍTULO XIII	RESPONSABILIDAD SOCIAL POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD	88
TÍTULO XIV	CUMPLIMIENTO Y DIVULGACIÓN DE ESTE CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	96
CAPÍTULO ÚNICO	CUMPLIMIENTO	96
TÍTULO XV	DISPOSICIONES VARIAS	97
CAPÍTULO ÚNICO	GLOSARIO	97



**COOPERATIVA MÉDICA DEL VALLE
Y DE PROFESIONALES DE COLOMBIA**

COOMEVA

**LIX ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA DE
DELEGADOS**

RESOLUCIÓN No. 01 (AS-RE-2020.01)

Santiago de Cali, 29 de agosto de 2020

POR MEDIO DE LA CUAL LA LIX ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA DE DELEGADOS DE LA COOPERATIVA MÉDICA DEL VALLE Y DE PROFESIONALES DE COLOMBIA COOMEVA, ACTUALIZA EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO, APROBADO MEDIANTE RESOLUCIÓN No. 01 (AS-RE-2016.01) DEL 31 DE MARZO DE 2016.

La LIX Asamblea General Extraordinaria de Delegados de la Cooperativa Médica del Valle y de Profesionales de Colombia COOMEVA, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y

CONSIDERANDO:

PRIMERO.- Que en ejercicio de la facultad consagrada en Estatuto Social, la XLIX Asamblea General de Delegados aprobó el Código de Buen Gobierno Corporativo, mediante Resolución No. 01 (RE-AS-ET-2013.01), del 23 de marzo de 2013 modificado por la LIII Asamblea General de Delegados, mediante Resolución No. 1 (AS-RE-2016.01) del 31 de marzo de 2016.

SEGUNDO.- Que es necesario armonizar la regulación interna de Coomeva con las nuevas exigencias que se derivan de su condición de holding del Conglomerado Financiero Coomeva, en aplicación de la Ley 1870 de 2017, sus decretos reglamentarios y las instrucciones impartidas por la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC), actualizando para ello el Código de Buen Gobierno Corporativo, de tal manera que, entre otros, se concentren en un solo cuerpo normativo, los lineamientos para la adecuada identificación, revelación, administración y control de los conflictos de interés, los cuales deberán ser reglamentados por el Consejo de Administración de Coomeva a través de la respectiva Política de Conflictos de Interés.

TERCERO. Que, dado su carácter complementario, la aplicación, el cumplimiento e interpretación de este Código deberá hacerse en consonancia con el Estatuto de Coomeva, el Código de Ética, con sus reglamentos internos y con las disposiciones legales que regulan la actividad y funcionamiento y de Coomeva, incluyendo la regulación en materia de conglomerados financieros.

CUARTO. – Que en su calidad de matriz del Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva y holding del Conglomerado Financiero Coomeva, la Cooperativa emite las directrices, políticas generales y lineamientos de buen gobierno contenidos en el presente Código, que deberán ser implementados y adaptados por las empresas que conforman el Grupo Coomeva, las cuales incluyen las entidades que conforman el Conglomerado Financiero Coomeva. Lo anterior,

sin perjuicio de las normas especiales que les sean aplicables a cada entidad.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Adoptar el presente Código de Buen Gobierno Corporativo, el cual compila y sistematiza la normatividad legal, reglamentaria, estatutaria y administrativa, así como las políticas internas y mejores prácticas en materia de buen gobierno.

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 2. GOBIERNO CORPORATIVO, DEFINICIÓN Y OBJETIVO DEL CÓDIGO. El gobierno corporativo se define como un sistema (conjunto de normas, prácticas, principios éticos y elementos de cultura empresarial y órganos internos) mediante el cual se dirige y controla la gestión de COOMEVA. Este sistema provee un marco que define derechos y responsabilidades, dentro del cual interactúa la Asamblea General de Delegados, el Consejo de Administración, la Presidencia Ejecutiva, la Junta de Vigilancia, el Comité de Ética, la Revisoría Fiscal y los demás órganos de control y que proporciona mecanismos que aseguren la existencia y puesta en práctica de elementos que permitan el balance entre la gestión de cada órgano y el control de dicha gestión, con el fin de que las decisiones adoptadas en cada instancia se realicen con un adecuado nivel de comprensión y entendimiento y de acuerdo con el mejor interés de la entidad y sus miembros y respetando los derechos de todos los asociados y de los demás grupos de interés.

El presente Código de Buen Gobierno Corporativo tiene como objeto:

1. Establecer un marco de derechos y responsabilidades que permita fortalecer la adecuada administración y control de Cooameva y del GECC, disminuir la existencia de eventuales conflictos entre los distintos grupos de interés, mitigar los riesgos relacionados con la administración y fortalecer la capacidad para la toma decisiones.
2. Establecer y poner en práctica mecanismos que permitan mediante un sistema de pesos y de contrapesos, lograr un balance entre la gestión de la Asamblea General de Asociados, el Consejo de Administración, la Presidencia Ejecutiva y los demás órganos de la Cooperativa y del GECC y el control de dicha gestión, así como controlar la calidad del cumplimiento de las normas del presente Código, gestionar los conflictos de intereses, respetar los derechos y consultar el mejor interés de la entidad, y sus grupos de interés, garantizando la adecuada prestación de los servicios constitutivos del objeto social de Cooameva.
3. Establecer un estilo de gobierno que procure equidad, integridad, responsabilidad y transparencia, con el fin de coadyuvar a la estabilidad, seguridad y confianza en el GECC.
4. Brindar confianza para todos, garantizando la transparencia, la claridad y la autonomía en la gestión de la organización, a través de las cuales se preserve la existencia de ésta, debido a su manejo íntegro, ético, coordinado y estructurado, con respeto hacia sus grupos de interés, con alta vocación por la responsabilidad social, respetando, al mismo tiempo, los objetivos de eficiencia y rentabilidad empresarial hacia los que debe tender en desarrollo de su objeto social.

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 organismos reguladores de control y vigilancia del Estado que tengan competencia sobre la actividad de la Cooperativa,

a sus competidores, a sus administradores, a sus empleados, a la localidad donde está ubicada la Cooperativa, a los tenedores de títulos de deuda privada que emitiera la entidad y, en lo pertinente a los representantes legales y directivos de las Entidades en las que la Cooperativa tiene inversiones que conforman el Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva GECC, sobre las cuales ejerce unidad de dirección, propósito y control (en adelante, GECC), cuyos códigos de buen gobierno deben tener como marco general los parámetros de gobierno corporativo del presente código, en especial lo concerniente al sistema de relacionamiento, la gestión corporativa y empresarial y la selección, nombramiento y retiro de los designados para cargos de dirección y control de dichas Entidades.

ARTÍCULO 4. DOCUMENTOS RELACIONADOS. Para efectos de la aplicación integral de este código, e involucrando los elementos constitutivos del sistema de gestión integral, en lo relacionado al control de documentos y para todos los fines, se deben tener en cuenta los siguientes documentos, los cuales están publicados en la página WEB (www.coomeva.com) de la Cooperativa.

1. Constitución Política de Colombia.
2. Principios y Valores Cooperativos.
3. Ley 79 de 1988 y demás normas que la desarrollan.
4. Estatuto Social de la Cooperativa.
5. Código de Ética.
6. Acuerdos y Resoluciones del Consejo de Administración.
7. Las políticas generales de COOMEVA y las empresas que conforman el Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva.
8. Código Electoral.
9. Reglamento Interno de Trabajo.
10. Manual de Políticas y Normas para la Contratación y Compras.
11. Procedimientos internos involucrados en el sistema de gestión de la calidad

12. Documentos de origen externo que se correlacionen con prácticas o disposiciones legales o contractuales a cumplir.
13. Manuales del sistema de gestión de la calidad.
14. Sistema de Gestión de Calidad.
15. Manuales de gestión de riesgo.
16. El Plan Estratégico de COOMEVA.

ARTÍCULO 5. VALORES CORPORATIVOS. Los valores corporativos de la organización, son:

Solidaridad: Aportamos y potencializamos esfuerzos y recursos para resolver necesidades y retos comunes; la solidaridad es la que nos lleva a unirnos para crecer juntos y a interesarnos por lo que le pasa a los demás, para lograr una mejor calidad de vida, un mundo más justo y el camino hacia la paz.

Honestidad: Somos coherentes con el pensar, decir y actuar, enmarcados dentro de los principios y valores empresariales; es un valor que manifestamos con actitudes correctas, claras, transparentes y éticas.

Servicio: Satisfacemos y superamos las expectativas de quienes esperan una respuesta de la empresa, generando un ambiente de tranquilidad, confianza mutua y fidelidad.

Trabajo en Equipo: Somos un grupo de personas que se necesitan entre sí; actuamos comprometidos con un propósito común y somos mutuamente responsables por los resultados.

Cumplimiento de Compromisos: Somos conscientes y responsables por el cumplimiento de los resultados esperados; por la satisfacción del Asociado; por el compromiso con el entorno y el desarrollo personal de los colaboradores y de las empresas del GECC.

Confianza: Sentimiento de credibilidad construido y generado por la organización frente a sus asociados y grupos de interés. Capacidad para decidir y actuar individualmente o en grupo, sin reserva, dentro de la ética y la moral.

TÍTULO I

NATURALEZA, IDENTIFICACIÓN, OBJETO SOCIAL, GÉNESIS Y MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL DE LA COOPERATIVA

CAPÍTULO I NATURALEZA, IDENTIFICACIÓN, MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL DE COOMEVA

ARTÍCULO 6. La Cooperativa es una organización de profesionales, técnicos y tecnólogos y demás personas naturales o jurídicas que conforme a la Ley Cooperativa puedan tener la calidad de asociados y que cumplan con los requisitos establecidos en el Estatuto, así mismo de las empresas que hacen parte de su Grupo Empresarial, inspirada en los valores y principios universales del cooperativismo promulgados por la Alianza Cooperativa Internacional, con objeto social múltiple, con unidad de propósito, dirección y control, con estructura organizacional única y la misma base social, lo cual aplicará integralmente para la interpretación del presente Código.

COOMEVA nace por la decisión de 27 médicos de la ciudad de Santiago de Cali, de agruparse con la finalidad de autoprotgerse de los efectos económico-sociales, que el retiro del ejercicio de la profesión o la incapacidad generaban para ellos y sus familias, mediante la creación de un esquema de protección previsional y de seguridad social de carácter mutal, situación que se acentuó por la creación del Instituto Colombiano de los Seguros Sociales (ICSS).

Luego de discutir cual sería la mejor forma asociativa, se adoptó la figura jurídica cooperativa, previa la capacitación que, sobre la esencia del cooperativismo, su doctrina, valores, principios, gestión democrática y administración, recibieron sus fundadores por parte de la Unión Cooperativa Nacional de Crédito, Uconal; entendiendo que el fracaso pasado de ese tipo de entidades, obedecía más a la falta de educación cooperativa y a sus dirigentes, que al modelo mismo. Dicha práctica educativa que estableció Coomeva como obligatoria para los aspirantes a asociados, fue años después acogida por la Legislación Cooperativa para todo el sector.

Con este precedente, fundan en Asamblea de constitución, la Cooperativa de Ahorro y Crédito Médica del Valle, por su sigla, Coomeva, el día 4 de marzo de 1964, en el Club San Fernando de la ciudad Santiago de Cali, con un capital de seis mil seiscientos pesos (\$6.600.00), conformado por el aporte de todos los fundadores.

Nace así la Cooperativa como asociación de hombres y mujeres libres, sin discriminación de género, con igualdad de deberes y derechos, para la satisfacción en común de necesidades y expectativas; facilitando oportunidades de formación como asociados, con mentalidad solidaria, competentes y emprendedores; capaces de lograr con el esfuerzo propio y el de los demás, su bienestar personal como resultado del bienestar colectivo; desvirtuando la creencia según la cual las cooperativas solo eran para personas de bajos estratos sociales, por tener los principios cooperativos la categoría de universales.

Se estructura técnicamente el Servicio de Solidaridad que le dio origen a la Cooperativa, administrándolo con autonomía con sujeción a la ley, haciéndolo obligatorio para todos los asociados, protegiéndolos económicamente en caso de calamidades, muerte y garantizándoles un aporte económico a su edad de retiro, con lo que se logra que Coomeva sea para toda la vida. Fortalecido

el Servicio de Solidaridad, se establecen otros servicios y se transforma en Cooperativa Multiactiva.

Posteriormente, se amplió el vínculo de asociación a otros profesionales, evitando así la creación de pequeñas cooperativas, poniendo en práctica la norma del cooperativismo de sumar para fortalecerse y no dividir para debilitarse.

Hoy Coomeva tiene presencia en todo el país, dándole oportunidad a todos los profesionales, técnicos y tecnólogos de Colombia, como gestores de desarrollo que son, de beneficiarse de los servicios de una Institución que propende por su bienestar y calidad de vida.

COOMEVA, es una persona jurídica del Sector cooperativo, centrada en los asociados pero orientada a la prestación de servicios, con unidad de propósito, dirección y control, de patrimonio social variable e ilimitado, regida por la legislación cooperativa y el estatuto social.

Por su naturaleza cooperativa, COOMEVA se caracteriza por ser, simultáneamente, una asociación de personas y de empresas.

El elemento asociación se concreta en el hecho de que la Cooperativa agrupa a un número variable de personas, naturales o jurídicas, vinculadas por un interés común, consistente en la estructuración de un esquema asociativo que les permita acceder a multitud de servicios en condiciones iguales o mejores al mercado general.

En lo que se refiere al elemento empresa, y de acuerdo con la definición del Artículo 25 del Código de Comercio, aplicable por remisión del Artículo 158 de la Ley 79 de 1988 a las cooperativas, se entiende por este la actividad económica organizada que desarrolla la Cooperativa para la prestación de servicios.

La entidad cuenta con personería jurídica reconocida mediante Resolución No. 0128 del 23 de marzo de 1964 del Departamento Administrativo de Cooperativas, DANCOOP.

En desarrollo de las autorizaciones impartidas por la Superintendencia de la Economía Solidaria y la Superintendencia Financiera, COOMEVA especializó su actividad financiera, mediante la creación de una entidad independiente, denominada COOMEVA Cooperativa Financiera y posteriormente creó Bancoomeva S.A.

El Sector de la Economía Solidaria, está definido en el Artículo 20 de la Ley 454 de 1998, como el sistema socioeconómico, cultural y ambiental conformado por el conjunto de fuerzas sociales organizadas en formas asociativas identificadas por prácticas autogestionarias solidarias, democráticas y humanistas, sin ánimo de lucro individual, para el desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía.

CAPÍTULO II OBJETO SOCIAL

ARTÍCULO 7. En COOMEVA, el acuerdo cooperativo, entendido como el acto en virtud del cual unas personas unen recursos y voluntades a través de una empresa asociativa con el propósito de satisfacer necesidades que les son comunes, tiene como fin el procurar para sus asociados la satisfacción de dichas necesidades, la protección mutua y social, su desarrollo integral y el de sus familias, así como la promoción de sus economías familiares y empresariales.

CAPÍTULO III DE LA COMPOSICIÓN DEL PATRIMONIO DE COOMEVA

ARTÍCULO 8. El patrimonio de la Cooperativa está compuesto por los aportes sociales individuales ordinarios, los aportes extraordinarios

que decreta la Asamblea General, los aportes sociales amortizados, las reservas y fondos de carácter permanente y los auxilios, las donaciones de carácter patrimonial, así como los excedentes o pérdidas generados por la Cooperativa. Los dividendos decretados por las empresas en las cuales la Cooperativa tenga participación, hacen parte de los ingresos de la Cooperativa y son tenidos en cuenta para la conformación de sus excedentes, una vez deducidos los costos y gastos del ejercicio. Entre los fondos, se destacan el de Previsión Asistencia y Solidaridad, Auxilio Funerario, Educación, Protección de aportes y Calamidad.

TÍTULO II

DERECHOS Y TRATO EQUITATIVO DE LOS ASOCIADOS

CAPÍTULO I DERECHOS DE LOS ASOCIADOS

ARTÍCULO 9. Coomeva y las empresas que conforman el GECC garantizarán la igualdad en los derechos de los asociados, propendiendo por su reconocimiento y aplicación en las actuaciones de las entidades y asegurando su trato equitativo.

Los administradores y colaboradores de Coomeva y del Grupo Coomeva, dentro del ámbito de sus respectivas funciones, velarán porque se permita a los asociados el ejercicio de sus derechos y se atiendan las peticiones, quejas y reclamaciones que formulen, para lo cual se ha dispuesto entre otros, del canal de comunicación Atentos.

En todo caso, adicionalmente a lo previsto en el Estatuto Social y en la ley, los asociados de Coomeva, tendrán los siguientes derechos, condicionados al cumplimiento de sus deberes:

1. Mantenerse permanentemente actualizados a través de la página web y cualquier otro medio que se establezca para el efecto, acerca de sus derechos, deberes y obligaciones, información que deberá ser clara, exacta y transparente, así como de las situaciones importantes o decisiones empresariales de carácter relevante que se adopten por parte de los directores y administradores de la entidad, y a ser informados de la gestión de la misma, al menos de manera semestral, de acuerdo con las prescripciones legales y estatutarias.
2. Examinar de conformidad con el Estatuto Social, por medio de los Delegados convocados a la Asamblea de General, en las oficinas de la Cooperativa, los documentos, balances, estados financieros e informes que se presentarán en consideración de ese organismo, durante los quince (15) días hábiles que precedan a las reuniones de la Asamblea General Ordinaria de Delegados. Así mismo, debe tenerse a disposición de los Delegados la información financiera material para decisiones sobre subordinadas y matriz. El Delegado al ejercer este derecho se limitará a los documentos, soportes e información correspondientes al período contable objeto de revisión, a efecto de que pueda conocer la situación financiera de la entidad, así como también la forma como los administradores han cumplido su mandato durante un período determinado. Para el debido ejercicio de este derecho Coomeva publicará en su página web, en un lenguaje claro y expreso y como mínimo con la misma antelación, la convocatoria con el orden del día, el listado de asociados hábiles e inhábiles, los documentos asociados a cada uno de los puntos del orden del día de la reunión y toda la información relevante que le permita a los Delegados, ejercer adecuadamente sus derechos.
3. Sin perjuicio de lo anterior, los Delegados podrán solicitar a los administradores o al revisor fiscal, según el caso, algún tipo de información o explicaciones necesarias sobre los documentos objeto de inspección, en orden a dilucidar las dudas que

podiesen sobrevenir, y así poderles impartir su aprobación o improbación en la reunión correspondiente. La información suministrada a un Delegado o un grupo de Delegados, con base en este numeral, deberá ser entregada a los demás Delegados, cuando así lo estime conveniente la entidad y de acuerdo con la relevancia de la información a tratar, todo lo anterior de acuerdo con la reglamentación que sobre el particular se expida. En todo caso, la información solicitada podrá denegarse si contraría disposiciones legales específicas de Coomeva o de las empresas que conforman el Grupo Coomeva o sí, puede calificarse como: i) irrazonable; ii) irrelevante para conocer la marcha o los intereses de Coomeva y sus empresas; iii) confidencial; y iv) otras cuya divulgación pongan en inminente y grave peligro la estabilidad y competitividad de Coomeva y sus empresas.

4. Los Delegados podrán expresar libremente sus opiniones, obtener información y aclaración de consultas durante el desarrollo de la Asamblea.
5. Fiscalizar la gestión empresarial y las demás actividades de la Cooperativa, en las formas y términos previstos en el Estatuto y sus reglamentos, agotando los canales definidos por la Cooperativa, previo a las actuaciones ante entes estatales de inspección y vigilancia.
6. Tener acceso a la información pública de la entidad en tiempo oportuno y en forma integral.
7. Solicitar auditorías especializadas como se detalla en el artículo 50 de este Código.
8. Tratándose de la elección de miembros del Consejo de Administración y respetando los procedimientos democráticos y el derecho a ser elegido, a los Delegados se les suministrará la información necesaria y suficiente para la toma de decisiones y se les permitirá conocer con la mayor precisión posible, la propuesta de candidatos a ocupar tales cargos cuando ella se encuentre disponible. En todo caso, los candidatos que finalmente vayan a ser considerados en el seno de la Asamblea

deberán informar sobre su hoja de vida y además cumplir las condiciones de elegibilidad señaladas por las normas legales y estatutarias.

9. Tratándose de la elección del Revisor Fiscal, el Comité Corporativo de Auditoría y Riesgos a través de una comisión creada para el efecto, teniendo en cuenta la regla sobre rotación de revisoría fiscal establecida en los estatutos de Coomeva y las empresas del GECC, revisará las propuestas que serán presentadas a la Asamblea, organismo a quien se le permitirá conocer la información necesaria y suficiente sobre los candidatos.
10. Tratándose de decisiones que deban tomarse en relación con Coomeva y las empresas del GECC, se tendrá a disposición de los Delegados la información financiera que sea material para las decisiones que se han de adoptar en la respectiva Asamblea.
11. Tratándose de operaciones de fusión, escisión o incorporación, cuya aprobación de conformidad con el Estatuto Social corresponda a la Asamblea General de Delegados, la Cooperativa las explicará detalladamente a los asociados en un informe previo del Consejo de Administración, y con la opinión, sobre los términos de la transacción, de un asesor externo independiente de reconocida solvencia (fairness opinion), designado por el Consejo de Administración. Estos informes se pondrán a disposición de los Delegados con antelación de quince (15) días hábiles a la fecha de celebración de la Asamblea.

CAPÍTULO II

DEBERES DE LOS ASOCIADOS

ARTÍCULO 10. Además de los previstos en el Estatuto y la ley, los asociados tienen los siguientes deberes:

1. Informarse y conocer sobre la situación de la Cooperativa y las empresas que conforman el GECC.

2. Participar activamente en los procesos democráticos de elección.
3. Seguir los conductos regulares en materia de quejas y reclamos.
4. Propender por el buen nombre y la estabilidad económica de Coomeva y su GECC.
5. Ejercer el derecho de inspección y control por intermedio de los Delegados.

TÍTULO III

MARCO DE ACTUACIÓN

CAPÍTULO I

MARCO DE REFERENCIA CORPORATIVO

ARTÍCULO 11. La actividad empresarial de COOMEVA y del GECC se desarrolla utilizando como modelo de negocio el Sistema de Gestión Integral, orientado a la creación de valor sostenible para todos los grupos de interés.

Este modelo garantiza la unidad de propósito, dirección y control de la Cooperativa, sus unidades de negocio y servicio y las empresas que conforman el GECC.

En el GECC, sin perjuicio de la independencia de las empresas que lo conforman y las responsabilidades de sus órganos de administración, existe una estructura organizacional que define para los tres (3) niveles de gobierno (Asamblea, Consejo y/o Junta Directiva y Alta Gerencia) los órganos y posiciones individuales clave, así como las relaciones entre ellos, la cual es clara y transparente, permite determinar líneas claras de responsabilidad y comunicación, y facilita la orientación estratégica, supervisión, control y administración efectiva del GECC. Bajo la anterior premisa, Coomeva y sus Subordinadas más importantes definirán

un marco de referencia de relaciones institucionales, aprobado por la Junta Directiva de cada una de dichas empresas, que regula:

- La definición del interés del GECC al que pertenecen, entendido como el interés primario que todas las empresas deben perseguir y defender.
- El reconocimiento y aprovechamiento de sinergias entre las empresas del GECC, bajo la premisa de respeto por los accionistas minoritarios.
- Las respectivas áreas de actividad y eventuales negocios entre ellas.
- Los servicios comunes prestados por Cooameva, una o unas de sus empresas que conforman el GECC y/o por terceros.
- Los criterios o manera de determinar el precio y condiciones de los negocios entre empresas que conforman el GECC y de los servicios comunes prestados por alguna de ellas o terceros.
- La búsqueda de la cohesión del GECC, mediante una visión común y compartida de las posiciones clave de la arquitectura de control como auditoría interna, auditoría externa y gestión de riesgos.
- La actuación y coordinación de los Comités del Consejo de Administración de Cooameva y de los Comités que sea conveniente u obligatorio constituir en las Juntas Directivas de las empresas que conforman el GECC.
- Los mecanismos previstos para resolver posibles conflictos de interés entre las empresas que integran el Grupo Cooameva, conforme a los lineamientos que establece el presente Código y la política que los reglamente.

CAPÍTULO II

MISIÓN

ARTÍCULO 12. Fundamentada en los valores y principios cooperativos de reconocimiento universal, COOMEVA ha desarrollado su MISIÓN, definida así:

MISIÓN: Contribuir al desarrollo integral del Asociado y su familia, al fortalecimiento del Sector Cooperativo y a la construcción de capital social en Colombia.

VISIÓN: COOMEVA, es reconocida como la mejor fuente de solución a las necesidades y expectativas del profesional colombiano y su familia, gracias a su exitoso modelo empresarial cooperativo.

La estrategia corporativa aprobada por el Consejo de Administración, debe reflejarse en la articulación de los procesos que permitan generar valor para el asociado.

CAPÍTULO III

COMPROMISOS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

ARTÍCULO 13. COOMEVA se encuentra comprometida a mantener relaciones honestas, constructivas e idóneas, para ello ha identificado sus Grupos de Interés y ha establecido su compromiso con ellos.

GRUPOS DE INTERÉS

COMPROMISO

Asociados: Tener Asociados plenamente satisfechos mediante la consolidación de sus fondos sociales, la rentabilidad de sus aportes, su contribución al desarrollo del país y la alta calidad de los servicios que prestan Coomeva y el GECC.

Colaboradores: Reconocer y remunerar de manera adecuada su contribución al desarrollo de la entidad, de acuerdo con la capacidad de esta, respetar su dignidad humana, y promover su crecimiento personal y profesional.

Empresas: Brindar al GECC apoyo estratégico con el fin de procurar el cumplimiento de su objeto social, su perdurabilidad y garantizar la unidad de propósito, dirección y control, que permita la creación de valor económico y social.

Clientes: Garantizar la prestación óptima de servicios a través de Cooameva y del GECC

Competidores: No incurrir en prácticas de competencia desleal.

Proveedores: Buscar el mejor acuerdo negociado.

Comunidad: Contribuir al desarrollo sostenible, ganar legitimidad y contribuir a la paz y a la preservación del medio ambiente.

Estado: Cumplir con el orden institucional (Constitución y Leyes) y ser interlocutores ante el Estado para la definición de políticas públicas sobre Cooperativismo y Economía Solidaria.

CAPÍTULO IV

MODELO ORGANIZACIONAL

ARTÍCULO 14. COOMEVA como entidad cooperativa y el GECC del cual es su matriz, están enmarcados 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 prestan las empresas de COOMEVA están agrupados en tres (3) sectores: Financiero, Mutual y de Seguros, y Salud.

CAPÍTULO V

SELECCIÓN, NOMBRAMIENTO DE LOS DESIGNADOS PARA CARGOS DE DIRECCIÓN Y CONTROL DE COOMEVA Y EL GECC

ARTÍCULO 15. GERENTES GENERALES. NACIONALES. DIRECTORES NACIONALES Y REGIONALES: Con el propósito de asegurar competencia, idoneidad y transparencia en la selección de los Gerentes y Directores Nacionales y Regionales de las Entidades y de las Unidades de Negocio y Servicio de COOMEVA y del GECC, ésta será realizada previo un proceso de selección que garantice la imparcialidad en el desarrollo del proceso, de acuerdo con el procedimiento señalado en este Código.

El Presidente Ejecutivo, como responsable de la sinergia y resultados corporativos, propondrá a las Juntas Directivas los candidatos para desempeñar el cargo de Gerente de las entidades que conforman el Grupo Empresarial.

El candidato seleccionado debe acreditar dentro del año siguiente a su designación, que tiene conocimiento suficiente y competente del sistema cooperativo.

ARTÍCULO 16. MIEMBROS DE JUNTAS DIRECTIVAS. Con el fin de garantizar idoneidad y competencia de los miembros de las Juntas Directivas de las empresas sobre las que la Cooperativa ejerce el principio de unidad de propósito, dirección y control que conforman el GECC, los representantes de la Cooperativa a proponer por la Presidencia Ejecutiva, deben ser seleccionados de acuerdo con un procedimiento técnico, transparente y objetivo, definido por el Consejo de Administración, que garantice la idoneidad moral, técnica, reputacional y profesional de los candidatos. Con el propósito de asegurar lo anterior, deberá contar

con el apoyo de una empresa externa de selección de reconocida reputación.

Son requisitos para ser elegidos como miembros de Junta Directiva de las empresas del GECC los siguientes:

1. Los requisitos generales establecidos en las leyes y los particulares definidos en la normatividad específica aplicable a cada sector o empresa.
2. Los requisitos establecidos en el Estatuto Social de la respectiva empresa.
3. No estar incurso en incompatibilidades e inhabilidades legales y/o estatutarias.
4. Gozar de buen nombre y reconocimiento por su integridad e idoneidad profesional.
5. Contar con formación profesional y experiencia específica, que contribuyan al desarrollo del objeto social de la organización.
6. Contar con habilidades básicas que le permitan un adecuado desempeño de sus funciones, tales como: habilidades analíticas gerenciales, visión estratégica de los negocios constitutivos del objeto social de las empresas de las cuales sean miembros, competencias de relacionamiento y comunicación, objetividad y capacidad para presentar sus puntos de vista y habilidad para evaluar cuadros gerenciales superiores, así como de administración de riesgo. Adicionalmente deberán tener la capacidad de entender y poder cuestionar la información financiera y propuestas de negocios y de trabajar en un entorno internacional.
7. Además de las anteriores competencias básicas, deberán contar con otras competencias específicas que les permitan contribuir en una o más de las dimensiones cooperativa y empresarial, por su especial experiencia, conocimientos de la industria, de aspectos financieros o de riesgos, de asuntos jurídicos, de temas comerciales o de manejo de crisis. Bajo la coordinación

de Coomeva, cada una de las empresas del Grupo proveerá la mejor forma para lograr que el conocimiento de cada uno de los miembros de las Juntas Directivas, en relación con sus negocios y el entorno general, sea el más adecuado.

8. Acreditar dentro del año siguiente a su designación, veinte (20) horas de formación de acuerdo con los programas curriculares de educación de la Cooperativa, sobre el funcionamiento de COOMEVA en sus aspectos administrativos, financieros, reglamentarios y legales, entre otros.

PARÁGRAFO 1: Miembros independientes. Los miembros independientes de las juntas directivas, como mínimo deben representar el 25% del total y además cumplir los requisitos establecidos en el artículo 46 de la Ley 964 de 2005. Lo anterior sin perjuicio de que el Consejo de Administración, previa sustentación de la pertinencia y conveniencia por parte de la administración, autorice una estructura diferente.

PARÁGRAFO 2. Verificación de requisitos. La Junta de Vigilancia, surtida la elección de los miembros de Junta Directiva, verificará el cumplimiento estricto de este Artículo.

CAPÍTULO VI DESARROLLO DE PROYECTOS

ARTÍCULO 17. Todos los proyectos que desarrollen la Cooperativa, y el GECC deben contar con estudios de factibilidad técnica, económica y social y viabilidad jurídica y deben ser coherentes con la gestión estratégica.

El Presidente Ejecutivo, los gerentes corporativos, así como los de las unidades de negocio, servicio y de las empresas, son responsables del seguimiento que garantice el logro de los objetivos propuestos y de los resultados de cada proyecto.

TÍTULO IV

DE LA COOPERATIVA Y SU GOBIERNO

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

ARTÍCULO 18. CONFORMACIÓN Y ACTUACIONES. De conformidad con el Estatuto Social de la Cooperativa, la dirección de la entidad está a cargo de la Asamblea General de Delegados y del Consejo de Administración, este último conformado por asociados no empleados de la Cooperativa, y la administración a cargo del Presidente Ejecutivo y su cuerpo de colaboradores, los cuales tienen la calidad de empleados de la entidad.

Todas sus actuaciones en procura de la realización del objeto social, se ejecutan con sujeción a la Constitución Política, la ley, el Estatuto Social y demás documentos relacionados en el artículo 4 de este Código. Igualmente, se fundamentan en los principios y valores de la democracia, la participación en igualdad de condiciones y la descentralización, entre otros.

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

CAPÍTULO II

ÁMBITO NACIONAL

ARTÍCULO 19. DE LA ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS. La Asamblea General de Delegados es el máximo órgano de dirección, administración y control 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. Su

conformación, funciones y demás aspectos relacionados con este órgano de administración, están definidos en el Estatuto Social.

ARTÍCULO 20. DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. El Consejo de Administración es el órgano permanente de administración de la Cooperativa subordinado a las directrices y políticas de la asamblea general; elegido por esta para que gobierne en nombre de los Asociados de COOMEVA y garantice el fiel cumplimiento del objeto social.

Está sujeto a cuatro grupos de políticas, contenidas en los capítulos III, IV, V, y VI del presente título de este Código.

Las funciones, conformación, periodo, requisitos para ser elegido miembro del Consejo de Administración, así como los demás aspectos relacionados con dicho órgano, son los establecidos en el Estatuto Social de la Cooperativa.

Para el correcto ejercicio de sus funciones, el Consejo de Administración se dará su propio reglamento, el cual tendrá carácter vinculante. El Reglamento Interno del Consejo de Administración y sus modificaciones serán divulgados a través de la página web de la Cooperativa.

PARÁGRAFO: Para el cumplimiento de la función indelegable de, aprobar el informe anual de Gobierno Corporativo, el Consejo de Administración contará con el apoyo de la Administración. Del informe hará seguimiento como mínimo dos (2) veces al año, será elaborado de acuerdo con la reglamentación que se expida para el efecto y contendrá la siguiente información:

- a) Información sobre la gestión de administración de los conflictos de intereses.
- b) Cumplimiento de las medidas de este Código y demás

recomendaciones en materia de buen gobierno o, en su caso, explicación de la falta de cumplimiento de las mismas o de su cumplimiento parcial.

- c) Informe sobre el número y la naturaleza de las reclamaciones sobre el cumplimiento del Código de Gobierno Corporativo recibidas durante el año inmediatamente anterior.
- d) Los resultados y las medidas que sean adoptadas en los casos de infracciones por incumplimiento del Código de Gobierno Corporativo.
- e) Cualquier otro aspecto relacionado con el Gobierno Corporativo que sea de interés

CAPÍTULO III

POLÍTICAS DE FINES EMPRESARIALES

ARTÍCULO 21. GRAN OBJETIVO DE COOMEVA. Sin perjuicio del objeto general definido en el Art.7° de este Código, se determina como el gran propósito u objetivo medible de COOMEVA y del GECC: Contribuir al desarrollo integral del Asociado y su familia, al fortalecimiento del Sector Cooperativo y a la construcción de capital social en Colombia.

ARTÍCULO 22. INDICADORES. El Consejo de Administración al aprobar el Plan Estratégico definirá los indicadores principales que miden el cumplimiento de cada objetivo, mediante un tablero de seguimiento denominado Balance Score Card (BSC). En el contenido del Plan Estratégico se definirán los valores meta de cada indicador, que serán ajustados de acuerdo con las modificaciones al Plan. Cada año, en función del presupuesto, el Consejo de Administración fijará las metas por indicador y estas serán objeto de revisión mensual bajo el formato de Balance Score Card que se determine por este órgano en conjunto con la Administración.

CAPÍTULO IV

POLÍTICAS DE PROCESO DE GOBIERNO

ARTÍCULO 23. COMPROMISO DE GOBIERNO. Se establecen como políticas de proceso de gobierno las siguientes:

- 1. FILOSOFÍA DE LA RESPONSABILIDAD:** La responsabilidad fundamental del Consejo de Administración, como órgano permanente de administración, es ante los asociados a través de la Asamblea General de Delegados.
- 2. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:** El Consejo de Administración tiene como su obligación primigenia operar en defensa de los intereses de los asociados, y desarrollará sus actuaciones en forma ética, transparente, solidaria e incluyente, comprometido con la preservación del medio ambiente y buscando siempre la creación de valor sostenible, económico y social, para todos los grupos de interés.
- 3. ESTILO DE GOBIERNO:** El Consejo de Administración gobernará con respeto a los principios y valores corporativos y haciendo énfasis en:
 - a. Una visión dirigida hacia el colectivo de asociados 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 y
 - f. La proactividad más que la reactividad;
 - g. Fortalecer la descentralización y la democracia participativa.
- 4. GESTIÓN DE RIESGOS:** El Consejo de Administración deberá establecer un entorno que estimule y promueva la cultura y la

práctica de principios y reglas de conducta para la gestión de los riesgos en todas las empresas del Grupo Cooameva, así como establecer las políticas que permitan garantizar el gobierno de riesgos, el cumplimiento normativo y la adecuada identificación, medición, control y seguimiento de los riesgos que enfrentan, con el fin de asegurar la creación de valor sostenible.

5. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO: El Consejo de Administración con su trabajo asegurará una cadena ininterrumpida de responsabilidad desde los asociados hasta la actividad de la empresa

6. VÍNCULO CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN - ASOCIADOS: Como representante de los intereses de los asociados, el Consejo de Administración mantendrá un vínculo continuo con éstos, por el conducto definido en el Estatuto Social.

7. 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 de fines,
- b. Reexamine las políticas de limitaciones directivas y la suficiencia de su protección ante el riesgo, y
- c. Mejore continuamente la actuación del Consejo de Administración mediante formación, mayores aportaciones y deliberación.

8. FUNCIÓN DE LA PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN: La presidencia asegurará la integridad del proceso del Consejo de Administración y lo representará ante terceros cuando haya lugar a ello.

9. CONDUCTA DE LOS CONSEJEROS: El Consejo de Administración

se compromete, igual que sus miembros, a observar una conducta ética, empresarial 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.

10. FIJAR UNA COMPENSACIÓN ADECUADA PARA LOS CONSEJEROS: COOMEVA, tiene un sistema de compensación para los miembros principales del Consejo de Administración, aprobado por la Asamblea General de Delegados, este esquema obedece a un sistema de honorarios mensuales fijos, sin consideración al número de reuniones en el respectivo mes.

ARTÍCULO 24. COMITÉS DE APOYO A LA GESTIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. El Consejo de Administración contará con el apoyo de comités que tendrán a su cargo, por delegación y orientación de aquel, las funciones previstas en el Estatuto de la Cooperativa y en los reglamentos respectivos, sin que ello implique delegación de su responsabilidad ni de la de sus miembros, ni interferencia de la delegación que el Consejo hace en el Presidente Ejecutivo. Por lo anterior, en ejercicio de sus funciones, todos y cada uno de los integrantes de los Comités, tanto de los Comités de Administración como asesores deberán:

1. Funcionar de acuerdo con las directrices del Consejo de Administración y bajo el control de este.
2. No ejercer autoridad alguna que no provenga del Consejo
3. No juzgar la gestión de la administración siguiendo sus propios criterios, en lugar de los del Consejo.

En la conformación de los comités que tengan por función brindar apoyo al Consejo de Administración en la toma de decisiones de inversión y gestión de riesgos se tendrá en cuenta que por lo menos el veinticinco por ciento (25%) de los miembros: (i) no sean empleados ni administradores de Coomeva ni de sus filiales o

subordinadas, y (ii) que acrediten conocimiento y experiencia en las materias que sean afines a la función del respectivo comité.

El Consejo de Administración definirá los criterios y requisitos que permitan determinar la calidad de independientes de quienes conformen los distintos órganos de administración y comités, y determinará su inclusión y representatividad en ellos

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

ARTÍCULO 25. FUNCIONES DE LA PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. La Presidencia del Consejo de Administración asegurará la integridad del proceso de dicho órgano y lo representará ante terceros garantizando:

1. Que actúe coherentemente con sus propias reglas y con aquellas que le sean legítimamente impuestas desde fuera de la Cooperativa.
2. Que durante las reuniones:
 - a) El contenido de las discusiones se circunscriba solo a aquellos temas que, según la política del Consejo, solo este puede decidir y no el Presidente Ejecutivo.
 - b) Las deliberaciones sean justas, abiertas y detalladas, pero también oportunas, ordenadas y limitadas al tema en discusión.
3. Que, dentro de la autoridad asignada, tome decisiones que estén dentro de los temas definidos por políticas del proceso de gobierno y de la delegación Consejo-Dirección.
4. Que de interpretación razonable a las disposiciones de las políticas de proceso de gobierno y delegación Consejo-dirección.

5. De igual manera se establece que:

- a) La Presidencia participará de todas las reuniones del Consejo de Administración con las facultades del cargo comúnmente aceptadas.
- b) La Presidencia no tiene autoridad para tomar decisiones sobre las políticas de fines y de limitaciones directivas.
- c) La Presidencia es el representante del Consejo de Administración ante terceros anunciando posiciones tomadas por el Consejo.
- d) La Presidencia puede delegar cualquier parte de su autoridad a otro consejero, pero sigue siendo responsable del empleo que de esa autoridad se haga.

La Presidencia del Consejo de Administración, en el relacionamiento del GECC con el Estado y con los organismos de integración, que desarrolla de manera conjunta con la Presidencia Ejecutiva, garantizará que su participación sea entendida como institucional, siguiendo los lineamientos establecidos en el Acuerdo expedido para tal efecto por el Consejo de Administración.

ARTÍCULO 26. PRINCIPIOS PARA MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. Todos los Consejeros deberán:

1. Actuar como parte del Consejo y bajo el control de éste.
2. Ejercer sólo la autoridad que provenga del Consejo.
3. Asumir solamente la autoridad o responsabilidad que no le haya sido delegada a la Presidencia Ejecutiva.
4. No relevar al Consejo como grupo de su responsabilidad por todo facilitando y promoviendo que la voz del Consejo de Administración sea una sola.
5. No ejercer autoridad individual para dar instrucciones a la Presidencia ni a personas que dependan directa o indirectamente del Presidente Ejecutivo.
6. Propugnar como parte de un equipo para que haya una mayor transparencia y contribuir con su accionar a ello, respetando además la independencia de la administración.

7. Deponer, cuando sea del caso, los intereses particulares para que la función de árbitro, que debe desempeñar el Consejo de Administración, se cumpla cabalmente.
8. Observar una conducta ética individual y empresarial respetuosa de la ley y en particular del Código de Ética, dando un ejemplo apropiado de la autoridad que el cargo otorga y con el decoro adecuado.
9. Verificar siempre que la información que solicite, obedezca a políticas determinadas por el Consejo de Administración.
10. Ser capaz de valorar y respetar el proceso de grupo, la diversidad y el voto final del Consejo de Administración.
11. Nunca ejercer presión a la administración para lograr nombramientos o contrataciones.

ARTÍCULO 27. AUTOEVALUACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. Sin perjuicio de la evaluación que como órgano supremo de administración le corresponde a la Asamblea General de Delegados, el Consejo se autoevaluará respecto a sus políticas de gobierno de acuerdo con lo establecido en este Código y en su reglamento y, pudiendo para el efecto invitar a la Presidencia Ejecutiva a participar en el proceso de calificación.

El Consejo dedicará el tiempo necesario al final de cada reunión para evaluarse con respecto a una o más de sus políticas. La mejor garantía de excelencia será la comparación, reunión por reunión, con el modelo básico de comportamiento.

El Consejo realizará una evaluación anual de sus actividades con el acompañamiento de un asesor externo, respecto a todas sus políticas. El resultado de la misma quedará registrado en las actas correspondientes y deberá contar con un plan de acción que atienda las oportunidades de mejora.

CAPÍTULO V

POLÍTICAS DE DELEGACIÓN CONSEJO-PRESIDENCIA

ARTÍCULO 28. NATURALEZA DE LA DELEGACIÓN. El Consejo de Administración, como órgano permanente de administración, es responsable ante los asociados, a través de la Asamblea, del buen funcionamiento de la Cooperativa y del GECC. Para el efecto y en búsqueda de cumplir su tarea, delega la gestión en el Presidente Ejecutivo circunscribiéndose entonces, en este aspecto, a dirigir, controlar y evaluar la actuación de éste.

ARTÍCULO 29. PRINCIPIOS DE LA DELEGACIÓN. La única conexión oficial del Consejo de Administración con la Cooperativa y el GECC, sus logros y su conducta se hará a través del Presidente Ejecutivo y bajo los siguientes principios:

- 1. UNIDAD DE CONTROL:** Son vinculantes para el Presidente Ejecutivo las directrices del Consejo de Administración oficialmente aprobadas.
- 2. RESPONSABILIDAD DEL PRESIDENTE EJECUTIVO.** El Presidente Ejecutivo es el único vínculo oficial con los logros operativos y la conducta, por lo que el Consejo de Administración, en virtud de la delegación que ha realizado en el Presidente Ejecutivo, tendrá en cuenta que la autoridad y responsabilidad por la dirección de la empresa está en cabeza de este.
- 3. FORMA DE DELEGACIÓN:** El Consejo de Administración dará instrucciones al Presidente Ejecutivo mediante directrices escritas que marquen el beneficio que se debe lograr para los asociados y describirán las situaciones y acciones organizativas que deben evitarse.
- 4. RETRIBUCIÓN DEL PRESIDENTE EJECUTIVO:** La retribución

monetaria del Presidente Ejecutivo la decidirá el Consejo de Administración como grupo y se basará en los resultados de la empresa y las condiciones del mercado laboral para directivos.

- 5. CESE DEL PRESIDENTE EJECUTIVO:** El cese del Presidente Ejecutivo es una prerrogativa que el Consejo de Administración guarda para sí y no la delega.

ARTÍCULO 30. RESPONSABILIDADES DEL PRESIDENTE EJECUTIVO. El Presidente Ejecutivo es el único vínculo oficial con los logros operativos y la conducta, por lo que se establece que la autoridad y la responsabilidad por la dirección de la empresa están en cabeza del Presidente Ejecutivo teniendo en cuenta las siguientes reglas:

1. El Consejo de Administración nunca dará instrucciones a personas que dependen directa o indirectamente del Presidente Ejecutivo.
2. Sin perjuicio de evaluar de manera formal y permanente al Presidente Ejecutivo, el Consejo, para garantizar una labor eficiente y eficaz, podrá conceptuar como cuerpo cuando los resultados, el trabajo e indicadores de la o las empresas no sean satisfactorios o su acción vaya en contravía de las políticas corporativas en criterio del Consejo.
3. El Consejo de Administración considerará los resultados del Presidente Ejecutivo como idénticos a los resultados de todas las empresas; los logros organizativos de los fines expresados por el Consejo se verán como éxitos de la actuación del Presidente Ejecutivo. Ningún indicador establecido por el Consejo entrará en conflicto o modificará el indicador de resultados aquí definido.
4. Todas las limitaciones directivas impuestas al Presidente Ejecutivo son limitaciones impuestas a toda la dirección, por lo que su violación por parte de cualquier estamento de la empresa, es también una violación por parte del Presidente Ejecutivo.

ARTÍCULO 31. SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PRESIDENTE EJECUTIVO.

El Consejo de Administración es el árbitro final para decidir el grado de responsabilidad del Presidente Ejecutivo, para lo cual hará supervisión y evaluación sistemática de su gestión, según lo estipulado en las políticas y directrices emanadas del Consejo de Administración y lo establecido en el artículo 20 de este Código, a través de los siguientes mecanismos:

- a. Mediante informes mensuales de gestión presentados por el Presidente Ejecutivo que entre otra información incluya los estados financieros de Coomeva y del GECC, sus inversiones empresariales, y demás inversiones.
- b. Mediante informes de la Junta de Vigilancia, el Comité de Ética, Revisoría Fiscal, el Comité Corporativo de Auditoría y Riesgos, el Comité Financiero, el Comité de Inversiones y Riesgos Financieros, la Auditoría Interna Corporativa y demás Comités o Comisiones que cree el Consejo de Administración.
- c. Mediante evaluación formal mínimo una vez al año, de acuerdo con una metodología objetiva y con criterios técnicamente válidos, previamente establecida por el mismo Consejo de Administración.

ARTÍCULO 32. AGENDA DE REUNIONES. El Consejo de Administración establecerá una agenda de reuniones, de acuerdo con lo señalado en su Reglamento, que estudiará los siguientes aspectos:

1. Asuntos de asociados.
2. Informe mensual de tareas pendientes, con base en reporte del Presidente Ejecutivo.
3. Análisis trimestral de cumplimiento de metas e indicadores de COOMEVA y las empresas que conforman el GECC, salvo para aquellas que no los estén cumpliendo, en cuyo caso el análisis será mensual, de acuerdo con informe del Presidente Ejecutivo.

4. Estudio y aprobación de inversiones solicitadas por el Presidente Ejecutivo.
5. Cumplimiento de la planificación presupuestal y financiera, con base en informe trimestral del Presidente Ejecutivo.
6. Evaluación y cumplimiento de los proyectos estratégicos en curso y formulación de nuevos proyectos, de acuerdo con informe trimestral del Presidente Ejecutivo.
7. Reflexiones.
8. Cumplimiento de la protección de los activos. Informes directos y periódicos del Revisor Fiscal.
9. Conclusiones del informe anual de los resultados de la encuesta de clima laboral, con base en informe del Presidente Ejecutivo.
10. Definición de nuevas tareas.
11. Informe de correspondencia recibida de sugerencias de los asociados y otros grupos de interés, relacionados con sus necesidades y expectativas.
12. Varios.

Cuando las circunstancias lo ameriten, el Consejo de Administración realizará reuniones sin la presencia de la Administración.

PARÁGRAFO: Los informes que debe presentar la Administración, deben ser enviados al Consejo de Administración con una antelación mínima de cuatro (4) días hábiles.

CAPÍTULO VI

POLÍTICAS DE LAS LIMITACIONES DIRECTIVAS

ARTICULO 33. LIMITACIONES DIRECTIVAS BÁSICAS. Queda establecido que el Presidente Ejecutivo no dará lugar, ni permitirá ninguna práctica, actividad, decisión o circunstancia organizativa que sea ilegal, imprudente o viole la ética empresarial y profesional o los principios de contabilidad generalmente aceptados. Con dicho propósito, sus actuaciones deberán estar enmarcadas y atender los siguientes parámetros:

- 1. TRATAMIENTO DE LAS PARTES INTERESADAS:** Se dará un trato equitativo a los grupos de interés, estableciendo condiciones y procedimientos que garanticen sus derechos.
- 2. PLANIFICACIÓN FINANCIERA Y PRESUPUESTAL:** La planificación financiera y presupuestal se hará por períodos anuales con proyección a tres (3) años, considerando una adecuada administración de los riesgos y será coherente con la actuación de la empresa. De acuerdo con el Estatuto Social, corresponde a la Asamblea General de Delegados o al Consejo de Administración, en función de su naturaleza y cuantía, aprobar los presupuestos y las inversiones, los planes estratégicos previos a la planificación financiera.
- 3. GESTIÓN DE RIESGOS:** El Presidente Ejecutivo deberá ejecutar y monitorear la debida implementación, funcionamiento y cumplimiento de los sistemas de gestión de riesgo y de las normativas internas y externas que resulten aplicables a Coomeva, al Grupo Empresarial y al Conglomerado Financiero Coomeva.
- 4. ADMINISTRACIÓN DE LOS ACTIVOS, PASIVOS Y PATRIMONIO:** El Presidente Ejecutivo ejercerá una adecuada administración de los activos, de los pasivos y del patrimonio, procurando que estén protegidos, sean productivos, se mantengan adecuadamente y no se arriesguen innecesariamente.
- 5. VINCULACIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS COLABORADORES:** El Presidente Ejecutivo establecerá los mecanismos que permitan un proceso de selección y vinculación de colaboradores en condiciones de igualdad, transparencia y objetividad, cumpliendo los requisitos de ley e internos, de tal manera que toda contratación de personal haya cumplido el proceso completo de vinculación. En cuanto a la promoción interna, el Presidente Ejecutivo garantizará que la misma se haga con aplicación de los principios de libre postulación, igualdad de proceso y transparencia de la información, previniendo conductas que eviten el favoritismo.

- 6. COMPENSACIÓN DE COLABORADORES Y TRABAJADORES TEMPORALES:** Con respecto al empleo, retribución y beneficios de los colaboradores y trabajadores temporales, el Presidente Ejecutivo aplicará modelos de retribución orientados a incrementar la productividad, las posibilidades de atracción y retención del talento humano, alinear este y su productividad con la estrategia, lograr altos índices de equidad interna y competitividad externa, generando satisfacción, motivación y compromiso de los colaboradores; cumpliendo los requisitos de ley e internos.
- 7. COMUNICACIÓN Y APOYO:** El Presidente Ejecutivo velará porque el Consejo de Administración permanezca informado y cuente con apoyo para su función.
- 8. RELACIONES CON LOS ASOCIADOS:** Las relaciones del Presidente Ejecutivo con los asociados estarán enmarcadas por los más altos valores de transparencia, sin perjuicio de la función del Consejo como representante de los asociados.
- 9. CONFORMACIÓN DE LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE LAS EMPRESAS:** Para la conformación de las Juntas Directivas de las empresas que conforman el GECC sobre las que ejerce el principio de unidad de propósito, dirección y control, el Presidente Ejecutivo propondrá a las respectivas Asambleas o Juntas de Socios a quienes cumplan con los requisitos de idoneidad previstos en el artículo 16 de este Código y de acuerdo con el procedimiento establecido para el efecto.
- 10. RELACIONAMIENTO:** El Presidente Ejecutivo, en el relacionamiento del Grupo Empresarial con el Estado y con los organismos de integración, que desarrolla de manera conjunta con la Presidencia del Consejo de Administración, garantizará que su participación sea entendida como institucional, siguiendo los lineamientos establecidos en el Acuerdo expedido para tal efecto por el Consejo de Administración.

ARTÍCULO 34. CONDICIONES Y ACTIVIDADES FINANCIERAS:

El Presidente Ejecutivo no dará lugar ni permitirá la adopción de riesgos innecesarios ni desviaciones de las políticas de fines del Consejo. Para el efecto el Presidente Ejecutivo garantizará que:

1. Sólo autorizará la constitución de reservas cuyos propósitos estén totalmente justificados y soportados.
2. Dirigirá la empresa de modo que pueda cumplir en la medida de sus capacidades, con todas sus obligaciones.
3. Velará porque la contabilidad se lleve de acuerdo con la ley y los principios generalmente aceptados.
4. Velará que las contrataciones se realicen respetando los límites de autorización contemplados en el Estatuto y la reglamentación interna, evitando el fraccionamiento de contratos.
5. Velará por el debido y oportuno recaudo de los ingresos de la entidad, incluido el correspondiente a las cuentas por cobrar.

ARTÍCULO 35. COMUNICACIÓN Y APOYO AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:

El Presidente Ejecutivo no permitirá que el Consejo de Administración no esté informado o no tenga apoyo para realizar su trabajo. Para el efecto el Presidente Ejecutivo garantizará que:

1. Suministrará los datos requeridos por el Consejo de forma oportuna, exacta y comprensible siguiendo directamente las disposiciones de las políticas del Consejo que se está supervisando.
2. Informará oportunamente ante cualquier incumplimiento real o previsto de cualquier política del Consejo.
3. No permitirá que el Consejo desconozca tendencias relevantes, demandas pendientes o anunciadas y los problemas más significativos con los asociados.
4. Advertirá al Consejo si éste no está cumpliendo con sus propias políticas de proceso de gobierno y de delegación Consejo-

Presidencia, sobre todo en el caso de un comportamiento del Consejo en detrimento de la relación entre el Consejo y el Presidente Ejecutivo.

5. Presentará al Consejo tantos puntos de vista, problemas y opciones directivas y externas como determine el Consejo que necesita 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 un mecanismo para las reuniones del Consejo y los Comités; para las comunicaciones oficiales del Consejo, los Consejeros o los Comités; para el mantenimiento de archivos fidedignos del Consejo y los Consejeros; y para las divulgaciones del Consejo requeridas por ley o consideradas apropiadas por el Consejo.
8. No divulgará selectivamente información de la empresa a Consejeros con la excepción de responder a personas autorizadas o Comités debidamente encargados por el Consejo.
9. Todas las decisiones y acciones del Consejo de Administración sean debidamente informadas.

ARTÍCULO 36. RELACIONES CON LOS CONTRATISTAS, PROVEEDORES Y PRESTADORES: Tanto en COOMEVA como en las empresas que conforman el GECC todos los procedimientos de compras y contrataciones y su reglamentación específica están previamente establecidos, para el efecto el presente Código lo determina en el Título X de los proveedores.

CAPÍTULO VII

ÁMBITO REGIONAL Y ZONAL

ARTÍCULO 37. REGIONAL. Las Unidades Regionales están constituidas por una o varias zonas o unidades de desarrollo que alcancen un nivel adecuado de cobertura social y de consolidación

económica, y son autorizadas con la autonomía de funcionamiento previstas en las normas del Estatuto y en las reglamentaciones pertinentes del Consejo de Administración.

Por delegación del Presidente Ejecutivo y previa autorización de este, los gerentes regionales podrán acompañar la sustentación ante los comités regionales de administración de asuntos relacionados con el funcionamiento de la Cooperativa y de las empresas que conforman el GECC.

ARTÍCULO 38. ZONAL. Las Unidades de Desarrollo Zonal se originan en los planes y programas de Desarrollo de las Unidades Regionales o por iniciativa de los propios asociados. La autorización de su funcionamiento corresponde al Consejo de Administración en aplicación del reglamento de descentralización que éste expida.

Por delegación del Presidente Ejecutivo y previa autorización de éste, los representantes del Presidente Ejecutivo en el orden zonal, podrán acompañar la sustentación ante los comités zonales de administración de asuntos relacionados con el funcionamiento de la Cooperativa y de las empresas que conforman el GECC.

ARTÍCULO 39. POLÍTICAS. La conformación, convocatoria, funcionamiento y demás normas relacionadas con estos órganos de administración regionales y zonales, están consignados en el Estatuto Social, pero se regirán por el mismo grupo de políticas aprobadas por el Consejo de Administración.

TÍTULO V

DEL SISTEMA ELECTORAL

CAPÍTULO I

PROCESOS

ARTÍCULO 40. COOMEVA, como entidad que por su esencia es participativa, democrática y autogestionaria, aplica en la selección de su dirigencia, los principios, actividades y prácticas propias de los procesos políticos electorales que se plasman en el Código Electoral.

En el orden nacional, 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, la Junta de Vigilancia, el Comité de Ética, el Tribunal de Elecciones y Escrutinios, la Revisoría Fiscal y los demás que establezca el Estatuto.

En el orden regional, la Junta Regional, conformada por los delegados de la respectiva regional, elige por votación a los miembros del Comité Regional de Administración.

En el orden zonal, los asociados de cada Unidad Zonal eligen por votación directa a los Representes que conformarán la Junta Zonal; dicho estamento elige a los integrantes de los respectivos Comités Zonales de Administración.

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

Tanto en el marco y desarrollo de los procesos electorales, así como en cualquier proceso de toma de decisiones al interior de sus cuerpos colegiados, Coomeva procurará que las votaciones traduzcan la expresión, libre, espontánea y auténtica de los asociados y que los escrutinios sean fiel reflejo de la voluntad del asociado que participe.

CAPÍTULO II SISTEMA

ARTÍCULO 41. Toda elección que se realice en la Cooperativa para un organismo plural administrativo o de vigilancia, se hará siempre por el sistema de planchas con aplicación del cociente electoral. Lo anterior, sin perjuicio de que la elección se realice con la modalidad de plancha única, por decisión de los participantes en el proceso electoral.

CAPÍTULO III REGLAMENTACIÓN

ARTÍCULO 42. El Consejo de Administración garantizará por medio de reglamentos, que todos los asociados hábiles estén en igualdad de condiciones frente al proceso electoral y aplicará sanciones disciplinarias a los Asociados y empleados que hagan uso no autorizado de la infraestructura de la Cooperativa para el desarrollo de dicho proceso.

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

El Tribunal de Elecciones y Escrutinios es el organismo encargado de dirigir las elecciones, velar porque éstas se lleven a cabo en un marco legal y garantizar que éstas reflejen la voluntad del elector.

Está conformada por tres (3) miembros principales y tres (3) suplentes personales, asociados elegidos por la Asamblea General de Delegados de ternas que le enviarán las Juntas Regionales de Delegados.

Los integrantes del Tribunal de Elecciones y Escrutinios serán elegidos para un período de cuatro (4) años y pueden ser reelegidos. Los integrantes de las distintas Comisiones Electorales o Comités auxiliares, serán elegidos por el término de la función para la cual se les asigna y treinta días más.

TÍTULO VI

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

CAPÍTULO I

PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA COOPERATIVA

ARTÍCULO 43. 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.

CAPÍTULO II

CRITERIOS DE REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 44. La Cooperativa y su GECC tienen establecido un modelo de compensación acorde a las condiciones del cargo, el impacto que genera en la empresa y la competitividad salarial del mercado en condiciones de equidad interna y externa.

La compensación podrá ser compuesta por una parte fija y una variable en la medida que la Cooperativa y cada empresa del GECC, lo considere conveniente.

La porción variable será pagada en función de los resultados logrados de acuerdo a los compromisos pactados en los períodos correspondientes.

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

CAPÍTULO III DE LAS RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 45. Las relaciones laborales de la Cooperativa y el GECC con sus colaboradores, están reguladas por la Constitución Política, la ley laboral y lo pactado en los respectivos contratos de trabajo.

TÍTULO VII

DE LA CONDUCTA DE LA ADMINISTRACIÓN

CAPÍTULO I

MECANISMOS PARA FIJAR, EVALUAR Y VERIFICAR RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES DE LOS ADMINISTRADORES.

ARTÍCULO 46. El Presidente Ejecutivo como responsable de la dirección y administración de la Cooperativa, diseña y propone para aprobación del Consejo de Administración, el Sistema de Gestión Integral que garantice el cumplimiento del objeto social de COOMEVA. De igual forma velará porque las empresas que conforman el GECC adopten dicho sistema.

CAPÍTULO II DEL CONTROL

ARTÍCULO 47. SISTEMA DE CONTROL EMPRESARIAL. Es el conjunto de actividades y medidas adoptadas para monitorear las actuaciones y resultados de la Cooperativa y del GECC, 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 de la Cooperativa, permite diferenciar los diversos órganos de control que la rigen.

En efecto, la acción de la revisoría fiscal, la Auditoría Corporativa y la Gerencia Corporativa de Riesgo, están relacionadas fundamentalmente con el elemento empresa y las operaciones propias de esa actividad empresarial que adelante la entidad respectiva. A su turno, la acción del órgano de control social interno, la Junta de Vigilancia, está relacionado 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, definidos como sigue:

CAPÍTULO III CONTROLES EXTERNOS

ARTÍCULO 48. REVISORÍA FISCAL. El control fiscal y contable de COOMEVA estará a cargo de una firma de Revisoría Fiscal, con amplia experiencia y reconocida trayectoria, elegida por la Asamblea General.

La firma de Revisoría Fiscal elegida, deberá nombrar un contador público, con su respectivo suplente, ambos con matrícula vigente, para que desempeñe personalmente el cargo, en los términos del artículo 205 del Código de Comercio.

La firma designada para ejercer la Revisoría Fiscal de Coomeva, que fuere elegida para dicho cargo en otras empresas del grupo, deberá asignar contadores públicos diferentes en cada una de las empresas del Grupo que revise.

Con el fin de asegurar la transparencia en la elección al cargo de Revisor Fiscal, el Comité de Auditoría Corporativa o quien haga sus veces, evaluará las diferentes propuestas presentadas por los aspirantes a ejercer el cargo, considerando la profesionalidad, experiencia, recursos humanos y técnicos para desarrollar su labor, disponibilidad de tiempo y honorabilidad. No se podrá proponer para su designación a la Asamblea General, a firmas que hayan sido objeto de inhabilitación, suspensión o cualquier otro tipo de sanción en firme por el ejercicio de los servicios de auditoría financiera, impuestas por un juez o una autoridad de regulación y/o supervisión de los países en los que tiene actividad el Conglomerado.

Se deberá realizar fijación pública de los términos de referencia e informar a los delegados sobre el proceso que se inicia.

Con el objeto de garantizar que los hallazgos relevantes sean comunicados a los asociados, en los Estatutos 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 y, en especial, de la Auditoría Interna Corporativa.

No se permite contratar con el Revisor Fiscal servicios profesionales distintos a los de la propia auditoría financiera.

Las funciones del Revisor Fiscal, periodo, remuneración, sus alcances y manera de divulgar los hallazgos relevantes, están consignadas en el Estatuto Social.

ARTÍCULO 49. INSPECCIÓN Y VIGILANCIA. La Cooperativa, acorde con su naturaleza, está sometida a la inspección y vigilancia de la Superintendencia de la Economía Solidaria, organismo de carácter técnico, adscrito al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en los términos de las leyes 79 de 1988 y 454 de 1998 y demás disposiciones que las adicionen, complementen o reglamenten.

El desarrollo del objeto social de la Cooperativa se enmarca dentro de las prescripciones de la Circulares Básica Jurídica y Básica Contable y Financiera expedidas por el citado ente de control, las cuales compendian la normatividad propia de las entidades cooperativas.

En relación con su condición de holding financiero del Conglomerado Financiero Cooameva, la Cooperativa está sometida a la inspección y vigilancia de la Superintendencia Financiera de Colombia, quien ejerce la supervisión comprensiva y consolidada del Conglomerado Financiero Cooameva, en los términos de la Ley 1870 de 2017 y demás disposiciones que la adicionen, complementen o reglamenten.

ARTÍCULO 50. 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 uno por ciento (1.0%) 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 Asamblea General, al Consejo de Administración, a la Junta de Vigilancia, a la Revisoría Fiscal o a la Presidencia Ejecutiva, la realización de auditorías especializadas, que podrán ser asumidas por la entidad, bajo criterios de razonabilidad y pertinencia.

La solicitud para realizar auditorías especializadas deberá ser presentada por escrito, indicando las razones que la motivan, los hechos, los asuntos específicos objeto de auditoría, los cuales deberán ser congruentes con la motivación invocada, y el tiempo de duración. 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 corporativo.

Dentro de quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de recepción de la solicitud, a través del Presidente Ejecutivo se 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.

En ningún caso las auditorías especializadas podrán implicar una afectación al desarrollo normal de las actividades constitutivas del objeto social de COOMEVA ni de la autonomía de los administradores, según las facultades legales y estatutarias.

Por ningún motivo, so pretexto de las auditorías especializadas, se permitirá la violación de los derechos de Coomeva, de su información, de los contratos que constituyen ventajas competitivas y en general, de todos aquellos documentos que se consideren privilegiados o reservados o de terceros de conformidad con los artículos 15 de la Constitución Nacional y 61 del Código de Comercio.

Las auditorías especializadas no podrán adelantarse sobre secretos industriales ni respecto de materias cobijadas por la legislación sobre derechos de propiedad intelectual.

Los papeles de trabajo del auditor especial estarán sujetos a reserva y deberán conservarse por un tiempo no inferior a cinco años, contados a partir de la fecha de su elaboración.

Los resultados de la auditoría especializada deberán darse conocer al revisor fiscal, al Consejo de Administración, a la Junta de Vigilancia y al Presidente Ejecutivo, quienes disponen de diez (10) días hábiles para pronunciarse sobre los hallazgos de comportamientos e inconsistencias contrarios a la ley o a los estatutos o normas internas, indicando las acciones correctivas y preventivas a desarrollar dentro de un plan específico.

En el caso de existir la posibilidad de transgresiones a las normas legales, se dará traslado a las entidades judiciales e investigadoras correspondientes.

CAPÍTULO IV

CONTROL INTERNO SOCIAL Y EMPRESARIAL

ARTÍCULO 51. 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 empresarial de sus administradores y empleados.

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 Social y el presente Código.

ARTÍCULO 52. CONCEPTO Y FINES DEL CONTROL SOCIAL INTERNO. De conformidad con el Título V Capítulo VII numeral 1.1. de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de la Economía Solidaria, 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 a los derechos y obligaciones de los asociados. Dicho control es ejercido por intermedio de la Junta de Vigilancia.

ARTÍCULO 53. DE LA JUNTA DE VIGILANCIA. Tiene a su cargo el control social y su ámbito de acción es diferente del que corresponde a la Auditoría Interna, o a la Revisoría Fiscal.

Además de las funciones legales y estatutarias, será función de la Junta de Vigilancia, velar por el cumplimiento de las normas de este código en lo que corresponde al control social.

Sus funciones, conformación, período, requisitos para ser elegido y demás aspectos relacionados con este órgano, están consignados en el Estatuto Social de la Cooperativa.

ARTÍCULO 54. CONCEPTO Y FINES DEL CONTROL INTERNO EMPRESARIAL. Es el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación adoptados por la Cooperativa, para procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con normas constitucionales, legales, normativas, estatutarias, políticas de la alta dirección, metas y objetivos previstos.

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 COOMEVA tenga participación.
2. Suficiencia y confiabilidad de la información financiera, así como de la preparación de todos los estados financieros, y
 3. Cumplimiento de la regulación aplicable: leyes, estatutos, reglamentos e instrucciones internas.
 4. Evaluación y seguimiento de los riesgos.

CAPÍTULO V

FUNCIONAMIENTO CONTROL INTERNO

ARTÍCULO 55. El control empresarial interno en COOMEVA, está en cabeza del Representante Legal, Presidente Ejecutivo, quien lo ejerce a través de apoderados o delegados. Está presente en cada uno de los procesos y opera de la siguiente forma:

ARTÍCULO 56. ORGANISMOS DE APOYO AL CONTROL INTERNO EMPRESARIAL. El Presidente Ejecutivo desarrollará las labores de control interno con el apoyo del Comité de Ética, la Auditoría Corporativa, el Comité de Auditoría Corporativa, la Gerencia Corporativa de Riesgo, el Comité Corporativo de Riesgo y quienes por delegación sean responsables, 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 del Grupo Coomeva y del Conglomerado Financiero Coomeva.

Adicionalmente, el Presidente Ejecutivo del Grupo Empresarial Cooperativo y los representantes legales de las empresas podrán definir y establecer comités asesores y de apoyo a la Administración frente a su propia gestión de control interno y riesgos.

La responsabilidad en materia de definición de políticas, de adopción y seguimiento de medidas de control y de gestión de riesgos, así como la fijación del apetito de riesgo y de los límites para

la Cooperativa, el Grupo Coomeva y el Conglomerado Financiero es función del Consejo de Administración, del que emanan las directrices hacia los diferentes comités y hacia la Administración para la definición, implementación y ejecución de políticas, el gobierno del riesgo y el marco de gestión de riesgos, así como la ordenación de la estructura del sistema de control interno.

Las anteriores disposiciones deberán divulgarse a todos los niveles de la organización para establecer una cultura corporativa que asegure la madurez de los procesos de control y gestión de riesgos de manera adecuada a las necesidades del Grupo Empresarial Cooperativo.

Cada uno de los Colaboradores del Grupo Coomeva, así como los dirigentes, miembros de juntas, y de órganos de dirección y control de las entidades del Grupo, al igual que los proveedores y Contratistas y demás partes interesadas deberán dar cumplimiento a las políticas trazadas, en el desarrollo de sus funciones o actividades, ejecutando los procedimientos operativos apropiados en lo que les sea aplicable.

ARTÍCULO 57. DEL COMITÉ DE ÉTICA: La Cooperativa tendrá un Comité de Ética, encargado de velar por el mantenimiento y respeto del conjunto de normas, principios y valores éticos que la Cooperativa ha establecido como línea directriz del desarrollo de su objeto social y que están plasmadas a lo largo del Estatuto y los Códigos de Ética, de Buen Gobierno y Electoral.

PARÁGRAFO.- No podrán ser integrantes del Comité de Ética los asociados que: desempeñen alguno de los cargos señalados en el Artículo 30 del Estatuto Social, sean delegados, empleados, asesores o corredores, o tengan vínculos comerciales con la Cooperativa o con alguna de las empresas que conforman el GECC, con excepción de las derivadas de los servicios que estas prestan.

Tampoco podrán serlo, quienes hayan sido elegidos delegados o pertenecido al Consejo de Administración, a la Junta de Vigilancia, a el Tribunal de Elecciones y Escrutinios, en el año inmediatamente anterior a la respectiva elección.

Las normas de funcionamiento, conformación, período, responsabilidades y demás relacionadas con el Comité de Ética, están contempladas en el Estatuto Social y en el presente Código.

ARTÍCULO 58. DE LA AUDITORÍA CORPORATIVA INTERNA.

Su objetivo está dirigido a 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 empleados 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 auditor de buenas prácticas corporativas, encargado de velar por el cumplimiento de las normas legales, las disposiciones estatutarias y los compromisos asumidos por la Cooperativa y el GECC en este Código de Gobierno Corporativo, a saber:

1. Prestar asistencia a las diferentes áreas en la identificación y documentación de las matrices normativas y principios éticos aplicables en sus respectivas actividades.
2. Crear, promover y mantener una cultura de cumplimiento permanente y arraigada entre el personal y relacionados en todos los niveles internos y externos de la Cooperativa y del GECC.
3. Evaluar, revisar y garantizar el cumplimiento de las políticas y lineamientos elaborados por el Consejo de Administración.
4. Revisar las conductas de cumplimiento interno y velar por su

aplicación al interior de la Cooperativa y del GECC.

5. Reportar a la Presidencia Ejecutiva cualquier situación de mayor riesgo que pueda afectar el patrimonio, activos o buen nombre de la Cooperativa y del GECC, los empleados o los asociados.

La Auditoría Corporativa Interna depende de la Presidencia Ejecutiva y tendrá además las funciones que esta le asigne.

ARTÍCULO 59. DEL COMITÉ CORPORATIVO DE AUDITORÍA, DEL COMITÉ CORPORATIVO DE RIESGOS Y OTROS COMITÉS.

El Consejo de Administración es el órgano responsable del establecimiento de las directrices generales y de la definición de los comités de apoyo al control empresarial que actuarán como órganos asesores del Consejo, así como de determinar para éstos las principales líneas estratégicas, de gobierno y de coordinación, sus funciones y responsabilidades frente al GECC, ello sin perjuicio de la normatividad vigente que sobre la materia les sea aplicable a las empresas del GECC y al Conglomerado Financiero Coomeva.

Los principales comités asesores del Consejo de Administración en materia de control interno, sin perjuicio de aquellos que adicionalmente consideren pertinentes, son:

Comité Corporativo de Auditoría.

El Comité Corporativo de Auditoría de Coomeva contará con la participación de miembros del Consejo de Administración. El Consejo de Administración establecerá el reglamento interno de funcionamiento del Comité, el cual regulará entre otras materias, su composición, invitados a las reuniones, competencias y responsabilidades.

Sin perjuicio de otras competencias atribuidas por la regulación, los estatutos o los reglamentos internos, el principal objetivo del

Comité será asesorar y apoyar al Consejo de Administración en aquellos asuntos relacionados con la supervisión de la efectividad del sistema de control interno. El Comité contará con miembros independientes.

El Comité presentará informes de sus actividades al Consejo de Administración.

Cuando se presenten salvedades en el informe del Revisor Fiscal de Coomeva, éstas y las acciones que la Cooperativa proponga para solventar la situación serán objeto de pronunciamiento ante la Asamblea General de Delegados por parte del Presidente del Comité Corporativo de Auditoría.

Comité Corporativo de Riesgos.

El Comité Corporativo de Riesgos de Coomeva contará con la participación de miembros del Consejo de Administración. El Consejo de Administración establecerá el reglamento interno de funcionamiento del Comité, el cual regulará entre otras materias, su composición, invitados a las reuniones, competencias y responsabilidades.

Sin perjuicio de otras competencias atribuidas por la regulación, los estatutos o los reglamentos internos, el principal objetivo del Comité será asesorar y apoyar al Consejo de Administración en la aprobación, seguimiento y control de las políticas, lineamientos y estrategias para el control y gestión de los riesgos de Coomeva, el Grupo Coomeva y el Conglomerado Financiero Coomeva. El Comité contará con miembros independientes.

El Comité presentará informes de sus actividades al Consejo de Administración.

TÍTULO VIII

DE LA REVELACIÓN DE INFORMACIÓN

CAPÍTULO I

ESTÁNDARES DE INFORMACIÓN

ARTÍCULO 60. REVELACIÓN DE INFORMACIÓN. COOMEVA, tiene un compromiso de transparencia, eficiencia y rendición de cuentas con sus asociados y con el mercado, por ello ha establecido en su portal de Internet, un enlace de gobierno corporativo para informar los temas relacionados con el gobierno de la Cooperativa. La política de revelación de la información es aprobada por el Consejo de Administración.

ARTÍCULO 61. CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN. Según la información, ésta se clasifica así:

- 1. Información general:** aquella que es de uso general, no clasificada como reservada.
- 2. Reservada:** aquella que compete exclusivamente a los miembros del Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia, al Presidente Ejecutivo y a sus inmediatos colaboradores. En esta categoría están incluidas las comunicaciones que contemplan riesgo para la entidad o involucran estrategias de negociación o competitividad.

ARTÍCULO 62. ASPECTOS OBJETO DE REVELACIÓN. La información se revela de manera precisa y de modo regular, acerca de todas las cuestiones materiales referentes a la Cooperativa. Con excepción de la información confidencial o de aquella que ponga en riesgo sus negocios o afecte derechos de terceros, la Entidad suministrará en página Web información general, actualizada y elaborada con arreglos a los principios, criterios y prácticas

profesionales con los que se elaboran los estados financieros y gozan de la misma fiabilidad que éstos, incluidos los siguientes aspectos:

1. Revelación de información contable, financiera y operativa, con periodicidad mínima anual.
2. Informes de gestión, con periodicidad mínima trimestral.
3. Las decisiones de inversión, financiación, garantía o contratación a favor de empresas proveedoras de COOMEVA o de sus subordinadas, incluyendo su justificación, objetivos, rendimiento esperado, valores en riesgo, y factores de incertidumbre.

PARÁGRAFO.- A los Delegados y Dirigencia en general, se le suministra información contable, financiera y operativa con periodicidad mensual. En adición, los asociados participan en el control de gestión de COOMEVA a través de los diferentes comités permanentes distribuidos en el orden Nacional, Regional y Zonal, creados de acuerdo con el Estatuto y sus reglamentos.

ARTÍCULO 63. REVELACIÓN DE INFORMACIÓN A LOS ENTES DE CONTROL ESTATAL. En cumplimiento a la normatividad vigente, la Cooperativa realiza reportes de información a los entes de control estatal, con la periodicidad establecida en la reglamentación respectiva. Dicha información reposa en archivos públicos en los citados entes y puede ser accedida, salvo la información que esté sometida a reserva, por todas las personas directamente de manera personal o por vía electrónica, de acuerdo con los mecanismos establecidos por dicha autoridad para permitir el acceso del público a tal información.

ARTÍCULO 64. CANALES DE INFORMACIÓN. COOMEVA cuenta con un sistema de información electrónico, que los asociados y las demás personas interesadas en su actividad pueden consultar. Como parte del mismo, mantendrá un portal para ser consultado por parte

de toda la Dirigencia, Business Intelligence (BI), o cualquier otro que se creare en su lugar, que permita mantenerlos permanentemente informados de la gestión de los administradores y de todo lo que sucede en su ámbito de competencia, estando posibilitados para participar así de una mejor manera en la toma de decisiones.

En adición, COOMEVA prepara anualmente un documento denominado Informe de Gestión, que incluye un análisis de desempeño comercial, financiero y social de resultados, el cual es analizado y discutido de manera general y previa a su aprobación por la Asamblea General de Delegados, por la Dirigencia en todo el país, a través de los Comités Regionales y Zonales de Administración con participación de la Administración en cada nivel. El informe de Gestión incluirá además los resultados de la evaluación anual que realiza al Consejo de Administración del cumplimiento de los estándares de Gobierno Corporativo adoptados por COOMEVA conforme al presente Código.

ARTÍCULO 65. MANEJO DE LA INFORMACIÓN. Toda persona vinculada a COOMEVA, deberá:

1. Tener especial cautela en el manejo de la información catalogada como reservada, sobre todo aquellos asuntos que tengan relación con su ventaja competitiva, su estrategia corporativa, su competencia, precios y campañas.
2. Utilizar la información a la cual tengan acceso en virtud de sus funciones, o relación contractual, exclusivamente para el ejercicio las mismas, con plena observancia del procedimiento establecido para la revelación de información a terceros.
3. Cumplir las políticas sobre barreras de información que se establezcan entre las entidades que conforman el Conglomerado Financiero Coomeva o líneas de negocio susceptibles de generar conflictos de interés, previstas en la Política de Conflictos de Interés.

4. Cumplir las normas y políticas para el adecuado tratamiento de los datos personales, garantizando el derecho al habeas data de los titulares de información personal que se encuentre en bases de datos de Cooameva y/o las empresas del Grupo Empresarial.

CAPÍTULO II

TRÁMITE DE LAS PETICIONES, RECLAMACIONES O QUEJAS

ARTÍCULO 66. Considerando el principio de autocontrol que rige a las entidades cooperativas, todas las solicitudes, peticiones, reclamos y quejas que formulen los asociados, usuarios y clientes de COOMEVA, de sus unidades de negocio y servicio o de las empresas que conforman el GECC, serán siempre tramitadas siguiendo la reglamentación que se expida por la Junta de Vigilancia para el efecto.

PARÁGRAFO 1.- Constituye requisito de procedibilidad el acudir a las instancias establecidas en el presente artículo, para dar trámite a una petición, reclamación o queja, de tal manera, que la instancia que advierte la pretermisión de alguna de ellas, deberá remitirla a la correspondiente para su trámite respectivo.

PARÁGRAFO 2.- El trámite de las quejas formuladas ante la Junta de Vigilancia, seguirá el procedimiento que dicho órgano de control establezca. Las investigaciones de tipo disciplinario serán adelantadas por la Junta de Vigilancia, en ejercicio del control social que de conformidad con la ley y los estatutos corresponde a dicho órgano.

PARÁGRAFO 3.- El trámite de las solicitudes, peticiones o quejas, relacionados con eventuales conflictos de interés, seguirá el procedimiento establecido en el Título XI de este Código y lo definido en la Política de Conflictos de Interés que lo reglamente.

TÍTULO IX

DE LA ADMINISTRACIÓN Y CONTROL DEL RIESGO DE COOMEVA Y SU GRUPO EMPRESARIAL

CAPÍTULO I GESTIÓN DEL RIESGO AL INTERIOR DE COOMEVA

ARTÍCULO 67. La gestión integral del riesgo constituye una práctica inherente a la actividad empresarial y por ello es deber del GECC incorporarla a su direccionamiento estratégico buscando preservar la integridad de los recursos empresariales, incrementar la ventaja competitiva, garantizar la continuidad del negocio, contribuir a la creación de valor económico y proteger los intereses de sus grupos de interés, mediante el análisis sistemático a lo largo de la cadena de valor, efectuado por todos los colaboradores, aplicado desde la definición estratégica, hasta las actividades del día a día de forma que se gestionen los riesgos relevantes, con el fin de brindar una seguridad razonable respecto del logro de los objetivos del GECC y del Conglomerado Financiero Coomeva.

Para ello, COOMEVA como holding financiero del Conglomerado Financiero Coomeva y como matriz del Grupo Coomeva, mantendrá una visión consolidada y un control integral sobre la exposición del GECC a los diferentes riesgos, a través de un Marco de Gestión de Riesgos para el Conglomerado Financiero (MGR) y un Sistema de Gestión del Riesgo para el GECC (SGR), y de obligatorio cumplimiento por parte de los dirigentes, administradores, directivos, colaboradores y terceros a los que les sean aplicables.

Las empresas pertenecientes al GECC según su tamaño, complejidad, importancia y materialidad para el Grupo deberán implementar sistemas de administración de riesgos que se adapten a su mercado objetivo y estructura, sin perjuicio de aquellas que

estén obligadas de acuerdo con las normas y leyes que rigen el mercado en el que operen, comprometiéndose a cumplir con los siguientes principios y políticas:

1. Desde la Alta Dirección de Coomeva emanan las directrices corporativas a las que se deben adherir las empresas filiales y subsidiarias a través de sus respectivos órganos de administración, configurando la relación Coomeva empresas, con los mecanismos de lineamientos y participación que materialicen la unidad de propósito y dirección.
2. Para asegurar el control de los riesgos, el modelo de gobierno Coomeva-empresas debe garantizar una interacción regular y un reporte funcional de los comités de riesgos de las empresas del Grupo hacia el Comité Corporativo de Riesgos, así como la participación de Coomeva en el proceso de nombramiento, fijación de objetivos y evaluación de dichos comités.
3. Dada su capacidad de visión integral y agregada de todos los riesgos, Coomeva podrá tomar las medidas que como matriz y holding del Conglomerado Financiero Coomeva le correspondan, frente a operaciones y políticas de gestión en las distintas filiales, en la medida en que constituyan desviaciones frente a los límites establecidos, frente al plan de negocio, o el apetito de riesgo, o que afecten la exposición, o el perfil de riesgo de Coomeva, del Grupo y/o del Conglomerado Financiero Coomeva.
4. Se determinarán y comunicarán claramente los objetivos de la gestión integral de riesgos, tendientes a dar estabilidad a los resultados financieros del Grupo y el Conglomerado Financiero Coomeva, y por lo tanto, a aumentar su valor económico y social de manera sostenible en el tiempo, revisando periódicamente las estrategias, e identificando los riesgos relevantes su entorno interno y externo, y la dinámica de los negocios.
5. Coomeva establecerá las directrices generales y los mecanismos que aseguren la existencia y puesta en práctica de principios

y valores éticos y los elementos que permitan la adecuada identificación, revelación, administración y control de los conflictos de interés el balance entre la gestión de cada órgano y el control de dicha gestión, mediante sistemas de pesos y contrapesos, con el fin de que las decisiones adoptadas en cada instancia se realicen con oportunidad, con altos niveles de transparencia, comprensión y entendimiento y de acuerdo con el mejor interés de las empresas que conforman el Grupo, respetando el equilibrio entre los intereses, de los asociados, los inversionistas, los clientes y los de sus grupos de interés.

6. La gestión del riesgo debe estar incorporada en el proceso de planeación estratégica e integrada a cada función de negocio, dentro del proceso gestión del día a día y fortaleciendo la toma de decisiones en todos los niveles de la organización, . El monitoreo y control de las estrategias y planes de negocios implementados en el Grupo, se realizará con enfoque de riesgo adoptando mecanismos de coordinación interna que garanticen la gestión integral de los distintos riesgos a los que se encuentra expuesto en el desarrollo de sus operaciones.
7. El Sistema de Gestión del Riesgo es una herramienta de gestión gerencial que hace parte del proceso estratégico y fortalece el ambiente de control interno, para lo cual se debe desarrollar un lenguaje común con un alto grado de integración y coordinación entre las áreas de tecnología de la información, auditoría interna, financiera, estrategia y gestión del riesgo, así como un enfoque colaborativo y de reporte unificado en todo el Grupo Coomeva y el Conglomerado Financiero Coomeva, generando una cultura de manejo de los riesgos.
8. La Alta Dirección tiene la responsabilidad de asignar los roles, funciones y responsabilidades que sean necesarias para la óptima gestión de los riesgos, y garantizar, sustentar y documentar la estructura organizacional, apropiada para gestionarlos.
9. Se establecerá un entorno de autocontrol, autosupervisión y autorregulación, que estimule y promueva la práctica de

principios y reglas de conducta para la gestión de los riesgos en el Grupo Coomeva, en el cual todos sus colaboradores están en la obligación de cumplir las políticas, procesos y procedimientos aplicables, orientando sus acciones a la comunicación y mitigación de los riesgos y particularmente a la recolección y análisis de información y los criterios e indicadores de gestión del riesgo formarán parte de la definición de metas y logros, así como de las evaluaciones de desempeño y del plan de incentivos de los colaboradores de Coomeva, del Conglomerado Financiero Coomeva y del Grupo Coomeva.

10. La Alta Dirección garantizará como elemento fundamental, la implementación y ejecución de políticas de cultura, capacitación, entrenamiento y permanente actualización acerca de los temas relacionados con la gestión de riesgos, acorde con las estrategias adoptadas para el desarrollo del plan de negocios definido.
11. El Consejo de Administración y las juntas directivas de las empresas que conforman el Grupo Coomeva, en congruencia con su direccionamiento estratégico, su plan de negocios, su perfil de riesgo, entre otros, establecerán políticas y metodologías que les permitan definir, hacer seguimiento y ajustar periódicamente el marco de apetito al riesgo, los límites, las exposiciones y la concentración de riesgos que están dispuestos a aceptar para el logro de los objetivos estratégicos y las metas, entendiendo y aprovechando el balance de riesgo-beneficio-oportunidad dentro de los negocios y las empresas que lo conforman.
12. Se garantizará que las inversiones empresariales y de portafolio cumplan con principios de rentabilidad y de no concentración, que los recursos se inviertan en instrumentos y entidades con una exposición al riesgo acorde con el apetito de riesgo y que éstas en todo momento cumplan con los límites de apetito de riesgo definidos por la Alta Dirección.
13. Se adoptarán las políticas en las que se establezcan las

condiciones para la incursión en nuevos mercados y la oferta de nuevos productos, que propendan por un adecuado análisis previo de los riesgos y la cuantificación de impacto que tendrán sobre el perfil de riesgos, el patrimonio y las utilidades de la misma, lo cual deberá ser debidamente documentado.

14. Se impulsará la adopción de sistemas de información y de una cultura de comunicación y reporte permanente de los riesgos hacia los grupos de interés, garantizando la evaluación y la disponibilidad de información suficiente, de calidad y oportuna para la toma de decisiones informadas.

CAPÍTULO II PRINCIPALES RIESGOS

ARTÍCULO 68. Coomeva, el Conglomerado Financiero Coomeva y el Grupo Coomeva con base en su estrategia, plan de negocios, cadena de valor, así como con la estructura, características, complejidad y diversidad de las actividades que desarrolla, además de las normas legales que les son aplicables, deberá evaluar como mínimo los siguientes riesgos, los cuales gestionará de conformidad con su relevancia y materialidad, cuando les resulten aplicables:

Riesgos de Conglomerado:

1. Riesgo de Contagio
2. Riesgo de Concentración
3. Riesgo Estratégico

Riesgos Financieros:

4. Riesgo de Crédito
5. Riesgo de Liquidez
6. Riesgo de Mercado
7. Riesgo de Balance

8. Riesgos de Previsión, Asistencia y Solidaridad Mutual

Riesgos No Financieros:

- 9. Riesgo Operativo
- 10. Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo
- 11. Riesgo de seguridad de la información, ciberseguridad
- 12. Riesgo Reputacional
- 13. Riesgo de Cumplimiento (Compliance)
- 14. Protección al consumidor
- 15. Protección de datos personales
- 16. Riesgos en la gestión de proyectos
- 17. Riesgos propios del negocio

TÍTULO X

DE LOS PROVEEDORES

CAPÍTULO I

CRITERIOS DE SELECCIÓN

DE LOS PRINCIPALES PROVEEDORES

ARTÍCULO 69. RÉGIMEN APLICABLE. COOMEVA y sus unidades de negocios y servicios, como entidad del sector de la economía solidaria, se encuentra sometida al régimen del derecho privado, a su estatuto y al Manual de Políticas y Normas para la Contratación y Compras (en adelante Manual de Compras y Contratación). El Manual de Compras y Contratación define las políticas y normas que regirán el proceso de negociación y selección de proveedores garantizando los mejores resultados, en términos de transparencia, eficiencia y optimización de recursos.

El Manual de Compras y Contratación será acogido en cada una de las instancias correspondientes en las empresas que conforman el

GECC.

COOMEVA fomenta la participación efectiva de la oferta de bienes y servicios proveniente de sus asociados, de tal manera que, en igualdad de condiciones en cuanto a precio, pertinencia, oportunidad y calidad, prefiere las ofertas de sus asociados a las de terceros, lo cual se hará constar en el reglamento de contratación de la Cooperativa y de las empresas que conforman el GECC. Este mismo criterio se aplicará a las personas jurídicas donde los asociados ejerzan control en los términos de la legislación comercial vigente.

CAPÍTULO II

ESTATUTO DE CONTRATACIÓN Y CONTRATACIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 70. RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN DE COOMEVA Y SU GRUPO DE EMPRESAS. Toda adquisición de bienes y servicios por parte de la Cooperativa, y del GECC, estará precedida de un trámite que garantice la equidad y transparencia del proceso de selección, de acuerdo con las políticas generales definidas por el Consejo de Administración para el caso de la Cooperativa y por las Juntas Directivas para las empresas que conforman el GECC y por los regímenes de contratación aprobados por la Cooperativa y las empresas que conforman el GECC, en desarrollo de dichas políticas. Tanto el régimen, como las políticas son de obligatorio acatamiento por todos los estamentos y empleados encargados de la contratación.

Dichas políticas contemplan entre otros aspectos, los siguientes:

1. La obligatoriedad de contar con un registro único corporativo de proveedores (contratistas y proveedores) en el que deberán estar inscritas todas las personas naturales o jurídicas que

pretendan entablar relaciones contractuales con la Cooperativa y el GECC.

2. La prohibición de contratar con proveedores que no se encuentren inscritos en el mencionado registro.
3. La prohibición de formar parte del registro único corporativo de proveedores, aquellas personas cuyos recursos presenten un origen desconocido o que no cumplan con todos los requerimientos de conocimiento establecidos en el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Terrorismo.
4. La exigencia de que toda adquisición de bienes o prestación de servicios, esté debidamente documentada mediante contrato, oferta comercial, factura u orden de compra, de conformidad con las políticas establecidas por la administración de la Cooperativa y del GECC.
5. Las atribuciones de aprobación según la naturaleza y cuantía de la contratación a celebrar.
6. Los criterios de decisión para la contratación o compra, orientados a garantizar la calidad, oportunidad y precio competitivo.
7. El acatamiento íntegro a la normatividad fiscal que rige la contratación.
8. La adopción de términos de referencia que definan de manera precisa las necesidades de contratación o compra, que permita a los oferentes igualdad de condiciones para la presentación de propuestas.
9. El manejo confidencial de la información suministrada por los oferentes, hasta la toma de la decisión correspondiente.
10. El régimen de contratación debe contener entre otras definiciones, las instancias y montos de aprobación.
11. La publicación previa en la Página Web, de las condiciones para la celebración del contrato, de aquellos contratos que conforme con la reglamentación vigente deban publicarse.
12. Los asociados que pretendan participar en un proceso de contratación con la Cooperativa y/o el GECC, deberán poner

en conocimiento de la Auditoría Interna, todos los contratos celebrados con el Grupo Empresarial COOMEVA en los tres (3) últimos años.

13. Reglas relativas a la celebración de los actos, operaciones o negocios entre las entidades que conforman el GECC, incluidas las que integran el Conglomerado Financiero Coomeva.

PARÁGRAFO.- Se entenderá como servicios y contratos prestados o celebrados con el Grupo Empresarial Coomeva, aquellos que se presten a Coomeva o a sus empresas.

ARTÍCULO 71. CONTRATACIONES ESPECIALES: De conformidad con el Estatuto Social de COOMEVA, corresponde a la Asamblea General de Delegados, autorizar las inversiones de capital que individualmente superen el 12% del patrimonio de COOMEVA o cualquier operación que implique la disminución de la participación en este mismo porcentaje, o que signifique una participación inferior al 51% de la inversión que el grupo empresarial tiene en las diferentes empresas, siempre que el monto de la desinversión supere el equivalente a 5.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Igualmente, corresponde al Consejo de Administración autorizar al Presidente Ejecutivo para la celebración de operaciones cuya cuantía exceda a seiscientos (600) salarios mínimos legales mensuales vigentes y aquellas que no estén presupuestadas, cualquiera que sea la cuantía, las cuales implican ajuste presupuestal, sin perjuicio de los límites de inversión previstos en este estatuto. Cuando la ejecución sobre un solo rubro del presupuesto exceda a seiscientos (600) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en operaciones sucesivas, el gasto deberá ser previamente autorizado por el Consejo de Administración, siempre que no se trate de gastos de funcionamiento.

CAPÍTULO III

DE LAS INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

ARTÍCULO 72. Con la finalidad de garantizar que el desarrollo del objeto social de la Cooperativa y del GECC, por parte de sus dirigentes, directivos, administradores, o empleados, esté precedido por los principios de transparencia, objetividad, equidad y sostenibilidad ambiental, la entidad ha instituido un régimen de inhabilidades e incompatibilidades, que se consagra en el Estatuto Social.

TÍTULO XI

LINEAMIENTOS PARA LA ADECUADA IDENTIFICACIÓN, REVELACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y CONTROL DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

CAPÍTULO I

REGLAS GENERALES SOBRE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

ARTÍCULO 73: DEFINICIÓN: Se entiende por conflicto de interés aquella situación que surge o puede surgir para los Delegados, los miembros del Consejo de Administración, de los órganos de Vigilancia y Control Social, de los comités Regionales y Zonales de Administración, miembros de comités asesores, directivos, administradores, colaboradores de Coomeva y de las empresas que conforman el Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva y el Conglomerado Financiero Coomeva, incluidos los miembros de juntas directivas u órgano equivalente, y en general, para una o más personas, que puedan tomar decisiones y/o incidir en la adopción de las mismas, cuando se identifiquen intereses contrarios e incompatibles respecto de un acto, operación o negocio.

A continuación, se enumera a modo enunciativo, algunas situaciones que pueden generar conflicto de interés:

1. Las decisiones sobre inversiones de la Cooperativa, cuando la persona que las adopta es representante legal, dirigente, directivo, administrador, socio o accionista de la entidad receptora de la inversión.
2. La adquisición, venta o contratación por parte de Coomeva, de activos fijos a administradores, o colaboradores de la Cooperativa, que participen en el análisis o toma de la decisión respectiva, o a quien tengan la calidad de cónyuge, compañero permanente o parientes hasta dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad y segundo civil de aquellos. En todo caso existirá conflicto de intereses si el negocio se realiza en condiciones diferentes a las del mercado y en perjuicio de la Cooperativa.
3. La adquisición o contratación por parte de Coomeva, de activos fijos a personas jurídicas, respecto de las cuales un dirigente, administrador o empleado de la Cooperativa que participe en el análisis o toma de la decisión, o quien tenga la calidad de cónyuge, compañero permanente o pariente hasta dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o segundo civil de aquel, sea socio o accionista.
4. La celebración de operaciones que implican uso de información privilegiada, sujeta a reserva bancaria o bursátil.
5. La aceptación de regalos, atenciones o tratos preferenciales que puedan comprometer la independencia y la responsabilidad de la entidad, cuerpo colegiado o persona.
6. Aceptar designaciones, conformar o participar en órganos colegiados de Coomeva y de las entidades que conforman el Grupo Coomeva y/o el Conglomerado Financiero Coomeva, cuando quiera que haga parte de otros órganos en los cuales las funciones de los mismos impliquen para el respectivo miembro una situación de conflicto de interés permanente.

7. En general, toda operación que se realice en condiciones menos favorables que las del mercado por el respectivo Dirigente, administrador o colaborador, siempre y cuando se evidencien supuestos descritos en la definición de conflicto de interés establecida en este Código.

La reglamentación del presente Código y la que establezcan las empresas que conforman el Grupo Coomeva, conforme a su naturaleza, podrá incluir criterios adicionales de identificación de conflictos de interés.

ARTÍCULO 74.- POLÍTICA PARA LA ADECUADA IDENTIFICACIÓN, REVELACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y CONTROL DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS. El Consejo de Administración deberá promulgar una política para la adecuada identificación, revelación, administración y control de los conflictos de interés (la Política de Conflictos de Interés) que reglamente lo previsto en el presente Código, incorporando límites, criterios de materialidad, deberes, barreras de información, así como lineamientos acerca de la información relevante asociada a dichos conflictos que le deben ser presentados a los órganos competentes.

La Política de Conflictos de Interés deberá incluir las directrices generales para una adecuada identificación, revelación, administración y control de los conflictos de interés que surgen o pueden surgir respecto de los actos, operaciones o negocios que realicen las entidades que conforman el Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva, así como las que integran el Conglomerado Financiero Coomeva, y entre estas, sus vinculados y los Administradores o personas con capacidad de toma de decisiones en las mismas, incluidas aquellas que se realicen con recursos que provengan de la actividad de administración de recursos de terceros, respetando el equilibrio entre sus intereses, los de las subordinadas, los del Grupo Empresarial Cooperativo

Coomeva y/o el Conglomerado Financiero Coomeva en su conjunto, los inversionistas, afiliados y asociados, sin perjuicio de las obligaciones legales que le asisten a los administradores de cada una de las entidades que integran el Grupo y/o el Conglomerado Financiero Coomeva.

La Política de Conflictos de Interés deberá considerar las características del Grupo Coomeva, del Conglomerado Financiero Coomeva y las situaciones de control o de influencia significativa. Lo anterior sin perjuicio del cumplimiento de las normas que sobre conflictos de interés deban atender las entidades que conforman el Grupo Coomeva, incluidas las que integran el Conglomerado Financiero Coomeva de forma individual.

Para la expedición de la Política de Conflictos de Interés y sus modificaciones, el Consejo de Administración deberá considerar las recomendaciones que al efecto le brinde el Comité de Ética, respecto de los asuntos de su competencia.

ARTÍCULO 75.- DEBERES EN MATERIA DE CONFLICTO DE INTERÉS. La Política de Conflictos de Interés deberá incluir por lo menos los siguientes deberes:

- **Deber de abstención:** Al momento de verificar la existencia de un conflicto de interés o frente a la duda de la existencia del mismo, la(s) persona(s) incurso(s) debe(n) abstenerse de adelantar el acto u operación generadora del conflicto, no podrá(n) intervenir en el debate ni influir en la decisión que se adopte, y deberán abstenerse de dar información incompleta. La(s) persona(s) incurso(s) en conflictos de interés podrán participar en el acto u operación cuando cuente(n) con la(s) autorización(es) a que haya lugar.
- **Deber de información:** Al observarse la existencia de un conflicto de interés, la persona(s) incurso(s) deberá(n) ponerlo en

conocimiento del órgano o funcionario correspondiente según el procedimiento y criterio de materialidad aplicable, estando obligado a revelar como mínimo la información prevista en la Política de Conflictos de Interés que para el efecto se expida, al órgano o funcionario competente de conocerlo.

- **Deber de obtener decisión:** En los eventos que se presente conflicto de interés deberá mediar decisión motivada del (los) órgano(s) competente(s), en los términos previstos en el presente Código y en la Política de Conflictos de Interés
- **Deber de revelación:** En el informe de rendición de cuentas de fin de ejercicio que se presente a la Asamblea General de Delegados u órgano que haga sus veces se deberá incluir un capítulo especial relativo a las situaciones de conflictos de interés que se hubiesen presentado, informe que deberá contener el detalle, características e información relevante de dichas situaciones, junto con las decisiones y acciones tomadas al respecto.
- **Deber de transparencia:** En el desarrollo de las operaciones en que se observen conflictos de interés, Cooameva y las demás entidades que conformen el Grupo y el Conglomerado Financiero Cooameva deben velar y propender por la transparencia y la celebración de las mismas, en condiciones y precios de mercado.

CAPÍTULO II

PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN, REVELACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y CONTROL DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

ARTÍCULO 76. PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS. Para efectos de determinar la presencia de una situación generadora de un conflicto de interés, se deberá considerar que la operación, acto o negocio debe conducir a una disyuntiva de naturaleza jurídica y moral sobre los efectos, beneficios y perjuicios, de las conductas alternativas que puede realizar frente a una determinada situación, teniendo en

cuenta la posibilidad de que se involucren intereses contrarios e incompatibles respecto de la operación, acto o negocio.

La Política de Conflictos de Interés podrá establecer criterios de materialidad para la identificación de las situaciones en las que se materializa un conflicto de interés.

ARTÍCULO 77.- PROCEDIMIENTO PARA LA REVELACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y CONTROL DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS.

La Política de Conflictos de Interés deberá incluir el procedimiento para la adecuada revelación, administración y control de los conflictos de interés, el cual incluirá entre otras cosas, niveles de escalamiento, canales de información que permitan a las personas incursas en conflictos de interés o a los terceros que puedan tener conocimiento de dichas situaciones, informar a los funcionarios o instancias correspondientes, para su adecuada administración.

De igual forma, la Política de Conflictos de Interés establecerá los procesos y responsables para validar el cumplimiento y efectividad de procedimientos para la gestión de los conflictos de interés, de lo cual se deberá rendir informe al Comité de Ética y al Consejo de Administración.

ARTÍCULO 78.- COMPETENCIA PARA LA DECISIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS. En los eventos que se presente conflicto de interés mediará decisión motivada de los siguientes órganos, según corresponda:

- 1. El Comité de Ética:** Será la última instancia de decisión sobre la existencia de los conflictos de interés en la Cooperativa, diferentes de aquellos conflictos referidos a actos, operaciones o negocios relacionados con el Conglomerado Financiero Coomeva según lo previsto en el numeral siguiente, en cuyo caso se aplicará lo allí dispuesto. Lo anterior, salvo que de

acuerdo con el nivel de escalamiento y criterios de materialidad que se establecen en el presente Código y/o en la Política de Conflictos de Interés que lo reglamente, corresponda a una instancia inferior. El Consejo de Administración o la instancia que corresponda según los niveles de escalamiento, deberá tener en consideración el concepto emitido por el Comité de Ética en la adopción de las medidas de administración del conflicto de interés.

- 2. El Consejo de Administración:** Será la última instancia de decisión sobre la existencia de los conflictos de interés referidos a actos, operaciones o negocios relacionados con el Conglomerado Financiero Coomeva en las cuales intervenga Coomeva y/o sus Administradores o personas que dentro de ésta cuenten con capacidad de toma de decisión.

Lo anterior, salvo que conforme al nivel de escalamiento y criterios de materialidad que se establecen en el presente Código y/o en la Política de Conflictos de Interés, la decisión corresponda a una instancia inferior.

- 3. Las Juntas Directivas de las entidades incursas:** En los actos, operaciones o negocios relacionados con el Conglomerado Financiero que involucren a la entidad respectiva y/o sus administradores o personas que dentro de ésta cuenten con capacidad de toma de decisión, la última instancia para la resolución del conflicto de interés será la(s) respectiva(s) junta(s) directiva(s) de las entidades incursas, conforme a lo establecido en el procedimiento, nivel de escalamiento y criterios de materialidad que cada entidad expida, siguiendo los lineamientos del presente Código y la Política de Conflictos de Interés que lo reglamenta. Para los casos de conflictos de interés entre entidades del Conglomerado Financiero, en los que no exista acuerdo sobre la administración del conflicto por

parte de las juntas directivas de las entidades incursas, la Política de Conflictos de Interés podrá establecer la intervención del Consejo de Administración de Coomeva como Holding del Conglomerado Financiero.

PARÁGRAFO 1.- En todo caso, cuando se trate de conflictos de interés de los delegados o de los miembros de los órganos de Vigilancia y Control Social de Coomeva, la competencia será exclusiva del Comité de Ética, sin importar la naturaleza de los conflictos.

PARÁGRAFO 2.- Se entenderán como actos, operaciones o negocios relacionados con el Conglomerado Financiero Coomeva, aquellos que se desarrollen entre las entidades que lo conforman, entre éstas y las entidades y personas vinculadas al Conglomerado Financiero y entre los administradores y personas con capacidad de toma de decisión de dichas entidades.

PARÁGRAFO 3.- La Política de Conflictos de Interés deberá establecer los mecanismos que sean necesarios para orientar y direccionar a las instancias competentes las consultas sobre conflictos de interés, de acuerdo con la naturaleza del conflicto, estableciendo el área responsable de realizar el seguimiento y control al procedimiento establecido en el presente Código.

PARÁGRAFO 4.- Lo anterior, sin perjuicio de las normas sobre conflictos de interés que deban cumplir las entidades de forma individual.

ARTÍCULO 79.- CONFLICTO DE INTERÉS EN LA CONTRATACIÓN LABORAL. Se entiende que se encuentra incurso en conflicto de interés, el representante legal y/o el miembro del Consejo de Administración de Coomeva, o de Junta Directiva de alguna de sus empresas, o sus colaboradores, según corresponda, que esté frente

a la posibilidad de vincular mediante contrato laboral a éstas a su cónyuge o compañero (a) permanente o a los parientes, dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad, y segundo civil, laboralmente o mediante un contrato de prestación de servicios. El conflicto deberá manifestarse al órgano competente con el fin de que este se pronuncie. Sin excepción, quien aspire a vincularse, deberá acreditar el cumplimiento de todos los requisitos exigidos para el cargo al que aspira y surtir en su integridad el proceso de selección o de contratación establecido por Coomeva o las empresas que conforman su Grupo Empresarial.

En todo caso constituye causal de incompatibilidad, y por tanto no podrá darse dicha vinculación cuando exista dependencia funcional y/o jerárquica dentro de la misma empresa, entre el vinculante y quien sea contratado laboralmente.

Quienes aspiren a vincularse a la Cooperativa, y/o a las empresas que conforman el Grupo Coomeva, deberán manifestar bajo la gravedad del juramento, no encontrarse en las situaciones de parentesco descritas en este artículo. En caso de estarlo, deberán declarar el conflicto de interés al momento de iniciar el proceso de vinculación.

ARTÍCULO 80.- CONFLICTO DE INTERÉS PERMANENTE. En el caso de conflicto de interés de carácter permanente, es decir, aquel que no se soluciona por el hecho de declararse impedido para adoptar una determinada decisión, si esta situación afecta al conjunto de las operaciones de la entidad, se entenderá como una causal de renuncia obligatoria por parte del afectado ya que le imposibilita para ejercer el cargo.

Corresponde al Comité de Ética determinar si el conflicto de interés es permanente y si afecta al conjunto de las operaciones de la entidad, salvo que el conflicto se refiera a actos, operaciones o

negocios relacionados con el Conglomerado Financiero Coomeva, en cuyo caso las decisiones respectivas serán adoptadas por el Consejo de Administración o Junta Directiva, según corresponda.

CAPÍTULO III SANCIONES

ARTÍCULO 81.- SANCIONES. Quien, en presencia de un conflicto de interés, no dé cumplimiento a los lineamientos definidos en el Código de Buen Gobierno, la Política de Conflictos de Interés que lo reglamente y demás normas que se expidan para el efecto, además de hacerse acreedor a las sanciones establecidas en el Estatuto, podrá ser retirado de su cargo, previo agotamiento del proceso disciplinario definido para el efecto en el Reglamento Interno de Trabajo. En el caso de los contratistas, dicho incumplimiento constituirá causal suficiente de terminación del contrato. Para la investigación de los hechos violatorios del Estatuto, quien conozca de dichos hechos dará traslado del caso a la Junta de Vigilancia.

CAPÍTULO IV REGLAS DE CONDUCTA

ARTÍCULO 82.- REGLAS DE CONDUCTA. Los delegados, los miembros del Consejo de Administración, de los órganos de Vigilancia y Control Social, de los comités Regionales y Zonales de Administración, miembros de comités asesores, directivos, administradores, colaboradores de Coomeva y del Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva, incluidos los miembros de juntas directivas, deberán informar al órgano al cual pertenezcan o a su superior jerárquico, según corresponda, con copia escrita a la Junta de Vigilancia y al Comité de Ética, su participación por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la Cooperativa o sus unidades de negocio y servicio o sus empresas. En caso de que

el Consejo de Administración considere que dichas actividades puedan afectar los intereses de la Cooperativa, el dirigente o administrador deberá adoptar las medidas necesarias para superar el conflicto surgido.

Adicionalmente, de conformidad con los principios y normas de conducta establecidos en el Estatuto, el Código de Buen Gobierno de la Cooperativa, el Código de Ética, el Reglamento Interno de Trabajo, así como por la legislación vigente, los administradores y colaboradores de la Cooperativa deben abstenerse de:

1. Autorizar o participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la ley, que puedan perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o que puedan afectar el buen nombre o los intereses de la Cooperativa y de las entidades que conforman el Grupo Cooameva.
2. Realizar cualquier negocio u operación con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad.
3. Abusar de su condición de directivo, administrador o colaborador de Cooameva, 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 cualquier tipo de preferencia que esté por fuera de los parámetros y políticas establecidos por la Cooperativa, para los diferentes negocios que realice.
5. Realizar cualquier operación que dé lugar a conflictos de interés en razón de la información que obtenga por el ejercicio de su cargo, sin dar observancia a los deberes y directrices previstas en el presente Código.
6. Ocultar la existencia de un conflicto de interés en el que se encuentre incurso o abstenerse de informar a las instancias correspondientes cuando conozca fundadamente la existencia de alguno, de acuerdo con el procedimiento descrito en el

presente Código y en las normas que lo reglamenten.

7. Realizar proselitismo político de cualquier tipo, aprovechando cargo, posición o relaciones con la Cooperativa o el GECC.
8. 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.
9. Utilizar influencias que favorezcan indebidamente a miembros de su familia, amigos, socios o personas que estén vinculadas de cualquier forma con un administrador o colaborador.

CAPÍTULO V DE LOS REGALOS E INVITACIONES

ARTÍCULO 83. REGALOS E INVITACIONES.- Los administradores, y colaboradores de Coomeva, del GECC y del Conglomerado Financiero Coomeva no pueden dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, y en desarrollo de sus funciones, bienes o servicios de cualquier naturaleza que puedan influir en sus decisiones para facilitar negocios u operaciones en beneficio propio o de terceros. Igual restricción operará para los dirigentes de la Cooperativa.

PARÁGRAFO 1.- Se exceptúan de esta regla:

1. Los regalos institucionales recibidos en actos protocolarios o similares.
2. Los artículos publicitarios que se distribuyan a los clientes o proveedores, de acuerdo con los parámetros fijados por la dependencia respectiva, y/o que se reciban en esa calidad.
3. Los regalos ofrecidos a los administradores y colaboradores, cuyo valor no supere un salario mínimo mensual legal vigente.

Lo anterior, siempre y cuando, los regalos no representen para quien los recibe un compromiso o influencia para ejecutar una acción en

beneficio de quien lo otorga, o comprometan su objetividad o de cualquier otra forma puedan derivar en una situación generadora de un potencial conflicto de interés, en cuyo caso, no podrán ser recibidos.

Por regla general, los regalos serán institucionales, es decir que serán recibidos a nombre de la Cooperativa o del GECC.

PARÁGRAFO 2.- Tratándose de invitaciones al exterior, los administradores y colaboradores, deberán obtener aprobación del Consejo de Administración o de la Junta Directiva, según el caso. Lo anterior, sin perjuicio de la obligación que les asiste de dar aplicación a las normas para la identificación, revelación, administración y control de conflictos de interés, en caso de que, con su participación en el evento respectivo, se pudiera configurar alguna situación generadora de eventuales conflictos de interés.

TÍTULO XII

MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

CAPÍTULO I MECANISMOS

ARTÍCULO 84. ARREGLO DIRECTO. Las eventuales diferencias o controversias de los asociados entre sí o de éstos y la Cooperativa, con ocasión de la celebración, interpretación, desarrollo y liquidación del contrato de asociación de la Cooperativa y de este Código, se procurarán resolver en primera instancia por las partes de buena fe y de forma inmediata mediante acuerdo directo. La etapa de arreglo Directo tendrá una duración de 60 días hábiles.

ARTÍCULO 85. COMITÉ DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS. Fracasada la vía del arreglo directo, la parte interesada tendrá hasta

10 días calendario para notificar por escrito a la otra cualquier controversia no resuelta en el curso normal del contrato social. La parte que la haya recibido puede enviar a la otra una respuesta por escrito. La notificación y la respuesta deben incluir (i) una breve declaración de la posición de cada una de las partes y un resumen de los argumentos que apoyan la citada posición, así como (ii) el nombre y cargo de la persona que representará a cada uno. En un plazo de 30 días calendario contados a partir de la recepción de la notificación de la parte implicada, las partes en conflictos y/o sus representantes se reunirán con el comité de resolución de conflictos en un lugar y fecha acordado mutuamente, y a partir de ese momento lo harán con la frecuencia que consideren necesaria, con el fin de tratar de resolver el conflicto con la mediación del comité de resolución de conflictos.

ARTÍCULO 86. TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO. Si definitivamente se agotan las instancias de arreglo directo y mediación mencionadas sin lograr un acuerdo por las partes en conflicto, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la fecha en que el comité de resolución de conflictos declare fracasado el arreglo, se someterán a la decisión de un tribunal de arbitramento integrado por un (1) árbitro, el cual funcionará en la ciudad de Cali y decidirá en derecho. La designación del árbitro y el procedimiento del caso se regirán por los reglamentos del Centro de Arbitraje y Conciliación Mercantil de la Cámara de Comercio de Cali. El arbitraje será institucional conforme a las normas de procedimiento establecidas por dicho Centro, a menos que las partes acuerden por escrito otra clase o modalidad de arbitramento.

CAPÍTULO II CARACTERÍSTICAS

ARTÍCULO 87. LIBERTAD DE ACUDIR A OTROS MÉTODOS. Las partes podrán acudir por mutuo acuerdo consignado por escrito,

a cualquier otro de los mecanismos de solución de conflictos alternativos a la justicia ordinaria.

ARTÍCULO 88. CONFIDENCIALIDAD. Todas las negociaciones realizadas en virtud de la presente cláusula son confidenciales y se tratarán como negociaciones de conciliación y acuerdo a efectos de las normas aplicables relativas a la confidencialidad, testimonio y secreto profesional.

ARTÍCULO 89. EXCLUSIVIDAD. Los procedimientos indicados en el presente capítulo son los únicos y exclusivos procedimientos utilizados para la resolución de los conflictos entre las partes que deriven de o con relación al contrato social o al presente código de buen gobierno; teniendo en cuenta, sin embargo, que una de las partes, sin perjuicio de los procedimientos indicados anteriormente, podrá iniciar procedimientos legales y/o buscar un remedio cautelar o de otra naturaleza con el propósito de proteger los derechos de la citada parte en virtud de las normas nacionales e internacionales aplicables. A pesar de dicha acción, las partes seguirán participando de buena fe en los procedimientos indicados en el presente capítulo.

Cada parte deben continuar cumpliendo con sus obligaciones a la espera de una resolución final de cualquier conflicto (a menos que resulte imposible o impracticable en virtud de las circunstancias).

ARTÍCULO 90. IMPLEMENTACIÓN. La responsabilidad por la implementación y/o desarrollo de la resolución de controversias está en cabeza de: la Junta de Vigilancia, del Comité de Ética, del Presidente Ejecutivo, del Gerente Jurídico Corporativo y del Auditor Corporativo de buenas prácticas corporativas.

TÍTULO XIII

RESPONSABILIDAD SOCIAL, POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD

ARTÍCULO 91. POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL (RSE) Y SOSTENIBILIDAD. Para la Cooperativa y el GECC, la RSE es propia de su naturaleza y constituye el eje de su modelo de gestión, es una manera cooperativa de ver el mundo y de actuar a lo largo de toda la cadena de valor, creando valor sostenible y aportando a la construcción de nuevos modelos de gobierno y sociedad, partiendo de la convicción de que los valores y la vivencia de los principios es lo que brinda a las cooperativas estrategias óptimas de sostenibilidad que las conducen al logro de resultados positivos en términos de balance social, pues ellos nos permiten garantizar la creación de valor sostenible en las dimensiones económicas, sociales y medioambientales.

Coomeva, en razón de su naturaleza cooperativa y las empresas que conforman el GECC, son socialmente responsables y por ello asumen la RSE con un alto sentido de compromiso frente a todos los grupos de interés y adoptan las siguientes políticas de sostenibilidad como ejes de su modelo de gestión y de negocios y como epicentro del éxito y futuro crecimiento, garantizando así como resultado la permanencia a largo plazo, es decir ser sostenibles y perdurar. Dentro de estas políticas tenemos las siguientes:

- 1. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD:**
Para el GECC, la Responsabilidad Social Empresarial es la forma ética, transparente, solidaria e incluyente como interactuamos y nos desarrollamos, comprometidos con la preservación del medio ambiente y buscando siempre la creación de valor

sostenible, con progreso social para todos nuestros grupos de interés.

2. **POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS:** Respetamos y cumplimos las normas nacionales e internacionales, nos esforzamos por garantizar que nuestras actividades se lleven a cabo de acuerdo con la legalidad vigente en Colombia, aplicando la debida diligencia y respetando los principios rectores universales de Derechos Humanos.
3. **POLÍTICA AMBIENTAL:** Actuamos de manera sostenible y responsable, por lo cual estamos comprometidos con la adopción y promoción de acciones internas y externas orientadas a la conservación e impacto positivo sobre el medio ambiente, el cual preservamos y mejoramos más allá de lo previsto en las normas legales, devolviéndole así vida al Planeta. En desarrollo de lo anterior, adopta mecanismos para educar y promover la gestión ambiental, entre los empleados, proveedores y contratistas, en la comunidad en donde opera la empresa.
4. **POLÍTICA DE COLABORADORES:** Nuestros colaboradores son aliados esenciales para el desarrollo y la consolidación de nuestra organización y por ello nos comprometemos a crear las condiciones necesarias de bienestar e impulso del desarrollo humano integral, para que progresen como profesionales competentes y seres humanos íntegros dentro del marco de los valores del Grupo Coomeva, enfocados en la consecución de resultados orientados al servicio y a la creación de valor.
5. **POLÍTICA DE MERCADEO Y CONSUMO RESPONSABLE:** De conformidad con el Acuerdo Cooperativo, definido en el artículo 5º del Estatuto Social, como el acto en virtud del cual unas personas unen recursos y voluntades a través de una empresa asociativa con el propósito de satisfacer necesidades que les son comunes, buscamos superar las necesidades y expectativas de nuestros miembros, respetando sus derechos fundamentales y los de quienes participan en la cadena de valor, con prácticas

justas, éticas y transparentes, que además de ser responsables y de generar valor agregado para todos, también orientan y promueven la equidad social, el consumo responsable, el ahorro colectivo, el reciclaje y la cultura de sostenibilidad en la sociedad.

- 6. POLÍTICA DE PROVEEDORES:** Nuestros proveedores y contratistas son aliados fundamentales para el logro de los grandes objetivos y por ello nuestra política busca desarrollar con ellos relaciones “gana - gana” de largo plazo, mediante un sistema de contratación transparente y justo, el respeto de los acuerdos y el fortalecimiento de los lazos de colaboración, de forma que entre todos consolidemos una cadena de valor sostenible, estratégicamente alineada y socialmente responsable.
- 7. POLÍTICA DE EQUIDAD CON ENFOQUE DE GÉNERO:** La Cooperativa y su GECC dispondrá de lo necesario para implementar estrategias de igualdad y equidad con enfoque de género para desarrollar plenamente los potenciales de todos sus asociados, las cuales buscan igualdad de trato y de oportunidades entre los asociados y eliminar cualquier discriminación explícita o implícita por cualquier causa o condición.
- 8. POLÍTICA DE ASOCIATIVIDAD PARA JÓVENES:** La Cooperativa incorpora a los jóvenes entre sus públicos de interés, promoviendo programas de formación que preparen a las nuevas generaciones de asociados para asumir el liderazgo y asegurar la sostenibilidad de Coomeva y del cooperativismo en el futuro; incentivando su participación en los escenarios de gestión y decisión de la Cooperativa, como escuela de formación de los futuros líderes de Coomeva, fortaleciendo su rol gestor y promoviendo la permanencia de los jóvenes asociados como miembros activos de la Cooperativa.

ARTÍCULO 92. LINEAMIENTOS CORPORATIVOS DE RSE.
Las premisas que guían la actuación sostenible y socialmente

responsable de Cooameva y del Grupo Empresarial Cooperativo Cooameva son:

1. Gestión sostenible.
2. Gobierno corporativo y ética empresarial.
3. Respeto a derechos de grupos de interés.
4. Enfoque de riesgo.
5. Materialidad.
6. Competencias ciudadanas.
7. Adhesión al Pacto Global.

ARTÍCULO 93. COMPROMISOS CON LA SOSTENIBILIDAD.

Cooameva y el GECC adoptan los siguientes compromisos, los cuales brindan un lenguaje y un marco de acción común que nos permite brindar respuesta a las necesidades de nuestros grupos de interés, respetar sus derechos y anticiparnos a sus expectativas, fortaleciendo el gobierno y la estructura de la organización de manera que nos garantice el perdurar en el tiempo de manera exitosa y sostenible.

- 1. PROMETEMOS PERDURAR:** Para cumplir nuestra promesa de PERDURAR y crear valor sostenible en el tiempo, adoptamos políticas específicas y asumimos retos y compromisos que nos enfocan hacia una gestión sostenible, nos permiten avanzar en las decisiones estratégicas, facilitan el proceso de gestión empresarial y nos garantiza la cooperación, la competitividad, la perdurabilidad y la confianza para operar.
- 2. VIVIMOS LOS PRINCIPIOS Y VALORES:** Nuestro Sistema de Gobierno Corporativo es un sistema de liderazgo y poder, cuyo propósito es permitir la toma e implementación de decisiones que garanticen el respeto de los derechos y la interacción entre todos los grupos de interés para dirigir, controlar y gestionar las empresas, asegurando la convergencia de intereses, la respuesta a expectativas, la creación de valor sostenible y la distribución

equitativa de la riqueza entre todos, mediante una actuación ética y transparente, generadora de reputación y confianza.

3. **FACILITAMOS LA VIDA:** Nuestra Promesa de Valor sirve de foco para los planes estratégicos y nos exige impactar la calidad de vida de nuestros asociados y clientes, proporcionándoles productos y servicios que les generen beneficios claros y diferenciales, de forma que les faciliten la vida y perciban una efectiva y sostenible creación de valor.
4. **CRECEMOS CON NUESTRA GENTE:** Con equidad, justicia e inclusión creamos las condiciones necesarias para lograr el bienestar y el desarrollo integral de nuestros colaboradores dentro de un ambiente de diálogo, participación y respeto a sus derechos.
5. **AVANZAMOS CON NUESTROS ALIADOS:** En el Grupo Coomeva trabajamos día a día por fortalecer la relación con los proveedores, desarrollando estrategias basadas en la cooperación, la transparencia e igualdad de condiciones que nos permiten construir alianzas sólidas para beneficio de la comunidad y las empresas.
6. **DEVOLVEMOS VIDA AL PLANETA:** Adoptamos y mantenemos un enfoque preventivo que va más allá del cumplimiento normativo, orientado al desafío de favorecer el medio ambiente, fomentando todas las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental y favoreciendo el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
7. **DEMOCRATIZAMOS LA RIQUEZA:** El modelo cooperativo no permite nunca la concentración, ni de la propiedad, ni del control accionario de la organización por parte de ningún asociado (inversionista), siendo todos dueños con un porcentaje de participación equitativo e igualitario. Las cooperativas no repartimos dividendos, sino que distribuimos excedentes. Las utilidades obtenidas por el GECC le permiten a Coomeva revalorizar los aportes de los asociados, crecer los fondos sociales que los benefician y adelantar nuevas acciones

para prestar más y mejores servicios a los asociados y a los colombianos.

- 8. NUESTRA ORGANIZACIÓN, UNA COMUNIDAD EMPRESARIAL PARA TODOS LOS COLOMBIANOS:** Al haber nacido de las comunidades nos debemos a ellas, por lo que actuamos bajo prácticas basadas en la convicción de que nuestras empresas deben ser negocios justos e incluyentes, comprometidos con la igualdad, la equidad, el desarrollo humano y con el respeto de los derechos de las personas a una vida digna y de calidad.

ARTÍCULO 94. PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL:

Coomeva y el Grupo Coomeva han adoptado o adoptarán, entre otros, los siguientes controles que aseguran el cumplimiento de las normas nacionales y convenciones internacionales sobre los derechos de autor, propiedad industrial e intelectual:

- 1. Reglamento** del uso interno de la copia, la distribución, y demás acciones sobre los productos propios y ajenos protegidos con derechos de propiedad intelectual, (como por ejemplo software, música ambiental, fotocopias, marcas y patentes, etc.) para evitar las infracciones, intencionales o por equivocación de estos derechos por parte de los empleados.
- 2. Convenciones internacionales:** La Cooperativa respeta la protección que en otros países se ha reconocido a los distintos elementos de propiedad intelectual para garantizar su protección internacional independientemente de la territorialidad de las normas cuando ello resulte adecuado.
- 3. Cláusulas contractuales:** Se han incluido cláusulas de protección de la propiedad intelectual (derechos de autor y de propiedad industrial) en los contratos con los empleados, proveedores y demás terceros relacionados con la empresa, en los que se define claramente su titularidad y su uso adecuado con el fin de evitar problemas interpretativos futuros.
- 4. Promoción:** Se educa, entrena y motiva a los empleados para

que conozcan la importancia y las consecuencias legales de la protección de la propiedad intelectual.

5. **Contrabando:** La Cooperativa promueve la protección de los derechos de propiedad intelectual entre los proveedores y contratistas, desestimulando la adquisición de productos de contrabando o sin licencias.
6. **Valoración de la propiedad intelectual:** La Cooperativa considera sus creaciones como activo valioso de su patrimonio, de manera consistente con las normas contables.
7. **Políticas anti-soborno:** Tanto para la contratación privada como para la estatal, la Cooperativa ha adoptado mecanismos para minimizar los focos de corrupción y garantizar al público la buena destinación de los recursos de sus asociados y públicos.

En tal sentido, en su estatuto contempla principios éticos y un Comité de ética el cual tiene como finalidad dar a conocer y dirimir los conflictos que se presenten.

Adicionalmente y cuando se dé la contratación efectiva con el Estado, la Cooperativa adopta las siguientes conductas: i) Dar publicidad a la promulgación de normas éticas y advertirá sobre la determinación inquebrantable de cumplirlas en el giro ordinario de sus actividades; ii) Promueve la suscripción de pactos de integridad y de transparencia por parte de los proponentes en las licitaciones y concursos de méritos, como herramienta que mejora las condiciones estructurales de la contratación estatal, al discutir públicamente los pliegos, evaluar las ofertas dando prioridad al espíritu de la norma y no a los aspectos formales, promover el control social, y garantizar que los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes; iii) Denuncia las conductas irregulares de los servidores públicos y/o de los

contratistas en los procesos contractuales con los entes del Estado; iv) Capacita al personal en materia de ética ciudadana y responsabilidad social, como parte de un gran esfuerzo pedagógico a todos los niveles de la comunidad.

- 8. Política de inversión social:** La Cooperativa, en la medida de sus posibilidades y sin poner en riesgo su capital ni su viabilidad financiera, desarrolla programas de mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades en donde está ubicada y promueve la participación de las personas vinculadas con la empresa en proyectos de interés general.

ARTÍCULO 95. E-GOVERNANZA: La Cooperativa ha establecido mecanismos para garantizar que la información transmitida por medios electrónicos responda a los más altos estándares de confidencialidad e integridad. En tal sentido ha incorporado los siguientes principios:

- a. Integridad:** La Cooperativa garantiza que en todas las operaciones que se realicen por medios electrónicos se identifica a los sujetos participantes, se evita el repudio de las declaraciones que éstos realizan, se mantiene la integridad de las comunicaciones emitidas y se conserva la confidencialidad de la información.
- b. Intimidad:** Con el fin de respetar los derechos de intimidad y de protección de datos personales de todas las personas, se ha establecido una política de privacidad y manejo de información reservada de los consumidores y demás terceras personas, la cual se da a conocer al público en general.
- c. Homologación:** Considerando que la utilización de mensajes ACTde datos debe cumplir con los mismos requerimientos que la información que tiene soporte físico, se han establecido sistemas que le permitan a la Cooperativa cumplir con sus obligaciones sobre registro y archivo de la información.

d. Capacitación: Se ha implementado manuales internos que regulan la utilización de medio electrónicos.

ARTÍCULO 96. AUTORREGULACIÓN: COOMEVA ha creado marcos regulatorios para las relaciones de la Cooperativa con sus asociados y terceras personas a través de sitios Web y mecanismos de control para el cumplimiento del mismo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y los demás derechos de las personas.

TÍTULO XIV

CUMPLIMIENTO Y DIVULGACIÓN DE ESTE CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

CAPÍTULO ÚNICO CUMPLIMIENTO

ARTÍCULO 97. Corresponde al Consejo de Administración, a la Junta de Vigilancia, al Comité de Ética, al Presidente Ejecutivo de COOMEVA y al Auditor Corporativo Interno, así como a los directivos y gerentes de las empresas o unidades de negocios y servicios, 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.

PARÁGRAFO TRANSITORIO.- Los códigos de Buen Gobierno de las empresas que conforman el Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva (GECC), deberán armonizarse al presente código, en un plazo máximo de tres (3) meses contados a partir de su respectiva modificación..

ARTÍCULO 98. COOMEVA adoptará los mecanismos necesarios para dar a conocer a la comunidad en general, así como al mercado

financiero y a los asociados, la existencia y contenido del presente código.

Cualquier modificación o complemento a este código se anunciará en un periódico de amplia circulación nacional. El Código podrá ser consultado en la página web corporativa www.cooameva.com.co, o solicitado a través del correo electrónico, y estará permanentemente a disposición del público en las oficinas de la sede principal de la Cooperativa.

TÍTULO XV

DISPOSICIONES VARIAS

CAPÍTULO ÚNICO GLOSARIO

ARTÍCULO 99. Se establecen las siguientes definiciones:

- 1. Administradores:** Se entiende como administradores los definidos en el Artículo 22 de la Ley 222 de 1995
- 2. Asociados:** Las personas inscritas en el registro social de COOMEVA.
- 3. Auditoría:** Es el proceso sistemático de obtener, evaluar y analizar objetivamente la evidencia acerca de las afirmaciones relacionadas con actos o acontecimientos económicos, a fin de evaluar tales declaraciones a la luz de criterios establecidos y comunicar el resultado a las partes interesadas.
- 4. Auditoría Externa:** Es el examen de los estados financieros de la Cooperativa por parte de una firma independiente, efectuado bajo normas de auditoria generalmente aceptadas, con el propósito de dictaminar si tales estados financieros presentan razonablemente la situación financiera a una fecha determinada, y los flujos de caja y el resultado de las

operaciones de la Cooperativa por el período bajo examen y si tales estados financieros fueron preparados de acuerdo con principios de contabilidad generalmente aceptados.

5. **Cliente:** Se refiere a la persona natural o jurídica con quien las entidades que conforman el Grupo Coomeva y/o el Conglomerado Financiero Coomeva establecen relaciones de origen legal o contractual, para el suministro de productos o servicios, en desarrollo de su objeto social, dentro de los que se encuentran los asociados de Coomeva.
 6. **Colaboradores:** Son los vinculados a la Cooperativa o sus empresas mediante contrato de trabajo y los trabajadores en misión.
 7. **Compensación:** Es la remuneración fija económica que reciben los miembros del Consejo de Administración de la Cooperativa, la Junta de Vigilancia o los miembros de las juntas directivas de sus empresas por la función que desempeñan.
 8. **Conglomerado Financiero:** Conjunto de entidades con un controlante común que incluya dos o más entidades nacionales o extranjeras que ejerzan una actividad propia de las entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia, siempre que al menos una de ellas ejerza dichas actividades en Colombia. El conglomerado financiero está constituido por su controlante y las siguientes entidades subordinadas: (i) entidades sujetas a la inspección y vigilancia de la SFC y sus subordinadas financieras nacionales y/o en el exterior; (ii) entidades en el exterior que ejerzan una actividad propia de las entidades vigiladas por la SFC, y sus subordinadas financieras nacionales y en el exterior; y (iii) las personas jurídicas o vehículos de inversión a través de los cuales el holding financiero ejerce el control de las entidades a que se refieren los dos anteriores puntos.
- Conglomerado Financiero Coomeva: Se refiere al Conglomerado Financiero identificado mediante Resolución 0152 expedida por la SFC y conformado por Coomeva Cooperativa en su condición de Holding Financiero, el Banco Coomeva S.A. (el

“Banco”), la Fiduciaria Cooameva S.A. (la “Fiduciaria”) y Cooameva Corredores de Seguros S.A. (“Corredores”) y cualquier otra que de conformidad con la regulación aplicable se entienda que hace parte del mismo. De igual forma, el Conglomerado Financiero Cooameva estará conformado por otras entidades o compañías sujetas a la inspección y vigilancia de la SFC, que se encuentren sometidas al Control o Subordinación de algunas de las entidades enunciadas anteriormente.10. **Contratistas:** Son los vinculados a la Cooperativa mediante un contrato de prestación de servicios y suministro de bienes.

- 11. Cooperativa:** Para los efectos de este código es COOMEVA.
- 12. Directivos alta gerencia/alta dirección:** Son los empleados de la Cooperativa, de sus unidades de negocio y servicio o de sus empresas, con facultad de adoptar decisiones que comprometan ante terceros.
- 13. Dirigentes:** Son los asociados que han sido elegidos para un cargo de representación en la Cooperativa.
- 14. Empresas:** Son las diferentes empresas en la que COOMEVA tiene participación mayoritaria de capital o injerencia directiva determinante.
- 15. Ejecutivo Principal:** Es el Presidente Ejecutivo y como tal la persona que detenta la máxima representación gerencial y legal de la Cooperativa.
- 16. GECC:** Grupo Empresarial Cooperativo Cooameva, conformado por las empresas respecto de las cuales Cooameva ejerce control y existe unidad de dirección y propósito en los términos del Artículo 264 del Código de Comercio. Para los efectos de este Código deberá entenderse que hacen parte del GECC las que entidades que integran el Conglomerado Financiero Cooameva.
- 17. Gobierno Corporativo:** La forma en cómo se administran y controlan las buenas prácticas corporativas de la Cooperativa.
- 18. Grupos de Interés:** Involucran todos los ámbitos y personas sobre las cuales tiene influencia la compañía. Se consideran grupos de interés entre otros: Los asociados, colaboradores,

consumidores, competidores, organismos reguladores de control y vigilancia, la comunidad y los proveedores de bienes y servicios de la Cooperativa.

- 19. Holding Financiero:** Persona jurídica o vehículo de inversión que ejerza el primer nivel de control o influencia significativa sobre las entidades que conforman un conglomerado financiero. El Holding Financiero del Conglomerado Financiero Coomeva es la Cooperativa Médica del Valle y de Profesionales de Colombia –Coomeva.²⁰ Información confidencial de uso interno: Es aquella cuya revelación, contempla riesgo para la Cooperativa e involucra estrategias de competitividad (Invitaciones, **Convocatorias, Licitaciones, Negociaciones.**
- 21. Información eventual:** Cualquier hecho jurídico, económico o financiero, que sea de trascendencia para la Cooperativa, sus negocios, o para la determinación del precio o circulación de los títulos emitidos en el mercado de valores.
- 22. Información material:** Aquella que un buen hombre de negocios podría prever que al omitirse o presentarse de manera errónea, parcial o extemporáneamente afectaría ostensiblemente las decisiones económicas adoptadas, por los destinatarios de dicha información.
- 23. Información privilegiada:** Para todos los efectos de este código se entenderá como información privilegiada la que está sujeta a reserva y que no ha sido dada a conocer al público. Así mismo es privilegiada la información de carácter concreto que no ha sido dada a conocer al público y que de haberlo sido la habría tenido en cuenta un inversionista medianamente diligente y prudente.
- 24. Miembros de Órganos de Vigilancia:** Son los miembros de la Junta de Vigilancia de COOMEVA, así como los miembros de los organismos de control de sus empresas.
- 25. Política de Conflictos de Interés:** Se refiere a la política en virtud de la cual el Consejo de Administración reglamentará el Título XI del presente Código.

26. Política para la Exposición y Concentración de Riesgos:

Se refiere a la política definida y aprobada por el Consejo de Administración de Cooameva, en la cual se incluyen límites para las exposiciones entre las entidades que conforman el Conglomerado Financiero Cooameva y entre estas y sus vinculados.

27. Precios de Mercado: Se refiere al valor económico que se cobraría en operaciones con partes no relacionadas, atendiendo el principio de plena competencia, esto es, aquel en el cual una operación entre vinculados cumple con las condiciones que se hubieren utilizado en operaciones comparables con o entre partes independientes.

28. Revisoría Fiscal: Función establecida por la Ley, mediante la cual una firma externa especializada a través de su representante que debe ser un contador público, es nombrado para el efecto como revisor fiscal y de acuerdo con normas de auditoría generalmente aceptadas, expresa su opinión profesional sobre: a) la razonabilidad de los estados financieros examinados y que los mismos han sido preparados de acuerdo con principios de contabilidad generalmente aceptados; b) si los actos de los administradores y las operaciones registradas en los libros se han ajustado a las normas estatutarias, a la ley y a las decisiones de la asamblea de delegados y del Consejo de Administración de la Cooperativa; c) lo adecuado del sistema de control interno, el cumplimiento con ciertas normas legales; y d) si la contabilidad y la correspondencia se han llevado y conservado en debida forma y sobre las medidas adoptadas por la Cooperativa para el control de sus activos, así como de los activos de terceros en su poder.

29. Responsabilidad Social Empresarial (RSE): Es la forma ética, transparente, solidaria e incluyente como interactuamos y nos desarrollamos, comprometidos con la preservación del medio ambiente y buscando siempre la creación de valor sostenible,

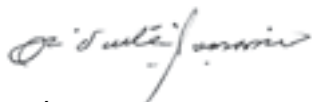
con progreso social para todos nuestros grupos de interés.

30. SFC: Se refiere a la Superintendencia Financiera de Colombia.

31 Unidades de Servicio: Son las diferentes unidades de la Cooperativa, que sin contar con personería jurídica propia, tienen a cargo la prestación específica de un servicio y reportan como una empresa.

32. Vinculados al Conglomerado Financiero o Vinculados: Los definidos como tal por el Decreto 1486 de 2018 o las normas que lo actualicen, modifiquen o complementen.

La presente Resolución, que contiene el Código de Buen Gobierno Corporativo de Coomeva, fue aprobada por la LIX Asamblea General Extraordinaria de Delegados realizada en Santiago de Cali, el 29 de agosto de 2020, tal como consta en el Acta No. 59 y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución No. 01 del 31 de marzo de 2016 2013 (RE-AS-ET-2016.01).



JOSÉ VICENTE TORRES OSORIO

Presidente

LIX Asamblea General Extraordinaria



JUAN GUILLERMO RESTREPO VARELA

Secretario

LIX Asamblea General Extraordinaria

