



CÓDIGO
DE BUEN
GOBIERNO
CORPORATIVO

COOPERATIVA MÉDICA DEL VALLE Y DE
PROFESIONALES DE COLOMBIA

COOMEVA

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO



COOPERATIVA MÉDICA DEL VALLE Y DE PROFESIONALES DE COLOMBIA COOMEVA

LIII ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA DE DELEGADOS

RESOLUCIÓN N° 01 (AS-RE-2016.01)

Santiago de Cali, 31 de marzo de 2016

POR MEDIO DE LA CUAL LA LIII ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA DE DELEGADOS DE LA COOPERATIVA MÉDICA DEL VALLE Y DE PROFESIONALES DE COLOMBIA COOMEVA, MODIFICA Y ARMONIZA EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO A LAS DISPOSICIONES DEL NUEVO CÓDIGO PAÍS, AL ESTATUTO Y LA NORMATIVIDAD VIGENTE, APROBADO MEDIANTE RESOLUCIÓN No. 01 DE MARZO 23 DE 2013 (RE-AS-ET-2013.01).

La LIII Asamblea General Ordinaria 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 el Estatuto Social, la XLIX Asamblea General de Delegados aprobó el Código de Buen Gobierno Corporativo, mediante Resolución Nro. 01 (RE-AS-ET-2013.01), del 23 de marzo de 2013.

SEGUNDO. Que se considera necesario armonizar el citado Código de Buen Gobierno Corporativo con el Código de Ética y con el nuevo Código de Mejores Prácticas Corporativas de Colombia (Nuevo Código País) expedido por la Superintendencia Financiera, que se considera una herramienta importante para el fortalecimiento de las estructuras y modelos de gobierno, por lo que se han considerado aquellas recomendaciones que resultan apropiadas

a la naturaleza y características de la Cooperativa y de su Grupo Empresarial Cooperativo Cooameva (en adelante GECC).

TERCERO. Que dado su carácter complementario, la aplicación, el cumplimiento e interpretación de este Código deberá hacerse en consonancia con el Estatuto de Cooameva, el Código de Ética, con sus reglamentos internos y con las disposiciones legales que regulan la actividad y funcionamiento de Cooameva y las empresas del GECC.

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 interactúan 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 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, 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 forta-

lecer la adecuada administración y control de Coomeva 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 de 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 Coomeva.
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 emitiere 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, 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.comeva.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 GECC.
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 por cumplir.
13. Manuales del Sistema de Gestión de la Calidad.
14. Sistema de Gestión de la 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 como de las empresas que hacen parte de su Grupo Empresarial Cooperativo; 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 mutual, situación que se acentuó por la creación del Instituto Colombiano de los Seguros Sociales (ICSS).

Luego de discutir cuál 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), 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 Nro. 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 mutual 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 GECC, 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 de 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 enti-

dad, 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 pudiesen 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 que se trate; 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 GECC o si 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 Coomeva, 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 Coomeva 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 intereses entre las empresas.

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 con 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 contribu-

ción 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 Coomeva 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, ido-

neidad 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 su desarrollo, 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 es-

tratégica 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 unida-

des 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 conformado por nueve (9) miembros con sus suplentes personales elegidos por la Asamblea General para un período de tres años. Sus miembros no podrán ser elegidos para más de dos (2) períodos continuos.

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

Sus funciones, requisitos para ser elegido miembro de dicho órgano, así como los demás aspectos relacionados con dicho órgano, son las establecidas 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.

No obstante lo anterior, se dejan expresamente establecidas como funciones indelegables del Consejo de Administración:

1. Aprobar dentro de los tres (3) primeros meses del año y de manera previa a la Asamblea General, el informe anual de Gobierno Corporativo, del cual hará seguimiento como mínimo dos (2) veces al año y que debe ser presentado anualmente a la Asamblea General de Delegados. El informe será elaborado por el Consejo de Administración con el apoyo de la Administración, 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.
2. Velar por el cumplimiento de las políticas de revelación de información y de comunicación con los distintos grupos de interés y la opinión pública en general, emanadas de la ley, el Estatuto, los Códigos de Buen Gobierno Corporativo y Ética y la reglamentación interna expedida por el Consejo de Administración.
 3. La aprobación de la política de riesgos y el conocimiento y monitoreo periódico de los principales riesgos de la Cooperativa y del conglomerado, incluidos los asumidos en operaciones fuera de balance.
 4. La aprobación, verificación de la implantación y seguimiento de los sistemas de control interno adecuados, de acuerdo con los procedimientos y sistemas de control de riesgos aprobados por el mismo Consejo de Administración.
 5. La aprobación de las políticas relacionadas con los sistemas de denuncias anónimas.
 6. La reglamentación de los Comités del Consejo de Administración previstos en el Estatuto, y la creación y reglamentación de los Comités permanentes o transitorios necesarios para el adecuado ejercicio de sus funciones.
 7. Coordinar la elaboración de la propuesta para la contratación del Revisor Fiscal, según los lineamientos definidos por la Asamblea General de Delegados.
 8. La supervisión sobre la integridad y confiabilidad de los sistemas contables y de información interna con base, entre otros, en los informes de auditoría interna, Comité de Auditoría y Riesgos y de los representantes legales.
 9. La supervisión de la independencia y eficiencia de la función de auditoría interna en relación con las funciones propias del rol de control interno.
 10. El control periódico del desempeño de la entidad y del giro ordinario de los negocios.
 11. Ser actor central en los procesos de fusión, disolución, internacionalización, reestructuración y determinación de la Cooperativa y del GECC, así como de los procesos de alianzas estratégicas.
 12. Fijar la política general de nombramientos y retribuciones de todos los empleados de Coomeva y del GECC.

CAPÍTULO III • POLÍTICAS DE FINES EMPRESARIALES

ARTÍCULO 21. GRAN OBJETIVO DE COOMEVA. Sin perjuicio del objeto general definido en el Artículo 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. **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.
 5. **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.
 6. **PLANIFICACIÓN DE LA AGENDA:** Para lograr los resultados esperados el Consejo de Administración seguirá una agenda anual que:
 - a. Realice una nueva exploración de las políticas 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.
 7. **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.
 8. **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.
 9. **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.

Los comités tendrán definidas unas funciones por realizar, un período de actuación y el uso autorizado de fondos que permita su funcionamiento. A no ser que 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 dé 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 conceputar 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 Cooमेवा 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

ARTÍCULO 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 velará por la debida implementación y aplicación del marco de referencia, instrumentos y metodo-

logías generales para la implementación y funcionamiento del Sistema de Gestión del Riesgo-SGR- para Cooimeva y el GECC aprobados por el Consejo de Administración, con el fin de identificar, analizar, monitorear, medir y controlar los riesgos implicados en toda su cadena de valor. El Sistema de Gestión del Riesgo, en sus componentes gerenciales, operacionales, financieros y propios de cada negocio, aparece descrito en el Título IX de este Código.

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, deman-

das 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 regio-

nales 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 registrarán 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, Cooameva 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 con 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 consideren conveniente.

La porción variable será pagada en función de los resultados logrados de acuerdo con 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, el Auditor Corporativo y las auditorías internas 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 para un período de tres (3) años, pudiendo ser reelegida para ejercer como máximo hasta un período adicional de manera consecutiva. Dicho término corre de manera paralela al del Consejo de Administración que fuere elegido en la misma Asamblea. La Asamblea fijará su remuneración y podrá en cualquier tiempo remover la firma de Revisoría Fiscal, caso en el cual el período de su reemplazo se extenderá hasta completar el período para el que habían sido elegido la removida. La elección de la firma no le confiere derecho, ni a sus representantes, en caso de remoción, a exigir que su vinculación se extienda hasta la finalización del término para el que fue elegido.

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 que revise.

Con el fin de asegurar la transparencia en la elección al cargo de Revisor Fiscal, la Asamblea designará una comisión, para un período de tres (3) años conformada por tres (3) Delegados para que evalúen las diferentes propuestas presentadas por los aspirantes a ejercer el cargo, considerando la pro-

fesionalidad, 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, 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 lo relacionado con las transacciones en el Mercado Público de Valores se encuentra inscrita ante el Depósito Centralizado de Valores, DECEVAL, en calidad de depositante directo.

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 represente por lo menos la cuarta parte del total de delegados hábiles, o un número de asociados que represente el uno por ciento (1.0%) del total de asociados hábiles, considere que persisten dudas sobre determinadas actuaciones que hubieren sido objeto de dichos informes e investigaciones, podrá 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 con 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 a 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 para 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.

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, aparea el deber de hacerlo conforme con 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 de 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. Está conformada por tres miembros con sus suplentes personales elegidos por la Asamblea General

para un período de tres (3) años. Sus miembros no podrán ser elegidos para más de dos (2) períodos continuos. 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, 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 IV • 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. La Presidencia Ejecutiva desarrollará las labores de control interno con el apoyo del Comité de Ética, la Auditoría Corporativa y el Comité de Auditoría Corporativa o quienes por delegación son los responsables, de acuerdo con sus competencias, de la definición de políticas y la ordenación del diseño de la estructura del Sistema de Control Interno, así como de ordenar y vigilar que los mismos se ajusten a las necesidades de la Cooperativa. Lo anterior deberá divulgarse al nivel directivo de la Organización.

Cada uno de los empleados de la Cooperativa deberá procurar el cumplimiento de los objetivos trazados por los entes arriba mencionados, en el desarrollo de sus funciones y la aplicación de los procedimientos operativos apropiados.

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 razones que la Cooperativa ha establecido como línea directriz del desarrollo de su objeto social y que están plasmadas a lo largo de este Estatuto y los Códigos de Ética, de Buen Gobierno y Electoral.

El Comité de Ética estará integrado por tres asociados, con sus respectivos suplentes personales, de altas calidades morales, profesionales e intelectuales, de reconocida reputación y de hoja de vida intachable. Serán elegidos para un período de duración de cuatro (4) años por la Asamblea General, de ternas que presenten los Comités Administrativos Regionales. Sus miembros podrán ser reelegidos.

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, al Tribunal de Elecciones y Escrutinios, en el año inmediatamente anterior a la respectiva elección.

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

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 Y RIESGOS. El Comité Corporativo de Auditoría y Riesgos de COOMEVA es un órgano asesor del Consejo de Administración, que tiene entre otras funciones: proponer para la aprobación del Consejo de Administración, la estructura, procedimientos y metodologías necesarios para el funcionamiento del Sistema de Control Interno; evaluar la estructura del control interno de la entidad; velar porque los administradores suministren la información requerida por los órganos de control para la realización de sus funciones; velar porque la preparación, presentación y revelación de la información financiera se ajuste

a lo dispuesto en las normas aplicables, verificando que existen los controles necesarios.

Cuando se presenten salvedades en el informe del Revisor Fiscal, 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 y Riesgos.

Las funciones precisas serán determinadas por el Consejo de Administración, acorde con la normatividad vigente y conforme con las necesidades de apoyo de dicho estamento que le permitan la evaluación del control empresarial interno.

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 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.

Todas las personas vinculadas a COOMEVA están obligadas a 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.

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, re-

clamación o queja, de tal manera, que la instancia que advirtiere 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 o el Comité de Ética seguirá el procedimiento que dichos órganos de control establezcan. Las investigaciones de tipo disciplinario serán adelantadas por la Junta de Vigilancia, en ejercicio del control social que de conformidad con la ley y el Estatuto corresponde a dicho órgano.

TÍTULO IX

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

CAPÍTULO I • GESTIÓN DEL RIESGO AL INTERIOR DE COOMEVA. INDICADORES

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 y contribuir a la creación de valor económico mediante un ejercicio de 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, con el fin de brindar una seguridad razonable respecto del logro de los objetivos del GECC.

Por ello, COOMEVA y el GECC, con el fin de garantizar la creación de valor económico y la protección de los intereses de todas las partes interesadas, se comprometen a desarrollar un Sistema de Gestión del Riesgo de obligatoria aplicación por parte de Coomeva y del GECC y de obligatorio cumplimiento por parte de los dirigentes cooperativos, de los administradores, de los directivos, de todos los colaboradores y de las partes interesadas en general.

Para garantizar el logro de los compromisos frente a la gestión del riesgo se establecen las siguientes políticas para Coomeva y el GECC:

1. Coomeva y el GECC entienden que una organización sostenible es aquella que gestiona sus riesgos y oportunidades, logrando el balance en las dimensiones económica, social y ambiental para el cumplimiento de su estrategia. Para ello se compromete a revisar periódicamente las estrategias, identificando los riesgos relevantes frente a los objetivos, el gobierno corporativo, la sostenibilidad y la continuidad de operaciones, teniendo en cuenta los grupos de interés y los cambios en el entorno interno y externo, incluyendo el análisis de la cadena de valor y la dinámica de los negocios.
2. A través del Gobierno Corporativo de Coomeva y del GECC se proporcionarán los 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, mediante sistemas de pesos y contrapesos, 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 de sus grupos de interés.
3. La gestión del riesgo debe estar incorporada en el proceso de planeación estratégica e integrada a cada función de negocio, dentro del proceso de gestión del día a día y de toma de decisiones en todos los niveles de la organización, permitiendo contar con mejor información acerca de posibles efectos, tanto positivos como negativos de las decisiones. Coomeva y el GECC garantizan el monitoreo y control de todas las estrategias implementadas en la organización, teniendo en cuenta el enfoque de riesgo.
4. El Sistema de Gestión del Riesgo en Coomeva y el GECC es una herramienta de gestión gerencial de tal manera que hace parte de los procesos estratégicos 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 y gestión del riesgo, así como un enfoque colaborativo y de reporte unificado en todo el GECC.
5. Coomeva y el GECC deben definir el proceso de escalamiento y delegación de autoridad para la aceptación de los niveles de riesgo, el cual debe ser comunicado a toda la organización.
6. La alta dirección de Coomeva y del GECC tiene la responsabilidad de asignar los roles, funciones y responsabilidades que sean necesarias para la gestión de los riesgos, de acuerdo con la estructura organizacional, la cadena de valor y el perfil de riesgo de cada una de las empresas que lo conforman.

7. Todos los colaboradores de Coomeva y del GECC están en la obligación de cumplir las políticas, procesos y procedimientos aplicables en el desarrollo, implementación y seguimiento de los Sistemas de Gestión de Riesgo, 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 y del GECC.
8. En Coomeva y el GECC, como elemento fundamental, se desarrollará y fortalecerá una cultura orientada a anticipar y gestionar los riesgos de la organización.
9. Coomeva y el GECC definirán su perfil de riesgo en congruencia con su direccionamiento estratégico, el cual debe ser avalado por el Consejo de Administración de Coomeva o las Juntas Directivas según el caso.
10. El Consejo de Administración y las Juntas Directivas del GECC definirán y revisarán periódicamente los límites de riesgo y niveles de tolerancia al riesgo explícitos acerca del grado de exposición 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 conforman el GECC.
11. Coomeva y el GECC garantizarán que sus inversiones empresariales y de portafolio cumplan con los principios de rentabilidad y de no concentración, que los recursos se inviertan en instrumentos y entidades con baja exposición al riesgo y que éstas en todo caso cumplan con los límites de apetito de riesgo definidos por la Alta Dirección.
12. Coomeva y el GECC impulsarán la adopción de sistemas de información y de una cultura de comunicación y reporte permanente de los riesgos hacia todas las partes interesadas, 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. Los principales riesgos que se gestionarán en Coomeva y el GECC son:

1. **Riesgo Operativo (ROP).** Posibilidad de incurrir en pérdidas por deficiencias, fallas o inadecuaciones en el recurso humano, los procesos, la tecnología, la infraestructura o por la ocurrencia de acontecimientos externos.

2. **Riesgo de Cumplimiento.** Posibilidad de pérdida en que incurre la organización al ser sancionada u obligada a indemnizar daños como resultado del incumplimiento de normas legales, de la inobservancia de disposiciones reglamentarias, de códigos de conducta o normas éticas o regulaciones y obligaciones contractuales, o como consecuencia de fallas, errores u omisiones en los contratos y transacciones, derivadas de actuaciones malintencionadas, por negligencia o por actos involuntarios.
3. **Riesgo de Liquidez (RL).** Posibilidad de que Coomeva o una o varias de las empresas del GECC no sean capaces de adquirir u obtener los fondos necesarios para atender el pago oportuno de obligaciones tanto en el corto, como en el mediano o largo plazo.
4. **Riesgo de Mercado (RM).** Posibilidad de incurrir en pérdidas asociadas al incremento no esperado en el monto de las obligaciones con acreedores externos, o a la pérdida de valor de los activos, o a cambios en el valor de los portafolios por variaciones en las tasas de interés, o cualquier parámetro de referencia que produzca cambios en el precio de los instrumentos financieros en los cuales se mantienen posiciones, dentro o fuera del balance. Incluye el Riesgo de Contraparte.
5. **Riesgo de Crédito (RC).** Posibilidad de incurrir en pérdidas por el no pago o pago inoportuno de las obligaciones a cargo de: clientes, aseguradores, anticipos otorgados, riesgo de contraparte de las inversiones permanentes y/o cualquier otra operación que determine una deuda a favor de la entidad.
6. **Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo (LA/FT).** Posibilidad de pérdida que puede sufrir una entidad por su propensión a ser utilizada directamente o a través de sus operaciones como instrumento para el lavado de activos y/o el financiamiento del terrorismo.
7. **Riesgos de Previsión, Asistencia y Solidaridad Mutua.** Posibilidad de que los fondos mutuales de Coomeva incurran en pérdidas derivadas de los riesgos propios de la administración y prestación de los Servicios de Previsión, Asistencia y Solidaridad Mutua que los asociados han establecido para que les sean prestados a través de la Cooperativa, que para tal fin han creado y en desarrollo del objeto social de esta.
8. **Riesgo Estratégico.** Probabilidad de pérdida como consecuencia de incertidumbres asociadas a la formulación estratégica que pueden volver el modelo de negocio inefectivo u obsoleto, afectando seria y adversamente la capacidad de la entidad para cumplir sus objetivos estratégicos, para crear valor y para mantener la sostenibilidad. Esta incertidumbre es interna y externa.

9. **Riesgo de Conglomerado.** Probabilidad de pérdida o insolvencia como consecuencia de las fallas que se derivan de las decisiones, operaciones, y relaciones entre la empresa controlante y sus subordinadas, y/o entre ellas. La gestión de este riesgo posibilita la medición unificada y más acertada de los riesgos del Grupo completo y no de sus partes, evitando el traspaso y la concentración de riesgos desde entidades reguladas hacia aquellas no reguladas.
10. **Riesgo de Gobierno Corporativo.** Consiste en la pérdida de control, disciplina, transparencia, independencia, responsabilidad, imparcialidad, autonomía, responsabilidad social y liderazgo, con fallas en revelación de estados financieros y rendición de cuentas o cuando se evidencia un desplazamiento del centro de poder de la matriz a las subsidiarias, generando incapacidad para cumplir sus responsabilidades y obligaciones, como resultado de una influencia indebida de los miembros del conglomerado.
11. **Riesgos en Proyectos.** Posibilidad de pérdidas en que incurren Coomeva y el GECC como consecuencia de la incertidumbre de los proyectos relacionadas con el alcance, el cronograma, el presupuesto (costos), la calidad, las adquisiciones, las personas, los interesados, las comunicaciones y la credibilidad de los proyectos.
12. **Gestión de Continuidad de Negocio (GCN).** Proceso holístico y sistemático de la organización por medio del cual se identifican impactos potenciales que pueden amenazar la continuidad del negocio y que provee un marco de referencia para establecer y desarrollar estrategias proactivas, construir respuestas eficaces y eficientes, con la flexibilidad y la capacidad necesarias para aumentar la capacidad de reacción de la organización y brindar respuestas eficaces que permitan salvaguardar los intereses de las diferentes partes interesadas, involucradas y afectadas (Stakeholders), garantizar la gobernabilidad, la reputación, la imagen y las actividades de creación de valor de la organización.
13. **Riesgo Propio del Negocio.** Posibilidad de pérdida en que incurre la organización por riesgos propios de la naturaleza de los sectores o los negocios específicos en los cuales participan las empresas del GECC y en desarrollo de su objeto social.
14. **Riesgo Reputacional.** Probabilidad de pérdidas en que incurre una entidad por desprestigio, mala imagen, publicidad negativa, cierta o no, respecto de la institución y sus prácticas de negocios; o derivadas de acciones de mercado, de fallos judiciales o sanciones, de fallas en la prestación del servicio, o debilidades financieras, entre otras, que minen la confian-

za de los clientes o acreedores y causen pérdida de asociados/clientes/ usuarios, disminución de ingresos o aumento de costos.

15. **Seguridad de la Información.** Medidas preventivas y reactivas de las personas, de las organizaciones y de los sistemas tecnológicos que permitan resguardar y proteger la información, buscando mantener la confidencialidad, la disponibilidad e integridad de la misma, así como las características de autenticidad, responsabilidad, no repudio y confiabilidad.

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.

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 mensuales legales vigentes.

Igualmente, corresponde al Consejo de Administración autorizar al Presidente Ejecutivo para la celebración de operaciones cuya cuantía exceda a seiscientos (600) salarios mínimos mensuales legales 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 el 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 **CONFLICTOS DE INTERESES**

CAPÍTULO I • DEFINICIÓN

ARTÍCULO 73. DEFINICIÓN. Se entiende por conflicto de intereses, las situaciones en virtud de las cuales, 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, empleados de Coomeva y de las Empresas que conforman el GECC, incluidos los miembros de Juntas Directivas que deban tomar una decisión o realizar u omitir una acción en razón de sus funciones, tengan la opción de escoger entre el beneficio de la respectiva entidad y de sus propios intereses, los de su familia o el de terceros, de forma tal que escogiendo uno de estos tres últimos se beneficiarían patrimonial o extrapatrimonialmente, para sí, para sus familias o para el tercero, desconociendo un deber ético, legal, contractual o estatutario, obteniendo así un provecho de cualquier tipo que de otra forma no recibiría.

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

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, ejecutivos, o empleados 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 tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad y único 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 Cooameva, 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 único civil de aquel, sea socio o accionista.
4. En general, toda operación que se realice en condiciones menos favorables que las del mercado por el respectivo dirigente, administrador o empleado, que contenga los elementos de la definición de conflicto de intereses establecidas en este Estatuto y de conformidad con los parámetros señalados en el código de ética.

PARÁGRAFO. Lo previsto en este Artículo, no aplica para las inversiones entre COOMEVA y las empresas que conforman el GECC.

CAPÍTULO II • PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN, MANEJO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

ARTÍCULO 74. PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN EL MANEJO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES. Quienes se encuentren incurso en un posible conflicto de intereses o consideren que pueden encontrarse en dicha situación, deberán proceder de conformidad con lo establecido en este capítulo. Ante toda situación que presente duda en relación con la posible existencia de un conflicto de intereses, el dirigente, el directivo, administrador o empleado estará obligado a proceder como si éste existiera.

Los procedimientos a seguir, según la condición del implicado serán los siguientes:

1. 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, que conforman su Grupo Empresarial, incluidos los miembros de Juntas Directivas:

Cuando algunas de las personas antes citadas, considere que en el ejercicio de sus funciones puede verse incurso en un presunto conflicto de intereses, deberá informarlo de inmediato al Comité de Ética de la Cooperativa, el cual definirá sobre la existencia o no del conflicto. Con fundamento en el concepto del Comité de Ética, el Consejo de Administración

deberá velar porque se adopten las medidas que impidan que continúe la situación que generó el conflicto de intereses.

En todo caso, quien se encuentre incurso en el presunto conflicto, se abstendrá de participar en la discusión y decisión del asunto que genere la situación de conflicto de intereses. La duda respecto de la configuración de actos que impliquen conflictos de intereses, no lo exime de la obligación de abstenerse de participar en las actividades respectivas.

El Consejo de Administración podrá autorizar excepcionalmente dichas actuaciones, por mayoría calificada de siete votos a favor, cuando representen beneficio para la Cooperativa o sus empresas y las condiciones de mercado así lo recomienden. La decisión del Consejo deberá ser debidamente motivada y publicada en la página web de la Cooperativa.

2. Para los directivos administradores y empleados: En el evento en que un directivo, un administrador, un empleado o un asesor de la Cooperativa o de sus empresas, encuentre que en el ejercicio de sus funciones puede verse incurso en un conflicto de intereses, informará de tal situación, en forma inmediata y por escrito a su superior jerárquico y al Comité de Ética, para que el primero decida sobre la existencia o no del conflicto. Los Gerentes de las empresas manifestarán la situación de conflicto ante sus respectivas juntas directivas y ante el Comité de Ética. Si el superior jerárquico o la Junta Directiva tienen duda sobre la existencia del conflicto, o consideran que no existe o no se pronuncian dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, el asunto será decidido por el Comité de Ética de la Cooperativa.

Mientras se define sobre el presunto conflicto, el implicado deberá abstenerse de intervenir por sí o por interpuesta persona en los hechos que lo originan, o cesar toda actuación en relación con el tema.

Las consideraciones hechas por el Comité de Ética y las decisiones que éste adopte, constarán en el acta de la reunión respectiva de dicho organismo.

3. Para quienes se encuentren incursos en conflictos de intereses en la contratación laboral: El miembro del Consejo de Administración de COOMEVA, o de Junta Directiva de alguna de sus empresas, que esté frente a la

posibilidad de vincular a éstas a su cónyuge o compañero (a) permanente o a los parientes, dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad, y único civil, laboralmente o mediante un contrato de prestación de servicios, deberá manifestar su conflicto de intereses ante el Comité de Ética con el fin de que este se pronuncie. Los directivos, administradores y empleados, lo manifestarán ante el respectivo superior jerárquico y ante el Comité de Ética. 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 Cooमेवा 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 el vinculado.

Quienes aspiren a vincularse a la Cooperativa y/o a sus empresas 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 intereses al momento de iniciar el proceso de vinculación.

4. Para los contratistas, asesores y promotores o corredores: En el evento en que una de las personas antes citadas encuentre que en el ejercicio de sus actividades puede verse incurso en un conflicto de intereses, informará de tal situación en forma inmediata y por escrito al Representante Legal de la respectiva entidad y al Comité de Ética, para que este (el primero) decida sobre la existencia o no del conflicto.

Si el Representante Legal tiene duda sobre la existencia del conflicto, o considera que no existe o no se pronuncia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, el asunto será decidido por el Comité de Ética de la Cooperativa.

PARÁGRAFO. En el caso de conflicto de intereses 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 intereses es permanente y si afecta al conjunto de las operaciones de la entidad.

CAPÍTULO III • SANCIONES

ARTÍCULO 75. SANCIONES. Quien en presencia de un conflicto de intereses, no dé cumplimiento al procedimiento previsto en este Capítulo, además de hacerse acreedor a las sanciones establecidas en el Estatuto de la Cooperativa, podrá ser retirado de su cargo. En el caso de los contratistas, asesores y promotores, dicho incumplimiento constituirá causal suficiente de terminación del contrato. Para la investigación de los hechos violatorios del Estatuto, el Comité de Ética dará traslado del caso a la Junta de Vigilancia.

CAPÍTULO IV • REGLAS DE CONDUCTA

ARTÍCULO 76. 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, empleados de Coomeva y del GECC incluidos los miembros de Juntas Directivas, deberán informar al órgano al cual pertenezcan 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 negocio y servicio o sus empresas. En caso 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, este Código, el Código Ética, el reglamento interno de trabajo, así como por la legislación vigente, los administradores y empleados de la Cooperativa deben abstenerse de:

1. Participar en actividades, negocios u operaciones contrarias a la ley, los intereses de la Cooperativa o que puedan perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o afectar el buen nombre de Coomeva.
2. Realizar cualquier negocio u operación con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad.

3. Abusar de su condición de directivo, administrador, empleado 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 conflicto de intereses en razón de la información que obtenga por el ejercicio de su cargo.
6. Realizar proselitismo político de cualquier tipo, aprovechando cargo, posición o relaciones con la Cooperativa o el GECC.

CAPÍTULO V • DE LOS REGALOS E INVITACIONES

ARTÍCULO 77. REGALOS E INVITACIONES. Los administradores, empleados y colaboradores de Cooameva y del GECC 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. Por regla general, los regalos serán institucionales, es decir que serán recibidos a nombre de la Cooperativa o del GECC. Los regalos ofrecidos a los administradores, empleados y colaboradores no podrán tener un valor superior a un salario y medio (1.5) mínimo mensual legal vigente. Sin perjuicio de las prohibiciones que resulten procedentes legalmente, que en todo caso prevalecerán.

PARÁGRAFO 2. Tratándose de invitaciones al exterior, los administradores, empleados y colaboradores deberán obtener previamente la autorización del Consejo de Administración o de la Junta Directiva, según el caso, para lo cual deberá sustentarse la pertinencia y conveniencia de la participación.

TÍTULO XII

MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

CAPÍTULO I • MECANISMOS

ARTÍCULO 78. 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 79. 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 80. 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 con 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 81. 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 82. 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 83. 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 debe 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 84. 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 85. 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 86. LINEAMIENTOS CORPORATIVOS DE RSE. Las premisas que guían la actuación sostenible y socialmente responsable de Coomeva y del GECC 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 87. COMPROMISOS CON LA SOSTENIBILIDAD. Coomeva y el GECC adoptan los siguientes compromisos, los cuales brindan un lenguaje y un marco de acción común que 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 ge-

neren 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 GECC 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 88. PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL. Coomeva y el GECC 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, entre otros.) 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 el 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 89. E-GOBERNANZA. 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 ACT de 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 90. 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 I • CUMPLIMIENTO

ARTÍCULO 91. 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 la presente armonización.

ARTÍCULO 92. 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.comeva.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 I • GLOSARIO

ARTÍCULO 93. Se establecen las siguientes definiciones:

- 1. Administradores:** Son los miembros del Consejo de Administración y en el caso de las empresas los miembros de las juntas directivas, así como quienes ostentan la representación legal de la Cooperativa y de sus empresas.
- 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 auditoría 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. 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.
- 6. Contratistas.** Son los vinculados a la Cooperativa mediante un contrato de prestación de servicios y suministro de bienes.
- 7. Cooperativa:** Para los efectos de este código es COOMEVA.
- 8. Directivos.** 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.

9. **Dirigentes:** Son los asociados que han sido elegidos para un cargo de representación en la Cooperativa.
10. **Empleados.** Son los vinculados a la Cooperativa o sus empresas mediante contrato de trabajo.
11. **Empresas:** Son las diferentes empresas en la que COOMEVA tiene participación mayoritaria de capital o injerencia directiva determinante.
12. **Ejecutivo Principal:** Es el Presidente Ejecutivo y como tal la persona que detenta la máxima representación gerencial y legal de la Cooperativa.
13. **Gobierno Corporativo:** La forma en cómo se administran y controlan las buenas prácticas corporativas de la Cooperativa.
14. **Grupos de Interés:** Involucran todos los ámbitos y personas sobre las cuales tiene influencia la compañía. Se consideran grupos de interés entre otros: Los empleados, consumidores, competidores, organismos reguladores de control y vigilancia, la comunidad y los proveedores de bienes y servicios de la Cooperativa.
15. **Información confidencial de uso interno:** Es aquella cuya revelación, contempla riesgo para la Cooperativa e involucra estrategias de competitividad (invitaciones, convocatorias, licitaciones, negociaciones).
16. **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.
17. **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.
18. **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 habrá tenido en cuenta un inversionista medianamente diligente y prudente.
19. **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.
20. **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.

- 21. 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.
- 22. 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.

La presente Resolución, que contiene el Código de Buen Gobierno Corporativo de Coomeva, fue aprobada por unanimidad por la LIII Asamblea General Ordinaria de Delegados realizada en Santiago de Cali, el 31 de marzo de 2016, tal como consta en el Acta Nro. 53 y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución Nro. 01 del 23 de marzo de 2013 (RE-AS-ET-2013.01).



MARÍA EUGENIA PÉREZ ZEA
Presidente

LIII Asamblea General Ordinaria
de Delegados



JOSÉ VICENTE TORRES OSORIO
Secretario

LIII Asamblea General Ordinaria
de Delegados



