10.1. Reformas al Estatuto Social, Código de Buen Gobierno y Código de Ética para la implementación de la normativa de Conglomerados Financieros.

ANEXO 1 - DOCUMENTO GUÍA

1. Antecedentes

Con la Ley de Conglomerados Financieros (Ley 1870 de 2017), se actualiza la regulación sobre esta materia con base en los más altos estándares internacionales. La definición de Conglomerado Financiero precisa que se trata de un conjunto de entidades con un controlante común que incluye dos o más entidades nacionales o extranjeras que ejerzan una actividad propia de las entidades vigiladas por la SFC.

Sobre ese marco legal, se expidió la Resolución No. 0152 de febrero de 2019 que identificó a Coomeva como Holding Financiero del Conglomerado Financiero Coomeva, conformado por Coomeva (Holding), Bancoomeva S.A., Fiducoomeva S.A. y Coomeva Corredores de Seguros S.A.

2. Efectos para Coomeva de ser un Holding Financiero

Coomeva, como Holding Financiero, es responsable del cumplimiento de las directrices que, entre otras, exigen:

- Determinar, a través del Consejo de Administración, las directrices generales para una adecuada identificación, revelación, administración y control de los conflictos de interés que surgen o pueden surgir en las operaciones que realicen las entidades que integran un conglomerado financiero y sus vinculados[1].
- Definir una política para las exposiciones y concentraciones de riesgos entre las entidades que conforman el Conglomerado Financiero y una política para las exposiciones entre estas y sus vinculados, emitida y aprobada por el Consejo de Administración del holding financiero.[2]
- Cumplir, en todo momento con el nivel adecuado de capital para el Conglomerado Financiero[3].

Coomeva, como Holding Financiero, está sometida a la inspección y vigilancia comprensiva y consolidada de la Superintendencia Financiera de Colombia (“SFC”) entidad que, para esos efectos, tiene, entre otras, las siguientes facultades:

- Impartir instrucciones a los holdings financieros relacionadas con la gestión de riesgos, control interno, revelación de información, conflictos de interés y gobierno corporativo, que deberán aplicar las entidades que conforman el Conglomerado Financiero.
- Requerir a los holdings financieros cambios en la estructura del Conglomerado Financiero siempre que la existente no permita una adecuada revelación de información, una supervisión comprensiva y consolidada o la identificación del beneficiario real y de las entidades que lo conforman.

[1] Decreto 1486 de 2018
[2] Ídem
[3] Decreto 774 de 2018

- Autorizar las inversiones de capital, directas o indirectas, que pretenda realizar el holding financiero en entidades financieras, de seguros y del mercado de valores locales o del exterior.
- Requerir información y realizar visitas de inspección a las entidades que conforman un Conglomerado Financiero, con el fin de obtener un conocimiento integral de su situación financiera, del manejo de sus negocios, de la administración de sus riesgos, o de los demás aspectos que se requieran.

3. **Resumen de las principales modificaciones a los documentos corporativos.**

Con el fin de cumplir la normatividad sobre conglomerados, se hace necesario adaptar la reglamentación interna actual de Coomeva de gobierno corporativo, principalmente en materia de conflictos de interés y gestión de riesgos.

En ese sentido, los documentos corporativos que son de aprobación de la Asamblea, que deben ser objeto de actualización y ajuste son el Estatuto Social, el Código de Buen Gobierno y el Código de Ética, sobre la premisa de que tales cuerpos normativos constituyen el marco de actuación y lineamientos generales, y que la reglamentación específica y procedimental de las materias antes señaladas, deberán ser objeto de políticas y manuales.

3.1 Principales objetivos

- Concentrar la regulación de conflictos de interés en el Código de Buen Gobierno (CBG) – actualmente replicada en CBG, Estatuto y Código de Ética. En éstos últimos se conserva definición, y se hacen remisiones al CBG.
- Garantizar que el CBG, que emana de la Asamblea General de Delegados, establezca los principios y lineamientos generales en materia de conflictos de interés, y direccionar hacia la Política que la norma exige que sea definida por el Consejo de Administración, la regulación detallada y procedimientos.
- Establecer en cabeza del Consejo de Administración la facultad de reglamentar el CBG en materia de conflictos de interés, a través de una Política, que será directriz hacia las entidades del GECC, incluidas las que conforman el Conglomerado Financiero.
- Establecer, conforme a la exigencia de la normativa actual, la competencia del CDA para la resolución de conflictos relacionados con Conglomerados Financieros, y mantener en el Comité de Ética los que no se relacionen con Conglomerados Financieros.
- Establecer las funciones que, de acuerdo con las normas sobre conglomerados, corresponde asumir al Consejo de Administración y a la Presidencia Ejecutiva.
- Actualizar el Código de Buen Gobierno en cuanto a los lineamientos generales relacionados con gestión de riesgos.
- Actualizar el Código de Ética conforme a lineamientos de conducta establecidos en la Circular 015 de la Superintendencia de Economía Solidaria.
- Incorporar ajustes complementarios identificados como necesarios o convenientes para fortalecer el gobierno corporativo de acuerdo con los mayores estándares promovidos en el marco legal actual.

3.2 Ajustes al Estatuto

Norma	Ajuste propuesto
Objeto y actividades del acuerdo cooperativo (artículo 6)	Se incluye la mención expresa y a manera enunciativa como posibles actividades conexas, las operaciones de compra y/o venta de cartera, operaciones de tesorería, así como actividades y operaciones para obtener financiación y/o liquidez para el desarrollo de sus actividades, negocios e inversiones.
Definición de conflictos de interés (artículo 25)	Se ajusta con base en los elementos del Decreto 1486 de 2018; se trasladan al CBG las situaciones generadoras de conflictos de interés, que a título enunciativo incluía el artículo; y se elimina el parágrafo que excluía del régimen de conflictos a las inversiones entre COOMEVA y las empresas del GECC porque la normatividad sobre conflictos de intereses expedida en el marco de los conglomerados financieros que exige establecer estas políticas para las operaciones entre entidades del Grupo.
Lineamientos para la prevención, manejo y resolución de conflictos de Interés (artículo 26)	Se indica que Coomeva como cooperativa, matriz del GECC y holding del Conglomerado Financiero Coomeva, ha adoptado lineamientos para la adecuada identificación, revelación, administración y control de los conflictos de interés, señalando que están contenidos en el Código de Buen Gobierno Corporativo.
Sanciones, reglas de conducta, regalos e invitaciones (artículos 27, 28 y 29)	Se remite a lo que señale el Código de Buen Gobierno y la política que lo reglamente.
Funciones de la Asamblea (artículo 68)	Se incorpora, como estándar de buen gobierno y transparencia en la gestión de los recursos de los fondos mutuales, como nueva función de la Asamblea General, autorizar operaciones de inversión que se realicen con recursos de los fondos mutuales de la Cooperativa, incluyendo las que se efectúen con entidades que conforman el GECC, cuando la cuantía de la operación individual o agregada exceda el 12% del valor del respectivo fondo, previa evaluación y concepto técnico favorable del Consejo de Administración. Lo anterior, consistente con la función que actualmente tiene la Asamblea respecto de las inversiones de capital que en cuantía superan el 12% del patrimonio de Coomeva.
Funciones del Consejo de Administración (artículo 72)	Se incorporan las funciones que estaban consagradas en el CBG, además de las que de manera general corresponden a este órgano, con base en la normatividad sobre conglomerados financieros.
Funciones del Presidente Ejecutivo (artículo 75)	Se adicionan de manera general, aquellas que le corresponden con base en la normatividad sobre conglomerados financieros.
Funciones del Comité de Ética (artículos 120 y 122)	Se aclara que Comité de Ética es el encargado de velar por el mantenimiento y respeto del conjunto de principios y valores éticos. Se ajustan las funciones del Comité de Ética, indicando que tiene la competencia general en materia de conflictos de interés, salvo en lo relacionado con el Conglomerado Financiero.

3.3 Ajustes al Código de Buen Gobierno

- ✓ **Ajustes CBG en materia de conflictos de interés**

Norma	Ajuste propuesto
Marco de referencia corporativo (artículo 11)	Se precisa que dentro de marco de referencia de relaciones con las subordinadas se incluyen mecanismos para resolver posibles conflictos

	de interés conforme a los lineamientos que establece el Código y la política que los reglamente.
Definición de conflictos de interés (artículo 73)	- Se ajusta en concordancia con el Decreto 1486 de 2018. - Se agregan otros criterios de identificación. - Se elimina el parágrafo que excluía del régimen de conflictos las inversiones entre Coomeva y las empresas del GECC, porque La norma exige que el régimen aplique a operaciones entre entidades del grupo/Conglomerado.
Política para la adecuada identificación, revelación, administración y control de los conflictos de interés (artículo nuevo)	El CDA deberá expedir una política que reglamente lo previsto en el CBG
Deberes (artículo nuevo)	Se consagran como tales, el deber de abstención, información, de obtener decisión, revelación, transparencia.
Procedimiento para la identificación de los conflictos de interés (artículo nuevo)	Criterio general para determinar la presencia de una situación generadora de un conflicto de interés, indicando que la Política de Conflictos de Interés podrá establecer criterios de materialidad.
Procedimiento para la revelación, administración y control de los conflictos de interés (artículo nuevo)	Se indica que la Política de Conflictos de Interés deberá incluir el procedimiento sobre el particular: - niveles de escalamiento - canales de información para reporte - denuncias.
Competencia para la decisión de los conflictos de interés (artículo nuevo)	- Comité de Ética: última instancia para la decisión de los conflictos de interés siempre que no estén relacionados con el conglomerado financiero. Mantiene competencia sobre conflictos relativos a Delegados y miembros de la Junta de Vigilancia sin importar la naturaleza del conflicto. - CDA: última instancia en conflictos relacionados con Conglomerados - Juntas Directivas de las empresas: en las empresas, las Juntas son la máxima instancia. - Conflictos entre entidades del conglomerado / GECC: Para los casos de conflictos de interés entre entidades, en los que no exista acuerdo sobre la administración del conflicto por parte de las Juntas Directivas de las entidades incursas, se define que la Política de Conflictos de Interés podrá establecer la intervención del Consejo de Administración de Coomeva como Holding del Conglomerado Financiero.
Conflicto de interés permanente (artículo nuevo)	Esta prescripción estaba en el artículo 74 CBG, se reubica por especificidad.
Sanciones (artículo 75)	Precisión sobre que sanciones aplican no solo a quienes no observen el CBG, sino también la Política que lo reglamente. Se aclara que, quien conozca de la presunta violación al Estatuto, dará traslado Junta de Vigilancia.
Reglas de conducta (artículo 76)	Se adicionan como conductas prohibidas: - Ocultar la existencia de un conflicto de interés o abstenerse de informar a las instancias correspondientes. - Utilizar o compartir Información Privilegiada conocida en ejecución o con ocasión de sus responsabilidades, para la obtención de un provecho para sí o para un tercero. - Utilizar influencias que favorezcan indebidamente a miembros de su familia, amigos, socios o personas que estén vinculados de cualquier forma con un el administrador o colaborador.

Regalos e invitaciones (artículo 77)	La restricción a la recepción de regalos, se excluye cuando se trata de regalos institucionales, artículos publicitarios o que no superen un SMMLV, siempre que no representen para quien los recibe un compromiso o influencia para ejecutar una acción en beneficio de quien lo otorga, o comprometan su objetividad o de cualquier otra forma puedan derivar en una situación generadora de un potencial conflicto de interés, en cuyo caso, no podrán ser recibidos. Tratándose de invitaciones al exterior, se indica que, sin perjuicio de la aprobación del Consejo de Administración o a la Junta Directiva, se debe dar aplicación a las normas sobre conflictos de interés.
Conflicto de interés en la contratación laboral (nuevo)	Estaba en el art. 74, se reubica por especificidad.

- ✓ **Ajustes CBG relacionados con riesgos**

Norma	**Ajuste propuesto**
Compromiso de Gobierno (artículo 23)	Se adiciona un numeral a los compromisos de gobierno del Consejo de Administración, haciendo explícito lo relacionado con la gestión de riesgos.
Limitaciones directivas básicas para la Presidencia Ejecutiva (artículo 33, numeral 3)	Se actualiza lo relativo a gestión de riesgos, indicando que deberá ejecutar y monitorear la implementación, funcionamiento y cumplimiento de los sistemas de gestión de riesgo y de las normativas internas y externas que resulten aplicables a Coomeva, al GECC y al Conglomerado Financiero Coomeva.
Sistema de control empresarial (artículo 47)	Se hace precisión en cuanto a los órganos de control que componen las líneas de defensa, incluyendo expresamente a la Gerencia Corporativa de Riesgos.
Organismos de apoyo al control interno empresarial (artículo 56)	Se adiciona responsabilidad CDA en: definición de políticas, de adopción y seguimiento de medidas de control y de gestión de riesgos, así como la fijación del apetito de riesgo y de los límites para la Cooperativa, el GECC y el Conglomerado Financiero, del que emanan las directrices hacia los diferentes comités y la administración para la definición, implementación y ejecución de políticas y el marco de gestión de riesgos, así como la ordenación de la estructura del sistema de control interno.
Comités de apoyo al control interno empresarial (artículo 59)	Se señala como función del CDA la definición de los comités de apoyo al control empresarial, así como de determinar para éstos las principales líneas estratégicas y sus funciones. Se señalan como principales comités asesores del Consejo de Administración en materia de control interno, el Comité Corporativo de Auditoría y el Comité Corporativo de Riesgos.
Gestión Integral del Riesgo (artículo 67)	Se actualizan los principios y políticas en cuanto a la gestión integral del riesgo, a lo que se comprometen Coomeva, el Conglomerado Financiero Coomeva y las empresas que conforman.
Principales riesgos (artículo 68)	Se listan los riesgos mínimos que se deben evaluar y gestionar, clasificados en riesgos de los conglomerados financieros, riesgos financieros y no financieros

- ✓ **Otros ajustes CBG**

Norma	**Ajuste propuesto**
Inspección y vigilancia (artículo 49)	Se elimina la mención a DECEVAL considerando que esa entidad no es un órgano de inspección y vigilancia y se adiciona

	adiciona la mención a la inspección y vigilancia de la Superintendencia Financiera de Colombia a Coomeva por su calidad de holding financiero, en los términos de la Ley 1870 de 2017 y demás disposiciones que las adicionen, complementen o reglamenten.
Manejo de la información (artículo 65)	Se adiciona incluyendo como obligaciones cumplir con las políticas sobre barreras de información y las normas y políticas para el adecuado tratamiento de los datos personales.
Peticiones, reclamaciones o quejas (artículo 66)	Se adiciona un parágrafo indicando que las solicitudes relacionadas con eventuales conflictos de interés, seguirán el procedimiento establecido en el Título XI del Código de Buen Gobierno y lo definido en la Política de Conflictos de Interés que lo reglamente.
Régimen de contratación de Coomeva y el GECC (artículo 70)	Se adiciona el numeral 13, indicando que las políticas de contratación deben considerar reglas relativas a la celebración de los actos, operaciones o negocios entre las entidades que conforman el GECC incluidas las que integran el Conglomerado Financiero Coomeva.
Consejo de Administración (artículos 20 y 24)	Salvo por lo relacionado con la emisión anual del informe de gobierno corporativo, las funciones se trasladan al Estatuto, y se mantiene lo referente a la aprobación del informe anual de gobierno corporativo con el contenido del mismo. Sobre los comités de apoyo a la gestión del CDA en la toma de decisiones de inversión y gestión de riesgos, se incluye como requisito que por lo menos el veinticinco por ciento (25%) de los miembros: (i) no sean empleados ni Administradores de Coomeva ni de sus filiales o subordinadas, y (ii) que acrediten conocimiento y experiencia en las materias que sean afines a la función del respectivo comité.
Comité de Ética (artículo 57)	Se aclara que Comité de Ética es encargado de velar por el mantenimiento y respeto del conjunto de normas y principios “éticos” de la Cooperativa.
Períodos de estamentos de la Cooperativa (artículos 20, 48, 53, 57)	Se elimina la mención a períodos del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Revisoría Fiscal y Comité de Ética por ser un tema propio del Estatuto, al cual se hace remisión expresa.
Comisión para elección de la Firma de Revisoría Fiscal (artículo 48)	Se establece que será el Comité Corporativo de Auditoría o el órgano que haga sus veces, el encargado de evaluar las propuestas de las firmas aspirantes a ejercer la Revisoría Fiscal de la Cooperativa, y presentar el informe y recomendación a la Asamblea para que esta tome la decisión de elección, en concordancia con el artículo 9 numeral 9 del CBG que recoge el lineamiento impartido en este sentido por la LIV Asamblea General Ordinaria de Delegados llevada a cabo el 25 de marzo de 2017.
Cumplimiento (artículo 91)	Término para las empresas que conforman el GECC para armonizar sus Códigos con base en el CBG Corporativo: 3 meses contados a partir de su respectiva modificación.

3.4 Ajustes al Código de Ética

Norma	**Ajuste propuesto**
Definición conflictos de interés (artículo 28)	Se ajusta con los elementos del Decreto 1486 de 2018, en los mismos términos que la definición del Estatuto. En todo lo demás, se efectúa una remisión al Código de Buen Gobierno como cuerpo normativo que regula los conflictos de interés.
Conductas obligadas para directivos, empleados, entes de control y comités especiales (artículo 29):	Se modifica la disposición incorporando las reglas de conducta que, en todo caso, están señaladas en el Código de Buen Gobierno, pero se estima son propias de este tipo de cuerpos normativos.

Ajustes para la adopción de la Circular Externa No. 15 de 2015 expedida por la Superintendencia de la Economía Solidaria.	Se hacen ajustes menores a los artículos 3 numeral 4º, 13 numeral 1º y 25, dando expreso cumplimiento a la Circular Externa No. 15 de 2015, que señala que el contenido mínimo del código de conducta.

****

10.1.Reformas al Estatuto Social, Código de Buen Gobierno y Código de Ética para la implementación de la normativa de Conglomerados Financieros.

ANEXO 2 - IMPLEMENTACIÓN DE NORMAS SOBRE CONGLOMERADOS FINANCIEROS

Propuesta de

Reforma Estatutaria

Texto actual	Texto a proponer	Comentario
CAPÍTULO II	**CAPÍTULO II**	
OBJETO Y ACTIVIDADES DEL ACUERDO COOPERATIVO	**OBJETO Y ACTIVIDADES DEL ACUERDO COOPERATIVO**	
Artículo 6.- Para el cumplimiento de su objeto social general, COOMEVA de manera directa o a través de las empresas que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo, podrá adelantar toda clase de operaciones, actos y contratos que tuvieren, relación y fueren necesarios para el desarrollo de dicho objeto, en beneficio de los asociados y sus familias y procurando ofrecerlo en condiciones de favorabilidad respecto del mercado, privilegiando a los asociados en condiciones de equidad y considerando siempre la protección del medio ambiente. Para tal fin realizará, entre otras, las siguientes actividades, observando en un todo las normas y reglamentos que de manera general y particular las regulen: (…) 16. Adelantar las demás actividades económicas, sociales y culturales, conexas o complementarias de las anteriores y que estén destinadas a desarrollar los objetivos generales y específicos de la Cooperativa, por sí misma o a través de empresas especializadas, preferiblemente de	**Artículo 6.-** Para el cumplimiento de su objeto social general, ~~COOMEVA~~Coomeva de manera directa o a través de las empresas que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo, podrá adelantar toda clase de operaciones, actos y contratos que tuvieren, relación y fueren necesarios para el desarrollo de dicho objeto, en beneficio de los asociados y sus familias y procurando ofrecerlo en condiciones de favorabilidad respecto del mercado, privilegiando a los asociados en condiciones de equidad y considerando siempre la protección del medio ambiente. Para tal fin realizará, entre otras, las siguientes actividades, observando en un todo las normas y reglamentos que de manera general y particular las regulen: (…) 16. Adelantar las demás actividades económicas, sociales y culturales, conexas o complementarias de las anteriores y que estén destinadas a desarrollar los objetivos generales y específicos de la Cooperativa, por sí misma o a través de empresas especializadas, preferiblemente de naturaleza solidaria,	

naturaleza solidaria, pudiendo actuar como operador de libranzas. PARÁGRAFO. - (…)	pudiendo, entre otras, actuar como operador de libranzas, realizar operaciones de compra y/o venta de cartera, operaciones de tesorería, así como actividades y operaciones para obtener financiación y/o liquidez para el desarrollo de sus actividades, negocios e inversiones, incluyendo, la celebración de contratos de mutuo, emisión y oferta privada o pública de bonos, titularizaciones, contratos de leasing, operaciones de descuento o factoring y en general operaciones financieras, con o sin interés, para lo cual podrá otorgar las garantías que sean requeridas. PARÁGRAFO. - (…)	Se ajusta para dar soporte estatuario a algunas actividades que realiza o podría realizar la Cooperativa para el desarrollo de su objeto social, considerando criterios establecidos por la Superintendencia de la Economía Solidaria, según los cuales algunas de dichas actividades, para ser desarrolladas, aun siendo de naturaleza conexa o complementaria, deben estar previstas expresamente en el estatuto.
CAPÍTULO V	**CAPÍTULO V**	
DE LOS MECANISMOS CONCRETOS PARA LA PREVENCIÓN, EL MANEJO Y DENUNCIA DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES	**~~DE LOS MECANISMOS CONCRETOS PARA LA PREVENCIÓN, EL MANEJO Y DENUNCIA~~ DE LOS CONFLICTOS DE ~~INTERESES~~INTERÉS**	
Artículo 25.- 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 su Grupo Empresarial Cooperativo, 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 extra-patrimonialmente, para sí, para sus familias o para el tercero, desconociendo un deber ético, legal,	**Artículo 25.- Definición.** Se entiende por conflicto de ~~intereses, las situaciones en virtud de las cuales,~~interés aquella situación que surge o puede surgir para los Delegados, los miembros del Consejo de Administración, de los órganos de Vigilancia y Control Social, de los Comités Regionales y Zonales de Administración, miembros de Comités Asesores, directivos, administradores, ~~empleados~~colaboradores de ~~COOMEVA~~Coomeva y de las Empresas que conforman ~~su~~el Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva, incluidos los miembros de Juntas Directivas~~,~~ u órgano equivalente, y en general, para una o más personas que ~~deban~~puedan tomar ~~una decisión o realizar u omitir una acción en razón de sus funciones, tengan~~decisiones y/o incidir en la ~~opción de escoger entre el beneficio de la respectiva entidad y de sus~~	Se ajusta con los elementos del Decreto 1486 de 2018.

contractual o estatutario, obteniendo así un provecho de cualquier tipo que de otra forma no recibiría. A continuación se enumeran 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 funcionarios 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 COOMEVA, de activos fijos a personas jurídicas, respecto de las cuales un dirigente, administrador o funcionario 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 funcionario, 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.	~~propios~~adopción de las mismas, cuando se identifiquen intereses~~, los de su familia o el de terceros, de forma tal que escogiendo uno de estos tres últimos se beneficiarían patrimonial o extra-patrimonialmente, para sí, para sus familias o para el tercero, desconociendo~~ contrarios e incompatibles respecto de un ~~deber ético, legal, contractual o estatutario, obteniendo así un provecho de cualquier tipo que de otra forma no recibiría.~~acto, operación o negocio. ~~A continuación se enumeran 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 funcionarios 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 COOMEVA, de activos fijos a personas jurídicas, respecto de las cuales un dirigente, administrador o funcionario 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 funcionario, 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.~~Quien de conformidad con el presente artículo se encuentre en una situación generadora de conflictos de interés o que pueda generarlos, deberá actuar de acuerdo con lo señalado en el Código de Buen Gobierno de Coomeva y la política que lo reglamente.	
PARÁGRAFO. - Lo previsto en este Artículo, no aplica para las inversiones entre COOMEVA y las Empresas de su Grupo Empresarial Cooperativo.	~~PARÁGRAFO. - Lo previsto en este Artículo, no aplica para las inversiones entre COOMEVA y las Empresas de su Grupo Empresarial Cooperativo.~~ PARÁGRAFO. - El Código de Buen Gobierno y la política que lo reglamente, deberán prever que se podrán presentar conflictos de interés en las operaciones que se realicen entre las empresas que conforman el GECC y sus vinculados.	Se elimina por estar en contravía de la normatividad sobre conflictos de interés expedida en el marco de los conglomerados financieros. La Política regulará los temas de conflictos de interés entre vinculadas.

Artículo 26.- Procedimientos para la prevención, manejo y resolución de conflictos de Interés. Quienes se encuentren incursos 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 funcionario 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 y miembros de las Juntas Directivas de las Empresas, que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo, COOMEVA. 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 conflicto 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 las Empresas, que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo, 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 conflicto de intereses en la contratación laboral: El miembro del Consejo de Administración de COOMEVA o de Junta Directiva de alguna de las Empresas que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo, 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 éste 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 COOMEVA o las empresas que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo. 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	~~**Artículo 26.- Procedimientos para la prevención, manejo y resolución de conflictos de Interés.** Quienes se encuentren incursos 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 funcionario estará obligado a proceder como si éste existiera.~~ ~~Los procedimientos a seguir, según la condición del implicado, serán los siguientes:~~ ~~1. Para los~~**Artículo 26.- Lineamientos para la identificación, revelación, administración y control de los conflictos de interés.** Coomeva como cooperativa, matriz del GECC y holding del Conglomerado Financiero Coomeva, ha adoptado lineamientos para la adecuada identificación, revelación, administración y control de los conflictos de interés, contenidos en el Código de Buen Gobierno Corporativo, el cual será de obligatorio cumplimiento para los Delegados, los miembros del Consejo de Administración, de los órganos de Vigilancia y Control Social, de los Comités Regionales y Zonales de Administración, miembros de Comités Asesores, directivos, administradores, colaboradores de Coomeva y ~~miembros de las Juntas Directivas~~ de las Empresas, que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo, ~~COOMEVA~~incluidos los miembros de Juntas Directivas, y en general, para una o más personas que puedan tomar decisiones y/o incidir en la adopción de las mismas. ~~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 conflicto 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 las Empresas, que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo, 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~~	Se considera conveniente concentrar en un solo cuerpo normativo, el Código de Buen Gobierno, la regulación en materia de conflictos de interés, por lo que en el Estatuto se efectúa una remisión a los lineamientos definidos en este.

escrito al Representante Legal de la respectiva entidad y al Comité de Ética, para que éste (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.	~~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 conflicto de intereses en la contratación laboral: El miembro del Consejo de Administración de COOMEVA o de Junta Directiva de alguna de las Empresas que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo, 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 éste 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 COOMEVA o las empresas que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo.~~ ~~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 éste (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.~~ Corresponde al Consejo de Administración definir la política que los reglamente y que permita el adecuado seguimiento de su cumplimiento, la cual deberá ser adoptada como directriz por parte de las empresas que conforman el GECC.	
Artículo 27.- Sanciones. Quien en presencia de un conflicto de intereses, no de cumplimiento al procedimiento previsto en este Capítulo, además de hacerse acreedor a las sanciones establecidas en el presente Estatuto, 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.	~~**Artículo 27.- Sanciones.** Quien en presencia de un conflicto de intereses, no de cumplimiento al procedimiento previsto en este Capítulo, además de hacerse acreedor a las sanciones establecidas en el presente Estatuto, 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.~~	Se concentra en un solo cuerpo normativo, el código de buen gobierno, la regulación en materia de conflictos de interés, por lo que se realiza la respectiva remisión.

	Artículo 27.- Sanciones. El régimen sancionatorio en materia de conflictos de interés será el contenido en el Código de Buen Gobierno y la política que lo reglamente.	
Artículo 28.- 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 de las empresas que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo, 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 de 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, el Código de Buen Gobierno de la Cooperativa, el Código Ética, el Reglamento Interno de Trabajo, así como por la legislación vigente, los administradores y funcionarios de la Cooperativa deben abstenerse de: 1. Participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la ley, los intereses de la Cooperativa o que puedan perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o afectar el buen nombre de COOMEVA. 2. Realizar cualquier negocio u operación con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad. 3. Abusar de su condición de directivo, administrador, empleado, funcionario o colaborador de COOMEVA, 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 de 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.	~~**Artículo 28.- 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 de las empresas que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo, 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 de 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, el Código de Buen Gobierno de la Cooperativa, el Código Ética, el Reglamento Interno de Trabajo, así como por la legislación vigente, los administradores y funcionarios de la Cooperativa deben abstenerse de:~~ ~~1. Participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la ley, los intereses de la Cooperativa o que puedan perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o afectar el buen nombre de COOMEVA.~~ ~~2. Realizar cualquier negocio u operación con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad.~~ ~~3. Abusar de su condición de directivo, administrador, empleado, funcionario o colaborador de COOMEVA, 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 de 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.~~ **Artículo 28.- Reglas de conducta.** Las reglas de conducta en materia de conflictos de interés serán las contenidas en el Código de Buen Gobierno y la política que lo reglamente.	Se concentra en un solo cuerpo normativo, el código de buen gobierno, la regulación en materia de conflictos de interés, por lo que se realiza la respectiva remisión.
Artículo 29.- Los administradores, empleados y colaboradores de COOMEVA, y de su Grupo Empresarial Cooperativo, 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**.- Tratándose de invitaciones al exterior, los administradores, empleados y colaboradores, deberán informarlo al Consejo de Administración o a la Junta Directiva, según el caso.	~~**Artículo 29.-** Los administradores, empleados y colaboradores de COOMEVA, y de su Grupo Empresarial Cooperativo, 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**.- Tratándose de invitaciones al exterior, los administradores, empleados y colaboradores, deberán informarlo al Consejo de Administración o a la Junta Directiva, según el caso.~~ **Artículo 29.- Regalos e invitaciones.** Las reglas sobre regalos e invitaciones serán las establecidas	Se concentra en un solo cuerpo normativo, el código de buen gobierno, la regulación en materia de conflictos de interés, por lo que se realiza la respectiva remisión.

	en el Código de Buen Gobierno y la política que lo reglamente.	
CAPÍTULO IX	**CAPÍTULO IX**	
REGIMEN ADMINISTRATIVO	**REGIMEN ADMINISTRATIVO**	
Artículo 68. La Asamblea General ejercerá las siguientes funciones: 1. Elegir de su seno a los dignatarios de la Asamblea: Presidente, Vicepresidente y Secretario. (…) 25. Las demás que señalen la ley.	**Artículo 68.** La Asamblea General ejercerá las siguientes funciones: 1. Elegir de su seno a los dignatarios de la Asamblea: Presidente, Vicepresidente y Secretario. (…) ~~25. Las demás que señalen la ley.~~25. Autorizar operaciones de inversión que se realicen con recursos de los fondos mutuales de la Cooperativa, incluyendo las que se efectúen con entidades que conforman el GECC, cuando la cuantía de la operación individual o agregada exceda el 12% del valor del respectivo fondo, previa evaluación y concepto técnico favorable del Consejo de Administración. 26. Las demás que señale la ley.	Se propone como autorregulación, que de claridad sobre los eventos que deben someterse a consideración de la Asamblea.
Artículo 72.- Funciones del Consejo de Administración: 1. Expedir su propio reglamento y designar de su seno los dignatarios. 2. Expedir las reglamentaciones de los diferentes servicios, fondos y actividades de la Cooperativa. 3. Establecer los mecanismos y dictar los reglamentos sobre la descentralización y régimen de delegaciones y autorizaciones. 4. Implementar y desarrollar las políticas y lineamientos estratégicos aprobados por la Asamblea y determinar las directrices para el mantenimiento de la unidad de propósito, dirección y control.	**Artículo 72.- Funciones del Consejo de Administración:** 1. Expedir su propio reglamento y designar de su seno los dignatarios. 2. Expedir las reglamentaciones de los diferentes servicios, fondos y actividades de la Cooperativa. 3. Establecer los mecanismos y dictar los reglamentos sobre la descentralización y régimen de delegaciones y autorizaciones. 4. Implementar y desarrollar las políticas y lineamientos estratégicos aprobados por la Asamblea y determinar las directrices para el	

5. Aprobar la estructura administrativa de la Unidad Corporativa que le proponga el Presidente Ejecutivo. Esta Unidad Corporativa ejerce las funciones necesarias para mantener la unidad de propósitos, dirección y control. 6. Adoptar, acorde con las políticas y lineamientos estratégicos definidos por la Asamblea General, las decisiones específicas para la constitución de las empresas en las que participe COOMEVA, tales como aprobar en primera instancia el Estatuto que regirá a la entidad, el monto de inversión de capital o de aporte social que se efectuará en ella y todos los aspectos que sean necesarios definir para que surja a la vida jurídica la empresa, previo estudio de factibilidad técnico, económico y legal elaborado por la Unidad Corporativa. 7. Decidir o delegar lo relativo al ingreso y retiro de los asociados. 8. Aplicar o delegar la aplicación del régimen disciplinario establecido en este Estatuto. 9. Nombrar al Presidente Ejecutivo, fijarle remuneración y ordenar la celebración o ejecución de los actos y contratos necesarios, para el cumplimiento de los objetivos y actividades correspondientes al Plan de Desarrollo de la Cooperativa. 10. Autorizar al Presidente Ejecutivo, para la celebración de operaciones cuya cuantía exceda a seiscientos (600) salarios mínimos legales mensuales vigentes y aquellas que no estén presupuestadas, cualquiera que sea la cuantía, las cuales implican ajuste presupuestal, sin perjuicio de los límites de inversión previstos en este Estatuto. Cuando la ejecución sobre un solo rubro del presupuesto exceda a 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.	mantenimiento de la unidad de propósito, dirección y control. 5. Aprobar la estructura administrativa de la Unidad Corporativa que le proponga el Presidente Ejecutivo. Esta Unidad Corporativa ejerce las funciones necesarias para mantener la unidad de propósitos, dirección y control. 6. Adoptar, acorde con las políticas y lineamientos estratégicos definidos por la Asamblea General, las decisiones específicas para la constitución de las empresas en las que participe ~~COOMEVA~~Coomeva, tales como aprobar en primera instancia el Estatuto que regirá a la entidad, el monto de inversión de capital o de aporte social que se efectuará en ella y todos los aspectos que sean necesarios definir para que surja a la vida jurídica la empresa, previo estudio de factibilidad técnico, económico y legal elaborado por la Unidad Corporativa. 7. Decidir o delegar lo relativo al ingreso y retiro de los asociados. 8. Aplicar o delegar la aplicación del régimen disciplinario establecido en este Estatuto. 9. Nombrar al Presidente Ejecutivo, fijarle remuneración y ordenar la celebración o ejecución de los actos y contratos necesarios, para el cumplimiento de los objetivos y actividades correspondientes al Plan de Desarrollo de la Cooperativa. 10. Autorizar al Presidente Ejecutivo, para la celebración de operaciones cuya cuantía exceda a seiscientos (600) salarios mínimos legales mensuales vigentes y aquellas que no estén presupuestadas, cualquiera que sea la cuantía, las cuales implican ajuste presupuestal, sin perjuicio de los límites de inversión previstos en este Estatuto. Cuando la ejecución sobre un solo rubro del presupuesto exceda a 600 salarios mínimos mensuales legales vigentes, en operaciones	

11. Aprobar la estructura general administrativa y de cargos de la Cooperativa, de acuerdo con propuesta que elabore y le presente el Presidente Ejecutivo. Toda modificación deberá ser soportada en un estudio técnico que la justifique. 12. Estudiar y aprobar el presupuesto anual de ingresos y egresos, en concordancia con el Direccionamiento Estratégico; verificar su adecuada ejecución y autorizar los ajustes que fueren necesarios. 13. Rendir a la Asamblea General el informe anual de labores y presentar el proyecto de aplicación de excedentes del ejercicio. 14. Ejercer sobre las empresas subordinadas, por intermedio del Presidente Ejecutivo, la intervención que considere necesaria en orden a mantener la unidad de propósitos, dirección y control y garantizar la administración diligente de los negocios de la entidad. Todo ello de acuerdo con la información que sobre la marcha general y financiera de las mismas le suministre el Presidente Ejecutivo o quien haga sus veces. 15. Rendir a la Asamblea General, en conjunto con el Presidente Ejecutivo, informes sobre la gestión anual y estados financieros de cada una de las empresas que conforman el Grupo Empresarial, con base en los informes de los representantes a las Juntas Directivas y las Asambleas de las respectivas empresas. 16. Coordinar y propiciar los procesos de planeación participativa para la elaboración del Direccionamiento Estratégico que será aprobado por la Asamblea General. 17. Presentar anualmente a la Asamblea General para su aprobación, los lineamientos estratégicos de la Cooperativa y aprobar el Direccionamiento Estratégico de la empresa y sus unidades de servicios, revisándolos periódicamente y presentando un informe sobre su ejecución y ajustes pertinentes.	sucesivas, el gasto deberá ser previamente autorizado por el Consejo de Administración, siempre que no se trate de gastos de funcionamiento. 11. Aprobar la estructura general administrativa y de cargos de la Cooperativa, de acuerdo con propuesta que elabore y le presente el Presidente Ejecutivo. Toda modificación deberá ser soportada en un estudio técnico que la justifique. 12. Estudiar y aprobar el presupuesto anual de ingresos y egresos, en concordancia con el Direccionamiento Estratégico; verificar su adecuada ejecución y autorizar los ajustes que fueren necesarios. 13. Rendir a la Asamblea General el informe anual de labores y presentar el proyecto de aplicación de excedentes del ejercicio. 14. Ejercer sobre las empresas subordinadas, por intermedio del Presidente Ejecutivo, la intervención que considere necesaria en orden a mantener la unidad de propósitos, dirección y control y garantizar la administración diligente de los negocios de la entidad. Todo ello de acuerdo con la información que sobre la marcha general y financiera de las mismas le suministre el Presidente Ejecutivo o quien haga sus veces. 15. Rendir a la Asamblea General, en conjunto con el Presidente Ejecutivo, informes sobre la gestión anual y estados financieros de cada una de las empresas que conforman el Grupo Empresarial, con base en los informes de los representantes a las Juntas Directivas y las Asambleas de las respectivas empresas. 16. Coordinar y propiciar los procesos de planeación participativa para la elaboración del Direccionamiento Estratégico que será aprobado por la Asamblea General. 17. Presentar anualmente a la Asamblea General para su aprobación, los lineamientos estratégicos de	

18. Autorizar las inversiones de capital que individualmente no superen el 12% del patrimonio de COOMEVA o cualquier operación que implique la disminución de la participación en la inversión que el grupo empresarial tiene en las diferentes empresas, inferior a dicha proporción. Se entienden por inversiones de capital aquellas que se realicen para adquirir parte del patrimonio de empresas o sociedades, con el ánimo de mantenerlas en su portafolio y de establecer relaciones económicas convenientes para el cumplimiento de los objetivos del grupo empresarial. En todo caso, las inversiones deberán estar de acuerdo con el propósito establecido en el Artículo 5º de este Estatuto. 19. Considerar en primera instancia, las cuentas del ejercicio y los balances económico y social de COOMEVA, que serán sometidos, con su concepto, a la aprobación de la Asamblea General. 20. Convocar a Asamblea General y presentar el orden del día y el proyecto de reglamentación de la misma para su consideración y aprobación. 21. Designar el Comité Nacional de Educación, reglamentar el funcionamiento del Comité de Presidentes, de los Comités Regionales y Zonales de Administración, también crear los comités o comisiones asesoras que considere necesarios. 22. Autorizar la afiliación a otras entidades, la constitución de fundaciones, empresas de naturaleza cooperativa, instituciones auxiliares cooperativas o sociedades, de conformidad con las políticas y directrices generales que establezca la Asamblea General. El revisor fiscal informará en la Asamblea Ordinaria siguiente de tal situación. 23. Analizar, conceptuar y someter a consideración de la Asamblea General los Estados Financieros consolidados de COOMEVA y de las empresas que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo.	la Cooperativa y aprobar el Direccionamiento Estratégico de la empresa y sus unidades de servicios, revisándolos periódicamente y presentando un informe sobre su ejecución y ajustes pertinentes. 18. Autorizar las inversiones de capital que individualmente no superen el 12% del patrimonio de ~~COOMEVA~~Coomeva o cualquier operación que implique la disminución de la participación en la inversión que el grupo empresarial tiene en las diferentes empresas, inferior a dicha proporción. Se entienden por inversiones de capital aquellas que se realicen para adquirir parte del patrimonio de empresas o sociedades, con el ánimo de mantenerlas en su portafolio y de establecer relaciones económicas convenientes para el cumplimiento de los objetivos del grupo empresarial. En todo caso, las inversiones deberán estar de acuerdo con el propósito establecido en el Artículo 5º de este Estatuto. 19. Considerar en primera instancia, las cuentas del ejercicio y los balances económico y social de ~~COOMEVA~~Coomeva, que serán sometidos, con su concepto, a la aprobación de la Asamblea General. 20. Convocar a Asamblea General y presentar el orden del día y el proyecto de reglamentación de la misma para su consideración y aprobación. 21. Designar el Comité Nacional de Educación, reglamentar el funcionamiento del Comité de Presidentes, de los Comités Regionales y Zonales de Administración, también crear y reglamentar los comités o comisiones asesoras permanentes o transitorios que considere necesarios para el adecuado ejercicio de sus funciones. 22. Autorizar la afiliación a otras entidades, la constitución de fundaciones, empresas de naturaleza cooperativa, instituciones auxiliares cooperativas o sociedades, de conformidad con las políticas y	

24. Evaluar y presentar a la Asamblea General los proyectos sobre creación de fondos sociales y mutuales que establezcan contribuciones obligatorias para los asociados. 25. Definir a través del Presidente Ejecutivo, las pautas de actuación a los miembros que en representación de la Cooperativa vayan a conformar las Juntas Directivas de las empresas subordinadas y en las empresas donde la inversión lo permita. 26.Las demás funciones de administración que, de acuerdo con la ley y el Estatuto, le delegue la Asamblea General de Delegados.	directrices generales que establezca la Asamblea General. El revisor fiscal informará en la Asamblea Ordinaria siguiente de tal situación. 23. Analizar, conceptuar y someter a consideración de la Asamblea General los Estados Financieros consolidados de ~~COOMEVA~~Coomeva y de las empresas que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo. 24. Evaluar y presentar a la Asamblea General los proyectos sobre creación de fondos sociales y mutuales que establezcan contribuciones obligatorias para los asociados. 25. Definir a través del Presidente Ejecutivo, las pautas de actuación a los miembros que en representación de la Cooperativa vayan a conformar las Juntas Directivas de las empresas subordinadas y en las empresas donde la inversión lo permita. ~~26.~~26. Aprobar el informe anual de Gobierno Corporativo que debe ser presentado a la Asamblea General Ordinaria de Delegados. 27. 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 de Ética y la reglamentación interna expedida por el Consejo de Administración. 28. Aprobar la política de riesgos y garantizar el conocimiento y monitoreo periódico de los principales riesgos de la Cooperativa, incluidos los asumidos en operaciones fuera de balance. 29. Aprobar y verificar 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. 30. Aprobar las políticas relacionadas con los sistemas de denuncias anónimas.	Las funciones relacionadas en los numerales 27 al 36 estaban consagradas en el Código de Buen Gobierno, pero se consideró que por su alcance y naturaleza deben hacer parte del Estatuto.

	31. Coordinar la elaboración de la propuesta para la contratación del Revisor Fiscal, según los lineamientos definidos por la Asamblea General de Delegados. 32. Supervisar la integridad y confiabilidad de los sistemas contables y de información interna con base, entre otros, en los informes de auditoría interna, de los representantes legales y de los comités que se establezcan para el efecto. 33. Supervisar la independencia y eficiencia de la función de auditoría interna en relación con las funciones propias del rol de control interno. 34. Efectuar el control periódico del desempeño de la entidad y del giro ordinario de los negocios. 35. 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. 36. Fijar la política general de nombramientos y retribuciones de todos los empleados de Coomeva y del GECC. 37. Cumplir con las funciones que de acuerdo con la normatividad expedida sobre conglomerados financieros le correspondan y las que se establezcan en el Código de Buen Gobierno y demás políticas, lineamientos y manuales que lo desarrollen. 38. Fijar la política sobre conflictos de interés bajo los lineamientos establecidos en el Código de Buen Gobierno y efectuar el seguimiento que le corresponda. 39. Actuar como instancia de decisión en relación con los conflictos de interés de su competencia, de acuerdo con lo previsto en los lineamientos establecidos en el Código de Buen Gobierno y la política sobre conflictos de interés que los reglamenta. 40. Autorizar operaciones de inversión que se realicen con recursos de los fondos mutuales de la	Se adiciona incluyendo las funciones que de manera general corresponden a este órgano, con base en la normatividad sobre conglomerados financieros. Se propone como función correspondiente del Consejo, de acuerdo con la autorregulación sobre

	Cooperativa, incluyendo las que se efectúen con entidades que conforman el GECC, cuando la cuantía de la operación individual o agregada no exceda el 12% del valor del respectivo fondo. En aquellos casos, en que la cuantía exceda el monto antes señalado, efectuará la evaluación y concepto técnico que corresponda, para la aprobación de la Asamblea General de Delegados. 41. Cumplir las demás funciones que de acuerdo con la normatividad le correspondan como órgano permanente de administración de Coomeva como cooperativa, matriz del GECC y holding del Conglomerado Financiero Coomeva. 42. Las demás funciones de administración que, de acuerdo con la ley y el Estatuto, le delegue la Asamblea General de Delegados.	los eventos que deben someterse a consideración de la Asamblea, incluida en el numeral 25 del art. 68 del Estatuto Social.
Artículo 75.- Funciones del Presidente Ejecutivo: 1. Presentar al Consejo de Administración el plan anual de actividades con su correspondiente presupuesto, en concordancia con el Plan General de Desarrollo adoptado por la Asamblea General. (…) 20. Las demás funciones que le señale la Ley, el Estatuto, el Consejo de Administración y las que resulten de su participación en los organismos cooperativos, fundaciones, corporaciones, empresas unipersonales y sociedades, en las cuales COOMEVA esté afiliada o tenga participación patrimonial.	**Artículo 75.- Funciones del Presidente Ejecutivo:** 1. Presentar al Consejo de Administración el plan anual de actividades con su correspondiente presupuesto, en concordancia con el Plan General de Desarrollo adoptado por la Asamblea General. (…) ~~20.~~20. Cumplir con las funciones que de acuerdo con la normatividad expedida sobre conglomerados financieros le correspondan y las que se establezcan, en el Código de Buen Gobierno y demás, políticas, lineamientos y manuales aprobados por el Consejo de Administración. 21. Las demás funciones que le señale la Ley, el Estatuto, el Consejo de Administración y las que resulten de su participación en los organismos cooperativos, fundaciones, corporaciones, empresas unipersonales y sociedades, en las cuales ~~COOMEVA~~Coomeva esté afiliada o tenga participación patrimonial.	Se adiciona incluyendo, de manera general, las funciones que corresponden la Presidencia Ejecutiva con base en la normatividad sobre conglomerados financieros.
CAPÍTULO X	**CAPÍTULO X**	

VIGILANCIA Y CONTROL	VIGILANCIA Y CONTROL	
Artículo 120.- 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 Regionales de Administración. Sus miembros podrán ser reelegidos.	**Artículo 120.-** La Cooperativa tendrá un Comité de Ética, encargado de velar por el mantenimiento y respeto del conjunto de normas, principios y ~~razones~~valores éticos 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 Regionales de Administración. Sus miembros podrán ser reelegidos.	Se aclara que Comité de Ética es el encargado de velar por el mantenimiento y respeto del conjunto de principios y valores éticos.
Artículo 122.- El Comité de Ética tendrá además de las funciones previstas en el Capítulo V del presente Estatuto, en relación con los conflictos de intereses, las siguientes: 1. Elaborar su propio reglamento. 2. Velar por la aplicación de las disposiciones del Código de Ética y ejercer el control ético y de conflicto de intereses en la Cooperativa y en las Empresas que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo, en lo que le corresponda y en un todo de acuerdo con este Estatuto. 3. Proponer las modificaciones, ajustes, desarrollos y precisiones al Código de Ética. 4. Investigar y definir con autoridad, los hechos y situaciones que constituyan violaciones al régimen de	**Artículo 122.-** El Comité de Ética tendrá ~~además de las funciones previstas en el Capítulo V del presente Estatuto, en relación con los conflictos de intereses,~~ las siguientes funciones: 1. Elaborar su propio reglamento. 2.- Velar por la aplicación de las disposiciones del Código de Ética~~ y ejercer el control ético y de conflicto de intereses en la Cooperativa y en las Empresas que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo, en lo que le corresponda y en un todo de acuerdo con este Estatuto.~~ 3.- Proponer las modificaciones, ajustes, desarrollos y precisiones al Código de Ética.	Se ajusta indicando que el Comité de Ética tiene la competencia general en materia de conflictos de interés, salvo en lo relacionado con el Conglomerado Financiero.

inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses de la Cooperativa y de las empresas que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo. 5. Trasladar, cuando lo considere procedente, los resultados de sus investigaciones a la Junta de Vigilancia u órgano competente, para lo de su competencia. 6. Informar a la Junta de Vigilancia toda situación, hecho o conducta que deba ser objeto de investigación por parte de dicho Ente. 7. Recomendar a la Junta de Vigilancia sancionar a quienes contravengan las normas Éticas. 8. Interpretar con autoridad y reglamentar el Código de Ética. 9. Decidir sobre la participación de los administradores de la Cooperativa, en actividades que impliquen competencia con ésta o sus empresas o en actos respecto de los cuales se configure un conflicto de intereses. En su decisión, deberá considerar la conveniencia que para la Cooperativa o sus empresas represente la operación. 10. Designar el reemplazo del o de los miembros de la Junta de Vigilancia que sea (n) sujeto (s) de investigación por dicho Órgano, en los términos del Artículo 21, numeral 1, inciso 3 del Presente Estatuto.	~~4. Investigar y definir con autoridad, los hechos y situaciones que constituyan violaciones al régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses de la Cooperativa y de las empresas que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo.~~ 4. Actuar como instancia de decisión en relación con la existencia de los conflictos de interés de su competencia, de acuerdo con lo previsto en los lineamientos establecidos en el Código de Buen Gobierno y la política sobre conflictos de interés que los reglamenta. 5. Trasladar, cuando lo considere procedente, los resultados de sus investigaciones a la Junta de Vigilancia u órgano competente, para lo de su competencia. 6. Informar a la Junta de Vigilancia toda situación, hecho o conducta que deba ser objeto de investigación por parte de dicho Ente. 7. Recomendar a la Junta de Vigilancia sancionar a quienes contravengan las normas ~~Éticas~~éticas. 8. Interpretar con autoridad y reglamentar el Código de Ética. ~~9. Decidir~~9. En lo que le corresponda, de conformidad con lo establecido en el Código de Buen Gobierno, decidir sobre la participación de los administradores de la Cooperativa, en actividades que impliquen competencia con ~~ésta~~esta o sus empresas o en actos respecto de los cuales se configure un conflicto de intereses. En su decisión, deberá considerar la conveniencia que para la Cooperativa o sus empresas represente la operación. 10. Designar el reemplazo del o de los miembros de la Junta de Vigilancia que sea (n) sujeto (s) de investigación por dicho Órgano, en los términos del Artículo 21, numeral 1, inciso 3 del ~~Presente~~presente Estatuto.	

10.1.Reformas al Estatuto Social, Código de Buen Gobierno y Código de Ética para la implementación de la normativa de Conglomerados Financieros.

ANEXO 3- IMPLEMENTACIÓN DE NORMAS SOBRE CONGLOMERADOS FINANCIEROS

Propuesta Reforma Código de Buen Gobierno Corporativo

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
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 CODIGO PAIS, AL ESTATUTO Y LA NORMATIVIDAD VIGENTE, APROBADO MEDIANTE RESOLUCIÓN No. 01 DE MARZO 23 DE 2013 (RE-AS-ET-2013.01).	**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~~ACTUALIZA EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO ~~A LAS DISPOSICIONES DEL NUEVO CODIGO PAIS, AL ESTATUTO Y LA NORMATIVIDAD VIGENTE~~, APROBADO MEDIANTE RESOLUCIÓN No. 01 (AS-RE-2016.01) DEL 31 DE MARZO ~~23~~ DE ~~2013 (RE-AS-ET-2013.01).~~ 2016.**	
CONSIDERANDO: **PRIMERO.** - Que en ejercicio de la facultad consagrada en Estatuto Social, la XLIX Asamblea General de Delegados aprobó el Código de Buen Gobierno Corporativo, mediante Resolución No. 01 (RE-AS-ET-2013.01), del 23 de marzo de 2013.	**CONSIDERANDO:** **PRIMERO.** ~~—~~ Que, en ejercicio de la facultad consagrada en Estatuto Social, la XLIX Asamblea General de Delegados aprobó el Código de Buen Gobierno Corporativo, mediante Resolución No. 01 (RE-AS-ET-2013.01), del 23 de marzo de 2013~~.~~, modificado por la LIII Asamblea General de Delegados, mediante Resolución No. 1 (AS-RE-2016.01) del 31 de marzo de 2016.	
SEGUNDO.- Que 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 Coomeva (GECC).	~~**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 Coomeva (GECC).~~ **SEGUNDO.-** Que es necesario armonizar la regulación interna de Coomeva con las nuevas exigencias que se derivan de su condición de Holding del Conglomerado Financiero Coomeva, en aplicación de la Ley 1870 de 2017 sus decretos reglamentarios y las instrucciones impartidas por la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC), actualizando para ello el Código de Buen Gobierno Corporativo, de tal manera que, entre otros, se concentren en un solo cuerpo normativo, los lineamientos para la adecuada identificación, revelación, administración y control de los conflictos de interés, los cuales deberán ser reglamentados por el Consejo	

	de Administración de Coomeva a través de la respectiva Política de Conflictos de Interés.	
TERCERO. - Que, dado su carácter complementario, la aplicación, el cumplimiento e interpretación de este Código deberá hacerse en consonancia con el Estatuto de Coomeva, el Código de Ética, con sus reglamentos internos y con las disposiciones legales que regulan la actividad y funcionamiento de Coomeva y las empresas del GECC.	**TERCERO. -** Que, dado su carácter complementario, la aplicación, el cumplimiento e interpretación de este Código deberá hacerse en consonancia con el Estatuto de Coomeva, el Código de Ética, con sus reglamentos internos y con las disposiciones legales que regulan la actividad y funcionamiento de Coomeva ~~y las empresas del GECC.~~ , incluyendo la regulación en materia de conglomerados financieros.	
	CUARTO. – Que en su calidad de matriz del GECC y Holding del Conglomerado Financiero Coomeva, la Cooperativa emite las directrices, políticas generales y lineamientos de buen gobierno contenidos en el presente Código, que deberán ser implementados y adaptados por las empresas que conforman el GECC, las cuales incluyen las entidades que conforman el Conglomerado Financiero Coomeva. Lo anterior, sin perjuicio de las normas especiales que les sean aplicables a cada entidad.	
TÍTULO III **MARCO DE ACTUACIÓN**	**TÍTULO III** **MARCO DE ACTUACIÓN**	
CAPÍTULO I **MARCO DE REFERENCIA CORPORATIVO**	**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.	**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.	• 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~~interés entre las empresas que integran el GECC, conforme a los lineamientos que establece el presente Código y la política que los reglamente.	
TÍTULO IV **DE LA COOPERATIVA Y SU GOBIERNO**	**TÍTULO IV** **DE LA COOPERATIVA Y SU GOBIERNO**	
CAPÍTULO II **ÁMBITO NACIONAL**	**CAPÍTULO II** **ÁMBITO NACIONAL**	
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	**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~~Las funciones, conformación, período, requisitos para ser elegido miembro del Consejo de ~~dicho órgano~~Administración, así como los demás aspectos relacionados con dicho órgano, son ~~las establecidas~~los establecidos en el Estatuto Social de la Cooperativa. Para el correcto ejercicio de sus funciones, el Consejo de Administración se dará su propio reglamento, el cual tendrá carácter vinculante. El	Se elimina la mención al período de los miembros del Consejo de Administración, por tratarse de una regla propia del Estatuto, al que se remite para lo correspondiente.

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	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~~**PARÁGRAFO:** Para el cumplimiento de la función indelegable de ~~los tres (3) primeros meses del año y de manera previa a la Asamblea General,~~aprobar el informe anual de Gobierno Corporativo, ~~del cual~~ el Consejo de Administración contará con el apoyo de la Administración. Del informe 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~~	Salvo lo relativo a la función de aprobación del informe anual de gobierno corporativo, las demás funciones se incorporan en el Estatuto Social.

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.	~~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.~~	
CAPITULO IV **POLÍTICAS DE PROCESO DE GOBIERNO**	**CAPITULO 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	**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. VINCULO 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. FUNCION 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.	f. La proactividad más que la reactividad; g. Fortalecer la descentralización y la democracia participativa. ~~4.~~ 4. GESTIÓN DE RIESGOS: El Consejo de Administración deberá establecer un entorno que estimule y promueva la cultura y la práctica de principios y reglas de conducta para la gestión de los riesgos en todas las empresas del GECC, así como establecer las políticas que permitan garantizar el gobierno de riesgos, el cumplimiento normativo y la adecuada identificación, medición, control y seguimiento de los riesgos que enfrentan, con el fin de asegurar la creación de valor sostenible. 5. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO: El Consejo de Administración con su trabajo asegurará una cadena ininterrumpida de responsabilidad desde los asociados hasta la actividad de la empresa. ~~5~~6. VINCULO 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~~7. PLANIFICACIÓN DE LA AGENDA: Para lograr los resultados esperados el Consejo de Administración seguirá una agenda anual que: a. Realice una nueva exploración de las políticas de fines, b. Reexamine las políticas de limitaciones directivas y la suficiencia de su protección ante el riesgo, y c. Mejore continuamente la actuación del Consejo de Administración mediante formación, mayores aportaciones y deliberación. ~~7~~8. FUNCION 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~~9. CONDUCTA DE LOS CONSEJEROS: El Consejo de Administración se compromete, igual que sus miembros, a observar una conducta ética, empresarial y respetuosa de la ley, incluyendo el empleo apropiado de la autoridad por parte de los miembros y un decoro adecuado al actuar como consejeros. ~~9~~10. FIJAR UNA COMPENSACIÓN ADECUADA PARA LOS CONSEJEROS: COOMEVA, tiene un sistema de compensación para los miembros principales del Consejo de Administración, aprobado por la Asamblea General de Delegados, este esquema obedece a un sistema de honorarios mensuales fijos, sin consideración al número de reuniones en el respectivo mes.	Se adiciona un numeral a los compromisos de gobierno del Consejo de Administración, haciendo explicito lo relacionado con la gestión de riesgos
ARTICULO 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	**ARTICULO 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	

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.	aquel, las funciones previstas en el Estatuto de la Cooperativa y en los reglamentos respectivos, sin que ello implique delegación de su responsabilidad ni de la de sus miembros, ni interferencia de la delegación que el Consejo hace en el Presidente Ejecutivo. Por lo anterior, en ejercicio de sus funciones, todos y cada uno de los integrantes de los Comités, tanto de los Comités de Administración como asesores deberán: 1. Funcionar de acuerdo con las directrices del Consejo de Administración y bajo el control de este. 2. No ejercer autoridad alguna que no provenga del Consejo. 3. No juzgar la gestión de la Administración siguiendo sus propios criterios, en lugar de los del Consejo. En la conformación de los comités que tengan por función brindar apoyo al Consejo de Administración en la toma de decisiones de inversión y gestión de riesgos se tendrá en cuenta que por lo menos el veinticinco por ciento (25%) de los miembros: (i) no sean empleados ni Administradores de Coomeva ni de sus filiales o subordinadas, y (ii) que acrediten conocimiento y experiencia en las materias que sean afines a la función del respectivo comité. El Consejo de Administración definirá los criterios y requisitos que permitan determinar la calidad de independientes de quienes conformen los distintos órganos de administración y comités, y determinará su inclusión y representatividad en ellos. Los comités tendrán definidas unas funciones por realizar, un período de actuación y el uso autorizado de fondos que permita su funcionamiento. A no ser que se indique lo contrario, un comité dejará de existir cuando su tarea se da por realizada.	
CAPÍTULO VI **POLÍTICAS DE LAS LIMITACIONES DIRECTIVAS**	**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	**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 metodologías generales para la implementación y funcionamiento del Sistema de Gestión del Riesgo-SGR- para Coomeva 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. (…)	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~~deberá ejecutar y monitorear la ~~debida~~ implementación ~~y aplicación del marco de referencia, instrumentos y metodologías generales para la implementación y~~ , funcionamiento ~~del Sistema~~y cumplimiento de los sistemas de ~~Gestión del Riesgo-SGR- para~~gestión de riesgo y de las normativas internas y externas que resulten aplicables a Coomeva ~~y el~~, al 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. al Conglomerado Financiero Coomeva. 4. (…)	Se actualiza, indicando que deberá ejecutar y monitorear la implementación, funcionamiento y cumplimiento de los sistemas de gestión de riesgo y de las normativas internas y externas que resulten aplicables a Coomeva, al GECC y al Conglomerado Financiero Coomeva.
TÍTULO VII DE LA CONDUCTA DE LA ADMINISTRACIÓN	**TÍTULO VII DE LA CONDUCTA DE LA ADMINISTRACIÓN**	
CAPÍTULO II DEL CONTROL	**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:	**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~~la Auditoría Corporativa y la Gerencia Corporativa de Riesgos, 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~~:~~.	Se hace precisión en cuanto a los órganos de control que componen las líneas de defensa.

CAPÍTULO III **CONTROLES EXTERNOS**	**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 profesionalidad, experiencia, recursos humanos y técnicos para desarrollar su labor, disponibilidad de tiempo y honorabilidad. No se podrá proponer para su designación a la Asamblea General, a firmas que hayan sido objeto de inhabilitación, suspensión o cualquier otro tipo de sanción en firme por el ejercicio de los servicios de auditoría financiera, impuestas por un juez o una autoridad de regulación y/o supervisión de los países en los que tiene actividad el Conglomerado.	**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~~ el Comité de Auditoría Corporativa o quien haga sus veces, evaluará las diferentes propuestas presentadas por los aspirantes a ejercer el cargo, considerando la profesionalidad, experiencia, recursos humanos y técnicos para desarrollar su labor, disponibilidad de tiempo y honorabilidad. No se podrá proponer para su designación a la Asamblea General, a firmas que hayan sido objeto de inhabilitación, suspensión o cualquier otro tipo de sanción en firme por el ejercicio de los servicios de auditoría financiera, impuestas por un juez o una autoridad de regulación y/o supervisión de los países en los que tiene actividad el Conglomerado. Se deberá realizar fijación pública de los términos de referencia e informar a los delegados sobre el proceso que se inicia.	Se elimina la mención al período de la Revisoría Fiscal y la fijación de sus honorarios, por tratarse de reglas propias del Estatuto, al que se remite para lo correspondiente. Se establece que será el Comité Corporativo de Auditoría o el órgano que haga sus veces, el encargado de evaluar las propuestas de las firmas aspirantes a ejercer la Revisoría Fiscal de la Cooperativa, y presentar el informe y recomendación a la Asamblea para que esta tome la decisión de elección, en concordancia con el art. 9 numeral 9 del CBG en que se adopta el lineamiento impartido en este sentido por la LIV Asamblea General Ordinaria de Delegados llevada a cabo el 25 de marzo de 2017.

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.	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, período, remuneración, sus alcances y manera de divulgar los hallazgos relevantes, están consignadas en el Estatuto Social.	
ARTÍCULO 49. INSPECCIÓN Y VIGILANCIA. La Cooperativa acorde con su naturaleza está sometida a la inspección y vigilancia de la Superintendencia de la Economía Solidaria, organismo de carácter técnico, adscrito al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en los términos de las leyes 79 de 1988 y 454 de 1998 y demás disposiciones que las adicionen, complementen o reglamenten. El desarrollo del objeto social de la Cooperativa se enmarca dentro de las prescripciones de la Circulares Básica Jurídica y Básica Contable y Financiera expedidas por el citado ente de control, las cuales compendian la normatividad propia de las entidades cooperativas. En 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 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.~~ En relación con su condición de Holding Financiero del Conglomerado Financiero Coomeva, la Cooperativa está sometida a la inspección y vigilancia de la Superintendencia Financiera de Colombia, quien ejerce la supervisión comprensiva y consolidada del Conglomerado Financiero Coomeva, en los términos de la Ley 1870 de 2017 y demás disposiciones que la adicionen, complementen o reglamenten.	Se elimina la mención a DECEVAL considerando que esa entidad no es un órgano de inspección y vigilancia. Se adiciona la función de inspección y vigilancia en cabeza de la SFC, con ocasión de la aplicación de las normas sobre Conglomerados Financieros.
	CAPÍTULO IV **CONTROL INTERNO SOCIAL Y EMPRESARIAL**	Se adiciona este capítulo al Título VII, que estaría integrado por los artículos 51, 52, y 53 y 54
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	**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.	Sin ajustes

Vigilancia y al control interno empresarial de sus administradores y empleados. El ejercicio del derecho al control social interno por parte del asociado, apareja el deber de hacerlo conforme a los conductos regulares establecidos en la ley, el Estatuto Social y el presente Código.	El ejercicio del derecho al control social interno por parte del asociado, apareja el deber de hacerlo conforme a los conductos regulares establecidos en la ley, el Estatuto Social y el presente Código.	
ARTÍCULO 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 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, conformación, período, requisitos para ser elegido y demás aspectos relacionados con este órgano, están consignados en el Estatuto Social de la Cooperativa.	Se elimina la mención al período de la Junta de Vigilancia, por tratarse de una regla propia del Estatuto, al que se remite para lo correspondiente.
CAPÍTULO IV **FUNCIONAMIENTO CONTROL INTERNO**	**CAPÍTULO IV** **FUNCIONAMIENTO CONTROL INTERNO**	
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 56. ORGANISMOS DE APOYO AL CONTROL INTERNO EMPRESARIAL.** ~~La Presidencia Ejecutiva~~ El Presidente Ejecutivo desarrollará las labores de control interno con el apoyo del Comité de Ética, la Auditoría Corporativa ~~y~~, el Comité de Auditoría Corporativa ~~o~~ , la Gerencia Corporativa de Riesgo, el Comité Corporativo de Riesgo y quienes por delegación ~~son los~~sean 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~~, del GECC y del Conglomerado Financiero Coomeva. Adicionalmente, el Presidente Ejecutivo del GECC y los representantes legales de las empresas podrán definir y establecer comités asesores y ~~Cada uno de los empleados~~ de apoyo a la administración frente a su propia gestión de control interno y riesgos. La responsabilidad en materia de definición de políticas, de adopción y seguimiento de medidas de control y de gestión de riesgos, así como la fijación del apetito de riesgo y de los límites para la Cooperativa, el GECC	Se adiciona, mencionado de manera expresa que es responsabilidad del Consejo de Administración la definición de políticas, de adopción y seguimiento de medidas de control y de gestión de riesgos, así como la fijación del apetito de riesgo y de los límites para la Cooperativa, el GECC y el Conglomerado Financiero, del que emanan las directrices hacia los diferentes comités y la administración para la definición, implementación y ejecución de políticas y el marco de gestión de riesgos, así como la ordenación de la estructura del sistema de control interno.

	y el Conglomerado Financiero es función del Consejo de Administración, del que emanan las directrices hacia los diferentes comités y la administración para la definición, implementación y ejecución de políticas, el gobierno del riesgo y el marco de gestión de riesgos, así como la ordenación de la estructura del sistema de control interno. Las anteriores disposiciones deberán divulgarse a todos los niveles de la organización para establecer una cultura corporativa que asegure la madurez de los procesos de control y gestión de riesgos de manera adecuada a las necesidades del GECC. Cada uno de los ~~deberá procurar el~~ Colaboradores del GECC, así como los dirigentes, miembros de juntas y de órganos de dirección y control de las entidades del GECC, al igual que los proveedores y Contratistas y demás partes interesadas deberán dar cumplimiento ~~de los objetivos trazados por los entes arriba mencionados,~~a las políticas trazadas en el desarrollo de sus funciones ~~y la aplicación de~~o actividades, ejecutando los procedimientos operativos apropiados en lo que les sea aplicable.	
ARTÍCULO 57. DEL COMITÉ DE ÉTICA. La Cooperativa tendrá un Comité de Ética encargado de velar por el mantenimiento y respeto del conjunto de normas, principios y 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.	**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~~valores éticos que la Cooperativa ha establecido como línea directriz del desarrollo de su objeto social y que están plasmadas a lo largo ~~de este~~del 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.	Se precisa el alcance de su competencia. Se elimina la mención al período del Comité de Ética, por tratarse de una regla propia del Estatuto, al que se remite para lo correspondiente.

Las normas de funcionamiento, responsabilidades y demás relacionadas con el Comité de Ética están contempladas en el Estatuto Social.	Las normas de funcionamiento, conformación, período, responsabilidades y demás relacionadas con el Comité de Ética están contempladas en el Estatuto Social~~.~~ y en el presente Código.	
ARTÍCULO 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.	**ARTÍCULO 59. DEL ~~COMITÉ~~COMITÈ CORPORATIVO DE ~~AUDITORÍA Y~~ AUDITORIA, DEL COMITÈ CORPORATIVO DE RIESGOS~~.~~ Y OTROS COMITÈS.** 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~~ es el ~~funcionamiento del Sistema~~órgano responsable del establecimiento de las directrices generales y de la definición de los comités de ~~Control Interno; evaluar la estructura del~~apoyo al control ~~interno de la entidad; velar porque los administradores suministren la información requerida por los empresarial que actuarán como~~ órganos ~~de control para la realización~~ asesores del Consejo, así como de determinar para éstos las principales líneas estratégicas, de gobierno y de coordinación, sus funciones~~; velar porque la preparación, presentación~~ y ~~revelación~~responsabilidades frente al GECC, ello sin perjuicio de la ~~información financiera se ajuste a lo dispuesto en las normas aplicables, verificando~~normatividad vigente que sobre la materia les sea aplicable a las empresas del GECC y al Conglomerado Financiero Coomeva. Los principales comités asesores del Consejo de Administración en materia de control interno, sin perjuicio de aquellos que adicionalmente consideren pertinentes, son: **Comité Corporativo de Auditoría.** ~~El existen~~Comité Corporativo de Auditoría de Coomeva contará con la participación de miembros del Consejo de Administración. El Consejo de Administración establecerá el reglamento interno de funcionamiento del Comité, el cual regulará entre otras materias, su composición, invitados a las reuniones, competencias y responsabilidades. Sin perjuicio de otras competencias atribuidas por la regulación, los estatutos o los ~~controles necesarios~~reglamentos internos, el principal objetivo del Comité será asesorar y apoyar al Consejo de Administración en aquellos asuntos relacionados con la supervisión de la efectividad del sistema de control interno. El comité contará con miembros independientes. El Comité presentará informes de sus actividades al Consejo de Administración. Cuando se presenten salvedades en el informe del Revisor Fiscal de Coomeva, éstas y las acciones que la Cooperativa proponga para	Se señala como función del Consejo de Administración la definición de los comités de apoyo al control empresarial, así como de determinar para éstos las principales líneas estratégicas y sus funciones. Se señalan como principales comités asesores del Consejo de Administración en materia de control interno, el Comité Corporativo de Auditoría y el Comité Corporativo de Riesgos.

	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.~~ **Comité Corporativo de Riesgos.** El Comité Corporativo de Riesgos de Coomeva contará con la participación de miembros del Consejo de Administración. El Consejo de Administración establecerá el reglamento interno de funcionamiento del Comité, el cual regulará entre otras materias, su composición, invitados a las reuniones, competencias y responsabilidades. Sin perjuicio de otras competencias atribuidas por la regulación, los estatutos o los reglamentos internos, el principal objetivo del Comité será asesorar y apoyar al Consejo de Administración en la aprobación, seguimiento y control de las políticas, lineamientos y estrategias para el control y gestión de los riesgos de Coomeva, el GECC y el Conglomerado Financiero Coomeva El comité contará con miembros independientes. El Comité presentará informes de sus actividades al Consejo de Administración.	
TÍTULO VIII **DE LA REVELACIÓN DE INFORMACIÓN**	**TÍTULO VIII** **DE LA REVELACIÓN DE INFORMACIÓN**	
CAPÍTULO I **ESTÁNDARES DE INFORMACIÓN**	**CAPÍTULO I** **ESTÁNDARES DE INFORMACIÓN**	
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.	**ARTÍCULO 65. MANEJO DE LA INFORMACIÓN.** Toda persona vinculada a COOMEVA deberá ~~tener~~: 1. Tener especial cautela en el manejo de la información catalogada como reservada, sobre todo aquellos asuntos que tengan relación con su ventaja competitiva, su estrategia corporativa, su competencia, precios y campañas. 2. ~~Todas las personas vinculadas a COOMEVA están obligadas a utilizar~~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.	

	2. Cumplir las políticas sobre barreras de información que se establezcan entre las entidades que conforman el Conglomerado Financiero Coomeva o líneas de negocio susceptibles de generar conflictos de interés previsto en la Política de Conflictos de Interés. 3. Cumplir las normas y políticas para el adecuado tratamiento de los datos personales, garantizando el derecho al habeas data de los titulares de información personal que se encuentre en bases de datos de Coomeva y/o las empresas del GECC.	Se adiciona la obligación de cumplir con las políticas sobre barreras de información en materia de conflictos de interés, así como el cumplimiento de las normas sobre habeas data.
CAPÍTULO II **TRÁMITE DE LAS PETICIONES, RECLAMACIONES O QUEJAS**	**CAPÍTULO II** **TRÁMITE DE LAS PETICIONES, RECLAMACIONES O QUEJAS**	
ARTÍCULO 66. Considerando el principio de autocontrol que rige a las entidades cooperativas, todas las solicitudes, peticiones, reclamos y quejas que formulen los asociados, usuarios y clientes de COOMEVA, de sus unidades de negocio y servicio o de las empresas que conforman el GECC, serán siempre tramitadas siguiendo la reglamentación que se expida por la Junta de Vigilancia para el efecto. **PARÁGRAFO 1.** Constituye requisito de procedibilidad el acudir a las instancias establecidas en el presente artículo, para dar trámite a una petición, reclamación o queja, de tal manera, que la instancia que advirtiere la pretermisión de alguna de ellas, deberá remitirla a la correspondiente para su trámite respectivo. **PARAGRAFO 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 los estatutos corresponde a dicho órgano.	**ARTÍCULO 66**. Considerando el principio de autocontrol que rige a las entidades cooperativas, todas las solicitudes, peticiones, reclamos y quejas que formulen los asociados, usuarios y clientes de COOMEVA, de sus unidades de negocio y servicio o de las empresas que conforman el GECC, serán siempre tramitadas siguiendo la reglamentación que se expida por la Junta de Vigilancia para el efecto. **PARÁGRAFO 1.** Constituye requisito de procedibilidad el acudir a las instancias establecidas en el presente artículo, para dar trámite a una petición, reclamación o queja, de tal manera, que la instancia que advirtiere la pretermisión de alguna de ellas, deberá remitirla a la correspondiente para su trámite respectivo. **PARAGRAFO 2.-** El trámite de las quejas formuladas ante la Junta de Vigilancia~~ o el Comité de Ética~~, seguirá el procedimiento que ~~dichos órganos~~dicho órgano de control ~~establezcan~~establezca. Las investigaciones de tipo disciplinario serán adelantadas por la Junta de Vigilancia, en ejercicio del control social que de conformidad con la ley y los estatutos corresponde a dicho órgano. **PARÁGRAFO 3.-** El trámite de las solicitudes, peticiones o quejas, relacionados con eventuales conflictos de interés, seguirá el procedimiento establecido en el Título XI de este Código y lo definido en la Política de Conflictos de Interés que lo reglamente.	Se indica que las solicitudes relacionadas con conflictos de interés seguirán el procedimiento del Título XI de este Código.
TÍTULO IX DE LA ADMINISTRACIÓN Y CONTROL DEL RIESGO DE COOMEVA Y SU GRUPO EMPRESARIAL	**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.**	**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	**ARTÍCULO 67.** La ~~Gestión Integral~~gestión integral del ~~Riesgo~~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 gestión del día a día y de toma de decisiones en todos los niveles de la organización, permitiendo contar con mejor	ventaja competitiva, garantizar la continuidad del negocio ~~y,~~ contribuir a la creación de valor económico y proteger los intereses de sus Grupos de Interés, mediante ~~un ejercicio de~~el análisis sistemático a lo largo de la cadena de valor, efectuado por todos los colaboradores, aplicado desde la definición estratégica, hasta las actividades del día a día, de forma que se gestionen los riesgos~~,~~ relevantes con el fin de brindar una seguridad razonable respecto del logro de los objetivos del GECC y del Conglomerado Financiero Coomeva. ~~Por~~Para 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~~como Holding Financiero del Conglomerado Financiero Coomeva y como matriz del GECC, mantendrá una visión consolidada y un control integral sobre la exposición del GECC a los diferentes riesgos, a través de un Marco de Gestión de Riesgos para el Conglomerado Financiero (MGR) y un Sistema de Gestión del Riesgo ~~de obligatoria aplicación por parte de Coomeva y del GECC y~~para el GECC (SGR), 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~~terceros a los que les sean aplicables. ~~Para garantizar el logro de los compromisos frente a la gestión del riesgo se establecen las siguientes políticas para Coomeva y el GECC:~~ ~~1.~~ Las empresas pertenecientes al GECC según su tamaño, complejidad, importancia y materialidad para el Grupo deberán implementar Sistemas de Administración de Riesgos que se adapten a su mercado objetivo y estructura, sin prejuicio de aquellas que estén obligadas de acuerdo a las normas y leyes que rigen el mercado en el que operen, comprometiéndose a cumplir con los siguientes principios y políticas: 1. Desde la Alta Dirección de Coomeva emanan las directrices corporativas a las que se deben adherir las empresas filiales y subsidiarias a través de sus respectivos órganos de administración, configurando la relación Coomeva ~~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~~ empresas, con los mecanismos de lineamientos y participación que materialicen la unidad de ~~su estrategia. Para ello se compromete a revisar~~propósito y dirección. 2. Para asegurar el control de los riesgos, el modelo de gobierno Coomeva empresas debe garantizar una interacción regular y un reporte funcional de los comités de riesgos de las empresas del GECC hacia el Comité Corporativo de Riesgos, así como la participación de Coomeva en el	Se actualizan las políticas en cuanto a la gestión integral del riesgo.

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	proceso de nombramiento, fijación de objetivos y evaluación de dichos comités. 3. Dada su capacidad de visión integral y agregada de todos los riesgos, Coomeva podrá tomar las medidas que como matriz y Holding del Conglomerado Financiero Coomeva le correspondan, frente a operaciones y políticas de gestión en las distintas filiales, en la medida en que constituyan desviaciones frente a los límites establecidos, frente al plan de negocio, o el apetito de riesgo, o que afecten la exposición, o el perfil de riesgo de Coomeva, del GECC y/o del Conglomerado Financiero Coomeva. 4. Se determinarán y comunicarán claramente los objetivos de la gestión integral de riesgos, tendientes a dar estabilidad a los resultados financieros del GECC y el Conglomerado Financiero Coomeva y por lo tanto a aumentar su valor económico y social de manera sostenible en el tiempo, revisando periódicamente las estrategias~~,~~ e identificando los riesgos relevantes 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~~ su 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~~5. Coomeva establecerá las directrices generales y los mecanismos que aseguren la existencia y puesta en práctica de principios y valores éticos y los elementos que permitan la adecuada identificación, revelación, administración y control de los conflictos de interés, el balance entre la gestión de cada órgano y el control de dicha gestión, mediante sistemas de pesos y contrapesos, con el fin de que las decisiones adoptadas en cada instancia se realicen con ~~un adecuado nivel de~~oportunidad, con altos niveles de transparencia, comprensión y entendimiento y de acuerdo con el mejor interés de ~~la entidad~~las empresas que conforman el GECC, respetando el equilibrio entre los intereses, de los asociados, los inversionistas, los Clientes y los de sus ~~grupos~~Grupos de ~~interés~~Interés. ~~3~~6. La gestión del riesgo debe estar incorporada en el proceso de planeación estratégica e integrada a cada función de negocio, dentro del proceso gestión del día a día y ~~de~~fortaleciendo la 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~~ El monitoreo y control de ~~todas~~ las estrategias ~~implementadas~~y planes de negocio implementados en ~~la organización, teniendo en cuenta el~~el GECC, se realizará con enfoque de riesgo, adoptando mecanismos de coordinación interna que garanticen la gestión integral de los distintos riesgos a los que se encuentra expuesto en el desarrollo de sus operaciones. ~~4~~7. 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~~del proceso estratégico y fortalece el ambiente de control interno, para lo cual se debe desarrollar un lenguaje común con un	

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.	alto grado de integración y coordinación entre las áreas de tecnología de la información, auditoría interna, financiera, estrategia y gestión del riesgo, así como un enfoque colaborativo y de reporte unificado en todo el GECC y el Conglomerado Financiero Coomeva, generando una cultura de manejo de los riesgos. ~~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~~ 8. La Alta Dirección tiene la responsabilidad de asignar los roles, funciones y responsabilidades que sean necesarias para la óptima gestión de los riesgos, y de ~~acuerdo con~~garantizar, sustentar y documentar la estructura organizacional~~, la cadena de valor y el perfil de riesgo de cada una de las empresas que lo conforman.~~ apropiada para gestionarlos. ~~7. Todos los colaboradores~~ 9. Se establecerá un entorno de ~~Coomeva y del~~autocontrol, autosupervisión y autorregulación, que estimule y promueva la práctica de principios y reglas de conducta para la gestión de los riesgos en el GECC, en el cual todos sus Colaboradores 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, del Conglomerado Financiero Coomeva y del GECC~~.~~.. ~~8. En Coomeva y el GECC,~~ 10. La Alta Dirección garantizará como elemento fundamental~~, se desarrollará y fortalecerá una~~ la implementación y ejecución de políticas de cultura ~~orientada a anticipar y gestionar~~ , capacitación, entrenamiento y permanente actualización acerca de los temas relacionados con la gestión de 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~~, acorde con las ~~Juntas Directivas según el caso.~~estrategias adoptadas para el desarrollo del plan de negocios definido. ~~10~~11. El Consejo de Administración y las Juntas Directivas ~~del GECC definirán y revisarán~~de las empresas que conforman el GECC, en congruencia con su direccionamiento estratégico, su plan de negocios, su perfil de riesgo, entre otros, establecerán políticas y metodologías que les permitan definir, hacer seguimiento y ajustar periódicamente el marco de apetito al riesgo, los límites~~ de riesgo y niveles de tolerancia al riesgo explícitos acerca del grado de exposición~~, las exposiciones y la concentración de riesgos que están dispuestos a aceptar para el logro de los objetivos estratégicos y las metas, entendiendo y aprovechando el	

	balance de riesgo-beneficio-oportunidad dentro de los negocios y las empresas que lo conforman ~~el GECC.~~. 12. ~~11. Coomeva y el GECC garantizarán~~Se garantizará que ~~sus~~las 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~~una exposición al riesgo acorde con el apetito de riesgo y que éstas en todo ~~caso~~momento cumplan con los límites de apetito de riesgo definidos por la Alta Dirección. 13. Se adoptarán las políticas en las que se establezcan las condiciones para la incursión en nuevos mercados y la oferta de nuevos productos, que propendan por un adecuado análisis previo de los riesgos y la cuantificación de impacto que tendrán sobre el perfil de riesgos, el patrimonio y las utilidades de la misma, lo cual deberá ser debidamente documentado. 14. ~~12. Coomeva y el GECC impulsarán~~Se impulsará la adopción de sistemas de información y de una cultura de comunicación y reporte permanente de los riesgos hacia ~~todas las partes interesadas~~los Grupos de Interés, garantizando la evaluación y la disponibilidad de información suficiente, de calidad y oportuna para la toma de decisiones informadas.	
CAPÍTULO II **PRINCIPALES RIESGOS**	**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.	**ARTÍCUO 68.** Coomeva, el Conglomerado Financiero Coomeva y el GECC con base en su estrategia, plan de negocios, cadena de valor, así como con la estructura, características, complejidad y diversidad de las actividades que desarrolla, además de las normas legales que les son aplicables, deberá evaluar como mínimo los siguientes riesgos, los cuales gestionará de conformidad con su relevancia y materialidad, cuando les resulten aplicables: **Riesgos de Conglomerado:** 1. Riesgo de Contagio 2. Riesgo de Concentración Riesgo Estratégico~~**ARTÍCULO 68.** Los principales riesgos que se gestionarán en Coomeva y el GECC son:~~ 3. **Riesgos Financieros:** ~~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~~	

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 Mutual. 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 Mutual 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	~~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.~~ 4. Riesgo de Crédito ~~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.~~ 4. Riesgo de Liquidez 5. Riesgo de Mercado 6. Riesgo de Balance **7.** Riesgos de Previsión, Asistencia y Solidaridad Mutual **Riesgos No Financieros:** 8. Riesgo Operativo ~~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.~~ ~~1.~~9. ~~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.~~) 10. ~~7.~~ Riesgo de seguridad de la información, ciberseguridad 11. Riesgo Reputacional 12. Riesgo de Cumplimiento (Compliance) 13. Protección al consumidor 14. Protección de datos personales 15. Riesgos en la gestión de proyectos Riesgos~~Riesgos de Previsión, Asistencia y Solidaridad Mutual. 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,~~	

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 confianza 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.	~~Asistencia y Solidaridad Mutual 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.~~ 16. ~~8.~~ propios del negocio ~~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~~	Se listan los riesgos mínimos que se deben evaluar y gestionar, clasificados en riesgos de los conglomerados financieros, riesgos financieros, riesgos no financieros.

	~~acciones de mercado, de fallos judiciales o sanciones, de fallas en la prestación del servicio, o debilidades financieras, entre otras, que minen la confianza 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**	**TÍTULO X** **DE LOS PROVEEDORES**	
CAPÍTULO II **ESTATUTO DE CONTRATACIÓN Y CONTRATACIONES ESPECIALES**	**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	**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.	

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.	5. Las atribuciones de aprobación según la naturaleza y cuantía de la contratación a celebrar. 6. Los criterios de decisión para la contratación o compra, orientados a garantizar la calidad, oportunidad y precio competitivo. 7. El acatamiento íntegro a la normatividad fiscal que rige la contratación. 8. La adopción de términos de referencia que definan de manera precisa las necesidades de contratación o compra, que permita a los oferentes igualdad de condiciones para la presentación de propuestas. 9. El manejo confidencial de la información suministrada por los oferentes, hasta la toma de la decisión correspondiente. 10. El régimen de contratación debe contener entre otras definiciones, las instancias y montos de aprobación. 11. La publicación previa en la Página Web, de las condiciones para la celebración del contrato, de aquellos contratos que conforme con la reglamentación vigente deban publicarse. 12. Los asociados que pretendan participar en un proceso de contratación con la Cooperativa y/o el GECC, deberán poner en conocimiento de la Auditoría Interna, todos los contratos celebrados con el Grupo Empresarial COOMEVA en los tres (3) últimos años. 13. Reglas relativas a la celebración de los actos, operaciones o negocios entre las entidades que conforman el GECC, incluidas las que integran el Conglomerado Financiero Coomeva. **PARÁGRAFO**: Se entenderá como servicios y contratos prestados o celebrados con el Grupo Empresarial ~~COOMEVA~~Coomeva, aquellos que se presten a ~~COOMEVA~~Coomeva o a sus empresas.	
TÍTULO XI **CONFLICTOS DE INTERESES**	**TÍTULO XI** **CONFLICTOS DE INTERESES** **LINEAMIENTOS PARA LA ADECUADA IDENTIFICACIÓN, REVELACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y CONTROL DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS.**	
CAPÍTULO I **DEFINICIÓN**	**CAPÍTULO I** **DEFINICIÓN** **REGLAS GENERALES SOBRE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS**	
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 su Grupo Empresarial Cooperativo, incluidos los miembros de Juntas Directivas, que deban tomar una decisión o realizar u omitir una acción en razón de sus funciones, tengan la	**ARTÍCULO 73.- DEFINICIÓN.** Se entiende por conflicto de ~~intereses, las situaciones en virtud de las cuales,~~interés aquella situación que surge o puede surgir para los Delegados, los miembros del Consejo de Administración, de los órganos de Vigilancia y Control Social, de los Comités Regionales y Zonales de Administración, miembros de Comités Asesores, directivos, administradores, ~~empleados~~colaboradores de COOMEVA y de las Empresas que conforman ~~su~~el Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva y el Conglomerado Financiero Coomeva, incluidos los miembros de Juntas Directivas~~,~~ u órgano equivalente, y en general,	Corresponde a la nueva definición adoptada en el Estatuto Social, en concordancia con el Decreto 1486 de 2018, con un mayor nivel de detalle.

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 extra-patrimonialmente, 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.	para una o más personas que ~~deban~~puedan tomar ~~una decisión o realizar u omitir una acción en razón de sus funciones, tengan~~decisiones y/o incidir en la ~~opción de escoger entre el beneficio de la respectiva entidad y de sus propios~~adopción de las mismas, cuando se identifiquen intereses~~, los de su familia o el de terceros, de forma tal que escogiendo uno de estos tres últimos se beneficiarían patrimonial o extra-patrimonialmente, para sí, para sus familias o para el tercero, desconociendo~~ contrarios e incompatibles respecto de un ~~deber ético, legal, contractual o estatutario, obteniendo así un provecho de cualquier tipo que de otra forma no recibiría.~~acto, operación o negocio.	
A continuación se enumeran 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 funcionarios 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 COOMEVA, de activos fijos a personas jurídicas, respecto de las cuales un dirigente, administrador o funcionario 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.	A continuación, se enumeran a modo enunciativo, algunas situaciones que pueden generar conflicto de ~~intereses~~interés: 1. ~~-~~ Las decisiones sobre inversiones de la Cooperativa, cuando la persona que las adopta es representante legal, dirigente, directivo, administrador, socio o accionista de la entidad receptora de la inversión. 2. La adquisición, venta o contratación por parte de COOMEVA, de activos fijos a administradores~~, ejecutivos,~~ o ~~funcionarios~~colaboradores de la Cooperativa, que participen en el análisis o toma de la decisión respectiva o a quien tengan la calidad de cónyuge, compañero permanente o parientes hasta dentro del ~~tercer~~segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad y ~~único~~segundo civil de aquellos. En todo caso existirá conflicto de intereses si el negocio se realiza en condiciones diferentes a las del mercado y en perjuicio de la Cooperativa. 3. ~~-~~ La adquisición o contratación por parte de COOMEVA, de activos fijos a personas jurídicas, respecto de las cuales un dirigente, administrador o funcionario 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~~segundo civil de aquel, sea socio o accionista. ~~4.~~ 4. La celebración de operaciones que implican uso de información privilegiada, sujeta a reserva bancaria o bursátil. 5. La aceptación de regalos, atenciones o tratos preferenciales que puedan comprometer la independencia y la responsabilidad de la entidad, cuerpo colegiado o persona. 6. Aceptar designaciones, conformar o participar en órganos colegiados de Coomeva y de las entidades que conforman el GECC y/o el Conglomerado Financiero Coomeva, cuando quiera que haga parte de otros órganos en los cuales las funciones de los mismos impliquen para el respectivo miembro una situación de conflicto de interés permanente. 7. En general, toda operación que se realice en condiciones menos favorables que las del mercado por el respectivo ~~dirigente, administrador~~Dirigente, Administrador, o ~~funcionario, que contenga~~colaborador, siempre y cuando se evidencien los ~~elementos de~~ supuestos descritos en la definición de conflicto de ~~intereses establecidas~~interés establecida en este ~~Estatuto y de conformidad con los parámetros señalados en el~~ Código.	Hecho un análisis comparativo con los mejores estándares se ajustan los criterios en materia de parentesco. La adopción establece parentesco civil entre el adoptivo y sus adoptantes al extender el vínculo filial a todas las líneas y grados consanguíneos y afines. Las normas acentúan el deber de garantizar la salvaguarda de los intereses de los clientes/asociados.

4. En general, toda operación que se realice en condiciones menos favorables que las del mercado por el respectivo dirigente, administrador o funcionario, 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.	La reglamentación del presente Código y la que establezcan las empresas que conforman el GECC, conforme a su naturaleza, podrá incluir criterios adicionales de identificación de conflictos de ~~Ética.~~interés.	
PARÁGRAFO. - Lo previsto en este Artículo, no aplica para las inversiones entre COOMEVA y las Empresas de su Grupo Empresarial Cooperativo.	~~PARÁGRAFO. - Lo previsto en este Artículo, no aplica para las inversiones entre COOMEVA y las Empresas de su Grupo Empresarial Cooperativo.~~	Se elimina por estar en contravía con la normatividad sobre conflictos de intereses expedida en el marco de los conglomerados financieros que exige establecer políticas para las operaciones entre entidades del Grupo.
	ARTÍCULO 74.- POLÍTICA PARA LA ADECUADA IDENTIFICACIÓN, REVELACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y CONTROL DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS. El Consejo de Administración deberá promulgar una política para la adecuada identificación, revelación, administración y control de los conflictos de interés (la Política de Conflictos de Interés) que reglamente lo previsto en el presente Código, incorporando límites, criterios de materialidad, deberes, barreras de información, así como lineamientos acerca de la información relevante asociada a dichos conflictos que le deben ser presentados a los órganos competentes. La Política de Conflictos de Interés deberá incluir las directrices generales para una adecuada identificación, revelación, administración y control de los conflictos de interés que surgen o pueden surgir respecto de los actos, operaciones o negocios que realicen las entidades que conforman el Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva, así como las que integran el Conglomerado Financiero Coomeva, y entre estas, sus vinculados y los Administradores o personas con capacidad de toma de decisiones en las mismas, incluidas aquellas que se realicen con recursos que provengan de la actividad de administración de recursos de terceros, respetando el equilibrio entre sus intereses, los de las subordinadas, los del GECC y/o el Conglomerado Financiero Coomeva en su conjunto, los inversionistas, afiliados y asociados, sin perjuicio de las obligaciones legales que le asisten a los administradores de cada una de las entidades que integran el GECC y/o el Conglomerado Financiero Coomeva. La Política de Conflictos de Interés deberá considerar las características del GECC, del Conglomerado Financiero Coomeva y las situaciones de control o de influencia significativa. Lo anterior sin perjuicio del cumplimiento de las normas que sobre conflictos de interés deban atender las entidades que conforman el GECC, incluidas las que integran el Conglomerado Financiero Coomeva de forma individual.	Artículo nuevo que señala la función de reglamentación del Consejo de Administración respecto de los lineamientos sobre conflictos de interés contenidos en el Código de Buen Gobierno.

	Para la expedición de la Política de Conflictos de Interés y sus modificaciones, el Consejo de Administración deberá considerar las recomendaciones que al efecto le brinde el Comité de Ética, respecto de los asuntos de su competencia.	
	ARTÍCULO 75.- DEBERES EN MATERIA DE CONFLICTO DE INTERÉS. La Política de Conflictos de Interés deberá incluir por lo menos los siguientes deberes: • **Deber de abstención:** Al momento de verificar la existencia de un conflicto de interés o frente a la duda de la existencia del mismo, la(s) persona(s) incursa(s) debe(n) abstenerse de adelantar el acto u operación generadora del conflicto, no podrá(n) intervenir en el debate ni influir en la decisión que se adopte, y deberán abstenerse de dar información incompleta. La(s) persona(s) incursa(s) en conflictos de interés podrán participar en el acto u operación cuando cuente(n) con la(s) autorización(es) a que haya lugar. • **Deber de información:** Al observarse la existencia de un conflicto de interés, la persona(s) incursa(s) deberá ponerlo en conocimiento del órgano o funcionario correspondiente según el procedimiento y criterio de materialidad aplicable, estando obligado a revelar como mínimo la información prevista en la Política de Conflictos de Interés que para el efecto se expida, al órgano o funcionario competente de conocerlo. • **Deber de obtener decisión**. En los eventos que se presente conflicto de interés deberá mediar decisión motivada del (los) órgano(s) competente(s), en los términos previstos en el presente Código y en la Política de Conflictos de Interés • **Deber de revelación**: En el informe de rendición de cuentas de fin de ejercicio que se presente a la Asamblea General de Delegados u órgano que haga sus veces se deberá incluir un capítulo especial relativo a las situaciones de conflictos de interés que se hubiesen presentado, informe que deberá contener el detalle, características e información relevante de dichas situaciones, junto con las decisiones y acciones tomadas al respecto. • **Deber de transparencia**: En el desarrollo de las operaciones en que se observen conflictos de interés, Coomeva y demás entidades que conformen el GECC y el Conglomerado Financiero Coomeva deben velar y propender por la transparencia y la celebración de las mismas en condiciones y precios de mercado.	
CAPÍTULO II **PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN, MANEJO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES**.	**CAPÍTULO II** ~~**PROCEDIMIENTOS**~~ **PROCEDIMIENTO PARA LA ~~PREVENCIÓN,~~ ~~MANEJO~~IDENTIFICACIÓN, REVELACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ~~RESOLUCIÓN~~CONTROL DE LOS CONFLICTOS DE ~~INTERESES~~INTERÉS.**	

	ARTÍCULO 76. PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS. Para efectos de determinar la presencia de una situación generadora de un conflicto de interés, se deberá considerar que la operación, acto o negocio debe conducir a una disyuntiva de naturaleza jurídica y moral sobre los efectos, beneficios y perjuicios, de las conductas alternativas que puede realizar frente a una determinada situación, teniendo en cuenta la posibilidad de que se involucren intereses contrarios e incompatibles respecto de la operación, acto o negocio. La Política de Conflictos de Interés podrá establecer criterios de materialidad para la identificación de las situaciones en las se materializa un conflicto de interés.	
	ARTÍCULO 77.- PROCEDIMIENTO PARA LA REVELACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y CONTROL DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS. La Política de Conflictos de Interés deberá incluir el procedimiento para que la adecuada revelación, administración y control de los conflictos de interés, el cual incluirá entre otras cosas, niveles de escalamiento, canales de información que permitan a las personas incursa en conflictos de interés o a los terceros que puedan tener conocimiento de dicha situación, informar a los funcionarios o instancias correspondientes, para su adecuada administración. De igual forma la Política de Conflictos de Interés se establecerá los procesos y responsables para validar el cumplimiento y efectividad de procedimientos para la gestión de los conflictos de interés, de lo cual se deberá rendir informe al Comité de Ética y al Consejo de Administración.	
Artículo 74.- Procedimientos para la prevención, manejo y resolución de conflictos de Interés. Quienes se encuentren incursos 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	**ARTÍCULO 78.- COMPETENCIA PARA LA DECISIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS.** En los eventos que se presente conflicto de interés mediará decisión motivada de los siguientes órganos, según corresponda: ~~**Artículo 74.- Procedimientos para la prevención, manejo y resolución de conflictos de Interés.** Quienes se encuentren incursos 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.~~ 1. **El Comité de Ética:** será la última instancia de decisión sobre la existencia de los conflictos de interés en la Cooperativa, diferentes de aquellos conflictos referidos a actos, operaciones o negocios relacionados con el Conglomerado Financiero Coomeva según lo previsto en el numeral siguiente en cuyo caso se aplicará lo allí dispuesto. Lo anterior, salvo que de acuerdo con el nivel de escalamiento y criterios de materialidad que se establecen en el	Para facilitar el tratamiento diferencial, se abre en dos numerales el numeral 1º del artículo 74.

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	presente Código y/o en la Política de Conflictos de Interés que lo reglamente, corresponda a una instancia inferior. El Consejo de Administración o la instancia que corresponda según los niveles de escalamiento, deberá tener en consideración el concepto emitido por el Comité de Ética en la adopción de las medidas de administración del conflicto de interés. 2. **El Consejo de Administración:** será la última instancia de decisión sobre la existencia de los conflictos de interés referidos a actos, operaciones o negocios relacionados con el Conglomerado Financiero Coomeva en las cuales intervenga Coomeva y/o sus Administradores o personas que dentro de ésta cuenten con capacidad de toma de decisión. Lo anterior, salvo que conforme al nivel de escalamiento y criterios de materialidad que se establecen en el presente Código y/o en la Política de Conflictos de Interés, la decisión corresponda a una instancia inferior. 3. **Las Juntas Directivas de las entidades incursas**: En los actos, operaciones o negocios relacionados con el Conglomerado Financiero que involucren a la entidad respectiva y/o sus Administradores o personas que dentro de ésta cuenten con capacidad de toma de decisión, la última instancia para la resolución del conflicto de interés será la(s) respectiva(s) Junta(s) Directiva(s) de las entidades incursas, conforme a lo establecido en el procedimiento, nivel de escalamiento y criterios de materialidad, que cada entidad expida siguiendo los lineamientos del presente Código y la Política de Conflictos de Interés que lo reglamenta. Para los casos de conflictos de interés entre entidades del Conglomerado Financiero, en los que no exista acuerdo sobre la administración del conflicto por parte de las Juntas Directivas de las entidades incursas, la Política de Conflictos de Interés podrá establecer la intervención del Consejo de Administración de Coomeva como Holding del Conglomerado Financiero. **PARÁGRAFO 1.** En todo caso, cuando se trate de conflictos de interés de los ~~Los procedimientos a seguir, según la condición del implicado, serán los siguientes:1. Para los~~ Delegados, o de 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~~ de Coomeva, la competencia será exclusiva del Comité de Ética, sin importar la naturaleza de los conflictos. **PARÁGRAFO 2.** Se entenderán como actos, operaciones o negocios relacionados con el Conglomerado Financiero Coomeva aquellos que se desarrollen entre las entidades que lo conforman ~~su Grupo Empresarial, incluidos los miembros de Juntas Directivas:~~, entre éstas y las entidades y personas vinculadas al conglomerado financiero y entre los	

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 Coomeva o las empresas que conforman su Grupo Empresarial. En todo caso constituye causal de incompatibilidad, y por tanto no podrá darse dicha vinculación cuando exista dependencia funcional y/o jerárquica dentro de la misma empresa, entre el vinculante y 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. 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.	Administradores y personas con capacidad de toma de decisión de dichas entidades. ~~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.~~ **PARÁGRAFO 3:** La Política de Conflictos de Interés deberá establecer los mecanismos que sean necesarios para orientar y direccionar a las instancias competentes las consultas sobre conflictos de interés de acuerdo con la naturaleza del conflicto, estableciendo el área responsable de realizar el seguimiento y control al procedimiento establecido en el presente Código. **PARÀGRAFO 4:** Lo anterior, sin perjuicio de las normas sobre conflictos de interés que deban cumplir las entidades de forma individual. ~~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 Coomeva o las empresas que conforman su Grupo Empresarial.~~ ~~En todo caso constituye causal de incompatibilidad, y por tanto no podrá darse dicha vinculación cuando exista dependencia funcional y/o jerárquica dentro de la misma empresa, entre el vinculante y 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.~~ ~~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.~~	
	ARTÍCULO 79.- **CONFLICTO DE INTERÉS EN LA CONTRATACIÓN LABORAL.** Se entiende que se encuentra incurso en conflicto de interés, el representante legal y/o el miembro del Consejo de Administración de Coomeva, o de Junta Directiva de alguna de sus empresas, o sus colaboradores, según corresponda, que esté frente a la posibilidad de vincular mediante contrato laboral a éstas a su cónyuge o compañero (a)	Esta prescripción ya se encontraba en el artículo 74 del Código de Buen Gobierno, pero se consideró incluirla en un artículo separado por su especificidad y no relacionarse directamente con niveles de

	permanente o a los parientes, dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad, y segundo civil, laboralmente o mediante un contrato de prestación de servicios. El conflicto deberá manifestarse al órgano competente con el fin de que este se pronuncie. Sin excepción, quien aspire a vincularse, deberá acreditar el cumplimiento de todos los requisitos exigidos para el cargo al que aspira y surtir en su integridad el proceso de selección o de contratación establecido por Coomeva o las empresas que conforman su Grupo Empresarial. En todo caso constituye causal de incompatibilidad, y por tanto no podrá darse dicha vinculación cuando exista dependencia funcional y/o jerárquica dentro de la misma empresa, entre el vinculante y quien sea contratado laboralmente. Quienes aspiren a vincularse a la Cooperativa, y/o a las empresas que conforman el GECC, deberán manifestar bajo la gravedad del juramento, no encontrarse en las situaciones de parentesco descritas en este artículo. En caso de estarlo, deberán declarar el conflicto de interés al momento de iniciar el proceso de vinculación.	escalamiento de los conflictos de interés.
	ARTÍCULO 80.- **CONFLICTO DE INTERÉS PERMANENTE.** En el caso de conflicto de interés de carácter permanente, es decir, aquel que no se soluciona por el hecho de declararse impedido para adoptar una determinada decisión, si esta situación afecta al conjunto de las operaciones de la entidad, se entenderá como una causal de renuncia obligatoria por parte del afectado ya que le imposibilita para ejercer el cargo. Corresponde al Comité de Ética determinar si el conflicto de interés es permanente y si afecta al conjunto de las operaciones de la entidad, salvo que el conflicto se refiera a actos, operaciones o negocios relacionados con el Conglomerado Financiero Coomeva, en cuyo caso las decisiones respectivas serán adoptadas por el Consejo de Administración o Junta Directiva, según corresponda.	Esta prescripción, salvo en lo relacionado con conglomerados financieros, ya se encontraba en el artículo 74 del Código de Buen Gobierno, pero se consideró incluirla en un artículo separado por su especificidad y no relacionarse directamente con niveles de escalamiento de los conflictos de interés.
CAPÍTULO III **SANCIONES**	**CAPÍTULO III** **SANCIONES**	
ARTÍCULO 75.- SANCIONES. Quien en presencia de un conflicto de intereses, no de 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.	**ARTÍCULO ~~75~~81.- SANCIONES.** Quien, en presencia de un conflicto de ~~intereses~~interés, no de cumplimiento ~~al procedimiento previsto en este Capítulo~~a los lineamientos definidos en el Código de Buen Gobierno, la Política de Conflictos de Interés que lo reglamente y demás normas que se expidan para el efecto, además de hacerse acreedor a las sanciones establecidas en el Estatuto ~~de la Cooperativa~~, podrá ser retirado de su cargo~~.~~, previo agotamiento del proceso disciplinario definido para el efecto en el Reglamento Interno de Trabajo. En el caso de los ~~Contratistas, Asesores y Promotores~~contratistas, dicho incumplimiento constituirá causal suficiente de terminación del contrato. Para la investigación de los	

	hechos violatorios del Estatuto, ~~el Comité~~quien conozca de ~~Ética~~ dichos hechos dará traslado del caso a la Junta de Vigilancia.	
CAPÍTULO IV **REGLAS DE CONDUCTA**	**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:	**ARTÍCULO ~~76~~82.- REGLAS DE CONDUCTA.** Los Delegados, los miembros del Consejo de Administración, de los órganos de Vigilancia y Control Social, de los Comités Regionales y Zonales de Administración, miembros de Comités Asesores, directivos, administradores, ~~empleados~~colaboradores de Coomeva y del GECC incluidos los miembros de Juntas Directivas~~,~~ deberán informar al órgano al cual pertenezcan o a su superior jerárquico, según corresponda, con copia escrita a la Junta de Vigilancia y al Comité de Ética, su participación por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la Cooperativa o sus unidades de negocio y servicio o sus empresas. En caso de que el Consejo de Administración considere que dichas actividades puedan afectar los intereses de la Cooperativa, el ~~dirigente~~Dirigente o ~~administrador~~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~~el Código de Buen Gobierno de la Cooperativa, el Código Ética, el ~~reglamento interno~~Reglamento Interno de ~~trabajo~~Trabajo, así como por la legislación vigente, los administradores y ~~empleados~~colaboradores de la Cooperativa deben abstenerse de:	
1. Participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la ley, los intereses de la Cooperativa o que puedan perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o afectar el buen nombre de COOMEVA. 2. Realizar cualquier negocio u operación con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad. 3. Abusar de su condición de directivo, administrador, empleado, funcionario o colaborador de COOMEVA, 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 de 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.	1. ~~Participar~~Autorizar o participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la ley, ~~los intereses de la Cooperativa o~~ que puedan perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o que puedan afectar el buen nombre o los intereses de la Cooperativa, de ~~COOMEVA.~~ las entidades que conforman el GECC. 2. Realizar cualquier negocio u operación con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad. 3. Abusar de su condición de ~~directivo, administrador, empleado, funcionario~~Directivo, Administrador o colaborador de ~~COOMEVA~~Coomeva, 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 ~~de~~dé lugar a ~~conflicto~~conflictos de ~~intereses~~interés en razón de la información que obtenga por el ejercicio de su cargo, sin dar observancia a los deberes y directrices previstas en el presente Código.	

	~~6.~~6. Ocultar la existencia de un conflicto de interés en el que se encuentre incurso o abstenerse de informar a las instancias correspondientes cuando conozca fundadamente la existencia de alguno de acuerdo con el procedimiento descrito en el presente Código y en las normas que lo reglamenten. 7. Realizar proselitismo político de cualquier tipo, aprovechando cargo, posición o relaciones con la Cooperativa. 8. Utilizar o compartir Información Privilegiada conocida en ejecución o con ocasión de sus responsabilidades, para la obtención de un provecho para sí o para un tercero. 9. Utilizar influencias que favorezcan indebidamente a miembros de su familia, amigos, socios o personas que estén vinculados de cualquier forma con un el administrador o colaborador.	
CAPÍTULO V **DE LOS REGALOS E INVITACIONES**	**CAPÍTULO V** **DE LOS REGALOS E INVITACIONES**	
ARTICULO 77. REGALOS E INVITACIONES. Los administradores, empleados y colaboradores de Coomeva 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. **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.	**ARTICULO ~~77~~83. REGALOS E INVITACIONES**. Los ~~administradores, empleados~~Administradores y colaboradores de Coomeva, del GECC y del ~~GECC~~Conglomerado Financiero Coomeva no pueden dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, y en desarrollo de sus funciones, bienes o servicios de cualquier naturaleza que puedan influir en sus decisiones para facilitar negocios u operaciones en beneficio propio o de terceros. Igual restricción operará para los dirigentes de la Cooperativa. **PARÁGRAFO 1:** Se exceptúan de esta regla: 1. Los regalos institucionales recibidos en actos protocolarios o similares. 2. Los artículos publicitarios, que se distribuyan a los Clientes o proveedores de acuerdo con los parámetros fijados por la dependencia respectiva, y/o que se reciban en esa calidad. 3. Los regalos ofrecidos a los administradores y Colaboradores, cuyo valor no supere un salario mínimo mensual legal vigente. Lo anterior, siempre y cuando, los regalos no representen para quien los recibe un compromiso o influencia para ejecutar una acción en beneficio de quien lo otorga, o comprometan su objetividad o de cualquier otra forma puedan derivar en una situación generadora de un potencial conflicto de interés, en cuyo caso, no podrán ser recibidos. Por regla general, los regalos serán institucionales, es decir que serán recibidos a nombre de la Cooperativa o del GECC. ~~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.~~	Se disminuye la cuantía a medio SMMLV.

	PARÁGRAFO 2: Tratándose de invitaciones al exterior, los administradores~~, empleados~~ y colaboradores, deberán obtener ~~previamente la autorización~~aprobación del Consejo de Administración o de la Junta Directiva, según el caso~~.~~. Lo anterior, sin perjuicio de la obligación que les asiste de dar aplicación a las normas para ~~lo cual deberá sustentarse~~ la ~~pertinencia~~identificación, revelación, administración y ~~conveniencia de la~~control de conflictos de interés, en caso de que, con su participación en el evento respectivo, se pudiera configurar alguna situación generadora de eventuales conflictos de interés.	
TÍTULO XIV **CUMPLIMIENTO Y DIVULGACIÓN DE ESTE CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO**	**TÍTULO XIV** **CUMPLIMIENTO Y DIVULGACIÓN DE ESTE CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO**	
CAPÍTULO I **CUMPLIMIENTO**	**CAPÍTULO ~~I~~ÚNICO** **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.	**ARTÍCULO 91.**[1] 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.	**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.~~su respectiva modificación.	
TÍTULO XV **DISPOSICIONES VARIAS**	**TÍTULO XV** **DISPOSICIONES VARIAS**	
CAPÍTULO I **GLOSARIO**	**CAPÍTULO ~~I~~ÚNICO** **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.	**ARTÍCULO 93.**[2] Se establecen las siguientes definiciones: 1. Administradores: ~~Son~~Se entiende como administradores los ~~miembros del Consejo de Administración y~~definidos en el ~~caso~~artículo 22 de la Ley 222 de ~~las empresas los miembros de las juntas directivas, así como quienes ostentan la representación legal~~	

[1] Se reenumerará según corresponda.
[2] Se reenumerará según corresponda.

2. Asociados: Las personas inscritas en el registro social de COOMEVA. 3. Auditoría: Es el proceso sistemático de obtener, evaluar y analizar objetivamente la evidencia acerca de las afirmaciones relacionadas con actos o acontecimientos económicos, a fin de evaluar tales declaraciones a la luz de criterios establecidos y comunicar el resultado a las partes interesadas. 4. Auditoría Externa: Es el examen de los estados financieros de la Cooperativa por parte de una firma independiente, efectuado bajo normas de auditoria generalmente aceptadas, con el propósito de dictaminar si tales estados financieros presentan razonablemente la situación financiera a una fecha determinada, y los flujos de caja y el resultado de las operaciones de la Cooperativa por el período bajo examen y si tales estados financieros fueron preparados de acuerdo con principios de contabilidad generalmente aceptados. 5. 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.	~~de la Cooperativa y de sus empresas~~1995. 2. Asociados: Las personas inscritas en el registro social de COOMEVA. 3. Auditoría: Es el proceso sistemático de obtener, evaluar y analizar objetivamente la evidencia acerca de las afirmaciones relacionadas con actos o acontecimientos económicos, a fin de evaluar tales declaraciones a la luz de criterios establecidos y comunicar el resultado a las partes interesadas. 4. Auditoría Externa: Es el examen de los estados financieros de la Cooperativa por parte de una firma independiente, efectuado bajo normas de auditoria generalmente aceptadas, con el propósito de dictaminar si tales estados financieros presentan razonablemente la situación financiera a una fecha determinada, y los flujos de caja y el resultado de las operaciones de la Cooperativa por el período bajo examen y si tales estados financieros fueron preparados de acuerdo con principios de contabilidad generalmente aceptados. 5. Cliente: Se refiere a la persona natural o jurídica con quien las entidades que conforman el GECC y/o el Conglomerado Financiero Coomeva establecen relaciones de origen legal o contractual, para el suministro de productos o servicios, en desarrollo de su objeto social, dentro de los que se encuentran los asociados de Coomeva. 6. Colaboradores: Son los vinculados a la Cooperativa o sus empresas mediante contrato de trabajo y los trabajadores en misión. ~~5.~~7. Compensación: Es la remuneración fija económica que reciben los miembros del Consejo de Administración de la Cooperativa, la Junta de Vigilancia o los miembros de las juntas directivas de sus empresas por la función que desempeñan. 8. Conglomerado Financiero: Conjunto de entidades con un controlante común que incluya dos o más entidades nacionales o extranjeras que ejerzan una actividad propia de las entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia, siempre que al menos una de ellas ejerza dichas actividades en Colombia. El conglomerado financiero está constituido por su controlante y las siguientes entidades subordinadas: (i) entidades sujetas a la inspección y vigilancia de la SFC y sus subordinadas financieras nacionales y/o en el exterior; (ii) entidades en el exterior que ejerzan una actividad propia de las entidades vigiladas por la SFC, y sus subordinadas financieras nacionales y en el exterior; y (iii) las personas jurídicas o vehículos de inversión a través de los cuales el holding financiero ejerce el control de las entidades a que se refieren los dos anteriores puntos. 9. Conglomerado Financiero Coomeva: Se refiere al Conglomerado Financiero identificado mediante Resolución 0152 expedida por la SFC y conformado por Coomeva Cooperativa en su condición de Holding Financiero, el Banco Coomeva S.A. (el "Banco"), la Fiduciaria	

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,	Coomeva S.A. (la "Fiduciaria") y Coomeva Corredores de Seguros S.A. ("Corredores") y cualquier otra que de conformidad con la regulación aplicable se entienda que hace parte del mismo. De igual forma, el Conglomerado Financiero Coomeva estará conformado por otras entidades o compañías sujetas a la inspección y vigilancia de la SFC, que se encuentren sometidas al Control o Subordinación de algunas de las entidades enunciadas anteriormente. ~~6.~~10. Contratistas: Son los vinculados a la Cooperativa mediante un contrato de prestación de servicios y suministro de bienes. ~~7.~~11. Cooperativa: Para los efectos de este código es COOMEVA. ~~8.~~12. Directivos/alta gerencia/alta dirección: Son los empleados de la Cooperativa, de sus unidades de negocio y servicio o de sus empresas, con facultad de adoptar decisiones que ~~–~~comprometan ante terceros. ~~9.~~13. Dirigentes: Son los asociados que han sido elegidos para un cargo de representación en la Cooperativa. ~~23. Empleados. Son los vinculados a la Cooperativa o sus empresas mediante contrato de trabajo.~~ ~~10.~~14. Empresas: Son las diferentes empresas en la que COOMEVA tiene participación mayoritaria de capital o injerencia directiva determinante. ~~11.~~15. Ejecutivo Principal: Es el Presidente Ejecutivo y como tal la persona que detenta la máxima representación gerencial y legal de la Cooperativa. 16. GECC: Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva., conformado por las empresas respecto de las cuales Coomeva ejerce control y existe unidad de dirección y propósito en los términos del artículo 264 del Código de Comercio. Para los efectos de este Código deberá entenderse que hacen parte del GECC las que entidades que integran el Conglomerado Financiero Coomeva. ~~12.~~17. Gobierno Corporativo: La forma en cómo se administran y controlan las buenas prácticas corporativas de la Cooperativa. ~~13.~~18. Grupos de Interés: Involucran todos los ámbitos y personas sobre las cuales tiene influencia la compañía. Se consideran grupos de interés entre otros: Los ~~empleados~~asociados, colaboradores, consumidores, competidores, organismos reguladores de control y vigilancia, la comunidad y los proveedores de bienes y servicios de la Cooperativa. 19. Holding Financiero: Persona jurídica o vehículo de inversión que ejerza el primer nivel de control o influencia significativa sobre las entidades que conforman un conglomerado financiero. El Holding Financiero del Conglomerado Financiero Coomeva es la Cooperativa Médica del Valle y de Profesionales de Colombia –Coomeva. ~~14.~~20. Información confidencial de uso interno: Es aquella cuya revelación, contempla riesgo para la Cooperativa e involucra estrategias de	

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.	competitividad (invitaciones, convocatorias, licitaciones, negociaciones). ~~15.~~21. Información eventual: Cualquier hecho jurídico, económico o financiero, que sea de trascendencia para la Cooperativa, sus negocios, o para la determinación del precio o circulación de los títulos emitidos en el mercado de valores. ~~16.~~22. Información material: Aquella que un buen hombre de negocios podría prever que al omitirse o presentarse de manera errónea, parcial o extemporáneamente afectaría ostensiblemente las decisiones económicas adoptadas, por los destinatarios de dicha información. ~~17.~~23. Información privilegiada: Para todos los efectos de este Código se entenderá como información privilegiada la que está sujeta a reserva y que no ha sido dada a conocer al público. Así mismo es privilegiada la información de carácter concreto que no ha sido dada a conocer al público y que de haberlo sido la habrá tenido en cuenta un inversionista medianamente diligente y prudente. ~~18.~~24. Miembros de Órganos de Vigilancia: Son los miembros de la Junta de Vigilancia de COOMEVA, así como los miembros de los organismos de control de sus empresas. 25. Política de Conflictos de Interés: se refiere a la política en virtud de la cual el Consejo de Administración reglamentará el Título XI del presente Código. 26. Política para la Exposición y Concentración de Riesgos: se refiere a la política definida y aprobada por el Consejo de Administración de Coomeva, en la cual se incluyen límites para las exposiciones entre las entidades que conforman el Conglomerado Financiero Coomeva y entre estas y sus vinculados. 27. Precios de Mercado: Se refiere al valor económico que se cobraría en operaciones con partes no relacionadas, atendiendo el principio de plena competencia, esto es, aquel en el cual una operación entre vinculados cumple con las condiciones que se hubieren utilizado en operaciones comparables con o entre partes independientes. ~~19.~~28. Revisoría Fiscal: Función establecida por la Ley, mediante la cual una firma externa especializada a través de su representante que debe ser un contador público, es nombrado para el efecto como revisor fiscal y de acuerdo con normas de auditoría generalmente aceptadas, expresa su opinión profesional sobre: a) la razonabilidad de los estados financieros examinados y que los mismos han sido preparados de acuerdo con principios de contabilidad generalmente aceptados; b) si los actos de los administradores y las operaciones registradas en los libros se han ajustado a las normas estatutarias, a la ley y a las decisiones de la Asamblea de Delegados y del Consejo de Administración de la Cooperativa; c) lo adecuado del Sistema de	

	Control Interno, el cumplimiento con ciertas normas legales; y d) si la contabilidad y la correspondencia se han llevado y conservado en debida forma y sobre las medidas adoptadas por la Cooperativa para el control de sus activos, así como de los activos de terceros en su poder. ~~20.~~29. Responsabilidad Social Empresarial (RSE): Es la forma ética, transparente, solidaria e incluyente como interactuamos y nos desarrollamos, comprometidos con la preservación del medio ambiente y buscando siempre la creación de valor sostenible, con progreso social para todos nuestros grupos de interés. 30. SFC: Se refiere a la Superintendencia Financiera de Colombia. 31. Unidades de Servicio~~.~~: Son las diferentes unidades de la Cooperativa, que, sin contar con personería jurídica propia, tienen a cargo la prestación específica de un servicio y reportan como una empresa. ~~21.~~32. Vinculados al Conglomerado Financiero o Vinculados: los definidos como tal por el Decreto 1486 de 2018 o las normas que lo actualicen, modifiquen o complementen.	

La presente Resolución, que contiene el Código de Buen Gobierno Corporativo de Coomeva, fue aprobada por unanimidad por la __ Asamblea General Ordinaria de Delegados realizada en Santiago de Cali, el 28 de marzo de 2020, tal como consta en el Acta Nro. __ y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución Nro. 01 (AS-RE-2016.01). del 31 de marzo de 2016.

10.1.Reformas al Estatuto Social, Código de Buen Gobierno y Código de Ética para la implementación de la normativa de Conglomerados Financieros.

ANEXO 4 - IMPLEMENTACIÓN NORMAS CONGLOMERADOS FINANCIEROS

REFORMA CÓDIGO DE ÉTICA

Texto actual	Texto propuesto	Comentario
CAPÍTULO I **OBJETIVOS, ALCANCE, PRINCIPIOS GENERALES Y VALORES**	**CAPÍTULO I** **OBJETIVOS, ALCANCE, PRINCIPIOS GENERALES Y VALORES**	
Artículo 3. PRINCIPIOS. Los principios fundamentales que guían la conducta ética de la cooperativa, son los mismos expresados en la II Asamblea General de la ACI, que a su vez revisó y reformuló el sistema de principios de los primeros cooperativistas de Rochdale: (…) Además de estos principios del cooperativismo universal, reconocidos en los Estatutos de COOMEVA, el presente Código de Ética también tiene como bases los siguientes cinco principios fundamentales: (…) **4. Acatamiento de la ley.** Es el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades individuales y sociales que permiten la salvaguarda del bienestar general y del orden público, sin los cuales no podría existir una sociedad democrática.	**Artículo 3. PRINCIPIOS.** Los principios fundamentales que guían la conducta ética de la cooperativa, son los mismos expresados en la II Asamblea General de la ACI, que a su vez revisó y reformuló el sistema de principios de los primeros cooperativistas de Rochdale: (…) Además de estos principios del cooperativismo universal, reconocidos en los Estatutos de COOMEVA, el presente Código de Ética también tiene como bases los siguientes cinco principios fundamentales: (…) **4. Acatamiento de la ley y normas aplicables.** Es el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades individuales y sociales que permiten la salvaguarda del bienestar general y del orden público, sin los cuales no podría existir una sociedad democrática. Implica, además, la obligación de todas las personas que hacen parte de Coomeva de cumplir con lo previsto en las leyes, el estatuto, los Códigos, los reglamentos internos y demás disposiciones que rigen el desarrollo de las actividades de la Cooperativa.	Con el ajuste, se da cumplimiento al numeral 2.1.1.4 de la Circular Externa No. 15 de 2015, de la Superintendencia de la Economía Solidaria, que señala que el código de conducta debe contener por lo menos los siguientes aspectos: "**2.1.1.2. Acatamiento de normas y políticas.** Debe ser explícita la obligación de todas las personas que hacen parte de la organización solidaria de cumplir con lo previsto en las leyes, el estatuto, los reglamentos internos y demás disposiciones que rigen el desarrollo de las actividades de la organización y ninguna instancia puede contemplar excepciones a las mismas"

CAPÍTULO II PRINCIPIOS DEL ACTUAR COTIDIANO	CAPÍTULO II PRINCIPIOS DEL ACTUAR COTIDIANO	
Artículo 13. ÉTICA EN LAS RELACIONES COMERCIALES. **1. De manera general.** Las relaciones comerciales serán regidas por la seriedad y el profesionalismo que demanda el ejercicio de las funciones, por la equidad en el trato y por el celoso cumplimiento de los compromisos adquiridos.	**Artículo 13. ÉTICA EN LAS RELACIONES COMERCIALES.** **1. De manera general.** Las relaciones comerciales deberán desarrollarse en ambientes estrictamente de negocios, observando las normas legales que rigen la entidad y las disposiciones del presente Código y serán regidas por la seriedad y el profesionalismo que demanda el ejercicio de las funciones, por la equidad en el trato y por el celoso cumplimiento de los compromisos adquiridos. Es responsabilidad del Consejo de Administración y la Presidencia Ejecutiva identificar y divulgar entre los colaboradores, aquellos negocios o actividades no financiables, en razón de los riesgos que entrañan o porque las actividades no son compatibles con el objeto social de la Cooperativa o porque afectan el medio ambiente o la misma comunidad.	Con el ajuste, se da cumplimiento al numeral 2.1.1.4 de la Circular Externa No. 15 de 2015, de la Superintendencia de la Economía Solidaria, que señala que el código de conducta debe contener por lo menos los siguientes aspectos: **"2.1.1.5. Manejo de las relaciones con terceros interesados.** Debe quedar claro para toda la organización que las relaciones deben desarrollarse en ambientes estrictamente de negocios, con el cumplimiento de las normas legales y las disposiciones del código de conducta de la entidad solidaria. Así, se deben fijar y comunicar reglas para el manejo de las relaciones con aquellos terceros que tengan interés en realizar negocios con la organización"; "**2.1.1.6. Establecer prácticas de negocios aceptables.** El consejo de administración o la junta directiva y la gerencia deben identificar y divulgar entre los empleados pertinentes, aquellos negocios o actividades no financiables, bien porque el acreditado opera en actividades altamente riesgosas, o porque la organización solidaria corre el riesgo de participar en negocios de los cuales se sospeche se prestan para actividades delictivas, o porque las actividades no son compatibles con las de la organización solidaria, o porque afectan el medio ambiente o la misma comunidad"
En el ejercicio profesional los Grupos de Interés, deben tener y demostrar absoluta independencia mental y de criterio con respecto a cualquier interés que pudiere considerarse incompatible con el buen desempeño de su labor o que le reste credibilidad al mismo, o limite en su ejecución. Es por ello que se considera una falta a los principios de integridad, objetividad e independencia, recibir, o inducir a que se otorguen favores de cualquier especie -ya sea para sí mismo o para terceras personas- que pongan en entredicho el cumplimiento de tales principios; de igual manera, entablar relaciones con los mismos que, por su naturaleza, también atenten contra el buen ejercicio de las labores y responsabilidades del personal vinculado con cualquier grupo de interés. **2. Con los competidores.** COOMEVA y su Grupo Empresarial busca operar en sus mercados objetivo, inspirada en la lealtad y el respeto hacia sus competidores. Como consecuencia de ello, se abstendrá de actos que atenten indebidamente contra la libre competencia, tales como los de descredito de los competidores; desviación, confusión o engaño de la clientela; inducción a la ruptura contractual; pactos desleales de exclusividad; adquisición ilegítima de su información reservada; etc.	En el ejercicio profesional los Grupos de Interés, deben tener y demostrar absoluta independencia mental y de criterio con respecto a cualquier interés que pudiere considerarse incompatible con el buen desempeño de su labor o que le reste credibilidad al mismo, o limite en su ejecución. Es por ello que se considera una falta a los principios de integridad, objetividad e independencia, recibir, o inducir a que se otorguen favores de cualquier especie -ya sea para sí mismo o para terceras personas- que pongan en entredicho el cumplimiento de tales principios; de igual manera, entablar relaciones con los mismos que, por su naturaleza, también atenten contra el buen ejercicio de las labores y responsabilidades del personal vinculado con cualquier grupo de interés. **2. Con los competidores.** COOMEVA y su Grupo Empresarial ~~busca~~buscan operar en sus mercados objetivo, ~~inspirada~~inspirados en la lealtad y el respeto hacia sus competidores. Como consecuencia de ello, se abstendrá de actos que atenten indebidamente contra la libre competencia, tales como los de descredito de los competidores; desviación, confusión o engaño de la clientela; inducción a la ruptura contractual; pactos desleales de exclusividad; adquisición ilegítima de su información reservada; etc.	

COOMEVA y su Grupo Empresarial solo acepta negocios y operaciones en general, obtenidos en procesos limpios, donde su oferta haya salido avante gracias a sus mejores condiciones frente a las de sus competidores. Jamás accederá a ofrecer o dar retribuciones indebidas o fraudulentas y contrarias a la sana práctica comercial, ya sean en dinero o en especie, a cambio de beneficios. La información sobre las empresas competidoras de COOMEVA y su Grupo Empresarial debe ser obtenida y usada exclusivamente por medios y para fines legítimos, autorizados por la ley y que sean compatibles con la lealtad y el respeto que impone la ética comercial y de negocios. Cualquier conducta que quebrante este principio debe ser evitada y sancionada ejemplarmente. **3. Con los proveedores y acreedores.** COOMEVA y su Grupo Empresarial, con sus proveedores de insumos y servicios, lo mismo que con sus acreedores, tendrá relaciones transparentes, leales y regidas por la buena fe. Considera que de esta manera actúa en forma consistente con sus principios éticos, salvaguarda la calidad de los procesos que dependen de dichos insumos y servicios y, además, contribuye al mejoramiento continuo de los proveedores y acreedores. Los criterios básicos autorizados para decidir o conceptuar sobre un proveedor y otro son la calidad de su producto o servicio, las condiciones económicas en que los ofrece, la oportunidad de la entrega o prestación, el servicio que asegura y la seriedad, solvencia y solidez.	COOMEVA y su Grupo Empresarial solo ~~acepta~~aceptan negocios y operaciones en general, obtenidos en procesos limpios, donde su oferta haya salido avante gracias a sus mejores condiciones frente a las de sus competidores. Jamás accederá a ofrecer o dar retribuciones indebidas o fraudulentas y contrarias a la sana práctica comercial, ya sean en dinero o en especie, a cambio de beneficios. La información sobre las empresas competidoras de COOMEVA y su Grupo Empresarial debe ser obtenida y usada exclusivamente por medios y para fines legítimos, autorizados por la ley y que sean compatibles con la lealtad y el respeto que impone la ética comercial y de negocios. Cualquier conducta que quebrante este principio debe ser evitada y sancionada ejemplarmente. **3. Con los proveedores y acreedores.** COOMEVA y su Grupo Empresarial, con sus proveedores de insumos y servicios, lo mismo que con sus acreedores, tendrá relaciones transparentes, leales y regidas por la buena fe. Considera que de esta manera actúa en forma consistente con sus principios éticos, salvaguarda la calidad de los procesos que dependen de dichos insumos y servicios y, además, contribuye al mejoramiento continuo de los proveedores y acreedores. Los criterios básicos autorizados para decidir o conceptuar sobre un proveedor y otro son la calidad de su producto o servicio, las condiciones económicas en que los ofrece, la oportunidad de la entrega o prestación, el servicio que asegura y la seriedad, solvencia y solidez.	
Artículo 25. EROGACIONES Y PAGOS. Ningún miembro de Coomeva y su Grupo Empresarial podrá ordenar erogaciones o pagos, que no estén dentro de la normatividad establecida, sin causa real o sin que la erogación o el pago estén debidamente soportados y directamente vinculados al giro normal de las operaciones.	**Artículo 25. EROGACIONES ~~Y~~, PAGOS E INCENTIVOS.** Ningún miembro de Coomeva y su Grupo Empresarial podrá ordenar erogaciones o pagos, que no estén dentro de la normatividad establecida, sin causa real o sin que la erogación o el pago estén debidamente soportados y directamente vinculados al giro normal de las operaciones. El otorgamiento de cualquier tipo de bonificación, incentivo o similar para los colaboradores, deberá estar precedido del cumplimiento del reglamento y demás normatividad interna definida para el efecto.	Con el ajuste, se da cumplimiento al numeral 2.1.1.4 de la Circular Externa No. 15 de 2015, de la Superintendencia de la Economía Solidaria, que señala que el código de conducta debe contener por lo menos los siguientes aspectos: "2.1.1.7. Manejo de incentivos al personal. La organización solidaria no debe ofrecer incentivos excesivos, ni altas recompensas que estén asociadas al desempeño, por cuanto ello puede conducir a relajar los controles y a pasar por alto las políticas, o generar actos deshonestos, ilegales o antiéticos de los empleados. Para establecer incentivos, es necesario analizar los posibles efectos de éstos, tanto positivos como negativos, en el comportamiento de los empleados y asociados, y como éstos pueden afectar el perfil de riesgos de la organización, además de si generan conflictos de agencia. Exigir a los empleados el cumplimiento de metas y límites que consulten el cumplimiento de los objetivos estratégicos, así como la realidad comercial en materia de resultados, en colocaciones y en captaciones, por las razones anotadas con anterioridad y porque conduciría, adicionalmente, a asumir altos riesgos para la organización solidaria. No se deben ofrecer incentivos, bonificaciones o recompensas al personal, si éstos se calculan sobre la base únicamente del desempeño comercial sin considerar

		el impacto en la exposición a los riesgos de la organización"
CAPÍTULO IV **DEL CONFLICTO DE INTERESES**	**CAPÍTULO IV** **DEL CONFLICTO DE ~~INTERESES~~INTERÉS**	
Artículo 28. DEFINICIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES. 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 su Grupo Empresarial Cooperativo, 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.	**~~Artículo~~ARTÍCULO 28~~.~~.- DEFINICIÓN ~~DE CONFLICTO DE INTERESES.~~.** Se entiende por conflicto de ~~intereses, las situaciones en virtud de las cuales~~interés aquella situación que surge o puede surgir para los Delegados, los miembros del Consejo de Administración, de los órganos de Vigilancia y Control Social, de los Comités Regionales y Zonales de Administración, miembros de Comités Asesores, directivos, administradores, ~~empleados~~colaboradores de ~~COOMEVA~~Coomeva y de las Empresas que conforman ~~su~~el Grupo Empresarial Cooperativo Coomeva, incluidos los miembros de Juntas Directivas~~,~~ u órgano equivalente, y en general, para una o más personas que ~~deban~~puedan tomar ~~una decisión o realizar u omitir una acción en razón de sus funciones, tengan~~ decisiones y/o incidir en la ~~opción de escoger entre el beneficio de la respectiva entidad y de sus propios~~adopción de las mismas, cuando se identifiquen 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~~ contrarios e incompatibles respecto de un ~~deber ético, legal, contractual o estatutario, obteniendo así un provecho de cualquier tipo que de otra forma no recibiría~~acto, operación o negocio. Quien de conformidad con el presente artículo se encuentre en una situación generadora de conflictos de interés o que pueda generarlos, deberá actuar de acuerdo con lo señalado en el Código de Buen Gobierno de Coomeva y la política que lo reglamente.	Se mantiene, igual que en el Estatuto, la definición de conflicto de interés y se efectúa una remisión al Código de Buen Gobierno como cuerpo normativo que regula los conflictos de interés.

Artículo 29. CONDUCTAS OBLIGADAS PARA DIRECTIVOS, EMPLEADOS, ENTES DE CONTROL Y COMITÉS ESPECIALES: 1. Evitar colocarse en circunstancias que lleven o puedan llevar a un conflicto entre sus intereses y los de la Cooperativa y/o de las Empresas que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo, a competir, a la obtención para si de un beneficio material diferente al que naturalmente emana de su nexo con ésta, o al aprovechamiento personal de una oportunidad o lucro que corresponde o debe corresponder a la Cooperativa o a las Empresas que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo. Por la dificultad de enunciar todas las potenciales situaciones generadoras de conflictos de intereses, como regla se parte del compromiso, buen criterio, transparencia y la buena fe de todos los Grupos de Interés de COOMEVA y de las empresas que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo, incluidos los miembros de juntas directivas, como elemento fundamental para el manejo de sus asuntos personales y profesionales y para el manejo de las situaciones que conlleven conflicto de intereses. 2. Notificar de inmediato, a la instancia competente, el conflicto, así sea eventual o aparente, en forma clara, expresa y oportuna, con el fin de que este tome las determinaciones del caso y ajustar su conducta a ellas. Notificar los eventos en los que sus familiares o allegados participen en la propiedad de negocios o empresas o tengan con ellos algún tipo de vinculación o relación de carácter laboral, profesional o comercial. 3. Marginarse efectivamente de cualquier proceso decisorio, relacionado directa o indirectamente con el evento o situación que genera o pueda generar el conflicto	~~**Artículo 29. CONDUCTAS OBLIGADAS PARA DIRECTIVOS, EMPLEADOS, ENTES DE CONTROL Y COMITÉS ESPECIALES:**~~ ~~1. Evitar colocarse en circunstancias que lleven o puedan llevar a un conflicto entre sus intereses y los de la Cooperativa y/o de las Empresas que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo, a competir, a la obtención para si de un beneficio material diferente al que naturalmente emana de su nexo con ésta, o al aprovechamiento personal de una oportunidad o lucro que corresponde o debe corresponder a la Cooperativa o a las Empresas que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo.~~ ~~Por la dificultad de enunciar todos las potenciales situaciones generadoras de conflictos de intereses, como regla se parte del compromiso, buen criterio, transparencia y la buena fe de todos los Grupos de Interés de COOMEVA y de las empresas que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo, incluidos los miembros de juntas directivas, como elemento fundamental para el manejo de sus asuntos personales y profesionales y para el manejo de las situaciones que conlleven conflicto de intereses.~~ ~~2. Notificar de inmediato, a la instancia competente, el conflicto, así sea eventual o aparente, en forma clara, expresa y oportuna, con el fin de que este tome las determinaciones del caso y ajustar su conducta a ellas. Notificar los eventos en los que sus familiares o allegados participen en la propiedad de negocios o empresas o tengan con ellos algún tipo de vinculación o relación de carácter laboral, profesional o comercial.~~ ~~3. Marginarse efectivamente de cualquier proceso decisorio, relacionado directa o indirectamente con el~~	

real o aparente de intereses. Para poder participar de la decisión deberá informar y conseguir autorización previa del Comité de Ética y su jefe inmediato. 4. Hacer primar de manera clara y efectiva el interés de la Cooperativa y su GECC, sobre el interés propio, de sus familiares, de su cónyuge, compañero(a) permanente o allegados en cualquier actuación que implique la adopción de las pautas de conducta aquí descritas o en desarrollo de ellas. 5. Abstenerse de cualquier actividad o gestión que perjudique o pueda perjudicar el interés de COOMEVA y su Grupo Empresarial en beneficio del interés personal que se le opone.	~~evento o situación que genera o pueda generar el conflicto real o aparente de intereses. Para poder participar de la decisión deberá informar y conseguir autorización previa del Comité de Ética y su jefe inmediato.~~ ~~4. Hacer primar de manera clara y efectiva el interés de la Cooperativa y su GECC, sobre el interés propio, de sus familiares, de su cónyuge, compañero(a) permanente o allegados en cualquier actuación que implique la adopción de las pautas de conducta aquí descritas o en desarrollo de ellas.~~ ~~5. Abstenerse de cualquier actividad o gestión que perjudique o pueda perjudicar el interés de COOMEVA y su Grupo Empresarial en beneficio del interés personal que se le opone.~~**ARTÍCULO 29.- REGLAS DE CONDUCTA.** Los Delegados, los miembros del Consejo de Administración, de los órganos de Vigilancia y Control Social, de los Comités Regionales y Zonales de Administración, miembros de Comités Asesores, directivos, administradores, colaboradores de Coomeva y del GECC incluidos los miembros de Juntas Directivas deberán informar al órgano al cual pertenezcan o a su superior jerárquico, según corresponda, con copia escrita a la Junta de Vigilancia y al Comité de Ética, su participación por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la Cooperativa o sus unidades 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, el Código de Buen Gobierno de la Cooperativa, el Código	Se modifica la disposición incorporando las mismas reglas de conducta en materia de conflictos de interés señaladas en el Código de Buen Gobierno, que son propias de este tipo de cuerpos normativos. Con lo que además se da cumplimiento al numeral 2.1.1.4 de la Circular Externa No. 15 de 2015, de la Superintendencia de la Economía Solidaria, que señala que el código de conducta debe contener por lo menos los siguientes aspectos: "**2.1.1.4. Establecer las actuaciones prohibidas al personal.** Deben indicarse y comunicarse con precisión las actuaciones que bajo ninguna circunstancia deben realizar las personas vinculadas directa e

	Ética, el Reglamento Interno de Trabajo, así como por la legislación vigente, los administradores y colaboradores de la Cooperativa deben abstenerse de: 1. Autorizar o participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la ley, que puedan perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o que puedan afectar el buen nombre o los intereses de la Cooperativa y/o de las entidades que conforman el GECC. 2. Realizar cualquier negocio u operación con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad. 3. Abusar de su condición de Directivo, Administrador o colaborador de Coomeva, para obtener beneficios, para sí o para terceros, relacionados con los productos o servicios que presta la Cooperativa o para obtener beneficios personales de proveedores, contratistas, asociados o usuarios. 4. Otorgar a los asociados cualquier tipo de preferencia que esté por fuera de los parámetros y políticas establecidos por la Cooperativa, para los diferentes negocios que realice. 5. Realizar cualquier operación que dé lugar a conflictos de interés en razón de la información que obtenga por el ejercicio de su cargo, sin dar observancia a los deberes y directrices previstas en el presente Código. 6. Ocultar la existencia de un conflicto de interés en el que se encuentre incurso o abstenerse de informar a las instancias correspondientes cuando conozca fundadamente la existencia de alguno de acuerdo con el procedimiento descrito en el Código de Buen Gobierno y en las normas que lo reglamenten. 7. Realizar proselitismo político de cualquier tipo, aprovechando cargo, posición o relaciones con la Cooperativa. 8. Utilizar o compartir Información Privilegiada conocida en ejecución o con ocasión de sus responsabilidades, para la obtención de un provecho para sí o para un tercero.	indirectamente (como terceros que desempeñan actividades para la entidad) a la organización solidaria”

	9. Utilizar influencias que favorezcan indebidamente a miembros de su familia, amigos, socios o personas que estén vinculados de cualquier forma con el administrador o colaborador.	

APLAZAMIENTO ELECCIÓN DE DELEGADOS Y COMO CONSECUENCIA AMPLIACIÓN DEL PERÍODO DE LOS DIFERENTES ESTAMENTOS DE LA COOPERATIVA

Proponente: Tribunal de Elecciones y Escrutinios - Consejo de Administración

Consideraciones:

- Con la reforma estatutaria aprobada por la LVII Asamblea General de Delegados celebrada el 30 de marzo de 2019, se modificó el periodo de los Delegados y diferentes estamentos de la Cooperativa de tres (3) a cuatro (4) años. De esta manera se tenía previsto realizar nueva elección de Delegados en febrero de 2021, para el período 2021-2025.
- El desarrollo de las actividades de planeación e implementación del proceso de elecciones se vio interrumpido con motivo de la declaración de la emergencia sanitaria establecida mediante Resolución No. 385 del 12 de marzo de 2020 emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social, de los efectos y medidas que se han derivado de dicha declaratoria.
- De acuerdo con los análisis realizados por el Tribunal de Elecciones y Escrutinios, con el apoyo de la administración, se concluye que las actuales circunstancias generan una serie de limitaciones para la realización de un proceso electoral de la magnitud del de la Cooperativa, por efecto de las restricciones de movilidad y contacto social inherentes al aislamiento obligatorio y de otras de mitigación adoptadas ante la emergencia sanitaria, considerando de manera especial que dicha la emergencia sanitaria ha sido prorrogada hasta el 31 de agosto y que podría ser objeto de ampliaciones adicionales y/o eventuales periodos de suspensión y posterior retorno a periodos de restricciones, en tanto persistan o se incrementen las causas que le dieron origen.
- Estas limitaciones se impactan de una parte, a los procesos pre electorales, que permiten a los asociados postularse, conformar planchas, darse a conocer por sus electores, actividades que se ven fuertemente impactadas por las restricciones de movilidad y contacto social; y de otra, al proceso mismo de elección que tal como está dispuesto hasta la fecha ha sido concebido para ser desarrollado de manera presencial, por lo que su realización por medios virtuales, de ser necesario dadas las actuales circunstancias, implicaría la definición e implementación de importantes ajustes al proceso actual, que deberán en cualquier caso asegurar que se ofrezcan plenas garantías en el ejercicio de la participación democrática, todo lo cual requeriría el desarrollo de actividades de evaluación, definición, prueba e implementación que no es posible ejecutar en el corto tiempo con que se contaría para ello.
- El anterior contexto evidencia que resulta necesario aplazar la realización del proceso de elecciones de Delegados que debía realizarse en el mes de febrero de 2021, para que el mismo se realice en el mismo mes del año 2022, de forma que el proceso pueda realizarse en contexto de normalidad, o en su defecto, de persistir las circunstancias extraordinarias asociadas a la pandemia actual y sus efectos, en condiciones que permitan implementar con la debida antelación y preparación los ajustes y nuevos procesos que fueren necesarios para garantizar en todo caso el ejercicio de la participación democrática. Así mismo, se resalta que esta medida permitiría, adicionalmente, concentrar los esfuerzos y recursos de la Cooperativa en 2020 a las medidas de mitigación de los impactos que ha generado la pandemia en los asociados, la cooperativa y sus empresas.
- El aplazamiento del proceso de elecciones conlleva la necesidad de modificar de manera transitoria el periodo de ejercicio de los Delegados que actualmente corresponde al 2017-2021, de forma que dicho periodo se extienda por un año más hasta las nuevas elecciones, junto con el de los diferentes estamentos de la Cooperativa.

Síntesis:

- Se propone aplazar las elecciones de los Delegados hasta el 2022 y consecuencialmente, ampliar por un año más el período de los actuales Delegados y de los miembros del Consejo de Administración, los Comités Regionales de Administración, Representantes de las Juntas Zonales, Comités Zonales de Administración, Junta de Vigilancia, Tribunal de Elecciones y Escrutinios, Revisoría Fiscal y Comité de Ética. (Art. 70, 82, 92, 93, 101, 107, 113, 118 y 120).

Los cambios propuestos se presentan a continuación comparados con el texto actual:

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO
Artículo 70.- El Consejo de Administración es el órgano permanente de administración de la Cooperativa; está subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General. Es responsable ante los asociados por el buen funcionamiento de la Cooperativa y para el efecto delega la gestión administrativa y operativa en el Presidente Ejecutivo. Estará integrado por nueve (9) miembros principales, con sus respectivos suplentes personales, elegidos por la Asamblea General para períodos de cuatro (4) años, por el sistema de planchas con aplicación del cuociente electoral y previa la inscripción de éstas. Los miembros del Consejo de Administración no podrán ser elegidos para más de dos (2) períodos continuos. **PARÁGRAFO 1**. En caso de ausencia temporal del miembro principal asistirá el suplente y en caso de ausencia definitiva, éste asumirá el cargo por el resto del período. **PARÁGRAFO 2**. Los miembros del Consejo de Administración tendrán la remuneración que les fije la Asamblea General. **PARÁGRAFO TRÁNSITORIO**. El período de los miembros del Consejo de Administración elegidos para el período 2017-2020 se amplía por un (1) año, hasta la Asamblea General Ordinaria de Delegados de 2021.	**Artículo 70.-** El Consejo de Administración es el órgano permanente de administración de la Cooperativa; está subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General. Es responsable ante los asociados por el buen funcionamiento de la Cooperativa y para el efecto delega la gestión administrativa y operativa en el Presidente Ejecutivo. Estará integrado por nueve (9) miembros principales, con sus respectivos suplentes personales, elegidos por la Asamblea General para períodos de cuatro (4) años, por el sistema de planchas con aplicación del cuociente electoral y previa la inscripción de éstas. Los miembros del Consejo de Administración no podrán ser elegidos para más de dos (2) períodos continuos. **PARÁGRAFO 1**. En caso de ausencia temporal del miembro principal asistirá el suplente y en caso de ausencia definitiva, éste asumirá el cargo por el resto del período. **PARÁGRAFO 2**. Los miembros del Consejo de Administración tendrán la remuneración que les fije la Asamblea General. **PARÁGRAFO TRÁNSITORIO**. Como medida de mitigación de los impactos de la pandemia Covid-19 se aplaza la elección de Delegados para el año 2022, y en consecuencia, el período de los miembros del Consejo de Administración que corresponde a los años 2017-2021 se amplía por un (1) año, hasta la Asamblea General Ordinaria de Delegados de 2022.
Artículo 82.- El Comité Regional de Administración es el órgano permanente de administración de la Unidad Regional, supeditado a las directrices y políticas emanadas de la Asamblea General, del Consejo de Administración y de las Juntas Regionales. Estará conformado por siete (7) miembros principales con sus correspondientes suplentes personales, elegidos por la Junta Regional de Delegados, para un período de cuatro (4) años, coincidente con el período de los Delegados. Sus miembros pueden ser reelegidos.	**Artículo 82.-** El Comité Regional de Administración es el órgano permanente de administración de la Unidad Regional, supeditado a las directrices y políticas emanadas de la Asamblea General, del Consejo de Administración y de las Juntas Regionales. Estará conformado por siete (7) miembros principales con sus correspondientes suplentes personales, elegidos por la Junta Regional de Delegados, para un período de cuatro (4) años, coincidente con el período de los Delegados. Sus miembros pueden ser reelegidos.

PARÁGRAFO TRÁNSITORIO. El período de los miembros del Comité Regional de Administración elegidos para el período 2017-2020 se amplía por un (1) año, hasta la Asamblea General Ordinaria de Delegados de 2021.	**PARÁGRAFO TRÁNSITORIO.** Como medida de mitigación de los impactos de la pandemia Covid-19 se aplaza la elección de Delegados para el año 2022, y en consecuencia, el período de los miembros del Comité Regional de Administración que corresponde a los años 2017-2021 se amplía por un (1) año, hasta la Asamblea General Ordinaria de Delegados de 2022.
Artículo 92.- Las Juntas Zonales estarán conformadas por veinte (20) representantes, incluidos los Delegados de la respectiva Zona, constituida de acuerdo con el reglamento respectivo. La elección de dichos representantes se hará por un período de cuatro (4) años, por el sistema de planchas con aplicación del cuociente electoral y será reglamentado por el Consejo de Administración. Para ser nominado y elegido como Representante a la Junta Zonal se requieren las siguientes condiciones: 1. Ser asociado hábil. 2. Tener una antigüedad como asociado, de por lo menos un (1) año. 3. No haber sido sancionado con pérdida de los derechos sociales durante el último año, anterior a la nominación. **PARÁGRAFO TRÁNSITORIO**. El periodo de los Representantes elegidos para el período 2018-2021 se amplía por un (1) año, posterior a la elección de los Delegados; es decir la elección de los representantes de las Juntas Zonales se llevará a cabo en 2022.	**Artículo 92.-** Las Juntas Zonales estarán conformadas por veinte (20) representantes, incluidos los Delegados de la respectiva Zona, constituida de acuerdo con el reglamento respectivo. La elección de dichos representantes se hará por un período de cuatro (4) años, por el sistema de planchas con aplicación del cuociente electoral y será reglamentado por el Consejo de Administración. Para ser nominado y elegido como Representante a la Junta Zonal se requieren las siguientes condiciones: 1. Ser asociado hábil. 2. Tener una antigüedad como asociado, de por lo menos un (1) año. 3. No haber sido sancionado con pérdida de los derechos sociales durante el último año, anterior a la nominación. **PARÁGRAFO TRÁNSITORIO**. Como medida de mitigación de los impactos de la pandemia Covid-19 se aplaza la elección de Delegados para el año 2022, y en consecuencia, el periodo de los Representantes correspondiente a los años 2018-2022 se amplía por un (1) año, posterior a la elección de los Delegados; es decir la elección de los representantes de las Juntas Zonales se llevará a cabo en 2023.
Artículo 93.- El Comité Zonal de Administración es el órgano permanente de administración de la Unidad de Desarrollo Zonal de COOMEVA, supeditado siempre a las directrices y políticas nacionales, regionales y las adoptadas por la Junta Zonal. Estará conformado por cinco (5) miembros principales, con sus correspondientes suplentes personales, elegido por la Junta Zonal para un período de cuatro (4) años. Sus miembros podrán ser reelegidos. **PARÁGRAFO TRÁNSITORIO**. El período de los miembros de los Comités Zonales de Administración elegidos para el período 2017-2020 se amplía por un (1) año, hasta la Junta Zonal Ordinaria de 2021.	**Artículo 93.-** El Comité Zonal de Administración es el órgano permanente de administración de la Unidad de Desarrollo Zonal de COOMEVA, supeditado siempre a las directrices y políticas nacionales, regionales y las adoptadas por la Junta Zonal. Estará conformado por cinco (5) miembros principales, con sus correspondientes suplentes personales, elegido por la Junta Zonal para un período de cuatro (4) años. Sus miembros podrán ser reelegidos. **PARÁGRAFO TRÁNSITORIO**. Como medida de mitigación de los impactos de la pandemia Covid-19 se aplaza la elección de Delegados para el año 2022, y en consecuencia, el período de los miembros de los Comités Zonales de Administración correspondiente a los años 2018-2022 se amplía por un (1) año más, hasta la Junta Zonal Ordinaria de 2023.
Artículo 101.- El período de los Delegados en COOMEVA es de cuatro (4) años.	**Artículo 101.-** El período de los Delegados en COOMEVA es de cuatro (4) años.

PARÁGRAFO TRÁNSITORIO. El período de los Delegados elegidos para el período 2017-2020 se amplía por un (1) año, hasta las elecciones que se realizarán en 2021.	**PARÁGRAFO TRÁNSITORIO.** Como medida de mitigación de los impactos de la pandemia Covid-19 se aplaza la elección de Delegados para el año 2022, y en consecuencia, el período de los Delegados elegidos correspondiente a los años 2017-2021 se amplía por un (1) año, hasta las elecciones que se realizarán en 2022.
Artículo 107.- La Junta de Vigilancia tiene a su cargo el control social. Dicho control es de naturaleza técnica e interna y tiene como objetivos el control de los resultados sociales; el de los procedimientos para lograrlos y el cumplimiento de los derechos y obligaciones de los asociados. Estará conformada por tres (3) miembros, con sus respectivos suplentes personales elegidos por la Asamblea General para un período de cuatro (4) años. Sus miembros no podrán ser elegidos para más de dos (2) períodos continuos. **PARÁGRAFO.** La Junta de Vigilancia delegará sus funciones en lo pertinente, en los Comités de Vigilancia Regionales y Zonales, conforme con el reglamento que Ella expida. Dicha delegación se hará bajo su coordinación y sin perjuicio de las responsabilidades que les corresponden a sus miembros titulares. Los Comités estarán conformados por tres (3) miembros principales y tres (3) suplentes. **PARÁGRAFO TRÁNSITORIO.** El período de los miembros de la Junta de Vigilancia elegidos para el período 2017-2020 se amplía por un (1) año, hasta la Asamblea General Ordinaria de Delegados de 2021.	**Artículo 107.-** La Junta de Vigilancia tiene a su cargo el control social. Dicho control es de naturaleza técnica e interna y tiene como objetivos el control de los resultados sociales; el de los procedimientos para lograrlos y el cumplimiento de los derechos y obligaciones de los asociados. Estará conformada por tres (3) miembros, con sus respectivos suplentes personales elegidos por la Asamblea General para un período de cuatro (4) años. Sus miembros no podrán ser elegidos para más de dos (2) períodos continuos. **PARÁGRAFO.** La Junta de Vigilancia delegará sus funciones en lo pertinente, en los Comités de Vigilancia Regionales y Zonales, conforme con el reglamento que Ella expida. Dicha delegación se hará bajo su coordinación y sin perjuicio de las responsabilidades que les corresponden a sus miembros titulares. Los Comités estarán conformados por tres (3) miembros principales y tres (3) suplentes. **PARÁGRAFO TRÁNSITORIO.** Como medida de mitigación de los impactos de la pandemia Covid-19 se aplaza la elección de Delegados para el año 2022, y en consecuencia, el período de los miembros de la Junta de Vigilancia correspondiente a los años 2017-2021 se amplía por un (1) año, hasta la Asamblea General Ordinaria de Delegados de 2022.
Artículo 113.- Período. 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.	**Artículo 113.-** Período. 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. **PARÁGRAFO TRÁNSITORIO**. Como medida de mitigación de los impactos de la pandemia Covid-19 se aplaza la elección de Delegados para el año 2022, y en consecuencia, el período de los miembros del Tribunal de Elecciones y Escrutinios elegidos para el período 2018-2022 se amplía por un (1) año, hasta la Asamblea General Ordinaria de Delegados de 2023.
Artículo 118.- 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 cuatro (4) años, pudiendo ser reelegida	**Artículo 118.-** 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 cuatro (4) 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 había sido elegida 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 elegida. La firma de Revisoría Fiscal elegida, deberá nombrar un contador público, con su respectivo suplente, ambos con matrícula vigente, para que desempeñe personalmente el cargo, en los términos del artículo 205 del Código de Comercio. La firma designada para ejercer la Revisoría Fiscal de COOMEVA, que fuere elegida para dicho cargo en otras empresas del grupo, deberá asignar contadores públicos diferentes en cada una de las empresas del Grupo que revise. **PARÁGRAFO. -** No podrán ser designados para desempeñar personalmente el cargo, como representantes de la firma de Revisoría Fiscal de la Cooperativa: 1. Los asociados de la Cooperativa, los socios de las Empresas que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo, ni los empleados de éstas. 2. Quienes estén ligados por matrimonio, unión libre o unión marital de hecho o parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad, único civil o segundo de afinidad o sean consocios de los administradores y funcionarios directivos, el tesorero, el auditor o el contador de la Cooperativa. **PARÁGRAFO TRÁNSITORIO.** El período del Revisoría Fiscal elegido para el período 2017-2020 se amplía por un (1) año, hasta la Asamblea General Ordinaria de Delegados de 2021.	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 había sido elegida 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 elegida. La firma de Revisoría Fiscal elegida, deberá nombrar un contador público, con su respectivo suplente, ambos con matrícula vigente, para que desempeñe personalmente el cargo, en los términos del artículo 205 del Código de Comercio. La firma designada para ejercer la Revisoría Fiscal de COOMEVA, que fuere elegida para dicho cargo en otras empresas del grupo, deberá asignar contadores públicos diferentes en cada una de las empresas del Grupo que revise. **PARÁGRAFO. -** No podrán ser designados para desempeñar personalmente el cargo, como representantes de la firma de Revisoría Fiscal de la Cooperativa: 1. Los asociados de la Cooperativa, los socios de las Empresas que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo, ni los empleados de éstas. 2. Quienes estén ligados por matrimonio, unión libre o unión marital de hecho o parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad, único civil o segundo de afinidad o sean consocios de los administradores y funcionarios directivos, el tesorero, el auditor o el contador de la Cooperativa. **PARÁGRAFO TRÁNSITORIO.** Como medida de mitigación de los impactos de la pandemia Covid-19 se aplaza la elección de Delegados para el año 2022, y en consecuencia, el período del Revisoría Fiscal correspondiente a los años 2017-2021 se amplía por un (1) año, hasta la Asamblea General Ordinaria de Delegados de 2022.
Artículo 120.- 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.	**Artículo 120.-** 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 Regionales de Administración. Sus miembros podrán ser reelegidos.	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 Regionales de Administración. Sus miembros podrán ser reelegidos. **PARÁGRAFO TRÁNSITORIO**. Como medida de mitigación de los impactos de la pandemia Covid-19 se aplaza la elección de Delegados para el año 2022, y en consecuencia, el período de los miembros del Comité de Ética elegidos para el período 2018-2022 se amplía por un (1) año, hasta la Asamblea General Ordinaria de Delegados de 2023.

10.2.2 Propuesta Tribunal de Elecciones y Escrutinios.

TEXTO ACTUAL	PROPUESTA RECIBIDA	ANÁLISIS	PROPUESTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
Artículo 33.- No podrán ser elegidos delegados, ni nombrados en los cargos a que se requiere el Artículo 30, quienes: **(…)** **PARAGRAFO. -** Las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en la ley, en reglamentos y en normas especiales, para los directivos, miembros del Consejo de Administración, gerentes, administradores, miembros de la junta de Vigilancia y revisor fiscal de la Cooperativa, quedan incluidas en este régimen. Será ineficaz la elección o designación que se hiciere contrariando las disposiciones legales, reglamentarias y estatutarias.	**TRIBUNAL DE ELECCIONES Y ESCRUTINIOS:** **ARTÍCULO NUEVO: DE LAS INHABILIDADES SOBREVINIENTES:** Son competentes para conocer las inhabilidades sobrevinientes, el Tribunal de Elecciones y Escrutinios respecto a los Elegidos en elecciones de su competencia; la Junta de Vigilancia respecto de los asociados designados o nombraos y el Consejo de Administración en los demás casos. Cuando se presente una inhabilidad sobreviniente, el competente procederá conforme al procedimiento establecido, mediante resolución motivada a dejar sin efecto dicha elección, designación o nombramiento.	Se sugiere atender la inquietud como un parágrafo adicional del artículo 33, que se refiere a las inhabilidades para la elección.	**Artículo 33.- No podrán ser elegidos delegados, ni nombrados en los cargos a que se requiere el Artículo 30, quienes:** **(…)** **PARAGRAFO 1.-** Las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en la ley, en reglamentos y en normas especiales, para los directivos, miembros del Consejo de Administración, gerentes, administradores, miembros de la junta de Vigilancia y revisor fiscal de la Cooperativa, quedan incluidas en este régimen. Será ineficaz la elección o designación que se hiciere contrariando las disposiciones legales, reglamentarias y estatutarias. **PARAGRAFO 2.-** Las inhabilidades e incompatibilidades sobrevinientes, entendidas como aquellas previstas en la ley o el estatuto que surjan con posterioridad al acto de elección o designación, deberán ser puestas de forma inmediata en conocimiento del órgano que hubiere tenido a su cargo la verificación de las mismas al momento de la elección o designación. Dicho órgano deberá evaluar la situación y en caso de confirmarse la inhabilidad o incompatibilidad, deberá declararla mediante decisión motivada, debiéndose remitir al órgano o instancia competente para resolver y aplicar el procedimiento a seguir para subsanar la causal si fuere procedente, o para hacer efectiva la insubsistencia, retiro y/o nueva designación, según corresponda, de acuerdo con la reglamentación que al efecto expida el Consejo de Administración.

10.2.3 Propuesta Comité Zonal de Administración de Buga

TEXTO ACTUAL	PROPUESTA RECIBIDA	ANÁLISIS	PROPUESTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
DEL COMITÉ ZONAL DE ADMINITRACIÓN **Artículo 93.-** El Comité Zonal de Administración es el órgano permanente de administración de la Unidad de Desarrollo Zonal de COOMEVA, supeditados siempre a las directrices y políticas nacionales, regionales y las adoptadas por la Junta Zonal. Estará conformado por cinco (5) miembros principales, con sus correspondientes suplentes personales, elegido por la Junta Zonal para un periodo de cuatro (4) años. Sus miembros podrán ser reelegidos **PARAGRAFO TRANSITORIO. -** El periodo de los miembros de los Comités Zonales de Administración elegidos para 2017-2020 se amplía por un (1) año, hasta la Junta Zonal Ordinaria de 2021.	**COMITÉ ZONAL DE ADMON DE BUGA – Fe de erratas.** **DEL COMITÉ ZONAL DE ADMINITRACIÓN** **Artículo 93.-** El Comité Zonal de Administración es el órgano permanente de administración de la Unidad de Desarrollo Zonal de COOMEVA, supeditados siempre a las directrices y políticas nacionales, regionales y las adoptadas por la Junta Zonal. Estará conformado por cinco (5) miembros principales, con sus correspondientes suplentes personales, elegido por la Junta Zonal para un periodo de cuatro (4) años. Sus miembros podrán ser reelegidos **PARAGRAFO TRANSITORIO. -** El periodo de los miembros de los Comités Zonales de Administración elegidos para 2018-2021 se amplía por un (1) año, hasta la Junta Zonal Ordinaria de 2022.	Es procedente la corrección del parágrafo, en tanto el periodo para el cual fue elegido el Comité Zonal de Administración es 2018-2021.	**DEL COMITÉ ZONAL DE ADMINITRACIÓN** **Artículo 93.-** El Comité Zonal de Administración es el órgano permanente de administración de la Unidad de Desarrollo Zonal de COOMEVA, supeditados siempre a las directrices y políticas nacionales, regionales y las adoptadas por la Junta Zonal. Estará conformado por cinco (5) miembros principales, con sus correspondientes suplentes personales, elegido por la Junta Zonal para un periodo de cuatro (4) años. Sus miembros podrán ser reelegidos **PARAGRAFO TRANSITORIO. -** El periodo de los miembros de los Comités Zonales de Administración elegidos para 2018-2021 se amplía por un (1) año, hasta la Junta Zonal Ordinaria de 2022.

10.2.4 Propuesta Comité Zonal de Administración de Armenia

TEXTO ACTUAL	PROPUESTA RECIBIDA	ANÁLISIS	PROPUESTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
ARTICULO 17.- Son causales de remoción de los miembros de cualquier organismo de administración, vigilancia o control social, las siguientes: **(…)** 3. Dejar de asistir sin causa justificada a tres sesiones consecutivas o faltar en los últimos doce (12) meses anteriores al 40% o más de las sesiones convocadas, o faltar al 20% o más de las sesiones durante todo el período. **PARÁGRAFO**.- El miembro de un organismo de administración, de vigilancia o control social o de comités asesores que incurra en mora en el pago de sus obligaciones estatutarias, reglamentarias, crediticias y de todo tipo con la Cooperativa, quedará suspendido de manera inmediata en sus funciones mientras dure tal mora. Igualmente quedará suspendido de manera inmediata, el que incumpla una o varias de las siguientes obligaciones: a) Las derivadas de servicios prestados por BANCOOMEVA. b) Las derivadas de servicios cuyo pago y cartera asuma la Cooperativa en nombre de sus asociados.	**COMITÉ ZONAL DE ARMENIA** **ARTICULO 17.-** Son causales de remoción de los miembros de cualquier organismo de administración, vigilancia o control social, las siguientes: **(…)** 3. Dejar de asistir sin causa justificada a tres sesiones consecutivas o faltar en los últimos doce (12) meses anteriores al 40% o más de las sesiones convocadas, o faltar al 20% o más de las sesiones durante todo el período. **PARÁGRAFO**.- El miembro de un organismo de administración, de vigilancia o control social o de comités asesores que incurra en mora en el pago de sus obligaciones estatutarias, reglamentarias, crediticias y de todo tipo con la Cooperativa, quedará suspendido de manera inmediata en sus funciones mientras dure tal mora. Igualmente quedará suspendido de manera inmediata, el que incumpla una o varias de las siguientes obligaciones: a) Las derivadas de servicios prestados por BANCOOMEVA. b) Las derivadas de servicios cuyo pago y cartera asuma la Cooperativa en nombre de sus asociados. **PARAGRAFO 1o**. El dirigente que por fuerza mayor no pueda asistir a una sesión de su	EL estatuto no define causa justificada, y no se recomienda que sea en el estatuto en el que se reglamente a detalle. Se recomienda que ese detalle se establezca en los reglamentos de funcionamiento de cada comité, en ejercicio de la facultad del Consejo de Administración (CDA) de reglamentar el estatuto, recogiendo los criterios de interpretación que ha dado la Junta de Vigilancia (JV). En cualquier caso, se considera que la justificación aplica para las 3 inasistencias consecutivas, únicamente, por lo cual no serían viables los ajustes propuestos que pretenden que no computen para los otros supuestos. En su lugar, se propone ajustar la norma, dejando un único criterio objetivo referido a faltar en los últimos doce meses al 50% de las sesiones realizadas, sin importar la causa. Se considera el anterior, como un criterio razonable, en la medida el hecho de superar ese porcentaje de inasistencias evidencia la imposibilidad de asistir regularmente, y por tanto debe propiciar cambio en el miembro del Comité, sin considerar así asistan los suplentes.	**ARTICULO 17.-** Son causales de remoción de los miembros de cualquier organismo de administración, vigilancia o control social, las siguientes: 1. El incumplimiento sin causa justificada, de cualquiera de los deberes inherentes al cargo. 2. El incurrir en cualquiera de las causales de sanción establecidas en este Estatuto. 3. Dejar de asistir sin causa justificada a tres sesiones consecutivas. 4. No asistir en los últimos doce (12) meses anteriores a más del 50% de las sesiones realizadas, indistintamente de la causa. 5. Quedar incurso en causales de incompatibilidad o de inhabilidad o incurrir en actos que generen conflicto de intereses. 6. Las demás que fije la Ley y el presente Estatuto. **PARÁGRAFO 1**.- El miembro de un organismo de administración, de vigilancia o control social o de comités asesores que incurra en mora en el pago de sus obligaciones estatutarias, reglamentarias, crediticias y de todo tipo con la Cooperativa, quedará suspendido de manera inmediata en sus funciones mientras dure tal mora.

	comité, convocada, puede justificar su inasistencia **por escrito mediante** carta, correo, o cualquier otro medio escrito, al ente de vigilancia que corresponda con anterioridad al día de la reunión. El ente determinará la validez de la excusa y en caso de ser aceptada, no se le contabilizará la inasistencia a dicha reunión. En este caso podrá justificar hasta 3 inasistencias. **PARAGRAFO 2o**. Solo serán causales de inasistencia justificada: enfermedad, incapacidad médica, calamidad doméstica o encontrarse fuera de la ciudad el día que se envíe la convocatoria a su correo y no alcanzar a llegar el día de la reunión-. **PARAGRAFO 3o.** Si la situación o emergencia que le impida asistir a una reunión de su comité, habiendo confirmado, sucediese el mismo día o a pocas horas de la reunión, podrá informarlo telefónicamente o por cualquier otro medio de comunicación a un miembro del ente de vigilancia, pero deberá justificarlo ante dicho ente hasta por escrito durante los dos días posteriores a la reunión. El ente de vigilancia determinará la validez de la excusa y en caso positivo, no se contabilizará.		Igualmente quedará suspendido de manera inmediata, el que incumpla una o varias de las siguientes obligaciones: a) Las derivadas de servicios prestados por BANCOOMEVA. b) Las derivadas de servicios cuyo pago y cartera asuma la Cooperativa en nombre de sus asociados. **PARAGRAFO 2.** – El Consejo de Administración deberá establecer en los reglamentos de funcionamiento de cada Comité, las condiciones en las que se configura una causa justificada y el procedimiento para su acreditación.
	ARTICULO NUEVO. Los suplentes de un comité zonal o regional de administración podrán asistir a las reuniones con voz pero sin voto.	Suplentes podrán estar informados a través del principal, o acceso a actas. *Ver Circular Básica Jurídica: "Los suplentes de los órganos de administración tienen una mera expectativa de reemplazar a los miembros principales en sus faltas temporales o absolutas."* Adicionalmente, la experiencia que tuvo la Cooperativa en años anteriores	**N.A.**

		mostró que esta dinámica genera inconvenientes de tipo operativo y logístico, que dificultan la organización y desarrollo de las reuniones.	
	ARTICULO NUEVO. Cuando un miembro principal de un comité no pueda asistir y lo informe oportunamente, por escrito, al ser reemplazado por su suplente, no se le contabilizará la falla.	Si bien al asistir el suplente no se afecta el funcionamiento o quorum del comité, la norma tiene como objetivo evaluar la disponibilidad o capacidad real del miembro de cumplir con su compromiso. A manera de ejemplo, si en todos los casos da aviso y va el suplente, dejaría de tomarse medida desconociendo que el miembro principal no está en disponibilidad real de atender el comité en la forma esperada	**N.A.**
	ARTICULO NUEVO. Cuando un miembro principal de un comité haya presentado renuncia para evitar la sanción por inasistencia, podrá vincularse a otro comité, por una única vez previa aceptación del comité nominador podrá hacerlo cuando el ente nominador lo determine.	El estatuto no impide que quien ha renunciado (y, por ende, no fue objeto de remoción), pueda vincularse a otro Comité, por lo cual no es necesaria esta disposición.	**N.A.**
Artículo 68. La Asamblea General ejercerá las siguientes funciones: (…) 16. Elegir y fijar la remuneración de los miembros de: Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Comité de Ética y Revisoría Fiscal, así como removerlos libremente de manera total o parcial, de acuerdo con la ley y el presente Estatuto. **PARÁGRAFO 1.-** Los delegados que tengan la calidad de administradores o empleados de la Cooperativa no podrán votar los balances y	**Artículo 68**. La Asamblea General ejercerá las siguientes funciones: (…) 16. Elegir y fijar la remuneración de los miembros de: Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Comité de Ética, debidamente especificada en el presupuesto y Revisoría Fiscal, en concordancia con el parágrafo 2 del artículo 70 del Estatuto social, así como removerlos libremente de manera total o parcial, de acuerdo con la ley y el presente Estatuto. **PARÁGRAFO** 1. Los integrantes del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, Comité Ética el Presidente Ejecutivo o los	No es necesaria la remisión al artículo 70, la cual solo se refiere al Consejo de Administración y no a los demás cargos a que se refiere este numeral. El comité Zonal se basó en artículo anterior a la reforma realizada en 2019.	**N.A.**

10.2.4 Propuesta Comité Zonal de Administración de Armenia

cuentas de fin de ejercicio, ni las cuentas de liquidación. Los integrantes de la Junta de Vigilancia no podrán votar en la Asamblea cuando se debatan y decidan asuntos que afecten su responsabilidad. (…)	empleados de la Cooperativa que sean delegados, **no podrán votar en la Asamblea** cuando se debatan y decidan asuntos que afecten su responsabilidad, tales como, la aprobación de balances y cuentas de fin de ejercicio y cuentas de liquidación **y fijación de remuneraciones.** **(…)**	Votar decisiones sobre la propia remuneración, constituiría un conflicto de interés, por lo que el deber de abstención deriva de la aplicación del régimen de conflictos y no requiere previsión estatutaria, la cual está enfocada a acoger la disposición del Código de Comercios que expresamente se refiere a balances de fin de ejercicio.	
Artículo 70. El Consejo de Administración es el órgano permanente de administración de la Cooperativa; está subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General. Es responsable ante los asociados por el buen funcionamiento de la Cooperativa y para el efecto delega la gestión administrativa y operativa en el Presidente Ejecutivo. Estará integrado por nueve (9) miembros principales, con sus respectivos suplentes personales, elegidos por la Asamblea General para períodos de cuatro (4) años, por el sistema de planchas con aplicación del cuociente electoral y previa la inscripción de éstas. Los miembros del Consejo de Administración no podrán ser elegidos para más de dos (2) períodos continuos.	**Artículo 70**. El Consejo de Administración es el órgano permanente de administración de la Cooperativa; está subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General. Es responsable ante los asociados por el buen funcionamiento de la Cooperativa y para el efecto delega la gestión administrativa y operativa en el Presidente Ejecutivo. Estará integrado por nueve (9) miembros principales, con sus respectivos suplentes personales, elegidos por la Asamblea General para períodos de cuatro (4) años, por el sistema de planchas con aplicación del cuociente electoral y previa la inscripción de éstas. Los miembros del Consejo de Administración no podrán ser elegidos para más de dos (2) períodos continuos. **PARAGRAFO NUEVO**. Una vez concluidos los dos períodos estatutarios, ningún miembro del Consejo de Administración saliente, podrá formar parte de otro órgano administrativo o de control, (Junta de Vigilancia y Comité de Ética) hasta por un período estatutario, pero podrán formar parte de los comités administrativos y de apoyo de los comités regionales y zonales.	El estatuto prevé que miembros de Consejo de Administración y Junta de Vigilancia no pueden ser reelegidos una vez cumplen 2 periodos, con lo cual está acogida la buena práctica, no obligatoria, de contar con mecanismos de rotación o renovación de los miembros de dichos órganos. La no obligatoriedad la contempla el mismo Decreto 962 para las cooperativas de ahorro y crédito cuando señala que se deben establecer "*Los mecanismos de rotación o renovación de los miembros del consejo de administración o junta directiva que hayan sido dispuestos por la organización,* ***si los hubiere***." Tratándose de las cooperativas de ahorro y crédito el Decreto 962 de 2018 existe un lineamiento que propende por fijar condiciones de participación, más no una prohibición, así: "*En caso que la organización permita la permanencia de miembros por períodos que superen los 6 años consecutivos, se fijarán condiciones de participación posterior en otros órganos de administración, control o vigilancia*". Se resalta que se habla de condiciones de participación, más no de restricción o imposibilidad.	**N.A.**

10.2.4 Propuesta Comité Zonal de Administración de Armenia

		La propuesta del CZA de incluir restricción para que un miembro del CDA o JV no pueda pasar a ser miembro de otro órgano de administración o control, se basa en considerar que con ello se propiciarían mayores oportunidades para quienes aspiran a participar en órganos de administración y control. No obstante, el estatuto no restringe la capacidad de cualquier asociado para postularse y la facultad que tiene la Asamblea de elegir personas que no hayan participado previamente en órganos de administración y control, estando dicha decisión sujeta al ejercicio democrático. Adicionalmente, es importante ponderar el efecto en términos de formación, conocimiento y experiencia adquirida, dado que al incluir una restricción dejaría sin posibilidad de participación en órganos de control a personas que han adquirido conocimientos y formación relevante. Lo anterior aunado a los beneficios que en términos de gobernabilidad aporta la posibilidad de lograr coherencia y continuidad en los planes estratégicos y gestión.	
PARÁGRAFO 1. En caso de ausencia temporal del miembro principal asistirá el suplente y en caso de ausencia definitiva, éste asumirá el cargo por el resto del período.	**PARÁGRAFO 1.** En caso de ausencia temporal del miembro principal asistirá el suplente y devengará la debida remuneración; y en caso de ausencia definitiva, éste asumirá el cargo por el resto del período.	El parágrafo 1 no tiene por objeto regular aspectos sobre la remuneración, la cual corresponde a una función de la Asamblea, quien determina la metodología aplicable. En la metodología vigente, se establecieron sumas mensuales, en SMLV, a partir de análisis sobre intensidad de actividad, y responsabilidades, estimando la gestión normal de un miembro principal durante cada mes, por lo que el pago de honorarios no está	**N.A.**

10.2.4 Propuesta Comité Zonal de Administración de Armenia

		ligado exclusivamente a las horas de asistencia a una sesión. Coherente con dicha metodología, sobre los suplentes se dispuso únicamente el pago de los viáticos respectivos. .	
PARÁGRAFO 2. Los miembros del Consejo de Administración tendrán la remuneración que les fije la Asamblea General.	**PARÁGRAFO 2**. Los miembros del Consejo de Administración tendrán la remuneración que les fije la Asamblea General y no tendrá carácter de reserva. Su reajuste anual no podrá ser superior al autorizado para el salario mínimo.	El alcance del acceso a la información se rige por el marco legal aplicable: • Al ser función de Asamblea, ésta puede acceder al contenido del acta en la que se adoptó la metodología de cálculo establecida. • Adicional, el acceso a la información está reglado en el Código de Comercio, el cual dispone que en el contenido del informe de gestión anual se debe incluir la información de pagos realizados a los administradores, por conceptos de honorarios, salarios, viáticos, etc., que hubieren percibido los directivos. Sobre la propuesta reajuste anual con base en el incremento del SMLV, se destaca que, dado que la Asamblea estableció remuneración en SMLV, dicha regla se cumple y se encuentra razonable adoptar ese criterio.	**N.A.**
Artículo 71. Calidades para ser nominado miembro del Consejo de Administración: 1. Ser asociado hábil de COOMEVA. 2. Acreditar por lo menos: a. Al momento de su elección 120 horas de formación en cooperativismo, de acuerdo con los programas curriculares de educación que la Cooperativa diseñe para sus dirigentes. El Comité Nacional de Educación podrá homologar la formación cooperativa acreditada.	**Artículo 71.** Calidades para ser nominado miembro del Consejo de Administración: 1. Ser asociado hábil de COOMEVA. 2. Acreditar por lo menos: a. Al momento de su elección 120 horas de formación en cooperativismo, de acuerdo con los programas curriculares de educación que la Cooperativa diseñe para sus dirigentes. El Comité Nacional de Educación podrá homologar la formación cooperativa acreditada. b. Adicionalmente, en el	El CZA propone incorporar los requisitos para ser nominado miembro del CDA, que están dispuestos en el Decreto 962 de 2018, el cual aplica a cooperativas con actividad financiera. En relación con los mismos, cabe mencionar que los criterios de experiencia e idoneidad señalados en el numeral 1 y 2 de la norma, son generales y se dice que la organización determina cómo establecerlos de acuerdo a sus características:	**N.A.**

10.2.4 Propuesta Comité Zonal de Administración de Armenia

b. Adicionalmente, en el transcurso del año siguiente a su elección, 240 horas de formación de acuerdo con los programas curriculares de educación establecidos por la Cooperativa sobre el funcionamiento de COOMEVA en sus aspectos administrativos, financieros, reglamentarios, legales, entre otros. 3. Tener una antigüedad como asociado, de por lo menos cinco (5) años y haber ejercido durante por lo menos dos (2) años como miembro principal en Comités de Administración o control social o Comités asesores u otros cuerpos colegiados de la Cooperativa. 4. Acreditar el haber recibido título en su respectiva profesión u oficio, con una anterioridad mínima de tres (3) años. 5. No haber sido sancionado por la Cooperativa durante los cinco (5) años anteriores a la nominación, con suspensión o pérdida de sus derechos sociales, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 19 de este Estatuto. 6. No haber sido sancionado en los últimos cinco (5) años con multa o con suspensión, destitución o remoción del cargo por un organismo de control estatal o de control en el ejercicio de su profesión. 7. No estar incurso en las inhabilidades e incompatibilidades que establezca la ley y el presente Estatuto. 8. Cumplir los requisitos legales exigidos por el órgano de control estatal. **PARÁGRAFO 1.-** El Comité Nacional de Educación podrá homologar la formación cooperativa acreditada.	transcurso del año siguiente a su elección, 240 horas de formación de acuerdo con los programas curriculares de educación establecidos por la Cooperativa sobre el funcionamiento de COOMEVA en sus aspectos administrativos, financieros, reglamentarios, legales, entre otros. 3. Tener una antigüedad como asociado, de por lo menos cinco (5) años y haber ejercido durante por lo menos dos (2) años como miembro principal en Comités de Administración o control social o Comités asesores u otros cuerpos colegiados de la Cooperativa. 4. Acreditar el haber recibido título en su respectiva profesión u oficio, con una anterioridad mínima de tres (3) años. 5. No haber sido sancionado por la Cooperativa durante los cinco (5) años anteriores a la nominación, con suspensión o pérdida de sus derechos sociales, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 19 de este Estatuto. 6. No haber sido sancionado en los últimos cinco (5) años con multa o con suspensión, destitución o remoción del cargo por un organismo de control estatal o de control en el ejercicio de su profesión. 7. No estar incurso en las inhabilidades e incompatibilidades que establezca la ley y el presente Estatuto. 8. Cumplir los requisitos legales exigidos por el órgano de control estatal. Además, y de conformidad con lo dispuesto por el decreto 962 de junio 5 de 2018 debe	"*Parágrafo 3. Las organizaciones fijarán el nivel de los requisitos previstos en los numerales 1 y 2 del presente artículo, considerando sus características y la complejidad de sus operaciones. En todo caso, deberán propender por la formación y capacitación de todos sus asociados, especialmente en relación con estos requisitos.*" Coomeva ya cuenta con requisitos específicos tanto de capacidades, como de experiencia, los cuales se encuentran establecidos en los numerales 2, 3 y 4 del artículo 71 actual. El Estatuto ya incluye en el numeral 7 del artículo 33, como causal para no ser elegido, entre otros, miembro del Consejo de Administración, haber participado en los últimos cinco (5) años, como miembro de los organismos de dirección, administración o control de cooperativas intervenidas por el Estado y se le haya derivado responsabilidad en las decisiones que motivaron la intervención conforme a providencia de autoridad competente. Por lo que resulta innecesario adicionar el artículo 71 con una mención del mismo tenor.	

10.2.4 Propuesta Comité Zonal de Administración de Armenia

	1. Contar con capacidades y aptitudes personales, conocimiento, integridad ética y destrezas idóneas para actuar como miembros. 2. Acreditar experiencia suficiente en la actividad que desarrolla la organización y/o experiencia, o conocimientos apropiados para el cumplimiento de las responsabilidades y funciones. 3. No haber sido sancionado disciplinaria o administrativamente, o anteriormente removido del cargo de gerente, o miembro del consejo de administración o junta directiva de una organización de economía solidaria, exclusivamente por hechos atribuibles al candidato a miembro de consejo o junta y con ocasión del ordenamiento de medidas de intervención.		
PARÁGRAFO 2.- La Junta de Vigilancia certificará, antes de la elección, el cumplimiento estricto de este Artículo.	Parágrafo 1. Los requisitos de que trata el presente artículo deberán ser acreditados al momento en que los candidatos se postulen para ser elegidos. La junta de vigilancia o comité de control social verificará el cumplimiento de tales requisitos, de acuerdo con las funciones que le han sido atribuidas por la Ley.	El decreto 962 que el CZA propone como referente dice: *"Será requisito de postulación la manifestación expresa del candidato de conocer las funciones, los deberes y las prohibiciones establecidas en la normatividad vigente y los estatutos para el consejo de administración o junta directiva. Las organizaciones establecerán y formalizarán la forma en que se realizará esta manifestación expresa"* "*Los requisitos de que trata el presente artículo deberán ser acreditados al momento en que los candidatos se postulen para ser elegidos. La junta de vigilancia o comité de control social, verificará el cumplimiento de tales requisitos, de acuerdo*	**PARÁGRAFO 2.-** Los requisitos de que trata el presente artículo deberán ser acreditados por los candidatos al momento de postularse para ser elegidos, quienes deberán manifestar expresamente, por escrito, que conocen las funciones, deberes y prohibiciones establecidas en la normatividad y en los estatutos para el cargo al que se postulan. La Junta de Vigilancia verificará el cumplimiento, antes de la elección.

10.2.4 Propuesta Comité Zonal de Administración de Armenia

		con las funciones que le han sido atribuidas por la Ley, y en consonancia con lo previsto en el artículo 2.11.11.6.2. del presente decreto. Considerándose una buena práctica, se propone ajuste para acogerla y dar mayor precisión al procedimiento.	
Artículo 93. El Comité Zonal de Administración es el órgano permanente de administración de la Unidad de Desarrollo Zonal de COOMEVA, supeditado siempre a las directrices y políticas nacionales, regionales y las adoptadas por la Junta Zonal. Estará conformado por cinco (5) miembros principales, con sus correspondientes suplentes **personales**, elegido por la Junta Zonal para un período de tres años. Sus miembros podrán ser reelegidos.	**Artículo 93.** El Comité Zonal de Administración es el órgano permanente de administración de la Unidad de Desarrollo Zonal de COOMEVA, supeditado siempre a las directrices y políticas nacionales, regionales y las adoptadas por la Junta Zonal. Estará conformado por cinco (5) miembros principales, con sus correspondientes suplentes NUMERICOS elegido por la Junta Zonal para un período de tres años. Sus miembros podrán ser reelegidos.	Se presenta por el CZA como alternativa para contribuir a garantizar que asista un suplente y no se afecte quorum. No obstante, la suplencia personal es la que resulta acorde con sistema de elección por planchas conformadas acorde con la dinámica democrática-política, y genera beneficios en términos de coordinación de asistencia, relacionamiento principal-suplente en el conocimiento de temas y antecedentes, entre otros, que podrían ser de mayor valor frente a la calidad de las decisiones. Con esa coordinación se mitiga el riesgo de falta de quorum.	**N.A.**
ARTICULO 99. Para ser delegado se requiere: (…) 3. Tener una antigüedad como asociado, de por lo menos tres (3) años. (…)	**ARTICULO 99.** Para ser delegado, tanto principal como suplente, se requiere: Numeral 2º. Literal a). Al momento de su la inscripción. 3. Tener una antigüedad como asociado, de por lo menos cinco (5) años y haber ejercido durante por lo menos tres (3) años como miembro principal o suplente en Comités de Administración o control social o Comités asesores u otros cuerpos colegiados de la Cooperativa. (…)	No se ve necesaria la precisión, pues desde la elección, tanto principales como suplentes tienen la calidad de Delegados. Diferente es el ejercicio de su cargo. Se considera que las condiciones actuales son adecuadas en relación con la antigüedad de asociado que se exige. Sobre experiencia previa en comités, si bien puede ser positivo para mejor perfil y conocimiento, puede reducir posibilidades de acceso. Adicional, 3 años sería una experiencia superior a la que se exige a CDA, que son 2 años, lo cual no sería consistente.	**N.A.**

10.2.4 Propuesta Comité Zonal de Administración de Armenia

Artículo 107. La Junta de Vigilancia tiene a su cargo el control social. (…)	**Artículo 107.** La Junta de Vigilancia tiene a su cargo el control social. (…) **PARAGRAFO NUEVO**. Una vez concluidos los dos períodos, ningún miembro de la Junta de Vigilancias saliente, pero podrá formar parte de otro órgano administrativo o de control, (Junta de Vigilancia y Comité de Ética) hasta por un período estatutario, pero podrán formar parte de los comités administrativos y de apoyo de los comités regionales	El estatuto prevé que miembros de Consejo de Administración y Junta de Vigilancia no pueden ser reelegidos una vez cumplen 2 periodos, con lo cual está acogida la buena práctica, no obligatoria, de contar con mecanismos de rotación o renovación de los miembros de dichos órganos. La no obligatoriedad la contempla el mismo Decreto 962 para las cooperativas de ahorro y crédito cuando señala que se deben establecer "*Los mecanismos de rotación o renovación de los miembros del consejo de administración o junta directiva que hayan sido dispuestos por la organización,* ***si los hubiere***." Tratándose de las cooperativas de ahorro y crédito el Decreto 962 de 2018 existe un lineamiento que propende por fijar condiciones de participación, más no una prohibición, así: "*En caso que la organización permita la permanencia de miembros por períodos que superen los 6 años consecutivos, se fijarán condiciones de participación posterior en otros órganos de administración, control o vigilancia*". Se resalta que se habla de condiciones de participación, más no de restricción o imposibilidad. La propuesta del CZA de incluir restricción para que un miembro del CDA o JV no pueda pasar a ser miembro de otro órgano de administración o control, se basa en considerar que con ello se propiciarían mayores oportunidades para quienes aspiran a participar en órganos de administración y control. No obstante, el estatuto no restringe	**N.A.**

10.2.4 Propuesta Comité Zonal de Administración de Armenia

		la capacidad de cualquier asociado para postularse y la facultad que tiene la Asamblea de elegir personas que no hayan participado previamente en órganos de administración y control, estando dicha decisión sujeta al ejercicio democrático. Adicionalmente, es importante ponderar el efecto en términos de formación, conocimiento y experiencia adquirida, dado que al incluir una restricción dejaría sin posibilidad de participación en órganos de control a personas que han adquirido conocimientos y formación relevante. Lo anterior aunado a los beneficios que en términos de gobernabilidad aporta la posibilidad de lograr coherencia y continuidad en los planes estratégicos y gestión.	
PARÁGRAFO.- La Junta de Vigilancia delegará sus funciones en lo pertinente, en los comités de Vigilancia regionales y zonales, conforme con el reglamento que ella expida. Dicha delegación se hará bajo su coordinación y sin perjuicio de las responsabilidades que les corresponden a sus miembros titulares. Los Comités estarán conformados por tres (3) miembros principales y tres (3) suplentes.	**PARÁGRAFO**. La Junta de Vigilancia delegará sus funciones en lo pertinente, en los Comités de Vigilancia Regionales y Zonales, conforme con el reglamento que Ella expida. Dicha delegación se hará bajo su coordinación y sin perjuicio de las responsabilidades que les corresponden a sus miembros titulares. Los Comités estarán conformados por tres (3) miembros principales y tres (3) suplentes NUMERICOS	Se presenta por el CZA como alternativa para contribuir a garantizar que asista un suplente y no se afecte quorum. No obstante, la suplencia personal es la que resulta acorde con sistema de elección por planchas conformadas acorde con la dinámica democrática-política, y genera beneficios en términos de coordinación de asistencia, relacionamiento principal-suplente en el conocimiento de temas y antecedentes, entre otros, que podrían ser de mayor valor frente a la calidad de las decisiones. Con esa coordinación se mitigan los riesgos de falta de quorum.	**N.A.**
Artículo 108. Los requisitos para ser miembro de la Junta de Vigilancia serán los mismos establecidos para ser miembros del Consejo de Administración.	**Artículo 108.** Las calidades para ser miembro de la Junta de Vigilancia serán las mismas que para ser miembros del Consejo de Administración. Además, en concordancia con	Se considera adecuado mantener la expresión “requisitos” que cubre tanto calidades como requisitos.	**Artículo 108.** Los requisitos para ser miembro de la Junta de Vigilancia serán los mismos establecidos para ser miembros del Consejo de Administración.

10.2.4 Propuesta Comité Zonal de Administración de Armenia

PARÁGRAFO.- En caso de ausencia temporal de un miembro principal, asistirá el respectivo suplente y en caso de ausencia definitiva, éste asumirá el cargo por el resto del período.	lo dispuesto en por el decreto 692 de junio 5 de 2018, el aspirante deberá: 1. Contar con calidades idóneas para la función de control social y para actuar en. representación de todos los asociados. 2. Contar con capacidades y aptitudes personales, conocimiento, integridad ética y destrezas idóneas para actuar como miembros. 3. No haber sido sancionado disciplinaria o administrativamente, o anteriormente removido del cargo de gerente, o miembro del consejo de administración o junta directiva de una organización de economía solidaria, exclusivamente por hechos atribuibles al candidato a miembro de junta de vigilancia o comité de control social y con ocasión del ordenamiento de medidas de intervención. Parágrafo 1. Será requisito de postulación la manifestación expresa del candidato de conocer las funciones, los deberes y las prohibiciones establecidas en la normatividad vigente y los estatutos para la junta de vigilancia o comité de control social. PARAGRAFO. **El Consejo de Administración** establecerá y formalizará la forma en que se realizará esta manifestación expresa	En la medida que se remite al artículo que regula los requisitos del CDA, el análisis realizado frente al artículo 71 resultan aplicable a la propuesta realizada para el artículo 108. En igual sentido, resulta aplicable el análisis realizado respecto al parágrafo 2 del artículo 71, por lo cual se adiciona un segundo parágrafo al artículo 108 para incorporar el procedimiento para acreditar los requisitos por parte los postulantes a la Junta de Vigilancia. Cabe destacar que el parágrafo actual no precisa quién es el encargado de verificar el cumplimiento de los requisitos en el caso de la JV. Ello está señalado en el acuerdo 454 (código electoral), artículo 47, parágrafo 2. Por lo anterior, la propuesta de Parágrafo 2 incluye la regla aplicable, precisando que será el Tribunal de Elecciones (y no el CDA como propone el CZA).	**PARÁGRAFO 1.-** En caso de ausencia temporal de un miembro principal, asistirá el respectivo suplente y en caso de ausencia definitiva, éste asumirá el cargo por el resto del período. **PARÁGRAFO 2.-** Los requisitos de que trata el presente artículo deberán ser acreditados por los candidatos al momento de postularse para ser elegidos, quienes deberán manifestar expresamente, por escrito, que conocen las funciones, deberes y prohibiciones establecidas en la normatividad y en los estatutos para el cargo al que se postulan. El Tribunal de Elecciones y Escrutinios verificará el cumplimiento, antes de la elección.
Artículo 121. Calidades para ser elegido miembro de Comité de Ética 1. Ser asociado hábil de COOMEVA. 2. Acreditar al momento de su elección, como mínimo 120 horas de formación en cooperativismo, de acuerdo con los programas curriculares de educación que la Cooperativa diseñe para sus dirigentes.	**Artículo 121.** Calidades para ser elegido miembro de Comité de Ética. 1. Ser asociado hábil de COOMEVA. 2. Acreditar al momento de su elección, como mínimo 120 horas de formación en cooperativismo, de acuerdo con los programas curriculares de educación que la Cooperativa diseñe para sus dirigentes.	Sobre las horas adicionales de formación posteriores a la elección, se considera razonable la exigencia actual de 120 horas al momento de la postulación, que son acordes con el alcance de las funciones del Comité de Ética (que no es equivalente a las del CDA o JV). Sobre exigir a los miembros del Comité de Ética experiencia previa en comités de	**N.A.**

10.2.4 Propuesta Comité Zonal de Administración de Armenia

El Comité Nacional de Educación podrá homologar la formación cooperativa acreditada. 3. Tener una antigüedad como asociado no menor a dos (2) años. 4. Acreditar experiencia no menor a tres (3) años en su respectiva profesión, oficio o actividad empresarial. 5. No haber sido sancionado por la Cooperativa. 6. No haber sido sancionado con multa, suspensión o destitución del cargo por un organismo de control estatal o de control en el ejercicio de su profesión. 7. No estar incurso en las inhabilidades e incompatibilidades que establezca la ley y el presente Estatuto. **PARÁGRAFO 1.-** La Junta de Vigilancia certificará, antes de la elección, el cumplimiento estricto de los requisitos establecidos en este Artículo. **PARÁGRAFO 2.-** No podrán ser integrantes del Comité de Ética los asociados que: Desempeñen alguno de los cargos señalados en el Artículo 30 del presente Estatuto, sean delegados, empleados, asesores o corredores o tengan vínculos comerciales con la Cooperativa o con alguna de las empresas que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo, 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 o al Tribunal de Elecciones y Escrutinios, en el año inmediatamente anterior a la respectiva elección.	El Comité Nacional de Educación podrá homologar la formación cooperativa acreditada. 3. Adicionalmente, en el transcurso del año siguiente a su elección, 240 horas de formación de acuerdo con los programas curriculares de educación establecidos por la Cooperativa sobre el funcionamiento de COOMEVA en sus aspectos administrativos, financieros, reglamentarios, legales, entre otros. 4. Tener una antigüedad como asociado, de por lo menos cinco (5) años y haber ejercido durante por lo menos dos (3) años como miembro principal en Comités de Administración o control social o Comités asesores u otros cuerpos colegiados de la Cooperativa. Además, en concordancia con lo dispuesto en por el decreto 692 de junio 5 de 2018, el aspirante deberá: 1. Contar con calidades idóneas para la función de control social y para actuar en. representación de todos los asociados. 2. Contar con capacidades y aptitudes personales, conocimiento, integridad ética y destrezas idóneas para actuar como miembros. 3. No haber sido sancionado disciplinaria o administrativamente, o anteriormente removido del cargo de gerente, o miembro del consejo de administración o junta directiva de una organización de economía solidaria, exclusivamente por hechos atribuibles al candidato a miembro de junta de vigilancia o	administración, no resultaría consistente con los criterios de independencia que se han previsto como condición para ser elegido miembro del Comité de Ética, que les exige no haber hecho parte de órganos de administración o control en el año anterior. Se considera que la antigüedad como asociado que actualmente se exige es razonable. El decreto 692 que el CZA cita como referente, y que aplica para cooperativas de ahorro y crédito, no incluye normas sobre el comité de ética. Si se tomara como referente, el mismo decreto dispone que los numerales 1 y 2 son criterios generales, y que la organización determina cómo establecerlos de acuerdo a sus características, y ello se cumple con las exigencias que ya contiene el estatuto sobre formación y experiencia. En el mismo sentido de lo señalado en relación con los artículos 71 y 108, se propone modificar el parágrafo 1 para incorporar el procedimiento para acreditar los requisitos por parte los postulantes al Comité de Ética.	**PARÁGRAFO 1.-** Los requisitos de que trata el presente artículo deberán ser acreditados por los candidatos al momento de postularse para ser elegidos, quienes deberán manifestar expresamente, por escrito, que conocen las funciones, deberes y prohibiciones establecidas en la normatividad y en los estatutos para el cargo al que se postulan. La Junta de Vigilancia verificará el cumplimiento, antes de la elección. **PARÁGRAFO 2.-** No podrán ser integrantes del Comité de Ética los asociados que: Desempeñen alguno de los cargos señalados en el Artículo 30 del presente Estatuto, sean delegados, empleados, asesores o corredores o tengan vínculos comerciales con la Cooperativa o con alguna de las empresas que conforman su Grupo Empresarial Cooperativo, 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

10.2.4 Propuesta Comité Zonal de Administración de Armenia

	comité de control social y con ocasión del ordenamiento de medidas de intervención. Parágrafo 1. Será requisito de postulación la manifestación expresa del candidato de conocer las funciones, los deberes y las prohibiciones establecidas en la normatividad vigente y los estatutos para la junta de vigilancia o comité de control social. PARAGRAFO. El Consejo de Administración establecerá y formalizará la forma en que se realizará esta manifestación expresa.		Junta de Vigilancia o al Tribunal de Elecciones y Escrutinios, en el año inmediatamente anterior a la respectiva elección.