

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

ACUERDO N°026 (febrero 22 de 2014)

Por medio de la cual se expide el Código de Buen Gobierno

El Consejo de Administración de la **COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE EMPLEADOS DEL SECTOR FINANCIERO - COOEBAN** -, en uso y aplicación de las facultades legales que le concede la Ley 79 de 1988, la Ley 454 de 1998, los Estatutos que la regulan, las demás leyes, decretos, resoluciones, circulares que las modifiquen o adicionen, además de las disposiciones legales concordantes y complementarias, y

CONSIDERANDO

Que mediante Carta Circular N°005 de marzo de 2013, la Superintendencia de la Economía Solidaria puso a disposición de las cooperativas la Guía de Buen Gobierno, con el propósito de ofrecerle a los asociados, directivos, administradores, proveedores, órganos de control y vigilancia un instrumento de normativa interna, cuya aplicación pueda mitigar, minimizar y/o controlar los riesgos inherentes a la toma de decisiones y de igual manera mejorar las relaciones entre los asociados, órganos de administración, vigilancia y control de los servicios que prestamos las organizaciones del sector solidario.

Que COOEBAN es una empresa asociativa, de economía solidaria, regulada por la legislación colombiana. Que para COOEBAN el gobierno corporativo no es un fin, sino un medio para obtener el éxito empresarial, traducido en el cumplimiento de los objetivos de la Cooperativa.

Que el Gobierno Corporativo busca transparencia, objetividad y equidad en el trato de los asociados, la gestión de su Consejo de Administración y la responsabilidad frente a los terceros. La Gobernabilidad Corporativa responde a la voluntad autónoma de COOEBAN, de establecer estos principios para ser más competitiva y darle garantías a todos los grupos de interés.

Que COOEBAN continuará impulsando, a través de las prácticas de buen gobierno, la participación de la base social en la administración de la Cooperativa, promoviendo en los asociados el conocimiento de sus derechos y obligaciones.

Que el Código de Buen Gobierno se requiere para orientar a los delegados de la Cooperativa a disminuir, mitigar y/o controlar los riesgos derivados en la toma de decisiones.

Que es necesario generar, a través de las prácticas de buen gobierno, una mayor divulgación en la presentación y publicación de la información financiera y no financiera de la Cooperativa.

Que COOEBAN busca promover los principios cooperativos como medio para proteger los intereses de sus asociados y hacen parte de la responsabilidad del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y la Gerencia.

Que hay necesidad de propender por la eficiencia, eficacia y efectividad del talento humano y de los recursos financieros, materiales, tecnológicos y ambientales, con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los asociados de COOEBAN y su grupo familiar.

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Que el Código de Buen Gobierno es necesario para evitar dificultades en la Cooperativa que podrían afectar su conducción y permitir un manejo adecuado de los conflictos de interés.

Que es fundamental para el cumplimiento del objeto social de nuestra Cooperativa, comprometer a todos los asociados, empleados y directivos en un gobierno concertado y participativo con responsabilidad colectiva

Que este Código por su carácter reglamentario será de obligatoria observancia por parte de todos los asociados, empleados y directivos de COOEBAN y su desconocimiento dará lugar a la aplicación, según corresponda a cada responsable de la omisión o descuido, de las sanciones previstas en la ley, en el Reglamento Interno de Trabajo y en los Estatutos de la Entidad.

Que las normas consignadas en el presente Código serán consideradas como un supuesto mínimo del proceder de sus destinatarios, los cuales deberán actuar en sus relaciones con los asociados, ahorradores y proveedores, privilegiando sus deberes éticos y morales, frente a cualquier circunstancia que les imponga su gestión.

Que los artículos de los Estatutos de la Cooperativa referidos en este Código están publicados en la página web de la Entidad, pero pueden ser requeridos sin costo alguno.

RESUELVE

Aprobar el Código de Buen Gobierno de la **COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE EMPLEADOS DEL SECTOR FINANCIERO - COOEBAN**, el cual se rige por el siguiente contenido:

CAPITULO I EL GOBIERNO CORPORATIVO

DEFINICIÓN

Es el pronunciamiento y compromiso voluntario y autónomo de quienes ejercen las más altas responsabilidades en COOEBAN, para establecer principios, normas y procedimientos que mejoren el comportamiento de la organización respecto a la transparencia informativa, composición y funcionamiento de los órganos de gobierno y su relación con los distintos grupos de interés.

El Gobierno Corporativo busca la transparencia, la objetividad y la equidad en el trato con los asociados; de la gestión de los órganos de administración y su responsabilidad frente a los asociados y terceros que puedan resultar afectados con la actividad desplegada por la entidad, conforme a las normas legales y el Estatuto vigente. En nuestro caso, la gobernabilidad es el proceso mediante el cual el Consejo de Administración guía a la **COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE EMPLEADOS DEL SECTOR FINANCIERO, - COOEBAN -**, en el cumplimiento de su misión corporativa proveyendo de una orientación apropiada a la Gerencia en lo referente a dirección estratégica de la institución y vigilando porque sus esfuerzos se muevan en esa dirección.

El buen Gobierno Corporativo busca propender por la eficiencia de la Cooperativa en lo que respecta a las relaciones entre sus administradores, asociados y la sociedad en general. Es además un medio que nos debe servir para obtener el éxito empresarial, traducido en el cumplimiento de los objetivos de la Cooperativa acordes a la Misión, para lo cual todos sus asociados aportan sus esfuerzos como un mecanismo eficiente de gestión empresarial.

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

La gestión de COOEBAN estará encaminada a la utilización de mecanismos lícitos para lograr los fines y metas propuestos.

CAPÍTULO II. PRESENTACIÓN

La **COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE EMPLEADOS DEL SECTOR FINANCIERO, - COOEBAN -**, fue constituida el 18 de julio de 1987 y es reconocida mediante resolución N°2722 de diciembre 23 de 1987, expedida por el Departamento Nacional de Cooperativas, Dancoop, y autorizada para funcionar por resolución N° 0688 del año 2000 expedida por la Superintendencia de la Economía Solidaria, es una empresa Cooperativa de derecho privado, de carácter financiero, establecimiento de crédito, sin ánimo de lucro, de responsabilidad limitada, con número de asociados y patrimonio variable e ilimitado, de duración indefinida, que es regida por los principios básicos del cooperativismo, los estatutos, las Leyes, la Jurisprudencia y la Doctrina.

La Cooperativa tiene como objeto social contribuir en el mejoramiento económico, social y cultural de sus asociados y familias, fomentando la solidaridad y la ayuda mutua, actuando con base en el esfuerzo propio, a través de la aplicación de principios y métodos cooperativos y una eficiente administración.

Establecer un sueño compartido, la razón de ser de la organización.

MISIÓN

COOEBAN presta a sus asociados los servicios de ahorro y crédito, además de otros tales como recreación, cultura y capacitación, con el propósito de elevar su nivel de vida. Su gestión se desarrolla con observación de los principios y valores cooperativos, en especial con ética, respeto, equidad y solidaridad.

VISIÓN

COOEBAN es reconocida por sus servicios de ahorro y crédito, de recreación, cultura y capacitación; así mismo, por la eficiencia, oportunidad y calidad de su gestión. La solidaridad, la equidad y la responsabilidad social, conforman el trípode sobre el cual se busca elevar la calidad de vida de los asociados y aportar a la sociedad.

RELACIONES DE LA COOPERATIVA

COOEBAN actúa dentro del sector solidario como una entidad que capta recursos de sus asociados y los coloca en ellos mismos a través del crédito, siendo su radio de acción los empleados del sector financiero y en consecuencia sus administradores y empleados están comprometidos a incorporar dentro de su labor diaria los siguientes principios y normas de comportamiento:

- A. **Honestidad.** Significa coherencia en el pensar y actuar personal como ciudadano, como profesional, como empleado, guiado por el respeto a la persona y a la propiedad ajena.
- B. **Responsabilidad.** Es el compromiso de tomar decisiones asumiendo las consecuencias que de ellas se deriven respondiendo ante quien corresponda.
- C. **Integridad.** Hace relación a la conducta incorruptible de los administradores y empleados quienes colocan con determinación un comportamiento intachable frente a todo acto que atente contra su rectitud.
- D. **Orden.** Es el manejo sistemático y riguroso de principios, normas y procedimientos para la realización de

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

las labores asignadas.

- E.** Confidencialidad. Es el compromiso de honrar la credibilidad depositada no revelando información, datos y hechos que puedan perjudicar la honra o intimidad de las personas o los intereses de la Cooperativa.
- F.** Sentido de pertenencia. Es sentirse comprometido con los principios y valores de la Cooperativa haciendo posible los objetivos Institucionales.
- G.** Lealtad. Es el compromiso voluntario de obrar con la Entidad, los asociados y los proveedores de manera íntegra, franca, fiel y objetiva.
- H.** Equidad. Es el trato dado de manera objetiva e imparcial a los asociados y proveedores en el proceso de vinculación y prestación de los servicios.
- I.** Diligencia. Es ejecutar las tareas encomendadas de manera eficiente y oportuna, buscando en todo momento cumplir en forma apropiada con los propósitos empresariales de la Cooperativa para atender adecuadamente las necesidades y expectativas de los asociados y proveedores.

Autocontrol. Realizando el autocontrol, apoyados en la verificación de las operaciones, aseguramos el acatamiento de las normas que rigen la actividad de la Cooperativa.

- La verificación de las operaciones de COOEBAN nos permite validar que se hayan registrado como fiel copia de las actas, los contratos, las cuentas, los libros, los informes y las certificaciones, guardando absoluta reserva con la información obtenida de asociados y proveedores.
- El control exige el autocontrol de los asociados, directivos y empleados en la ejecución de las operaciones. Para la aplicación del autocontrol se desarrollarán continuos procesos de formación, educación y capacitación.
- Son los asociados hábiles, dueños de COOEBAN, quienes ejercen su autogestión por medio del principio universal de la democracia cooperativa.

VALORES INSTITUCIONALES:

COOEBAN vive y motiva entre quienes se relacionan con ella, los siguientes valores, que son normativos en su conducta ética, a saber:

- Transparencia:** Es proceder dando información de forma clara, precisa y confiable a los asociados, entidades de supervisión y control y proveedores.
- Solidaridad:** nos sentimos comprometidos con el acontecer de la cooperativa y asumimos que nuestras acciones afectan a los demás.
- Participación:** Los asociados tienen derecho a participar, ser informados, ser escuchados y ser involucrados en la toma de decisiones
- Eficiencia:** nuestros actos estarán encaminados a desarrollarse con calidad y eficacia, con el único objetivo

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

que nuestros asociados logren sus expectativas.

Código de Ética

La Cooperativa cuenta, además, con un Código de Ética el cual recoge los principios y normas de conducta que buscan guiar la actitud y el comportamiento de sus directivos, empleados y colaboradores. Los principios contenidos en dicho Código deberán ser tenidos en cuenta en el ejercicio de las funciones y labores y complementarán lo establecido en el presente Código de Buen Gobierno.

**CAPÍTULO III
LOS ASOCIADOS****1. ASOCIADOS**

Tienen el carácter de asociados de COOEBAN las personas que habiendo suscrito el acta de Constitución o adherido posteriormente a ella, permanezcan afiliadas y estén debidamente inscritas en el registro social. En materia de Gobierno Corporativo, se debe tener en cuenta la condición especial de los asociados de propietarios, gestores y usuarios de los servicios. Esta connotación, les confiere a los asociados derechos y deberes que genera la condición activa y pasiva en las prácticas de buen gobierno corporativo.

1.1. Derechos fundamentales de los asociados con respecto a la Cooperativa

Los asociados, además de lo contemplado en las leyes y Estatutos, deben estar protegidos por las normas de Gobierno Corporativo, las cuales deben velar por el respeto de sus derechos y la protección de sus intereses y aportaciones.

Los asociados a COOEBAN tendrán, sin ninguna clase de discriminación, los siguientes derechos, los cuales serán garantizados tanto por los Administradores como por la Junta de Vigilancia.

1.1.1 Elegir y ser elegido como delegado ante la Asamblea General de delegados.**1.1.2 Ejercer actos de decisión y elección en la asamblea general de delegados cuando sean elegidos como éstos; los administradores y empleados de la Cooperativa que tengan la condición de delegados no podrán votar en las decisiones que tengan por objeto aprobar los balances y cuentas de fin de ejercicio ni las de liquidación.****1.1.3 Participar de los excedentes, beneficios y programas sociales de la organización, de acuerdo con las reglamentaciones establecidas.****1.1.4 A ser capacitado regularmente acerca de los principios y valores organizacionales y sobre economía solidaria.****1.1.5 A ser capacitado e informado sobre los requisitos que se requieren para ser elegido como miembro del Consejo de administración, junta de vigilancia y comités sociales.****1.1.6 Evaluar la gestión de los miembros del Consejo de administración, los comités designados por la asamblea, juntas de vigilancia, y el revisor fiscal.****1.1.7 Participar y votar en las asambleas generales de asociados o en las asambleas de delegados.****1.1.8 Participar en la elección de los miembros de los consejos de administración, la junta de vigilancia, así como de los comités creados por la asamblea, y del revisor fiscal.****1.1.9 Contar con mecanismos efectivos para garantizar su participación en las asambleas generales de asociados.****1.1.10 Ser informados plena y periódicamente sobre la situación, evolución y futuro previsible de la**

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

organización en tiempo oportuno y de forma integral.

1.1.11 Contar con canales adecuados y ágiles para ejercer sus derechos.

1.1.12 Proponer asuntos para debatir en la asamblea general de asociados y para la administración de la organización solidaria.

1.1.13 Contar con una versión actualizada del estatuto.

1.1.14 Tratándose de asambleas de delegados, éstos deberán cumplir los requisitos estatutarios.

1.1.15 Desvincularse voluntariamente.

La Cooperativa habilitará la forma de dar a conocer a los asociados estos derechos

1.2. Deberes especiales de los asociados con respecto a la Cooperativa

El ejercicio de los derechos está condicionado al cumplimiento de los deberes, que otorgan la autoridad moral, la cual nace como consecuencia de la conducta ejemplar y mostrable de atender debidamente los deberes como asociado de COOEBAN.

Conforme a lo anterior, aparte de lo establecido en los estatutos, es deber de los asociados:

1.2.1 Adquirir conocimientos sobre los principios básicos del cooperativismo, características y términos del Estatuto que rigen la Entidad y actuar de conformidad con los mismos.

1.2.2. Cumplir las obligaciones derivadas del estatuto de la Cooperativa.

1.2.3 Aceptar y cumplir las decisiones de los órganos de Dirección y Administración, y de Vigilancia; comportarse solidariamente en sus relaciones con la Cooperativa y con los asociados de esta.

1.2.4. Abstenerse de realizar con la organización, con sus órganos de administración y vigilancia, así como con la gerencia y empleados, actos que tiendan a perjudicar a la organización, a los demás asociados o a terceros.

1.2.5 Abstenerse de emitir comentarios o juicios en público que puedan afectar la reputación o el funcionamiento de COOEBAN.

1.2.6. Abstenerse de utilizar mecanismos ilegales o no autorizados para obtener ventajas injustas en sus relaciones con la organización.

2 Propiedad de la Cooperativa

La Cooperativa es propiedad de todos los asociados, independientemente del monto de los aportes sociales de cada uno de ellos, razón por la cual todos los asociados recibirán un trato equitativo y se le respetará el derecho a la información, a la representación y al voto, siendo una persona un voto, en los términos establecidos por la ley, los estatutos y los reglamentos internos de la Cooperativa.

2.1 De la Dirección y Administración de la Cooperativa.

Los órganos de gobierno de la Cooperativa son los siguientes:

- Asamblea General de delegados
- Consejo de Administración

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

- Gerencia
- Junta de Vigilancia
- ☒ Comités de Apoyo

3.1. CLASES DE ASAMBLEA

3.1.1. ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA. La fecha de corte será el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior a aquel en que se realice el evento

3.1.2. ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA. La fecha de corte será el último día de mes que preceda a la fecha en que se publique la convocatoria a Asamblea.

3.1.3 NÚMERO Y PERIDO DE LOS DELEGADOS. El número de delegados será de treinta (30) principales con 15 suplentes numéricos. Los delegados serán elegidos para un período de tres (3) años y perderán su carácter una vez se efectúe la elección de quienes habrán de sucederlos.

3.2. ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS

La Asamblea General de delegados es el organismo máximo de Administración de COOEBAN, y se constituye en el principal mecanismo presencial para el suministro de información a los delegados y sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, reglamentarias o estatutarias.

La documentación necesaria sobre los temas a tratar en la Asamblea General estará disponible para la debida información de los delegados, dentro del término de la convocatoria, en el domicilio social de la Cooperativa y les será remitida por correo electrónico.

La Asamblea General debe conocer, entre otros temas, la siguiente información:

- 3.2.1 Situación jurídica, económica, administrativa, evolución de los negocios, estados financieros entre otros informes.
- 3.2.2 Cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional.
- 3.2.3. Hechos relevantes ocurridos después del cierre de los estados financieros, esto es, entre la fecha de cierre de los estados financieros y la fecha en que se elaboran los informes.
- 3.2.4 Operaciones relevantes con consejeros, miembros de la Junta de Vigilancia, empleados de la alta Dirección en relación con montos pagados y sus conceptos, monto de aportes y ahorros, y créditos, con todos los detalles que sean relevantes sobre los mismos.
- 3.2.5 Hechos externos e internos relevantes sucedidos durante el ejercicio y su efecto en la situación económica, financiera y los resultados.
- 3.2.6 Funcionamiento y efectividad del sistema de control interno, incluido lo relacionado con el ambiente de control, la valoración de riesgos, las actividades de control, el componente de información y comunicación y la supervisión.
- 3.2.7 Operaciones activas y pasivas, contratos ejecutados y en ejecución, y compromisos con partes relacionadas.

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

- 3.2.8 Principales contingencias, tales como los derechos y obligaciones litigiosas, sean ellas eventuales o remotas.
- 3.2.9 Balance social, con específica información sobre ejecución e impacto de los diferentes programas sociales.
- 3.2.10 Sanciones, requerimientos o recomendaciones hechas por la Superintendencia de la Economía Solidaria u otra autoridad.
- 3.2.11 Hallazgos y recomendaciones formuladas por la Revisoría Fiscal y las acciones correctivas adoptadas por la organización.
- 3.3.1 Responsabilidades de la Asamblea de delegados
Las responsabilidades de los delegados asistentes están debidamente consignadas en los Estatutos de la Cooperativa, artículo 60.
- 3.3.2 Atribuciones exclusivas de la Asamblea de Delgados
A fin de evitar conflictos de interés las siguientes decisiones son atribuciones exclusivas de la Asamblea General de delegados:
 - 3.3.2.1 La amortización o readquisición de aportes sociales.
 - 3.3.2.2 El aumento del capital mínimo no reducible o las capitalizaciones extraordinarias.
 - 3.3.2.3 Las transacciones extraordinarias que superen el monto autorizado al Consejo de Administración u órgano que haga sus veces.
 - 3.3.2.4 Políticas de reconocimiento a los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, de las comisiones especiales conformadas por directivos o asociados.
 - 3.3.2.5 Donaciones.
 - 3.3.2.6 Escisión, fusión, transformación y liquidación de la organización.

4.1. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

- 4.1.1. El Consejo de Administración es el órgano de dirección permanente de la Cooperativa, subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General. Está integrado por siete (7) miembros principales y cinco (5) suplentes numéricos. Para poder ejercer sus funciones, todo miembro del Consejo debe posesionarse previamente ante la Superintendencia Financiera de Colombia, organismo que, para decidir, evalúa la idoneidad profesional y solvencia moral del designado.
- 4.1.2. Los miembros del Consejo de Administración, en el ejercicio de su cargo, están sometidos a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en los Estatutos de la Cooperativa, en el Código de Comercio y en las establecidas por la Superintendencia de la Economía Solidaria.
- 4.1.3. El Consejo de Administración tiene como atribuciones las definidas en el artículo 68 de los estatutos y es el responsable de la aprobación de los lineamientos estratégicos de la Entidad y cuenta con un Reglamento Interno de Funcionamiento de carácter vinculante, que para conocimiento de los asociados se encuentra publicado en la página de web de la Cooperativa.
- 4.1.4 Para ser elegido miembro del Consejo de Administración, se requiere que el candidato cumpla con los siguientes requisitos, de conformidad con el artículo 63 del Estatuto:
 - 4.1.4.1 Tener una antigüedad como asociado de por lo menos un (1) año.

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

4.1.4.2 No estar reportado negativamente en las Centrales de Riesgo.

4.1.4.3 Acreditar educación Cooperativa.

4.1.4.4 Certificar experiencia laboral no inferior a un año en cargos de operación financiera en instituciones vigiladas por la Superintendencia Financiera o la Superintendencia de la Economía Solidaria o certificar conocimientos financieros, administrativos, económicos o ciencias afines acreditados a través de título profesional o experiencia comprobada de dos (2) años en el desempeño de cargos directivos, de vigilancia y control en entidades del sector financiero o solidario.

4.1.4.5 No tener contratos de prestación de servicios o de asesorías con la Cooperativa, ni haberlos tenido dentro del año inmediatamente anterior a la fecha de la asamblea.

4.1.4.6 No estar ligado por matrimonio o parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad, primero civil o segundo de afinidad con empleados de la cooperativa, con el Revisor Fiscal o con otros miembros del Consejo de Administración o de la Junta de Vigilancia.

4.1.4.7 No registrar antecedentes judiciales.

4.1.4.8 Capacidad y aptitudes personales, conocimiento, integridad ética y destreza.

4.2.1 Reuniones

El Consejo de Administración se reunirá ordinariamente una (1) vez al mes y extraordinariamente cuando las circunstancias lo exijan. En este evento la convocatoria a reunión podrá hacerla el presidente, el Gerente o tres (3) miembros principales, por decisión propia o a petición de la Junta de Vigilancia o del Revisor Fiscal de la cooperativa.

4.3.1 Asistencia a las reuniones

A las reuniones del Consejo de Administración asistirán los miembros principales y los suplentes de este órgano.

4.4.1 Periodo

Los miembros del Consejo de Administración serán elegidos para un período de tres (3) años y pueden ser reelegidos siempre y cuando mantengan las condiciones establecidas en el artículo anterior

4.5.1. Normas de actuación de los miembros del Consejo de Administración.

Además de lo establecido en el Estatuto, los miembros del Consejo de Administración con el fin de mantener la mayor objetividad, independencia y conocimiento en la toma de decisiones deberán regirse, individualmente y como cuerpo colegiado, por los siguientes preceptos:

4.5.1.1 Los consejeros elegidos representan a todos los asociados, y por consiguiente no actuarán en interés de asociados o grupos de asociados en particular.

4.5.1.2 Promoverán, en lo que concierne a sus funciones, el cumplimiento de los estatutos, el Código de Buen Gobierno, el Código de Ética, Reglamentos, el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, así como las normas que nos regulan.

4.5.1.3 Desempeñarán sus funciones de buena fe, de manera independiente, con la debida diligencia y cuidado, procurando siempre que sus decisiones sean en el mejor interés de la Cooperativa y de todos los asociados.

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

- 4.5.1.4 Definirán los planes, estrategias y objetivos de la Cooperativa.
- 4.5.1.5 Intervendrán activamente en las reuniones del Consejo y en los Comités de los que hagan parte, conociendo, revisando y analizando, por adelantado, los documentos y la información suministrada por la administración de manera previa y oportuna.
- 4.5.1.6 Informar sobre las relaciones directas o indirectas, que mantengan entre ellos, o con la Cooperativa, o con los asociados, o con los proveedores o con cualquier otro grupo de interés de las que pudieran derivarse situaciones de conflicto de interés en los asuntos que le corresponda decidir, absteniéndose de votar sobre ellos, de lo cual dejara la correspondiente constancia.
- 4.5.1.7 Exigir que se le informe de manera oportuna, suficiente y completa sobre los asuntos que debe conocer, de manera que sus decisiones queden suficientemente documentadas y sustentadas.
- 4.5.1.8 Conocerán la condición financiera y operativa y los segmentos importantes de los negocios de la Cooperativa.
- 4.5.1.9 Mantener una actitud prudente frente a los riesgos y adopción de principios y normas contables que garanticen transparencia en la información.
- 4.5.1.10 Dedicar tiempo al ejercicio de sus funciones, participando en los asuntos de su competencia, en la medida que los compromisos laborales lo permitan.
- 4.5.1.11 No manipular, difundir o utilizar en beneficio propio o ajeno, la información confidencial de uso interno a la que se tenga acceso.
- 4.5.1.12 Permanecer actualizado en los temas o asuntos que requiera para el ejercicio de su cargo.
- 4.6.1 **Funciones**
El Consejo de Administración define las políticas y directrices administrativas y el Gerente las ejecuta. Conforme a lo expuesto, además de las contempladas en la ley y en el Estatuto, el Consejo de Administración deberá:
- 4.6.1.1 Diseñar, analizar y aprobar los planes y estrategias de la organización.
- 4.6.1.2 Difundir los códigos de ética corporativo, buen gobierno y de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo.
- 4.6.1.3 Diseñar y aprobar las políticas para la valoración, la administración y seguimiento de los principales riesgos; evaluar, discutir y definir la estructura organizacional y laboral que le presente la Gerencia.
- 4.6.1.4 Evaluar y pronunciarse sobre los informes y comunicaciones que presente la Gerencia, los Comités, la Revisoría Fiscal, la Junta de Vigilancia y los asociados adoptando las decisiones que correspondan.
- 4.6.1.5 Garantizar que se tenga y haga parte de la estructura de la Cooperativa un oficial de cumplimiento, principal y suplente, que realice control sobre las operaciones de modo tal que se prevenga el lavado de activos y la financiación del terrorismo.
- 4.6.1.6 Poner a consideración y aprobación de la Asamblea General de Delegados las reformas al Estatuto
- 4.6.1.7 En el diseño, análisis y aprobación de los planes y estrategias de la organización el Consejo de Administración deberá:
- 4.6.1.7.1 Establecer la Misión, Visión y Valores de la Cooperativa.

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

- 4.6.1.7.2 Determinar los objetivos estratégicos que se quieran lograr en un periodo determinado de tiempo
- 4.6.1.7.3 Generar y hacer cumplir las políticas internas y reglamentos de COOEBAN
- 4.6.1.7.4 Designar y verificar las actividades de los Comités
- 4.6.1.7.5 Supervisar a la Gerencia de la Cooperativa, formulándose si es del caso orientación y consejo, lo que no podrá implicar coadministración;
- 4.7.1 Reglas de conducta**
Los miembros del Consejo de Administración, así como el Gerente General, los Administradores, empleados y colaboradores de la Cooperativa, tienen prohibido y por lo tanto se abstendrán de:
- 4.7.1.1 Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la Cooperativa o en actos respecto de los cuales se configure un conflicto de interés.
- 4.7.1.2 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 la Cooperativa.
- 4.7.1.3 Abusar de su condición de directivo de la Cooperativa para obtener beneficios, para sí o para terceros, relacionados con los productos o servicios que presta la Entidad, o para obtener beneficios personales de asociados o proveedores.
- 4.7.1.4 Los miembros del Consejo de Administración se abstendrán de ejercer presión o recomendación directa o indirecta sobre los empleados de la Cooperativa, en pro de beneficios para sí o para terceros, con relación a la selección de proveedores de productos o servicios, definición de beneficiarios de programas sociales, de educación y de solidaridad, operaciones de ahorro y crédito y, en general, sobre cualquier aspecto que corresponda a la órbita de las funciones de éstos.
- 4.7.1.5 Dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos en desarrollo de las actividades realizadas por la Entidad que puedan influir en sus decisiones para facilitar negocios u operaciones en beneficio propio o de terceros.
- 4.7.1.6 Realizar cualquier operación que de lugar a conflicto de interés en razón al acceso a información privilegiada.
- 4.7.1.7 Dar órdenes a los empleados de la Cooperativa o al Revisor Fiscal o solicitarles información directamente, sin consultar el conducto establecido a través de las reuniones del Consejo de Administración.
- 4.7.1.8 Participar en las actividades de ejecución que correspondan al Gerente y, en general, a las áreas operativas de la organización, así sea temporalmente por la ausencia de este.
- 4.7.1.9 Ser trabajador, asesor o parte de la administración de otra entidad que realice actividades que compitan con COOEBAN.
- 4.7.1.10 Estar vinculado a la organización como trabajador, asesor, contratista o proveedor, o en alguna de las empresas o personas que presten estos servicios a la misma.
- 4.7.1.11 Obtener ventajas directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste COOEBAN.
- 4.7.1.12 El Consejo de Administración no podrá decidir sobre la vinculación, retiro y promoción del personal a cargo de COOEBAN.

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

- 4.7.1.13 Realizar proselitismo político aprovechando cargo, posición o relaciones con la organización.
- 4.7.1.14 Divulgar en cualquier forma o utilizar en provecho propio o ajeno, la información de carácter confidencial que hay conocido en ejercicio de sus funciones.

4.8.1 Políticas de independencia frente a la Gerencia

A efectos de reducir los riesgos de dependencia del Consejo de Administración frente a la Gerencia, sus miembros deberán cumplir las siguientes exigencias:

- 4.8.1.1 Abstenerse de recibir dotaciones, prebendas, regalos o servicios diferentes de los establecidos para los demás asociados de la organización por parte de la administración.
- 4.8.1.2. Los miembros del Consejo de Administración no podrán ser cónyuge, compañero permanente, o tener vínculo de parentesco dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad o primero civil con el Gerente, el Representante Legal, ni de ninguno de los demás empleados de la organización.
- 4.8.1.3. Los miembros del Consejo de Administración, no podrán ser socios o consocios, o tener negocios comunes con el Gerente, ni de ninguno de los demás empleados de la organización.
- 4.8.1.4. Las remuneraciones y demás emolumentos que se reconozcan a los miembros del Consejo de Administración serán aprobadas, de manera indelegable por la Asamblea General.

4.9.1 PERMANENCIA

COOEBAN no limita la permanencia, reelección o continuidad de los miembros de Consejo de Administración en virtud a que la formación de capital humano para lograr la idoneidad de asociados líderes capaces de administrar no es siempre una tarea fácil, ni tampoco todos los asociados con mejor perfil tienen el compromiso o la disponibilidad de tiempo para participar en la gestión de la Cooperativa. Sin embargo, en la medida que haya candidatos idóneos y con disponibilidad de tiempo apoyará, como política institucional, una cuota o porcentaje de renovación del Consejo de Administración, de forma tal que se garantice la participación democrática, la posibilidad de acumular experiencia en los nuevos líderes y el relevo generacional en la autogestión de la organización.

4.10.1 INFORMES

4.10.1.1 DE GESTION

Anualmente, el Consejo de Administración y el Gerente de la Cooperativa presentarán a la Asamblea General ordinaria de Delegados el informe de gestión previsto en la ley, en el cual incluirá además: (i) la gestión desarrollada durante el respectivo año; (ii) el cumplimiento de las metas fijadas en el año inmediatamente anterior; (iii) las razones por las cuales, si fuere el caso, no se cumplieron algunos de los objetivos o metas previstos para el respectivo año; (iv) recomendación de las medidas que deben adoptarse para mejorar la gestión administrativa, si fuere el caso.

4.10.1.2 DE GERENCIA

Además del informe anual que debe presentar, el Consejo de Administración podrá solicitar la presentación de informes de gestión semestrales al Gerente de la Cooperativa, en los cuales se indicará el estado de los negocios de la Cooperativa y el cumplimiento de los planes de trabajo e inversiones aprobados para el correspondiente año. Con base en dichos informes (los cuales deberán estar debidamente soportados) se impartirán las instrucciones a que haya lugar, para lograr el cumplimiento

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

de las metas establecidas para el periodo respectivo. En todo caso el Consejo de Administración podrá exigir, al Gerente de la Cooperativa, en cualquier momento, los informes generales o especiales que sean necesarios para el cumplimiento de las funciones que le fueron asignadas por la ley y el estatuto.

4.11.1 Operaciones con títulos valores emitidos por la Cooperativa

El Gerente o su suplente podrán adquirir o enajenar en forma directa, no por interpuesta persona, títulos valores emitidos por la Cooperativa, con el voto favorable de las dos terceras partes de los miembros del Consejo de Administración, excluido el voto del solicitante y para ello deberán informar claramente el objeto de la misma. Así mismo el Gerente y su suplente se abstendrán de utilizar información privilegiada en provecho propio o de terceros, en la adquisición o enajenación de títulos valores emitidos por la Cooperativa. Sí el Gerente o su suplente se saltan este procedimiento serán destituidos de sus cargos, sin perjuicio de las demás sanciones que la ley imponga y no podrán volver a formar parte de la administración de la Cooperativa (consejo y gerencia).

5.1. EL GERENTE O REPRESENTANTE LEGAL

El Gerente es el representante legal de la Cooperativa, es el ejecutor de las decisiones del Consejo de Administración y el responsable directo de la administración. Es el máximo nivel de responsabilidad Ejecutiva y de Dirección Administrativa, financiera y de servicios de la Cooperativa. Le corresponde liderar y coordinar el proceso de desarrollo organizacional que permita el logro de la Misión, en el marco de la Visión y de las Políticas Institucionales y los objetivos estratégicos. Tiene dependencia directa del Consejo de Administración. Sus funciones están contenidas en el artículo 72 de los estatutos.

5.1.1 Calidad e idoneidad

La organización deberá asegurarse que sea idóneo para administrarla desde los puntos de vista ético, profesional y social, para lo cual debe cumplir con los siguientes requisitos:

- 5.1.1.1 Deberá tener conocimientos en administración, economía, contaduría o derecho entre otras disciplinas; legislación solidaria y/o cooperativa, deberes y responsabilidades de los administradores, régimen de inhabilidades e incompatibilidades, prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo, y demás temas afines.
- 5.1.1.2 Acreditar experiencia mínima de dos años en actividades relacionadas con el objeto social de organizaciones de economía solidaria, de primer nivel de supervisión, en funciones acordes con las que le corresponden en su calidad de Gerente.
- 5.1.1.3 Acreditar experiencia mínima de tres (3) años en administración de Cooperativas.
- 5.1.1.1 No haber sido condenado penalmente, excepto por delitos políticos y culposos y/o sancionado disciplinaria o administrativamente, como tampoco haber sido declarado responsable fiscalmente.
- 5.1.1.1 No haber sido despedido de otra organización por conductas que, en opinión del Consejo de Administración puedan afectar a la organización, a los asociados o a terceros.
- 5.1.1.1 Mantener una conducta ejemplar frente a la sociedad, por lo tanto, debe ser una persona honorable, con solvencia moral y ética.
- 5.1.1.1 Acreditar educación cooperativa básica, media y especializada, con un mínimo de 120 horas.
- 5.1.1.1 No estar incurso en incompatibilidad e inhabilidades legales.

5.2.1. Nombramiento

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

El nombramiento y la libre remoción del Gerente y de su suplente le corresponden, de manera exclusiva e indelegable, al Consejo de Administración. Para su designación optara preferiblemente por candidatos que hayan tenido o tengan relación con el sector financiero y la Cooperativa. Para su definición hará la consideración de al menos dos candidatos que cumplan tales requisitos.

5.3.1 Inhabilidades e incompatibilidades

5.3.1.2 El Gerente no podrá ser simultáneamente trabajador o consultor de otra cooperativa directamente, ni por interpuesta persona natural o jurídica.

5.3.1.3 En ningún caso el Gerente podrá tener vínculos con COOEBAN como asesor, contratista o proveedor.

5.3.1.4 Quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil del Gerente, no podrán celebrar contratos con la misma.

5.3.1.2 En ningún caso el Gerente, podrá ser simultáneamente ejecutivo, miembro de Consejo de Administración, de juntas de vigilancia, o trabajador de otra organización solidaria

5.4.1 Deberes y obligaciones

En adición a lo establecido en las normas relacionadas con los deberes y responsabilidades de los administradores y en el Estatuto, el Gerente, deberá:

5.4.1.1 Diseñar, implementar y velar por la efectividad del sistema de control interno y del sistema de gestión de riesgos de COOEBAN.

5.4.1.2 Diseñar y someter a aprobación del Consejo de Administración los planes, códigos y reglamentos, de su competencia y velar por su efectiva aplicación.

5.4.1.3 Conocer, decidir, responder e informar en todas las reuniones del Consejo de Administración, al menos lo siguiente:

5.4.1.3.1 El estado de cumplimiento de los planes, estrategias, metas y presupuestos.

5.4.1.3.2 La situación financiera y el estado de resultados de la Cooperativa.

5.4.1.3.3 El estado actual de la valoración de los principales riesgos que enfrenta la Cooperativa, junto con los reportes que en tal sentido sean necesarios.

5.4.1.3.4 El estado del sistema de control interno, en sus diferentes componentes.

5.4.1.3.5 El estado del cumplimiento de las normas y regulaciones aplicables.

5.4.1.3.6 El estado actual, así como la evolución de las principales contingencias a favor o en contra de la Organización.

5.4.1.3.7 Las comunicaciones y quejas recibidas y que, por su relevancia, deban ser conocidas por el Consejo de Administración. En este caso, corresponderá definir al Consejo de Administración, los asuntos que considere relevantes.

5.4.1.3.8 Adoptar y poner en práctica políticas prudentes y transparentes en materia de riesgos y en la observancia de normas contables.

5.4.1.3.9 Contratar y mantener personal competente.

5.4.1.3.10 Informar al Consejo de Administración sobre situaciones de conflicto de interés en los asuntos que le corresponda decidir.

5.4.1.3.11 Poner a consideración del Consejo de Administración, los temas o asuntos en los que se requiera su aprobación.

5.4.1.3.12 Dar a conocer al Consejo de Administración los informes y requerimientos formulados por la Revisoría Fiscal y las autoridades de supervisión, fiscalización, apoyo y control.

5.4.1.3.13 Cumplir las instrucciones, requerimientos u órdenes que señalen los órganos de control, supervisión

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

o fiscalización.

5.4.1.4 La Gerencia informará periódicamente al Consejo de Administración, sobre su gestión y resultados. La información que se entrega deberá, al menos, reunir las siguientes características:

5.4.1.4.1 Establecer un formato gerencial, que incluya gráficos, con información sobre lo siguiente:

5.4.1.4.1.1 Cumplimiento de metas estratégicas.

5.4.1.4.1.2 Evolución y calidad de sus principales activos y pasivos.

5.4.1.4.1.3 Productividad y rotación del personal.

5.4.1.4.1.4 Ejecución presupuestal.

5.4.1.4.1.5 Estructura de costos.

5.4.1.4.1.6 Incremento o retiro de asociados.

5.4.1.4.1.7 Indicadores financieros de apalancamiento, rentabilidad y liquidez.

5.4.1.5. Incorporar, adicionalmente, de acuerdo con las circunstancias, aspectos como:

5.4.1.5.1 Seguimiento de las decisiones y recomendaciones del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Revisoría Fiscal o informes de inspección del ente de supervisión.

5.4.1.5.2 Análisis de contexto externo, legislación, competencia

5.4.1.5.3 Decisiones críticas adoptadas por la Gerencia.

5.4.1.5.4 Oportunidades de negocios.

5.4.1.5.5 Demandas de asociados y usuarios identificadas.

5.4.1.5.6 Conclusión del análisis institucional.

5.4.1.5.7 Organizar su equipo de trabajo, someter a consideración y aprobación del Consejo de Administración la estructura organizacional, laboral y salarial cuando sea necesario. En este contexto le corresponde:

5.4.1.5.8 Proponer la normativa interna para la gestión del talento humano

5.4.1.5.9 Propondrá y obtendrá la aprobación de los siguientes instrumentos normativos:

5.4.1.5.9.1 Manual de funciones.

5.4.1.5.9.2 Proceso de selección de personal.

5.4.1.5.9.3 Escala salarial.

5.4.1.5.9.4 Proceso de evaluación del desempeño, basado en el cumplimiento de objetivos.

5.4.1.5.9.5 Plan de capacitación.

5.4.1.5.9.6 Reglamento interno de trabajo.

Una vez en vigencia esta normativa, la aplicación le corresponde a la Gerencia y su evaluación al Consejo de Administración.

5.4.1.6 Las demás decisiones gerenciales, relacionadas con el funcionamiento y operatividad de COOEBAN, se ciñen a las políticas y normativa aprobada por el Consejo de Administración, y su cumplimiento forma parte del informe gerencial.

5.5.1 Prohibiciones

Además de las prohibiciones legalmente establecidas para los administradores, el Gerente no podrá:

5.5.1.1 Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con COOEBAN, salvo autorización expresa del Consejo de Administración.

5.5.1.2 Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actos respecto de los cuales exista conflicto de interés.

5.5.1.3 Divulgar en cualquier forma o utilizar indebidamente o en provecho propio o ajeno, la información de carácter confidencial sujeta a reserva, que haya conocido en ejercicio de sus funciones.

5.5.1.4 Realizar proselitismo político aprovechando su cargo, posición o relaciones con COOEBAN.

5.5.1.5 Otorgar, sin la debida autorización, retribuciones extraordinarias a los miembros del Consejo de

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

- Administración, Junta de Vigilancia y trabajadores de la organización.
- 5.5.1.6 Ordenar, permitir o realizar algún tipo de falsedad o alteración a los estados financieros, en sus notas o en cualquier otra información.

El Gerente y su equipo de trabajo deben procurar que los miembros del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia reciban información oportuna, clara, precisa y comprensible.

CAPÍTULO IV MECANISMOS DE CONTROL

6.1. LA JUNTA DE VIGILANCIA

La Junta de Vigilancia es el organismo que tiene a su cargo velar por el control social de la Cooperativa. El artículo 76º de los estatutos determina sus funciones, de las cuales se pueden destacar “Velar porque los actos de los órganos de Administración se ajusten a las prescripciones legales, estatutarias y reglamentarias y en especial a los principios cooperativos” e “Informar a los órganos de administración, al Revisor Fiscal y a la Superintendencia Nacional de la Economía Solidaria sobre las irregularidades que existan en el funcionamiento de la cooperativa presentando recomendaciones sobre las medidas que en su concepto deben adoptarse”.

6.1.1 Composición

La Junta de Vigilancia está integrada por dos (2) asociados hábiles como miembros principales y dos (2) suplentes numéricos, elegidos por la Asamblea General.

De acuerdo con el Estatuto de COOEBAN, artículo 74, los requisitos establecidos para ser elegido integrante de la Junta de Vigilancia serán los mismos establecidos para ser elegido miembro del Consejo de Administración.

6.1.2 Reuniones

La Junta de Vigilancia sesionará ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cuando las circunstancias lo justifiquen, mediante reglamentación que para el efecto adopte; sus decisiones deben tomarse por consenso y de sus actuaciones se dejará constancia en acta suscrita por sus miembros

6.1.3 Periodo

Los miembros de la Junta de Vigilancia serán elegidos por la Asamblea General para períodos de tres (3) años, pudiendo ser reelegidos.

6.1.4 Prohibiciones

A los miembros de la Junta de Vigilancia les está prohibido:

- 6.1.4.1 Ser miembro del órgano de administración o estar vinculado como empleado, asesor, contratista o proveedor directamente o por interpuesta persona.
- 6.1.4.2 Estar vinculado a otra entidad similar a COOEBAN como empleado, asesor, contratista o proveedor.
- 6.1.4.3 Obtener ventajas directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste la organización.
- 6.1.4.4 Realizar proselitismo político aprovechando su posición.
- 6.1.4.5 Dar órdenes a los empleados, al Revisor Fiscal o solicitarles información directamente, saltándose el conducto establecido a través de las reuniones de la Junta de Vigilancia.

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

6.1.4.6 Los miembros de la Junta de Vigilancia no podrán ser cónyuges, compañeros permanentes, o tener vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil con el Gerente, ni con ninguno de los demás empleados de la organización.

6.1.4.7 Usar o difundir en beneficio propio o ajeno, la información confidencial a la que tenga acceso.

6.1.5. Políticas de independencia frente a la Gerencia y al Consejo de Administración.

A efectos de reducir los riesgos de dependencia de la Junta de Vigilancia, frente al Consejo de Administración y a la Gerencia, sus miembros deberán cumplir las siguientes exigencias:

6.1.5.1 Abstenerse de recibir dotaciones, prebendas, regalos o servicios diferentes de los establecidos para los demás asociados, por parte de la administración.

6.1.5.2 Los miembros de la Junta de Vigilancia no podrán ser parientes en segundo grado de consanguinidad o afinidad o primero civil del Gerente, de los miembros del Consejo de Administración, ni de ninguno de los empleados de la organización.

6.1.5.3 Los miembros de la Junta de Vigilancia no podrá ser socios o tener negocios comunes con el Gerente, ni con ninguno de los demás empleados de la Organización.

6.1.6 **INFORMES**

Le rendirá a la Asamblea General de delegados un informe sobre sus actividades.

6.2. **REVISOR FISCAL**

6.2.1 La Asamblea General de delegados es la que elige el Revisor Fiscal. Su periodo es de tres (3) años. No podrá tener vinculación laboral con la Cooperativa, ni estar ligado por matrimonio o parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad, primero civil o segundo de afinidad con empleados de la Entidad, con miembros del Consejo de Administración o de la Junta de Vigilancia; no podrá ser asociado de la Cooperativa.

6.2.2 Convocatoria

La convocatoria de candidatos a la revisoría fiscal será asumida por la Gerencia, quien le suministrará a los interesados en forma oportuna y amplia información sobre lo que es la Cooperativa, sus características del servicio y del personal, el tiempo requerido, garantizando en todo caso la idoneidad de los candidatos y que sus propuestas estén ajustadas a la realidad y necesidades de la entidad.

6.2.3 Requisitos y calidades para su elección

La Revisoría Fiscal estará a cargo de Contadores Públicos o firmas de Revisoría Fiscal, mediante Contadores públicos designados, y su elección estará sujeta a los siguientes requisitos:

6.2.3.1 Además del título profesional en contaduría pública, debidamente registrado en la Junta Central de Contadores, acreditará formación académica en el campo de la Revisoría Fiscal, la cual podrá homologarse con 5 años de experiencia como Revisor Fiscal en cualquier tipo de organizaciones, así como experiencia mínima de tres (3) años como Revisor Fiscal en organizaciones del sector solidario, tanto para el principal como para el suplente.

6.2.3.2 Acreditar experiencia o conocimientos en temas relacionados con la naturaleza jurídica del sector de la economía solidaria.

6.2.3.3 Comportamiento ético en el ejercicio de sus actividades personales, laborales, profesionales y en la atención de sus obligaciones comerciales y/o financieras.

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

- 6.2.3.4 Que no haya sido sancionado disciplinaria o administrativamente en ejercicio de su actividad profesional dentro de los 5 años anteriores a su postulación.
- 6.2.3.5 No haber sido asociado, administrador, trabajador, asesor o proveedor de servicios de COOEBAN, en los tres (3) meses inmediatamente anteriores a su postulación.
- 6.2.3.6 No estar incurso en las inhabilidades e incompatibilidades señaladas para los órganos de administración y de control social.

Cuando el Revisor Fiscal escogido sea una persona jurídica, las personas delegadas de hacer la labor de Revisoría Fiscal deberán cumplir con los anteriores requisitos.

- 6.2.4 Mecanismos para información
El Gerente además de velar porque al Revisor Fiscal se le permita cumplir a cabalidad con sus responsabilidades, le exigirá, al menos lo siguiente:
 - 6.2.4.1 Presentar el plan de trabajo al Consejo de Administración y la Gerencia.
 - 6.2.4.2 Informar sobre el cumplimiento de sus responsabilidades legales y estatutarias, así como del plan de trabajo aprobado.
 - 6.2.4.3 Informar sobre los hallazgos más relevantes, junto con las recomendaciones que estime pertinentes.
- 6.2.5 Obligaciones de COOEBAN con la Revisoría Fiscal
Las funciones del Revisor Fiscal están contenidas en el artículo 78 de los Estatutos de la Cooperativa y las cumple en forma autónoma e independiente respecto de los administradores, estando subordinado exclusivamente a la Asamblea General de delegados.
- 6.2.6 Otras consideraciones
Adicionalmente, con relación al Revisor Fiscal se establece:
 - 6.2.6.1 Anualmente el Revisor Fiscal o cada vez que lo exija la ley debe informar en sus dictámenes todas las revelaciones a que se refieren las normas contables, de tal forma que los asociados, entidades de supervisión u otros cuenten con la información que les permita adoptar las decisiones que estimen más convenientes a sus intereses respecto de las inversiones en la Cooperativa.
 - 6.2.6.2 El Revisor Fiscal enterará a la Gerencia de los aspectos relevantes que identifique en desarrollo de su labor y, en el evento que se trate de un asunto que involucre directamente a ésta, deberá dar aviso de ello directamente al Consejo de Administración.

- 6.3 OFICIAL DE CUMPLIMIENTO
El Consejo de Administración nombra al Oficial de Cumplimiento principal y suplente. Le corresponde verificar que en forma oportuna se cumpla con la totalidad de los procedimientos específicos diseñados por la Cooperativa relacionados con el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo SIPLAFT. Para este cometido contará con el efectivo apoyo de la Gerencia.
 - 6.3.1 Requisitos
El Oficial de Cumplimiento debe cumplir, por lo menos, los siguientes requisitos:
 - 6.3.1.1 Acreditar capacitación en materia de LA/FT, mediante certificación expedida por parte de instituciones autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional para impartir formación en esta materia, en la que conste que su duración no es inferior a 90 horas.

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

- 6.3.1.2** Acreditar conocimientos en las áreas administrativas, financieras o ciencias afines.
- 6.3.1.3** Acreditar experiencia o conocimientos en el sector de la economía solidaria.
- 6.3.1.4** Ser empleado de la entidad y tener capacidad de decisión.
- 6.3.1.5** No haber sido condenado penalmente, excepto por delitos políticos y culposos y/o sancionado disciplinaria o administrativamente, como tampoco haber sido declarado responsable fiscalmente.
- 6.3.1.6** No ser cónyuge, compañero(a) permanente, o poseer vínculo familiar dentro del cuarto grado de consanguinidad o afinidad y primero civil, dentro del año inmediatamente anterior a su nombramiento y durante el ejercicio del cargo, respecto de los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y empleados de la Cooperativa.
- 6.3.1.7** No estar incurso en las inhabilidades e incompatibilidades señaladas para los órganos de administración y de control social en el presente Código y Estatuto de la Cooperativa.
- 6.3.1.8** No podrá pertenecer a la Junta de Vigilancia ni al Consejo de Administración.
- 6.3.1.9** Cumplir los requisitos de carácter legal, exigidos en las normas especiales que le sean aplicables.
- 6.4.1** Posesión
Para ejercer su cargo, el Oficial de Cumplimiento, principal y suplente, deben posesionarse previamente ante la Superintendencia de la Economía Solidaria. Una vez posesionado la Cooperativa le informará de tal hecho a la UIAF.
- 6.5.1** Funciones
El Oficial de Cumplimiento debe cumplir como mínimo con las siguientes funciones:
- 6.5.1.1** Participar en el diseño y desarrollo de programas internos de capacitación.
- 6.5.1.2** Proponer al Consejo de Administración, junto con el Representante Legal, la actualización y adopción de correctivos del Manual de Procedimientos y del Código de Conducta y velar por su divulgación a todos los empleados de la entidad.
- 6.5.1.3** Reportar a la persona u órgano designados en el manual, sobre las posibles faltas que comprometan la responsabilidad de los empleados, para que se adopten las medidas a que haya lugar.
- 6.5.1.4** Velar por el adecuado archivo de los soportes documentales y demás información relativa al LA/FT.
- 6.5.1.5** Recibir y analizar los reportes internos y realizar los reportes externos establecidos como instrucciones para la prevención y el control del lavado de activos y de la financiación del terrorismo en las cooperativas de ahorro y crédito.
- 6.5.1.6** Presentar personalmente informes trimestrales al Consejo de Administración en el cual trate por lo menos los siguientes aspectos:
- 6.5.1.6.1** Las políticas y programas desarrollados para cumplir su función y los resultados de la gestión realizada.

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

6.5.1.6.2 El cumplimiento que se ha dado en relación con el envío de los reportes a las diferentes autoridades.

6.5.1.6.3 Las políticas y programas adoptados para la actualización de la información de los asociados y proveedores.

6.5.1.6.4 La efectividad de los mecanismos e instrumentos de control y las medidas adoptadas para corregir las fallas.

6.5.1.6.5 Los casos específicos de incumplimiento por parte de los empleados de la entidad, así como los resultados de las órdenes impartidas por el Consejo de Administración.

6.5.1.6.6 Los correctivos que considere necesarios, incluidas las propuestas de actualización o mejora de los mecanismos e instrumentos de control.

6.5.1.6.7 Las demás funciones que le asigne la Ley, las autoridades de control del Estado y el Consejo de Administración de la Cooperativa.

La designación de un Oficial de Cumplimiento no exime a la entidad, ni a los demás empleados de la obligación de detectar y reportar internamente las operaciones inusuales, determinar las sospechosas y reportarlas a la UIAF.

6.6 COMITÉS ESPECIALES

La Cooperativa tendrá los Comités especiales, permanentes o transitorios definidos en el presente Estatuto o creados por el Consejo de Administración. Sus integrantes y su número serán nombrados y determinados por el Consejo de Administración para períodos anuales, pudiendo removerlos o reelegirlos libremente. Sin perjuicio de lo anterior la cooperativa contara en forma permanente con los siguientes Comités:

6.6.1 Comité de Educación

6.6.2 Comité de Solidaridad

6.6.3 Comité de Crédito.

6.6.4 Comité de Evaluación de Cartera.

6.6.5 Comité de Riesgo de Liquidez.

6.6.6 Comité Interno de auditoría

CAPÍTULO V RELACIONES CON EL ESTADO

7 EL ESTADO

7.1. Relaciones con la Cooperativa

El Estado es un socio obligatorio de todas las unidades empresariales. Este a través de las reglas fiscales, leyes y decretos regula sus actividades limitándolas o ampliando su accionar. La participación económica se da constantemente mediante las obligaciones fiscales que las empresas tienen con este y mediante las actividades de fomento que él realiza con las empresas. Mantener una comunicación de respeto y de cumplimiento de las normas asegura que los dueños de la Cooperativa tengan tranquilidad frente a la imposición de sanciones que lesionen su patrimonio o limiten su accionar misional como Institución Empresarial. COOEBAN aplicará el código de ética en las relaciones con el Estado de forma

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

que no exista conflictos de interés ni posibilidades de corrupción en forma bidireccional, es decir, es tan nocivo corromper o sobornar como aceptar que la contraparte lo haga con la Cooperativa.

7.2 Derechos

7.2.1 Que los administradores de la organización empresarial actúen con responsabilidad social empresarial y conforme a las leyes

7.2.2 Que las organizaciones empresariales cumplan con las reglas fiscales y la transparencia en la revelación de la información financiera que se usa con propósito general

7.2.3 Que los administradores le informen oportunamente sobre las oportunidades de mejora a proyectos normativos o reglamentarios que buscan mejorar el interés general de un grupo, población o sector económico en el que se desempeña la empresa que administran.

7.3 Deberes

7.3.1 Mantener informados a las unidades empresariales sobre las decisiones administrativas que afectan las reglamentaciones o leyes que regulan la actividad que ejercen las empresas

7.3.2 Promover buenas prácticas empresariales a través de los órganos de supervisión y control establecidos conforme a la ley

7.3.3 Facilitar la interacción ciudadana con el Estado a través de los administradores o representantes de las organizaciones

7.4 SUPERINTENDENCIA DE LA ECONOMIA SOLIDARIA

Dentro del ámbito de sus atribuciones la Superintendencia de la Economía Solidaria, Supersolidaria, controla el desarrollo del objeto social por parte de la Cooperativa y, dentro de ello, el cumplimiento por parte de sus administradores y funcionarios de las respectivas disposiciones legales y estatutarias.

**CAPÍTULO VI
AUDÍTORIAS EXTERNAS**

La Cooperativa podrá contratar Auditorías Externas por solicitud de los asociados.

El consejo de Administración aprobará o improbará las solicitudes, los temas de las mismas, procedimiento y las condiciones del auditor que, en todo caso será una firma de reconocida reputación y trayectoria en la materia. La empresa que realice la auditoria deberá reunir, como mínimo las siguientes condiciones: (i) Ser persona jurídica. (ii) Tener una experiencia mínima de cinco (5) años en la realización de auditorías financieras. (iii) Ser reconocida por su excelencia. (iv) Ser aprobada por el Consejo de Administración. La Auditoria solo podrá ser especializada, es decir sobre asuntos específicos.

En ningún caso la auditoria podrá cubrir lo siguiente: (i) Métodos de operación de los servicios de la Cooperativa; (ii) Procedimientos de mercadeo; (iii) Negocios potenciales de la Cooperativa, (iv) Alianzas en curso; (v) Secretos industriales; (vi) Derechos de propiedad industrial o intelectual; (vii) Información sujeta a reserva legal o contractual.

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

La solicitud de la auditoria deberá ser presentada por escrito por un número no inferior al 30% de los delegados que conforma la Asamblea General. Dicha solicitud se presentará al Consejo de Administración, y en ella deberá indicarse: (i) El motivo de la auditoria, debidamente justificado, en los casos en que ello se requiera; (ii) Objetivos de la Auditoria; (iii) Asuntos sobre los cuales recaerá la auditoria; (iv) Época en que se realizaría; (v) Persona que realizará la auditoria y prueba del cumplimiento de las condiciones mínimas de idoneidad previstas en este Código.

El Consejo de Administración convocará a la Asamblea General para someterla a consideración. La auditoría se practicará contando con la colaboración de los administradores. Cualquier conflicto sobre el contenido y ejecución de la auditoria será dirimido por el Consejo de Administración. Las personas que realicen la auditoria estarán obligadas a suscribir un acuerdo de confidencialidad en los términos y condiciones que determine la Cooperativa.

Los papeles de trabajo del Auditor serán conservados por este por un tiempo no inferior a cinco (5) años, contados a partir de la fecha de su elaboración y estarán sujetos a reserva.

**CAPÍTULO VIII
RESPONSABILIDADES GENERALES**

8.1 RESPONSABILIDADES Y DEBERES DE LOS ADMINISTRADORES
Los Administradores de la Cooperativa son el Consejo de Administración, el Gerente y los empleados de la alta dirección de COOEBAN que por sus funciones puedan considerarse como administradores.

8.1.1 RESPONSABILIDADES GENERALES
De acuerdo con el Capítulo IV de la Circular Básica Jurídica (Circular Externa No. 007 de 2004 de la Superintendencia de la Economía Solidaria) y en armonía con la Ley 222 de 1995, las siguientes son responsabilidades generales de los administradores:

8.1.1.1 Los Administradores deben obrar de buena fe, con lealtad y con diligencia de un buen hombre de negocios de acuerdo a los parámetros fijados en el artículo 63 del Código civil, en concordancia con el artículo 23 y 24 de la Ley 222 de 1995, es decir que responden hasta por culpa levísima. Por lo tanto, sus actuaciones se cumplirán en beneficio de la Entidad, teniendo en cuenta los intereses de sus asociados y en cumplimiento de sus funciones los Administradores deben realizar los esfuerzos conducentes al adecuado desarrollo del objeto social.

8.1.1.2 Velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales o estatutarias.

8.1.1.3 Velar porque se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a la Revisoría Fiscal.

8.1.1.4 Guardar y proteger la reserva comercial de la Cooperativa.

8.1.1.5 Abstenerse de utilizar indebidamente información privilegiada.

8.1.1.6 Dar un trato equitativo a todos los asociados y respetar el ejercicio del derecho de inspección.

8.1.1.7 Abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona, en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la Entidad, o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses, salvo autorización expresa de la Asamblea General.

8.1.1.8 Los Administradores responderán solidaria e ilimitadamente de los perjuicios que por dolo o culpa ocasionen a la Entidad, a los asociados o a terceros. No estarán sujetos a dicha responsabilidad, quienes no hayan tenido conocimiento de la acción u omisión o hayan votado en contra, siempre y cuando no la ejecuten.

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

- 8.1.1.9 Los Administradores, Revisores Fiscales y empleados de las organizaciones de la Economía Solidaria deben obrar dentro del marco de la Ley, observando el principio de la buena fe de conformidad con lo previsto en el numeral 24 de la Ley 454 de 1998.
- 8.1.1.10 Los Administradores están en la obligación de conocer a profundidad los temas que les son puestos a su consideración, de debatirlos y pronunciarse con conocimiento de causa, dejando la evidencia en las actas del órgano correspondiente.
- 8.1.1.11 Es deber de los miembros del Consejo de Administración expedir su propio reglamento, el cual debe contener como mínimo: la composición del quórum, la forma de adopción de las decisiones, el procedimiento de elecciones, las funciones del presidente, vicepresidente y secretario y la periodicidad de las reuniones. En términos generales debe proveerse todo lo relativo al funcionamiento y operación de este órgano.
- 8.1.2 DEBERES ESPECIALES
Serán deberes especiales de los Administradores los siguientes:
- 8.1.2.1 Realizar los esfuerzos conducentes al adecuado desarrollo del objeto social.
- 8.1.2.2 Procurar el logro de los objetivos estratégicos propuestos.
- 8.1.2.3 Prevenir la pérdida de recursos, la pérdida de dinero y demás activos.
- 8.1.2.4 Prevenir y reducir los efectos de los principales riesgos.
- 8.1.2.5 Rendir a la Asamblea General cuentas de su gestión.
- 8.1.2.6 Se abstendrán de iniciar nuevas operaciones, cuando el patrimonio esté por debajo del 50% del capital suscrito, y procederán de inmediato a convocar la Asamblea General de delegados, para informar completa y documentalmente de dicha situación.
- 8.1.2.7 Cumplir con las disposiciones que les son aplicables.
El presente Código de Buen Gobierno, acoge el Código de Ética que se adopte en COOEBAN y a él se ciñen todas las partes interesadas vinculadas mediante cualquier tipo de contrato o relación.

CAPÍTULO IX CONFLICTOS DE INTERÉS

- 9.1 Principios generales
Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 23 numeral 7 de la Ley 222 de 1995, los administradores, los asociados y en general los empleados de la Cooperativa, deberán abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la sociedad o en actos respecto de los cuales exista conflicto de interés. Los empleados la Cooperativa, deben evitar cualquier situación en la que sus intereses personales puedan entrar en conflicto con los de la Cooperativa, los asociados o los proveedores.
De acuerdo con las políticas generales la Cooperativa, sus empleados deben evitar incurrir en potenciales conflictos como los siguientes:
- 9.1.1 Violar la confidencialidad debida a los asociados y proveedores para obtener provecho personal
- 9.1.2 Violar la confidencialidad de las relaciones con los proveedores en materia de precio, términos o condiciones de dichas relaciones.
- 9.1.3 Realizar operaciones sobre la base de amistad o relación familiar.

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

9.1.4 Realizar cualquier actividad que pueda generar o parezca generar la obtención de favores personales.

9.1.5 Usar la posición o el nombre de la Cooperativa para obtener beneficios personales.

La lista anterior es meramente ilustrativa. En todo caso, los potenciales conflictos deben evaluarse bajo la óptica de cualquier observador imparcial y deben reportarse al superior inmediato o al Oficial de Cumplimiento.

9.2 Régimen de los Administradores y representantes legales

9.2.1 Régimen de Conflictos de interés

Las decisiones y acciones de los administradores, representantes legales y empleados ejecutivos, deben estar orientadas siempre por la satisfacción de los mejores intereses de la misma y no deben estar motivadas por consideraciones de índole personal. Las relaciones de parentesco, amistad o expectativas frente a proveedores actuales o potenciales, contratistas, competidores o reguladores no deben afectar la independencia y mejor juicio en defensa de los intereses de la Cooperativa.

9.2.2 Protección de los intereses de los asociados

Los administradores, representantes legales y demás directivos tienen el deber de proteger los intereses de los asociados y propender por el cumplimiento del objeto social y el retorno adecuado de su inversión.

9.2.3 Revelación plena

Los administradores, representantes legales y los demás empleados y grupos de interés de la Cooperativa, tienen el deber de informar al Consejo de Administración cualquier situación que sea o parezca ser un conflicto de interés y abstenerse de participar en la misma.

9.2.4 Participación en deliberaciones en interés propio

Los administradores y representantes legales se abstendrán de asistir e intervenir en las reuniones y deliberaciones sobre asuntos en los que de cualquier manera lo puedan colocar en conflicto de interés. Se considera que también existe conflicto de interés, cuando el asunto afecte o se relacione con un miembro de la familia de los administradores, representantes legales o se trate de sociedades en las que aquellos ocupen un cargo directivo o tengan una participación significativa.

9.2.5 Relaciones comerciales de los administradores y la Cooperativa

No podrán darse relaciones comerciales entre la Cooperativa y sus administradores, representantes legales y demás empleados. Los mismos se abstendrán de participar directa o indirectamente o ejercer cualquier clase de influencia en relación con transacciones profesionales o comerciales en las que de cualquier manera pueda estar interesado.

9.2.6 Oportunidades de negocios

Los administradores, representantes legales y demás empleados no pueden aprovechar en beneficio propio o de un familiar o amigo, una oportunidad de negocio que se dé o surja de la Cooperativa. Se entiende por oportunidad de negocios cualquier posibilidad de realizar una inversión u operación comercial que haya surgido o se haya descubierto en conexión con el ejercicio del cargo o mediante la utilización de informaciones obtenidas en la Cooperativa, o bajo circunstancias tales que sea razonable pensar que la celebración y ejecución de un determinado negocio correspondía a la Cooperativa.

9.2.7 Favores, obsequios y otros

Es política general de la Cooperativa que ninguno de sus empleados acepte regalos, atenciones, servicios o favores de asociados o proveedores de la Cooperativa que se deriven del otorgamiento o

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

renovación de préstamos o convenios. Los regalos no podrán aceptarse como intercambio por un negocio presente o futuro.

En concordancia con la política anterior, el Gerente y en general los empleados de la Cooperativa no deben dar regalos o propinas. Se exceptúan de esta política los regalos de artículos puramente promocionales, que se distribuyan a los asociados o proveedores y las donaciones de carácter oficial, las cuales se pondrá en conocimiento del Consejo de Administración y la Asamblea General de delegados.

9.2.8 Deber de revelar por el Oficial de Cumplimiento

Todo conflicto de intereses que surja con la Cooperativa, por un asociado, un proveedor o un empleado o frente a las personas que nos afectan o interesan corporativamente, debe ser puesto en conocimiento del Oficial de Cumplimiento, del Gerente y el Consejo de Administración de la Cooperativa.

9.2.9 Decisiones de contratación

Las decisiones de contratación se basan solamente en el mejor interés de la Cooperativa y los proveedores ganan la posibilidad de hacer negocios con la misma cuando sus productos o servicios convienen a la Cooperativa en función de su pertinencia, precio, entrega y calidad, sin que condicionamientos subjetivos y personales de quien interviene en la decisión puedan desvirtuar estos criterios.

9.2.10 Intereses propios e intereses de la Cooperativa

Los administradores, representantes legales y demás empleados tienen el deber de garantizar en todas sus actuaciones que cualquier acción que les pueda representar ganancia personal no está en conflicto con los intereses de la Cooperativa.

CAPÍTULO XI DEFINICIÓN DEL PROPÓSITO COMÚN

10.1 Acuerdo sobre la misión institucional

Con el paso del tiempo, la misión institucional y la dimensión de su importancia se pierden, las decisiones que se adoptan en el Consejo de Administración algunas veces se apartan o, al menos, no guardan directa relación con la misma, por lo que se vuelve necesario, para mantener el enfoque, revisar periódicamente el acuerdo social por el cual se conformó la Cooperativa.

Por lo anterior, es importante que el Consejo de Administración elabore un Plan Estratégico de Desarrollo con una vigencia de 5 años, con la participación de los principales consejeros de la Cooperativa, para discusión, evaluación y aprobación en sesión del Consejo de Administración. Este proceso es fundamental para establecer, en consenso, el compromiso colectivo de dirigir todos los esfuerzos individuales hacia un mismo propósito.

El proceso de planificación estratégica, indistintamente de la metodología que se aplique, conlleva a la determinación de, al menos, los siguientes aspectos:

10.1.1 Revisión de la Misión Institucional

10.1.2 Determinar cómo quiere que sea la organización al cabo del tiempo por el que se realiza la planificación estratégica. Visión.

10.1.3 Revisión y reformulación, si es el caso, de los valores institucionales;

10.1.4 Identificación de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, como producto del análisis

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

- interno y del entorno;
- 10.1.5 Identificación de las demandas internas (asociados, directivos y empleados)
- 10.1.6 Identificación de las demandas externas (asociados, autoridades, proveedores, comunidad),
- 10.1.7 Establecimiento de los objetivos estratégicos (propósitos y metas cuantificables).
- 10.1.8 Establecer las políticas y normativa interna de gestión institucional.
- 10.2 Plan de acción
Definido el Plan Estratégico de Desarrollo, le corresponde a la Gerencia la elaboración, para aprobación del Consejo de Administración, de planes de acción anualizados, que impliquen la designación de los responsables de la ejecución, metas de cumplimiento, productos y los recursos que requieran para la implementación de dichos planes. La Gerencia, antes de culminar un periodo anual, propondrá el plan de acción y el presupuesto o plan financiero para el siguiente año.
- 10.3 El Plan Estratégico de la Cooperativa
Son las descripciones de los resultados que la Cooperativa desea alcanzar en un periodo determinado de tiempo. Estos tienen como características que son cuantificables, fijados para un periodo de tiempo, son factibles de lograrse, estimulantes, conocidos y aceptados por todos, son consistentes con la misión y visión de futuro.
- 10.4 Objetivos de Planificación.
- 10.4.1 Realizar indagación sobre las distintas variables que sustentan la permanencia de COOEBAN.
- 10.4.2 Elaborar y enunciar los propósitos que permitan a la Administración de la Cooperativa establecer las acciones futuras formulando los planes estratégicos.
- 10.4.3 Proponer al Consejo de Administración ajustes en las políticas, los factores claves de éxito y las estrategias para adaptarse al cambio de las variables.
- 10.4.4 Proponer planes, programas y proyectos al Consejo de Administración.
- 10.4.5 Mantener actualizado, haciendo ajustes y capturas de información, el Sistema General de Procesos.
- 10.4.6 Definir los indicadores de logros y cumplimiento
- 10.5 Objetivos de Comunicación:
- 10.5.1 Tener informados en forma permanente a los asociados, directivos y empleados sobre los lineamientos, directrices, políticas y ajustes que motivan el acontecer de las actividades de la Cooperativa.
- 10.5.2 Mantener activos los canales de comunicación entre los participantes de los diferentes procesos de la Cooperativa para mejorar la participación.
- 10.5.3 Dictar charlas de motivación y estímulo para que todos los involucrados manifiesten sus opiniones y sugerencias sobre el proceso y su desempeño.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

1. Administradores. Personas con responsabilidad de dirección en la Cooperativa. Entiéndase por tales cuando menos al Gerente y los miembros del Consejo de Administración.
2. Asamblea General. Máximo órgano social de COOEBAN.
3. Auditoría. Proceso sistemático de obtener y analizar objetivamente, frente a un patrón de referencia, los actos y hechos económicos, a fin de evaluar tales declaraciones a la luz de criterios establecidos y comunicar el resultado a las partes interesadas.
4. Autocontrol Es una cultura organizacional donde los empleados son responsables de evaluar los resultados de su labor y aplicar los correctivos necesarios e informarlos a su superior jerárquico.
5. Comités. Corresponde a colectivos que son nombrados por disposición legal, estatutaria o reglamentaria con el fin de apoyar las actividades del Consejo de Administración.
6. Conflicto de Interés. Se entiende por conflicto de interés la situación en virtud de la cual una persona en razón de su actividad se enfrenta a distintas alternativas de conducta con relación a intereses incompatibles, ninguno de los cuales puede privilegiar en atención a sus obligaciones legales o contractuales.
7. Cooperativa. Es una asociación autónoma de personas que se unen voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes, por medio de una Cooperativa de propiedad conjunta democráticamente gestionada (según la definición de la Alianza Cooperativa Internacional).
8. Directivos. El grupo de personas que componen la alta dirección de la Cooperativa como el Gerente o cualquier otro cargo que detente la representación legal de la Cooperativa con facultades para la toma de decisiones de trascendencia para la misma.
9. Gerente o Representante Legal. La persona que detenta la máxima representación gerencial y legal de la Cooperativa.
10. Gobierno Corporativo. La forma como se administran y controlan las Organizaciones solidarias.
11. Grupos de Interés. Involucran todos los ámbitos y personas sobre las cuales tiene influencia la Cooperativa. Se consideran grupos de interés entre otros los asociados, los empleados, los competidores, los organismos reguladores de supervisión, control y vigilancia, las entidades financieras, la comunidad y los proveedores de bienes y servicios de la organización solidaria.
12. Información confidencial de uso interno. Aquella cuya revelación contempla riesgo para la Cooperativa e involucra estrategias de competitividad (invitaciones, convocatorias, proyectos, portafolios de servicios, licitaciones, negociaciones o convenios, entre otros).
13. Organización solidaria. Organizaciones vigiladas por la Superintendencia de Economía Solidaria.
14. Revisoría Fiscal. Entidad de control fiscal cuya función está establecida legalmente y mediante la cual un contador público, nombrado para el efecto como Revisor Fiscal, de acuerdo con normas de auditoría generalmente aceptadas, expresa su opinión profesional sobre la razonabilidad de los estados financieros examinados y que los mismos han sido preparados de acuerdo con principios de contabilidad generalmente aceptados.

Informa, además, sobre si los actos de los administradores, así como las operaciones registradas en los libros, se han ajustado a las normas estatutarias, a la ley y a las decisiones de la Asamblea General de delegados y del Consejo de Administración

También informa sobre lo adecuado del sistema de control interno, el cumplimiento de ciertas normas legales y si la contabilidad y la correspondencia se han llevado y conservado en debida forma y sobre las medidas adoptadas por COOEBAN para el control de sus activos, así como de los activos de terceros

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

en su poder.

El presente acuerdo fue aprobado por el Consejo de Administración el 22 de febrero de 2014, acta 305, y entra en vigencia a partir de la fecha.



FRANCISCO ANDRES DURAN MEDINA
Presidente



ADRIANA JANETH TORO TANGARIFE
secretaria