INTRODUCCIÓN

Nuestros principios, virtudes y valores éticos hacen parte del comportamiento moral, de las actitudes y la conducta de los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, de sus Administradores y empleados.

Los diferentes aspectos contenidos en el presente Código de Ética y Conducta son pautas mínimas imperativas y necesarias para lograr la convivencia armónica y productiva en el mediano y largo plazo entre la Administración, los empleados de la cooperativa y los asociados, proveedores y demás terceros.

El respeto por el semejante, por la naturaleza y por la ley son cánones éticos de nuestra institución. De ahí que el planteamiento aquí expuesto, con un mínimo nivel de detalle, lo consideramos necesario para asegurar su comprensión efectiva.

El Consejo de Administración, en nombre y representación de la cooperativa, aspira a que todos sus integrantes, sin excepción, observen normas de conducta coherentes con los principios y valores éticos de ésta, tanto en el plano personal, familiar como social, con el convencimiento de que con nuestras actuaciones se está afectando positiva o negativamente la imagen de la Cooperativa.

CAPÍTULO I
ASPECTOS GENERALES

1.1. FINALIDAD

El Código de Ética y Conducta tiene como finalidad señalar los principios rectores dentro de los cuales **COOEBAN** debe desarrollar sus actividades, sin perjuicio de las normas legales, estatutarias, y reglamentarias, en especial de sus Directivos, Administradores y miembros de la Junta de Vigilancia, promoviendo dentro de ellos altos niveles de conducta ética y profesional a fin de resguardar la integridad e imagen de la misma. Por ello el presente Código de Ética debe ser para los asociados, proveedores, terceros y autoridades la norma contra la cual se evalúe nuestro proceder de acuerdo con las funciones y responsabilidades asignadas.

1.2. ALCANCE.

El contenido del presente Código no pretende ser íntegro y profundo, ni prever ni abarcar todo, pero sí trazar el clima ético que les proporcione a los integrantes del Consejo de Administración la orientación necesaria aún en los eventos no observados expresamente en este texto.

También, y desde ahora, se puede señalar que dada la dinámica y complejidad de la sociedad actual, de los negocios y del mundo empresarial, harán que el contenido del presente Código deba ser necesariamente actualizado, complementado y desarrollado con nuevas normas o con temas de carácter especial.

Dentro del objeto social de la Cooperativa, el móvil principal del presente Código Ética y Conducta es que este se realice dentro del marco de la Ley, en forma armónica y equitativa con todos los asociados, primando siempre el interés general sobre el particular. Por lo tanto, las normas que aquí se enuncian son de carácter imperativo y, por lo tanto, de obligada observancia para todas las personas vinculadas a la Cooperativa y cualquier trasgresión debe ser desaprobada y ejemplarmente sancionada.

En consecuencia, es obligatorio que los integrantes del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, y empleados de la Cooperativa conozcan y asimilen el presente Código de Conducta, para que conduzcan sus actividades conforme a sus postulados.

1.3. VALORES.

1.3.1. **Austeridad.** Es valor fundamental para alcanzar un desarrollo sostenible en el tiempo. Es responsabilidad de cada asociado hacer buen uso y consumo de recursos de la cooperativa.

1.3.2. **Lealtad.** Es la fe que se tiene en los propósitos de la cooperativa, porque creemos en lo que ésta afirma y hace.

1.3.3. **Solidaridad.** Es la actitud permanente por el bien común.

1.3.4. **Cooperación.** Es trabajar de manera mancomunada por los mismos objetivos.

1.3.5. **Equidad.** Es posibilitar, de acuerdo con las capacidades y necesidades de cada asociado, oportunidades cualificadas para lograr su desarrollo y bienestar

1.3.6. **Participación.** Contribuir de manera equitativa y democrática participando en las decisiones de la cooperativa.

1.3.7. **Ayuda mutua.** Participar en el crecimiento del sector cooperativo como alternativa de cambio para la comunidad.

1.4. PRINCIPIOS ÉTICOS

Dentro de los principales postulados éticos que nos deben distinguir como asociados a **COOEBAN**, se encuentran: integridad, objetividad, independencia, responsabilidad, confidencialidad, observancia de las disposiciones normativas, competencia y actualización profesional, difusión y colaboración, respeto entre colegas y conducta ética.

1.4.1. **Integridad.** Es cumplir todos los principios ético, inclusive cumpliendo más allá de lo que la ley determina. Integridad es ser recto, sincero y justo, es ser honesto. En este componente los medios son tan importantes como los objetivos que se persiguen y por consiguiente no tiene ningún asidero la infracción a la Ley o cualquier otra conducta reprobable con el argumento que es por una causa noble, justa, altruista o como se la quiera calificar.

1.4.2. **Objetividad:** Es utilizar la razón, la lógica para tomar decisiones. Es sincerarse con uno mismo y con los demás. Es ser equitativo dándole a cada quien lo que le corresponde.

1.4.3. **Independencia.** Es tener en la toma de decisiones criterio limpio de ataduras sociales o familiares. Es lo que nos prohíbe actuar como juez y parte. Es sincerarse con los demás.

1.4.4. **Responsabilidad:** Es cumplir con el deber en forma satisfactoria para todos. Se falta a este principio si se cumple a medias.

1.4.5. **Confidencialidad:** Se debe tener **RESERVA PROFESIONAL** absteniéndose de dar a conocer o de hacer uso indebido de la información privilegiada que conozcan, asegurando que esta no sea conocida por quienes no deberían conocerla. Hay que tener confidencialidad tanto con el asociado como con el personal que se tiene a cargo.

1.4.6. **Observaciones de las disposiciones normativas:** Es un deber de toda persona cumplir las normas que promulgue el Estado.

1.4.7. **Competencia y actualización profesional.** Dada la naturaleza y complejidad de la actividad del ahorro y el crédito se buscará permanentemente darle a los directivos y empleados capacitación y actualización que les permita tener el conocimiento necesario que los especialice para la realización de las distintas tareas de una manera eficiente y satisfactoria.

1.4.8. **Difusión y colaboración:** Debemos convertirnos en profesores permanentes de nuestros asociados y de nuestros compañeros.

1.4.9. **Respeto hacia los demás:** No hablar mal de los demás, ni subestimar su opinión o conocimiento, debe ser un principio para aplicar en todos los actos de nuestra vida. Como diría el gran pensador,

más podemos conocer de una persona por lo que ella dice de los demás, que por lo que los demás comentan de ella.

1.4.10. Conducta Ética: Es comportarnos y realizar nuestro trabajo acorde con los preceptos indicados.

1.4.11. Principios Cooperativos. Así mismo, la Cooperativa, se acoge a los principios de la economía solidaria, los cuales son:

1.4.11.1. Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua.

1.4.11.2. Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.

1.4.11.3. Adhesión voluntaria, responsable y abierta.

1.4.11.4. Propiedad asociativa y solidaria sobre los medios de producción.

1.4.11.5. Participación económica de los Asociados, en justicia y equidad.

1.4.11.6. Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva.

1.4.11.7. Autonomía, autodeterminación y autogobierno.

1.4.11.8. Servicio a la comunidad.

1.4.11.9. Integración con otras organizaciones del mismo sector.

1.4.11.10. Promoción de la cultura ecológica.

CAPÍTULO II
PRINCIPIOS GENERALES

2.1. Coherencia con los principios y valores fundamentales. Todas las actuaciones empresariales y personales de quienes estamos vinculados a la Cooperativa deberán ser coherentes con los principios y valores fundamentales de ésta.

2.2. Apropiación de la misión de la Cooperativa. El espíritu solidario, el sentido de pertenencia, el compromiso y la lealtad del recurso humano de la Cooperativa, debe ser, en última instancia, el producto de su identificación personal con tales principios y valores. Por ello, es un imperativo moral que quienes hacemos parte de la entidad, compartamos, hasta hacerlos nuestros, los lineamientos básicos de la cultura organizacional de la Cooperativa.

2.3. Prudencia e Integridad personal. La prudencia y la coherencia entre el pensar, el sentir y el hacer, como base de la verdadera integridad personal, debe ser regla permanente de conducta en todos los colaboradores de la Cooperativa.

2.4. Imagen corporativa. Los miembros del consejo de Administración, de la Junta de vigilancia y empleados en el desempeño de nuestras funciones debemos tener presente que ante el compromiso social que tiene la Cooperativa con la comunidad, debe ser conocida más por su postura ética, por su seriedad, por la calidad de sus servicios, por el trato digno y justo para con sus empleados, por su sensibilidad y responsabilidad social, por su compromiso con el medio ambiente y el país, que por sus aspectos cuantitativos, financieros y económicos. Es obligación de todos preocuparnos por proyectar una imagen positiva de la Cooperativa y abstenernos de cualquier conducta que pueda deteriorar su buen nombre y reputación. Constituye una falta grave y un acto de deslealtad, divulgar información, sea cierta o no, a los asociados o a terceros en general, sobre asuntos que atenten contra la imagen corporativa de la institución.

2.5. **Deber de disentir / confrontación del conflicto.** Los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de vigilancia y empleados y asociados en general tenemos el deber de manifestar los desacuerdos con acciones, decisiones y actividades que vayan en contra de los valores, los principios, la equidad, la ética y la dignidad humana. Como deber primordial, tiene que ser ejercido con responsabilidad y prudencia, pero con firmeza y mente receptiva. En consecuencia, uno de los primeros deberes de todos aquellos quienes tienen personal a su cargo en la cooperativa, es el de crear un clima propicio para que sus colaboradores puedan expresar sus desacuerdos de manera espontánea, serena, cordial y positiva.

Los conflictos deben ser asumidos no como un problema sino como una oportunidad de crecimiento. De ahí que en **COOEBAN**, sea un deber enfrentarlos asertivamente y un error evadirlos, así sea con la intención de conservar la armonía y la apariencia de una buena relación con los demás.

2.6. **Empeño en dar lo mejor de cada uno.** En la cooperativa, se considera como un valor ético fundamental el que cada uno se esfuerce en dar lo mejor de sí en el desempeño de sus responsabilidades y que los superiores propicien circunstancias favorables para que los colaboradores lo hagan. El empeño en dar lo mejor de cada uno, es el mayor ejemplo que podemos ofrecer a nuestros asociados y es lo que nos da autoridad moral en el ejercicio de nuestras funciones. No podemos exigir, lo que no damos. Es por ello que la impuntualidad, el facilismo, la línea de menor resistencia, el no comprometerse a fondo y la superficialidad, son actitudes que dañan el ambiente laboral y los resultados y metas de la entidad.

2.7. **Sentido del liderazgo.** El liderazgo de los miembros del consejo de Administración, de la Junta de vigilancia y empleados debe cimentarse en que estos personifiquen los principios y valores de la entidad, en su entrega a ella; en su integridad personal; en su coherencia y transparencia; en que eduquen con su ejemplo; en que no exijan a otros lo que ellos no están dispuestos a hacer; en su ecuanimidad y la equidad de sus decisiones; en su disposición a colaborar, compartir y dar crédito a quienes lo merezcan; en sus realizaciones y logros; en la colaboración que brinden a sus compañeros, en la atención que presten a los asociados, generando a su alrededor un clima propicio para su desempeño y desarrollo.

2.8. **Cumplimiento de los compromisos.** El cumplimiento de los compromisos adquiridos y el respeto a la palabra empeñada son también un deber de observancia estricta dentro de la Cooperativa, como expresión de genuino respeto por la dignidad del otro y confirmación permanente de nuestra seriedad personal e institucional.

2.9. **Ética en las relaciones.**

2.9.1. **Con los asociados.** Siendo los asociados nuestra verdadera razón de ser, nuestra conducta hacia ellos deberá estar regida por la seriedad y el profesionalismo que demanda el ejercicio de nuestras funciones, por la equidad en el trato y por el diligente cumplimiento de los compromisos adquiridos.

En el ejercicio profesional, los miembros del consejo de Administración, de la Junta de vigilancia y empleados de la Cooperativa, debemos tener y demostrar absoluta independencia mental y de criterio con respecto a cualquier interés que pudiere considerarse incompatible con el buen desempeño de nuestra labor o que le reste credibilidad al mismo o nos limite en su ejecución. Es por ello que se considera falta grave a los principios de integridad, objetividad e independencia, recibir del asociado o inducirlos a que nos otorgue favores de cualquier especie -ya sea para sí 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 nuestra labor y de responsabilidades.

2.9.2. Con los competidores. La Cooperativa buscara operar en su medio objetivo, inspirada en la lealtad y el respeto hacia las otras entidades del sector solidario que operan en el sector. Como consecuencia de ello, se abstendrá de actos que atenten indebidamente contra la libre competencia, tales como los de descrédito de los competidores; desviación, confusión o engaño de los asociados; inducción a la ruptura contractual; pactos desleales de exclusividad; adquisición ilegítima de su información reservada, etc.

La cooperativa sólo acepta vinculaciones o la realización de operaciones crediticias, como resultado de procesos limpios donde su oferta haya salido avante gracias a unas mejores condiciones frente a las de los otros operadores del sector solidario. 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 otras entidades del sector solidario que operan en el medio 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.

2.9.3. Con los proveedores. La cooperativa sostendrá con sus proveedores de insumos, productos y servicios relaciones transparentes, leales y regidas por la buena fe, ya que considera que de esta manera actúa en forma consistente con sus principios éticos, salvaguarda la calidad de los procesos que dependen de dichos insumos, productos o servicios y de esta manera se contribuye al mejoramiento continuo de los proveedores. La Cooperativa exige a todos sus colaboradores, particularmente a quienes tienen en la esfera de sus funciones las relaciones con ellos, delicadeza, pero sobre todo honestidad. Dichas relaciones deben apalancarse siempre con observancia estricta de las normas de la ética comercial universalmente conocidas y aceptadas. Las contravenciones a lo anterior deben ser objeto de rechazo y sanción ejemplar a los infractores.

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.

Todo colaborador que por razón de sus funciones deba adquirir, aprobar o conceptuar sobre la adquisición de bienes, y/ o servicios para la cooperativa, debe carecer de intereses en los proveedores, bien sea personalmente o por medio de familiares o de terceras personas. Ello es igualmente válido cuando en tales proveedores posean intereses sus familiares o allegados.

Ningún colaborador puede suministrar datos o información de la cooperativa o de sus asociados, en beneficio de potenciales proveedores, para quienes esa información otorgue ventaja frente a otros que también aspiren a contratar con ella.

Los miembros del consejo de Administración, de la Junta de vigilancia y empleados no pueden aceptar obsequios u otro tipo de ventajas o beneficios provenientes de proveedores como regalos, pago de gastos de esparcimiento, gastos de viaje o paseos, alojamiento en inmuebles destinados a recreo, usufructo de vehículos, viajes de capacitación no autorizados por las instancias internas de la Cooperativa y cualquier otro beneficio que tenga un valor superior al de una atención normal y corriente, generalmente aceptada en los negocios, como un almuerzo, una agenda, un artículo de propaganda, o similares. Lo anterior es igualmente válido cuando los beneficios descritos provengan de terceros eventualmente interesados en convertirse en proveedores de la Cooperativa o en los clientes de ésta.

Igualmente, y con mayor razón, los miembros del consejo de Administración, de la Junta de vigilancia y empleados deben rehusar cualquier tipo de remuneración, préstamos, comisiones, participación en utilidades, o cualquier otra clase de compensación económica que les sea ofrecida por personas o entidades con las cuales sostengamos o podamos llegar a tener relaciones de negocios.

Lo anterior no significa que los estímulos que pretenda otorgar un proveedor a la cooperativa no se reciban, en cuyo caso debe ser aprovechado en favor de la cooperativa y no de sus colaboradores, salvo que el Consejo de Administración estime sano y conveniente entregarlo a éstos, evento en el cual debe ser por méritos.

2.10. **Con las Entidades del Estado.** El cumplimiento de las leyes, constituye un elemento determinante de nuestro planteamiento ético. Todos los colaboradores de la cooperativa debemos conocer y comprender aquellas leyes que nos conciernen en el desarrollo de las tareas y asegurarnos que las actividades de la entidad, en las que estemos involucrados, sean conducidas de conformidad con ellas.

Cuando en una determinada actuación no haya norma legal específica, o la norma existente admita más de una interpretación o existan normas contradictorias sobre el tema, las actuaciones de la entidad se regirán por el criterio más ético y que mejor consulte el espíritu general de la ley.

Según este principio, los miembros del consejo de Administración, de la Junta de vigilancia, los empleados y asociados en general debemos:

2.10.1 Abstenernos de ejecutar tareas que sean contrarias a la regulación vigente; en su caso informar de ello a sus superiores.

2.10.2. Supervisar que nuestros compañeros de labor realicen sus actividades conforme al régimen legal y haciendo caso de las normas de seguridad que se entregan al momento del ingreso a la Cooperativa.

2.10.3. Promover con el ejemplo, la rectitud de la actuación con los demás compañeros.

2.10.4. Las relaciones con organismos estatales o paraestatales o con entidades públicas que ejerzan funciones oficiales de vigilancia y control, se regirán siempre por las normas y procedimientos legales. La Cooperativa desaprueba el ofrecimiento o concesión de pagos en dinero o en especie, por iniciativa de sus propios colaboradores o de servidores públicos, con el fin de obtener o apresurar decisiones favorables a ella.

Los colaboradores de la cooperativa que, por razón de sus funciones, tengan que ver con organismos estatales, deberán conducir estas relaciones con el mayor profesionalismo, seriedad y alto nivel ético, procurando el logro de una actitud desprevenida y objetiva de parte de ellos hacia los asuntos de la cooperativa.

2.11. **Respeto por las diferencias.** El respeto por el ser humano es uno de nuestros principios expresamente declarado. Es entonces nuestro deber el respetar las diferencias individuales, entendiéndolas como una rica fuente de crecimiento personal y organizacional, lo que significa que nadie será excluido, discriminado o destituido de la cooperativa por razón de diferencias naturales o legítimas, cualesquiera que ellas sean.

Este principio debe ser entendido en relación con diferencias de raza, nacionalidad, sexo, religión o credo, edad, filiación política, procedencia, extracción social, limitaciones físicas o de salud no totalmente inhabilitantes y a las diferencias relativas a las formas de ser, pensar, sentir, actuar y vivir, siempre y cuando éstas no atenten contra los principios y valores que contemplan el presente estatuto, las leyes y las sanas costumbres.

2.12. **Desarrollo personal y profesional.** El desarrollo personal y profesional es otro imperativo para quienes estamos vinculados a la cooperativa, como base fundamental para una convivencia armoniosa y el buen ejercicio de nuestras funciones. En tal sentido, debe ser un compromiso de todos y de cada una de las personas que integramos la cooperativa, hacer todas las gestiones posibles para el logro de tal propósito. Constituyen falta grave que deben ser ejemplarmente sancionadas, las actitudes disociadoras, los comentarios que empañen el buen nombre de los demás o cualquier otra manifestación mezquina que atente contra la sana convivencia.

2.13. **Austeridad.** La austeridad, entendida como moderación, es otro de los valores de obligatoria observancia, en lo que tiene que ver con las decisiones y actuaciones en el desarrollo de nuestras responsabilidades dentro de la entidad.

2.14. **Protección y uso racional de los bienes de la Cooperativa.** La protección de los bienes de la entidad y de los de terceros que estén bajo la custodia de la cooperativa, es una responsabilidad fundamental, especialmente para los funcionarios que bajo su cuidado se han puesto. Los miembros del consejo de Administración, de la Junta de vigilancia, empleados y asociados en general debemos adoptar las acciones que sean necesarias y observar las medidas de seguridad y control interno establecidas para proteger los intereses de la entidad, con respecto a actos criminales, hechos naturales, uso no autorizado, pérdida o deterioro por insuficiente protección de tales bienes y manejo brusco o desobligante de los mismos.

Las facilidades que otorgue la cooperativa con sus bienes a los miembros del consejo de Administración, de la Junta de vigilancia, empleados y asociados en general para el mejor desempeño de sus labores, deberán ser utilizados única y exclusivamente para los fines relacionados directamente con el logro del objetivo para el cual fueron previstos. Queda prohibido para fines personales o distintos a lo aquí expresado, a menos que se hubiere obtenido previa y expresa autorización de la Gerencia.

2.15. **Manejo reservado de la información.** Todas las personas vinculadas a la cooperativa debemos mantener en reserva la información confidencial o estratégica a la que tengamos acceso. Por lo tanto, debemos abstenernos de revelar información de cualquier asunto de la cooperativa a quienes no la requieran o a terceras personas, a menos que debamos hacerlo dentro del normal giro de nuestras funciones o por mandato legal.

Esta línea de conducta deberá ser inquebrantable en todos los casos, particularmente con respecto a terceros que puedan usarla en perjuicio de los intereses de la cooperativa o de nuestros asociados. Al desvincularnos debemos hacer entrega formal a la persona que corresponda de todos los documentos y materiales que nos fueron confiados o que produjimos, quedándonos prohibido reservarnos copias, fotocopias, extractos o notas de estos, documentales o electrónicos.

La información pública o la no reservada de la cooperativa o de sus asociados a la que un miembro del consejo de Administración, de la Junta de vigilancia, un miembro de un Comité o un empleado tenga acceso en función de su cargo, no podrá ser usada o facilitada por éste, en beneficio propio o de terceros o en perjuicio de aquellos.

Dentro del uso indebido de la información, para beneficiarse a sí mismo o a otros, se incluye expresamente su aprovechamiento para hacer inversiones de cualquier naturaleza u obtener beneficio o incrementos patrimoniales, de cualquier orden.

2.16. **Veracidad de la información.** Toda la información financiera y contable de la cooperativa, así como la que se genere sobre sus asociados, debe ser veraz e íntegra y revelar con exactitud los

hechos relevantes o la verdadera naturaleza de sus transacciones. Son contrarios a las políticas de la cooperativa y constituyen una violación de los deberes de sus Administradores, empleados, miembros de los entes de control, de los miembros de los Comités y asociados en general, la elaboración de informes fraudulentos o ajenos a la verdad.

2.17. **Uso de software debidamente licenciado.** Está terminantemente prohibido que los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de vigilancia, Administradores, empleados y asociados en general hacer uso, en el desempeño de sus funciones, en los equipos de la cooperativa, de software no licenciado o no autorizado legalmente, o que lo conserven dentro de las instalaciones o dependencias de la entidad.

Así mismo, queda terminante prohibido, por ser contrario a la ley, que personal de la entidad copie o reproduzca, con cualquier fin y para cualquier uso el software legalmente licenciado para la cooperativa, a menos que el suministrador haya autorizado expresamente su reproducción para el uso de ésta y las copias tomadas estén dentro de los límites establecidos y se usen conforme a la licencia correspondiente.

2.18. **Neutralidad en asuntos políticos.** Sin perjuicio de que, por medios lícitos y adecuados, la cooperativa auspicie y promueva el fortalecimiento de los sistemas democráticos de gobierno y económico de libre empresa, los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de vigilancia, Administradores y empleados no están autorizados para disponer de fondos, bienes o facilidades de aquella en apoyo de ningún partido o movimiento político o candidatura a corporaciones públicas o cargos de elección popular.

2.19. **Provecho indebido de la posición.** Ningún miembro del Consejo de Administración, de la Junta de vigilancia, de la Administración o los empleados, en el desempeño de sus funciones podrá aprovecharse de su posición para obtener ventajas o provecho de sus compañeros de trabajo o de los asociados.

Es particularmente censurable como abuso del cargo y, por lo tanto, objeto de las más severas sanciones, el acoso laboral o sexual de quienes ejerzan posiciones de liderazgo, jefatura o prominencia con respecto a sus subordinados o asociados a la Cooperativa.

2.20. **Conservación del medio ambiente.** Como quedó enunciado, la defensa y protección de la naturaleza es uno de los grandes imperativos éticos de la cooperativa. Es un deber moral para con la humanidad en general, que la obliga a actuar proactivamente y más allá de los principios legales, en procura de preservar un ambiente ecológicamente equilibrado, como condición necesaria para la calidad de vida de las presentes y futuras generaciones.

En desarrollo de este principio y sin que ello implique limitar su acción sólo a lo que a continuación se indica se debe dar riguroso cumplimiento a las normas legales de carácter ambiental y procurar, por todos los medios a nuestro alcance, que las actividades de la entidad en sus diferentes procesos, hagan uso razonable y sano de los recursos naturales, sean renovables o no y causen el menor impacto ambiental posible, aún en el evento de que las normas legales al respecto sean permisivas o no establezcan restricciones.

2.21. **Cuidado de la salud y la vida.** Igual énfasis al descrito en el punto anterior merecen para la cooperativa las normas sobre salubridad pública, seguridad industrial y salud ocupacional y, por ello, su celosa observancia es también un deber inexcusable para quienes en ella laboran o se desempeñan en los órganos de dirección y control.

En desarrollo de este principio es nuestro deber como Directivos, miembros de los entes de control y como empleados:

2.21.1. Identificar, evaluar y prevenir los riesgos para la salud y la vida, relacionados con las actividades que realiza la entidad y tomar las medidas conducentes a la eliminación o control de dichos riesgos.

2.21.2. Diseñar e implementar ambientes de trabajos ergonómicos, sanos y seguros.

2.21.3. Determinar, al tiempo de contratar el personal y posteriormente, cuando sea necesario, el estado de salud de éstos para la realización de sus tareas, con el mínimo riesgo para ellos mismos o para los demás.

2.22. **Erogaciones y pagos.** Ningún miembro de la cooperativa podrá ordenar erogaciones o percibir pagos, omitiendo el cumplimiento de las normas establecidas por ésta, sin causa real o sin que la erogación o el pago estén debidamente soportados y directamente vinculados al giro normal de las operaciones de la Cooperativa.

2.23. **Control interno.** Es prioridad para la cooperativa establecer un sistema adecuado de control interno para asegurar el cumplimiento de sus objetivos, estrategias y planes de negocio, en acatamiento a sus políticas y directrices. Debe por lo tanto establecer niveles de supervisión para sus empleados. Los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de vigilancia, sus Administradores, los empleados y los asociados en general, en el desempeño de sus obligaciones tienen la obligación de cumplir con los controles internos establecidos y adoptar los que se requieran con tal propósito. El desacato a ello, debe ser objeto de las sanciones que el caso amerite.

2.24. **Denuncia de conductas antiéticas.** Toda persona vinculada a la cooperativa está obligada a poner en conocimiento de la instancia competente, las irregularidades o cualquier comportamiento, propio o de otras personas, que quebrante las normas establecidas en el presente Código de Ética y Conducta.

Todos estamos en el deber de hacer conocer de nuestro jefe inmediato o instancia competente, cualquier circunstancia propia que genere o pudiere generar conflictos de intereses, con el fin de que se adopten las medidas pertinentes.

Es deber de todos los que ostenten jefatura o coordinación de personas dentro de la cooperativa, propiciar el clima de confianza adecuado para que los comportamientos contrarios a lo establecido en este Código, sean oportunamente denunciados.

Igualmente, es obligación del Gerente o del Consejo de Administración, según el caso, abocar de inmediato el conocimiento de los hechos que pudieren configurar violaciones a las normas de este Código, investigar objetivamente los mismos y adoptar oportunamente las sanciones disciplinarias y medidas que fueren pertinentes.

Sin excepción y cuando la naturaleza de los hechos indique la posibilidad de que la conducta implicada esté tipificada y sancionada como delito por las normas penales, el Gerente o el Consejo de Administración, según corresponda, previas las consultas legales, procederá a instaurar u ordenar que se instaure la correspondiente denuncia penal ante las autoridades competentes y, si a ello hubiere lugar, a designar los apoderados necesarios para obtener la indemnización de los perjuicios que el hecho hubiere causado a la Cooperativa.

CAPÍTULO III
DE LAS MEDIDAS DEL SISTEMA INTEGRAL DEL SISTEMA DE ADMINISTRACION DE RIESGOS, SIAR

3.1. **SOBRE LA ACTIVIDAD DEL APORTE, AHORRO Y CRÉDITO**. Los integrantes del Consejo de Administración, directivos y empleados de **COOEBAN** deben conducir y ejecutar la actividad del aporte, del ahorro y del crédito, con profesionalismo y moralidad, esto es, con honestidad, respeto, dignidad, diligencia, lealtad, probidad, seriedad, claridad y precisión, siempre atendiendo las reglas, las políticas y los procedimientos de acuerdo con las normas legales y reglamentarias.

3.2. **SOBRE DADIVAS**. Los miembros del Consejo de Administración y empleados de **COOEBAN** no ofrecerán ni aceptaran incentivos para la realización transacciones u operaciones de la Cooperativa, que puedan atentar contra la independencia y objetividad con que deben efectuar su gestión.

3.3. **INCENTIVOS**. El Consejo de Administración cuando decida establecer incentivos o compensaciones para sus empleados asociados a su desempeño laboral, particularmente al cumplimiento de metas comerciales, deberá tener en cuenta que estos consulten el cumplimiento de los objetivos estratégicos considerando el impacto en la exposición a los riesgos, es decir que no afecten el perfil de riesgos de la Cooperativa, ni generen conflictos internos.

3.4. **DEL ASOCIADO, EMPLEADO, PROVEEDOR Y DEMAS GRUPOS DE INTERES**. **COOEBAN** procurara el mayor conocimiento que le sea posible de sus asociados, clientes, proveedores, empleados y demás grupo de interés, obteniendo de ellos la información necesaria que resulte relevante para la adecuada consecución de las finalidades que ellos persigan.

3.5. **REPORTES**. El Oficial de Cumplimiento reportará en forma inmediata y suficiente a la Unidad de Información y Análisis Financiero UIAF, cualquier información relevante de acuerdo con la regulación existente.

3.6. **INFORMACION DEBIDA A LOS ASOCIADOS.** COOEBAN deberá informar a sus asociados acerca de la estructura y funcionamiento de sus productos o servicios financieros que vaya a utilizar, así como de los deberes y derechos mutuos que se desprendan del respectivo negocio.

3.7. **DEBER CONFIDENCIALIDAD.** COOEBAN deberá mantener confidencialidad sobre los asuntos de sus asociados que haya conocido o que conozca por razón de las operaciones celebrados con ellos.

3.8. **PUBLICIADAD.** La publicidad de los servicios y productos de la Cooperativa deberán ser comprensible, veraz y exacta, instruyendo claramente a los asociados y al público en general sobre las distintas actividades que desarrolla.

3.9. **ATENCION QUEJAS ASOCIADOS.** COOEBAN le dará a conocer a sus asociados los procedimientos que deben de seguir para la atención de sus quejas o reclamos. La Administración les dará traslado a la Junta de Vigilancia de las quejas y reclamos de los asociados, suministrándole además la información completaría que requieran para que le den respuesta oportuna.

3.10. **SOLUCION CONFLICTO DE INTERESES.** En caso de presentarse algún conflicto de interés entre sus asociados, o entre estos y la Cooperativa, se deberá resolver con equidad, sin que se trasgredan ninguna norma legal ni contractual

3.11. **SANCIONES**. Los integrantes del Consejo de Administración, del Comité del Sistema Integral de Riesgos, de los Comités y el Representante Legal de COOEBAN que incurran en prácticas que constituyan conflicto de interés, estarán sujetos a las acciones y sanciones previstas en los

estatutos, reglamentos y en las normas legales. Los empleados deberán responder frente a las autoridades y la Cooperativa por las infracciones frente al manejo de la información.

CAPÍTULO IV
DE LAS MEDIDAS DEL SISTEMA DE ADMINISTRACION DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, SARLAFAT

4.1. CONSIDERACIONES GENERALES. Los países del mundo padecen problemas de terrorismo, narcotráfico, subversión, corrupción y delincuencia común. De esas dificultades nos es ajeno nuestro país. De ahí que sea deber de todos los empleados de la cooperativa tener el máximo cuidado tomando las medidas pertinentes para que las transacciones que realicen a nivel personal o en nombre de la cooperativa, sean con personas o entidades libres de toda sospecha y no se utilicen como instrumento o medio para la legalización, ocultamiento, manejo, inversión o aprovechamiento de dinero, recursos o bienes provenientes de actividades delictivas u orientadas a la financiación del terrorismo.

Participar directa o indirectamente en prácticas que conlleven a ello -ya sea de manera personal o en nombre de la cooperativa- constituye una falta grave que compromete seriamente la imagen de nuestra institución y su recurso humano. Comportamiento que debe ser objeto de las sanciones más severas o la cancelación del contrato de trabajo, según corresponda, sin perjuicio de la obligación de poner en conocimiento de la autoridad competente, la conducta anotada. Se considerará igualmente grave que quien teniendo conocimiento de la ocurrencia de estas prácticas no las ponga en conocimiento de las instancias que correspondan o no adopte las acciones que sean de su competencia, tendientes a salvaguardar los intereses de la cooperativa y a que la entidades judiciales procedan en lo que a ella concierne.

En virtud de lo anterior, se establecen las siguientes pautas:

4.1.1. En todos los casos, la ejecución de operaciones, vinculación de personal y cualquier otra actividad del objeto social de la cooperativa se ceñirán a las normas de **SARLAFT** para identificar, medir, controlar y monitorear el riesgo de lavados de activos y financiación del terrorismo.

4.1.2. Las pautas de comportamiento de los destinatarios de este Manual se traducen en los parámetros que deben ser cumplidos de manera consciente y obligatoria, es decir por convicción y como manifestación de un propósito de administrar el riesgo en las operaciones de acuerdo con los procedimientos emitidos por la Cooperativa.

4.1.3. Los destinatarios de este Código observarán una constante e irrestricta aplicación de la ley, el Estatuto de la Cooperativa, las reglamentaciones internas y demás normas que se relacionen con la naturaleza jurídica de la cooperativa y con su entorno de negocios y en especial las normas vigentes que orientan el Manual del Sistema de Administración del Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo, **SARLAFT**, tanto en sus operaciones financieras, como en sus actuaciones en el mercado de servicios y productos.

4.1.4. La Cooperativa brindará a los integrantes del: Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, de los distintos Comités, a sus Administradores y empleados, la capacitación necesaria sobre los temas relacionados con sus servicios y con el Sistema de administración del Riesgo de Lavado de activos y financiación del terrorismo, propiciando de esta manera el surgimiento de una auténtica cultura de cumplimiento basada en la observancia de los postulados éticos.

4.1.5. Las personas vinculadas a la cooperativa observarán en sus actuaciones la premisa de anteponer la observancia de los principios éticos al logro de las metas comerciales.

4.1.6. En la conducción de los negocios los empleados de la cooperativa actuarán siempre de buena fe ante los asociados y ante la Institución, basados en criterios de respeto e integridad. La cooperativa no tolerará las conductas contrarias a las normas, políticas internas y reglamentos relacionados con el Sistema de Administración del Riesgo del lavado de activos y financiación del terrorismo contenidas en el Manual **SARLAFT**, e impondrá sanciones a quienes las infrinjan.

4.1.7. Es deber de los destinatarios de este Manual prestar la oportuna cooperación a las distintas autoridades, específicamente con la obligación legal de suministrar la información disponible, para facilitar las indagaciones e investigaciones que éstas adelanten.

4.1.8. Es obligatorio mantener organizada la documentación que soporta las transacciones financieras preservando la información computarizada de los asociados y proveedores almacenada en la base de datos constituyéndose en el mecanismo básico de control, seguimiento y prevención de la cooperativa. Este procedimiento permite colaborar en forma efectiva y oportuna con las autoridades a través del Reporte de Operaciones Sospechosas (ROS) y poder atender oportunamente sus requerimientos; así mismo los reportes e información que soliciten la Superintendencia de Economía Solidaria y demás autoridades competentes.

4.1.9. Todos los requerimientos de las autoridades competentes relacionados con SARLAFT serán remitidos al Oficial de Cumplimiento con el fin de que tramite su respuesta en forma debida y oportuna.

4.1.10. Los destinatarios del presente Código que en el desarrollo de sus funciones perciban la comisión de un delito están sometidos a la obligación ciudadana de denunciar tales actos, conforme a la ley y responderán penal, civil, administrativa y disciplinariamente por los delitos, faltas e irregularidades que faciliten, permitan o coadyuven en la utilización de la cooperativa en el lavado de dinero, la vinculación de recursos provenientes de la corrupción administrativa o para la financiación del terrorismo.

4.1.11. El presente Código considera como principio fundamental el autocontrol de la gestión y se encuentra dirigido a todas las personas que presten sus servicios a la Cooperativa, ya sea por contrato laboral, de prestación de servicios o de suministros. Así mismo, las personas que conforman los entes de dirección y control de la cooperativa.

4.2. PRINCIPIOS ORIENTADORES FRENTE A LOS FACTORES DE RIESGO Y LOS RIESGOS ASOCIADOS Al LAVADOS DE ACTIVOS Y FINANCIACION DEL TERRORISMO.

Con el fin de enfrentar los factores de riesgo y los riesgos asociados al lavado de activos y financiación del terrorismo, en el desarrollo de los negocios de su objeto social, la cooperativa adopta las siguientes políticas:

4.2.1. La Cooperativa sólo establecerá vínculos contractuales con entidades o personas que permitan su identificación y el suministro de la información básica, prerrequisito para acceder a los productos y programas administrados por la misma, o para el suministro de algún bien o servicio.

4.2.2. Las transacciones realizadas por los asociados/beneficiarios de la cooperativa serán monitoreadas con base en el registro efectuado en los aplicativos utilizados.

4.2.3. Los integrantes del Consejo de Administración, Junta de vigilancia, Comités, los Administradores y empleados de la cooperativa, conducirán los negocios que constituyen su objeto social, con lealtad, claridad, precisión, probidad comercial, seriedad y cumplimiento en el mejor interés de sus asociados y proveedores guardando la integridad del mercado. Todas las operaciones se realizarán a través de los sistemas electrónicos (aplicativos) de que dispone la cooperativa de modo que queden debidamente registradas.

4.2.4. Para evitar la materialización del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo, la cooperativa orienta a los destinatarios de este Código, el cual forma parte integral del **SARLAFT**, a actuar con total observancia de los preceptos en él contenidos.

4.2.5. La cooperativa evitara que se materialicen los siguientes riesgos:

4.2.5.1. Reputacional. Consiste en la mala reputación, imagen y publicidad negativa, originada en malas prácticas en los negocios que permitan la utilización de las transacciones de la cooperativa en actividades delictivas, con la probabilidad de causar graves daños por pérdida de asociados, disminución de ingresos o quedar incursos en procesos judiciales.

4.2.5.2. Legal. Se materializa por la aplicación de sanciones, multas, acciones de reparación de daños por el incumplimiento de normas o regulaciones y obligaciones contractuales. Los destinatarios del presente Código deben tener un conocimiento preciso de las normas y regulaciones, de los productos y sus riesgos y las políticas de la Institución en materia de administración de riesgos

4.2.5.3. Operativo. Consiste en pérdidas por deficiencias, fallas o inadecuaciones en el recurso humano, los procesos, la tecnología, la infraestructura o por la ocurrencia de acontecimientos externos.

4.2.5.4. Contagio. Se presenta como la posibilidad de pérdida que la cooperativa puede sufrir directa o indirectamente, por una acción o experiencia de un asociado o proveedor, con posibilidad de ejercer influencia sobre la cooperativa, por lo cual los destinatarios del presente Código deben aplicar procesos de conocimiento del asociado o proveedor, además del conocimiento de las personas vinculadas contractualmente.

4.2.6. VINCULACIÓN DE ASOCIADOS Y MONITOREO DE BENEFICIARIOS CON ELEVADO PERFIL DE RIESGO.

La debida diligencia especial será la pauta indispensable para la vinculación de asociados o la aceptación de beneficiarios, así como para el monitoreo de operaciones de personas nacionales o extranjeras que por su perfil o por las funciones que desempeñan puedan exponer en mayor grado a la cooperativa al riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo, en los términos previstos en el Manual **SARLAFT** de la Cooperativa.

4.3. RESERVA SOBRE INFORMACIÓN REPORTADA E INFORMACIÓN RESERVADA

La información que administra la cooperativa es de carácter absolutamente reservado. Por consiguiente, su manejo se hará en forma confidencial, con honestidad e integridad, razón por la cual no podrá ser utilizada en beneficio propio o de terceros dentro o fuera de la misma. En tal sentido, se establecen las siguientes directrices:

4.3.1. Ningún funcionario puede divulgar aspectos propios de las áreas de control y seguimiento, tales como los detalles de las operaciones reportadas como sospechosas a la Unidad de Información y Análisis Financiero - UIAF.

4.3.2. Los empleados de la cooperativa se abstendrán de realizar operaciones, directa o por interpuesta persona utilizando información que hayan obtenido en el cumplimiento de sus funciones.

4.3.3. El uso de la información privilegiada debe ceñirse a las limitaciones de revelación establecidas por la Institución y por la ley. Se prohíbe expresamente a los empleados que tienen acceso a dicha información, en razón de su cargo, revelarla en tiempo, espacio y lugar que no corresponda a las limitaciones antes mencionadas.

4.3.4. La información interna debe ser protegida y no está autorizada la entrega de ningún tipo de reportes, bases de asociados o proveedores, planes estratégicos, software, etc., que no hayan sido requeridos por las autoridades judiciales, administrativas o de control, dentro de la esfera de su

competencia y con el pleno cumplimiento de los procedimientos de ley y con las reglamentaciones internas de verificación de la autenticidad de las personas que la solicitan.

4.3.5. No se debe suministrar información a persona alguna fuera de la cooperativa exceptuando los requerimientos de ley. Tampoco está permitido comentar la información con funcionarios de otras entidades, exceptuando lo estrictamente necesario contemplado en las funciones atinentes al cargo que ostente la persona dentro de la institución.

4.3.6. La información que se obtenga en el ciclo operacional solo puede ser utilizada para las actividades propias del objeto social de la cooperativa y en ningún caso para beneficio personal o beneficio de otros.

4.4. OBLIGACIONES ESPECIALES

Los destinatarios del presente Código, en lo que concierne al Sistema Administración de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, tendrán como obligaciones especiales, las siguientes:

4.4.1. Conocer y aplicar rigurosamente los criterios y normas del Manual SARLAFT y de manera particular conocer y aplicar las señales de alerta y las tipologías que él establece.

4.4.2. Informar al Oficial de Cumplimiento y en su defecto a sus superiores todo conocimiento o propuesta de lavado de activos o financiación del terrorismo, o cualquier actuación ilegal por parte de otros empleados, de asociados o de extraños.

CAPÍTULOIV
DEL CONFLICTO DE INTERESES

5.1. **DEFINICIÓN**. Se entiende por conflicto de intereses, para los efectos de este Código, toda situación o evento en que los intereses personales, directos o indirectos, de los miembros del Consejo de Administración, Junta de vigilancia, miembros de Comités, Administradores y empleados, o los de sus familiares o allegados, se encuentren o puedan llegar a encontrarse en oposición con los de la cooperativa, interfieran o puedan interferir con los deberes que le competen en ella, o lo lleven o puedan llevar a actuar en su desempeño por motivaciones diferentes al recto y leal cumplimiento de sus responsabilidades.

5.2. Conductas obligadas para directivos, empleados, entes de control y comités:

5.2.1. Evitar colocarse en circunstancias que lleven o puedan llevar a un conflicto entre sus intereses y los de la cooperativa, a competir con ella, a la obtención para sí 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 entidad.

5.2.2. Dentro de las circunstancias que deben evitarse celosamente la cooperativa llama especialmente la atención sobre las siguientes, sin que su mención constituya una enumeración taxativa:

5.2.2.1. La participación, directa o indirecta, en un negocio o empresa que compita con la cooperativa o le represente una eventual competencia.

5.2.2.2. Tener nexos laborales, comerciales o de propiedad, con negocios o empresas de las indicadas en el punto anterior.

5.2.2.3. Aceptar para sí o para sus familiares o allegados o para las empresas de su propiedad o la de éstos, pagos, servicios, préstamos, retribuciones de cualquier orden o atenciones diferentes a las meramente publicitarias o de universal aceptación en el mundo de los negocios.

5.2.2.4. 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 éste tome las determinaciones del caso y ajustar su conducta a ellas.

5.2.2.5. Notificar, en la misma forma, los eventos en los que sus familiares o allegados participen en la propiedad de negocios o empresas de los especificados en el numeral 2.1., o que tengan con ellos algún tipo de vinculación o relación de carácter laboral, profesional o comercial.

5.2.2.6. Marginarse efectivamente de cualquier proceso decisorio, relacionado en forma directa o indirecta con el evento o situación que genera o pueda generar el conflicto real o aparente de intereses, a menos que su superior inmediato lo autorice, expresa y formalmente, para involucrarse en tal proceso.

5.2.2.7. Hacer primar de manera clara y efectiva el interés de la cooperativa sobre el interés propio o de sus familiares o allegados en cualquier actuación que cometa adicionalmente a la adopción de las pautas de conducta aquí descritas o en desarrollo de ellas.

5.2.2.8. Abstenerse de cualquier actividad o gestión que perjudique o pueda perjudicar el interés de la cooperativa en beneficio del interés personal que se le opone.

CAPÍTULO VI
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

6.1. El incumplimiento de uno o varios de los aspectos tratados en este código de ética y conducta será sancionado según lo dispuesto en el Estatuto de la Cooperativa, el Reglamento Interno de Trabajo, el Código Laboral Colombiano y/o las leyes vigentes, según corresponda.

CAPÍTULO VII
VIGENCIA

7.1. El presente Código de Ética y Conducta fue aprobado en la sesión ordinaria del 31 de julio de 2021, según consta en el acta número 396 del Consejo de Administración y entra en vigor a partir de la fecha de expedición, debiendo ser divulgado a con cada uno los empleados de la Cooperativa, para socializarlo; su última aprobación se realizó en la sesión ordinaria del 27 de julio de 2019, según consta en el acta número 371.