

PROYECTO DE MANUAL DE BUEN GOBIERNO, ÉTICA Y CONDUCTA

**Cooperativa de Ahorro y Crédito
Entrerrios**

Versión: 01

Junio 14 de 2022

TABLA DE CONTENIDO

1. DE LAS GENERALIDADES

- 1.1 Objetivo
- 1.2 Destinatarios del Manual
- 1.3 Principios
- 1.4 Valores
- 1.5 Misión y Visión
- 1.6 Acuerdo sobre el plan estratégico Institucional

2. PROCESO DE ELECCIÓN REVISOR FISCAL

- 2.1 Procedimiento
- 2.2 Presentación ante la Asamblea

3. DEL GOBIERNO CORPORATIVO Y LA ALTA GERENCIA

- 3.1 Concepto
- 3.2 Estructura

4. DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO A ORGANOS DE CONTROL ADMINISTRACIÓN, CONTROL Y VIGILANCIA

- 4.1 Metodología y mecanismos de evaluación de desempeño
- 4.2 Periodicidad
- 4.3 Efectos

5. DE LA ÉTICA, LA CONDUCTAS Y SUS ACTUACIONES PROHIBIDAS DE LOS GRUPOS DE INTERES

- 5.0.1. Concepto de Ética
- 5.0.2. Definición de Conducta
- 5.0.3. Definición de Actuaciones Prohibidas, Ilegales o Inseguras
- 5.0.4. Normas de Conducta General
- 5.0.5. Manejo de relaciones con terceros interesados
- 5.0.6 Practica de negocios aceptable
- 5.0.7. Manejo de incentivos al personal

5.1. De las actuaciones y conductas de los órganos de Administración, Vigilancia y Control

- 5.1.1. Asamblea General
- 5.1.2. Consejo de Administración

- 5.1.3. Gerencia General
- 5.1.4. Junta de Vigilancia
- 5.1.5. Revisor Fiscal
- 5.1.5.1. Del Consejo de Administración y la Gerencia General con el Revisor Fiscal
- 5.1.6. Oficial de Cumplimiento

5.2. De las actuaciones y conductas de los Asociados

- 5.2.1. Conductas en general

5.3. De las actuaciones de los empleados

- 5.3.1. Conductas en general

5.4. De las reglas de conducta y procedimientos en relación con la Prevención, control y detección de actividades ilícitas

- 5.4.1. Conductas en General
- 5.4.2. Sanciones por Incumplimiento

6. DE LA POLITICA DE COMUNICACIÓN

- 6.1. Mecanismos para la solicitud de información entre órganos de administración, control y vigilancia, asociados, empleados y grupos de interés.

- 6.1.1. Del asociado a los órganos de administración, control y vigilancia
- 6.1.2. Del consejo de administración a la junta de vigilancia o revisoría fiscal y viceversa
- 6.1.3. Del consejo de administración a la junta de vigilancia y revisoría fiscal
- 6.1.4. De la junta de vigilancia, consejo de administración a la gerencia general
- 6.1.5. Del revisor fiscal a la gerencia general
- 6.1.6. De los empleados a los órganos de administración, control y vigilancia
- 6.1.7. De los demás grupos de interés a la Cooperativa

- 6.2. Canales de comunicación autorizados para asociados
- 6.3. Información permanente al asociado
- 6.4. Información de Asambleas
- 6.5. Revelación de la Información
- 6.6. Principios de confidencialidad en la conducta de los empleados
- 6.7. Acuerdo de Confidencialidad y Manejo de la Información

7. DE LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS

- 7.1. Definición

- 7.2. Facultad permanente de seguimiento
- 7.3. Procedimiento
- 7.4. Posibles conductas configuradoras de conflicto de Interés del Gobierno Corporativo, alta gerencia, órganos de control y vigilancia y oficial de cumplimiento.
- 7.5. Conflicto de interés frente al desarrollo de operaciones o transacciones
- 7.6. Controles
- 7.7. Mecanismos ante la Imposibilidad de evitar el conflicto de Interés o conducta violatoria a la ética.
- 7.8. Mecanismo permanente de monitoreo de Conflicto de Interés: Casos específicos
- 7.9. Monitoreo permanente de conflicto de interés o conducta violatoria de la ética y la buena conducta.
- 7.10. Conflicto de Interés con Entidades de Objeto social Igual o similar
- 7.11. Acciones Administrativas
- 7.12. Canales de comunicación

1. DE LAS GENERALIDADES

1.1. Objetivo

Poner a disposición de los asociados, gobierno corporativo, alta gerencia, órganos de control, vigilancia, oficial de cumplimiento, empleados y demás integrantes de los grupos de interés de Coopecrédito Entrerrios, un instrumento de normativa interna cuya aplicación está orientada a mitigar y controlar los riesgos inherentes a la toma de decisiones o actividades que se desarrollen desde de la Cooperativa, buscando compilar las mejores prácticas de gobierno que generen confianza entre los miembros de los grupos de interés y el mercado en general.

1.2. Destinatarios del Manual

Serán destinatarios todo individuo que se identifique dentro de las características de los grupos de interés de Coopecrédito Entrerrios, entendidos éstos como aquellos que de una u otra manera se ven afectados, directa o indirectamente, por el desarrollo de su objeto social.

Se entenderán como grupos de interés los siguientes:

- a. Definitivos: Son aquellos que comparten al mismo tiempo poder y urgencia, harán parte de este grupo los asociados (Base social, delegados y directivos), empleados (Dirección y operación), proveedores (Tecnología de la información, logística y suministros, consultoría y asesorías), colegas (Otras cooperativas, entidades financieras y productivas) y Comunidad (JACs, grupos organizados y líderes cívicos)

- b. Dominantes: Son aquellos que sólo tiene poder, y serán integrados por Gobierno (Dian, Supersolidaria y consejo municipal)
- c. Dependientes: Son aquellos que sólo tiene urgencia, harán parte de este grupo los usuarios (Codeudores y pagos de recaudo), comunidad (Organizaciones ambientales y sociales, comerciantes, instituciones educativas)

En todo caso los criterios para definir los grupos de interés serán:

- Por Poder: Corresponderá a la capacidad que los grupos de interés tiene de afectar a la empresa u organización y en este sentido, de impulsar o frenar sus proyectos. Por ejemplo, políticas gubernamentales puede favorecer o entorpecer determinados sectores económicos y a las empresas que en él se desempeñan
- Por Urgencia: Se entenderá como la necesidad que tiene el grupo de interés sobre lo que la organización le proporciona. Por ejemplo, empleo y remuneración para los empleados; servicios para los asociados, compras o pedidos para los proveedores. Es decir, las actuaciones de la empresa lo afectan o los impactan.

1.3 Principios

Se adoptarán como principios rectores del desarrollo del objeto social de Coopecrédito Entrerrios los siguientes:

- a. Gobernabilidad: Entendida como el proceso por el cual el gobierno corporativo y la alta gerencia toman y ejecutan decisiones que permitirán desarrollar y fortalecer el objeto social de Coopecrédito Entrerrios.
- b. Gestión Empresarial: Conjunto de actividades que ejercen los diferentes miembros de los grupos de interés, que buscan mejorar la productividad y la competitividad de Coopecrédito Entrerrios.
- c. Protección a los Asociados: Derechos de propiedad adecuadamente protegidos, así como su derecho a votar en las asambleas, de elegir y ser elegidos.
- d. Trato Justo y Equitativo: Mantener la justicia e imparcialidad en las distintas actuaciones al interior de la Cooperativa, de conformidad con lo establecido en las normas legales.
- e. Comunicación y Transparencia Informativa: Adopción de mecanismos que permitan presentar la información de manera precisa y de modo regular acerca de todas las cuestiones de Coopecrédito Entrerrios. La revelación de la información en el tiempo y la forma establecida en la Ley y los reglamentos vigentes.

- f. Responsabilidad del Consejo de Administración: Establecimiento de directrices estratégicas, políticas financieras, de riegos entre otras, sin que esto implique involucrarse de manera directa en las decisiones de carácter administrativo, que le competen a la gerencia.
- g. Función de Grupos de Interés: Respetar los derechos de los otros grupos de interés que se vinculan a la labor de la cooperativa.
- h. Legalidad: Corresponde a que todos los miembros de los grupos de interés sin excepción alguna están sujetos al Estatuto, reglamentos, códigos, políticas, estrategias y demás documentos que hacen parte del marco normativo de la Cooperativa en concordancia a la Ley.

1.4 Valores

Todos los grupos de interés adoptarán en su conducta en desarrollo de sus operaciones o actividades con Coopecrédito Entrerrios los siguientes valores:

- a. Transparencia: Nuestro comportamiento es honrado, decente, claro y abierto en la divulgación de información, reglas, planes, procesos y acciones.
- b. Respeto: Reconocemos, aceptamos y valoramos nuestros derechos y los hacemos realidad en la pertenencia y el servicio de la cooperativa.
- c. Solidaridad: Nos apoyamos mutuamente en la solución de problemas y en la construcción de oportunidades para los asociados sus familias y la comunidad.
- d. Equidad: Todos tenemos las mismas oportunidades para participar en el manejo de la cooperativa y acceder a sus beneficios, de acuerdo con lo que nos corresponda.

1.5 Misión y Visión

Fundamentada en los valores y principios cooperativos de reconocimiento universal, Coopecrédito Entrerrios ha desarrollado su misión y visión que se encuentra descrita en el plan estratégico.

1.6 Acuerdo sobre el plan estratégico Institucional

Con el objeto del fortalecimiento de procesos institucionales la Gerencia General elaboró un direccionamiento estratégico, para aprobación 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 y fortalecer el acuerdo cooperativo.

En el proceso de planificación estratégica, se tendrán en cuenta al menos los siguientes aspectos:

- a. Revisión de la Misión y Visión Institucional
- b. Revisión y reformulación, si es el caso, de los valores institucionales
- c. Evaluación continua de ejes estratégicos
- d. Identificación de las demandas de los grupos de interés
- e. Adopción de planes tácticos y cumplimiento en la implementación.

2. PROCESO DE ELECCIÓN REVISOR FISCAL

Dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto 962 de 2018 en su capítulo 7 y en las funciones que el estatuto le otorga a la asamblea se hace necesario determinar el procedimiento de preselección de los aspirantes al cargo de revisoría fiscal para la Coopecrédito Entreríos descrito en los siguientes numerales:

2.1. Procedimiento

La gerencia general mediante los canales de comunicación aprobados abrirá públicamente convocatoria por un término de 30 días calendario, previa autorización del consejo de administración, para aspirar al cargo de revisor fiscal de acuerdo a lo establecido en el Estatuto, dicha convocatoria deberá contener como mínimo:

- a. Fecha de apertura
- b. Fecha de cierre
- c. Hora de cierre
- d. Relación de normatividad, requisitos circulares o cualquier otro documento.
- e. Perfil requerido
- f. Periodo a aspirar
- g. Condiciones de la convocatoria

Una vez cumplido dicho termino se evalúan por parte de un comité técnico nombrado por el consejo de administración, el cual será integrada por tres (3) personas externas que en ejercicio de su profesión se encuentren carreras como contaduría pública, finanzas, economía y afines.

Los aspirantes que radicaron las propuestas en cumplimiento de la convocatoria informada, deberán tener en cuenta los siguientes criterios mínimos del proceso de preselección y sus valores a evaluar:

NO. REQUISITO	DESCRIPCIÓN	VALOR
1	Sea de naturaleza jurídica	10
2	Ofrezca cubrir la curul principal y suplente	10
3	Los costos sean razonables	20
4	Dentro de su cobertura se encuentre la ciudad de Medellín y el municipio de Entrerrios.	10
5	Describa en detalle de horas de trabajo con las actividades	5
6	Tenga mayor cubrimiento en servicios de auditoría	10
7	Tenga mínimo 2 años de experiencia en el sector cooperativo que ejerza actividad financiera y con cooperativas de activos iguales o mayores a los registrados por Coopecredito Entrerrios al momento de la convocatoria.	20
8	La propuesta comercial sea enviada por lo menos mediante correo institucional o corporativo y en papelería membrete.	5
9	Otros, que determinen valor agregado a los requisitos aquí expuestos.	10
TOTALES		100

2.2. Presentación ante la asamblea

Los tres aspirantes que tengan mayor puntaje serán certificados por la Junta de vigilancia y presentados a la asamblea que se haya convocado para tal fin, para decida mediante votación quien ocupara el cargo.

3. DEL GOBIERNO CORPORATIVO Y LA ALTA GERENCIA

3.1 Concepto

Se entiende como gobierno corporativo *“El sistema interno de una empresa mediante el cual se establecen las directrices que deben regir su ejercicio”*¹; por el contrario, la alta gerencia será *“El nivel administrativo y operacional con capacidad de comprometer frente a terceros a la organización solidaria”*². En consecuencia, la alta gerencia de Coopecredito Entrerrios son todos aquellos empleados y asociados que, por mandato estatutario, reglamentario³ o en virtud de una relación laboral, contractual que en desarrollo de sus funciones influyan de manera determinante en la estrategia de negocios, sistema de administración de riesgos, y demás políticas que adopte la Cooperativa.

3.2 Estructura

La estructura de Gobierno Corporativo y Alta Gerencia de Coopecredito Entrerrios corresponderá a los siguientes órganos:

Gobierno Corporativo: Asamblea General, Consejo de Administración.

Alta Gerencia: Gerencia General y directores de Área, de acuerdo a organigrama aprobado por el órgano permanente de administración.

¹ Corporice Gobernante Project, El Gobierno Corporativo busca la transparencia, objetividad y equidad en el trato de los socios y accionistas de una empresa, la gestión de su junta directiva, y la responsabilidad frente a los terceros aportantes de recursos. La Gobernabilidad Corporativa responde a la voluntad autónoma de la persona jurídica, de establecer estos principios para ser más competitiva y dar garantías a todos los grupos de interés.

² Circular Contable y Financiera, Nota al pie 38,

³ Cuando el estatuto envía la creación de un comité que en desarrollo de sus funciones está llamado a establecer políticas, estrategias y demás temas que impacten de manera directa el negocio.

4. DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO A ORGANOS DE CONTROL ADMINISTRACIÓN, CONTROL Y VIGILANCIA

4.1 Metodología y mecanismos de evaluación de desempeño

La evaluación tiene como propósito potencializar el desempeño de los miembros de los órganos de administración, control y vigilancia en aspectos que se encuentran débiles en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades, fortaleciendo los mecanismos de toma de decisiones, procesos y cualquier otro que sea necesario para generar una cultura de transparencia y estabilidad del gobierno corporativo y sus órganos de control.

Se adoptarán dos enfoques como metodología para la evaluación de desempeño una valoración individual del cargo y una valoración del órgano las cuales deberán contener como mínimo:

1. Selección del tipo de datos: Que deberán incluir la productividad⁴ (lo que se ha logrado), características personales⁵ (la conducta) y la pericia⁶ (habilidades)
2. Determinar quién efectuará la evaluación: De acuerdo con el primer enfoque, serán evaluados por sus pares, en relación con el segundo enfoque las harán el otro órgano a evaluar, ejemplo: Consejo de Administración será evaluado por la Junta de vigilancia y viceversa, revisoría fiscal será evaluada por el consejo de administración y viceversa, revisoría fiscal será evaluado por la junta vigilancia.
3. Superar deficiencias de la evaluación: Generar planes de acción que permitan superar aquellos aspectos débiles que se evidenciaron.
4. Mecanismo o Diseño de instrumento de evaluación: Entendiendo que existen diferentes enfoques y técnicas de recolección de datos de la evaluación, se podrá determinar las que permitan evidenciar con mayor objetividad la selección descrita en el numeral 1 en la escala de puntuación adoptada.
5. Retroalimentación de la Información: Se presentará mediante informe a cada miembro de los órganos y al órgano en pleno.

4.2 Periodicidad

Las evaluaciones de desempeño se realizarán una vez al año antes del cierre de ejercicio.

4.3 Efectos

⁴ Productividad: Puede medirse mediante logros específicos.

⁵ Características personales: Podrá ser medido por motivación aceptación a la crítica, colaboración, iniciativa, pertenencia de manejo de información de la cooperativa en redes sociales entre otros

⁶ Pericia: Podrá ser medida por las habilidades de gobierno que ejerzan los administradores o miembros de los órganos de control y vigilancia.

En relación con la escala de puntuación adoptada se entenderá que un resultado que demuestra debilidad en menos de un 80% se deberá realizar un plan de acción que subsane dicha situación con la definición de un seguimiento trimestral en la ejecución del mismo, hasta que por lo menos el promedio de cumplimiento del alcance umbral del 80%.

El órgano que realice el seguimiento corresponderá al evaluado en los términos del numeral 3.1 - 2 de este capítulo, en ningún caso el revisor fiscal podrá hacer dicho seguimiento⁷.

5. DE LA ÉTICA, LA CONDUCTAS Y SUS ACTUACIONES PROHIBIDAS DE LOS GRUPOS DE INTERES

5.0.1. Concepto de Ética

Es aquel ejercicio que permite reflexionar a los integrantes de los grupos de interés de Coopecrédito Entrerrios que acciones son correctas, aplicando los principios y valores institucionales y pautas acogidas dentro del marco normativo y reglamentario en desarrollo de sus funciones o actividades encaminadas al fortalecimiento del objeto social.

5.0.2. Definición de Conducta

Es el comportamiento de los grupos de interés en relación a su Rol⁸, actividades y operaciones que en virtud de un vínculo social o contractual con Coopecrédito Entrerrios se ejerce en un tiempo, modo y lugar determinado.

5.0.3. Definición de Actuaciones Prohibidas, Ilegales o Inseguras

Son toda conducta de los grupos de interés que en desarrollo de su rol, actividad y operaciones con Coopecrédito Entrerrios va en contra de lo establecido en este documento, estatuto, reglamentos, contratos y demás normatividad vigente que rige a las Cooperativas que ejercen actividad financiera.

Se entenderán como actuaciones Prohibidas, ilegales o inseguras las siguientes:

1. Actuar injustificadamente en detrimento de los intereses de la Cooperativa y sus asociados.

⁷ En caso de que el consejo de administración realice el seguimiento será a las evaluaciones de la junta de vigilancia y revisoría fiscal, cuando sea la junta de vigilancia será al consejo de administración, en ningún caso el revisor fiscal podrá hacer dicho seguimiento ya que el que realice será el meramente normativo.

⁸ Asociado, delegado, Administrador, Proveedor, directivo y externo o terceros vinculados – Validarlos

2. Adoptar decisiones en las que se contraríen las disposiciones legales, las emanadas de las autoridades que ejercen intervención, inspección o vigilancia, el estatuto y otras disposiciones reglamentarias de la Cooperativa.
3. Sugerir o establecer relaciones comerciales con personas de quienes se tengan sospechas fundamentadas de que sus recursos provienen directa o indirectamente del ejercicio de actividades ilícitas o delictivas o con aquellos respecto de las cuales no se tenga un conocimiento integral.
4. Aportar o demorar injustificadamente el suministro de la información que periódica, eventual u oficiosamente debe remitirse a las autoridades competentes, a la UIAF y a la Superintendencia de la Economía Solidaria y demás entes de control y vigilancia.
5. Garantizar el resultado de una solicitud o gestión cuando la decisión dependa de otra persona o de algún otro estamento.
6. Adquirir bienes de dudoso origen, de contrabando o generados en cualquier actividad delictiva.
7. Utilizar en los equipos de cómputo de la Cooperativa software que no haya sido adquirido legalmente por la entidad o realizar cualquier otra conducta violatoria de los derechos de propiedad intelectual, tales como, copiar programas de sistemas para ser utilizados en beneficio propio o de un tercero.
8. Usufructuar los bienes de la Cooperativa en beneficio propio.
9. Realizar cualquier clase de juegos dentro del lugar de trabajo.
10. La entrada a las instalaciones internas de la Cooperativa para toda clase de personas ajenas, a excepción de las autorizadas por la Gerencia o por quien ésta delegue.
11. Utilizar el nombre de la entidad, directa o indirectamente, en beneficio propio.
12. Dar información sobre los negocios y actividades internas de la cooperativa.
13. Realizar inversiones en activos fijos de acuerdo al reglamento de compras, cuando comprometan los recursos de los asociados sin ser autorizadas previamente por el Consejo de Administración.
14. Otorgar créditos por fuera de los parámetros establecidos en el Reglamento de Crédito.
15. Conceder otro tipo de beneficios derivados de los servicios suministrados por la Cooperativa que se encuentren por fuera de los parámetros aprobados por el Consejo de Administración o los registrados en los respectivos reglamentos de la entidad.
16. Abusar de las jerarquías y atribuciones para obtener beneficios o privilegios particulares.
17. Y cualquier otra que se encuentre regulada mediante las circulares emitidas por el ente supervisor.

5.0.4. Normas de Conducta General

Los miembros de los grupos de interés de Coopecrédito Entrerrios deberán ajustarse estrictamente, en el ejercicio de sus funciones, a las siguientes normas de conducta:

- a. *Cumplimiento de las leyes, el estatuto, las instrucciones y demás legislación de Colombia:* Deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones legales, a las resoluciones, circulares e instrucciones que expidan las autoridades colombianas. Igualmente, deberán acatar lo previsto en el estatuto de la cooperativa y las disposiciones reglamentarias emitidas por las diferentes instancias de acuerdo con su competencia.
- b. *Reserva:* El gobierno corporativo, la alta gerencia y demás empleados de la Cooperativa, deberán abstenerse de revelar injustificadamente la información que tengan o de la que lleguen a tener conocimiento sobre la entidad, los asociados y demás grupos de interés, en razón de sus funciones. Esta disposición se observará sin perjuicio de las normas expedidas en relación con el levantamiento de la reserva bancaria y de manera particular de las disposiciones dictadas en relación con la prevención y sanción de actividades delictivas.
- c. *Prevención y control del lavado de activos, financiación del terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva:* Los grupos de interés, deberán cumplir y acatar las metodologías y procedimientos establecidos en el sistema de administración del riesgo de lavado de activos, financiación del terrorismo y *proliferación de armas de destrucción masiva*.
- d. *Delegación de funciones:* La facultad de delegar funciones es un principio de buena administración; no obstante, quienes efectúen delegaciones, deberán ejercer el control necesario para que las funciones delegadas se cumplan a cabalidad.
- e. *Interés social:* Los administradores deberán participar en la dirección y el control de la Cooperativa debiendo guiarse únicamente por el interés social.
- f. *Actividades Delictivas:* Denunciar ante las autoridades competentes cualquier conducta que conozcan relacionada con actividades delictivas.

5.0.5. Manejo de relaciones con terceros interesados

Todas las relaciones que emprendan los grupos de interés con terceros siempre estarán enmarcadas en un ambiente de negocios; es decir en desarrollo del objeto social de Coopecrédito Entrerrios, en cumplimiento del marco normativo vigente. Cuando tales relaciones impliquen suscripción de contratos, éstos deberán dar cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Compras.

Cuando deba contratarse con terceros no asociados, Coopecrédito Entrerrios deberá dar cumplimiento a los parámetros descritos en el reglamento de proveedores.

5.0.6 Practica de negocios aceptable

El Consejo de Administración y la Gerencia deben identificar y divulgar entre los empleados pertinentes, aquellos negocios o actividades no financiables, bien porque el acreditado opera en actividades altamente riesgosas, o porque Coopecrédito Entrerrios corre el riesgo de participar en negocios de los cuales se sospeche se prestan para actividades

delictivas, o porque las actividades no son compatibles con las de la Cooperativa, o porque afectan el medio ambiente o la misma comunidad.

5.0.7. Manejo de incentivos al personal

Coopecrédito Entreríos no debe ofrecer incentivos excesivos, ni altas recompensas que estén asociadas al desempeño, por cuanto ello puede conducir a relajar los controles y a pasar por alto las políticas, o generar actos deshonestos, ilegales o antiéticos de los empleados.

Para establecer incentivos, es necesario analizar los posibles efectos de estos, tanto positivos como negativos, en el comportamiento de los empleados y asociados, y como estos pueden afectar el perfil de riesgos de la cooperativa.

5.1. De las actuaciones y conductas de los órganos de Administración, Vigilancia y Control

5.1.1. Asamblea General

Como órgano máximo de administración de Coopecrédito Entreríos integrada por los delegados debidamente elegidos en cumplimiento de los parámetros estatutarios se espera de éstos:

- a) Eviten todo conflicto o confrontaciones verbales argumentando diferencias en la toma de decisiones y haciéndolas personales para que motiven o alteren la disciplina social de los grupos de interés.
- b) Generen mal ambiente desde la organización de la asamblea involucrando a el resto de la base social con el mal uso de sus redes sociales.
- c) Estudien previamente los documentos enviados por parte de la administración permanente y demás órganos de control y vigilancia para la preparación de la asamblea.
- d) Accedan de manera disciplinada a lo establecido en el plan de capacitación con el fin de desarrollar competencias que construyan y prueben la idoneidad para cumplir con la política de rotación de directivos de Coopecrédito Entreríos.
- e) En caso de asambleas virtuales-no presenciales o mixtas, el comportamiento de los participantes deberá obedecer a lo establecido en el Reglamento de la Asamblea, del mismo modo los participantes serán responsables de contar con los medios necesarios para su participación.

5.1.2. Consejo de Administración

Además del establecido legalmente y en el Estatuto, los miembros del Consejo de Administración deberán:

1. Funcionar bajo su propia autonomía y con base a su Reglamento.
2. Ejercer sólo la autoridad que provenga de la Asamblea General, de la Ley y el Estatuto.
3. Asumir toda función y atribución implícita⁹.
4. No ejercer autoridad individual para dar instrucciones o presionar a la Gerencia ni a personas que dependan directa o indirectamente de ésta para que adopten decisiones o desarrollen actividades específicas.
5. Velar como un equipo para que haya una mayor transparencia y contribuir con su accionar a ello, respetando además la autonomía de la administración.
6. Verificar siempre que la información que solicite, obedezca a políticas adoptadas en los manuales, códigos, reglamentos o cualquier otro documento que desarrolle el tema.
7. Ser capaz de valorar y respetar como órgano colegiado, acatando la diversidad y el voto final del Consejo de Administración.
8. Actuar de buena fe, con juicio independiente y garantizando los derechos y el trato equitativo de los asociados en las decisiones en las que allá a lugar.
9. Informar sobre las situaciones de conflicto de interés, sobre los asuntos que les corresponda decidir y abstenerse de votar sobre ellos, dejando la correspondiente constancia en el acta respectiva.
10. Mantener una actitud prudente frente a los riesgos y adopción de principios, normas y políticas contables y de información financiera que garanticen su transparencia.
11. Garantizar la efectividad de los sistemas de revelación de información.
12. Dedicar tiempo suficiente al ejercicio de sus funciones y participar activamente en los asuntos de su competencia.
13. Fijar criterios, mecanismos e indicadores para su autoevaluación de manera objetiva.
14. No manipular, difundir o utilizar en beneficio propio o ajeno, la información o documentación confidencial de uso interno a la que tengan acceso.
15. Permanecer actualizados en los temas o asuntos que requieran en el ejercicio de sus cargos.
16. Mantener una proporción razonable (o justa) de gastos de directivos, respecto de los ingresos operacionales de la Cooperativa.
17. Mantener total transparencia y objetividad en el análisis y construcción de los informes de riesgo, así como del análisis de casos que constituyan posibles conflictos de interés.

De igual manera les queda prohibido:

1. Participar en las actividades de ejecución que correspondan a la alta gerencia, así sea temporalmente por la ausencia de alguno de ellos.

⁹ Ley 79 de 1988, Artículo 35: “Se consideran atribuciones implícitas las no asignadas expresamente a otros órganos para la ley o los estatutos”- Estatuto: Artículo 75: “Las demás funciones que tengan relación con la dirección permanente sobre la Cooperativa, que sean necesarias para la realización del objeto social y la prestación de los servicios y las que no estén asignadas expresamente a otros órganos de administración por las disposiciones legales o el presente Estatuto.

2. Ser miembro del órgano de administración, control y vigilancia, empleado o asesor de una entidad con un objeto social similar o igual al de la Cooperativa.
3. Presionar a los empleados de Coopecrédito Entrerrios para que ejecuten y registren transacciones u operaciones inusuales o sospechosas, o cualquier otro tipo de transacción en nombre propio o de algún asociado.
4. Estar vinculado de cualquier forma¹⁰ a las entidades que presten algún servicio a Coopecrédito Entrerrios distintos a los convenios empresariales de beneficio al asociado.
5. Obtener ventaja directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste la organización o decidir sobre políticas de servicios que los beneficien ante los demás asociados.
6. Decidir sobre el reclutamiento, retiro, promoción del personal a cargo de la organización.
7. No hacer uso de la cooperativa, su nombre, funcionarios, instalaciones u otros recursos de Coopecrédito Entrerrios con fines políticos personales.
8. Obligar a los demás miembros del órgano permanente a que adopten una posición política frente a diferentes causas sociales presentadas dentro de los territorios donde Coopecrédito Entrerrios ejerza su objeto social.
9. Otorgar retribuciones extraordinarias que no se hayan definido previamente a la alta gerencia.
10. Dar órdenes a empleados de la organización o solicitarles información directamente, sin consultar el conducto establecido a través de los procedimientos determinados por Coopecrédito Entrerrios.
11. Requerir información, verificaciones o consultas a la Revisoría Fiscal actuando individualmente sin cumplir el conducto establecido en los procedimientos determinados por Coopecrédito Entrerrios.
12. Ser cónyuges, compañero permanente, tener vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad, de afinidad y primero civil con otros miembros del Gobierno Corporativo, el Gerente General, o los demás empleados de la organización; así mismo, con quien haga sus veces en empresas del mismo o similar objeto social.
13. Recibir donaciones, prebendas, regalos o servicios diferentes de los establecidos para los demás asociados de la organización, por parte de la administración.
14. Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con Coopecrédito Entrerrios o en actos respecto de los cuales se configure un conflicto de interés.
15. Participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la Ley, los intereses de la Cooperativa que puedan perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o afectar el buen nombre de Coopecrédito Entrerrios.
16. Abusar de su condición de administrador para obtener beneficios, para sí o para terceros, relacionados con los productos o servicios que presta la

¹⁰ Como empleados, contratista, asesor o accionista.

- cooperativa, o para obtener beneficios personales de proveedores, contratistas, asociados o usuarios.
17. Otorgar a los asociados cualquier tipo de preferencia económica que esté por fuera de los parámetros y políticas establecidos por Coopecrédito Entrerrios, para los diferentes negocios que realice.
 18. Divulgar información táctica, estratégica, de negocio o cualquier otro documento a terceros, parientes o empleados de otras entidades que desarrollen un objeto social similar o igual a Coopecrédito Entrerrios.
 19. Presentar mora superior a 30 días sin causa justificada en las obligaciones económicas y sociales con la Cooperativa o entidades del sector real y financiero.
 20. Contraer créditos de carácter personal con los asociados.
 21. Diligenciar solicitudes de productos mediante canales no autorizados por Coopecrédito Entrerrios para tal efecto.
 22. Adquirir compromisos que involucren a la cooperativa sin la debida autorización del organismo correspondiente.
 23. Incumplir los procedimientos, controles y requerimientos de seguridad en la información establecidos por Coopecrédito Entrerrios.
 24. Compartir información confidencial correspondiente a estrategias, manuales, documentos, contratos y cualquier otro con parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil, por cualquier canal de comunicación.
 25. Designar como suplente del representante legal a quien ejerza la función de contador de la organización.

5.1.3. Gerencia General

Además de los establecidos legalmente y en el Estatuto, el Gerente General principal y suplente deberán:

1. Diseñar, implementar y velar por la efectividad del sistema de control interno y del sistema de administración de riesgos de Coopecrédito Entrerrios.
2. Diseñar y someter a aprobación del Consejo de Administración o quien haga sus veces, los planes, códigos y reglamentos, de su competencia y velar por su efectiva aplicación.
3. Conocer, decidir, responder e informar en todas las reuniones del Consejo de Administración, al menos lo siguiente:
 - a. El estado de cumplimiento de los planes, estrategias, metas y presupuestos.
 - b. La situación financiera y el desempeño (estado de Situación Financiera) de la Entidad.
 - c. El estado actual de la valoración de los principales riesgos que enfrenta la Entidad, junto con los reportes que en tal sentido sean necesarios.
 - d. El estado del sistema de control interno, en sus diferentes componentes.
 - e. El estado del cumplimiento de las normas y regulaciones aplicables.

- f. El estado actual, así como la evolución de las principales contingencias a favor o en contra de la Organización.
 - g. Las comunicaciones y quejas recibidas y que, por su relevancia o procedimiento, deban ser conocidas por el Consejo de Administración o quien haga sus veces.
 - h. De conductas o hechos configuradores de conflicto de interés.
- 4. Cumplir las instrucciones, requerimientos u órdenes que señalen los órganos de control, supervisión o fiscalización.
 - 5. Actuar de buena fe, con juicio independiente y garantizando los derechos y el trato equitativo de los asociados.
 - 6. Dar ejemplo en la observancia de los códigos de ética corporativa, buen gobierno, de prevención de lavado de activos, financiación del terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva y demás normas internas y exigir su cumplimiento.

Le será prohibido:

- 1. Ser empleado, asesor, consultor o proveedor o miembro de algún órgano de administración, control o vigilancia de cualesquiera otras entidades con objeto social igual o similar a Coopecrédito Entreríos de manera directa, ni por interpuesta persona natural o jurídica.
- 2. Ser miembro de algún órgano de administración, control o vigilancia de cualquier otra entidad con objeto social igual o similar a Coopecrédito Entreríos de manera directa, ni por interpuesta persona natural o jurídica. sin que medie autorización del Consejo de Administración.
- 3. Tener vínculos con la organización solidaria como asesor, contratista o proveedor, o en alguna de las empresas o personas que presten estos servicios a la organización solidaria o con las empresas del mismo grupo o de las sociedades, corporaciones, fundaciones y asociaciones con las que tenga algún tipo de relación contractual.
- 4. Contratar con parientes hasta del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil.
- 5. Designar como suplente a quien ejerza la función de contador de la organización.
- 6. Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la organización solidaria, salvo autorización expresa del Consejo de Administración.
- 7. Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actos respecto de los cuales exista conflicto de interés.
- 8. Utilizar indebidamente o divulgar información sujeta a reserva.
- 9. Realizar proselitismo político aprovechando su cargo, posición o relaciones con la Cooperativa.
- 10. Otorgar, sin la debida autorización, retribuciones extraordinarias a los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y empleados de la organización.

11. Ordenar, permitir o realizar algún tipo de falsedad o alteración a los estados financieros, en sus notas o en cualquier otra información.
12. Participar con su patrimonio personal o de Coopecrédito Entrerrios en actividades, negocios u operaciones contrarios a la Ley.
13. Abusar de su condición de Administrador, para obtener beneficios, para sí o para terceros, relacionados con los productos o servicios que presta la Cooperativa, o para obtener beneficios personales de proveedores, contratistas, asociados o usuarios.
14. Otorgar a los Asociados - delegados cualquier tipo de preferencia económica que esté por fuera de los parámetros y políticas establecidos por Coopecrédito Entrerrios.
15. Contratar familiares hasta del segundo grado de consanguinidad de los miembros activos y exmiembros de órganos de administración, control, comités y comisiones hasta contados 2 años dejado el ejercicio de sus cargos.
16. Presentar mora superior a 30 días sin causa justificada en las obligaciones económicas y sociales con la Cooperativa o entidades del sector real y financiero.
17. Contraer créditos de carácter personal con los asociados.
18. Recomendar a los asociados que voten por determinadas listas para la elección del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, revisor fiscal u órganos equivalentes.
19. Manipular, difundir o utilizar en beneficio propio o ajeno, la información confidencial de uso interno a la que tengan acceso.

5.1.4. Junta de Vigilancia

Además de lo establecido legalmente y en el Estatuto, los miembros de la junta de vigilancia deberán:

1. Dar ejemplo en la observancia y velar por el cumplimiento de la ley, el estatuto, los reglamentos, los códigos de buen gobierno, ética y conducta, de prevención de lavado de activos, financiación del terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva y demás normas internas.
2. Actuar de buena fe, con juicio independiente y garantizando los derechos y trato equitativo de los asociados en el proceso de toma de decisiones.
3. Informar sobre las situaciones de conflicto de interés sobre los asuntos que les corresponda decidir y abstenerse de votar en ellos, dejando la correspondiente constancia en la respectiva acta.
4. Cumplir a cabalidad con el ejercicio de sus funciones y participar activamente en los asuntos de su competencia.
5. Permanecer actualizados en los temas o asuntos que requieran para el ejercicio de su cargo.
6. Fijar criterios, mecanismos e indicadores para su autoevaluación.

7. Controlar los resultados sociales y procedimientos para el logro de los mismos. Es decir, la satisfacción de las necesidades económicas, sociales, culturales y ecológicas de los asociados.
8. Garantizar los derechos y hacer que se cumplan las obligaciones de los asociados.
9. Conocer y tramitar las quejas o cualquier tipo de solicitud de los grupos de interés de acuerdo con los procedimientos establecidos, en relación con la actuación de los miembros de los órganos de administración, control y vigilancia y asociados en general.

También les será prohibidos:

1. Ser empleado, asesor, consultor, proveedor o miembro de algún órgano de administración, control o vigilancia de entidades con objeto social igual o similar a Coopecrédito Entrerrios, de manera directa, o por interpuesta persona natural o jurídica.
2. Estar vinculado a la organización como empleado, asesor, contratista o proveedor, o a alguna de las personas naturales o jurídicas que les presten estos servicios.
3. Obtener ventajas directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste la organización.
4. Realizar proselitismo político aprovechando su posición.
5. Dar órdenes a empleados de la organización o solicitarles información directamente, sin consultar el conducto establecido a través de los procedimientos determinados por Coopecrédito Entrerrios.
6. Requerir información, verificaciones o consultas a la Revisoría Fiscal actuando individualmente sin cumplir el conducto establecido en los procedimientos determinados por Coopecrédito Entrerrios.
7. Ser cónyuges, compañero permanente, tener vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad, de afinidad y primero civil con otros miembros del Gobierno Corporativo, el Gerente General, o los demás empleados de la organización; así mismo, con quien haga sus veces en empresas del mismo o similar objeto social mismo grupo o de las sociedades, corporaciones, fundaciones y asociaciones, con las que tenga algún tipo de relación contractual.
8. Usar o difundir en beneficio propio o ajeno, la información confidencial a la que tengan acceso.
9. Recibir donaciones, prebendas, regalos o servicios diferentes de los establecidos para los demás asociados de la organización, por parte de la administración.
10. Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con Coopecrédito Entrerrios o en actos respecto de los cuales se configure un conflicto de interés.
11. Participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la Ley con su patrimonio personal.
12. Abusar de su calidad de miembros de los órganos de control y vigilancia para obtener beneficios, para sí o para terceros, relacionados con los productos o

servicios que presta la cooperativa, o para obtener beneficios personales de proveedores, contratistas, asociados o usuarios.

13. Presentar mora superior a 30 días sin causa justificada en las obligaciones económicas y sociales con la cooperativa o entidades del sector real y financiero.
14. Contraer créditos de carácter personal con los Asociados.

5.1.5. Revisor Fiscal

Además de las establecidas en el estatuto, código de comercio y demás relacionadas deberá cumplir las siguientes conductas¹¹:

1. Integridad: Siendo directo y honesto en todas las relaciones profesionales.
2. Objetividad e independencia: No permitiendo que el sesgo, conflicto de intereses ni influencia indebida de los demás afecte sus juicios profesionales. En esencia, la independencia se debe mantener.
3. Competencia profesional y debido cuidado: Disponerse a tener una conciencia continua y una comprensión de la evolución técnica, profesional y empresarial relevantes actuando con diligencia y de acuerdo con los reglamentos técnicos y estándares profesionales.
4. Confidencialidad respecto a la información obtenida como resultado de las relaciones profesionales: No revelando dicha información a terceros a menos que exista un deber legal, ni utilizando la información para su beneficio personal o de terceros.
5. Conducta profesional: Cumpliendo con las leyes y reglamentos pertinentes y evitando cualquier acción que desacredite a la profesión o en su defecto a Coopecrédito Entreríos.
6. Presentar el plan de trabajo al Consejo de Administración y su cumplimiento.
7. Informar al Consejo de Administración y la gerencia sobre los hallazgos más relevantes (Operaciones contables, posibles situaciones de conflicto de interés, actualización normativa entre otros), junto con las recomendaciones que estime pertinentes para su corrección.
8. Evaluar el cumplimiento de todas las normas y parámetros contenidos sistema de Administración de riesgos.

Le serán prohibidas:

1. Ser empleados o miembro de algún órgano de administración, control o vigilancia de entidades con objeto social igual o similar a Coopecrédito Entreríos, de manera directa, o por interpuesta persona natural o jurídica.
2. Asociarse a Coopecrédito Entreríos

¹¹ Código de Ética de la IFAC (IESBA, 2014), Consejo Técnico de Contaduría Pública, Aplicación de las Normas Internacionales de Auditoría (NIA), Documento de Orientación Pedagógica 013, junio de 2015

3. Tener relaciones contractuales con miembros del Gobierno Corporativo y alta gerencia, junta de vigilancia o empleados de la cooperativa.
4. Tener vinculo contractual con entidades donde sea pariente hasta del segundo grado de consanguinidad o afinidad, primero civil de algún empleado de Coopecrédito Entrerrios o miembro de Gobierno Corporativo junta de vigilancia.
5. Presionar a los empleados de Coopecrédito Entrerrios para que ejecuten y registren transacciones u operaciones inusuales o sospechosas a favor de algún asociado o tercero.

5.1.5.1. Del Consejo de Administración y la Gerencia General con el Revisor Fiscal

El Consejo de Administración, y el gerente general, se comprometen, en aras de garantizar un gobierno transparente, frente a la revisoría fiscal a lo siguiente:

1. Permitirle examinar, sin restricción alguna, las operaciones y sus resultados, los bienes, derechos, obligaciones y documentos de la Cooperativa.
2. Dar y ordenar que se le dé oportuna y suficiente respuesta a las solicitudes de información que ésta requiera para el cumplimiento de sus funciones.
3. Permitirle rendir los informes que le corresponden, en la convocatoria de los órganos de la Cooperativa o, si es el caso, hacer incluir en el orden del día la consideración de éstos.
4. Notificarle de las reuniones de los organismos de administración y control a las cuales sea convocado, donde podrá intervenir con voz, pero sin voto.
5. Permitirle informar libremente, y sin ninguna presión, sobre los asuntos que puedan afectar el desenvolvimiento de Coopecrédito Entrerrios.
6. Reportarle de manera oportuna y suficiente, sin restricción alguna de cualquier suceso, proyecto o decisión, que pueda alterar significativamente el funcionamiento de la Cooperativa.
7. Informarle, en el día hábil inmediatamente siguiente a aquél en el cual éstos fueren notificados, de cualquier información que deba ser dictaminada por la revisoría fiscal.

5.1.6. Oficial de Cumplimiento

Es la persona designada (Principal y suplente) por el órgano permanente de administración para asegurar el adecuado cumplimiento de las políticas, mecanismos y reglas de conductas contenidos en el marco normativo de Coopecrédito Entrerrios, que buscan prevenir y controlar el lavado de activos, la financiación al terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva.

Dentro de sus funciones, además de las contempladas en la ley y las definidas por Coopecrédito Entrerrios deberá como mínimo:

1. Cumplir con las funciones, responsabilidades y deberes establecidas en las Circular Básica jurídica, Circular Básica Contable y Financiera y cualquier otra circular externa emitida por el ente supervisor.

No podrá, so pena de configurar inhabilidades e incompatibilidades:

1. Desempeñar el cargo de gerente general suplente o principal, así como también hacer parte de órganos de administración y control de entidades con un objeto social similar o igual.
2. Pertenecer a los órganos de control, a las áreas comerciales, ser el contador o estar vinculado con las actividades previstas en el objeto social principal de Coopecrédito Entrerrios.
3. Si en desarrollo de sus funciones requiere un equipo de apoyo, estos recursos humanos no podrán pertenecer a los órganos de control, a las áreas comerciales, ser el contador o estar vinculado con las actividades previstas en el objeto social de la organización, ni podrán tener la calidad de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, de afinidad o único civil de aquellos.
4. Tener contratos de asesoría o pertenecer a los órganos de administración, control y vigilancia con otras entidades que desarrollen el mismo o similar objeto social de Coopecrédito Entrerrios.
5. Tener parentesco hasta segundo grado de consanguinidad, de afinidad o único civil de los integrantes de un comité al cual pertenezca.

5.2. De las Actuaciones y Conductas de los Asociados

5.2.1. Conductas en general

Además de las establecidas en el Estatuto también:

1. Deberán actuar de buena fe, generando siempre un ambiente de cordialidad, compromiso y transparencia.
2. Promover el buen nombre de la Cooperativa.
3. Generar un trato cordial y respetuoso con los órganos de administración control y vigilancia, así como también con los empleados de la Cooperativa.
4. Ser partícipe de los actos o eventos promovidos por la Cooperativa.
5. Participar en la elección de delegados a la Asamblea General de manera transparente.
6. Acatar los protocolos de seguridad y salud en el trabajo, así como los establecidos para seguridad y reserva bancaria.
7. Utilizar los productos y servicios de la Cooperativa para su propio beneficio.

Les será prohibido:

- a. Efectuar operaciones que puedan considerarse inusuales o sospechosas con aparente estado de legalidad.
- b. Inducir a error a los empleados de Coopecrédito Entrerrios por la falta o falsedad de datos personales o documentos solicitados para los servicios que desea adquirir.
- c. Votar por determinados candidatos en la elección de delegados con el fin de tener beneficios propios o para terceros.
- d. Solicitar financiación directa o indirecta con el fin de adquirir acciones de alguna de las entidades en donde es socia Coopecrédito Entrerrios, cuando éstas sean la garantía.
- e. Solicitar créditos para financiar aportes.
- f. Utilizar mecanismos legales para insolentarse y no asumir los compromisos de las obligaciones pactadas con Coopecrédito Entrerrios.
- g. Generar estrategias de comunicación que conlleven a la generación de pánico financiero, económico o cualquier delito o movimiento que genere inestabilidad para la cooperativa.

5.3. De las actuaciones de los empleados

5.3.1. Conductas en general

- a. En el evento en que se llegare a detectar que la operación o el servicio solicitado por un asociado es inusual y no pueda sustentarse, el empleado se abstendrá de ejecutarla de conformidad con la normatividad vigente, e informará de manera inmediata al oficial de cumplimiento y superior jerárquico.
- b. Deberá priorizar los mecanismos de control y seguimiento frente a las metas comerciales o económicas.
- c. Generar relaciones comerciales a nombre de Coopecrédito Entrerrios dentro de los parámetros legales y reglamentos internos establecidos para ello.
- d. En desarrollo de sus funciones, se abstendrá de utilizar afirmaciones que permitan deducir como definitivas, situaciones que en realidad responden a fenómenos coyunturales, transitorios o variables, en relación con el mercado financiero.
- e. La prestación de servicios a los asociados deberá suministrarse bajo principios de igualdad, respeto y transparencia, sin tener en cuenta posición jerárquica, económica o política.

Le será prohibido:

1. Abstendrán de ejercer presiones sobre los asociados en el desarrollo de las operaciones, o con miras a obtener depósitos o cualquier tipo de operación por parte de los mismos.
2. Ofrecer, solicitar o aceptar gratificaciones personales, comisiones, u otro tipo de contraprestación que condicione la realización de operaciones o la prestación de cualquier servicio.

3. Ante la existencia de asociados que puedan ser competidores entre sí, los empleados de la Cooperativa a cualquier nivel guardarán especial sigilo para evitar que se filtre información confidencial entre ellos. Así mismo evitarán darle un trato diferente o especial hacia alguno de ellos.
4. Influir en la conducta de otros compañeros de trabajo con miras a obtener trato favorable en la consecución de créditos o cualquier tipo de servicios de los que ofrezca la Cooperativa.
- f. Registrar operaciones a nombre propio de cualquier índole como abonos contables a los saldos de sus créditos, al ahorro permanente o al ahorro contractual.
- g. Ofrecer beneficios a potenciales asociados que no estén relacionados con el objeto social de la entidad, con el fin de obtener su vinculación.
- h. Inhibirse de insinuar ponderaciones o superlativos abstractos que no reflejen una situación exacta, como sucedería con expresiones tales como “somos los primeros”, “los mejores”, “el indicado”, etc., sin decir en qué, en relación con qué o con quiénes.
- i. Adquirir compromisos con los asociados a efectuar adelantos en desembolsos de créditos sin aprobación del órgano interno competente o sin haber formalizado la documentación necesaria.
- j. Incluir en el título que ampara el crédito otorgado al asociado, sumas diferentes a las adeudadas con ocasión de asesorías personales o apoyo para el desembolso rápido del mismo.
- k. Ser socios o consocios, o tener negocios comunes entre miembros del Gobierno Corporativo, Junta de Vigilancia, Revisoría Fiscal, Gerente General, o con miembros del comité, o con algún otro empleado de la organización.

5.4. De las reglas de conducta y procedimientos en relación con la Prevención, control y detección de actividades ilícitas

5.4.1. Conductas en General

Todos los grupos de interés adoptarán una conducta excepcionalmente diligente para evitar que Coopecrédito Entreríos pueda ser utilizada como vehículo para la realización de operaciones contrarias a derecho.

Por lo cual se deberá:

1. A denunciar ante las autoridades competentes mediante los mecanismos establecidos para el efecto cualquier conducta que conozcan relacionada con actividades delictivas.
2. Las actuaciones que ejerzan el gobierno corporativo, alta gerencia, empleados, asociados entre otros, frente a los recursos de Coopecrédito Entreríos deberá ser de manera integral, tratándolos como activos preciosos

y no usarlos de manera que puedan ser interpretados como imprudentes, impropios o para beneficio personal.

3. Atender oportunamente las solicitudes de información que realicen las autoridades competentes frente al riesgo de LA/FT.
4. Informar a Coopecrédito Entrerrios cuando se encuentre expuesto políticamente por tener vínculos laborales, contractuales, de elección popular o de cualquier otra índole con el sector público, y en desempeño de sus responsabilidades tenga a cargo recursos públicos o tenga poder de disposición sobre ellos.
5. Es obligación de los asociados suministrar la totalidad de información que se encuentra en el formulario de solicitud de vinculación o solicitud-producto o de cualquier otro servicio, en todo caso dicho documentos se tomará como una declaración oficial de sus datos personales, familiares, comerciales etc.
6. Las demás conductas descritas en el presente documento, reglamento interno de trabajo y manuales de SIAR.

5.4.2. Sanciones por Incumplimiento

El incumplimiento de las disposiciones involucradas en el presente código podrá acarrear consecuencias de índole penal¹², cuando la respectiva infracción constituya una conducta punible sancionada por la legislación colombiana. Así mismo, cualquier integrante de los grupos de interés, podrá ser objeto de una sanción que a título personal le sea impuesta por la Superintendencia de la Economía Solidaria o en su defecto por el proceso sancionatorio descrito en el Estatuto de Coopecrédito Entrerrios.

Además de las consecuencias antes reseñadas, el incumplimiento de las estipulaciones involucradas en el presente manual constituye para quienes tengan vínculo laboral con la cooperativa, un *incumplimiento grave* de sus obligaciones y de las instrucciones impartidas para el desempeño de sus funciones, generando las consecuencias establecidas en la legislación laboral, así como en el Reglamento Interno de Trabajo, contrato de trabajo y demás normatividad que resulte aplicable.

Cuando el incumplimiento fuere atribuible a un miembro de la Alta Gerencia, la situación será analizada por el Consejo de Administración, la cual, frente a la gravedad de la conducta, podrá efectuar una reconvención privada o poner la situación a consideración de la siguiente reunión de la Asamblea. Cuando la infracción de las disposiciones consignadas en el presente Código, conduzcan a suponer que se ha tipificado una conducta penalmente censurada, el representante legal adoptará las medidas del caso, para que la misma sea puesta en conocimiento de las autoridades competentes.

¹² Caso en el cual se realizarán la debida diligencia ante los entes correspondientes (fiscalía general de Nación, Policía Nacional de Colombia).

6. DE LA POLÍTICA DE COMUNICACIÓN

La información que debe ser puesta en conocimiento de las partes interesadas deberá ser comunicada de acuerdo con los parámetros establecidos en la Política de Comunicación.

6.1. Mecanismos para la solicitud de información entre órganos de administración, control y vigilancia, asociados y empleados.

Coopecrédito Entrerrios adopta los siguientes mecanismos de solicitud de la información en los siguientes escenarios:

6.1.1. Del asociado a los órganos de administración, control y vigilancia:

Cuando un asociado requiera una información de alguno de los órganos de administración, control y vigilancia deberá enviar solicitud formal o email coopecredito@coopecredito.com.co con identificación, nombre completo y [solicitud clara](#).

Los órganos tendrán un término de máximo 10 días hábiles desde el recibo de la solicitud para dar respuesta formal a la misma, de todas formas, aplicará la reserva documental y el derecho de inspección a la información solicitada.

6.1.2. Del Consejo de Administración a la Junta de vigilancia o revisoría fiscal y viceversa:

El Consejo de Administración enviará solicitud formal y clara al correo: revisorfiscal@coopecredito.com.co electrojuntadevigilancia@coopecredito.com.co, según sea el caso, el órgano receptor tendrá hasta cinco (5) días hábiles desde su recibo para darle respuesta oportuna.

6.1.3. De la junta de vigilancia, consejo de administración a la gerencia general:

La junta de vigilancia o consejo de administración enviará solicitud formal y clara al correo. consejo@coopecredito.com.co la gerencia tendrá hasta cinco (5) días hábiles para remitir la información solicitada.

En el caso de tratarse de informes de gestión la gerencia general deberá enviarlos a los involucrados con una antelación no mayor de tres (3) días a la realización de la reunión.

6.1.4. Del revisor fiscal al consejo de administración o junta de vigilancia.

El revisor fiscal enviará solicitud formal y clara a los correos: consejo@coopecredito.com.co o juntadevigilancia@coopecredito.com.co, según sea el caso, los diferentes órganos tendrán hasta ocho (8) días hábiles para remitir la información solicitada.

6.1.5. Del revisor fiscal a la gerencia general: El revisor fiscal enviará solicitud formal y clara al correo gerencia@coopecredito.com.co una vez recibida la solicitud a la gerencia general o quien haga sus veces delegará los empleados idóneos para darle respuesta en un término no mayor a cinco (5) días hábiles según la naturaleza de la información

6.1.6. De los empleados a los órganos de administración, control y vigilancia: Los empleados podrán solicitar información a los órganos de administración, control y vigilancia por medio de la gerencia general, esta quedará encargada de gestionar e informar la respuesta otorgada por ellos.

6.1.7. De los demás grupos de interés a la Cooperativa: Todo destinatario que cumpla con algún criterio descrito en el numeral 1.2. del presente documento podrá elevar sus peticiones, quejas, reclamos y sugerencias – PQRS - al correo (el que aparece en el cámara de comercio u otro [pqrfs@coopecredito.com.co.](mailto:pqrfs@coopecredito.com.co), las cuales serán atendidas dentro de lo establecido en la ley y los procedimientos internos

De todas formas, en cualquiera de los casos si el término aquí descrito no es suficiente para dar la debida respuesta se notificará al solicitante o interesado la prórroga de mismo indicando la fecha en la cual se le dará respuesta mediante comunicación formal.

6.2. Canales de Comunicación Autorizados para Asociados

Se entenderán como canales de comunicación para asociados los siguientes:

- a. Página web
- b. Correo electrónico informado por el asociado previa autorización del mismo.
- c. Folletos, banners, circulares, boletines físicos o electrónicos, entre otros
- d. Carteleras en las oficinas de Coopecrédito Entreríos
- e. Mensajes de texto o según el caso, llamadas telefónicas
- f. Redes sociales donde la cooperativa tenga perfil.
- g. Radio o televisión

6.3. Información Permanente al Asociado

El Gobierno Corporativo y la Alta Gerencia está en la obligación de poner en conocimiento mediante los canales de comunicación establecidos a los asociados lo siguiente:

- a. Los derechos y obligaciones que dé, acuerdo con la normatividad, los estatutos y los reglamentos estén vigentes.
- b. Las características de sus aportes, depósitos u otros servicios adquiridos cumpliendo con los parámetros establecidos normativamente por el régimen

publicitario¹³.y respetando el volumen, la complejidad y el perfil de riesgo de sus operaciones¹⁴

- c. Los programas de capacitación.
- d. Rendición de cuentas enfocado a los objetivos de negocio, estrategias y filosofía en la toma de riesgos¹⁵.
- e. Informes de los órganos de administración, control y vigilancia.
- f. Perfiles de los aspirantes a ser delegados y los órganos de administración, control y vigilancia
- g. Cualquier otro tipo de información que afecte de manera directa su calidad de asociado.

6.4. Información de Asambleas

Cuando se realicen asambleas generales ordinarias o extraordinarias se informará a la base de asociados mediante informe publicado en la página web de Coopecrédito Entrerrios, las decisiones tomadas de los temas tratados dentro del orden del día de la misma.

6.5. Revelación de la Información

Coopecrédito Entrerrios reconoce el valor estratégico de la información y, como tal, define lineamientos para su preservación, protección, administración y disposición. Así mismo, respeta los derechos de autor y de propiedad de la información, suministra información a las autoridades en ejercicio de sus funciones, vela por el cumplimiento de los acuerdos de confidencialidad de la información recibida o enviada de los grupos de interés, en este caso no se hace responsable del uso que terceros autorizados hagan de la información. El flujo interno de la información corresponde a las interacciones naturales existentes entre los procesos de los negocios, sin restricciones ni omisiones.

Por lo anterior, se entenderá como:

1. Información: Datos debidamente organizados, precisos, útiles, confiables y con contenidos o significados determinados según su naturaleza
2. Información Confidencial: Aquella a la que sólo puede acceder un pequeño grupo de personas, dada la naturaleza secreta, peligrosa, delicada o privada de los datos contenidos en ella.

¹³ CBJ, diciembre 2020, capítulo VII Pág. 67

¹⁴ Cumplimiento SARM

¹⁵ Cumplimiento SAR

3. Información Financiera: Conjunto de datos que se emiten en relación con las actividades derivadas del uso y manejo de los recursos financieros de la Cooperativa
4. Información Pública: Aquella que, por el contrario, permite el acceso general de cualquiera a su contenido, sin requerir permisos especiales y sin tener ningún grado de privacidad.
5. Información Personal: Aquella que le pertenece a cada persona, es decir, que emana de un individuo concreto, el cual puede decidir con quién compartirla o a quién ofrecérsela.
6. Información Externa: Aquella que emana de otra entidad.
7. Información Interna: Aquella que surge en relación de las actividades que ejercen los funcionarios de la Cooperativa Entrerríos, con el fin de ser consumida de manera interna, sin salir al exterior de la organización.

6.6. Principios de Confidencialidad en la Conducta de los Empleados

Para aplicar la conducta de confidencialidad de la información se requiere que los empleados observen los siguientes principios:

1. No revelar información de la Cooperativa a personas que no pertenezcan a ella, o que perteneciendo no la requieren dadas sus funciones, o no tengan autorización para conocerla.
2. No utilizar la información privilegiada, a la que han tenido acceso, en beneficio propio directo, indirecto, o de terceras personas o en perjuicio de terceros.
3. Abstenerse de suministrar información a terceros sobre los datos personales de los asociados y clientes y aquellos asuntos sujetos a reserva bancaria.
4. Los empleados deben mantener la reserva de la información en los sitios de trabajo, en el hogar, en compromisos sociales y en lugares públicos, evitando hacer comentarios que puedan perjudicar los intereses de la Cooperativa, de sus empleados o de sus asociados y clientes.
5. Todos los empleados a quien se le asignen claves y/o códigos de acceso a los sistemas de la Cooperativa, deberá mantenerlos en reserva y bajo su absoluta responsabilidad.
6. Debe primar la conducta de la discreción en el acceso a la correspondencia. Los empleados deben abstenerse de abrir correspondencia confidencial que no esté dirigida a ellos.
7. Es deber de la Cooperativa y sus empleados informar los hechos o actos delictivos a las autoridades judiciales y de suministrar la información que sea requerida por las correspondientes autoridades.
8. No se debe informar al asociado y al cliente acerca de las investigaciones en curso. La Cooperativa y sus empleados no podrán dar a conocer a las

personas que hayan efectuado o intenten efectuar operaciones sospechosas, que han comunicado a la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF), o la Entidad que corresponda, información sobre las mismas y deberá guardar reserva sobre dicha información¹⁶.

9. No se debe copiar, distribuir o transferir electrónicamente o por cualquier otro medio archivos, programas o manuales de propiedad de la Cooperativa sin autorización previa de los directores de las áreas respectivas. Se establece que los correos internos dirigidos al personal de la Cooperativa son para el conocimiento exclusivo del empleado, y por consiguiente no pueden ser difundidos de ninguna manera a terceros.
10. No revelar información a personas no pertenecientes a la entidad o que perteneciendo no tengan nivel adecuado ni autorizado para manejar información; por ejemplo, conversaciones con asociados, visitantes, proveedores, familiares, etc., esto incluye también conversaciones en sitios públicos
11. La nómina de la cooperativa es privada. Por lo tanto, en ningún caso se deberá revelar a terceros, ni a personas no autorizados, información sobre los empleados, incluyendo salarios y otras informaciones.

6.7. Acuerdo de Confidencialidad y Manejo de la Información

Los miembros del consejo de administración, junta de vigilancia, comités y comisiones de la cooperativa deberán suscribir acuerdo de confidencialidad y manejo de la información en relación con sus funciones una vez sean elegidos para el cargo. En el caso del consejo de administración se suscribirá a partir de la posesión por parte de la Superintendencia de la Economía Solidaria.

7. DE LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS

7.1. Definición

Se entiende por conflicto de intereses, las situaciones en virtud de las cuales un integrante de los grupos de interés de la Cooperativa, deba realizar u omitir una acción en ejecución de una función como consecuencia de un vínculo contractual, estatutario o reglamentario, o deba tomar una decisión y tenga la opción de escoger entre el beneficio de la Cooperativa y su interés propio, de su familia o de terceros; de forma tal que escogiendo uno de estos dos últimos se beneficiaría patrimonial o extramatrimonialmente, para sí o para el tercero, desconociendo un deber ético, legal, contractual, reglamentario o Estatutario u obteniendo así un provecho de cualquier tipo que de otra forma no recibiría.

Los grupos de interés de Coopecrédito Entrerrios, adoptando un comportamiento ético, deben predecir su existencia, bien sea para prevenirlos y

¹⁶ Art. 105 del E.O.S.F.

para abstenerse de colocarse en situaciones en las cuales sus intereses personales entren en conflicto en sus relaciones con la Cooperativa.

En síntesis, se considera que hay conflicto de interés cuando la situación lleva a la escogencia entre:

- La utilidad propia y/o la de un asociado y/o tercero.
- La utilidad de un tercero vinculado con un directivo, administrador, asociado o empleados.

7.2. Facultad Permanente de Seguimiento

El Consejo de Administración tiene la facultad permanente de vigilar el cumplimiento de las políticas adoptadas en el presente documento y cualquier otro que permita identificar posibles conductas de los grupos de interés que configuren los conflictos descritos dentro del marco normativo de Coopecrédito Entrerrios o que sean violatorias del buen actuar ético cooperativo, en consecuencia, la Comisión de Ética será, como instancia única, el llamado a estudiarlos, valorarlos, evaluarlos y juzgarlos de manera objetiva e integral frente al hecho presentado que pueda constituir un riesgo real o potencial para la Cooperativa. No obstante, siempre informará al Consejo de Administración de los casos identificados y estudiados para que éste sancione, si fuera el caso.

La Comisión de Ética es la llamada a dirimir las situaciones que fueren informadas por parte de alguno de los miembros de los grupos de interés para evaluar hechos o conductas que bajo los lineamientos normativos y rectores de Coopecrédito Entrerrios constituyan un riesgo directo o indirecto para la Cooperativa.

Dentro de sus funciones deberán:

- a. Resolver mediante conceptos dudas o inquietudes frente a las políticas, deberes y prohibiciones consagradas en este documento, Estatuto y demás normas vigentes de buen gobierno, ética y conducta.
- b. Estudiar y evaluar las conductas o hechos que configuren posibles conflictos de interés de todos los grupos de interés.
- c. Estudiar y evaluar las conductas o hechos que configuren posibles violaciones al código de buen gobierno, ética y conducta de todos los grupos de interés.
- d. Construir mediante folios las carpetas correspondientes a las conductas o hechos presentados, como también, recopilar el acervo probatorio pertinente que permita hacer una valoración objetiva de ellos.
- e. Solicitar a través de los canales establecidos para ello copia de los documentos involucrados en la situación en estudio a cualquiera de los órganos o áreas de la Cooperativa, también podrá realizar las entrevistas que considere pertinentes.

- f. Una vez evaluadas las conductas o hechos presentados, deberá diligenciar el formato estipulado por el área de Riesgos y Procesos, tipificando la conducta violatoria o el conflicto de interés, así como sugerir que se subsane el mismo o las posibles sanciones que se puedan aplicar.
- g. En caso de tratarse de una conducta o situación generadora de conflicto de interés calificar de manera cuantitativa el hecho o la conducta, mediante cuadro de riesgos adoptado y aprobado por el Consejo de Administración¹⁷.
- h. Dar traslado del caso al Consejo de Administración para que confirme o no la evaluación realizada por la Comisión de Ética y decida la sanción a aplicar.
- i. Cuando la conducta o hecho fuere realizado por un empleado que ostente también el rol de asociado, se deberá identificar la ocasión del hecho, si es en desarrollo de sus funciones, el comité deberá dar traslado del caso, una vez evaluado, a la Gerencia General, para que está decida; si fue en calidad de asociado dará traslado al Consejo de Administración. De todas formas, todos los casos deberán ser conocidos por el Consejo de Administración para su seguimiento.
- j. Notificar de manera periódica al Consejo de Administración del seguimiento realizado a los casos donde existe la imposibilidad de evitar el conflicto de interés o la conducta violatoria.
- k. Efectuar Seguimiento de los eventos o situaciones donde definitivamente no se puede evitar el conflicto de interés.

La Comisión de Ética deberá tener la siguiente composición y características:

1. Será integrado por tres (3) delegados: Elegidos por la asamblea para periodo de tres años con sus respectivos suplentes. En caso de una ausencia temporal o permanente de un miembro principal, previa justificación o que se identifique una incompatibilidad de alguno de los miembros principales, el reemplazo de la vacante la asumirá el suplente numérico o personal.
2. Los delegados aspirantes a esta comisión deberán tener una reconocida honorabilidad con formación en profesiones financieras, económicas, contables o afines o por lo menos tener 3 años de experiencia en cargos afines.
3. Podrá invitar a las personas que a su juicio consideré pertinentes, para que tengan voz, pero no voto frente a la situación a evaluar, con el ánimo de ilustrar sobre los presuntos hechos o conductas realizadas, analizar los efectos jurídicos, económicos y administrativos como consecuencia del caso en estudio o diseñar estrategias, medidas o acciones que puedan prevenir o corregir dicha situación o violación.
4. Tendrán la calidad de invitados el gerente general, asesores externos con una experiencia de por lo menos 3 años en el sector cooperativo, órganos de segundo grado y cualquier otro funcionario que por la naturaleza del hecho o conducta se requiera.

¹⁷ Ver anexo No.2

5. Sesionará máximo a los dos días hábiles de ser notificado de un caso a su canal oficial de comunicaciones comisiondeetica@coopecredito.com.co o por solicitud de cualquiera de los grupos de interés.
6. El quorum de liberatorio y decisorio, será de la mayoría en pleno, todo voto contrario deberá ser sustentado y debidamente registrado en el acta de la reunión para que sea analizado una vez trasladado al Consejo de Administración o Gerencia General, según sea el caso.
7. Las decisiones tomadas por la Comisión de Ética frente a la conducta o hecho violatorio o potencial constitutivo del conflicto de interés serán objeto de análisis por parte del Consejo de Administración, para su sanción y seguimiento, en caso de haberse trasladado a la Gerencia General, constituirá acervo probatorio según los parámetros del Reglamento Interno de Trabajo.
8. Deberá diseñar un archivo y registro numérico de los casos a evaluar y juzgar, así como registros de: Traslado de casos y comunicaciones al Consejo de Administración y a la Gerencia General según sea el caso.

7.3. Procedimiento

Cuando alguno de los grupos de interés identifique una conducta que pueda constituir un posible conflicto de interés o sea violatoria de los preceptos reglamentarios y normativos de naturaleza ética deberá:

1. Notificar de manera verbal o escrita la Comisión de Ética para evaluarlo, juzgarlo y en lo posible subsanarlo, de todas maneras, dicha situación siempre se deberá dar a conocer al Consejo de Administración para su seguimiento.

Se deberá dejar registro mediante formato de la notificación verbal, la conducta, los involucrados, detallando tiempo, modo y lugar de la actuación violatoria o posible generadora de conflicto de interés.

En caso de que el integrante del grupo de interés identifique que su actuar o posible actuar o futura decisión configure un posible conflicto de interés o conducta violatoria de los preceptos de naturaleza ética deberá abstenerse de realizar dicha actuación que pueda configurar la falta.

2. Una vez notificado la Comisión de Ética al email comisiondeetica@coop.co de la situación que pueda configurar el posible conflicto de interés, este quedará obligado a realizar las investigaciones preliminares que permita recopilar el acervo probatorio e identificar la consecuencia a futuro de la consumación o posible realización del hecho configurador del conflicto de interés o violatorio de la norma ética. De igual manera podrá solicitar a los involucrados las explicaciones que estos consideren pertinentes poner en conocimiento, para la evaluación de la posible conducta presentada.

3. Una vez evaluada la posible conducta configuradora del conflicto de interés por el órgano competente éste se manifestará por escrito si la misma es subsanable o no; en caso de ser subsanable, sugerirá mediante comunicado de traslado al Consejo de Administración los tiempos y las acciones de corrección de dicha conducta, para que éste si lo considera pertinente la sancione. En la evaluación de la posible conducta violatoria o generadora de conflicto de interés se deberá identificar cuantitativamente el porcentaje de riesgo de la misma según mapa de riesgos.
4. Una vez el Consejo de Administración reciba el traslado correspondiente del caso por parte de la Comisión de Ética, éste definirá y decidirá las acciones de corrección y prevención frente a las conductas o hechos presentados, si lo considera sancionará y mediante resolución oficial notificará a los involucrados; en el caso que los involucrados presenten la calidad de asociados, si lo considera pertinente, podrá iniciar proceso sancionatorio de acuerdo a lo establecido en el Estatuto y demás reglamentos.

7.4. Posibles Conductas Configuradoras de Conflicto de Interés del Gobierno Corporativo, Alta Gerencia, Órganos de Control y Vigilancia y Oficial de Cumplimiento.

En virtud de lo establecido en la cultura organizacional de Coopecrédito Entrerríos y en su marco normativo, los miembros del Gobierno Corporativo, Alta Gerencia, Órganos de Control y Vigilancia y Oficial de Cumplimiento deben evitar incurrir en potenciales conflictos como:

1. Violar la confidencialidad debida a los asociados y usuarios para obtener provecho personal.
2. Violar la confidencialidad de las relaciones con los proveedores en materia de precio, términos o condiciones de dichas relaciones y exponerlas a los competidores.
3. Realizar operaciones sobre la base de amistad o relación familiar usándolo como motivador de presión para que, el empleado encargado apruebe dicha solicitud.
4. Realizar cualquier actividad que pueda generar o parezca generar la obtención de favores personales o abuso de autoridad en su calidad de administrador.
5. Usar la posición o el nombre de Coopecrédito Entrerríos para obtener beneficios personales.
6. No tener el debido cuidado en la realización de reuniones no presenciales (Video conferencias o teleconferencias), al no aplicar mecanismos de confidencialidad de los temas tratados y agendados en las mismas, permitiendo que otras personas que no estén convocadas a ellas participen a oídas.
7. Tampoco podrán llevar asuntos de la Cooperativa en calidad de empleados o asesor, ni celebrar contratos de prestación de servicio de Asesoría de la Cooperativa

8. No estar incurso en las inhabilidades e incompatibilidades señaladas en la normatividad legal vigente y el Estatuto para los órganos de administración y de control social.
9. No pueden dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos en desarrollo de las actividades realizadas en la Cooperativa que puedan influir en sus decisiones para facilitar negocios u operaciones en beneficio propio o de terceros.
10. En los casos que algún miembro del Gobierno Corporativo, Alta Gerencia, Órganos de Control y Vigilancia y Oficial de Cumplimiento afecte directamente la prestación de un servicio de Coopecrédito Entreríos, una relación contractual vigente o el surgimiento de una misma, en el proceso de toma de decisiones en virtud de sus funciones y responsabilidades deberá declararse impedido y dejar constancia en el acta correspondiente. De no hacerlo así, cualquier otro miembro queda facultado de hacer público su impedimento al órgano correspondiente con el acervo probatorio que corresponda.
11. Las decisiones sobre inversiones, cuando la persona que las adopta es representante legal, un directivo, administrador, asociado o accionista de la entidad receptora de la inversión.
12. La adquisición, venta o contratación por parte de Coopecrédito Entreríos, de activos fijos a administradores, ejecutivos o empleados de la Cooperativa, que participen en el análisis o toma de decisión respectiva, o a quien tenga calidad de conyugues, compañeros permanentes, o parientes hasta cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil de aquellos. En todo caso existirá conflicto de interés si el negocio se realiza en condiciones sustancialmente diferentes a las del mercado.
13. La adquisición o contratación por parte de Coopecrédito Entreríos, de activos fijos a personas jurídicas, respecto de las cuales un administrador, ejecutivo o empleado de la Cooperativa que participe en el análisis o toma de la decisión, o quien tenga la calidad de cónyuge, compañero permanente o pariente hasta cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil de aquel, sea socio o accionista.
14. No cumplir con los procedimientos, controles y requerimientos de seguridad en la información establecida por la Cooperativa.
15. Ofrecer o recibir gratificaciones personales, regalos, comisiones, atenciones o cualquier otra forma de remuneración o beneficio para obtener o influir en la aprobación de un crédito o en la obtención de un beneficio de la Cooperativa.
16. Obligación de los miembros del Consejo de Administración u órgano equivalente de evitar, en la medida de lo posible, actividades que pudieran crear conflictos de intereses.
17. Obligación de los miembros del Órgano de Administración permanente, de informar de inmediato cualquier problema que pueda resultar, o haya resultado, en un conflicto de intereses.
18. Obligación de los miembros del Órgano de Administración permanente de abstenerse de votar en cualquier tema en que puedan tener un conflicto de

intereses o se vean comprometidas su objetividad o habilidad de desempeñar adecuadamente su cargo

19. Y cualquier otra descrita o no en el presente documento o demás reglamentación que configure un riesgo potencial directo o indirecto para Coopecrédito Entreríos.

7.5. Conflicto de Interés Frente al Desarrollo de Operaciones o Transacciones.

Los empleados de Coopecrédito Entreríos deberán realizar las operaciones o Transacciones Financieras atendiendo las siguientes reglas:

1. Todos los empleados de Coopecrédito Entreríos, deben abstenerse de realizar cualquier transacción utilizando información privilegiada, suministrar a una tercera información que no tenga derecho a recibirla, aconsejar la realización de una transacción con base en información privilegiada.
2. Nunca un empleado que efectúe contabilización de operaciones podrá registrar sus propias transacciones, en tal caso deberá informar a su superior inmediato con el ánimo que sea designado otros empleados para el registro de la misma.
3. Se debe dar a los Asociados un tratamiento justo y equitativo, de no ser posible este tipo de tratamiento, deberán abstenerse de realizar la operación cuando el asociado tenga un vínculo hasta de cuarto grado de consanguinidad y o segundo de afinidad o primero civil, o según sea el caso, un vínculo contractual¹⁸ o laboral.
4. Quienes actúen en nombre o representación de la Cooperativa debe abstenerse de realizar operaciones o transacciones que se encuentren expresamente prohibidas y que impliquen conflictos de interés.
5. Ningún miembro del Consejo de Administración podrá ser nombrado empleados de la Cooperativa mientras esté actuando como tal, ni siquiera en calidad de encargado.
6. No pueden dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos en desarrollo de las actividades realizadas en la Cooperativa que puedan influir en sus decisiones para facilitar negocios u operaciones en beneficio propio o de terceros.

Dada la imposibilidad de describir cada una de las posibles situaciones de conflictos de interés, se parte de la buena fe, transparencia, buen criterio, y confianza en el compromiso de los empleados de Coopecrédito Entreríos, como elemento esencial para el manejo de sus asuntos personales y profesionales y para el manejo de las situaciones que conlleven conflicto de interés.

¹⁸ Cuando el empleado tenga vínculos contractuales o laborales surgidos de un negocio jurídico ajeno a la cooperativa. (Por ejemplo. Que el Empleado tenga el perfil de contador y le lleve la contabilidad al negocio del asociado; Que el asociado sea albañil y tenga un contrato de civil con el empleado)

7.6. Controles

Con el ánimo de disminuir toda actuación que pueda configurar posibles conflictos de interés o conductas que falten a la ética y buena conducta Coopecrédito Entreríos determina dos escenarios:

- a. Prevención: El coordinador de riesgos incluirá dentro de sus cronogramas anuales, con una periodicidad trimestral, actividades de seguimiento que permitan evidenciar por parte de los diferentes grupos de interés el incumplimiento de la política aquí expuesta. Se deberá dejar el registro de la no conformidad potencial no deseable en el formato de acciones correctivas, preventivas y de mejora.
- b. Corrección: Una vez identificado por parte la Comisión de Ética la no conformidad generadora del conflicto de interés o conducta violatoria se deberá registrar mediante formato acciones correctivas, preventivas y de mejora la sanción aplicada, estrategia y los responsables para controlarla, corregirla y hacer frente a las consecuencias ocasionadas.

7.7. Mecanismos ante la Imposibilidad de Evitar el Conflicto de Interés o conducta violatoria a la ética.

En el caso donde definitivamente no se puedan impedir la conducta o hecho presentado generado del conflicto de interés o conductas que falten a la ética se deberá:

1. Si la conducta o hecho presentado corresponde a un miembro del Gobierno Corporativo, el Consejo de Administración asignará al Comité de Ética para que supervise la conducta de los involucrados y no se configure un abuso continuo ni un mayor provecho del inicialmente presentado.
2. Si la conducta o hecho presentado corresponde a un miembro de un órgano de control o vigilancia será la Comisión de Ética quien conozca del caso asignando a un miembro de su mismo organismo para que supervise la conducta de los involucrados
3. Si la conducta o hecho presentado corresponde al Gerente General o su suplente será la Comisión de Ética quien delegue un miembro de este órgano para realizar lo seguimiento respectivos.
4. Si la conducta o hecho presentado corresponde a un miembro de la Alta Gerencia o empleado que pertenece al Front Office¹⁹ Mide Office y back Office, será la Gerencia General quien delegue a un miembro de la auditoría Interna para que realice el seguimiento correspondiente.

¹⁹ Front Office: Áreas Comerciales, relación con los clientes, Mide Office: Áreas de Gestión de riesgo; Back Office: Áreas Operativas; Circular Contable y Financiera, diciembre 2020, Pág. 115

5. Si la conducta o hecho presentado por parte de un miembro de los grupos de interés representa un riesgo grave para Coopecrédito Entrerríos, y ante la imposibilidad de subsanación, el Consejo de Administración podrá presentarlo ante la Asamblea General para que, como máximo órgano de administración, vote a favor o en contra del mismo; de todas formas, se definirá mediante mayoría simple.

Dicha supervisión deberá quedar registrada mediante documento o formato diseñado para tal actividad, siendo suscrito por los responsables o designados del seguimiento.

7.8. Mecanismo Permanente de Monitoreo Conflicto de Interés: Casos Específicos

Coopecrédito Entrerríos adopta los siguientes mecanismos permanentes de monitoreo en los siguientes casos:

1. Si en una zona geográfica donde desarrolla el objeto social la cooperativa, solo hay un único proveedor que tiene la calidad de asociado, la Comisión de Ética velará por el estricto cumplimiento de las condiciones contractuales establecidas sin que se presente un abuso en la ejecución de las mismas por parte del asociado hacia la cooperativa.
2. Si miembros del Consejo de Administración o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil, que en sus negocios personales se constituya una competencia directa o indirecta con el objeto social de Coopecrédito Entrerríos, deberá abstenerse de participar en comités y en las reuniones de su órgano donde se trate de temas que configuren dicho conflicto y la junta de vigilancia velará por su cumplimiento²⁰ y viceversa.
3. Si se trata de miembros del Gobierno Corporativo o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil, que pertenezcan a gobierno corporativos de otras cooperativas que ejercen actividades de actividad financiera la junta de vigilancia deberá solicitar a las demás entidades que se abstengan de solicitarle documentos o copias de los archivos de los procesos de Coopecrédito Entrerríos.
4. Si se trata de miembros de Gobierno Corporativo, Alta Gerencia y Junta de Vigilancia o sus parientes de hasta cuarto grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil que acceden al servicio de ahorros independiente el monto del depósito siempre se le asignará la tasa de cartelera establecida por el área encargada. En consecuencia, de lo anterior, será el revisor fiscal el llamado a realizar la auditoría periódica de dichas operaciones.

²⁰ Por ejemplo. La apertura de un corresponsal bancario

5. Si un empleado que pertenece al Front Office²¹ Mide Office y back Office; que tiene un pariente de hasta segundos grados de consanguinidad o de afinidad y primero civil con la calidad de asociado, se deberá auditar de manera periódica el acceso a los servicios de la cooperativa y su comportamiento frente a los compromisos adquiridos con éstos²². En los casos donde se presenten negociaciones (Ejemplo. tasas de interés) se deberá analizar la imparcialidad de la mismas.
6. Si un miembro de la alta gerencia o miembro de Front Office, Mide Office y back Office tiene un pariente de hasta cuarto grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil con la calidad de proveedor se deberá auditar el proceso de compras o proveedores de manera periódica con el ánimo de verificar el cumplimiento del contrato suscrito ante la imposibilidad de cambiarlo.
7. Si un empleado pertenece al Front Office, Mide Office o back Office que ostenta el doble rol, asociado - empleado, se deberá auditar el acceso, cumplimiento, imparcialidad en la negociación (En los casos que el servicio o producto permita negociar el beneficio a adquirir) a los servicios y productos de la cooperativa.
8. En los casos donde un miembro de los grupos de interés se encuentre en conductas o hechos generadores permanentes de conflicto de interés, se deberá analizar la posibilidad de renuncia de sus calidades²³ o rol, si dicha acción subsana de manera definitiva el suceso presentado y disminuye el riesgo para Coopecrédito Entrerríos.

7.9. Monitoreo Permanente de Conflicto de Interés o conducta violatoria de la ética y la buena conducta.

Coopecrédito Entrerríos adoptará como medida de monitoreo la auditoria a una muestra representativa de los miembros de cada grupo de interés de acuerdo con el plan anual de auditoria establecido por el área.

7.10. Conflicto de Interés con Entidades de Objeto Social Igual o Similar

En los casos en que alguno de los miembros del gobierno corporativo y alta gerencia aspire a un cargo del gobierno corporativo o alta gerencia de una entidad con un objeto similar o igual a Coopecrédito Entrerríos deberá solicitar aprobación mediante comunicado enviado a cada uno de los delegados hábiles que hacen parte de la Asamblea General, para que estos aprueben dicha aspiración por mayoría simple, comprometiéndose públicamente a no usar el cargo en detrimento de

²¹ Front Office: Áreas Comerciales, relación con los clientes, Mide Office: Áreas de Gestión de riesgo; Back Office: Áreas Operativas; Circular Contable y Financiera, diciembre 2020, Pág. 113

²² Por ejemplo, cuantos créditos tiene y su comportamiento de pago; acceso a servicios de recreación o beneficios (becas o auxilios educativos) frente a la cantidad de solicitudes recibidas de otros asociados.

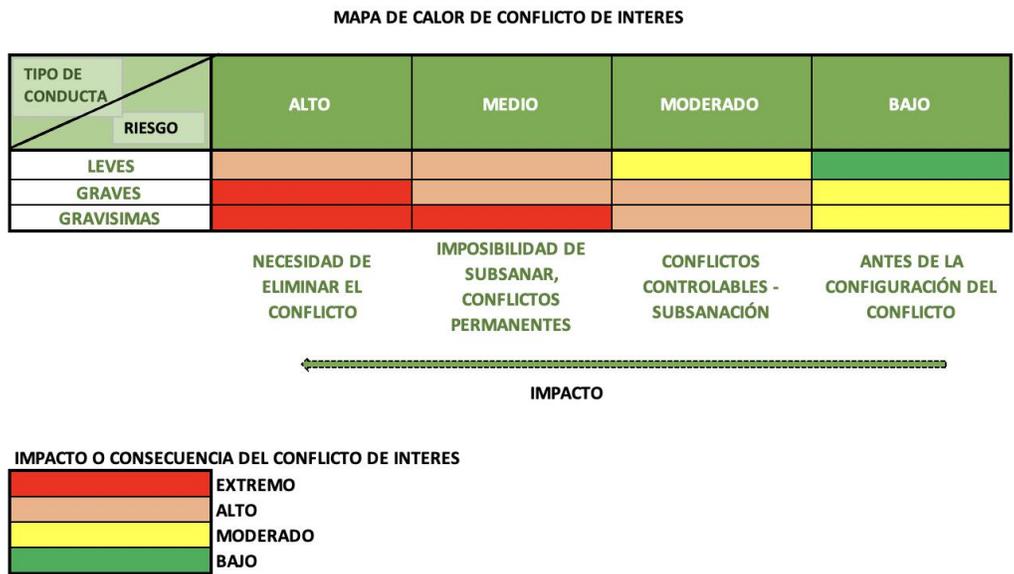
²³ Entiéndase calidades: consejeros, junta de vigilancia, delegados, cargos laborales, revisor fiscal, proveedores, entre otros.

Coopecrédito Entreríos y cumplir a cabalidad con lo establecido en el sistema administración de riesgo de mercado – SARM , ya que dicha participación se constituiría en riesgo de mercado.

En el caso que la asamblea no apruebe dicha aspiración, el miembro del Consejo de Administración o Alta Gerencia tendrá la libertad de decidir cual cargo mantener o a cuál aspirar.

7.11. Acciones Administrativas

El Consejo de Administración es el llamado en determinar la sanción a las situaciones configuradoras del conflicto de interés bajo los lineamientos normativos contenidos en el Estatuto, esté documento y demás reglamentos que desarrollen el tema. Por ello, una vez evaluada la conducta y definido el impacto o consecuencia del posible conflicto de interés bajo el siguiente mapa de riesgo:



La sanción podrá ir desde la renuncia al cargo, apertura de procesos sancionatorios para su exclusión o terminación con justa causa del contrato laboral, llamados de atención con copia a la hoja de vida o amonestaciones entre otros.

De todas formas, siempre se entenderá que las faltas cometidas por los miembros del Gobierno Corporativo y Alta Gerencia son gravísimas, y las demás descritas en el presente documento serán graves.

7.12. Canales de Comunicación

El Consejo de Administración de manera pedagógica publicará boletines informativos recordando a los grupos de interés las conductas típicas de posibles conflictos de interés. Esta publicación se realizará en la página web de la

Cooperativa, envíes a sus correos electrónicos o en los carteleros o lugares visibles dentro de las oficinas del Coopecrédito Entreríos.

ANEXOS

EVALUACIÓN DEL RIESGO DEL CONFLICTO DE INTERES

MAPA DE CALOR DE CONFLICTO DE INTERES

TIPO DE CONDUCTA \ RIESGO	ALTO	MEDIO	MODERADO	BAJO
	LEVES			
GRAVES				
GRAVISIMAS				

NECESIDAD DE ELIMINAR EL CONFLICTO IMPOSIBILIDAD DE SUBSANAR, CONFLICTOS PERMANENTES CONFLICTOS CONTROLABLES - SUBSANACIÓN ANTES DE LA CONFIGURACIÓN DEL CONFLICTO

←----- IMPACTO -----→

IMPACTO O CONSECUENCIA DEL CONFLICTO DE INTERES

	EXTREMO
	ALTO
	MODERADO
	BAJO

PREGUNTAS CERRADAS PARA DETERMINAR EL IMPACTO (RESPUESTA SI O NO)

SI ESTAS PREGUNTAS RESPONDEN AFIRMATIVAMENTE 1 A 3 = EL IMPACTO ES BAJO
 4 A 6 = EL IMPACTO ES MODERADO
 7 A 9 = EL IMPACTO ES ALTO
 10 A 12 = EL IMPACTO ES EXTREMO

TABLA DE CALIFICACIÓN DE IMPACTO DEL CONFLICTO DE INTERÉS

EXTREMO	Genera consecuencias desastrosas (Económicas y violación al proceso de decisiones)
ALTO	Genera grandes consecuencias para la entidad (Vicia el proceso de decisión)
MODERADO	Las consecuencias son controlables, mediante seguimiento o subsanables
BAJO	Es evitable, no alcanza a configurarse consecuencias por que se evita la configuración del conflicto de interés

RESULTADOS DE LA CALIFICACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS

PROBABILIDAD	ZONAS DE RIESGO			
RARA VEZ	9	8	4	3
PROBABLE	11	9	8	5
SEGURO	12	10	7	6
IMPACTO	EXTREMO	ALTO	MODERADO	BAJO