



Código de Buen Gobierno

Cooabejorral

CONTENIDO

Título Preliminar

Capítulo I
Capítulo II
Capítulo III
Capítulo IV

Título Primero

Capítulo I
Capítulo II
Capítulo III
Capítulo IV
Capítulo V

Título Segundo

Capítulo I
Capítulo II
Capítulo III

Título Tercero

Capítulo I
Capítulo II
Capítulo III
Capítulo IV
Capítulo V

Título Cuarto

Capítulo I
Capítulo II
Capítulo III
Capítulo IV
Capítulo V

Título Quinto

Capítulo I
Capítulo II
Capítulo III

Disposiciones Generales

Objetivo del Código de Buen Gobierno
Misión y Visión
Valores y Principios
Definiciones

Estructura de Gobierno

Asamblea General
Consejo de Administración
Comités de Apoyo
Gerente General y Cargos Directivos
Normas de Comportamiento Ético de los Administradores

Órgano de Control y Mecanismos de Control

Junta de Vigilancia
Revisoría Fiscal
Gestión de Riesgos

Relaciones con los Grupos de Interés

Con los Asociados
Con los Colaboradores
Con los Proveedores
Con las Autoridades Gubernamentales
Con los Demás Grupos de Interés

Transparencia e Integridad de la Información

Principios y Mecanismos de Revelación de la Información
Clasificación, Revelación y Manejo de la Información
Conflictos de Intereses
Prácticas que Afectan el Buen Gobierno
Canales de Comunicación

Disposiciones Finales

Conocimiento, Divulgación y Cumplimiento del Código
Efectos por Inobservancia del Código
Disposiciones Varias

PREÁMBULO

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Juan de Dios Gómez – Cooabejorral, es una persona jurídica, de derecho privado, empresa asociativa sin ánimo de lucro, especializada en los servicios de ahorro y crédito, de responsabilidad limitada, de número de asociados y de patrimonio social variable e ilimitado, regida por la Ley, los Principios Universales, la Doctrina del Cooperativismo y el Estatuto debidamente aprobado por la asamblea general.

Al pertenecer al sector solidario, Cooabejorral se encuentra supervisada por la Superintendencia de la Economía Solidaria, ente de control que ha proferido la guía de buen gobierno, en la que se tiene previstos temas que son frecuentes en el día a día de las organizaciones del sector solidario. En algunas de las disposiciones vigentes, como la Ley 79 de 1998 y Ley 454 de 1998, se establecen lineamientos parciales frente a algunos aspectos de gobierno que deben adoptar las organizaciones del sector solidario.

El Decreto 962 de 2018, adicionó el Título 11 a la Parte 11 del Decreto 1068 de 2015, que estableció un marco de buen gobierno, aplicables a las organizaciones de la economía solidaria, que prestan servicios de ahorro y crédito, con el fin de fortalecer sus esquemas de gobierno.

Desde Cooabejorral, se busca acoger las mejores prácticas de buen gobierno, que permitan el manejo de las relaciones entre las diferentes partes relacionadas, así como transparencia e integridad de la información.

El Código de Buen Gobierno es un manual donde deben plasmarse, la filosofía, los principios, reglas y normas que rigen el manejo de las relaciones entre la administración, los órganos de control, vigilancia, los empleados de la organización y los diferentes grupos de interés, para preservar la ética, transparencia en su gestión y una adecuada administración, con integridad, equidad y efectividad en procura de obtener la confianza de sus asociados y de la comunidad en general.

TÍTULO PRELIMINAR DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I OBJETIVO DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

El Código de Buen Gobierno tiene por objetivo expedir políticas de comportamiento que sean aplicadas por todas las partes interesadas, para mantener la confianza de los asociados y la comunidad en general.

CAPÍTULO II MISIÓN Y VISIÓN

Misión

Fieles a la filosofía de la Economía Solidaria, aportamos al crecimiento económico y social de la comunidad y la región mediante productos financieros y beneficios sociales de calidad, con

excelencia en el servicio, que contribuyen al desarrollo de nuestros asociados y su núcleo familiar.

Visión

Cooabejorral será reconocida como agente de desarrollo integral y sostenible en la región, destacándose por su solidez económica y transparencia, conservando como ejes principales la calidez humana, el mejoramiento de la economía familiar y el compromiso social y ambiental.

CAPÍTULO III VALORES Y PRINCIPIOS

VALORES

Los valores que rigen a Cooabejorral son los siguientes:

1. **Transparencia:** Brindamos claridad en la información proporcionada a nuestros asociados y usuarios, sobre la base de un proceder ético, con normas y reglas claras.
2. **Servicio:** Estamos comprometidos en satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros asociados y usuarios, ofreciendo un servicio humano, eficiente y de alta calidad, con el propósito de cumplir con nuestro compromiso solidario y asegurando que cada interacción refleje nuestra esencia cooperativista.
3. **Sostenibilidad:** Trabajamos día a día para garantizar una gestión financiera sólida y responsable que permita un crecimiento estable a largo plazo, ofreciendo productos financieros responsables y generando confianza en las futuras generaciones.
4. **Respeto:** Promovemos una cultura de trato justo, inclusión y empatía, donde cada persona es valorada, escuchada y tratada con profesionalismo y humanidad. Fomentamos relaciones de confianza y credibilidad, basadas siempre en el respeto mutuo.
5. **Compromiso:** Realizamos el trabajo con alto sentido de responsabilidad, efectividad y con plena conciencia de la labor encomendada, de tal forma que nuestras acciones respondan a los objetivos propuestos, en los cuales se promueva el bienestar, crecimiento y calidad de vida de los asociados.

PRINCIPIOS

Los principios cooperativos son las directrices mediante las que las cooperativas ponen en práctica sus valores.

En Cooabejorral trabajamos enfocando nuestras acciones en los siete principios del cooperativismo definidos por la Alianza Cooperativa Internacional ACI, los cuales se definen a continuación:

1. **Adhesión voluntaria y abierta:** Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas que quieran utilizar sus servicios y que deseen aceptar las responsabilidades de la afiliación, sin discriminación de género, social, racial, política o religiosa.
2. **Gestión democrática de los miembros:** Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros, que participan activamente en el establecimiento de sus políticas y en la toma de decisiones, también se organizan de manera democrática.
3. **Participación económica de los asociados:** Los socios contribuyen de forma equitativa al capital de la cooperativa y lo controlan democráticamente.

- 4. Autonomía e independencia:** Las cooperativas son organizaciones autónomas de autoayuda gestionadas por sus miembros.
- 5. Educación, formación e información:** Las cooperativas ofrecen educación y formación a sus miembros, representantes elegidos, directores y empleados, para que puedan contribuir de forma efectiva al desarrollo de sus cooperativas. Asimismo, informan al público general sobre la naturaleza y los beneficios de la cooperación.
- 6. Cooperación entre cooperativas:** Las cooperativas sirven de forma más efectiva a sus miembros y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando con estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.
- 7. Preocupación por la comunidad:** Las cooperativas trabajan para el desarrollo sostenible de sus comunidades a través de políticas aprobadas por sus miembros.

CAPÍTULO IV DEFINICIONES

1. Gobernabilidad y buen gobierno

Proceso mediante el cual el Consejo de Administración imparte las directrices de Cooabejorral para el cumplimiento y desarrollo de su misión. Y un buen gobierno ocurre cuando el Consejo de Administración, provee una orientación apropiada para la gerencia o administración, respecto de la dirección estratégica de la organización, y vigila que sus esfuerzos se muevan en esa dirección.

2. Código de Buen Gobierno

Es un documento donde se compila la filosofía, los principios, las reglas y en general las normas que rigen el manejo de las relaciones entre la administración, órganos de control y vigilancia, y todos los empleados de las organizaciones, para preservar la ética y la transparencia en su gestión, así como una adecuada administración, con integridad, equidad y efectividad; en procura de obtener y conservar la confianza de los asociados y de la comunidad en general.

3. Grupos de interés

Son los denominados “Stakeholders”. Involucran todos los ámbitos y personas sobre las cuales tiene influencia Cooabejorral. Se consideran grupos de Interés, entre otros: los asociados y sus familias, los empleados, los usuarios de los servicios, los competidores, los tenedores de títulos emitidos por la organización solidaria, los organismos reguladores, de control y vigilancia, la comunidad y los proveedores de bienes y servicios de la Cooperativa.

4. Conflicto de interés

Situación en virtud de la cual un directivo, administrador, trabajador o contratista de la Cooperativa debido a su actividad se enfrenta a distintas alternativas de conducta en relación a intereses incompatibles, ninguno de los cuales puede privilegiar en atención a sus obligaciones legales o contractuales. El conflicto de interés comporta una situación que, por las razones antes expuestas, puede alterar la objetividad e imparcialidad en la adopción de alguna determinación.

TÍTULO PRIMERO ESTRUCTURA DE GOBIERNO

Teniendo en cuenta lo previsto en el Estatuto vigente Coabejorral, su administración estará a cargo de la Asamblea General, el Consejo de Administración y el Representante Legal.

CAPÍTULO I ASAMBLEA GENERAL

La Asamblea General es el órgano máximo de la administración de Coabejorral y sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, reglamentarias y estatutarias. La constituye la reunión de los asociados hábiles o de los delegados elegidos por estos.

La Asamblea General de Asociados podrá ser sustituida por la Asamblea General de Delegados, por determinación del Consejo de Administración, siempre y cuando el número de asociados sea superior a mil (1.000), por estar domiciliados en diferentes municipios del país, o cuando su realización resultare desproporcionadamente onerosa en consideración a los recursos de la Cooperativa. El número de delegados será de cincuenta (50) principales y diez (10) suplentes numéricos, proporcionales al número de asociados por agencia o zona electoral, elegidos de acuerdo a la reglamentación correspondiente expedida por el Consejo de Administración.

Parágrafo 1. Para determinar el número de delegados por agencia o zona electoral, se hará la sumatoria de los asociados hábiles de todas las agencias o zonas electorales al cierre del corte del mes anterior a la fecha en que se inicia el proceso de postulaciones para la elección de delegados, según reglamentación del Consejo de Administración; luego se dividirá el número total de asociados hábiles a la misma fecha en cada agencia o zona electoral, entre el número total de asociados hábiles de todas, obteniendo así un porcentaje que se aplicará para determinar el número de delegados a elegir en cada una de las agencias o zonas electorales, es decir, ese mismo porcentaje se le aplicará al total de los cincuenta (50) delegados principales y diez (10) suplentes numéricos, arrojando como resultado el número de los delegados principales y suplentes a elegir para cada agencia o zona electoral.

Parágrafo 2. Las fracciones que se obtengan en el cómputo anterior se aproximarán al número entero más cercano, bien sea ascendente o descendente.

En todo caso, tanto el número de delegados como su periodo será el definido en el Estatuto vigente. Así mismo, los requisitos para ser delegado, las causales de remoción de los delegados y las funciones de la asamblea general serán las señaladas en la ley y el Estatuto vigente.

CAPÍTULO II CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El Consejo de Administración es el órgano permanente de administración de la Cooperativa, subordinados a las directrices políticas de la Asamblea General. Estará integrado por cinco (5) miembros principales y cinco (5) suplentes numéricos, elegidos por la Asamblea General.

Los requisitos para ser electo como integrante del Consejo de Administración, causales de remoción, período y funciones serán las previstas en la Ley y el Estatuto vigente.

CAPÍTULO III COMITÉS DE APOYO

En Coabejorral existirán los comités de apoyo que, por ley o por las instrucciones de la Supersolidaria, se deban conformar. Así mismo, el Consejo de Administración podrá conformar comités asesores y auxiliares permanentes, así como los temporales que sean necesarios para el desarrollo del objeto social de la Cooperativa y asignarles las funciones correspondientes. Cuando sea del caso aprobar su reglamentación.

CAPÍTULO IV GERENTE GENERAL Y CARGOS DIRECTIVOS

El gerente es el representante legal de la Cooperativa, ejecutor de las decisiones de la Asamblea General y del Consejo Administración, elegido por término indefinido, sin perjuicio de poder ser removido en cualquier tiempo, de acuerdo con los respectivos reglamentos y manuales de funciones que se adopten, según las normas legales vigentes.

Los requisitos para ser electo como gerente, causales de remoción y funciones serán las previstas en la Ley y el Estatuto vigente.

CAPÍTULO V NORMAS DE COMPORTAMIENTO ÉTICO DE LOS ADMINISTRADORES

1. Frente a la Cooperativa

Los administradores de Coabejorral, atendiendo a los valores, principios y prácticas en que se fundamenta el presente Código, deberán observar en todas sus actuaciones y relaciones institucionales, las siguientes normas:

- a. Realizar sus funciones dentro y fuera de la Cooperativa y ámbito operacional, basadas en el respeto y el acatamiento de la ley, el estatuto, los reglamentos, los valores y principios cooperativos y a las normas del presente Código.
- b. Desempeñar su labor de manera profesional, responsable, honesta, leal, y eficiente y contribuir mediante la correcta realización de la misma a la consecución de los objetivos sociales.
- c. Suministrar en sus relaciones con la Cooperativa información veraz, clara, precisa y oportuna.
- d. Producir con exactitud y oportunidad los registros que deba efectuar con ocasión de sus funciones y abstenerse de omitir, alterar, destruir o borrar información de cualquier registro o documento que pueda causar perjuicio a la Cooperativa.
- e. Velar por la conservación y el buen uso de los bienes de la Cooperativa y de los elementos que para el desarrollo de sus funciones le han sido suministrados por la misma.

- f. Abstenerse de realizar actos que impliquen conflictos de interés e informar oportunamente sobre las situaciones generadoras de éstos en que pueda estar incurso o conozcan en razón de su cargo o que le corresponda decidir, de conformidad con las disposiciones previstas sobre este tema en el presente Código.
- g. No colocarse en posición de competencia en negocios en que intervenga o sea de interés de la Cooperativa, ni desviar los negocios de ésta.
- h. Guardar estricta confidencialidad de la información a la que tengan acceso; no manipularla, difundirla o usarla en ningún caso para su propio beneficio o el beneficio de terceros ni utilizarla en perjuicio de la Cooperativa.
- i. Guardar reserva sobre las informaciones de carácter confidencial que conozcan de los asociados, en desarrollo de sus funciones, y que éstos no estén obligados a revelar.
- j. Abstenerse de realizar cualquier acto que atente contra la moral, las buenas costumbres y la reputación de la Cooperativa, de sus asociados, directivos, administradores, colaboradores, usuarios y proveedores.
- k. Abstenerse de presentar comportamientos indebidos en reuniones sociales internas o externas que comprometan la imagen de la Cooperativa.
- l. Abstenerse de consumir bebidas alcohólicas, sustancias o drogas prohibidas en las instalaciones de la Cooperativa, o presentarse a éstas bajo sus efectos.

2. Frente a otros integrantes del órgano de administración y trabajadores de la Cooperativa

Los integrantes del Consejo de Administración, en sus relaciones con los demás integrantes del Consejo de Administración, la gerencia y trabajadores de la cooperativa, deberán observar las siguientes normas:

- a. Propender por el trabajo en equipo, promoviendo la participación activa de los que lo conforman, liderando su desarrollo y delegando en forma controlada y responsable las funciones que consideren convenientes.
- b. Abstenerse de utilizar la posición o influencia de su cargo para obtener provecho o ventaja en beneficio propio o de terceros frente a otros asociados.
- c. Abstenerse de ejecutar actos de violencia contra los asociados, otros integrantes del Consejo de administración o los colaboradores de la Cooperativa.
- d. Informar oportunamente a las instancias pertinentes de la Cooperativa, el conocimiento de prácticas prohibidas o conductas sospechosas o inusuales en que se encuentren comprometidos los asociados o los colaboradores de la Cooperativa.
- e. Dar ejemplo en la observancia de las normas del presente código.

3. Frente a autoridades gubernamentales

Los integrantes del Consejo de Administración, en sus actuaciones con las autoridades gubernamentales, deberán observar las siguientes normas de conducta:

- a. Respetar a las autoridades y atender sus requerimientos, órdenes y/o solicitudes de información en forma veraz, respetuosa y oportuna.
- b. Colaborar con las autoridades en las actuaciones que éstas deban adelantar ante la Cooperativa en ejercicio de sus funciones.
- c. Abstenerse de omitir o dilatar injustificadamente el cumplimiento de una orden de autoridad competente.
- d. No ofrecer dadas o prebendas para evitar u obtener decisiones que lo afecten como administrador de la Cooperativa.

TÍTULO SEGUNDO ÓRGANO DE CONTROL Y MECANISMOS DE CONTROL

Sin perjuicio de la inspección y vigilancia que el Estado ejerce sobre la Cooperativa, ésta contará para su fiscalización con una Junta de Vigilancia y un Revisor Fiscal.

CAPÍTULO I JUNTA DE VIGILANCIA

La Junta de Vigilancia es el organismo de control social delegado por la Asamblea General y tiene a su cargo velar por el correcto funcionamiento y eficiente administración de la Cooperativa. Estará integrada por tres (3) miembros principales con sus respectivos suplentes numéricos elegidos por la Asamblea General.

Los requisitos para ser electo como integrante de la Junta de Vigilancia, causales de remoción, período y funciones serán las previstas en la Ley y el Estatuto vigente.

CAPÍTULO II REVISORÍA FISCAL

La fiscalización general de la Cooperativa y la revisión y vigilancia contable estará a cargo de un revisor fiscal, elegido por la Asamblea General con su respectivo suplente.

Los requisitos para ser electo como revisor fiscal, causales de remoción, período y funciones serán las previstas en la Ley y el Estatuto vigente.

CAPÍTULO III GESTIÓN DE RIESGOS

Identificación de Riesgos

Teniendo en cuenta que la actividad económica a la que se dedica Cooabejorral, en virtud de ser una entidad especializada en ahorro y crédito, y atendiendo a las instrucciones impartidas por el ente de supervisión, en la Cooperativa se han implementado diferentes sistemas de administración de riesgos, incorporando dentro de las etapas de cada uno de ellos la identificación de los principales riesgos que podrían significar un perjuicio para la Cooperativa y sus asociados.

Sistemas de Administración de Riesgo

Acatando las instrucciones del ente de supervisión, en Cooabejorral se han implementado los sistemas de administración de riesgos que se enuncian a continuación:

- 1. Riesgo de Crédito:** Posibilidad que la Cooperativa incurra en pérdidas y se disminuya el valor de sus activos, como consecuencia que un deudor o contraparte incumpla sus obligaciones.
- 2. Riesgo de Liquidez:** Posibilidad que la Cooperativa incurra en pérdidas excesivas por la venta de activos a descuentos inusuales y significativos o deba obtener recursos a precios por fuera de las condiciones normales de mercado, con el fin de disponer rápidamente de los necesarios para cumplir con sus obligaciones contractuales.
- 3. Riesgo de Mercado:** Posibilidad de pérdida para la Cooperativa por la inestabilidad de la coyuntura económica que genera cambios en los precios y descuentos de los bienes y servicios que comercializa o utiliza, en las tasas activas y pasivas, en las inversiones transitorias o permanentes.
- 4. Riesgo Operacional:** Posibilidad de que se produzca una pérdida, debido a acontecimientos inesperados en el entorno operativo y tecnológico de la entidad. Este concepto involucra aspectos internos y externos tales como: Deficiencias en el control interno, procedimientos inadecuados, errores humanos y fraudes, fallas en los sistemas informáticos y acontecimientos externos que se consideren eventos fortuitos.
- 5. Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo:** Posibilidad que la Cooperativa sea utilizada directamente o a través de sus operaciones como instrumento para el lavado de activos y/o la canalización de recursos hacia la realización de actividades terroristas o cuando se pretenda el ocultamiento de activos provenientes de dichas actividades.

A su vez, Cooabejorral está sujeto a un Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR), que le permite identificar, medir, controlar y monitorear eficazmente sus riesgos, de manera que los administradores puedan adoptar decisiones oportunas para su mitigación, de conformidad con los parámetros y dentro de los términos establecidos por la Superintendencia de la Economía Solidaria.

TÍTULO TERCERO RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

CAPÍTULO I CON LOS ASOCIADOS

De conformidad con lo señalado en el Estatuto de Cooabejorral, tienen la calidad de asociados las personas que, habiendo suscrito el acta de constitución, o las que posteriormente hayan sido admitidas como tales, permanezcan afiliadas y estén debidamente inscritos en el registro social de la Cooperativa.

Pueden aspirar a ser asociados de Cooabejorral las personas naturales, las jurídicas de derecho público, las jurídicas del sector cooperativo, las demás de derecho privado sin ánimo de lucro y las micro, pequeñas y medianas empresas, que cumplan con las condiciones y requisitos que señalan el presente Estatuto y los Reglamentos.

Se entenderá adquirida la calidad de asociado a partir de la fecha en que el interesado pague el primer valor de aporte social determinado en el Estatuto, además de llenar los requisitos y trámites definidos en ellos y en los reglamentos especiales aprobados por el Consejo de Administración. Los derechos y deberes de los asociados serán los previstos en el Estatuto vigente.

Acatando las instrucciones emitidas por la Supersolidaria, la Cooperativa brindará información permanente a los asociados.

Se garantizará como mínimo, que previo a la vinculación del asociado y durante todo el tiempo de asociado se le informará:

1. Los derechos y obligaciones, qué de acuerdo con la normatividad vigente, los estatutos y el reglamento, le corresponden a los asociados de la organización. Así como, las características de sus aportes sociales y depósitos de ahorros.
2. Los programas de capacitación, rendición de cuentas, perfiles e informes de los órganos de administración, control y vigilancia.
3. Los canales de comunicación de que dispone la organización, a través de los cuales se puede acceder a la información de la organización.
4. En Cooabejorral se adoptan políticas de comunicación e información dirigidas a los asociados sobre las decisiones tomadas en asamblea general.

CAPÍTULO II CON LOS COLABORADORES

Para el desarrollo de todas sus actividades, Cooabejorral funcionará con la planta de cargos aprobada por el Consejo de Administración, bajo un organigrama funcional.

Igualmente, la Cooperativa vinculará a personas naturales para que le presten servicios profesionales y/o desarrollen actividades de trabajo independiente donde no se requiera relación de subordinación o dependencia. Para tales efectos se celebrarán los correspondientes contratos, bien sean éstos de carácter civil o comercial.

1. Competencia y criterios de selección de personal

Para la administración del talento humano, Coabejorral desde la gerencia y con el apoyo de personal interno o externo, responde por la cuidadosa selección de los trabajadores y colaboradores que se contraten, de tal forma que los candidatos seleccionados sean los de mayores competencias, aptitudes y perfiles que respondan a los requerimientos del cargo, el cual deberá estar previsto en la planta de cargos aprobada por el Consejo de Administración.

2. Niveles de remuneración

Con base en los niveles de remuneración previamente aprobados por el Consejo de Administración, los trabajadores y colaboradores son remunerados. Cada año se hace un ajuste salarial general, con el fin de que los sueldos mantengan su poder adquisitivo, para lo cual también se podrá tener en cuenta la evaluación individual del desempeño de las funciones y responsabilidades.

3. Capacitación y desarrollo

Coabejorral procurará que sus colaboradores estén en procesos de capacitación para el desempeño eficiente de las funciones del cargo, lo cual también permitirá que puedan estar preparados para acceder a otros cargos dentro de la estructura organizacional de la Cooperativa.

4. Reglas en las relaciones laborales

En las relaciones laborales en Coabejorral se tendrán en cuenta por los administradores las siguientes reglas que permitirán el objetivo de atraer, desarrollar y retener a los colaboradores directos, dentro de un adecuado clima laboral:

- a. Respeto a la dignidad de la persona humana y los derechos que le son inherentes.
- b. Reconocimiento de una adecuada remuneración.
- c. Rechazo al trabajo infantil, al trabajo forzoso y a cualquier forma de discriminación en las relaciones de trabajo por razones tales como raza, religión, género, orientación sexual, edad, ideología política o cualquier otro criterio que vulnere los derechos fundamentales de las personas.
- d. Establecer un entorno laboral seguro y saludable y tomar las medidas necesarias para detectar, evitar o responder a situaciones que afecten la salud y la seguridad de los trabajadores.
- e. Garantizar trato justo a los colaboradores.
- f. Regular las relaciones de trabajo de conformidad con la legislación laboral y lo pactado en los respectivos contratos.
- g. Respeto al debido proceso en la aplicación de la disciplina.

5. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Coabejorral tiene establecida por escrito una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo que define el compromiso de la alta dirección de la Cooperativa y que compromete a toda la organización

en la protección de la seguridad y salud física, mental y social de sus trabajadores, contratistas y demás colaboradores que hacen parte activa de los procesos que se desarrollan al interior de ésta; en destinar los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; en implementar todas las actividades necesarias para la gestión de los riesgos laborales, la promoción de la salud, la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y en el cumplimiento a la normatividad nacional vigente en materia de riesgos laborales.

CAPÍTULO III CON LOS PROVEEDORES

1. Criterios de selección de proveedores de bienes y servicios

En Cooabejorral la selección de los principales proveedores de mercancías, otros bienes y servicios se hace teniendo en cuenta sus condiciones empresariales, capacidad técnica, operativa y financiera, su solvencia moral, buenas prácticas empresariales, precio, forma de pago, oportunidad, trayectoria en el mercado, calidad, experiencia y garantía de los productos y servicios ofrecidos.

2. Prohibición para ser proveedor

No pueden ser proveedores de Cooabejorral, por sí o por interpuesta persona, los integrantes del Consejo de Administración, el Gerente General, los integrantes de la Junta de Vigilancia, los colaboradores de la Cooperativa; tampoco sus cónyuges o compañero(a) permanentes; sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad o primero civil; ni las sociedades en las cuales todas las anteriores personas sean socios.

3. Reglas en selección y relaciones con los proveedores

En las relaciones con los proveedores los colaboradores de Cooabejorral tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- a. Cumplimiento de las obligaciones contractuales con los proveedores en la forma estipulada.
- b. Aplicación del derecho privado a las relaciones con los proveedores, bien se trate de normas civiles o comerciales, según la naturaleza de los contratos.
- c. Se tendrá en cuenta para efectos de la selección al proveedor que tenga establecidos instrumentos que garanticen o promuevan la ética empresarial; la competencia leal; el respeto a los derechos humanos, a los derechos laborales; el respeto a la propiedad intelectual, el cuidado del medio ambiente.

CAPÍTULO IV CON LAS AUTORIDADES GUBERNAMENTALES

Los directivos y colaboradores de la Cooperativa deberán atender las observaciones, recomendaciones o instrucciones impartidas por las entidades de regulación, supervisión y control, manteniendo una relación de permanente cooperación con ellas.

CAPÍTULO V CON LOS DEMÁS GRUPOS DE INTERÉS

Teniendo en cuenta el sector en el que se ubica Coabejorral, así como la actividad económica especializada de ahorro y crédito que es su objeto social, dentro de los demás grupos de interés se encuentran los que se relacionan a continuación:

1. Sector de la Economía Solidaria

Los administradores de Coabejorral, en desarrollo del principio de integración cooperativa, mantendrán las más cordiales y estrechas relaciones con los diversos organismos cooperativos y demás instituciones de la economía solidaria y procurarán que la Cooperativa esté afiliada a organismos de segundo grado que presten servicios financieros, asegurador u otros económicos especializados que requiera la Cooperativa o los asociados en desarrollo del cumplimiento del objeto social.

Del mismo modo, Coabejorral a través de su gerente e integrantes del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y demás colaboradores, podrá interactuar con otras entidades del sector solidario, a fin de compartir experiencias, mejores prácticas y conocimiento técnico.

2. Entidades gremiales

Coabejorral podrá vincularse a organizaciones gremiales, participar de sus eventos y demás actividades promovidas por las entidades gremiales, a fin de fortalecer los principios cooperativos, en especial, el de Integración con otras organizaciones del mismo sector.

3. Comunidad en general

Comprende las personas naturales y jurídicas que residen en los municipios donde se encuentran ubicadas las agencias de Coabejorral. Así como, también las formas asociativas que las integra y con las cuales la cooperativa está relacionada o debe relacionarse.

Es compromiso de Coabejorral a través de sus directivos y colaboradores, definir su comunidad circundante y trabajar y colaborar con la misma en procura de su desarrollo sostenible y sustentable. La Cooperativa por decisión de la Asamblea General y de acuerdo a sus posibilidades, definirá la forma de apoyo y trabajo con la comunidad.

TÍTULO CUARTO TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD DE LA INFORMACIÓN

CAPÍTULO I PRINCIPIOS Y MECANISMOS DE REVELACIÓN DE LA INFORMACIÓN

1. Principios que determinan la información

La información generada por Cooabejorral y destinada a sus diferentes grupos de interés y partes relacionadas se rige por los principios de precisión, transparencia y oportunidad.

2. Mecanismos de revelación de información

Para revelar la información Cooabejorral cuenta especialmente con los siguientes medios de comunicación: Página web, programas en emisoras regionales, mensajes de texto, redes sociales, correos electrónicos, información telefónica, volantes, carteleras y pantallas digitales en las oficinas, entre otros.

3. Forma de entregar información a los asociados

La información a los asociados se entregará en medio escrito o magnético, pero en la medida de lo posible, para que estén oportuna y permanentemente informados, toda la información dirigida a ellos se podrá poner a su disposición en la página Web corporativa, www.cooabejorral.coop, o a través de correos electrónicos.

4. Programa de gestión documental

Cooabejorral cuenta con un software de gestión documental, el cual garantiza la adecuada producción, recepción, distribución, organización, conservación, recuperación y consulta oportuna de los documentos de archivo, facilitando tanto la toma de decisiones, como el acceso y disponibilidad de la información, para la consulta por parte de las entidades gubernamentales, grupos de interés y demás partes relacionadas.

CAPÍTULO II CLASIFICACIÓN, REVELACIÓN Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN

Teniendo en cuenta la restricción en su manejo, la información en Cooabejorral es general y reservada.

La información general es de uso público y a ella puede acceder los asociados y cualquier persona de los grupos de interés.

La información reservada, es la que comporta riesgo para la Cooperativa o involucra estrategias de negociación o competitividad de ésta, o puede afectar sus derechos o asuntos confidenciales, los de los asociados o de terceros. A esta información solo pueden acceder los miembros del Consejo de Administración, el Gerente General, los colaboradores en razón de sus funciones, y los asociados en cuanto se refiera a la información que le es propia o les compete, o que se les debe suministrar conforme a la ley y al Estatuto.

1. Revelación de información financiera

- a. **Destinatarios de la información financiera:** Serán destinatarios de la información financiera los asociados, los delegados a la asamblea general, los miembros del Consejo de Administración, el revisor fiscal y el ente de supervisión.
- b. **Estados financieros:** Cooabejorral prepara y presenta la información sobre su situación

financiera, de conformidad con las prescripciones legales y con las normas de contabilidad aplicables. Los estados financieros deberán incluir cuando menos los componentes establecidos en las normas de información financiera vigentes y aplicables a la Cooperativa.

Los estados financieros serán presentados de forma anual a la asamblea general para su consideración.

- c. **Publicidad:** Una vez sean aprobados por la Asamblea General los estados financieros de fin de ejercicio, sus correspondientes notas y el dictamen del Revisor Fiscal, estarán disponibles en los términos y para los efectos que se establezcan las disposiciones legales.

2. Revelación de información no financiera

Cooabejorral revelará información, cuando menos sobre los siguientes asuntos:

- a. Misión, visión y objetivos de la Cooperativa.
- b. Cambios en la razón social o en la imagen corporativa.
- c. Información sobre el nombre de los miembros que integran el Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia, la Revisoría Fiscal y el Gerente General y los representantes legales suplentes.

3. Información a delegados previa a la asamblea general

Los delegados convocados a la Asamblea General, ordinaria o extraordinaria, pueden hacer efectivo el derecho de inspección mediante el examen de los documentos, balances y demás estados financieros, así como los informes que se presentarán a consideración de ella, dentro de los quince (15) días hábiles anteriores a la fecha de su celebración si son convocados a asamblea ordinaria y dentro de los cinco(5) días hábiles anteriores a la fecha de su celebración si son convocados a asamblea extraordinaria, para lo cual dicha información se deja a disposición de aquellos para que pueda ser consultada en la oficina principal de Cooabejorral en los términos definidos por la administración.

4. Revelación de información a autoridades de supervisión

Cooabejorral asegurará la comunicación oportuna con las autoridades públicas, especialmente con las entidades de supervisión y control y garantizará el cumplimiento de los reportes a que está obligada en los términos que establecen las normas y la oportuna respuesta a los requerimientos de dichas entidades.

5. Manejo de la información reservada

Para evitar la divulgación o mal uso de la información, los directivos y colaboradores de la Cooperativa, deben observar las siguientes reglas:

- a. Mantendrán la debida reserva y protegerán en todo momento los documentos de trabajo y la información reservada que esté a su cuidado.
- b. No deben comentar temas relacionados con las actividades o negocios de la Cooperativa, con el personal ajeno a ésta, incluyendo a amigos y parientes.
- c. Los proyectos de la Cooperativa, especialmente aquellos que incluyan información reservada,

no se deberán tratar en lugares donde haya terceros. En esos casos el personal de la Cooperativa deberá guardar discreción extrema.

- d. Las contraseñas o claves de acceso de equipos centrales deben ser confidenciales y no serán divulgadas a terceros. Los sistemas de cómputo personales deberán estar protegidos con contraseñas que impidan a las personas no autorizadas el acceso a la información.
- e. Los negocios que involucren información reservada, y que se realicen en las oficinas de la Cooperativa, se deberán tratar fuera del alcance del personal no involucrado en la operación.
- f. Los asesores externos contratados por la Cooperativa se deberán tratar como externos, y se mantendrán al margen de los proyectos internos, a menos que la consultoría esté relacionada con ese proyecto, salvo las excepciones que autorice el Consejo de Administración.

Para el manejo de la información reservada por parte de los miembros del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia, Coabejorral tiene establecido con éstos un acuerdo de confidencialidad, no divulgación ni utilización indebida de información sometida a reserva o privilegiada, el cual establece los términos que rigen el uso y la protección de los documentos que la Cooperativa les suministra y de la información que tengan conocimiento en el desarrollo de sus funciones como integrantes del Consejo de Administración o de la Junta de Vigilancia.

6. Informe anual de gobierno

Se deberá presentar el informe de gobierno de forma anual, dando cumplimiento para ello a las instrucciones impartidas por el ente de supervisión.

7. Informe de Gestión

Se deberá presentar el informe de gestión a la asamblea general, de forma anual, dando cumplimiento para ello a las instrucciones impartidas por los entes de control y supervisión y a la normatividad vigente que rija la materia.

8. Tratamiento de datos personales

Coabejorral, como responsable del tratamiento de datos personales, cuenta con los mecanismos para dar cumplimiento a la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que la reglamenten, adicionen o modifiquen, garantizando el derecho que tienen los titulares de la información, a conocer, actualizar, rectificar, suprimir y revocar la autorización para el tratamiento de sus datos personales.

De igual forma la Cooperativa cuenta con los medios para controlar el acceso a las bases de datos, en las que reposan estos, en los que se encuentra la autenticación del usuario, la autorización de éste y un constante monitoreo 24 horas y 7 días a la semana con un sistema de protección y resguardo de datos a través de un firewall y antivirus actualizado constantemente.

CAPÍTULO III CONFLICTOS DE INTERESES

Es política de Coabejorral el tratamiento de todo conflicto de intereses que pueda tener lugar al interior de la Cooperativa en desarrollo de sus actividades; en consecuencia, los delegados a la Asamblea General, directivos, colaboradores, asesores y revisores fiscales, deberán evitar cualquier

situación que conlleve un conflicto entre sus intereses personales y los de la entidad.

1. Prevención de los conflictos de intereses

Además de las incompatibilidades, inhabilidades y prohibiciones consagradas en la Ley y en el Estatuto respecto de los miembros principales y suplentes del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia, el Revisor Fiscal en ejercicio, el Gerente. Así como, los señalados en el reglamento interno de trabajo de los colaboradores, para prevenir situaciones de conflictos de intereses, se establecen los siguientes mecanismos.

Los integrantes del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Gerente, Revisores Fiscales y colaboradores, deberán abstenerse de:

- a. Utilizar su condición de directivo o colaborador de la Cooperativa para obtener beneficios, para sí o para terceros, relacionados con los servicios y actividades de la Cooperativa, o para obtener beneficios personales de asociados, proveedores, contratistas o de terceros usuarios.
- b. Otorgar descuentos o beneficios de cualquier tipo por razones de amistad o parentesco, o realizar cualquier negocio o actividad en ejercicio de su cargo con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad.
- c. Revelar información de cualquier índole, conocida con ocasión del desempeño de sus funciones o cargo en la Cooperativa.
- d. Efectuar negocios propios que se relacionen directamente con las actividades de la Cooperativa o dentro de sus instalaciones.
- e. Aprovechar indebidamente las ventajas que la entidad otorga de manera exclusiva a favor de sus asociados, para el beneficio de terceros.
- f. Realizar la operación si persiste el conflicto o si éste no se resuelve de manera adecuada.

Los integrantes del Consejo de Administración, los miembros de la Junta de Vigilancia, el Revisor Fiscal principal o suplente, el Gerente y demás colaboradores, deberán abstenerse de incurrir en cualquiera de las prohibiciones señaladas en el Estatuto vigente o en el Reglamento Interno de Trabajo.

Todas las personas a quienes aplica el presente Código procurarán evitar los conflictos de intereses y mientras no se haya administrado y exista duda sobre si una situación implica o no conflicto, se entiende que el mismo existe y se abstendrán de decidir o emitir su voto en la situación en que se plantee, debiendo advertir a quienes les corresponda tomar la decisión.

2. Divulgación del conflicto de intereses

Todo miembro del Consejo de Administración, de la junta de Vigilancia, asesor o colaborador que se encuentre o crea encontrarse incurso en un conflicto de intereses respecto de una negociación o situación que se relacione con la Cooperativa, deberá informarlo y abstenerse de participar en ella.

3. Procedimiento para el manejo y resolución de conflictos de intereses

Ante un posible conflicto de intereses se procederá de la siguiente manera teniendo en cuenta la condición de quien lo soporte o crea soportarlo:

a. Miembros de Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Comités, Revisores Fiscales y Gerente General

Cuando un miembro del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, Comité, Revisor Fiscal o el Gerente General encuentre que puede verse enfrentado a un conflicto de intereses, lo debe informar de inmediato por escrito al Consejo de Administración, órgano que definirá sobre la existencia o no del conflicto y hasta tanto éste no emita su concepto, el implicado se abstendrá de ejecutar la operación que genere el presunto conflicto de interés.

Si el concepto del Consejo de Administración confirma la existencia del conflicto de intereses, dispondrá que se adopten las medidas que impidan que continúe la situación que lo generó y se prevendrá al implicado para que no persista en ella.

b. Colaboradores y asesores

En el evento en que un colaborador o asesor de Coabejorral encuentre que en el ejercicio de sus funciones o en el cumplimiento de sus obligaciones pueda estar incurso en un conflicto de intereses, deberá informar de tal situación, en forma inmediata y por escrito, a su superior jerárquico o al Gerente General, según el caso, con el fin de que éste decida sobre la existencia o no del conflicto. En estos casos y hasta tanto el superior jerárquico o el Gerente General se pronuncie, el implicado deberá abstenerse de intervenir directa o indirectamente en las actividades y decisiones que tengan relación con el presunto conflicto y/o cesar toda actuación en relación con el tema.

De confirmarse la existencia del conflicto, se le comunicará al implicado por escrito con la advertencia que debe desistir de su participación en el asunto que generó el conflicto de intereses.

4. Sanciones por incumplimiento a las normas de este capítulo

Sin perjuicio de la responsabilidad solidaria e ilimitada por los perjuicios que se ocasione a los asociados, a la Cooperativa o a terceros perjudicados por conductas que impliquen conflicto de intereses, establecida para los administradores por las disposiciones legales, quien en presencia de un conflicto de intereses, no de cumplimiento a las normas del presente capítulo, se le aplicarán las sanciones previstas en el estatuto, en el reglamento interno de trabajo o en el respectivo contrato, según la calidad o relación del infractor frente a Coabejorral.

CAPÍTULO IV PRACTICAS QUE AFECTAN EL BUEN GOBIERNO

Teniendo en cuenta lo señalado por el ente de supervisión, las siguientes acciones se pueden considerar como prácticas que atentan contra el buen gobierno de Coabejorral:

- a. Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la Cooperativa, salvo autorización expresa del Consejo de Administración.
- b. Participar por sí o por interpuesta persona, en interés personal o de terceros, en actos respecto de los cuales exista conflicto de interés.
- c. Otorgar, sin la debida autorización, retribuciones extraordinarias a los miembros del consejo de administración, o colaboradores de la organización.

- d. Participar en las actividades de ejecución que correspondan al gerente o director y, en general, a las áreas ejecutivas de la organización, así sea temporalmente por la ausencia de alguno de ellos.
- e. Estar vinculado como empleado, asesor, contratista o proveedor de la organización, o en alguna de las empresas o con personas que presten estos servicios a la misma.
- f. Obtener ventajas preferenciales, directa o indirectamente, en cualquiera de los servicios que preste la organización.
- g. Decidir sobre políticas de servicios que los beneficien ante los demás asociados.
- h. Decidir sobre el reclutamiento, retiro, promoción del personal a cargo de la organización, cuando esta función no le corresponda.
- i. Dar órdenes a empleados de la organización o solicitarles información directamente, sin consultar el conducto establecido a través de las reuniones del consejo de administración.
- j. Los miembros del consejo de administración, no podrán ser cónyuges o compañeros permanentes, ni tener vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil, con el gerente o director general, ejecutivos de la organización, y en las empresas del mismo grupo o de las sociedades, corporaciones, fundaciones y asociaciones con las que tenga algún tipo de relación contractual.
- k. Incluir dentro del proceso de elección del gerente o representante legal a un miembro actual del Consejo de Administración lo cual podría llevar a perder la objetividad en la decisión.

CAPÍTULO V

CANALES DE COMUNICACIÓN

Con el propósito de que todos los órganos de gobierno, incluyendo los Asociados, cuenten con canales de comunicación adecuados para el conocimiento de las decisiones que se toman, y los canales a través de los cuales puede presentar PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS, SUGERENCIAS Y FELICITACIONES - PQRSF con respecto a temas de gobierno o conflictos de interés, Cooabejorral dispone los siguientes canales de comunicación:

1. Sitio web www.cooabejorral.coop
2. Buzón de sugerencias en todas las agencias.
3. Correo electrónico juntadevigilancia@cooabejorral.com
4. Línea telefónica con servicio de whatsapp 311 786 80 34
5. En la página web de Cooabejorral se tiene un apartado de PQRSF para uso de la Junta de Vigilancia.
6. Cartelera con información relevante en las agencias.

TÍTULO QUINTO

DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO I

CONOCIMIENTO, DIVULGACION Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

1. Conocimiento y compromiso de cumplimiento

Los integrantes del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Gerente, Revisor Fiscal y colaboradores de Coabejorral, están obligados al conocimiento y divulgación del presente Código, comprometiendo en expresamente a su estricto cumplimiento.

2. Divulgación del Código de Buen Gobierno

Coabejorral, adoptará los mecanismos necesarios para dar a conocer y capacitar a los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, al Revisor Fiscal, Gerente, a los asociados y a los colaboradores, la existencia y contenido del presente Código.

Además de la divulgación interna, el presente Código estará publicado para conocimiento de los asociados, autoridades, proveedores y público en general, en la página Web de la Cooperativa, sin perjuicio de hacer difusión de su existencia por otros medios entre los grupos de interés.

CAPÍTULO II

EFFECTOS POR INOBSERVANCIA DEL CODIGO

1. Consecuencias por incumplimiento al Código de Buen Gobierno

Los integrantes del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Gerente, Revisor Fiscal, contratistas y colaboradores de Coabejorral, son responsables por el incumplimiento y transgresión a las normas del presente Código, ateniéndose a las consecuencias disciplinarias del Estatuto, del Reglamento Interno de Trabajo o contractuales que se deriven de su acción u omisión, sin perjuicio de las sanciones administrativas o de las acciones judiciales a que haya lugar.

2. Sanciones y procedimiento

Efectuada la correspondiente investigación, el integrante del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Gerente, Revisor Fiscal, colaborador o contratista que quede incurso en faltas contra el presente Código, será acreedor a las sanciones y determinaciones que según se trate tenga establecidas el Estatuto, el Reglamento Interno de Trabajo, contrato de trabajo o el respectivo contrato de prestación de servicios, aplicándose el procedimiento en cada documento previsto, garantizándose en todo caso el derecho a la defensa y al debido proceso.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES VARIAS

1. Interpretación

El presente Código deberá interpretarse conforme al principio de buena fe, en forma armónica y en función de la finalidad de éste, considerado en su conjunto y teniendo en cuenta sus objetivos y valores en que se fundamenta.

Corresponde al Consejo de Administración, interpretar el presente Código de Buen Gobierno, cuando haya lugar a duda en cualquiera de las disposiciones contenidas en el presente código.

2. Forma de llenar vacíos

Para llenar los vacíos que se encuentren en el presente Código al momento de su aplicación, se acudirá a la doctrina sobre buen gobierno corporativo, a la doctrina cooperativa y a los principios generales del derecho.

3. Reformas al código

Las modificaciones al presente Código serán puestas a consideración de los delegados en la Asamblea General, en la que se incorpore dentro del orden del día el tema correspondiente. Aprobadas las reformas por la Asamblea General, serán oportunamente divulgadas y puestas en la página web de la Cooperativa para conocimiento de los grupos de interés y demás partes relacionadas.

4. Vigencia

El presente Código entra en vigencia una vez aprobado por la Asamblea General Ordinaria de Delegados.

El presente Código de Buen Gobierno fue aprobado por la Asamblea General Ordinaria de Delegados Presencial de Coabejorral, celebrada el día treinta (30) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

En constancia firman,



Pbro. AVILIO DEL RÍO RINCÓN
Presidente de la Asamblea



GLADYS ELENA GALLEGO OSORIO
Secretaria de la Asamblea