

Código de Buen Gobierno



INTRODUCCIÓN

“Cualquier organización ha de obtener una Legitimidad social, y para conseguirlo ha de lograr a la vez producir los bienes que de ellas se espera y respetar los derechos reconocidos por la sociedad en la que vive y los valores que esa sociedad comparte”.

Adela Cortina

El cooperativismo es una clara expresión organizativa que tiene una finalidad social, que va mucho más allá de los resultados económicos que expresan los balances. El cooperativismo en su quehacer organizativo y empresarial es una propuesta de vida que implica una ética y una estética propia, una cultura para acoger la gente, una alternativa para los colectivos y mayorías que cada vez tienen menos posibilidades de satisfacer sus necesidades y aspiraciones, en un mundo globalizado por el paradigma del mercado que impone el modelo neoliberal, un fantasma real que arrasa con la dignidad de la gente.

Las cooperativas auténticas son una expresión de relaciones sociales diferentes, condición que determina la forma de relación económica, una relación que sin desconocer las reglas del mercado y de la actividad empresarial, genera oportunidades comunes a colectivos sociales que no tienen acceso a los mercados tradicionales.

Los valores y principios que rigen la actividad cooperativa han permitido, desde sus orígenes, que las normas que gobiernan su creación y funcionamiento, tanto las emanadas por el Estado como las de origen interno contenidas en sus propios estatutos, provean los mecanismos de administración, control, educación y participación activa y permanente de los Asociados. La promoción de las buenas prácticas cooperativas son, pues, tan añejas como el movimiento mismo.

COOMITAN es una organización de naturaleza cooperativa perteneciente a la Economía Solidaria. El diseño del Buen Gobierno Cooperativo exige asumir que dentro de la Cooperativa coexisten tres fuerzas que deben equilibrar su actuación a fin de que el conjunto funcione armoniosamente en pos de los objetivos que lo inspiran. Esas fuerzas se encuentran normalmente en tensión y resulta necesario encausarlas para evitar que alguna de ellas desborde y avasalle a las demás o que alguna pierda el ímpetu necesario y abandone su lugar a las otras.

La primera fuerza es la de integración, constituida por los Asociados, fuerza originaria que define su naturaleza propia.

La segunda fuerza es la de dirección, que es la que orienta y dirige la actividad del conjunto hacia el logro de sus objetivos.

Y la tercera fuerza está representada por la estructura funcional de la cual se dota la Cooperativa para la efectiva prestación de sus servicios. Las tres son necesarias; cada una tiene un papel específico.

El Código de Buen Gobierno y El Código de Ética de COOMITAN son compendios en los que se plasman los criterios y políticas que orientan y regulan el comportamiento y actuación institucional en el contexto de la naturaleza y ética cooperativa, que concitan la práctica permanente de la justicia, la equidad, la solidaridad, la transparencia y el respeto hacia los grupos de interés que la conforman o circundan: Los Asociados, los Empleados, las autoridades, los proveedores y la comunidad en general. Con ellos se busca generar confianza en el sector, entre su Base Social, el Gobierno y la opinión pública en general, sobre la administración empresarial, la gestión democrática, la responsabilidad de sus directivos, los derechos, deberes y obligaciones de los Asociados, el control interno, el manejo de los riesgos propios de la actividad, los conflictos de interés, el impacto social y la necesidad de preservar la identidad cooperativa.

Para los propósitos de este Código se entenderá:

Directivos: Asamblea General de Asociados, Integrantes del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Revisoría Fiscal.

Administradores: Integrantes del Consejo de Administración y la Gerencia

Empleados: Personas con las cuales se tenga una relación laboral en cualquiera de sus formas

CAPÍTULO I MARCO GENERAL

1.1 OBJETIVO GENERAL

El Buen Gobierno busca fundamentalmente crear un ambiente de mayor credibilidad, estabilidad y gobierno a COOMITAN en las relaciones con Personas Naturales y Jurídicas asociadas, los Directivos, Administradores, los Empleados, acreedores, clientes, proveedores, entes de vigilancia y control y la comunidad; con el fin de garantizar el crecimiento, desarrollo e impacto institucional, propiciar la confianza, preservar la identidad cooperativa y el interés del público.

1.2 DEFINICIÓN

El Gobierno Corporativo en COOMITAN es un sistema compuesto por un conjunto de principios, valores, normas, políticas, procedimientos, y organismos internos, que constituyen la cultura COOMITAN y que permiten la construcción y existencia de relaciones armónicas, justas, equitativas, solidarias y transparentes entre los diferentes públicos interesados en la vida institucional. Derivado de su naturaleza cooperativa, el Gobierno de COOMITAN está a cargo de la Asamblea General de Asociados, el Consejo de Administración, los Órganos de Control y la Dirección Administrativa; estructura ésta que se encuentra acorde con la normatividad y el Estatuto vigente. La estructura Administrativa es la instancia responsable de liderar los procesos empresariales y asociativos, así como de ejecutar las decisiones de la Asamblea General de Delegados y del Consejo de Administración para el logro de la visión de desarrollo; está bajo la responsabilidad de la Gerencia General y la Gerencia Corporativa:

1.3 PRINCIPIOS

El Código de Buen Gobierno se rige por el pensamiento solidario, las sanas prácticas administrativas y financieras, la normatividad vigente y el Estatuto de COOMITAN, a fin de lograr un proceso caracterizado por la transparencia, la coherencia, la equidad y la integridad entre la naturaleza cooperativa y la gestión empresarial de la intermediación financiera.

Existen cuatro principios sobre los cuales COOMITAN desarrolla su modelo de gobierno:

1.3.1 Igualdad: Es la oportunidad que tienen los asociados de participar en el proceso de carrera asociativa – directiva. Consiste en que el poder primario está igualmente repartido gracias al principio “Un asociado socio, un voto”.

1.3.2. Equidad: Se define en la delegación del poder en las personas a través de procesos electorales, de manera equilibrada, de acuerdo a las competencias y las capacidades exigidas por COOMITAN, para su desempeño con responsabilidad; emanada de la necesidad de concentrar proporcionalmente el poder primario. Esto quiere decir que para poder cumplir con los objetivos socio – económicos básicos (objeto social), se debe delegar y por lo tanto especializar para las decisiones.

1.3.3. Representatividad: Es haber sido elegido en un proceso electoral democrático como consecuencia del reconocimiento que tiene entre los Asociados, para asumir las responsabilidades de la Carrera Asociativa y Directiva.

1.3.4. Participación Efectiva: La participación en el ejercicio democrático debe traducirse en procesos, sistemas y decisiones que permitan una administración eficiente y verdaderamente representativa.

1.4. POLÍTICAS

Del marco filosófico y político en el que se enmarca la visión de COOMITAN, las definiciones estatutarias, los postulados estratégicos y la puesta en práctica de dichos enunciados, surgen las políticas de participación, derechos y tratamiento a los Asociados, gobernabilidad y relacionamiento de COOMITAN como establecimiento de crédito y como empresa cooperativa.

1.4.1. COOMITAN promueve el pensamiento y cultura solidaria aplicando los principios y valores cooperativos de universal aceptación. Adopta los valores institucionales de la confianza, el respeto, la responsabilidad, el conocimiento, la honestidad, la solidaridad, la participación y la alegría.

1.4.2. COOMITAN en su enfoque de desarrollo tiene como guía el respeto por la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general que implica generar oportunidades para la inclusión de todas aquellas personas y las comunidades, consultando las condiciones específicas y procesos de desarrollo de los territorios y regiones, que estén dispuestas a vincularse a través de la afiliación de manera abierta y voluntaria; y el apoyo a emprendimientos y/o proyectos colectivos.

1.4.3. En COOMITAN la Responsabilidad Social se entiende como un basamento ético fundamental para hacer Dirección asociativa-empresarial. En este sentido; COOMITAN es una organización cooperativa capaz de impactar a una región e incidir en la calidad de vida de sus habitantes. No sólo reconocida por su gestión económica sino, porque está al servicio del bien común, la promoción del interés público y de la función social, que promueve y mantiene un proyecto empresarial que genere riqueza representada en propiciar y mantener empleos y servicios de calidad, en cumplimiento de las normas legales (entendidas éstas como un piso mínimo), en promover la transparencia como concepto básico de relación con los públicos que interactúa para construir confianza y legitimidad, en asumir y desarrollar interés por lo público y la construcción de un proyecto colectivo de región y de país que genere resultados extraordinarios y prosperidad colectiva.

1.4.4. COOMITAN promoverá y proporcionará espacios para la democracia como principio fundamental del cooperativismo y la participación como mecanismo que lo efectiviza con estrategias que construyan los soportes necesarios para garantizar su ejercicio.

1.4.5. En COOMITAN buscamos elevar, y mantener altos niveles de permanencia, participación, compromiso e identidad de la base social y los grupos sociales objetivos para garantizar la gobernabilidad institucional y el cumplimiento de la formulación estratégica.

1.4.6. En COOMITAN la Gobernabilidad descansa en la voluntad de los Asociados, condición fundamental que es respetada y acatada por los Organismos Sociales y las instancias administrativas, que velan por garantizar las condiciones materiales y subjetivas para su participación consciente, crítica y reflexiva a través de distintas estrategias organizativas, de formación, de información, de promoción y de comunicación. Las relaciones democráticas se basan en el respeto a la voluntad de las mayorías, de protección a las minorías y mide su desarrollo democrático en los consensos contruidos y en los disensos respetados.

1.4.7. Complementario a la estructura formal de Gobierno de COOMITAN (Asamblea General de Asociados, Consejo de Administración, los Órganos de Control y Gerencia) se fomentan espacios de deliberación con los Asociados, Empleados y los integrantes de los Organismos Sociales de COOMITAN, conservando siempre la claridad de cuáles son las instancias, competencias y responsabilidades colegiadas e individuales.

1.4.8. COOMITAN propicia la Carrera Asociativa y Directiva entre sus Asociados que conlleve a la conformación de una Masa Crítica que piense, proyecte, reformule y guíe la Cooperativa para que cumpla con los objetivos de la Formulación Estratégica y garantice la elección de unos Organismos de Dirección y Control fieles intérpretes, en su direccionamiento y gobierno, de los ideales de los Asociados.

1.4.9. COOMITAN garantiza la democracia y transparencia, recogiendo del Estatuto los perfiles y requisitos de los candidatos a **delegados de la Asamblea**, Cargos del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Revisoría Fiscal, Comité de Apelaciones, miembros de comités. En todo caso, toda elección o nombramiento deberá estar precedida de un proceso de selección que garantice además la idoneidad, honestidad, competencia y compromiso con la cooperativa.

1.4.10. COOMITAN garantiza un proceso de preparación y formación a los Directivos, administradores y empleados de la Cooperativa, con énfasis en las orientaciones generales del marco institucional contempladas en el Estatuto, **el Pensamiento Solidario**, la Formulación Estratégica, las estructuras, los procesos y la metodología adoptada para la toma de decisiones para su adecuado funcionamiento para que se tenga claridad sobre la responsabilidad que le corresponde a cada Organismo y a cada uno de sus integrantes.

1.4.11. COOMITAN desde el enfoque del pensamiento solidario concibe la educación cooperativa, solidaria y política como un proceso de formación continuo y permanente que busca formar la base social y los grupos sociales objetivo, y

promueve la participación política y ciudadana para asumir y desarrollar interés por lo público y la construcción de un proyecto colectivo de región y de país que genere resultados extraordinarios y prosperidad colectiva.

1.4.12. COOMITAN fomenta entre los Empleados la participación consciente en el proyecto cooperativo y reconoce en su trabajo un valor fundamental para alcanzar los propósitos institucionales. Promueve la construcción de relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, la honestidad, la responsabilidad social, la calidad y disfrute por el trabajo; ofreciendo una remuneración, condiciones de trabajo y oportunidades de promoción que generen satisfacción, compromiso y sentido de pertenencia. Muchos empleados tienen el doble carácter (Asociados y Trabajadores de su Cooperativa) y participan en diferentes instancias.

CAPÍTULO II PRINCIPIOS DE CONDUCTA

PRINCIPIOS Y VALORES DE CONDUCTA

Los distintos grupos que componen o se relacionan en COOMITAN deben someter su comportamiento a la aplicación de unos principios y valores fundamentales los cuales hacen parte de la política institucional. Este cumplimiento del deber, exige que la escala de valores de cada persona, se encuentre en armonía con la de la Institución, la cual se fundamenta en el acatamiento de su propia normatividad y en el cumplimiento de las leyes.

2.1. VALORES

Considerando nuestro pensamiento solidario, la práctica cooperativa, el rigor y riesgo que tiene la intermediación financiera en COOMITAN tenemos ocho (8) valores fundamentales:

2.1.1. Confianza: Confianza es creer en sí mismo y en los demás, es el hilo invisible que se construye a partir del respeto y transparencia con que tratamos a las personas, permite la fundación y construcción de relaciones sociales de cooperación, profundidad, respaldo y esperanza en el proyecto COOMITAN.

2.1.1.1. Conductas y comportamientos propios

- Cumplir con los compromisos
- Ser coherentes con las palabras y las acciones
- Establecer relaciones desinteresadas
- Cumplir con las políticas institucionales y las regulaciones externas
- Calidad, confidencialidad y transparencia en la información y en las operaciones. Mantener confidencialidad o reserva en la información señalada como tal por COOMITAN o la ley. Utilización Adecuada de la Información.

2.1.2. Respeto: Es la valoración y reconocimiento de los demás como seres humanos libres, autónomos y diferentes, para forjar así una convivencia constructiva y armónica.

2.1.2.1. Conductas y comportamientos propios

- Cumplir los compromisos
- Reconocer, tratar y valorar a los demás
- Aceptar el disenso y construir consensos
- Igualdad y equidad en el trato
- Cumplir con las políticas institucionales y las regulaciones externas

2.1.3. Responsabilidad Es responder y actuar acorde con la Cooperativa ante los hechos diarios y los cambios del entorno asumiendo las implicaciones de las decisiones emprendidas.

2.1.3.1. Conductas y comportamientos propios

- Cumplir con los compromisos adquiridos.
- Disciplina en todo lo que hacemos.

- Asertividad y oportunidad en la comunicación y la conversación.
- Reconocimiento de los errores propios y evidencia constructiva de los ajenos.
- Toma de decisiones y manejo de relaciones priorizando el interés institucional.
- Responsabilidad con la comunidad y el ambiente.
- Utilización adecuada de los recursos propios y de la Cooperativa.

2.1.4. Conocimiento: Es la construcción de saberes a partir del pensamiento que nos permita tener una visión de la realidad.

2.1.4.1. Conductas y comportamientos propios

- Apertura al cambio, a la formación y a la transformación creadora permanente.
- Disposición e interés para aportar a la construcción del saber.
- Aprendizaje permanente individual y colectivo.

2.1.5. Honestidad: Es el accionar transparente, consistente, leal y prudente que facilita la interacción social y la toma de decisiones en función del interés colectivo y la naturaleza cooperativa.

2.1.5.1. Conductas y comportamientos propios

- Comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad.
- Calidad, confidencialidad y transparencia en las acciones.
- Priorizar el interés colectivo sobre el individual.

2.1.6. Solidaridad: Es la predisposición de servir continuamente a los otros, con calidez humana, desinterés y oportunidad, atendiendo sus necesidades y superando sus expectativas.

2.1.6.1. Conductas y comportamientos propios

- Calidez humana.
- Actitud de servicio.
- Compromiso abierto, desinteresado y sensible con los demás.
- Espíritu y acción colectiva.
- Construcción del nosotros.
- Construir oportunidades de beneficio colectivo.

2.1.7. Participación: Promover y facilitar el ejercicio democrático, en la construcción del proyecto institucional y solidario a partir del ideario cooperativo.

2.1.7.1. Conductas y comportamientos propios

- Cumplir los deberes y derechos.
- Vinculación activa en los espacios de participación.
- Facilitar el acceso a la información y el conocimiento.
- Disposición para el trabajo en equipo.
- Equilibrio entre los intereses individuales y los colectivos.
- Toma de decisiones compartidas.

2.1.8. Alegría: Promover un espíritu espontáneo, vivo, jovial y afectuoso, con entusiasmo y compromiso en cada acto.

2.1.8.1. Conductas y comportamientos propios

- Pasión por lo que hacemos.
- Capacidad de asombro, mantener vivos el sueño y la utopía.
- Disfrutar de las pequeñas cosas, lo sencillo, lo bello de nuestro hacer cotidiano. Calidez y expresión de afecto en las relaciones.
- Participación y gusto por los rituales y celebraciones institucionales.

2.2 NORMAS GENERALES DE CONDUCTA

Los Directivos, Administradores, y Empleados de COOMITAN, deberán ajustarse estrictamente, en el ejercicio de sus funciones, a las siguientes normas de conducta:

2.2.1 Acatamiento a los Principios Cooperativos y Valores Institucionales, a las Disposiciones Legales, Estatutarias Y Reglamentarias: Los administradores, empleados y directivos en ejercicio de sus funciones se deberán ceñir estrictamente a la aplicación de los principios y valores institucionales, a las disposiciones legales expedidas por las autoridades monetarias y crediticias y a las de aquellas que ejercen la inspección y vigilancia. Igualmente, deberán acatar el Estatuto y las disposiciones reglamentarias emitidas por las diferentes instancias directivas y administrativas de COOMITAN, de acuerdo con su competencia.

2.2.2. Reserva: Los Directivos, Administradores y Empleados, deben abstenerse de revelar injustificadamente aquella información de la que tengan o lleguen a tener conocimiento de COOMITAN.

2.2.3. Colaboración con las Autoridades: Compete a todas las instancias de COOMITAN colaborar de manera permanente, oportuna, suficiente y eficiente, con las autoridades administrativas y judiciales, en el cumplimiento de las funciones a éstas asignadas en normas de carácter constitucional, legal y reglamentario. Esta obligación de manera particular se refiere a la información que periódica o esporádicamente debe ser remitida a las autoridades y a la que oficiosamente deba ser conocida por éstas.

2.2.4. Utilización Adecuada de la Información: La información de COOMITAN, de los Asociados y clientes, que llegue a ser conocida por los destinatarios del presente código en razón de sus funciones, no podrá ser utilizada en su propio beneficio y en perjuicio de COOMITAN, los Asociados y clientes. Aquella información que por cualquier circunstancia se encuentre sometida a reserva o confidencialidad durante determinado tiempo, hasta tanto se autorice su divulgación al mercado, no podrá ser dada a conocer, ni utilizada antes de la respectiva autorización.

2.2.5. Conflictos de Interés: Los directivos, administradores y empleados de la Cooperativa deberán abstenerse de realizar o participar en actos, negocios u operaciones que impliquen conflicto de interés; por tanto, los destinatarios de este Código deberán abstenerse de:

2.2.5.1 Participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la ley, los intereses de COOMITAN o que puedan perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o afectar el buen nombre e imagen de la Institución.

2.2.5.2 Realizar o rechazar cualquier negocio u operación, otorgar tasa, descuentos o exoneraciones con fundamento exclusivo en sentimientos de amistad o enemistad.

2.2.5.3 Abusar de su condición de directivo, empleado, funcionario o colaborador de COOMITAN para obtener beneficios, para sí, su familia o para terceros, relacionados con los productos o servicios que presta COOMITAN, ni para obtener beneficios personales de proveedores, contratistas, clientes o usuarios.

2.2.5.4 Participar en actividades externas que interfieran con el horario de trabajo, con su rendimiento o con el cumplimiento de sus labores, salvo autorización de las Directivas de COOMITAN.

2.2.6. Control Interno: El Control Interno es responsabilidad de todos los Empleados de COOMITAN, ello implica salvaguardar los activos de la Cooperativa y el cumplimiento de las normas, políticas, procedimientos y funciones asignadas. Es responsabilidad de todos los Empleados de ocuparse de la lectura y aplicación de las Normas Internas como Reglamentos, Manuales, Circulares y todas las que regulan los productos y servicios financieros.

2.3 NORMAS PARTICULARES DE CONDUCTA

Como norma general los Directivos, Administradores y empleados de COOMITAN estarán obligados en todas sus actuaciones a:

- Obrar con buena fe, con lealtad y con diligencia y cuidado, velando permanentemente por el respeto de las personas y el cumplimiento de la ley.
- No intervenir en situaciones que permitan, amparen o faciliten actos incorrectos o delictivos o que puedan utilizarse para perjudicar a terceros.
- Comunicar oportunamente a sus superiores inmediatos todo hecho o irregularidad cometida por un directivo, administrador, empleado o tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de COOMITAN, de sus clientes y usuarios.
- Colaborar con las autoridades competentes cuando sea requerido y cumpliendo, en todo caso, las formalidades legales, en forma oportuna, suficiente y eficiente.

2.3.1. Actuación de los Directivos y Administradores: Los Administradores de COOMITAN en sus actuaciones deberán obrar con lealtad, buena fe y con la debida diligencia de un hombre de negocios, cumpliendo la Ley, el Estatuto y las

normas del buen gobierno. En desarrollo de lo anterior los Administradores de COOMITAN deberán:

- Propender por el desarrollo de COOMITAN como entidad solidaria y entidad financiera. Cumplir y hacer cumplir las normas legales, estatutarias y de buen gobierno y los principios solidarios y las sanas prácticas bancarias.
- Guardar y proteger la información confidencial de COOMITAN y aquella de los clientes que conozcan en desarrollo de sus funciones.
- Abstenerse de utilizar indebidamente información privilegiada.
- Velar porque se permita la realización de las actividades de vigilancia y control por parte de los órganos internos y externos de COOMITAN y las autoridades a las cuales está sometido.
- Abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona en actividades que impliquen competencia con el objeto social de COOMITAN o en actividades generadoras de conflictos de interés.

2.3.2 Actuación de los Empleados

2.3.2.1 Manejo de la Información

¿2.3.2.1.1 Guardar la Reserva Bancaria: Los Empleados deben abstenerse de revelar injustificadamente aquella información que tengan o llegaren a tener de COOMITAN, clientes y usuarios en razón de sus funciones. Así mismo se abstendrán de divulgar información falsa o engañosa. 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.?

2.3.2.1.2 Guardar la Confidencialidad de las operaciones y negocios de COOMITAN: Mantener la debida reserva sobre los documentos de trabajo y la información confidencial que esté a su cuidado. Por lo tanto, deberán controlar y evitar que en cualquiera de las oficinas o dependencias de COOMITAN se filtre o se haga uso indebido de dicha información o que la misma sea conocida por personas que no tengan autorización para ello. Así mismo, no revelarán ni transferirán, ni negociarán a terceras personas no autorizadas las estrategias, los objetivos, las tecnologías, metodologías, Snow how, y secretos industriales, comerciales o estratégicos que pertenezcan a COOMITAN, sus clientes o proveedores, a los que haya tenido acceso con ocasión de su cargo. Igualmente, no obtendrán ni intentarán el acceso a información que represente secreto industrial, comercial o estratégico en forma ilegítima. En desarrollo de lo anterior deberán abstenerse de:

- a. Proporcionar información o suministrar documentación de las operaciones realizadas por los clientes o usuarios de COOMITAN a personas distintas del mismo cliente o usuario, sus autorizados, representantes o apoderados, y de las autoridades u organismos facultados por la ley.
- b. Proporcionar información sobre las operaciones de clientes o usuarios a los empleados o funcionarios de COOMITAN, salvo cuando el suministro de

dicha información sea estrictamente necesario para el cumplimiento de sus funciones como empleados de COOMITAN.

c. Comunicar o divulgar información reservada que pudiera dañar la imagen o el prestigio de COOMITAN, de clientes, usuarios o terceras personas.

2.3.2.1.3 Abstenerse de divulgar o hacer uso indebido de Información Privilegiada: Se entenderá por información sujeta a reserva o privilegiada aquella a la cual sólo tienen acceso directo ciertas personas (sujetos calificados), en razón de su profesión u oficio, la cual, por su carácter, es confidencial, ya que de conocerse podría ser utilizada con el fin de obtener provecho o beneficio para quien la suministra o para un tercero. Por lo tanto los destinatarios de este Código no podrán: - Realizar o efectuar cualquier operación en provecho propio o de terceros utilizando información privilegiada de COOMITAN, sus asociados, sus clientes, usuarios, proveedores o contratistas. - Suministrar a un tercero información que éste no tenga derecho a recibir. - Patrocinar o aconsejar la realización de una operación con base en información privilegiada que conozca en razón de su cargo.

2.3.2.2. Prevención y Control de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo: Los destinatarios de este Código deberán asegurar el cumplimiento de las normas encaminadas a prevenir y controlar el lavado de activos y la financiación del terrorismo, para lo cual deberán tener en cuenta lo siguiente:

2.3.2.2.1 Velar por que todos los clientes y asociados vinculados a COOMITAN reúnan requisitos de honorabilidad, que demuestren una integridad moral reconocida y una actividad lícita y transparente. La capacidad económica de los clientes deberá ser concordante con la actividad declarada y con los movimientos u operaciones que realicen en COOMITAN y en todo momento se debe estar alerta sobre la actividad y los movimientos de estos.

2.3.2.2.2 Cuando se conozca información sobre la actividad sospechosa de un cliente o usuario y se considere que no se debe extender la relación de negocios entre éste y COOMITAN debe darse aviso inmediato al Oficial de cumplimiento con el fin de unificar el criterio, prevenir efectos desfavorables y enviar los reportes del caso a la autoridad competente.

2.3.2.2.3 Los empleados y colaboradores de COOMITAN que intervengan en la autorización, ejecución y revisión de las operaciones deberán utilizar los mecanismos e instrumentos establecidos por COOMITAN para esos efectos.

2.3.2.3 Uso Adecuado de Recursos, Procesos y Operaciones. Los destinatarios de este Código deberán dar uso adecuado y racional a los recursos de COOMITAN, los gastos e inversiones deberán ser adecuados con las necesidades del desarrollo estratégico de COOMITAN.

- Quienes aprueben gastos e inversiones serán responsables de la razonabilidad y beneficios de los mismos.
- Todos los empleados de COOMITAN darán un uso adecuado de los muebles, herramientas, equipos y demás elementos de trabajo que le sean suministrados en ejercicio de sus funciones.

- Ningún directivo o empleado obtendrá ganancias como resultado de la autorización de una inversión o gasto.
- El uso de claves, llaves y normas de seguridad entregadas deben ser cumplidas y ejercidas bajo el principio de responsabilidad y honestidad. Las claves serán personales, secretas e intransferibles.
- Los niveles de autoridad y responsabilidad en COOMITAN, se otorgan por el conocimiento e idoneidad de sus Empleados para que sean utilizadas con un sano y equitativo criterio. Los Empleados que ostenten estas categorías deberán llevar a cabo sus labores en concordancia con las normas legales, los procedimientos, políticas y pautas fijadas por el Consejo de Administración y la Gerencia.
- Los destinatarios de este Código deberán ejercer el control y la gestión de los riesgos derivados de las operaciones y negocios que administran ejecutando los procedimientos y metodologías fijadas por COOMITAN.
- En caso de detectarse un error o mal uso en los procesos, y que este beneficie directa o indirectamente a COOMITAN, a un empleado o un tercero, es deber comunicarlo de inmediato a cualquier superior jerárquico, sin que ello de derecho a recibir dineros o remuneraciones adicionales, ni exime de la responsabilidad sobre las consecuencias causadas por el no aviso oportuno del mismo.
- El principio de conducta es de fidelidad a la Institución, por tanto deberá primar ante cualquier persona la lealtad y compromiso con las normas, procedimientos y políticas establecidas por COOMITAN.

2.3.2.4 Relación con las Autoridades: Las relaciones de COOMITAN con el gobierno, con las entidades gubernamentales y con las demás autoridades públicas deberán conducirse dentro del marco de la ley y bajo los principios descritos en el presente Código. Los destinatarios de este código atenderán las peticiones, requerimientos y trámites de conformidad con lo dispuesto en las normas legales y con el cumplimiento de las formalidades del caso.

2.3.2.5 Relación con los Clientes y Usuarios:

2.3.2.5.1 La disposición al servicio debe ser una actitud permanente de forma eficiente y efectiva que contribuya al logro de los objetivos de COOMITAN; por lo tanto, los destinatarios del presente Código deberán tener presente que el buen servicio debe ser un valor agregado, sin esperar retribución alguna diferente a la pactada con la Cooperativa.

2.3.2.5.2 Las solicitudes, reclamaciones y requerimientos deberán ser atendidos de manera oportuna y precisa, conforme a la ley y a los contratos respectivos.

2.3.2.5.3 Los empleados deberán actuar con la debida diligencia en el ofrecimiento de los productos o servicios, esto es, expresar con claridad a los clientes y usuarios las condiciones de las operaciones de tal forma que sea posible que los clientes y usuarios conozcan en su integridad los productos y servicios, sus costos así como sus derechos y obligaciones que se generan en la actividad comercial.

2.3.2.5.4 La capacitación y formación que se recibe de COOMITAN debe ser puesta al servicio de la Institución.

2.3.2.5.5 Abstenerse de realizar negocios u operaciones con personas naturales o jurídicas de las cuales se tenga conocimiento que observan un comportamiento contrario a las leyes. Para ello todos los empleados harán uso de las metodologías y procesos tendientes a evitar la realización de operaciones con personas de dudosa reputación o que se encuentren en listas inhibitorias por el riesgo reputacional que ello conlleva.

2.3.2.5.6 Los destinatarios de este Código están obligados a observar todos los procedimientos necesarios para lograr la correcta identificación del cliente, aun cuando se trate de personas "recomendadas" y conocer el giro ordinario de su actividad laboral y/o negocios. Una correcta identificación del asociado o cliente impide establecer relaciones comerciales con personas indeseadas y la posibilidad de que las autoridades puedan adelantar investigaciones sobre la base de un registro adecuado de identidades, documentos y transacciones.

2.3.2.6 Relación con los Proveedores: La elección y contratación de proveedores de COOMITAN se hará con fundamento en criterios técnicos, profesionales, éticos y de equilibrio contractual. Dichas relaciones se conducirán por medio de procesos que garanticen la mejor relación costo beneficio, tales como el conocimiento del proveedor, la evaluación del mismo y la cotización de precios, entre otros y siguiendo las políticas, procesos y metodologías del manual de contratación de COOMITAN.

2.3.2.7 Relaciones en el Ambiente de Trabajo:

2.3.2.7.1 Las relaciones en el ambiente de trabajo en COOMITAN deberán enmarcarse bajo los principios y valores del respeto, la confianza, la participación, la solidaridad, la responsabilidad y la alegría. Los destinatarios de este Código se abstendrán de realizar conductas que atenten contra la dignidad de la persona o que constituyan conductas de acoso laboral o de violación a las normas laborales.

2.3.2.7.2 Todos los destinatarios del código deberán buscar que predomine el espíritu de colaboración, trabajo en equipo y lealtad, dando estricto cumplimiento a las normas señaladas por el Reglamento Interno de Trabajo de COOMITAN y el presente Código de Buen Gobierno, Ética y conducta.

2.3.2.7.3 El servicio laboral contratado con los Empleados de la Cooperativa debe ser un servicio exclusivo para COOMITAN.

2.3.2.7.4 La Organización respeta la afiliación política, credo religioso o raza de las personas. Por tanto, los destinatarios de este Código deberán abstenerse de favorecer o discriminar a asociados, compañeros de trabajo o terceros por su directriz política, credo religioso o raza.

2.3.2.7.5 El nombre de COOMITAN, sus productos y servicios no podrán ser utilizados en actividades extra-laborales para beneficio propio o de un tercero.

2.3.2.8 Regalos, Atenciones e Invitaciones: La actuación de los empleados de COOMITAN estará basada en criterios objetivos y no influidos por factores como regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos tendientes a obtener resultados. En consecuencia, los directivos, administradores y empleados de COOMITAN no podrán dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos en desarrollo de las actividades

realizadas por COOMITAN que puedan influir en sus decisiones para facilitar negocios u operaciones en beneficio propio o de terceros. Se exceptúan de la regla los regalos o invitaciones meramente institucionales o publicitarias y que tengan un objetivo comercial definido, tales como lapiceros, agendas, CD, discos, etc., por valores de mínimo costo, o atenciones (comidas de negocios) de costos moderados. Los comprobantes o cuentas de cobro presentados a COOMITAN por concepto de atenciones sociales deberán estar soportados y corresponder a actividades oficiales de COOMITAN.

CAPÍTULO III ESTRUCTURA SOCIAL

3.1. ASAMBLEA GENERAL DE ASOCIADOS

Es el máximo Órgano de Dirección de COOMITAN y sus decisiones o acuerdos, obligan a todos los Asociados y a los demás Órganos, siempre y cuando se hayan adoptado de conformidad con la Ley, las normas reglamentarias, el Estatuto y los Reglamentos de COOMITAN.

3.2. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Es el Órgano permanente de Dirección **Estratégica** de COOMITAN, subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General de Asociados y la Ley. La razón de ser del Consejo de Administración, desde el pensamiento y direccionamiento estratégico, es garantizar la permanencia, la sostenibilidad, la transformación y el desarrollo de la organización cooperativa en el presente y el futuro, sin desconocer los riesgos, amenazas y oportunidades que depara el medio que nos rodea, que cree norte y faro con la definición de políticas, objetivos y estrategias para el beneficio de los Grupos Sociales Objetivo y la comunidad donde interactúa. Los Consejeros una vez elegidos y posesionados representan a todos los Asociados y el interés general de COOMITAN. Actuarán con la debida diligencia y cuidado, en cumplimiento de las normas legales, estatutarias y de buen gobierno, evitando los conflictos de interés. Periódicamente realizará una evaluación de la gestión de COOMITAN en forma tal que permita tomar las medidas que considere pertinentes y necesarias para el desarrollo de la Cooperativa y el cumplimiento de su objeto social.

3.3. GERENCIA Es el máximo nivel de responsabilidad ejecutiva y dirección administrativa, financiera y de servicios de la Cooperativa, de conformidad con las políticas y estrategias definidas por el Consejo de Administración y las funciones específicas que señalan el Estatuto y las normas legales relativas al cargo. El objetivo es liderar y coordinar el proceso de desarrollo organizacional que permita el logro de la Misión, en el marco de la Visión y de las Políticas Institucionales y los objetivos estratégicos. Tiene dependencia directa del Consejo de Administración.

CAPÍTULO IV ORGANISMOS DE CONTROL

4.1. INTERNOS

COOMITAN tiene establecido un Sistema de Control Interno que contiene un conjunto de políticas, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación establecidos por los Administradores para proporcionar un grado de seguridad razonable, mejorar la eficiencia y eficacia en las operaciones, prevenir y mitigar la ocurrencia de fraudes, realizar una gestión adecuada de los riesgos; aumentar la confiabilidad y oportunidad en la Información generada por la Cooperativa y dar un adecuado cumplimiento de la normatividad y regulaciones aplicables a COOMITAN. Acorde con su naturaleza cooperativa y su actividad principal COOMITAN cuenta con los siguientes organismos que de acuerdo con sus roles, hacen el seguimiento, la evaluación y el control de la actividad de los administradores y el equipo gerencial a fin de que se cumplan las normas externas e internas y las políticas en el desarrollo del objeto social.

4.1.1 Junta de Vigilancia: Es el Órgano de Control Social de COOMITAN, compuesto por tres miembros principales con sus respectivos suplentes, elegidos por la Asamblea general de Asociados para períodos de un año. Es el garante de la mirada de contraste, que posibilita que COOMITAN cumpla su objeto social con equilibrio económico social. Su misión es velar porque en la Cooperativa se cumpla la Ley, los Estatutos, los Códigos de Buen Gobierno y de Ética y Conducta.

4.1.2. Oficial de Cumplimiento: En correspondencia a las normas legales vigentes en materia de prevención del Lavado de Activos, COOMITAN tiene implementado un Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de Financiación del Terrorismo SARLAFT, que tiene por objeto evitar que la institución sea utilizada con el manejo e inversiones de dineros provenientes de actividades ilícitas. Para garantizar la aplicación de las políticas y normas establecidas, el Consejo de Administración designa un cargo especial, denominado Oficial de Cumplimiento, quien periódicamente informa de su labor a la Gerencia General.

4.2. EXTERNOS

4.2.1. Revisoría Fiscal: La fiscalización general de COOMITAN y la revisión y vigilancia contable estarán a cargo de la Revisoría Fiscal, la cual tendrá un Revisor (a) Principal con su correspondiente Suplente elegido (a) por la Asamblea General para períodos de un (1) año. El Servicio de Revisoría Fiscal estará a cargo de Contadores (as) Públicas o Firms de Revisoría Fiscal, a través de Contadores (as) públicas, previo cumplimiento de los requisitos establecidos.

¿Superintendencia de la economía solidaria?

4.2.2. Superintendencia Financiera de Colombia: La Superintendencia Financiera de Colombia tiene por objetivo supervisar el sistema financiero colombiano con el fin de preservar su estabilidad, seguridad y confianza, así como, promover, organizar y desarrollar el mercado de valores colombiano y la protección de los inversionistas, ahorradores y asegurados.

CAPÍTULO V CONFLICTO DE INTERÉS Y PROHIBICIONES

5.1. DEFINICIÓN Se entenderá por conflicto de interés toda situación o evento en el cual los intereses personales, directos o indirectos, de los asociados, directivos, administradores o empleados de COOMITAN se encuentren en oposición con los de la Cooperativa, interfieran con los deberes que le competen a ella, o lo lleven a actuar en su desempeño por motivaciones diferentes al recto y real cumplimiento de sus deberes y responsabilidades.

5.2. SITUACIONES GENERADORAS DE CONFLICTO DE INTERÉS De manera general, se consideran las siguientes situaciones como generadoras de conflictos de interés:

5.2.1 La relación entre Directivos, Administradores y empleados, de matrimonio, o parentesco hasta cuarto grado de consanguinidad, segundo grado de afinidad o único civil.

5.2.2 La celebración de contratos diferentes a los financieros que celebra COOMITAN con sus clientes mientras estén actuando como Directivos, Administradores y Empleados de COOMITAN.

5.2.3 La celebración de contratos de prestación de servicios o de asesoría con COOMITAN con los cónyuges y los familiares que se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad y único civil de los Directivos, Administradores, empleados y Revisoría Fiscal.

5.2.4 La Revisoría Fiscal en ejercicio y su suplente, así como el defensor del cliente no podrán ser Asociados de COOMITAN.

5.2.5 El Empleado que sea cónyuge, compañero permanente o pariente dentro del segundo grado de consanguinidad, afinidad o único civil, no podrá analizar ni participar en la aprobación de operaciones activas de crédito de un solicitante con el cual tenga cualquiera de esos vínculos.

5.2.6 Toda operación que se celebre en condiciones más favorables que las del mercado para el respectivo Directivo, Administrador o Empleado y que contenga los elementos de conflicto de interés consagrados en este Código.

5.2.7 Los Directivos y Administradores no podrán votar cuando se trate de asuntos que afectan su responsabilidad.

5.2.8 Se evitará que entre los integrantes del Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia y el Representante Legal y sus suplentes, prevalezca una condición de deudores netos de COOMITAN. El Consejo de Administración de acuerdo con las normas legales, estatutarias, la estructura administrativa y de operación, establecerá los límites de operaciones que sean necesarias para los comités, administradores y Empleados, para mantener la integridad, transparencia y control en el ejercicio de sus funciones y atribuciones.

5.3. PROHIBICIONES INSTITUCIONALES Las prohibiciones institucionales se encuentran en el Estatuto de COOMITAN.

5.4. CONFLICTOS DE INTERÉS INSTITUCIONALES: La prevención, manejo, solución y divulgación de los conflictos de interés que se pudieren presentar en la actividad desarrollada por COOMITAN, se realizará dando estricto cumplimiento con las regulaciones contenidas al respecto en las normas legales vigentes. Los Directivos, Administradores y empleados procurarán que en las actuaciones de COOMITAN no se presenten situaciones que puedan configurar conflictos de interés.

5.4.1. Conflictos de Interés al interior del Consejo de Administración: Los conflictos de interés que pudieren presentarse en los miembros del Consejo de Administración para la adopción de las decisiones sometidas a su consideración deberán ser puestos en conocimiento de dicho organismo, en consecuencia deben declararse impedidos frente al Consejo de Administración o Comité del que sean parte, según corresponda, con el fin de que al interior del mismo se determine si existe o no impedimento de los respectivos miembros, para participar en la toma de decisión. Si el Consejo de Administración determina que no existe el conflicto, la decisión podrá ser adoptada por todos los miembros de dicho organismo, quedar debidamente documentada con base en criterios objetivos, para dejar constancia de la transparencia de la operación. Si el Consejo de Administración establece la existencia del conflicto de interés, y el conflicto incluso llegare a afectar el quórum decisorio, el Consejo de Administración estudiará si a través de los mecanismos estatutarios se puede tomar la respectiva decisión, si acudiendo a este procedimiento se considera que se mantiene el conflicto, la decisión deberá ser sometida a consideración de la Asamblea General.

7.5.3. Conflicto de intereses de los Empleados: En caso de que se presente un conflicto de interés el empleado se declarará impedido ante el superior inmediato, quien asumirá el análisis del caso o delegará en otra persona el mismo. En todos los casos la persona o instancia a quien corresponda finalmente la adopción de la determinación deberá efectuar un análisis objetivo de la respectiva operación verificando, según el caso, la viabilidad, rentabilidad, conveniencia de la misma y la autorizará en condiciones normales sin establecer privilegios o preferencias de ninguna índole, acogándose para todos los efectos a lo prescrito en las normas legales y los reglamentos vigentes.

5.5. RELACIONES ECONÓMICAS ENTRE COOMITAN Y ASOCIADOS, ADMINISTRADORES Y EMPLEADOS En las relaciones que pudieren existir entre COOMITAN y sus Asociados, Administradores, y Empleados se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

5.5.1 Todas las operaciones se sujetarán a las condiciones y limitaciones establecidas en la ley, en el Estatuto y demás regulaciones que por su naturaleza obliguen a COOMITAN.

5.5.2 Se utilizarán las mismas políticas, límites y reglas para la celebración de operaciones con Clientes y Asociados tanto en los productos de captación como en los de colocación, establecidas en la ley.

5.5.3 Se aplicarán las disposiciones relacionadas con conflictos de interés contenidas en la ley, en el Código de Conducta y en el presente Código de Buen Gobierno.

5.5.4 La celebración de este tipo de operaciones se divulgará a través del informe de gestión, el cual estará a disposición de Asociados

5.6. RELACIÓN CON PROVEEDORES Se deben desarrollar en el marco de las normas de conducta señaladas en este manual y de acuerdo con las políticas, normas y procedimientos que se definan en el manual de compras con el fin de lograr procesos de contratación y compras ágiles, racionales y eficientes, garantizando que los productos y servicios contratados cumplan los objetivos propuestos. Para la selección de los proveedores se analizarán entre otros, los siguientes aspectos: Capacidad técnica, idoneidad y trayectoria en el mercado, infraestructura operativa, precio y valor agregado y estabilidad financiera y patrimonial.

5.7. El Código de Buen Gobierno Ética y Conducta, están dirigidos a los Directivos, Administradores, Empleados y a las demás personas naturales o jurídicas que presenten sus servicios a COOMITAN, con cualquier tipo de vinculación, ya sea con contrato de carácter laboral o por contrato de prestación de servicios, y dentro de él, se considera como principio fundamental el Autocontrol de la Gestión.

5.7.1. Los Empleados de COOMITAN que de acuerdo con las normas reglamentarias vigentes tengan la capacidad para decidir sobre las operaciones que puedan implicar la realización de actividades ilícitas, tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para evitarlas.

5.7.2. Corresponde a los Administradores, velar por el cumplimiento y observancia del presente Código respecto de sus subalternos.

5.7.3. La supervisión General del cumplimiento del Código de Buen Gobierno Conducta, estará a cargo de la Junta de Vigilancia. La Gerencia se encargará de la publicación y difusión al interior de la Cooperativa.

5.7.4. Este Código deberá ser conocido por todos los destinatarios, quienes están en la obligación de acatarlo. Su incumplimiento acarreará las sanciones legales y disciplinarias a que haya lugar.

5.7.5. Es responsabilidad de cada uno de los Empleados de COOMITAN, velar por el cumplimiento de las disposiciones legales e internas. El temor reverencial no debe existir cuando se trate de aplicar el principio de lealtad con COOMITAN.

5.7.6. Se debe evitar que en las operaciones realizadas con los clientes y usuarios en general, COOMITAN sea utilizado como instrumento para el ocultamiento, manejo, inversión o aprovechamiento en cualquier forma, dinero u otros bienes, provenientes de actividades delictivas, o para dar apariencia de legalidad a las actividades ilícitas o a las transacciones o fondos vinculados a las mismas.

CAPÍTULO VI TRÁMITE DE CONSULTAS, PETICIONES, QUEJAS Y RECLAMACIONES DE LOS ASOCIADOS, CLIENTES Y USUARIOS CON RESPECTO A LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO

6.1. POLÍTICA GENERAL La Administración de COOMITAN, garantizará a los Asociados una información oportuna y adecuada acerca de los productos y servicios, las normas que los regulan, las actividades que se desarrollan, sus derechos y deberes. En caso de recibir quejas o reclamos por una deficiente prestación de los servicios, se garantizará una atención ágil, diligente y efectiva a cada queja individualmente considerada, además de procurar también la identificación de las causas generales de inconformidad de los clientes y usuarios, con el fin de trazar los correctivos necesarios.

6.2. TRÁMITE DE QUEJAS Y RECLAMACIONES Los clientes y usuarios podrán recurrir ante las siguientes instancias: Inicialmente el Empleado que directamente le presta el servicio. En caso de no encontrar una solución precisa y oportuna recurrirá a la Gerencia. Agotadas estas instancias y si lo considera necesario, podrá recurrir a la Junta De Vigilancia.

6.3. TIEMPO MÁXIMO DE ATENCIÓN El plazo máximo que tiene cada una de las instancias de la Administración para dar una respuesta oportuna y precisa ante el reclamo del Asociado y usuario es de quince (15) días hábiles.

6.4. QUEJAS SUPERINTENDENCIA FINANCIERA Si el interesado acude directamente a la Superintendencia Financiera, COOMITAN responderá de acuerdo con los requerimientos del organismo de supervisión, en el plazo establecido por las normas pertinentes, argumentando la solución o aclaración de lo reclamado y los fundamentos legales, estatutarios o reglamentarios que correspondan.

Sera la superintendencia de la economía solidaria

CAPÍTULO VII SUMINISTRO DE INFORMACIÓN Y REVELACIÓN DE RIESGO

7.1. CARACTERÍSTICAS DE LA INFORMACIÓN

COOMITAN adoptará todos los mecanismos que permitan asegurar que la información que se produce sea precisa, completa, transparente, fluida, regular abierta, que cumpla con los criterios de integridad y seguridad y satisfaga las necesidades de información de los directivos, administradores, organismos de control, autoridades, clientes, usuarios, proveedores y la comunidad.

7.2. SUMINISTRO DE LA INFORMACIÓN

COOMITAN fomentará un sistema de información con sus clientes y usuarios, fluido, abierto, comprensible y preciso, de tal manera que genere satisfacción, una imagen de transparencia de participación con el objeto de afianzar los niveles de confianza pública y de credibilidad en sus directivos, administradores y el proyecto cooperativo. La información en su calidad, estará igualmente sujeta a las normas legales vigentes y estará disponible a través de los siguientes medios: Boletín de COOMITAN, circulares, plegables de productos, página WEB (www.coomitan.com), informe de gestión anual, publicación de balances y reuniones eventuales o periódicas con asociados y clientes.

7.3. IDENTIFICACIÓN, MEDICIÓN Y REVELACIÓN DE RIESGOS COOMITAN desarrollará una adecuada definición de políticas de gestión de riesgo aprobadas por el Consejo de Administración, coherentes con la práctica de la gestión financiera y administrativa, en asuntos relativos a riesgo crediticio, de liquidez, tasa de interés, de mercado y operativo.

Parágrafo: Los diferentes Comités y cargos de la estructura responsables de la administración y el control del riesgo informan periódicamente al Consejo de Administración y a la Gerencia de las condiciones y/o situaciones de riesgo; a los clientes y usuarios y a la comunidad en general, cuando sea necesario. Está información se le revela, en los informes periódicos de los Comités y de gestión administrativa y financiera, en las notas a los estados financieros y en los informes que de acuerdo con las normas establecidas por la Superintendencia Financiera y el Estatuto, los administradores deben presentar a la Asamblea General de Asociados.

7.4. DIVULGACIÓN DE HALLAZGOS RELEVANTES Si la Revisoría Fiscal en ejercicio de sus funciones, encuentra hallazgos relevantes, comunica dichos hechos en primera instancia a la Gerencia y/o Consejo de Administración, según el caso; y a la **Superintendencia Financiera** y/o Asamblea General de Asociados de ser necesario, a fin de que se tomen los correctivos del caso. Anualmente la Revisoría Fiscal presentará un dictamen final a la Asamblea General de Asociados sobre el sistema de control interno; dictamen que deberá ser revisado y valorado en primera instancia por el Consejo de Administración. El dictamen también incluirá la opinión sobre los Estados Financieros, incluidas las Reservas o salvedades, si las hubiere, sobre la fidelidad de los mismos.

CAPÍTULO VIII RÉGIMEN SANCIONATORIO

8.1 Todo directivo, Administrador de COOMITAN que voluntariamente o con culpa grave incurra en conductas que violen los principios éticos y las normas consagradas en el presente Código, serán sancionados de acuerdo con lo previsto en la Ley, El Estatuto y las normas que lo regulan.

8.2 En el evento que un Directivo o Administrador de COOMITAN infrinja las disposiciones consignadas en el Código de Buen Gobierno y Código de Ética, le serán aplicables las sanciones que para el efecto determine el Estatuto y sin perjuicio de las sanciones establecidas por la Ley.

8.3 Cuando la infracción fuere de un Gerente o Empleado, teniendo en cuenta que se configura la contravención a una disposición de carácter reglamentario, se aplicarán las previsiones que para el efecto establezca el Reglamento Interno de Trabajo y sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley.

8.4 Las anteriores sanciones se aplicarán sin perjuicio de aquellas que sean aplicadas por las autoridades administrativas y judiciales, en razón de la naturaleza y alcance de la falta cometida.

8.5 Los Gerentes, Jefes de departamento y demás cargos que tienen personal a cargo, velarán por el cumplimiento estricto de las normas y procedimientos. Serán los directos responsables en la atención y respuesta de los requerimientos que le formulen las autoridades de control y vigilancia.

8.6 VIGILANCIA: De conformidad con los Estatutos corresponderá a la Junta de Vigilancia velar porque los actos de los Órganos de Administración y Control y de la Administración se ajusten a las prescripciones legales, estatutarias y reglamentarias y a las disposiciones de la Asamblea General de Asociados, en especial a los Principios y valores Cooperativos, normas de conducta y de buen gobierno de COOMITAN. Corresponderá a la Junta de Vigilancia atender las sugerencias del Representante Legal en cuanto a actualizaciones y mejoras e interpretar el presente Código.

CAPÍTULO IX DISPOSICIONES FINALES

COOMITAN, actuará siempre bajo la premisa de la buena fe ante sus clientes, usuarios y las autoridades. El respeto tanto a la ley como a la ética, será de forzoso cumplimiento para quienes dirijan o presten sus servicios a la Cooperativa, bien sea en calidad de Directivos, Administradores, Empleados, Delegados, asesores, consultores y proveedores, a fin de evitar que su conducta sea la ocasión para la indebida utilización de COOMITAN en actividades de beneficio individual e ilícitas de cualquier naturaleza.

LA COOPERATIVA NO ES FINANCIERA, HAY QUE ADECUAR EL TEXTO,

Raúl Mora Cuesta
Presidente Consejo de Administración

Rigoberto Hernández Arango
Secretario Consejo de Administración

Código de Ética aprobado por
Consejo de Administración
Septiembre de 2018