

**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE TENJO  
- COOPTENJO -**

**CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO**

**PREÁMBULO**

La **COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DE TENJO**, que se identifica también con la sigla **COOPTENJO**, con domicilio principal en el Municipio de Tenjo, Departamento de Cundinamarca, es un organismo cooperativo de primer grado, persona jurídica de derecho privado, sin ánimo de lucro, empresa asociativa de la economía solidaria, de responsabilidad limitada, de número de asociados y de patrimonio social variable e ilimitado, especializada en la prestación de servicios de ahorro y crédito para sus asociados personas naturales y jurídicas.

Con el apoyo, visión, participación y direccionamiento de Monseñor Manuel José Rodríguez (q.e.p.d.), Párroco de Tenjo, el 27 de febrero de 1968 se constituyó COOPTENJO con 20 asociados, obteniendo el reconocimiento de su personería jurídica mediante Resolución No. 02382 del 3 de diciembre de 1971, emitida por la entonces Superintendencia Nacional de Cooperativas.

Una vez obtenida la personería jurídica, la Cooperativa, además de promover el ahorro y crédito, propende por satisfacer necesidades básicas de sus asociados facilitando el acceso a elementos de la canasta familiar que escasearan o que fueran objeto de especulación, encaminándose hacia la multiactividad que posteriormente se complementó con comercialización de electrodomésticos, muebles, artículos para el hogar, ropa, papelería, entre otros.

La ley 79 de 1988, norma que actualizó la Legislación Cooperativa, permite al Cooperativismo Colombiano refrescar su actuar y abre nuevas posibilidades a COOPTENJO. En marzo de 1992 se inaugura la primera agencia en la Vereda La Punta - Municipio de Tenjo, siendo el primer paso para nuevas agencias en localidades circunvecinas que paulatinamente se fueron abriendo.

Posteriormente con la expedición de la Ley 454 de 1998 que reguló entre otros temas la actividad financiera de las entidades de naturaleza cooperativa, COOPTENJO como otras cooperativas tuvo que abandonar la multiactividad y especializarse en ahorro y crédito, obteniendo de la Superintendencia de la Economía Solidaria en agosto del año 2000 autorización para ejercer la actividad financiera en Colombia. En diciembre 14 del mismo año fue aprobada su inscripción en el Fondo de Garantías de Entidades Cooperativas – FOGACOO.

Al cumplir 50 años de existencia en febrero de 2018, han sido muchos los avances y metas alcanzadas por COOPTENJO, distinguiéndose por su preocupación permanente por los asociados y la comunidad circundante a su radio de acción, haciendo presencia con veintidós (22) agencias y 3 puntos de atención en el Departamento de Cundinamarca que trabajan en línea, ofreciendo a más de 72.000 asociados productos y servicios financieros dentro de las operaciones autorizadas por las disposiciones legales, tales como: Depósitos a la vista, Depósitos a Término (CDAT), Ahorro Contractual, Créditos de Consumo, Comercial, para Vivienda y Microcrédito. Así mismo les brinda servicios no financieros a través de convenios y alianzas con otras instituciones.

COOPTENJO cuenta con una dirección integrada por líderes capaces, responsables, comprometidos, formados en los valores y principios cooperativos, con una administración con

funcionarios ejecutivos profesionales y trabajadores capacitados y motivados, conformando un eficiente equipo de trabajo con destreza en la actividad financiera y con adecuados órganos y mecanismos de control; orienta sus políticas y estrategias hacia la consecución y optimización de los recursos y la dispersión de riesgos, mediante la aplicación de criterios de prudencia y la toma de decisiones basada en hechos objetivos y una eficiente gestión de los riesgos, que permitan la estabilidad en la operación de la Cooperativa en el corto, mediano y largo plazo; estableciendo programas de mejoramiento y búsqueda de la calidad y la excelencia en la prestación de los servicios financieros a sus asociados, con moderna sistematización tecnológica de las operaciones y procesos con base en una planeación estratégica que se controla, evalúa y ajusta permanentemente.

En COOPTENJO se reconoce que el contar con unas buenas prácticas de gobierno corporativo preserva la ética empresarial, garantiza la transparencia de la gestión administrativa y genera confianza y seguridad entre los asociados, los trabajadores y demás grupos de interés o partes relacionadas con la Cooperativa; prácticas y normas que deben ser compiladas para que en concordancia con las disposiciones legales, el estatuto y los reglamentos rijan el actuar de quienes administran y controlan la institución.

En consecuencia y en atención a la recomendación contenida en la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de la Economía Solidaria, en forma voluntaria se adopta por el Consejo de Administración el presente Código de Buen Gobierno que se concibe como un sistema de disposiciones de autorregulación de quienes ejercen el gobierno de COOPTENJO para que a manera de compromiso ético garantice a los grupos de interés con los que ella se relaciona, que todas las actividades que en desarrollo de su objeto social realice, están basadas en la transparencia, la integridad, el respeto y acatamiento a la ley, a las disposiciones del ente gubernamental de supervisión, al estatuto, a los reglamentos y demás normas internas de la Cooperativa y enmarcadas dentro de los valores éticos y principios del Cooperativismo, que genere valor y confianza tanto en lo social como en lo empresarial.

## **CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO**

### **TÍTULO PRELIMINAR DISPOSICIONES GENERALES**

#### **CAPÍTULO I DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO**

##### **ARTÍCULO 1º. Alcance de aplicación**

El presente Código de Buen Gobierno, constituye la compilación, promoción y divulgación de las mejores prácticas, principios y normas que deben regir la gestión de quienes dirigen, administran y controlan COOPTENJO, en procura de obtener la confianza de sus asociados y de los demás grupos de interés.

##### **ARTÍCULO 2º. Objetivos del Código**

El Código de Buen Gobierno tiene por objetivos:

1. Generar confianza en las personas e instituciones que directa o indirectamente, en forma permanente u ocasional, se relacionan con la acción o actividad de COOPTENJO, de tal manera que se sientan seguras y comprometidas con la Cooperativa, con su naturaleza, esencia, sus objetivos sociales y la trascendencia de sus fines.

2. Fijar las normas, políticas y mejores prácticas en materia de gobierno corporativo, que rijan las actuaciones de quienes dirigen y administran a COOPTENJO, de tal forma que se garantice una eficiente gestión, apegada a un alto comportamiento ético, con respeto por los derechos de los asociados y unas adecuadas relaciones con los órganos internos de control y los de supervisión estatal, con fundamento en los valores y principios del Cooperativismo y en el marco de la responsabilidad social empresarial.
3. Contribuir al cuidadoso manejo de los recursos propios de COOPTENJO y de los que tiene de sus asociados, así como al de la administración de los riesgos inherentes a sus actividades.
4. Prepararse frente a los procesos de globalización económica que exigen la adopción de estándares internacionalmente reconocidos sobre la forma en que se administran y controlan las empresas.

### **ARTÍCULO 3º. Grupos de Interés**

Con base en el concepto de considerar como grupos de interés o partes interesadas, las personas naturales o las instituciones que directa o indirectamente se ven involucradas, beneficiadas o afectadas con el desarrollo de las actividades de una empresa, o inciden en ésta, COOPTENJO considera como sus grupos de interés o partes interesadas para los efectos y objetivos del presente código, los siguientes: LOS ASOCIADOS, LOS TRABAJADORES Y DEMÁS COLABORADORES; LOS PROVEEDORES DE BIENES Y SERVICIOS; LOS ACREEDORES, LAS AUTORIDADES DE SUPERVISIÓN Y CONTROL, LAS ENTIDADES COOPERATIVAS Y DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA, LOS COMPETIDORES Y LA COMUNIDAD EN GENERAL, en especial la localidad donde se encuentre ubicada o tenga presencia la Cooperativa.

### **ARTÍCULO 4º. Destinatarios y sujeción al Código de Buen Gobierno**

El presente Código de Buen Gobierno está dirigido a la sociedad en general y de manera especial a todos los grupos de interés reconocidos por COOPTENJO e indicados en el artículo anterior.

Estarán sujetos al estricto cumplimiento de las normas del presente Código quienes pertenezcan a COOPTENJO como asociados y delegados a la Asamblea General; miembros del Consejo de Administración y de los Comités de Apoyo; Gerente General; altos funcionarios ejecutivos; los miembros de la Junta de Vigilancia; el Revisor Fiscal, el Oficial de Cumplimiento y los asesores externos.

## **CAPITULO II MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL DE COOPTENJO**

### **ARTICULO 5º. Regulación**

COOPTENJO se rige por la Legislación Cooperativa y de la Economía Solidaria; por las normas que regulan la actividad financiera de las cooperativas de ahorro y crédito; por las disposiciones de la entidad gubernamental que ejerce sobre ella la inspección, vigilancia y control; por su estatuto y sus reglamentos internos; por la doctrina cooperativa y por las disposiciones legales sobre asociaciones, fundaciones y sociedades que le sean aplicables sin contrariar su naturaleza cooperativa.

### **ARTÍCULO 6º. Objetivos Sociales**

De conformidad con su estatuto, COOPTENJO tiene como objetivos sociales del acuerdo cooperativo “fomentar el ahorro de sus asociados para prestarles diferentes servicios de carácter crediticio y en general el manejo o inversión de los recursos captados de los afiliados, para contribuir a su mejoramiento económico, social y cultural, promoviendo el esfuerzo propio y la solidaridad a

través de la ayuda mutua, con base en una administración democrática y eficiente, para lo cual podrá adelantar todas las operaciones autorizadas por las leyes y disposiciones legales a las cooperativas de ahorro y crédito”

#### **ARTÍCULO 7º. Misión, Visión y Plan Estratégico**

Con base en sus objetivos sociales, COOPTENJO tiene formuladas una MISIÓN que orienta el motivo o razón de ser de la Cooperativa y una VISIÓN que la proyecta hacia el futuro. Siempre que se considera necesario la Misión y la Visión son revisadas y reformuladas por el Consejo de Administración.

Igualmente, COOPTENJO tiene trazado un plan estratégico, entendido como el conjunto de actividades y planes con que la Cooperativa busca crear valor agregado a través de criterios de análisis y selección, aplicados para diseñar el portafolio de productos y servicios, y para el desarrollo y debida implementación de los focos estratégicos.

#### **ARTÍCULO 8º. Sujeción a Valores y Principios**

Teniendo en cuenta la naturaleza de COOPTENJO, el presente Código de Buen Gobierno tiene como uno de sus fundamentos, los valores y principios cooperativos plasmados en la Declaración de Identidad Cooperativa, adoptada por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) en su Congreso Centenario celebrado en Manchester (Inglaterra) en septiembre de 1995; valores y principios que la Cooperativa hace propios junto a otros acogidos institucionalmente, cuya práctica y acatamiento busca guiar la actitud, el comportamiento y la conducta de los directivos, miembros de los órganos de control y altos funcionarios ejecutivos de la Cooperativa en ejercicio de sus cargos.

#### **ARTÍCULO 9º. Valores Cooperativos**

La Declaración de Identidad Cooperativa de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), consagra los siguientes valores que se presentan con los conceptos básicos en ella contenidos adaptados al actuar de la Cooperativa:

**Ayuda Mutua:** Entendido como la colaboración recíproca que efectúan los miembros de la cooperativa, que permite superar las limitaciones del desarrollo individual, como expresión de la solidaridad mutualista. Es el accionar de un grupo para la solución de problemas comunes.

**Responsabilidad Propia:** Entendido como la preocupación de los miembros de la Cooperativa por la superación de sus necesidades, implica el compromiso de cada uno de los asociados en el soporte económico, en la gestión administrativa y en la colaboración que ella requiera o le demande para su desarrollo continuo y en sus actuaciones ya sea como directivo o asociado y para garantizar que la entidad mantenga su independencia de otras organizaciones públicas o privadas. En relación con los administradores, empleados y colaboradores de la cooperativa, implica el cumplimiento estricto de todas las obligaciones y deberes a su cargo.

**Democracia:** Implica toma de decisiones colectivas por los asociados mediante su participación activa y consciente en la vida de la Cooperativa. La estructura de la Cooperativa debe ofrecer medios e instrumentos de participación e interacción democrática.

**Igualdad:** En el sentido que todos los asociados tienen iguales deberes y derechos independientemente de su aporte económico, especialmente tienen derecho a ser informados, ser escuchados y a participar en las decisiones de la Cooperativa.

**Equidad:** Entendido como la obligación que tiene la Cooperativa de tratar equitativamente a sus asociados, es decir siendo justos, dando y exigiendo a cada uno de acuerdo a sus requerimientos y

procurando la satisfacción de las necesidades de sus miembros de acuerdo a la demanda de éstos, retornándoles excedentes en proporción a las transacciones u operaciones que hayan realizado con la entidad.

**Solidaridad:** Entendido como el compromiso que tiene la Cooperativa de velar por el interés colectivo de sus miembros que se asocian para satisfacer necesidades comunes con el fin solidario de ayudarse mutuamente, prescindiendo de acciones paternalistas o asistencialistas, pues su cooperación y ayuda está basada en que todos tienen las mismas necesidades y todos se esfuerzan unidos por satisfacerlas. El valor de la solidaridad también debe expresarse con respecto a otras cooperativas, aspirando a crear un movimiento cooperativo unido en forma local, nacional, regional e internacional.

**Honestidad y Transparencia.** La Cooperativa debe manejar sus relaciones con sus asociados y sus operaciones en forma franca y transparente, de tal forma que sea completamente confiable y controlada; revelándole a sus asociados, al público, a los entes gubernamentales y en general a todos sus grupos de interés, la información en forma clara y sincera, virtud ésta que debe acompañar permanentemente a los directivos y administradores para el manejo pulcro de los negocios y operaciones que realizan. Igualmente los asociados deben proceder con respeto a la cooperativa, honestamente en todas sus relaciones, transacciones y actividades que celebren con ella.

**Responsabilidad social y Preocupación por los demás:** Entendido como la obligación que tienen la Cooperativa y sus miembros por esforzarse en ser responsables ante la sociedad, en especial con las comunidades circundantes. En la medida de sus capacidades económicas la Cooperativa debe contribuir en las causas sociales, debiendo asumir un compromiso especial con el medio ambiente y el desarrollo humano sostenible.

## **ARTICULO 10º. Principios Cooperativos**

Son la guía por medio de la cual, se ponen en práctica los valores señalados en el artículo anterior. La siguiente es la consagración establecida por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI):

### **Primer Principio: Adhesión voluntaria y abierta**

Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de asociado, sin discriminación de género, social, racial, política o religiosa.

### **Segundo Principio: Control democrático de los asociados**

Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus asociados, quienes participan activamente en la fijación de sus políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos como representantes son responsables ante los asociados. En las cooperativas de base los asociados tienen iguales derechos de voto (un asociado, un voto).

### **Tercer Principio: Participación económica de los asociados**

Los asociados contribuyen equitativamente al capital de su cooperativa y lo controlan democráticamente. Al menos una parte de ese capital es normalmente propiedad común de la cooperativa. Por lo general los asociados reciben una compensación limitada, si la hay, sobre el capital como condición para asociarse. Los asociados asignan los excedentes para uno o más de los siguientes propósitos: desarrollo de su cooperativa mediante el establecimiento de reservas, una parte de las cuales por lo menos debe ser irrepartible; beneficio a los asociados en proporción a sus operaciones con la cooperativa; y apoyo a otras actividades aprobadas por los asociados.

### **Cuarto Principio: Autonomía e independencia**

Las cooperativas son organizaciones autónomas de autoayuda, controladas por sus asociados. Si entran en acuerdos con otras organizaciones, incluyendo gobiernos, o consiguen capital de fuentes externas, lo hacen en términos que aseguren el control democrático de sus asociados y mantengan su autonomía cooperativa.

**Quinto Principio: Educación, formación e información**

Las cooperativas proporcionan educación y formación a sus asociados, representantes elegidos, gerentes y empleados, para que puedan contribuir eficazmente al desarrollo de sus cooperativas. Ellas informan al público en general, especialmente a los jóvenes y a los líderes de opinión, acerca de la naturaleza y beneficios de la cooperación.

**Sexto Principio: Cooperación entre cooperativas**

Las cooperativas sirven a sus socios más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando conjuntamente mediante estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

**Séptimo Principio: Preocupación por la comunidad**

Las cooperativas trabajan por el desarrollo sustentable de sus comunidades mediante políticas aprobadas por sus asociados.

**ARTICULO 11º. Valores y principios institucionales**

Además de los valores y principios referidos en los artículos anteriores, COOPTENJO promueve y practica los valores y principios en los cuales se fundamenta y consagra su Código de Ética y Conducta, sin perjuicio de otros que puedan acogerse por iniciativa del Consejo de Administración.

**TITULO PRIMERO  
ÓRGANOS DE GOBIERNO****CAPITULO I  
ASAMBLEA GENERAL****ARTICULO 12º. Concepto y conformación**

Conforme a la ley y al estatuto, la Asamblea General es el órgano máximo de gobierno y administración de COOPTENJO y sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, estatutarias y reglamentarias. La conforma la reunión debidamente convocada de los asociados hábiles o de los delegados elegidos directamente por aquellos.

Tratándose de Asamblea General de Delegados, conforme lo prevé el estatuto el número mínimo de delegados es de veinte (20) y máximo de ochenta (80), elegidos para un periodo de TRES (03) años, en zonas electorales que se constituyen con base en las oficinas que COOPTENJO tenga en funcionamiento en los diferentes municipios del país y una zona especial de trabajadores, de conformidad con el procedimiento establecido en el estatuto y en el correspondiente reglamento y que garantiza la adecuada participación de los asociados.

Los aspectos puntuales sobre integración; convocatoria; clases de reuniones, quórum y normas para el desarrollo de la Asamblea General; sus funciones y demás aspectos relacionados con ella, están consagrados en el estatuto.

Para sus deliberaciones la Asamblea General aprueba previamente su propio reglamento.

**ARTICULO 13º. Funciones, atribuciones y asuntos de conocimiento de la Asamblea General**

La Asamblea General ejerce las funciones y atribuciones que se encuentran consagradas en la Ley y en el Estatuto de COOPTENJO.

Como máximo órgano de gobierno, la Asamblea General debe recibir información y se pronuncia sobre los siguientes aspectos:

1. Situación jurídica, económica, administrativa, estados financieros y demás informes.
2. Cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional, cualquier cambio de visión estratégica institucional y, especialmente, si hay variantes en la Misión y la Visión de la Cooperativa.
3. Hechos externos e internos relevantes sucedidos durante el ejercicio y su efecto en la situación económica, financiera y los resultados de la Cooperativa.
4. Hechos relevantes ocurridos después del cierre de los estados financieros, esto es, entre la fecha de cierre de los estados financieros y la fecha en que se elaboran los informes para la Asamblea General.
5. Operaciones relevantes con altos ejecutivos y miembros del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia.
6. Información relativa a las inversiones extraordinarias y donaciones realizadas, los planes de inversión y el objetivo que se espera cumplir con cada uno de ellos.
7. Evolución previsible de la Cooperativa, la cual debe incluir con claridad lo relacionado con las expectativas de crecimiento o decrecimiento, las expectativas en resultados.
8. Operaciones activas y pasivas, contratos ejecutados y en ejecución, y compromisos con partes relacionadas.
9. Principales contingencias, tales como los derechos y obligaciones litigiosas, sean ella eventuales o remotas.
10. Los efectos de los principales riesgos que enfrenta la Cooperativa, la evolución y gestión de los más relevantes.
11. Funcionamiento y efectividad del sistema de control interno, incluido lo relacionado con el ambiente de control, la valoración de riesgos, las actividades de control, el componente de información y comunicación y el monitoreo o supervisión.
12. Hallazgos y recomendaciones formuladas por la Junta de Vigilancia y la Revisoría Fiscal y las acciones correctivas adoptadas por la Cooperativa.
13. Balance social o evaluación equivalente con específica información sobre ejecución, impacto y resultados de los diferentes servicios y programas relacionados con los objetivos sociales del acuerdo cooperativo, el bienestar colectivo y el interés por la comunidad.
14. Balance de la gestión ambiental.
15. Sanciones, requerimientos o recomendaciones hechas por la Superintendencia de la Economía Solidaria u otra autoridad.

## **CAPITULO II CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

### **ARTICULO 14º. Integración y funcionamiento**

De conformidad con la ley y el estatuto, el Consejo de Administración es el órgano permanente de administración de COOPTENJO, sujeto a la Asamblea General y responsable de la dirección general de los negocios y operaciones. Está integrado por nueve (9) miembros principales elegidos para un período de tres (3) años y cinco (5) suplentes numéricos elegidos para un periodo de un (1) año. Para garantizar la continuidad de los integrantes del Consejo y permitir la eventual renovación parcial de éstos, en cada Asamblea General Ordinaria se eligen tres (3) miembros principales para tres (3) años para reemplazar a los tres (3) miembros principales a quienes se les vence su período.

Los miembros del Consejo de Administración, principales y suplentes, para el ejercicio del cargo deben tomar posesión ante la Superintendencia de la Economía Solidaria y una vez posesionados se debe efectuar su inscripción en el correspondiente registro de la Cámara de Comercio de Bogotá.

El procedimiento y sistema de elección, requisitos para ser elegidos, incompatibilidades, inhabilidades, prohibiciones y remoción de los miembros del Consejo de Administración; periodicidad de las reuniones y funciones de este órgano y actuación de sus miembros suplentes, se encuentra

establecido en el estatuto. La forma y términos de efectuar la convocatoria a sus reuniones; los asistentes; la composición del quórum; la forma de adopción de las decisiones; el procedimiento de elección y las funciones de sus dignatarios; los requisitos mínimos de las actas; los comités o comisiones a nombrar y la forma como éstos deben ser integrados; las relaciones con los órganos de control y la Gerencia General, lo contempla su reglamento interno aprobado por el mismo Consejo de Administración, el cual contiene también normas sobre la evaluación de sus miembros y del cumplimiento de las recomendaciones de buen gobierno.

#### **ARTICULO 15º. Funciones y atribuciones del Consejo de Administración**

Las funciones más generales del Consejo de Administración se encuentran consagradas en el Estatuto, pero conforme a la ley, el Consejo de Administración como órgano permanente de administración de la Cooperativa, tiene todas las atribuciones necesarias para la consecución del objeto social que no estén asignadas por la ley o el estatuto a otro órgano.

En el gobierno de COOPTENJO, el Consejo de Administración ejerce especialmente la dirección frente a los siguientes aspectos:

1. Aprobación de la orientación estratégica, los planes y los presupuestos anuales
2. Adopción de indicadores de gestión y de medición de resultados
3. Garantizar la adecuada identificación, medición, control y seguimiento de los riesgos que enfrenta la Cooperativa.
4. Aprobación de las políticas laborales, la estructura organizacional y definición de la escala salarial.
5. Apoyar el correcto ejercicio del sistema de control interno
6. Supervisión de las actividades de la Gerencia General y los altos funcionarios ejecutivos de la Cooperativa.
7. Prevenir y promover se divulgue por los involucrados los posibles conflictos de intereses.
8. Aprobación de las políticas contables de la Cooperativa dentro de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)
9. Designación del Oficial de Cumplimiento y asignación de los recursos necesarios para el desempeño de su labor.
10. Evaluación y pronunciamiento sobre los informes y comunicaciones que presente la Gerencia General, el Oficial de Cumplimiento, los diferentes comités, la Revisoría Fiscal, la Junta de Vigilancia y los asociados y adoptar las decisiones que correspondan.
11. Garantía para la efectividad de los sistemas de revelación de información.
12. Fijación de criterios, mecanismos e indicadores para la evaluación de su propio desempeño y la de sus miembros.
13. Orientación a los nuevos miembros del Consejo de Administración sobre las decisiones adoptadas con anterioridad a su elección, la situación financiera de la Cooperativa, el reglamento de funcionamiento de este órgano y las normas sobre gobierno corporativo.
14. Supervisión de la efectividad de las prácticas de gobierno con las cuales opera la Cooperativa, realizando cambios a medida que se hagan necesarios y velar por el cumplimiento de las disposiciones emanadas del presente código.

#### **ARTICULO 16º. Deberes de los miembros del Consejo de Administración**

Los miembros del Consejo de Administración, además del cumplimiento de las funciones y deberes establecidos en el estatuto, en los reglamentos internos y los establecidos en el presente código para los administradores, tienen los siguientes deberes en relación con el gobierno de COOPTENJO:

1. Dar ejemplo en la observancia del presente código, el de Ética y Conducta, el estatuto y demás normas internas y exigir su cumplimiento.
2. Dedicar tiempo suficiente al ejercicio de sus funciones y participar activamente en los asuntos de su competencia.



3. Tener actitud positiva y disposición de mejora en la evaluación que realice el Consejo de Administración a sus miembros y ser objetivos en su autoevaluación.
4. Informarse de manera oportuna, suficiente y completa sobre los asuntos que deben conocer.
5. Permanecer actualizados en los temas o asuntos que requieran en el ejercicio de sus cargos.
6. No manipular, difundir o utilizar en beneficio propio o ajeno, la información confidencial de uso interno a la que tengan acceso.
7. Documentar y sustentar suficientemente la viabilidad de sus propuestas ante el Consejo de Administración.
8. Ejercer en forma objetiva su propio criterio con independencia de otros miembros del Consejo de Administración u otros órganos o estamentos de la Cooperativa.
9. Informar sobre las situaciones de conflicto de interés sobre los asuntos que les corresponda [decidir](#) y abstenerse de votar sobre ellos, dejando la correspondiente constancia.
10. Ser prudentes y considerados frente a los gastos en que pueden incurrir como directivos de la Cooperativa en el desempeño de sus cargos.

#### **ARTICULO 17º. Prohibiciones a los miembros del Consejo de Administración**

Sin perjuicio de las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en la ley y en el estatuto, a los miembros del Consejo de administración les está prohibido:

1. Participar en las actividades de ejecución que correspondan al Gerente y a las áreas ejecutivas de COOPTENJO, así sea temporalmente.
2. Ser delegado o miembro principal o suplente de los órganos de administración o control, o funcionario de otra u otras cooperativas de vinculo abierto que tengan el mismo objeto social o presten los mismos servicios que COOPTENJO.
3. Estar vinculado a la Cooperativa como empleado, asesor, contratista o proveedor.
4. Obtener ventajas directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste COOPTENJO.
5. Incidir en la selección, retiro o promoción del personal de trabajadores o colaboradores de la Cooperativa.
6. Realizar proselitismo político aprovechando cargo, posición o relaciones con la [Cooperativa](#).
7. Otorgar retribuciones extraordinarias que no se hayan definido previamente, a los miembros de los Comités, al Gerente General y demás altos ejecutivos de la Cooperativa.
8. Dar órdenes a los funcionarios o al Revisor Fiscal o a los dependientes de éste, o solicitarles información directamente sin consultar el conducto regular.

### **CAPITULO III GERENTE GENERAL**

#### **ARTICULO 18º. Representante Legal**

De conformidad con la ley y el estatuto, el Gerente General es el representante legal de la Cooperativa, principal ejecutor de las decisiones de la Asamblea General y del Consejo de Administración y superior de todos los funcionarios. Es nombrado por el Consejo de Administración con relación laboral dependiente en la modalidad y términos de contratación que este mismo órgano determine. Los requisitos para ser elegido y sus funciones se señalan en el estatuto, sin perjuicio de otras que pueda establecer la ley y la entidad de supervisión estatal.

En sus ausencias temporales o accidentales, el Gerente General como representante legal, es reemplazado por uno de los suplentes permanentes que de conformidad con el estatuto son nombrados por el Consejo de Administración dentro de los funcionarios de la Cooperativa que reúnan las mismas calidades y requisitos establecidos para el titular.

El Gerente General y sus suplentes, para el ejercicio del cargo deben tomar posesión ante la Superintendencia de la Economía Solidaria y una vez posesionados se debe efectuar su inscripción en el correspondiente registro de la Cámara de Comercio de Bogotá.

#### **ARTICULO 19º. Funciones y responsabilidades del Gerente General**

Además de las funciones y responsabilidades consagradas en el estatuto y los deberes establecidos para los administradores en el presente código, el Gerente General como ejecutivo principal de COOPTENJO, tiene las siguientes:

1. Proponer y ejecutar los planes estratégicos para aprobación del Consejo de Administración.
2. Diseñar, implementar y velar por la efectividad del sistema de control interno y del sistema de gestión de riesgos de la Cooperativa.
3. Diseñar y someter a aprobación del Consejo de Administración los reglamentos de su competencia y velar por su efectiva aplicación.
4. Presentar informes periódicos y de gestión establecidos o que le sean solicitados por el Consejo de Administración y velar porque éste permanezca debidamente informado para el adecuado cumplimiento de sus funciones. La información debe ser suministrada en forma completa y oportuna.
5. Velar porque el Consejo de Administración cuente siempre con el apoyo que requiere para el eficiente ejercicio de sus funciones.
6. Asegurarse que los activos de la cooperativa permanezcan debidamente protegidos y que no se arriesgarán innecesariamente.
7. Observar, al invertir recursos de la Cooperativa, el régimen de inversiones que tenga dispuesto el Consejo de Administración. En todo caso, evitará o trasladará el riesgo de pérdida.
8. Adoptar y poner en práctica políticas prudentes y transparentes en materia de riesgos y en la observancia de normas contables.
9. Informar al Consejo de Administración sobre situaciones de conflicto de interés en los asuntos que le corresponda decidir.
10. Dar a conocer oportunamente al Consejo de Administración los informes y requerimientos formulados por la revisoría fiscal y las autoridades de supervisión, fiscalización y control.

#### **ARTICULO 20º. Reglas de las relaciones entre Consejo de Administración y Gerencia General**

En COOPTENJO las relaciones entre el Consejo de Administración y la Gerencia General se desarrollan de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Respeto del ámbito de funciones de la Gerencia General. El Consejo de Administración tiene claro que su rol como órgano de administración permanente se enfoca en la definición de las políticas generales de gestión administrativa, aprobar los programas a realizar, hacerles seguimiento a la estrategia y desempeño de la empresa y que el rol de la Gerencia General se enfoca en encargarse de ejecutar los programas tendientes a dar cumplimiento a la estrategia y ejercer la representación legal de COOPTENJO. Tanto el Consejo de Administración, como la Gerencia General se abstienen de ejecutar conductas que invadan o interfieran la órbita de competencias que a cada uno corresponde.
2. El Consejo de Administración se abstendrá de dar instrucciones a personas que dependen directa o indirectamente del Gerente General.
3. Los resultados de la gestión gerencial deben evaluarse periódicamente por parte del Consejo de Administración conforme se establece en el presente código.
4. Los miembros del Consejo de Administración actuarán como cuerpo colegiado y sus pronunciamientos se efectúan en el marco de sus reuniones. La única persona autorizada o facultada para expresar ante el Gerente General, los asociados o terceros la voluntad o el sentir del Consejo de Administración es el presidente de este órgano.
5. Los miembros del Consejo de Administración canalizarán sus pronunciamientos, quejas, reclamos o sugerencias hacia la Gerencia General, directamente o a través del presidente de dicho órgano.

## **CAPITULO IV APOYO A LOS ORGANOS DE GOBIERNO**

### **ARTICULO 21º. Estamentos de apoyo**

Para el apoyo de sus funciones la Asamblea General y el Consejo de Administración pueden apoyarse en comités cuya constitución, integración, funciones y responsabilidades determina el órgano que los crea. Igualmente dichos órganos, la gerencia general y la administración pueden apoyar sus decisiones en conceptos de asesores externos.

### **ARTICULO 22º. Comités creados por el Consejo de Administración**

El Consejo de Administración para el desarrollo de sus funciones y gestión, se apoya en comités creados por él mismo conforme lo faculta el estatuto, o en aquellos que por disposiciones legales o del ente gubernamental de supervisión se establezcan para ser nombrados por este órgano de dirección. La delegación de funciones en los comités no implica la delegación de la responsabilidad del Consejo de Administración.

La designación de sus miembros, período, funciones, responsabilidades y demás aspectos para el funcionamiento de los comités de apoyo, son consagrados en los respectivos reglamentos aprobados por el Consejo de Administración.

### **ARTICULO 23º. Actuales Comités de apoyo al Consejo de Administración**

En la actualidad existen en COOPTENJO los siguientes comités nombrados por el Consejo de Administración: COMITÉ DE CRÉDITO, COMITÉ DE EDUCACIÓN, COMITÉ DE SOLIDARIDAD, COMITÉ DE PROYECTOS, COMITÉ INTEGRAL DE RIESGOS, COMITÉ DE RIESGO DE LIQUIDEZ y COMITÉ DE EVALUACIÓN DE CARTERA, sin perjuicio que en el futuro se creen otros que fueren necesarios o que las disposiciones legales o el ente gubernamental de supervisión lo establezcan.

### **ARTICULO 24º. Comité de Apelaciones**

El estatuto contempla la existencia en COOPTENJO de un Comité de Apelaciones cuyos miembros son elegidos por la Asamblea General y tiene como función resolver los recursos de apelación interpuestos por los asociados afectados en caso de suspensión total de derechos o exclusión decretada por el Consejo de Administración.

### **ARTICULO 25º. Asesores externos**

COOPTENJO cuenta con asesores externos que apoyan en la toma de decisiones al Consejo de Administración y a la Gerencia General y eventualmente a la Asamblea General, así como también cuando la Cooperativa adelanta proyectos estratégicos o cuando se requiere la intervención de profesionales especializados para el manejo de proyectos o actividades específicas o la atención de conflictos o litigios.

## **TITULO SEGUNDO ADMINISTRADORES**

### **CAPITULO I GENERALIDADES**

### **ARTICULO 26º. Altos funcionarios ejecutivos**

Se entiende por “Altos Funcionarios Ejecutivos”, las personas que ocupan en COOPTENJO los cargos de: DIRECTORES DE DEPARTAMENTO, GERENTES DE AGENCIA, GERENTES DE ZONA y demás cargos que en el futuro se creen en el nivel gerencial. Las funciones y responsabilidades de estos funcionarios se establecen en los correspondientes manuales de funciones y sus obligaciones y prohibiciones se encuentran señaladas en los respectivos contratos individuales de trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo.

#### **ARTICULO 27º. Carácter de Administradores**

En COOPTENJO son administradores para efectos legales y del presente código los miembros del Consejo de Administración, el Gerente General y sus Suplentes, los miembros de los Comités de Apoyo cuando tomen decisiones o reciban expresa delegación para ello y los altos funcionarios ejecutivos señalados en el artículo anterior.

Cuando en el presente código se haga mención del término “directivos”, debe entenderse como tales los miembros del Consejo de Administración y el Gerente General, sin que por ello pierdan su carácter de administradores.

#### **ARTICULO 28º. Requisitos de elección, nombramiento y selección**

Con el propósito de asegurar la competencia e idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, el Gerente General y de los Comités, en el estatuto y en los reglamentos se establecen rigurosos requisitos para su elección y nombramiento, con base en criterios relacionados con la capacidad, las aptitudes personales, el conocimiento, la integridad ética y la destreza, teniendo en cuenta las exigencias que conlleva la administración de una entidad con actividad financiera.

Para la selección de los altos funcionarios ejecutivos, además del cumplimiento del perfil requerido para el cargo, se tienen en cuenta similares requisitos y exigencias que para los órganos de administración, pero la capacitación y formación para el desempeño de sus cargos, deberá ser acreditada mediante títulos académicos en instituciones de educación formal.

#### **ARTICULO 29º. Remuneración de los administradores**

En COOPTENJO los administradores se remuneran así:

Los miembros del Consejo de Administración y de los Comités reciben los reconocimientos económicos que les fije la Asamblea General por la asistencia a reuniones o gestiones relacionadas con el ejercicio de sus cargos.

El Gerente General es remunerado en los términos que determine el Consejo de Administración teniendo en cuenta las condiciones del mercado laboral.

Los altos funcionarios ejecutivos se remuneran de conformidad con la escala salarial aprobada por el Consejo de Administración, teniendo en cuenta también las condiciones del cargo.

**PARAGRAFO:** De conformidad con lo establecido en el numeral 4 del artículo 13 de la ley 454 de 1998, COOPTENJO se abstiene de conceder a sus administradores, en desarrollo de las funciones propias de sus cargos, porcentajes, comisiones, prebendas, ventajas, privilegios o similares que perjudiquen el cumplimiento de su objeto social o afecten a la entidad.

#### **ARTICULO 30º. Formación y capacitación**

En COOPTENJO es primordial que los directivos y altos funcionarios ejecutivos se formen en torno a los valores y principios cooperativos acogidos en el presente código; sean conocedores del objeto social, de la misión y la visión y de la importancia que reviste el buen gobierno corporativo, la administración eficiente y el comportamiento ético en sus actuaciones, así como de las actividades

y operaciones de la Cooperativa, por lo cual permanentemente participan en procesos de capacitación.

### **ARTICULO 31. Evaluación de los administradores**

Sin perjuicio de la evaluación que compete a la Asamblea General en su condición de órgano máximo de gobierno, el Consejo de Administración por lo menos una (1) vez al año evalúa su desempeño, analizando la eficiencia y efectividad de su gestión y decisiones con base en parámetros tales como asistencia a reuniones, iniciativas de sus miembros y demás establecidos en su reglamento interno. Igualmente, el Consejo de Administración evalúa el desempeño de los Comités de Apoyo.

De la evaluación realizada tanto de su propio desempeño como el de los Comités de Apoyo, el Consejo de Administración presenta el correspondiente informe a la Asamblea General Ordinaria.

La gestión del Gerente General también es evaluada por lo menos una (1) vez al año por el Consejo de Administración con base en el cumplimiento de sus funciones y atribuciones.

El desempeño de los Altos Funcionarios Ejecutivos es evaluado por lo menos una (1) vez al año, por el Gerente General con un enfoque hacia el cumplimiento de metas.

## **CAPITULO II DEBERES, PROHIBICIONES, INCOMPATIBILIDADES Y RESPONSABILIDADES DE LOS ADMINISTRADORES**

### **ARTICULO 32º. Principios de actuación de los administradores**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 222 de 1995, los administradores de COOPTENJO deben obrar de buena fe, con la lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios. Sus actuaciones se cumplirán en interés de la Cooperativa, teniendo en cuenta los intereses de sus asociados. Igualmente, conforme a lo dispuesto por el artículo 72 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, deben obrar no sólo dentro del marco de la ley sino dentro del principio de servicio al interés público de conformidad con el artículo 335 de la Constitución Política.

### **ARTICULO 33º. Deberes legales de los administradores**

En el cumplimiento de su función los administradores de la Cooperativa tienen los siguientes deberes consagrados en el artículo 23 de la Ley 222 de 1995, que se aplican y se ajustan en su texto teniendo en cuenta la naturaleza cooperativa de COOPTENJO:

1. Realizar los esfuerzos conducentes al adecuado desarrollo del objeto social y los objetivos del acuerdo cooperativo.
2. Cumplir estrictamente las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias
3. Velar porque se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a la Revisoría Fiscal y las de control social de la Junta de Vigilancia.
4. Guardar y proteger la reserva comercial e industrial de la Cooperativa.
5. Abstenerse de utilizar indebidamente información privilegiada a que tienen acceso.
6. Dar un trato equitativo a todos los asociados y respetar el ejercicio del derecho de inspección y vigilancia que tienen ellos.
7. Abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con COOPTENJO o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses, salvo cuando expresamente lo autorice la Asamblea General, siempre y cuando no se perjudique los intereses de la Cooperativa. De la respectiva determinación de la Asamblea General, deberá excluirse el voto del administrador.

#### **ARTICULO 34º. Incompatibilidades y prohibiciones de los administradores**

Conforme a la ley y al estatuto, los administradores en COOPTENJO se encuentran sometidos a las siguientes incompatibilidades y prohibiciones:

1. Los miembros principales y suplentes del Consejo de Administración, el Gerente General y los trabajadores de COOPTENJO no podrán ser cónyuges entre sí, ni con los miembros de la Junta de Vigilancia o el Revisor Fiscal en ejercicio, ni estar ligados por parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
2. Los miembros del Consejo de Administración, el Gerente General y los altos funcionarios ejecutivos, así como cualquier otro trabajador que sea asociado de COOPTENJO, no podrán votar cuando se trate de asuntos pertinentes a sus responsabilidades.
3. Los miembros del Consejo de Administración no podrán ser simultáneamente miembros de la Junta de Vigilancia de la Cooperativa y viceversa.
4. Los miembros del Consejo de Administración no podrán ser trabajadores de la Cooperativa, ni celebrar contratos de prestación de servicios o de asesoría con la entidad.
5. Los reglamentos internos de funciones o servicios y las demás disposiciones que dicte el Consejo de Administración, podrán considerar incompatibilidades y prohibiciones que se consagrarán para mantener la integridad y la ética en las relaciones de la Cooperativa. En todo caso se respetarán las incompatibilidades y prohibiciones previstas por las disposiciones legales sobre límites, montos y aprobación de créditos para directivos y trabajadores de COOPTENJO.

#### **ARTICULO 35º. Prohibiciones legales a los administradores relacionadas con la actividad financiera**

De conformidad con el artículo 72 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, los administradores tienen la obligación legal de abstenerse de realizar las siguientes conductas, cuyo texto se ajusta a la naturaleza cooperativa de COOPTENJO y a la entidad estatal que ejerce la supervisión:

1. Concentrar el riesgo de los activos por encima de los límites legales;
2. Celebrar o ejecutar, en cualquier tiempo, contravención a disposiciones legales, operaciones con los asociados, o con las personas relacionadas o vinculadas con ellos, por encima de los límites legales;
3. Invertir en otras entidades en las cuantías o porcentajes no autorizados por la ley;
4. Facilitar, promover o ejecutar cualquier práctica que tenga como propósito u efecto la evasión fiscal;
5. No suministrar la información razonable o adecuada que a juicio de la Superintendencia de la Economía Solidaria deba entregarse a los asociados usuarios de los servicios, para que éstos puedan tomar decisiones debidamente informadas y puedan conocer cabalmente el alcance de sus derechos y obligaciones en las relaciones contractuales que los vinculan o puedan llegar a vincular con la Cooperativa;
6. Ejercer actividades o desempeñar cargos sin haberse posesionado ante la Superintendencia de la Economía Solidaria;
7. No llevar la contabilidad de la Cooperativa según las normas aplicables, o llevarla en tal forma que impida conocer oportunamente la situación patrimonial o de las operaciones que realiza, o remitir a la Superintendencia de la Economía Solidaria información contable falsa, engañosa o inexacta;
8. Obstruir las actuaciones de inspección, vigilancia y control de la Superintendencia de la Economía Solidaria, o no colaborar con las mismas;
9. Utilizar indebidamente o divulgar información sujeta a reserva;
10. Incumplir o retardar el cumplimiento de las instrucciones, requerimientos u órdenes que señale la Superintendencia de la Economía Solidaria sobre las materias que de acuerdo con la ley son de su competencia, y
11. En general, incumplir las obligaciones y funciones que la ley les imponga, o incurrir en las prohibiciones, impedimentos o inhabilidades relativas al ejercicio de sus actividades.

#### **ARTICULO 36º. Responsabilidad de los administradores**

De conformidad con las disposiciones legales, los administradores responderán solidaria e ilimitadamente de los perjuicios que por dolo o culpa ocasionen a COOPTENJO, a los asociados o a terceros. No estarán sujetos a dicha responsabilidad, quienes no hayan tenido conocimiento de la acción u omisión o hayan votado en contra, siempre y cuando no la ejecuten.

Igualmente serán personal y administrativamente responsables, los administradores que otorguen créditos y demás servicios financieros en condiciones que incumplan las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias.

En los casos de incumplimiento o extralimitación de sus funciones, violación de la ley, del estatuto o de los reglamentos, se presumirá la culpa del administrador.

Se tendrán por no escritas las cláusulas o acuerdos que tiendan a absolver a los administradores de las responsabilidades antes dichas o a limitarlas al importe de las cauciones que hayan prestado para ejercer sus cargos.

### **CAPITULO III INFORMES DE LOS ADMINISTRADORES**

#### **ARTICULO 37º. De los altos funcionarios ejecutivos al Consejo de Administración, a los Comités de Apoyo y al Gerente General**

Los altos funcionarios ejecutivos de COOPTENJO preparan y entregan los informes que en el desempeño de sus funciones deben rendir al Gerente General y a los Comités de Apoyo, así como los que por disposición legal o conforme a los reglamentos de la Cooperativa deben presentar al Consejo de Administración. La oportunidad de tales informes es establecida por el destinatario de los mismos, sin perjuicio de lo consagrado en las disposiciones legales o el respectivo reglamento.

#### **ARTICULO 38º. Del Gerente General al Consejo de Administración**

El Gerente General informa periódicamente al Consejo de administración, sobre su gestión ejecutiva, el cumplimiento de los planes y programas, prestación de servicios, situación económica, financiera, administrativa y contable y demás aspectos relacionados con la marcha de COOPTENJO, soportado en documentos, gráficos e indicadores. Igualmente, cuando sobrevienen situaciones imprevistas o de urgencia que deba decidir o conocer el Consejo de Administración, el Gerente General lo informa a dicho órgano en forma oportuna.

Los informes del Gerente General se darán a conocer a los miembros del Consejo de Administración con la debida anticipación a la reunión en que deban ser considerados.

#### **ARTICULO 39º. De los Comités de Apoyo al Consejo de Administración**

En su función de apoyo, los Comités deben rendir periódicamente informes al Consejo de Administración sobre las actividades desarrolladas en relación con el servicio, el asunto o responsabilidad que tienen a su cargo, con los análisis efectuados, las recomendaciones frente a las decisiones que debe adoptar dicho órgano o el reporte de las determinaciones que adoptó con base de la delegación recibida.

#### **ARTICULO 40. Del Consejo de Administración y el Gerente General a la Asamblea General**

De conformidad con las disposiciones legales y el estatuto de COOPTENJO, el Consejo de Administración y el Gerente General, presentan cada año a la Asamblea General Ordinaria un

informe sobre su gestión, el cual es preparado por el Gerente General y acogido por el Consejo de Administración.

Igualmente, el Consejo de Administración presentará anualmente a la Asamblea General Ordinaria un informe sobre la evaluación de las prácticas de buen gobierno en COOPTENJO.

#### **ARTICULO 41º. Contenido del informe de gestión**

El informe de gestión que se presenta a la Asamblea General sin perjuicio de lo previsto por las disposiciones legales, deberá contener como mínimo lo siguiente:

1. Hechos externos e internos relevantes sucedidos durante el ejercicio y su efecto en la situación económica, financiera y los resultados de la Cooperativa.
2. Situación actual de la conformación de la base social de la Cooperativa
3. Descripción del desarrollo de los servicios que presta la Cooperativa a los asociados durante el ejercicio anual.
4. Aspectos administrativos más relevantes que se presentaron durante el ejercicio.
5. Funcionamiento general y efectividad del sistema de control interno y de administración de riesgos.
6. Identificación de modificaciones normativas o cambios presentados durante el año que afectan la situación jurídica de la Cooperativa.
7. Análisis del cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional e identificación de eventuales cambios a la misión, visión y estrategia de la Cooperativa.
8. Principales inversiones efectuadas por la Cooperativa relacionadas con activos fijos, en participación patrimonial en entidades de economía solidaria o de otra naturaleza o donaciones efectuadas en fundaciones y demás entidades sin ánimo de lucro.
9. Evolución de la situación económica de la Cooperativa con fundamento en los estados financieros que se presentan a consideración de la Asamblea General.
10. Balance social o evaluación equivalente relacionado con el cumplimiento de los objetivos sociales del acuerdo cooperativo, el beneficio de los asociados y las actividades de responsabilidad social frente a la comunidad.
11. Principales proyecciones de desarrollo y crecimiento de la Cooperativa para el ejercicio económico siguiente, teniendo en cuenta la evolución previsible de la situación socioeconómica del entorno.
12. Acontecimientos importantes acaecidos después del ejercicio económico que afecten o puedan afectar a la Cooperativa.
13. Cumplimiento de las normas sobre propiedad intelectual y derechos de autor por parte de la Cooperativa.

Complementario a los puntos anteriores y en documentos separados, se informará a la Asamblea General sobre los siguientes aspectos:

1. Operaciones celebradas con los administradores de la Cooperativa y los miembros de la Junta de Vigilancia, acreditando el cumplimiento de los requisitos y exigencias legales.
2. Los pagos efectuados a los miembros del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia, Comités de Apoyo y Gerente General.
3. Sanciones, requerimientos o recomendaciones hechas por la Superintendencia de la Economía Solidaria u otra autoridad.

#### **ARTICULO 42º. Contenido del informe de Buen Gobierno Corporativo**

El informe de buen gobierno corporativo deberá contener todos aquellos aspectos que hacen relación con el cumplimiento de las medidas o políticas recogidas en el presente código, y en particular:

1. Estructura de la administración. Dentro de este punto se señalará, al menos, la siguiente información: 1) Composición del Consejo de Administración y Comités o Comisiones constituidas



- en su seno; 2) Reglas de organización y funcionamiento del Consejo de Administración; 3) Sistemas de gestión de riesgos; 4) Funcionamiento y aprobaciones generales de la Asamblea General.
2. Información sobre conflictos de intereses. Entre otros, operaciones realizadas con administradores y directivos de la Cooperativa.
  3. Principios de actuación de la Cooperativa en materia de gobierno corporativo y documentos en los que se concretan.
  4. Acuerdos sobre gobierno corporativo adoptados durante el ejercicio objeto del informe.
  5. Cumplimiento de las políticas y demás recomendaciones en materia de buen gobierno o, en su caso, explicación de la falta de cumplimiento de las mismas o de su cumplimiento parcial.

## **TITULO TERCERO ÓRGANOS Y MECANISMOS DE CONTROL**

### **CAPITULO I CONTROL ADMINISTRATIVO INTERNO**

#### **ARTICULO 43º. Concepto**

El control interno es el conjunto de políticas, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación establecidos en COOPTENJO para proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de los siguientes objetivos:

1. Mejorar la eficiencia y eficacia en las operaciones de manera que se reduzcan los riesgos en pérdidas de activos. Para el efecto, se entiende por eficacia la capacidad de alcanzar las metas y/o resultados propuestos; y por eficiencia la capacidad de producir el máximo de resultados con el mínimo de recursos, energía y tiempo.
2. Prevenir y mitigar la ocurrencia de fraudes, originados tanto al interior de la Cooperativa como por acción de terceros con los cuales se tenga algún tipo de relación contractual o de otra naturaleza.
3. Realizar una gestión adecuada de los riesgos a que se enfrenta la cooperativa en el marco del Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR).
4. Aumentar la confiabilidad y oportunidad en la difusión de estados financieros y demás información generada por la Cooperativa.
5. Dar un adecuado cumplimiento de las disposiciones legales y regulaciones aplicables a COOPTENJO, así como de su normatividad interna.
6. Evaluar las recomendaciones de los entes de control, enfocadas al control interno y de encontrarlas viables, propender por su implementación, en beneficio de la mejora continua de procesos.

#### **ARTICULO 44º. Responsables y órganos del control administrativo interno**

El Control Administrativo Interno en COOPTENJO está a Cargo del Gerente General quien lo ejerce con el apoyo del Área de Control Interno y del Oficial de Cumplimiento.

Igualmente, es deber de cada uno de los altos funcionarios ejecutivos de COOPTENJO, procurar el cumplimiento de los objetivos señalados para el control interno, advertir de los riesgos que observen y aplicar los procedimientos e instrumentos dispuestos para el efecto en el Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR).

#### **ARTICULO 45º. Área de Control Interno**

En COOPTENJO se cuenta con un Área de Control Interno, unidad administrativa dependiente de la Gerencia General con reportes directos a ésta y por su conducto al Consejo de Administración, establecida con el propósito de procurar seguridad y transparencia en todas las áreas y operaciones de la Cooperativa, con especial énfasis en los aspectos contables, sistemas de información, contratación y reclamos, en procura de generar mecanismos y acciones en los distintos procesos para evitar que la organización sea objeto de actividades fraudulentas, tanto de origen interno como por acción de terceros con los cuales se tenga algún tipo de relación comercial, contractual o de otra naturaleza; para dar apoyo a todas las áreas y funcionarios en la minimización de los riesgos y contribuir a la mejora de los procesos de su gestión; así como para verificar que se logren los objetivos de efectividad y eficiencia de las operaciones, suficiencia y confiabilidad de la información y el cumplimiento de las disposiciones legales, normas, políticas y procedimientos de la Cooperativa.

El Área de Control Interno adelanta sus funciones con un enfoque proactivo y preventivo que permite anticiparse a los posibles riesgos que se puedan presentar, buscando alternativas para mejorar los procesos, obtener mayor productividad, reducir costos, cumplir con las normas y en general brindar mayor calidad y confiabilidad en las operaciones e información de la Cooperativa.

#### **ARTICULO 46º. Oficial de Cumplimiento**

De conformidad con lo dispuesto por la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de la Economía Solidaria, el Consejo de Administración ha designado un Oficial de Cumplimiento con su respectivo suplente, empleado de COOPTENJO, con capacidad de decisión y dotado de los conocimientos en administración de riesgos con los requisitos indicados en dicha disposición y de las herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones. Es el encargado de vigilar el cumplimiento de todos los aspectos del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo – SARLAFT, con el cual se busca prevenir 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 (LA/FT), o cuando se pretenda el ocultamiento de activos provenientes de dichas actividades.

El Oficial de Cumplimiento y su suplente, para el ejercicio del cargo deben tomar posesión ante la Superintendencia de la Economía Solidaria y una vez posesionados informar a la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF).

Las funciones del Oficial de Cumplimiento, los procedimientos específicos y los reportes internos y externos que debe presentar, se han definido conforme a las normas de la citada circular del ente de supervisión y demás disposiciones de éste.

### **CAPITULO II CONTROL SOCIAL**

#### **ARTICULO 47º. Concepto**

El control social está relacionado con el elemento asociación de la cooperativa y hace referencia al control interno y técnico de los resultados sociales, los procedimientos para el logro de dichos resultados; al cumplimiento de los objetivos sociales y de los principios y valores cooperativos por parte de los asociados y administradores; así como a los derechos y obligaciones de los asociados.

El control social es interno por cuanto es ejercido por los propios asociados y no puede delegarse en personas ajenas a la Cooperativa. Es técnico, pues debe tratarse de un control idóneo, eficiente y eficaz que permita supervisar en nombre de los asociados la gestión social de la Cooperativa.

## **ARTICULO 48º. Junta de Vigilancia**

Conforme a la ley y al estatuto la Junta de Vigilancia es el órgano que tiene a su cargo el control social interno de COOPTENJO, responsable de velar por su correcto funcionamiento, el cumplimiento de los derechos y deberes de los asociados, la administración eficiente y el cumplimiento de su objeto social. Está integrada por tres (3) miembros principales elegidos para un período de tres (3) años y por tres (3) suplentes numéricos elegidos para un período de un (1) año. Para garantizar la continuidad de los integrantes de la Junta de Vigilancia y permitir la eventual renovación parcial de sus miembros, en cada Asamblea General Ordinaria se elige un (1) miembro principal para tres (3) años para reemplazar a quien se le vence su período.

A los miembros de la Junta de Vigilancia les son aplicables en lo pertinente los requisitos para ser elegidos y las causales de remoción establecidas en el estatuto para los miembros del Consejo de Administración, así como las normas sobre remuneración y evaluación previstas en este código para los mismos.

Las funciones de la Junta de Vigilancia son las establecidas en la ley y en el estatuto de la Cooperativa, las que ejerce con fundamento en criterios de investigación y valoración y sus observaciones o requerimientos son documentados debidamente, refiriéndose únicamente al control social y no sobre materias que correspondan a funciones propias del Revisor Fiscal o que son de competencia de los órganos de administración.

La periodicidad de las reuniones de este órgano se encuentra establecida en el estatuto. La forma y términos de efectuar la convocatoria a sus reuniones; los asistentes a éstas; la composición del quórum; el procedimiento de elección y las funciones de sus dignatarios; los requisitos mínimos de las actas; las áreas y actividades del control social; los procedimientos para su funcionamiento y operación; pronunciamientos e informes y las relaciones con el Consejo de Administración, la Gerencia General y la Revisoría Fiscal, lo contempla su reglamento interno aprobado por la misma Junta de Vigilancia.

De conformidad con la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de la Economía Solidaria, la Junta de Vigilancia debe expedir certificación sobre el cumplimiento de los requisitos estatutarios establecidos para ser miembro del Consejo de Administración, Revisor Fiscal, Representante Legal, Oficial de Cumplimiento o de cualquier otro cargo que requiera autorización de posesión ante dicho ente de supervisión.

Los miembros de la Junta de Vigilancia, de conformidad con la ley, responden personal y solidariamente por el incumplimiento de las obligaciones que les imponen la ley y el estatuto.

## **CAPITULO III CONTROL EXTERNO**

### **ARTICULO 49º. Ejercicio**

En COOPTENJO el control externo está a cargo del Revisor Fiscal y de la Superintendencia de la Economía Solidaria como ente estatal de supervisión.

En forma eventual, el Consejo de Administración o la Asamblea General pueden ordenar la práctica de auditorías externas especializadas en un área, actividad u operación determinada.

### **ARTICULO 50º. Revisor Fiscal**

De conformidad con el estatuto, el Revisor Fiscal es el responsable del control, inspección y vigilancia interna de las operaciones y de la gestión administrativa, financiera y contable de COOPTENJO. Debe ser contador público con matrícula vigente, bien sea que actúe a título de persona natural o en

representación de persona jurídica, la cual deberá reunir las condiciones, registro y requisitos que establece el Marco Técnico de las Normas de Aseguramiento de la Información (NAI) para la prestación de este servicio. Es elegido por la Asamblea General con su respectivo suplente para un período de un (1) año, pudiendo ser reelegido.

Para efectos de la elección del Revisor Fiscal, la Asamblea General, requeriría la presentación de por lo menos tres (3) propuestas, debidamente sustentadas y elaboradas bajo los mismos parámetros, con el fin de que las mismas puedan ser comparadas y evaluadas, teniendo en cuenta factores tales como la idoneidad, experiencia y profesionalismo.

El Revisor Fiscal y su suplente, para el ejercicio del cargo deben cumplir con los requisitos previstos en el estatuto y tomar posesión ante la Superintendencia de la Economía Solidaria y una vez efectuada ésta se debe inscribir en el correspondiente Registro de la Cámara de Comercio de Bogotá.

Las funciones, calidades, remoción y demás aspectos relativos al Revisor Fiscal, están consagrados en el estatuto y en lo no previsto en éste en la ley.

El Revisor Fiscal responde por los perjuicios que cause a COOPTENJO, a sus asociados o a terceros, por culpa o dolo en el cumplimiento de sus funciones de conformidad con lo señalado en la ley.

#### **ARTICULO 51º. Independencia y remuneración**

Conforme lo dispone la ley y el estatuto, las personas naturales que ejercen funciones de revisoría fiscal, no son asociados de COOPTENJO y no poseen vínculo laboral con ésta o relación de subordinación con la administración. Tampoco puede ser asociada de COOPTENJO la persona jurídica que preste el servicio de revisoría fiscal. Adicionalmente para una mayor transparencia en las relaciones con este órgano, la Cooperativa no entablará con el Revisor Fiscal o con personas o entidades a él vinculadas, relaciones contractuales por servicios distintos al de la revisoría fiscal.

La remuneración del Revisor Fiscal es fijada por la Asamblea General, teniendo en cuenta su idoneidad, experiencia y dedicación, así como los recursos físicos y humanos que éste requiera para el cabal desempeño de sus funciones.

#### **ARTICULO 52º. Informes del Revisor Fiscal**

En ejercicio de sus funciones y obligaciones contractuales, el Revisor Fiscal presenta periódicamente recomendaciones u observaciones que recibidas son analizadas y consideradas por la administración. En cada Asamblea General Ordinaria la revisoría fiscal presenta a la misma un informe integral sobre el cumplimiento de sus funciones y dictamina los estados financieros, todo de conformidad con las disposiciones legales que regulan el ejercicio de la Contaduría Pública y de la Revisoría Fiscal.

En su dictamen el Revisor Fiscal debe incluir los hallazgos relevantes, con el fin de que los integrantes de la Asamblea General cuenten con la información necesaria para tomar sus decisiones.

#### **ARTICULO 53º. Obligaciones de los órganos de administración con la Revisoría Fiscal**

En COOPTENJO en aras de garantizar un gobierno transparente, frente a la Revisoría Fiscal el Consejo de Administración y el Gerente General, se obligan a:

1. Permitirle examinar, sin restricción alguna, las operaciones y sus resultados, los bienes, derechos y documentos de la Cooperativa.

2. Dar y ordenar que se le dé oportuna y suficiente respuesta a las solicitudes de información que la Revisoría Fiscal requiera para el cumplimiento de sus funciones.
3. Permitirle y apoyarle para rendir los informes que le corresponden, en las reuniones de los órganos de administración, o, si es el caso, hacer incluir en el orden del día la consideración de los mismos.
4. Informarle sobre las convocatorias que se cursen con motivo de las reuniones de los órganos de administración y control, para que pueda asistir a ellas, sin que para ello deba ser expresamente invitado, donde podrá intervenir con voz, pero sin voto.
5. Permitirle informar libremente, y sin ninguna presión o limitación, sobre los asuntos que puedan afectar el desenvolvimiento de COOPTENJO.
6. Informarle de manera oportuna y suficiente, sin restricción alguna, de cualquier suceso, proyecto o decisión, que pueda alterar significativamente el funcionamiento o resultados de la Cooperativa.
7. Informarle, **oportunamente** de cualquier información que deba ser dictaminada por la Revisoría Fiscal.

#### **ARTICULO 54º. Supervisión estatal**

COOPTENJO está sujeto a la supervisión estatal que comprende la inspección, vigilancia y control, por parte de la Superintendencia de la Economía Solidaria, organismo de carácter técnico adscrito al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, mediante una Delegatura especializada en Supervisión Financiera, en los términos y con las finalidades que establece la Ley 454 de 1998 y demás normas que la reglamenten, adicionen o complementen y por lo dispuesto en las Circulares Básica Jurídica y Básica Contable y Financiera emanadas de dicha Superintendencia.

#### **ARTICULO 55º. Relaciones con otros entes estatales**

Por su actividad financiera de captación de ahorro y como garantía para sus asociados, COOPTENJO se encuentra inscrita en el Fondo de Garantías de Entidades Cooperativas - FOGACOOOP y cuenta con los seguros de depósitos otorgados por dicha entidad.

COOPTENJO igualmente está sometida a las regulaciones y reporte de operaciones a la Unidad de Información y Análisis Financiero - UIAF, Unidad Administrativa Especial, de carácter técnico, adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, que tiene como objetivo la prevención y detección de operaciones que puedan ser utilizadas para el lavado de activos o la financiación del terrorismo (LA/FT).

#### **ARTICULO 56º. Auditorías especializadas**

Cuando luego de rendidos los informes respectivos y adelantadas las investigaciones por parte de los entes pertinentes de control de COOPTENJO, la Asamblea General de Asociados o el Consejo de Administración considere que persisten dudas sobre determinadas situaciones que hubieren sido objeto de dichos informes e investigaciones, podrá solicitar a la Gerencia General, la realización de auditorías especializadas.

La designación de la persona o entidad que realizará la auditoría, se hará conforme a los procedimientos establecidos en el régimen de contratación de COOPTENJO y deberá cumplir con las mismas calidades exigidas a la revisoría fiscal.

No procederán, en ningún caso, auditorías especializadas sobre asuntos protegidos por los derechos de propiedad intelectual, ni respecto de secretos comerciales.

## **CAPÍTULO IV GESTIÓN DE RIESGOS**

### **ARTICULO 57º. Identificación de riesgos**

Teniendo en cuenta que toda actividad económica se encuentra sometida a los riesgos inherentes a la misma y al entorno socio económico en que se ejecuta, en COOPTENJO se identifican los siguientes riesgos, sin perjuicio de otros que en el futuro puedan surgir:

**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.

**Riesgo de Liquidez:** Posibilidad que la Cooperativa incurra en pérdidas derivadas de no poder cumplir plenamente y de manera oportuna, las obligaciones contractuales y/o las obligaciones inesperadas a su cargo, al afectarse el curso de las operaciones diarias y/o su condición financiera.

**Riesgo de Mercado:** Posibilidad de pérdida para la Cooperativa por la inestabilidad de la coyuntura económica que genera cambios en las tasas activas y pasivas, en las inversiones transitorias o permanentes.

**Riesgo Legal:** Posibilidad de pérdida que puede sufrir la Cooperativa al ser sancionada u obligada a indemnizar daños como resultado del incumplimiento de normas o regulaciones, obligaciones contractuales, fallas en los contratos y transacciones derivadas de actuaciones malintencionadas, negligencia o actos involuntarios que afectan la formalización o ejecución de contratos o transacciones. También se considera dentro de este riesgo, los eventos que se produzcan por cambios o incumplimiento de la normatividad y de la legislación que afecten negativamente los recursos de la Cooperativa.

**Riesgo de contagio:** Posibilidad de pérdida o daño que puede sufrir la Cooperativa directa o indirectamente, por una acción o experiencia de una persona natural o jurídica que posee vínculos con ella.

**Riesgo Operativo:** Posibilidad de que se produzca una pérdida o daño, 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.

**Riesgo de Reputación:** Posibilidad de pérdida o daño en que incurre la Cooperativa por desprestigio, mala imagen, publicidad negativa, cierta o no, respecto de la institución y sus prácticas de negocios, que trae como consecuencia la afectación de la credibilidad y la confianza de asociados, usuarios y público en general.

**Riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo (LA/FT):** 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. El LA/FT se vincula al riesgo legal, de contagio, operativo y reputacional que se expone la organización con el consecuente efecto económico negativo que ello puede representar para su estabilidad financiera.

### **ARTICULO 58º. Administración de los riesgos**

COOPTENJO está sujeta 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 Circular Externa No. 15 del 30 de diciembre de 2015 de la Superintendencia de la Economía Solidaria y demás normas que la modifiquen o adicionen.

Para la implementación y desarrollo del Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR), COOPTENJO cuenta con una dependencia encargada de la identificación, la medición, el control y el seguimiento o monitoreo de los riesgos que enfrenta la Cooperativa, la cual cuenta con las herramientas y metodologías que permiten generar la información necesaria permitiendo emitir reportes e informes oportunos y confiables.

Los directivos y altos funcionarios ejecutivos de COOPTENJO, independientemente de sus otras responsabilidades, deben garantizar la adecuada identificación, medición, control y seguimiento de los riesgos que enfrenta la Cooperativa en sus respectivas áreas. Esta responsabilidad incluye la fijación de políticas, criterios y límites, así como la asignación de recursos para la gestión de riesgos en las actividades propias del negocio, la adopción de las medidas organizacionales necesarias para limitar los riesgos inherentes y los sistemas de control y seguimiento para mitigar los riesgos residuales a los que está expuesta la organización.

Independientemente a la implementación y desarrollo del SIAR, el Consejo de Administración ha definido los lineamientos básicos de la suscripción de negocios y la capacidad de asumir riesgos por cuenta directa, no obstante, coexiste el rigor en los procesos, los cuales presupone la existencia de manuales en línea a disposición de todos los funcionarios de la cooperativa, que describen y delimitan con claridad el accionar de quienes tienen la delegación para aceptar las transacciones de la Cooperativa.

#### **ARTICULO 59º. Administración del Riesgo de Liquidez**

Con el propósito de identificar, medir, controlar y monitorear el riesgo de liquidez al que está expuesta la Cooperativa en el desarrollo de sus operaciones y así poder tomar decisiones oportunas para su mitigación, de conformidad con la Circular No. 014 de 2015 de la Superintendencia de la Economía Solidaria, COOPTENJO ha desarrollado e implementado un Sistema de Administración del Riesgo de Liquidez (SARL), entendido como el conjunto de etapas y elementos tales como políticas, procedimientos, documentación, estructura organizacional, órganos de control, plataforma tecnológica, divulgación de información y capacitación. El SARL implementado atiende a la estructura, complejidad de las actividades y tamaño de la Cooperativa y le permite gestionar adecuadamente dicho riesgo y calcular el monto de activos líquidos disponibles que debe mantener para prevenirlo, junto con el monto de activos necesarios para su normal funcionamiento.

De acuerdo con los parámetros establecidos en la citada circular, la administración del riesgo de liquidez en COOPTENJO cubre sus propios recursos, los que administra en desarrollo de su actividad y los recursos de terceros. Así mismo, de manera periódica se evalúan las etapas y elementos del SARL, con el fin de realizar los ajustes que se consideren necesarios para su efectivo, eficiente y oportuno funcionamiento, de forma tal que atiendan en todo momento las condiciones particulares de la Cooperativa y las del mercado en general.

#### **ARTICULO 60º. Comité Integral de Riesgos**

De conformidad con las disposiciones de la Superintendencia de la Economía Solidaria, COOPTENJO tiene conformado un Comité de Riesgos, nombrado por el Consejo de Administración, encargado de analizar, evaluar y presentar ante este órgano, los informes de riesgos con sus respectivas recomendaciones y comentarios, para que el Consejo de Administración tome las determinaciones correspondientes y asuma la responsabilidad por el cumplimiento y puesta en funcionamiento de las decisiones que sobre gestión y administración de riesgos finalmente adoptadas.

La función principal del Comité de Riesgos es servir de apoyo al Consejo de Administración en el establecimiento de las políticas de gestión de riesgos, a través de la presentación para su aprobación de las propuestas de límites, metodologías y mecanismos de medición, cobertura y mitigación de

riesgos, así como la presentación a dicho órgano de dirección de los reportes periódicos sobre la situación particular de cada uno de los riesgos.

#### **ARTICULO 61º. Código de Ética y Conducta**

En cumplimiento de las instrucciones de la Superintendencia de la Economía Solidaria, COOPTENJO, adoptó el Código de Ética y Conducta, el cual consagra los valores, principios y normas éticas que buscan guiar las actuaciones de los Directivos, órganos de control, altos funcionarios ejecutivos, trabajadores y colaboradores de la Cooperativa frente a los asociados, las entidades gubernamentales, la comunidad, los competidores, los proveedores, los acreedores y la propia Cooperativa, así como el control de transacciones, detección de operaciones inusuales e identificación de operaciones sospechosas para evitar la utilización de ésta en actividades ilícitas y el régimen sancionatorio por su inobservancia.

Los principios y normas contenidas en dicho código deberán ser tenidos en cuenta por los directivos y altos funcionarios ejecutivos de COOPTENJO en desarrollo de sus funciones y complementarán lo establecido en el presente Código de Buen Gobierno.

### **CAPÍTULO V CONFLICTO DE INTERESES**

#### **ARTICULO 62º. Concepto**

Se entiende por conflicto de intereses toda situación en que los intereses personales, directos o indirectos, de quien toma, incide, asesora, ejecuta o controla una decisión, se encuentren en oposición con los intereses de COOPTENJO, o interfieran con los deberes que le competen con la Cooperativa, o los lleven a actuar en su desempeño por motivaciones diferentes al correcto cumplimiento de sus responsabilidades y cuya realización implicaría la omisión de sus obligaciones legales, contractuales o éticas a las cuales se halla sujeto.

Habrá conflicto de intereses, entre otros:

1. Cuando los administradores o personas a ellos vinculadas participen en cualquier acto o negocio en que sea parte COOPTENJO.
2. Cuando exista un interés económico de un administrador o persona a él vinculada, en cualquier acto o negocio en que sea parte la Cooperativa.
3. Cuando el criterio del administrador y su independencia para la toma de decisiones puedan verse comprometidos por cualquier circunstancia, en detrimento de los intereses de la Cooperativa.

**PARAGRAFO:** Sin perjuicio de disposiciones legales que resulten aplicables, se entiende por personas vinculadas a los administradores: su cónyuge o compañero(a) permanente; sus parientes y los de su cónyuge o compañero(a) permanente, dentro del segundo (2º) grado de consanguinidad y único civil, así como los cónyuges y compañeros permanentes de tales parientes; y las personas jurídicas en las que simultáneamente el administrador de COOPTENJO también sea administrador o lo sean los citados parientes.

#### **ARTICULO 63. Prevención de los conflictos de intereses**

Es política de COOPTENJO la eliminación y superación de todo conflicto de intereses que pueda tener lugar al interior de la Cooperativa en desarrollo de sus actividades. En consecuencia, además de las incompatibilidades y prohibiciones consagradas en la ley y el estatuto respecto de los miembros principales y suplentes del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia, el



Gerente General, el Revisor Fiscal y sus parientes, para prevenir situaciones de conflictos de intereses se establecen los siguientes mecanismos:

1. Los administradores de COOPTENJO, deberán abstenerse de:
  - 1.1 - Utilizar su condición de miembro del Consejo de Administración, Gerente General o alto funcionario ejecutivo para obtener beneficios, para sí o para terceros, relacionados con los servicios, operaciones y actividades de la Cooperativa, o para obtener beneficios personales de los asociados, proveedores o contratistas.
  - 1.2 - Otorgar créditos 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.
  - 1.3 - Revelar información de cualquier índole, conocida con ocasión del desempeño de su cargo en la Cooperativa.
  - 1.4 - Efectuar negocios propios que se relacionen directamente con las actividades de la Cooperativa o dentro de sus instalaciones.
  - 1.5 - Aprovechar indebidamente las ventajas que la entidad otorga de manera exclusiva a favor de sus asociados, para el beneficio de terceros.
  - 1.6 - Aceptar regalos, atenciones desmedidas, concesiones o tratamientos preferenciales de asociados, proveedores o terceros.
  - 1.7 Realizar la operación si persiste el conflicto o si éste no se resuelve de manera adecuada.
2. Los administradores determinados en el presente código, los miembros de la Junta de Vigilancia y los asesores no podrán ser delegados, administradores, miembros de juntas de vigilancia o revisores fiscales de otras cooperativas o entidades de vinculo abierto que tengan el mismo objeto social o presten los mismos servicios de COOPTENJO.
3. Los directivos, altos funcionarios ejecutivos y asesores no podrán utilizar la información que conozcan por el desempeño de sus funciones, en beneficio propio o de terceros.
4. Los administradores o asesores no podrán tomar parte en reuniones ni decisiones en las que se traten temas sobre los que tienen intereses personales o en los cuales su conducta sea objeto de análisis.
5. Los directivos y altos funcionarios ejecutivos de COOPTENJO no podrán dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos de ninguna persona con la que directa o indirectamente la Cooperativa realice negocios, cuando estos se ofrezcan con una inequívoca actuación tendiente a estimular la obtención de alguna decisión en cualquier asunto en que el oferente esté interesado.
6. 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.
7. Los miembros del Consejo de Administración, el Gerente General y los altos funcionarios ejecutivos, deberán presentar cada año una declaración sobre la existencia o ausencia de conflictos de interés con la Cooperativa, asociados, proveedores o colaboradores, la cual se conservará en su historia laboral o carpeta personal.

#### **ARTICULO 64º. Divulgación del conflicto de intereses**

Todo miembro del Consejo de Administración y de la junta de Vigilancia, Gerente General y todo alto funcionario ejecutivo o asesor que se encuentre o crea encontrarse incurso en un conflicto de intereses respecto de una negociación o situación que relacione a la Cooperativa, deberá informarlo y abstenerse de participar en ella.

## **ARTICULO 65º. 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 soportar:

### **1. Miembros de Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Comités y Gerente General**

Cuando un miembro del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia o de un Comité, 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, el cual 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 la situación de conflicto.

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.

### **2. Altos funcionarios ejecutivos y asesores**

En el evento en que un alto funcionario ejecutivo o asesor de COOPTENJO encuentre que en el ejercicio de sus actividades o funciones 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 este 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 de que debe desistir de su participación en el asunto que generó el conflicto de intereses. De los documentos relacionados con el caso deberá dejarse copia en los registros, historia laboral o carpeta del involucrado e informarse al Consejo de Administración.

## **ARTICULO 66º. Autorización del conflicto de intereses**

De conformidad con la facultad consagrada en el numeral 7 del artículo 23 de la Ley 222 de 1995 y el Decreto 1925 de 2009 y con el cumplimiento de los requisitos en dichas normas previstos, compete única y exclusivamente a la Asamblea General, la autorización de una operación o actividad que represente conflicto de interés con COOPTENJO, pero la autorización solo podrá otorgarse cuando el acto no perjudique los intereses de la Cooperativa.

## **ARTICULO 67º. 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 COOPTENJO.

## **ARTICULO 68º. Conflicto de intereses de trabajadores y colaboradores**

Los administradores de COOPTENJO velarán porque trabajadores y colaboradores eviten cualquier situación que conlleve un conflicto entre sus intereses personales y los de la Cooperativa.

El Código de Ética y Conducta adoptado por COOPTENJO en cumplimiento de disposiciones legales, establece las normas y mecanismos para prevenir situaciones de conflicto de intereses en

que se puedan ver expuestos los trabajadores y colaboradores de la Cooperativa, así como el procedimiento para el manejo y resolución de dichos conflictos, sin perjuicio de las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

## **TITULO CUARTO RELACIONES Y COMPROMISOS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS**

### **CAPITULO I CON LOS ASOCIADOS**

#### **ARTICULO 69º. Calidad de asociados**

De conformidad con el estatuto, tienen la calidad de asociados de COOPTENJO, las personas que habiendo suscrito el acta de constitución o siendo admitidas posteriormente como tales, permanecen afiliadas y están debidamente inscritas, por haber cumplido las condiciones y requisitos previstos en el estatuto, en especial tratándose de personas naturales, ser legalmente capaces, o menores de edad que hayan cumplido 14 años o quienes sin haberlos cumplido se asociaron a través de representante legal y como personas jurídicas ser entidad de Derecho Público, o del sector cooperativo o de la economía solidaria, o de derecho privado sin ánimo de lucro, o empresa o unidad económica en la cual los propietarios trabajen en ella y prevalezca el trabajo familiar o asociado.

#### **ARTICULO 70º. Roles de los asociados en COOPTENJO**

En COOPTENJO los asociados tienen la condición especial de ser propietarios, gestores y usuarios de los servicios que ofrece la Cooperativa, lo que les confiere posición activa y pasiva en las prácticas de buen gobierno corporativo, en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus deberes.

Los directivos y altos funcionarios ejecutivos establecerán los medios adecuados y ágiles para que a su ingreso a la Cooperativa se dé a conocer a los asociados sus derechos, deberes y forma de utilización de los servicios.

#### **ARTICULO 71º. Derechos de los asociados**

En relación con el gobierno corporativo, los asociados de COOPTENJO tienen los siguientes derechos los cuales serán garantizados por los administradores, sin perjuicio de los expresamente consagrados en la ley y el estatuto:

1. A ser capacitado regularmente acerca de los principios y valores organizacionales y sobre economía solidaria.
2. Que les sea certificado periódicamente el monto de sus aportes sociales, en la forma y términos previstos en el estatuto.
3. Ceder sus aportes sociales a otros asociados en los términos consagrados en el estatuto y el respectivo reglamento.
4. Participar de los excedentes, beneficios y programas sociales de la Cooperativa.
5. Obtener información relevante sobre la Cooperativa de manera periódica y oportuna, en especial sobre las decisiones tomadas en la Asamblea General, en los términos establecidos por el Consejo de Administración y por los medios de divulgación institucionales.
6. A ser capacitados e informados sobre los requisitos que se requieren para ser elegidos como delegados, miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y comités sociales.
7. Contar con mecanismos efectivos para garantizar su participación en la elección de delegados a la Asamblea General.
8. Como delegados a la asamblea general, participar en la designación y remoción de los miembros del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia y del Revisor Fiscal.
9. Proponer reformas al estatuto en las condiciones y términos establecidos en éste.

10. Ejercer el derecho de inspección para examinar directamente o mediante persona idónea, los libros y documentos de la Cooperativa por razones de interés justificable, siendo entendido que este derecho no conlleva el retiro de documentos, toma de fotocopias, transcripción o cualquier otro mecanismo de reproducción que no se encuentre autorizado.
11. Ser informados del plan estratégico de la Cooperativa y de los demás asuntos relacionados con la gestión de la misma.
12. Evaluar la gestión de los miembros del Consejo de administración, los comités designados por la Asamblea General, Junta de Vigilancia y el Revisor Fiscal, en los términos establecidos en el estatuto.
13. Contar con canales adecuados y ágiles para ejercer sus derechos y con la posibilidad de obtener reparación efectiva por la violación de los mismos.

#### **ARTICULO 72º. Deberes de los asociados**

Además de los deberes consagrados en la ley y en el estatuto, en relación con el gobierno corporativo los asociados de COOPTENJO tienen los siguientes con la Cooperativa:

1. No realizar con COOPTENJO, con sus órganos de administración y vigilancia, así como con los trabajadores y colaboradores, actos que tiendan a perjudicar a la Cooperativa, a los demás asociados o a terceros.
2. Abstenerse de utilizar mecanismos ilegales o no autorizados para obtener ventajas injustas en sus relaciones con la Cooperativa.
3. No de emitir comentarios o juicios en público que puedan afectar la reputación o el funcionamiento de la Cooperativa.
4. Abstenerse de utilizar indebidamente información de la Cooperativa
5. Conocer el contenido del presente código

#### **ARTICULO 73. Tratamiento equitativo a los asociados**

Además de las consagraciones legales y estatutarias que consagran un tratamiento equitativo a los asociados relacionadas con el derecho a elegir y ser elegidos, a tomar decisiones con base en “un socio un voto” sin consideración a los aportes y la posibilidad que el quince por ciento (15%) mínimo de los asociados soliciten al Consejo de Administración la convocatoria a Asamblea General; para garantizar el debido tratamiento a los asociados, los administradores de COOPTENJO en sus relaciones con ellos, tendrán en cuenta en especial las siguientes prácticas:

1. Trato equitativo a todos los asociados, reconociendo y respetando sus derechos y garantizando su libre ejercicio en las mismas condiciones que los demás. Los tratamientos diferenciales solo se admitirán en la medida que exista justificación objetiva y razonable que garantice el principio de igualdad.
2. Facilitar a todos los asociados el acceso a los servicios prestados por la Cooperativa, en las condiciones que establezcan los reglamentos.
3. Relaciones con todos los asociados basadas en el respeto y acatamiento a la ley, al estatuto y a los reglamentos.
4. Respuesta oportuna, veraz, clara y suficiente a las peticiones, quejas o reclamos de cualquier asociado.
5. Propiciar la participación de los delegados de los asociados en las asambleas generales y facilitarles la comprensión de los temas que en ellas se traten.
6. Suministrar a los asociados en forma oportuna la información necesaria para la toma de decisiones.

#### **ARTICULO 74º. Información a los asociados y delegados para la toma de decisiones**

Los asociados y los delegados contarán con la información oportuna, adecuada y suficiente, de conformidad con lo establecido en el estatuto y el presente código. Los asociados para elegir a los delegados y éstos para participar y tomar decisiones en la Asamblea General.

En la convocatoria a la Asamblea General, el temario a tratar será claro y detallado, de manera que los delegados asistentes tengan con la debida anticipación pleno conocimiento sobre los asuntos que van a ser sometidos a su consideración, evitando los temas varios que no permitan la identificación de su contenido. Cuando la Asamblea General deba considerar reformas estatutarias, se remitirá el correspondiente proyecto a los asociados o delegados junto con la convocatoria.

## **CAPITULO II CON TRABAJADORES Y COLABORADORES**

### **ARTICULO 75º. Vinculación**

COOPTENJO contará generalmente para el desarrollo de sus actividades, con trabajadores vinculados directamente mediante contrato de trabajo en cualquiera de las modalidades previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en forma excepcional con trabajadores en misión a través de Empresas de Servicios Temporales legalmente constituidas, para los casos y en los términos previstos por la ley.

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.

### **ARTICULO 76º. Competencia y criterios de selección de personal**

Para la administración del talento humano, COOPTENJO cuenta con una unidad que depende de la Dirección Administrativa y de Gestión Humana, que atiende la selección de los trabajadores que se contraten, de tal forma que los candidatos seleccionados sean los de mayores competencias y aptitudes y perfiles que respondan a los requerimientos del cargo, el cual deberá estar previsto en la planta de personal aprobada por el Consejo de Administración.

La selección podrá hacerse entre los trabajadores de la Cooperativa o entre personal externo, prefiriendo en igualdad de condiciones a los primeros con el fin de brindarles oportunidad de crecimiento y desarrollo personal.

### **ARTICULO 77º. Pautas de remuneración**

Con base en los niveles de remuneración previamente aprobados por el Consejo de Administración, los trabajadores son remunerados. Con el fin de que los salarios mantengan su poder adquisitivo, cada año se hace una evaluación para efectuar los ajustes a que haya lugar, para lo cual también se podrá tener en cuenta la evaluación individual del desempeño de las funciones y responsabilidades.

### **ARTICULO 78º. Capacitación y desarrollo**

COOPTENJO procurará que sus trabajadores estén en procesos de capacitación permanente 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.

### **ARTICULO 79º. Política en las relaciones laborales**

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

1. Respeto a la dignidad de la persona humana y los derechos que le son inherentes.
2. Reconocimiento de una adecuada remuneración.
3. 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.
4. Establecer un entorno laboral seguro y salubre y tomar las medidas necesarias para detectar, evitar o responder a situaciones que afecten la salud y la seguridad de los trabajadores.
5. Garantizar trato justo a los trabajadores y colaboradores.
6. Procurar el desarrollo personal de los trabajadores.
7. Regular las relaciones de trabajo de conformidad con la legislación laboral, el reglamento interno de trabajo y lo pactado en los respectivos contratos.
8. Desarrollar programas de bienestar, cultura, recreación y deporte para los trabajadores, algunos de los cuales podrán extenderse a su grupo familiar directo.
9. Respeto al debido proceso en la aplicación de la disciplina.
10. Las únicas ventajas competitivas sostenibles provienen de las personas y de la cultura organizacional.
11. El modelo de gestión humana en COOPTENJO proporciona a los líderes de proceso un papel principal en la administración y dirección de las personas.
12. La primera responsabilidad de todo líder de proceso es el conocimiento adecuado de sus dependientes, en todo momento de la relación laboral.
13. Los trabajadores, con su compromiso y desempeño, son los gestores de su desarrollo profesional.

#### **ARTICULO 80º. Política de seguridad y salud en el trabajo**

COOPTENJO 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.

### **CAPITULO III CON LOS PROVEEDORES**

#### **ARTICULO 81º. Criterios de selección de proveedores de bienes y servicios**

COOPTENJO cuenta con un registro de proveedores elaborado para calificar y clasificar a los distintos proveedores de bienes y servicios, cuya selección 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 bienes y servicios ofrecidos; parámetros que son evaluados de acuerdo con las exigencias del Sistema de Gestión de Calidad de la Cooperativa, aplicando los correspondientes formatos establecidos en éste y los requerimientos del manual de compras que entre otros señala los siguientes:

1. Prohibición de contratar con proveedores que no se encuentren inscritos en el registro. Lo anterior, sin perjuicio de aquellas contrataciones que por su especialidad deban ser realizadas con proveedores no inscritos.
2. La validación de todos y cada uno de los documentos de carácter obligatorio radicados.

3. Que el reporte que arroje según el manual SARLAFT de la Cooperativa, no registre negativamente al proveedor en la base de datos consultada.
4. Que el objeto social de la organización o actividad de la persona natural, concuerde con el servicio requerido, salvo si es un contrato de arrendamiento de bien inmueble.
5. Que la organización y/o persona natural tenga como mínimo seis (6) meses de existencia legal o ejercicio de la actividad y de normal y constante funcionamiento o presencia en el mercado.
6. Si es requerido, la total y correcta radicación de los documentos de carácter especial solicitados.
7. Concepto positivo sobre el estudio a los documentos de carácter especial radicados.
8. El cumplimiento de disposiciones y requisitos tributarios
9. Todos los demás que disponga la Cooperativa para el correcto funcionar de la relación comercial.

**PARAGRAFO:** Bajo igualdad de condiciones, el criterio que se aplica para la selección de un proveedor, es el de la mejor alternativa de acuerdo negociado.

#### **ARTICULO 82º. Impedimento para ser proveedores**

No pueden ser proveedores de COOPTENJO, por sí o por interpuesta persona, los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia y de los Comités, el Gerente General, los altos funcionarios ejecutivos y los trabajadores de la Cooperativa; tampoco sus cónyuges o compañeros permanentes; sus parientes dentro del 2º grado de consanguinidad, 2º de afinidad o único civil; las sociedades en las cuales todas las anteriores personas sean socios, o aquellas empresas en las que hayan desempeñado cargos de dirección dentro del año inmediatamente anterior.

Tampoco pueden ser proveedores las siguientes personas naturales o jurídicas:

1. Quienes estén reportadas en las Centrales de Riesgo como deudores morosos o se encuentren vinculadas en listas restrictivas.
2. Quienes hayan dado lugar a la resolución de un contrato por incumplimiento de su parte.
3. A quienes se les haya hecho efectiva la póliza de responsabilidad civil por incumplimiento contractual.
4. A quienes se les haya decretado la caducidad administrativa en contratos con el Estado.
5. Quiénes hayan cometido fraudes contra entidades crediticias.
6. Quienes tengan procesos penales pendientes o hayan sido condenados a pena privativa de la libertad.
7. Quienes se hayan vinculado contractualmente con COOPTENJO y hayan cumplido tardíamente o en forma defectuosa sus obligaciones.

#### **ARTICULO 83º. Reglas en selección y relaciones con los proveedores**

En las relaciones con los proveedores los administradores tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1. Deberán ser serias, claras, confiables, duraderas y de mutuo beneficio, con base en adecuados mecanismos de información que permitan el conocimiento integral de los proveedores.
2. Cumplimiento de las obligaciones contractuales con los proveedores en la forma estipulada.
3. Aplicación del derecho privado a las relaciones con los proveedores, bien se trate de normas civiles o comerciales, según la naturaleza de los contratos.
4. 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 y el cuidado del medio ambiente.

### **CAPITULO IV CON AUTORIDADES GUBERNAMENTALES**

#### **ARTICULO 84. Relaciones con autoridades**

Los directivos y altos funcionarios ejecutivos de COOPTENJO deberán atender las observaciones, recomendaciones o instrucciones impartidas por las entidades de regulación, supervisión y control, señaladas en este código, manteniendo una relación de permanente cooperación con ellas.

#### **ARTICULO 85. Reglas en relaciones con el Estado**

Los directivos, funcionarios ejecutivos y de todo nivel de COOPTENJO, deberán seguir las siguientes reglas en las relaciones con el Estado y sus autoridades legítimamente constituidas:

1. Acato y cumplimiento de las disposiciones legales
2. Respeto y apoyo a las instituciones y autoridades
3. Cumplimiento en el pago de los impuestos y demás gravámenes y contribuciones establecidos por la ley a cargo de la Cooperativa.
4. Rechazo y denuncia de actos de corrupción.
5. Respeto de los derechos de autor en todas sus modalidades, en especial en la utilización de software debidamente licenciado.
6. Manejo de las relaciones con el ente gubernamental de supervisión y demás autoridades, dentro del marco de la ley y bajo estrictas normas éticas.

### **CAPITULO V CON LOS DEMÁS GRUPOS DE INTERÉS**

#### **ARTICULO 86º. Sector Cooperativo**

Los administradores de COOPTENJO, en desarrollo del principio de integración cooperativa, mantendrán las más cordiales y estrechas relaciones con entidades del Sector Cooperativo y de demás de la Economía Solidaria y procurarán que la Cooperativa esté afiliada a organismos cooperativos de integración o que presten servicios financieros, asegurador u otros económicos especializados que requiera COOPTENJO o los asociados, en desarrollo del cumplimiento del objeto social.

#### **ARTICULO 87º. Acreedores**

En las relaciones con los acreedores los administradores tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1. Relaciones basadas en el respeto y la confianza
2. Las leyes comerciales vigentes del país deben regir la relación
3. El nivel de endeudamiento será el necesario para el desarrollo de las actividades de la entidad, de forma tal que no sobrepasen los límites establecidos financieramente.
4. Negociaciones transparentes y trato justo
5. Pago oportuno de las obligaciones
6. En lo pertinente se aplicará lo dispuesto para los proveedores en el Capítulo III de este mismo Título.

#### **ARTICULO 88º. Competidores**

Los directivos y altos funcionarios ejecutivos de COOPTENJO frente a los competidores de las actividades de la Cooperativa, deben obrar con lealtad, transparencia y buena fe y evitar incurrir en prácticas restrictivas de la libre competencia.

#### **ARTICULO 89º. Comunidad en general**

Es compromiso de COOPTENJO a través de sus directivos y altos funcionarios ejecutivos, de acuerdo a sus posibilidades, colaborar con la comunidad de influencia donde se encuentren ubicadas sus agencias, en procura de su desarrollo sostenible y sustentable.



## **CAPITULO VI ADMINISTRACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS**

### **ARTICULO 90º. Mecanismos de solución de controversias con los asociados**

Para resolver las diferencias o controversias que surjan entre la Cooperativa y sus asociados o entre éstos por causa o con ocasión de las actividades propias de la misma y siempre que versen sobre derechos transigibles y no sean de materia disciplinaria, COOPTENJO tiene establecido en el estatuto los mecanismos de solución a los cuales se debe acudir.

### **ARTICULO 91º. Mecanismos de solución de controversias con terceros**

Cuando la controversia sea entre COOPTENJO y contratistas, proveedores u otros terceros, ésta se resolverá conforme se establezca en los respectivos contratos y si no existiere cláusula contractual para la solución de conflictos, COOPTENJO buscará proponer el arreglo directo y en su defecto o si éste fracasa, procurará buscar la conciliación ante los centros de conciliación autorizados siguiendo el procedimiento consagrado en las disposiciones legales. Si la conciliación no prospera o fuere parcial, las partes quedan en libertad de acudir a la justicia ordinaria.

### **ARTICULO 92º. Mecanismos de solución de controversias con trabajadores**

Para garantizar la sana convivencia al interior de la Cooperativa y como mecanismo de prevención, atención y resolución de controversias surgidas entre los trabajadores y entre estos y los directivos o altos funcionarios ejecutivos, COOPTENJO cuenta con un Comité de Convivencia Laboral, cuyas funciones y el procedimiento para su intervención, se encuentran consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo de conformidad con las disposiciones legales.

En caso de conflictos entre la Cooperativa y sus trabajadores, si no se resolvieren directamente, se acudirá a la conciliación laboral y en lo que no logre ésta, se acudirá a la justicia ordinaria laboral.

## **TITULO QUINTO TRANSPARENCIA, FLUIDEZ E INTEGRIDAD DE LA INFORMACIÓN**

### **CAPITULO I PRINCIPIOS Y MECANISMOS DE REVELACIÓN DE LA INFORMACIÓN**

#### **ARTICULO 93º. Principios que determinan la información**

La información generada por COOPTENJO y destinada a sus diferentes grupos de interés se rige por los principios de precisión, regularidad, transparencia y oportunidad, siendo compromiso de los administradores de la Cooperativa revelar información material respaldada en hechos y resultados y no aquella que pueda poner en peligro su posición competitiva

#### **ARTICULO 94º. Mecanismos de revelación de información**

Para revelar la información COOPTENJO cuenta especialmente con los siguientes medios de comunicación: 1. Página web; 2. Circulares internas; 3. Publicaciones impresas; 4. Redes Sociales; y 5. Carteles en lugares visibles de las oficinas de COOPTENJO.

#### **ARTICULO 95. Forma de entregar la información**

La información se entregará mediante escritos enviados por correo físico o electrónico o por medios magnéticos, sin perjuicio de la información que se pondrá a disposición en la página Web corporativa, [www.cooptenjo.com.co](http://www.cooptenjo.com.co), para que los asociados y demás grupos de interés estén oportuna y permanentemente informados.

## **ARTICULO 96º. Programa de gestión documental**

De conformidad con las disposiciones legales, COOPTENJO cuenta con un programa 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 y demás grupos de interés.

## **CAPITULO II CLASIFICACIÓN, REVELACIÓN Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN**

### **ARTICULO 97º. CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN**

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

La información general es de uso público y a ella pueden 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 altos funcionarios ejecutivos de COOPTENJO, en cuanto se refiera a la información que les es propia o les compete, o que se les debe suministrar conforme a la ley y al estatuto.

### **ARTICULO 98º. Manejo de la información reservada**

Para evitar la divulgación o mal uso de la información, los miembros del Consejo de Administración, de los Comités de Apoyo y de la Junta de Vigilancia, Gerente General, Revisor Fiscal, asesores y altos funcionarios ejecutivos de COOPTENJO, deben observar las siguientes reglas:

1. Mantendrán la debida reserva y protegerán en todo momento los documentos de trabajo y la información reservada que esté a su cuidado o tengan acceso.
2. Solo solicitarán aquella información estrictamente necesaria para el asunto que se requiera o deba tratarse y atendiendo el conducto regular para su solicitud.
3. No deben comentar temas relacionados con las actividades o negocios de la Cooperativa, con personas ajenas a ésta, incluyendo a amigos y parientes.
4. Los proyectos de la Cooperativa, especialmente aquellos que incluyan información reservada, no se deberán tratar en lugares donde haya terceros.
5. Al transmitir información, los administradores deberán utilizar medios de comunicación que cuenten con los sistemas de seguridad requeridos y velar porque los trabajadores y colaboradores también lo apliquen.
6. Las contraseñas o claves de acceso de equipos deben ser confidenciales y no serán divulgadas a terceros. Los sistemas y equipos de cómputo de los directivos y altos funcionarios ejecutivos con los que desarrollen labores o traten asuntos de la Cooperativa, deberán estar protegidos con contraseñas que impidan a las personas no autorizadas el acceso a la información.
7. 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.
8. 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 y la Gerencia General.

9. Los visitantes deberán esperar en las áreas dispuestas especialmente para ello, y no se les permitirá el acceso a oficinas, archivos, áreas de trabajo, áreas de copiado o instalaciones de cómputo de la Cooperativa, a menos que dicha visita esté supervisada.
10. Las salas de trabajo y otras instalaciones deberán despejarse de la información relacionada con proyectos de negocios de la Cooperativa. Los pizarrones de las reuniones deberán ser limpiados al término de cada reunión.
11. Para el manejo de la información reservada se establecerán acuerdos de confidencialidad o se incluirá cláusula en tal sentido en los correspondientes contratos tanto laborales, civiles, comerciales o de cualquier índole, señalando la prohibición de uso o divulgación de los documentos e información suministrados por la Cooperativa o que se conozca de ésta con ocasión de la relación contractual.

#### **ARTICULO 99º. Revelación de información financiera**

1. **Estados financieros:** COOPTENJO prepara y presenta la información sobre su situación financiera, de conformidad con las prescripciones legales y con los principios de contabilidad generalmente aceptados. Los estados financieros deberán incluir cuando menos los componentes establecidos en las normas de información financiera vigentes y aplicables a la Cooperativa (balance, cuenta de resultados, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivo y las notas a los estados financieros).

El Gerente General presenta, aparte de los estados financieros, un análisis que describe y explica las características principales de la situación financiera de la Cooperativa, así como las incertidumbres más importantes a las que se enfrenta. Este informe puede incluir un examen de: a) los principales factores e influencias que han determinado el rendimiento financiero, incluyendo los cambios en el entorno en que opera la Cooperativa, la respuesta que ésta ha dado a tales cambios y su efecto, así como la política de inversiones que sigue para mantener y mejorar el mismo; b) las fuentes de financiación de la Cooperativa, así como su objetivo respecto al coeficiente de deudas sobre patrimonio neto; y c) los recursos de la Cooperativa cuyo valor no quede reflejado en el balance que se ha confeccionado de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF).

2. **Destinatarios de la información financiera:** Serán destinatarios de la información financiera los delegados a la Asamblea General, los miembros del Consejo de Administración, el Revisor Fiscal y Auditores de la Cooperativa. Igualmente se revelará esta información a los grupos de interés para los que se considere relevante, necesario u obligatorio, de acuerdo al grado de relación con la Cooperativa o conforme lo establezcan las disposiciones legales.
3. **Publicidad:** Una vez sean aprobados por la Asamblea General los estados financieros de fin de ejercicio, sus correspondientes notas, el dictamen del Revisor Fiscal y los informes de gestión de la administración, estarán disponibles en la página web de COOPTENJO para quien los solicite.

#### **ARTICULO 100º. Revelación de información no financiera**

COOPTENJO revelará información, cuando menos sobre los siguientes asuntos:

1. Misión, visión y objetivos de la Cooperativa
2. Cambios en la razón social o en la imagen corporativa
3. Información sobre el nombre de los miembros que integran el Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia, la Revisoría Fiscal, el Gerente General y los representantes legales suplentes.
4. Información eventual no financiera tal como: nombramientos y remoción de ejecutivos o procesos de reorganización empresarial.
5. Los logros sociales de COOPTENJO durante cada ejercicio anual.

#### **ARTICULO 101º. Información a delegados previa a la asamblea general**

Los delegados convocados a la Asamblea General, pueden hacer efectivo el derecho de inspección mediante el examen de los documentos, balances, informes y demás estados financieros, así como los informes que se presentarán a consideración de ella, dentro de los diez (10) días calendario anteriores a la fecha de celebración de la Asamblea, información que se deja a su disposición para que pueda ser consultada en las oficinas principales de COOPTENJO, sin perjuicio de lo que establezcan las disposiciones legales.

#### **ARTICULO 102º. Revelación de información a la autoridad de supervisión**

COOPTENJO presentará oportunamente a la Superintendencia de la Economía Solidaria la información requerida para dar cumplimiento a los reportes a que está obligada en los términos que establecen las disposiciones legales, las circulares instructivas o la información complementaria solicitada por dicho ente de supervisión.

La información reportada a la citada Superintendencia reposará en sus archivos públicos y podrá ser accedida, salvo la información que esté sometida a reserva, por todos los grupos de interés directamente de manera personal o por vía electrónica, de acuerdo a los mecanismos establecidos por dicha autoridad para permitir el acceso del público a tal información.

#### **ARTICULO 103º. Informe anual de buen gobierno corporativo**

El Consejo de Administración dispondrá la preparación de un informe sobre gestión de buen gobierno de cuyo contenido será responsable este mismo órgano, previo informe de los comités o comisiones vinculados o relacionados, que deberá presentarse anualmente, junto con el informe de gestión y el resto de documentos de cierre de ejercicio, pero, preferiblemente, presentándolo de forma independiente.

El informe anual sobre buen gobierno debe ser comunicado como hecho relevante e incorporado a la página web de la Cooperativa.

#### **ARTICULO 104º. Tratamiento de datos personales**

COOPTENJO, 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. Para ello ha desarrollado la política de tratamiento de la información y comunicado su existencia mediante un Aviso de Privacidad publicado en su página web, indicando las finalidades del uso de dicha información y la forma en que pueden ejercer su derecho de Habeas Data.

### **CAPITULO III ATENCIÓN DE PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS Y/O FELICITACIONES(PQRF)**

#### **ARTICULO 105º. Procedimiento para la atención de PQRF**

COOPTENJO tiene implementado el procedimiento de “Gestión de peticiones, quejas, reclamaciones y felicitaciones”(PQRF), cuyo objetivo es describir las actividades necesarias para la atención adecuada y oportuna de peticiones, quejas, reclamos y felicitaciones presentadas por los asociados, proveedores, terceros y demás grupos de interés, el cual cuenta con un administrador encargado de centralizar y registrar las PQRF recibidas dentro de un marco de gestión de la calidad que contempla canales, políticas, normas y formatos debidamente establecidos y formalizados.

La petición, queja o reclamo, deberá ser radicada ante el funcionario que de acuerdo con sus funciones tiene a su cargo resolverla en primera instancia.

En todo caso, se garantizará una atención ágil, diligente y efectiva a cada petición, queja, reclamo o felicitación, identificando las causas de inconformidad cuando ésta se manifieste por quien presenta una queja o reclamo, con el fin de trazar los correctivos necesarios.

Los directivos y altos funcionarios ejecutivos velarán porque la respuesta a las PQRF sea veraz, completa, oportuna y dentro de los términos que establece el procedimiento, los reglamentos o las disposiciones legales.

#### **ARTICULO 106º. Peticiones, quejas o reclamos ante órganos de administración y control**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, la Junta de Vigilancia, de conformidad con la ley y el estatuto, conoce de los reclamos que presenten los asociados en relación con la prestación de los servicios, conforme al procedimiento que para el efecto dicho órgano tiene establecido en su reglamento de funcionamiento.

Igualmente, de conformidad con las instrucciones de la entidad de supervisión, la Junta de Vigilancia hace seguimiento semestral a las quejas presentadas por los asociados, ante el Consejo de Administración o ante el Representante Legal, con el fin de verificar la atención de las mismas. Cuando se encuentren temas recurrentes o la atención no ha sido oportuna, la Junta de Vigilancia investiga los motivos que ocasionan estas situaciones, presenta sus recomendaciones y solicita la aplicación de los correctivos a que haya lugar. Cuando las quejas no han sido atendidas, se procede del mismo modo, solicitando adicionalmente la atención de las mismas en forma inmediata.

El Consejo de Administración, la Gerencia General, la Junta de Vigilancia y el Revisor Fiscal, pueden atender peticiones, quejas o reclamos, cuando éstas no han sido atendidas en las instancias previstas en el procedimiento establecido o el peticionario, quejoso o reclamante considera que no han sido resueltas satisfactoriamente.

En todo caso, los derechos de petición que se presenten con fundamento en disposiciones constitucionales y legales deberán tener respuesta por el Gerente General o por quien este delegue en el término establecido por las citadas disposiciones.

#### **ARTICULO 107º. Quejas y reclamos relacionados con el código de buen gobierno**

Los asociados, trabajadores y demás grupos de interés podrán presentar directamente ante el Consejo de Administración o por medio de la Junta de Vigilancia, quejas o reclamos relacionados con el adecuado cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente código, quienes les darán el trámite correspondiente y oportuno.

#### **ARTICULO 108º. Canales de atención de PQRF**

Los siguientes son los canales que tiene establecidos COOPTENJO para la atención de peticiones, quejas, reclamos y/o felicitaciones:

1. PBX No. (57) (1) 5939966
2. Página web [www.cooptenjo.com.co](http://www.cooptenjo.com.co)
3. Atención personalizada en las agencias y demás sedes de la Cooperativa

### **TITULO SEXTO RESPONSABILIDAD SOCIAL**

## **CAPITULO I CONCEPTO Y FUNDAMENTOS**

### **ARTICULO 109º. CONCEPTO**

De las diversas definiciones de Responsabilidad Social que existen, COOPTENJO acoge la siguiente establecida en la Norma Internacional ISO 26000:2010 aprobada por la Organización Internacional para la Estandarización (ISO por sus siglas en inglés) y publicada en noviembre de 2010:

*“Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que: Contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento; y esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones”.*

### **ARTICULO 110º. Fundamentos de la responsabilidad social en COOPTENJO**

Por su naturaleza cooperativa, COOPTENJO es una organización socialmente responsable, basada en valores éticos y principios propios, que concilian la eficacia empresarial con los intereses de sus asociados y de los demás grupos con los que se relaciona, con el desarrollo sustentable de la comunidad y con la preservación del medio ambiente.

Para que la Cooperativa pueda cumplir con el compromiso voluntario que asume de manejar sus negocios de manera responsable, además de las reglas que deben guiar las relaciones de los directivos y altos funcionarios ejecutivos con los grupos de interés, consagradas en el presente código, tendrá unas políticas que se constituirán en directrices para su actuación en este campo.

## **CAPITULO II POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**

### **ARTICULO 111º. Adopción de políticas**

COOPTENJO adoptará las siguientes políticas relacionadas con el medio ambiente, con la propiedad intelectual, con la proscripción del soborno y la corrupción, con el gobierno electrónico y la inversión social, las cuales son de observancia para los directivos, altos funcionarios ejecutivos y demás trabajadores, colaboradores y contratistas, vinculando los proveedores a ellas en los respectivos contratos cuando sea pertinente.

### **ARTICULO 112º. Política ambiental**

COOPTENJO generará estrategias y programas que garanticen la protección del medio ambiente y la salud, mediante la prevención, mitigación y compensación de los impactos ambientales que se generan con la operación diaria de la Cooperativa. A partir del uso responsable y óptimo de los recursos naturales y energía; minimización en la generación de residuos; fomento y adopción de tecnologías limpias. La Cooperativa verificará que los proveedores tengan y apliquen políticas y buenas prácticas ambientales que garanticen el cumplimiento de los anteriores estándares.

En la implementación de esta política, se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

1. **Trabajo de Planeación:** La Cooperativa deberá conocer la normatividad ambiental que le sea aplicable e incorporará dentro de su plan estratégico o ejercicio de planeación, programas de evaluación, control y mejoramiento ambiental que permitan dar cumplimiento a las disposiciones legales y cuando le sea posible, desarrollar proyectos que vayan más allá de la exigencia normativa.

2. **Trabajo de Prevención:** COOPTENJO prevendrá la contaminación, a través del uso de tecnologías limpias, un manejo adecuado de los residuos y un control ambiental apropiado de las operaciones.
3. **Manejo de Residuos:** COOPTENJO desarrollará sistemas eficientes de identificación, separación, recolección, almacenamiento, transporte, y disposición de residuos peligrosos y no peligrosos generados por la Cooperativa.
4. **Uso eficiente de los recursos:** La Cooperativa deberá desarrollar, diseñar, operar instalaciones, realizar actividades y proveer productos y servicios considerando el consumo y uso eficiente de agua, energía y otros insumos, el uso sostenible de los recursos renovables, y la minimización de los impactos ambientales adversos.
5. **Educación y promoción:** COOPTENJO adoptará mecanismos para enseñar y promover la gestión ambiental, el uso adecuado de los recursos, el desarrollo sostenible y las tecnologías limpias entre los grupos de interés.

#### **ARTICULO 113º. Política de protección de la propiedad intelectual**

COOPTENJO protegerá los derechos de propiedad intelectual propios y los de terceros. Para lo anterior se adoptarán los siguientes mecanismos:

1. Reglamentar internamente el uso de la copia, su distribución y demás acciones sobre los productos propios y ajenos protegidos con derechos de propiedad intelectual, (como software, música ambiental, fotocopias, marcas, patentes, etc.), para evitar las infracciones intencionales o por equivocación de estos derechos por parte de los trabajadores, y en general por parte de personal de la Cooperativa.
2. **Cumplimiento de convenciones internacionales:** Considerar la protección que en otros países se ha reconocido, a los distintos elementos de propiedad intelectual, para garantizar su protección internacional independientemente de la territorialidad de las normas, cuando ello resulte adecuado.
3. **Cláusulas contractuales:** Incluir cláusulas de protección de la propiedad intelectual, entendida ésta como los derechos de autor y la propiedad industrial, en los contratos con los trabajadores, proveedores, contratistas y demás terceros relacionados con la Cooperativa, en los que se defina claramente su titularidad y su uso adecuado con el fin de evitar problemas interpretativos futuros.
4. **Promoción:** Educar, entrenar y motivar a los trabajadores para que conozcan la importancia y las consecuencias legales de la protección de la propiedad intelectual.
5. **Rechazo al contrabando:** La Cooperativa promoverá la protección de los derechos de propiedad intelectual entre los proveedores y contratistas, rechazando la adquisición de productos de contrabando o sin licencias.
6. **Valoración de la propiedad intelectual:** COOPTENJO considerará sus creaciones como un activo valioso del patrimonio de la misma, de manera consistente con las normas contables.

#### **ARTICULO 114º. Políticas anti-soborno y anti-corrupción**

COOPTENJO adoptará los siguientes mecanismos que impidan y prevengan la aparición de fenómenos de soborno y corrupción en su interior:

1. Todas las actuaciones de los trabajadores, altos funcionarios ejecutivos y directivos de COOPTENJO se realizarán basadas en el interés general de la Cooperativa, observando los valores de transparencia, integridad, honestidad, respeto, lealtad y buena fe.
2. La administración de la Cooperativa deberá darles publicidad a las normas éticas señaladas y advertir sobre la determinación inquebrantable de cumplirlas en el giro ordinario de sus actividades.
3. Promover la suscripción de pactos de integridad y de transparencia por parte de los proponentes en los procesos de contratación, evaluar las ofertas dando prioridad al espíritu de la norma y no a los aspectos formales y promover el control social.
4. Fomentar procesos internos claros, viables y transparentes.

5. Denunciar las conductas irregulares que se observen al interior de la Cooperativa o de los servidores públicos por actuaciones que la involucren.
6. Capacitar a los administradores, trabajadores y asociados de la Cooperativa en materia de ética ciudadana y responsabilidad social, como parte de una estrategia empresarial.
7. Apoyar decididamente la labor del Oficial de Cumplimiento, encargado de prevenir que la Cooperativa sea utilizada en operaciones de lavado de activos o de financiación del terrorismo.
8. Dar aplicación a los procedimientos existentes para conocer y dirimir los conflictos que se presenten por las actividades de la Cooperativa con los asociados y terceros.

#### **ARTICULO 115º. Política de gobierno electrónico**

COOPTENJO ha introducido el uso de tecnologías de información que garanticen que la información transmitida por medios electrónicos responda a los más altos estándares de confidencialidad, veracidad e integridad, siguiendo los siguientes lineamientos:

1. **Integridad:** Se garantizará que en todas las operaciones que se realicen por medios electrónicos se identifique a los sujetos participantes, se evite el repudio de las declaraciones que éstos realizan, se mantenga la integridad de las comunicaciones emitidas y se conserve la confidencialidad de la información.
2. **Intimidad:** Con el fin de respetar los derechos de intimidad y de protección de datos personales, se ha adoptado una política de privacidad y manejo de información reservada de los asociados y terceras personas, y se ha puesto en conocimiento del público en general.
3. **Homologación:** Considerando que la utilización de mensajes de datos debe cumplir con los mismos requerimientos que la información que tiene un soporte físico, la Cooperativa ha establecido sistemas que le permiten cumplir con sus obligaciones sobre registro y archivo de la información.
4. **Capacitación:** Se implementarán manuales internos que regulen la utilización de medios electrónicos.
5. **Autorregulación:** La Cooperativa ha señalado marcos regulatorios para sus relaciones con terceras personas a través de sitios web y establecerá mecanismos de control para el cumplimiento de los mismos, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y los demás derechos de las personas.

#### **ARTICULO 116º. Política de inversión social**

COOPTENJO, en la medida de sus posibilidades económicas y financieras desarrollará programas de mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades en donde están ubicadas sus agencias y promoverá y estimulará la participación de las personas vinculadas con la Cooperativa en proyectos de interés general.

### **TITULO SEPTIMO DISPOSICIONES FINALES**

#### **CAPITULO I CONOCIMIENTO, CUMPLIMIENTO Y DIVULGACION DEL CODIGO**

#### **ARTICULO 117º. Conocimiento y compromiso de cumplimiento**

Es obligación de los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Revisor Fiscal, Gerente General y altos funcionarios ejecutivos de COOPTENJO, el conocimiento del presente Código y su compromiso expreso de darle y velar por su estricto cumplimiento.

#### **ARTICULO 118º. Inclusión de cumplimiento en contratos y reglamentos**

En los contratos de trabajo de los administradores que se desempeñen como altos funcionarios ejecutivos se deberá incluir como obligación el cumplimiento cabal de las obligaciones y



prohibiciones emanadas del presente Código. Igualmente existirá una cláusula en los contratos de prestación de servicios y demás documentos que vinculen contractualmente a una persona natural con COOPTENJO como asesor. Para tal fin deberán modificarse en lo pertinente los contratos que se hayan suscrito con anterioridad a la adopción de este Código y que no contemplen dicha cláusula.

En los reglamentos tanto de servicios como de funcionamiento de los comités, deberá establecerse expresamente la obligación de cumplimiento del presente código.

#### **ARTICULO 119º. Divulgación del Código**

El Comité de Educación y la Gerencia General, adoptarán los mecanismos necesarios para dar a conocer y capacitar a los miembros del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia, al Revisor Fiscal y al personal de trabajadores y colaboradores, la existencia y contenido del presente Código.

El Código de Buen Gobierno estará publicado también para conocimiento de los asociados, autoridades, proveedores y público en general, en la página Web de la Cooperativa, sin perjuicio que por otros medios se haga difusión de su existencia entre los grupos de interés.

### **CAPITULO II EFECTOS POR INOBSERVANCIA DEL CODIGO**

#### **ARTICULO 120º. Consecuencias por incumplimiento al Código de Buen Gobierno**

Los directivos y altos funcionarios ejecutivos y asesores de COOPTENJO, 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.

#### **ARTICULO 121º. Sanciones y procedimiento**

Efectuada la correspondiente investigación, el directivo, miembro de los Comités de Apoyo y de la Junta de Vigilancia, alto funcionario ejecutivo, Revisor Fiscal o asesor 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, el 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.

#### **ARTICULO 122º. Responsabilidad por sanciones pecuniarias e indemnizaciones impuestas por autoridades gubernamentales**

Los directivos, los miembros de la Junta de Vigilancia, el Revisor Fiscal y los altos funcionarios ejecutivos, deberán responder con su patrimonio por las sanciones pecuniarias que les impongan las autoridades administrativas a título personal y por las indemnizaciones que conlleven las acciones judiciales, por conductas previstas en el presente Código o por acción u omisión de sus funciones.

### **CAPITULO III DISPOSICIONES VARIAS**

#### **ARTICULO 123º. Interpretación**

El presente Código deberá interpretarse por el Consejo de Administración conforme al principio de buena fe, en forma armónica y en función de la finalidad del mismo considerado en su conjunto y teniendo en cuenta sus objetivos, valores y principios en que se fundamenta.

#### **ARTICULO 124º. 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.

#### **ARTICULO 125º. Reformas al código**

Las reformas al presente Código serán efectuadas por el Consejo de Administración y una vez aprobadas, serán oportunamente divulgadas y puestas en la página web de la Cooperativa para conocimiento de los grupos de interés.

#### **ARTICULO 126º. Vigencia**

El presente Código entra en vigencia una vez aprobado por el Consejo de Administración.

### **GLOSARIO**

Además de las definiciones consagradas en el presente Código, para su comprensión y efectos, se acogen las siguientes:

**ACREEDOR:** Persona natural o jurídica con quien COOPTENJO ha adquirido una deuda.

**ADMINISTRADOR:** Persona que tiene el cargo de administrar empresas, negocios o bienes ajenos. (*Alberto Duarte French, Diccionario Jurídico*)

**ADMINISTRAR:** Gobernar, ejercer la autoridad o el mando. - Planear, organizar, dirigir y controlar todos los recursos pertenecientes a la Cooperativa.

**ASOCIADO:** Persona natural o jurídica afiliada a COOPTENJO por haber cumplido los requisitos estatutarios para adquirir tal calidad.

**BUENA FÉ:** Como principio de actuación de los administradores, es la conciencia de obrar bien, exenta de fraude y de todo otro vicio. Es obrar con intención recta y positiva.

**CÓDIGO:** Conjunto o compilación de normas y reglas sobre cualquier materia.

**COLABORADOR:** Persona que presta sus servicios a COOPTENJO en calidad de trabajador temporal en misión o como trabajador independiente.

**COMPETIDOR:** Entidad que presta servicios financieros en los lugares donde COOPTENJO tiene establecidas sus agencias o hace presencia.

**DILIGENCIA DE UN BUEN HOMBRE DE NEGOCIOS:** Debe entenderse como aquella diligencia que pondría un comerciante normal en sus propios negocios, lo que conlleva que las determinaciones que adopten los administradores de la Cooperativa deben ser tomadas con una particular diligencia que implica una forma de actuar propia de personas conocedoras de las técnicas de la administración.

**FUNCIONARIO:** Para referirse a quien se desempeña como trabajador o colaborador en COOPTENJO.

**GOBIERNO CORPORATIVO:** “El gobierno corporativo abarca un conjunto de relaciones entre la administración de la empresa, su consejo de administración, sus accionistas y otras partes interesadas. También proporciona la estructura a través de la que se fijan los objetivos de la compañía y se determinan los medios para alcanzar esos objetivos y supervisar el desempeño”. “El gobierno corporativo procura la defensa de los intereses de los accionistas por medio de reglas, procedimientos, prácticas de negocio, cultura, entre otros aspectos. Lo hace dentro de la organización, buscando como objetivo la transparencia, objetividad y la competitividad en la gestión administrativa”. (*Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCED, 2004*).

“El Gobierno Corporativo busca la transparencia, objetividad y equidad en el trato de los asociados de la organización, la gestión de los órganos de administración, y la responsabilidad frente a los asociados y terceros que puedan resultar afectados con la actividad desplegada por la organización, conforme a las normas legales y el estatuto social. La Gobernabilidad Corporativa responde a la voluntad autónoma de la persona jurídica, de establecer principios para ser más competitiva y dar garantías a todos los grupos de interés.” (*Guía Buen Gobierno, Superintendencia de la Economía Solidaria, 2013*)

**LEALTAD:** Principio que implica la necesidad de que los administradores actúen en la forma que consulte los mejores intereses de la Cooperativa.

**OCDE:** “Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos”. Organismo de cooperación internacional de carácter intergubernamental, en el cual Colombia fue admitida el 25 de mayo de 2018 como el país miembro número 37, cuyo objetivo es coordinar políticas económicas y sociales de los estados que lo integran. Sus Principios sobre Gobierno Corporativo publicados en 1999 y revisados en 2004, son el referente en materia de Gobierno Corporativo en países miembros y no miembros.

**ÓRGANOS DE CONTROL:** Para referirse a la Junta de Vigilancia y al Revisor Fiscal

**PROVEEDOR:** Persona natural o jurídica de quien COOPTENJO adquiere bienes o servicios.

**RIESGO:** Es la probabilidad de un evento adverso y sus consecuencias negativas para la Cooperativa.

**TRABAJADOR:** Persona vinculada a COOPTENJO con contrato individual de trabajo para prestar sus servicios.