

COOPERATIVA MULTIACTIVA DE DESARROLLO INTEGRAL COOSALUD

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

LA VI ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA PRESENCIAL DE DELEGADOS DE LA COOPERATIVA MULTIACTIVA DE DESARROLLO INTEGRAL COOSALUD

en uso de sus facultades legales y estatutarias, en el especial el Numeral 3 del Artículo 66 del Estatuto y

CONSIDERANDO

1. Que de conformidad con la Circular Básica Jurídica 20 de 2020, le compete a la Asamblea General aprobar el Código de Buen Gobierno.
2. Que con el presente Código se pretenden establecer normas de buen gobierno para todas las instancias administrativas y sociales de la COOPERATIVA COOSALUD.
3. Que, por decisión voluntaria, con el fin de constituirse en un referente de las buenas prácticas que inspiran a la administración y permiten mayor transparencia, se ha resuelto adoptar el presente Código de Buen Gobierno, cuyo articulado se ajusta a las previsiones del Decreto 962 de 2018, a las disposiciones consagradas en la Circular Básica Jurídica 20 de 2020 y a las recomendaciones de la Carta Circular 005 de 2013, ambas de la Superintendencia de la Economía Solidaria.
4. Que es indispensable el establecimiento de normas de buen gobierno que permitan el mejor funcionamiento y entendimiento posible entre los diferentes órganos de administración y control de la Cooperativa, a la vez que faciliten una mejor relación entre esta y sus asociados, en orden al pleno cumplimiento de su objeto social y el desarrollo de la comunidad en la que opera.

ACUERDA

Expedir el Código de Buen Gobierno de la COOPERATIVA COOSALUD, el cual se registrará por las siguientes disposiciones:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente Código tiene como objetivo el establecimiento de los principios y reglas de buen gobierno de la COOPERATIVA COOSALUD, requeridos para el pleno desarrollo sostenible de la organización, a fin de ser conocidos y cumplidos integralmente por los asociados, los miembros de los órganos de administración y control, los demás directivos, los empleados, contratistas y asesores de la Cooperativa.

ARTÍCULO 2. VALORES Y PRINCIPIOS. La COOPERATIVA COOSALUD desarrollará su objeto social y guiará su funcionamiento, inspirada en los siguientes valores y principios de aceptación universal, aprobados por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI):

A. Valores:

- **De los asociados:**
 1. Honestidad.
 2. Transparencia.
 3. Responsabilidad social.
 4. Atención a los demás.

- **De la empresa cooperativa:**
 1. Autoayuda.
 2. Democracia.
 3. Igualdad.
 4. Equidad.
 5. Solidaridad.

B. Principios:

1. Adhesión voluntaria y abierta.
2. Gestión democrática por partes de los asociados.
3. Participación económica de los asociados.
4. Autonomía e independencia.
5. Educación, formación e información.
6. Cooperación entre cooperativas.
7. Compromiso con la comunidad.

ARTÍCULO 3. ACUERDO SOBRE LA MISIÓN INSTITUCIONAL. El buen gobierno implica que las decisiones tengan dos enfoques propiamente: la misión y la visión institucional. Además de ello, es fundamental que se formulen unos objetivos que permitan concretar la misión y la visión.

La misión y la visión deben ser estimulantes, realistas y comprensibles, capaces de suscitar un compromiso sinérgico perdurable.

Con el paso del tiempo, la misión institucional y la dimensión de su importancia suelen diluirse, las decisiones que se adoptan en los órganos de gobierno se apartan o, al menos, no guardan directa relación con la misma, lo que vuelve necesario, para mantener el enfoque, revisar periódicamente el acuerdo social por el cual se conformó la organización.

Para mantener activo el buen gobierno, no se debe perder de vista la razón de ser de la COOPERATIVA COOSALUD y su visión estratégica, a fin de resolver las brechas que se identifiquen entre la realidad actual y la meta por alcanzar.

ARTÍCULO 4. GRUPOS DE INTERÉS. Los grupos de interés de la COOPERATIVA COOSALUD están determinados por su carácter cooperativo; en consecuencia, y dando cumplimiento a nuestra filosofía, el buen gobierno garantiza la transparencia, objetividad y equidad en el trato de estos.

Los grupos de interés de la organización son:

1. ASOCIADOS

La naturaleza de la relación entre los asociados y la Cooperativa se fundamenta en la condición de propietarios, gestores y usuarios, lo cual les confiere una posición activa en las prácticas de buen gobierno, en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus deberes.

Los asociados reciben de la COOPERATIVA COOSALUD la prestación de servicios sociales y económicos, los cuales contribuyen, a su turno, al mejoramiento constante de la calidad de vida de sus miembros, y se trabaja en fortalecer su confianza en la entidad, basados en la transparencia en el acceso a información clara, completa y oportuna.

2. ÓRGANOS DIRECTIVOS

Las relaciones de los órganos directivos con los diversos grupos de interés de la COOPERATIVA COOSALUD se surtirán con estricta sujeción a las disposiciones estatutarias legales vigentes, bajo los parámetros de independencia, transparencia y eficiencia, acatando los preceptos normativos internos y externos, en aras de evitar situaciones de conflicto de interés o provecho indebido por parte de sus integrantes, con fundamento en su calidad de directivos.

3. TALENTO HUMANO

Dentro del esquema de prestación de servicios de la COOPERATIVA COOSALUD a sus asociados, usuarios y a la comunidad en general, el principal recurso lo constituye su talento humano; por tanto, la entidad propenderá por mantener un adecuado clima y cultura organizacional y la maximización del bienestar de sus trabajadores en todos sus niveles.

El proceso de selección, vinculación y contratación de funcionarios para la entidad se realizará conforme a lo estipulado en el Sistema de Gestión Estratégica del Talento Humano, descartándose cualquier posibilidad de discriminación o criterio que desatienda los derechos fundamentales.

Una vez vinculado un trabajador a la COOPERATIVA COOSALUD, la entidad dará estricto cumplimiento a las normas jurídicas que regulan la relación laboral, en particular a las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, las leyes y decretos que lo adicionen o modifiquen, así como las disposiciones emanadas de las fuentes del derecho, y a los beneficios extralegales autorizados.

El esquema de retribución de los funcionarios de la COOPERATIVA COOSALUD se fija de conformidad con las políticas establecidas para ello, por parte del Consejo de Administración.

4. ESTADO

En desarrollo de sus actividades, la COOPERATIVA COOSALUD velará por el estricto cumplimiento de las normas constitucionales y legales que regulan su actividad, así como de las prescripciones fijadas por la Superintendencia de la Economía Solidaria a través de sus Circulares, Resoluciones y demás disposiciones emanadas de la autoridad de supervisión que le sean aplicables de conformidad con su naturaleza jurídica.

Las observaciones, recomendaciones o instrucciones impartidas por las entidades de regulación y supervisión deberán ser atendidas por los órganos de administración y control de la entidad, manteniendo una relación de permanente cooperación y atendiendo la regulación aplicable.

5. PROVEEDORES

Los proveedores de la COOPERATIVA COOSALUD son las personas naturales o jurídicas que prestan servicios o abastecen a la entidad de bienes, destinados al cumplimiento de su objeto social. Su proceso de selección y relaciones contractuales deberán estar enmarcados en los principios de transparencia, objetividad y eficiencia, bajo estricta sujeción a los parámetros establecidos en el ordenamiento legal colombiano, normas, procedimientos y la reglamentación de la entidad.

6. LIBRE COMPETENCIA

Los directivos, administradores y funcionarios de la COOPERATIVA COOSALUD deben obrar con lealtad, transparencia y buena fe y evitar incurrir en prácticas restrictivas de la libre competencia

7. COMUNIDAD Y MEDIO AMBIENTE

La COOPERATIVA COOSALUD, dando aplicación a los principios y valores cooperativos universales y propios, implementará programas sociales y educativos incluyentes para beneficio del asociado, su familia y la comunidad de la zona de influencia, con el fin de generar desarrollo social y económico sostenible.

Las decisiones y acciones en la entidad estarán alineadas con los postulados de la Constitución Política de Colombia y las disposiciones legales vigentes sobre protección de la diversidad biológica e integridad medio ambiente, y garantizarán el cumplimiento de la responsabilidad ambiental.

CAPÍTULO II ASOCIADOS

ARTÍCULO 5. DEBERES DE LOS ASOCIADOS. Serán deberes de los asociados de la COOPERATIVA COOSALUD, en lo que tiene que ver con las normas de buen gobierno:

1. Comportarse con espíritu solidario frente a la COOPERATIVA COOSALUD y sus asociados.
2. Asistir a los eventos programados por la Cooperativa, orientados a maximizar el aprovechamiento de los servicios y oportunidades ofrecidos por la organización.
3. Ejercer derechos como el de inspección y control con miras al cabal cumplimiento de la finalidad propuesta con su ejercicio, de acuerdo con lo establecido en la reglamentación interna.
4. Realizar los actos democráticos de manera que se busque el beneficio de la organización y no el de un grupo en particular.
5. Evitar interferir en el funcionamiento administrativo y social de la COOPERATIVA COOSALUD, a menos que se busque un fin aceptable, jurídica y éticamente, en todo caso, siempre se deberán utilizar los conductos regulares.
6. Abstenerse de afectar a la organización, a los asociados o a terceros, moral o económicamente, bien sea por iniciativa individual o mediante alianza con algún ejecutivo, empleado u órgano de la COOPERATIVA COOSALUD.
7. No emitir públicamente comentarios que pudieren lesionar la buena imagen de la organización.
8. Informar a los órganos de control disciplinario de las posibles infracciones contra las normas contenidas en este Código.
9. Fiscalizar la gestión económica, financiera y social de la COOPERATIVA COOSALUD, examinando libros, archivos, inventarios y estados financieros, de conformidad con los reglamentos que sobre el particular se establezcan con miras a hacer aportes para que se implementen los correctivos del caso, en beneficio de la Cooperativa y sus asociados.

10. Utilizar los mecanismos alternativos para la solución de conflictos transigibles, antes de acudir a cualquier jurisdicción o al ente estatal de inspección, vigilancia y control.
11. Agotar los conductos regulares en todas las relaciones.
12. Utilizar los servicios de manera racional.
13. Desempeñar con diligencia y eficacia los cargos y comisiones que les hayan sido encomendados, siempre observando el marco normativo que le resulta aplicable a cada órgano de la Cooperativa.
14. Declarar su impedimento actual o sobreviniente cuando estén incurso en alguna incompatibilidad o causal de inhabilidad de orden legal o reglamentario e, igualmente, abstenerse de incurrir en hechos que le generen conflictos de intereses.
15. Diligenciar con su información social, económica o financiera, los formatos o formularios que la administración disponga, en especial aquellos que tienen que ver con el SARLAFT; así como suministrar periódicamente toda aquella información financiera, crediticia, comercial, económica o de servicios que permita a la entidad conocer su realidad económica.
16. Autorizar el tratamiento de sus datos de carácter no sensible.
17. Cumplir con los demás deberes que les sean aplicables contenidos en este Código.

ARTÍCULO 6. DERECHOS DE LOS ASOCIADOS. Serán derechos de los asociados de la COOPERATIVA COOSALUD, en lo que tiene que ver con las normas de buen gobierno:

1. Recibir periódicamente educación actualizada, de conformidad con lo establecidos en los planes, programas o proyectos educativos que adopte la organización.
2. Ser informados de la gestión de la COOPERATIVA COOSALUD, de sus aspectos económicos y financieros y de lo relativo a sus servicios, por medio de comunicaciones periódicas oportunas y en las reuniones de asociados o Asambleas Generales, a fin de mejorar el desempeño de la administración.
3. Participar en los procesos democráticos, para lo cual no se exigirán requisitos que atenten contra la igualdad.
4. Acceder a todos los documentos contentivos de la normatividad que regula el funcionamiento de la COOPERATIVA COOSALUD, los cuales deberán ser difundidos entre los asociados y permanecer a su disposición, de conformidad con la reglamentación sobre el derecho de inspección e información.
5. Contar con normas claras y sin exigencias desproporcionadas, referentes a la prestación de servicios, a los correspondientes derechos y obligaciones como asociado, y a las demás facetas de la Cooperativa.
6. Recibir los servicios que ofrezca la COOPERATIVA COOSALUD en condiciones de eficacia, eficiencia, celeridad y calidad.
7. Participar en las actividades de la Cooperativa y en su administración, mediante el desempeño de cargos sociales, de conformidad con lo establecido en el Estatuto y los reglamentos.

8. Obtener información actualizada, a través de la página web de la Cooperativa de cualquier otro medio que se establezca para el efecto, concerniente a sus derechos, deberes y obligaciones, características de sus aportes, programas de capacitación, rendición de cuentas, perfiles e informes de los órganos de administración, control y vigilancia.

PARÁGRAFO. El ejercicio de los derechos de los asociados estará condicionado al cumplimiento de los deberes y obligaciones.

ARTÍCULO 7. DERECHO DE INSPECCIÓN. El derecho de inspección es un derecho inherente a la calidad de asociado que consiste en la facultad que tiene este de examinar directamente o mediante persona delegada para el efecto, los libros y comprobantes de la organización, con el fin de enterarse de su situación administrativa y financiera.

El derecho de inspección no se extiende al retiro de documentos de la organización, toma de copias, transcripción, fotografías, videos o cualquier otro mecanismo de reproducción.

De conformidad con la ley, el Estatuto y el reglamento que se expida para el efecto, el derecho de inspección podrá ser ejercido dentro de los quince (15) días hábiles anteriores a la reunión ordinaria de la Asamblea General, en las instalaciones de la administración de la Cooperativa.

ARTÍCULO 8. INFORMACIÓN PERMANENTE A LOS ASOCIADOS. La COOPERATIVA COOSALUD suministrará a sus asociados la información requerida por los entes regulatorios y propenderá por facilitar la más completa información, sin perjuicio de que exista información reservada que compete exclusivamente al Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y la administración de la entidad.

La entidad establecerá los canales adecuados para garantizar que previo a la vinculación del asociado y durante el tiempo de su vinculación, este tenga acceso a información sobre:

1. Derechos y obligaciones de acuerdo a la normatividad vigente, el Estatuto y reglamentos.
2. Decisiones tomadas en la Asamblea General.
3. Características de sus aportes.
4. Programas de capacitación.
5. Informe administrativo, social y financiero anual.
6. Perfiles e informes de los órganos de administración, control y vigilancia.

Con el objeto de que los asociados y usuarios conozcan la información relacionada con las condiciones de acceso (requisitos) a los productos y servicios, sus costos, plazos y demás características inherentes a estos, sus reglamentos serán publicados de manera permanente en la página web de la COOPERATIVA COOSALUD.

CAPÍTULO III DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN Y CONTROL

ARTÍCULO 9. FUNCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL. Además de las atribuciones legales y estatutarias, serán funciones de la Asamblea General, en relación con las normas de buen gobierno:

1. Analizar objetivamente la efectividad de este Código y en su caso, implementar las correcciones pertinentes.
2. Aprobar y modificar el Código de Buen Gobierno.
3. Establecer mecanismos que propendan por una participación significativa del asociado, antes, durante y después de la realización de la asamblea.
4. Contemplar directrices de comportamiento para los representantes de los asociados en todas las fases de la Asamblea General.
5. Establecer pautas para evitar que temas no concernientes a las funciones propias de la Asamblea General, sean tratados en el desarrollo de la misma.
6. Determinar la factibilidad y condiciones de las operaciones relevantes con los directivos, miembros del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia.
7. Visibilizar las recomendaciones y demás comunicaciones emitidas en relación con la organización por parte de la Superintendencia de la Economía Solidaria y del Revisor Fiscal.
8. Fijar, en atención al sentido de justicia, una razonable retribución económica a los directivos, cuando la exigencia en términos de preparación, tiempo y responsabilidad, así lo aconsejen.
9. Fijar las directrices generales de la visión estratégica institucional y adecuarla con fundamento en la misión de la COOPERATIVA COOSALUD.
10. Examinar el balance social, con indicación sucinta y relevante del impacto suscitado por cada uno de los programas ejecutados.
11. Establecer las medidas de rotación y renovación para la postulación a cargos de los órganos de administración y vigilancia que se consideren apropiadas, con arreglo a las previsiones vinculantes.

ARTÍCULO 10. DEBERES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. Serán deberes de los miembros del Consejo de Administración, en relación con las normas de buen gobierno:

1. Cumplir y hacer cumplir el presente Código.
2. Actuar de buena fe, con juicio independiente y garantizando el derecho y trato equitativo de los asociados.
3. Informar sobre las situaciones de conflicto de intereses respecto de los asuntos que les corresponda decidir y abstenerse de votar en ellos, dejando la correspondiente constancia.
4. Mantener una actitud prudente frente a los riesgos y adopción de principios y normas contables que garanticen transparencia en la información.
5. Garantizar la efectividad de los sistemas de revelación de información.

6. Dedicar tiempo suficiente al ejercicio de sus funciones.
7. No manipular, difundir o utilizar en beneficio propio o ajeno, la información confidencial de uso interno a la que tengan acceso.
8. Permanecer actualizados en los temas o asuntos que requieran para el ejercicio competente de sus funciones.
9. Mantener una proporción razonable de gastos de directivos, respecto de los gastos de administración y de personal.

10. Ejecutar su actividad administrativa con transparencia.
11. Fomentar la participación efectiva de los asociados en los asuntos pertinentes.
12. Suministrar una información confiable, relevante y oportuna.
13. Diseñar y aplicar una sana política de gobierno electrónico que garantice la privacidad y el manejo idóneo de la información reservada, referente a los asociados y terceros.
14. Confeccionar y someterse a instrumentos para la autoevaluación del desempeño.
15. Asegurarse de que los asociados reciban información fidedigna respecto de los productos o servicios ofrecidos por la COOPERATIVA COOSALUD.
16. Demostrar un comportamiento íntegro y responsable durante las sesiones del Consejo de Administración.
17. Atender al criterio de importancia relativa de la información, para proteger la competitividad de la organización.
18. Garantizar que los asociados reciban una atención digna, oportuna y eficaz, de conformidad con lo establecido por los respectivos procedimientos.
19. Obtener asesorías en temas que desconozcan, cuya especificidad lo exija.
20. Implementar programas o ciclos de capacitación para los aspirantes a ser miembros del Consejo de Administración, en todas las áreas requeridas para el idóneo desempeño de las funciones propias de este órgano, de acuerdo con los programas o proyectos que adopte la organización.
21. Establecer relaciones fluidas y de cooperación con los demás órganos de la COOPERATIVA COOSALUD.
22. Exigir que se les informe de manera oportuna, suficiente y completa sobre los asuntos que deben conocer, de modo que sus decisiones queden suficientemente documentadas y sustentadas.
23. Realizar un seguimiento oportuno, eficiente y eficaz a las inversiones de la Cooperativa COOSALUD, siguiendo los conductos regulares para el acceso a la información.
24. Evitar la generación de situaciones de codependencia con la administración de la Cooperativa, que afecten la imparcialidad y el juicio objetivo con el que deben ejercer sus funciones.

ARTÍCULO 11. FUNCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. Las funciones legales y estatutarias del Consejo de Administración se deberán cumplir buscando el bien común de los asociados y de la comunidad en general.

ARTÍCULO 12. PROHIBICIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. Sin perjuicio de las prohibiciones legales y estatutarias, a los miembros del Consejo de Administración les será prohibido:

1. Solicitar o recibir dádivas o cualquier otra clase de lucro proveniente directa o indirectamente del usuario del servicio, del funcionario, empleado de su dependencia o de cualquier persona que tenga interés en el resultado de su gestión.
2. Influir para obtener servicios para sí o para terceros sin el lleno de los requisitos exigidos por la entidad.
3. Revelar información sometida a reserva o con carácter confidencial o privilegiado, bien sea comercial, financiera o empresarial.
4. Ejecutar actividades que correspondan a las atribuciones del Presidente Ejecutivo o áreas ejecutivas de la organización, así sea temporalmente por la ausencia de alguno de ellos.
5. Actuar como integrante de Juntas Directivas, Consejos de Administración, Juntas de Vigilancia u órganos equivalentes en otras organizaciones solidarias, cuyas actividades compitan con las de la Cooperativa.
6. Estar vinculado a la COOPERATIVA COOSALUD como empleado, asesor, contratista o proveedor, o en alguna de las empresas o personas que presten estos servicios a la misma.
7. Obtener ventajas directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste la organización.
8. Anteponer sus intereses personales, económicos, familiares, sociales o de cualquier tipo, sobre los intereses de la Cooperativa COOSALUD.
9. Influir sobre la selección, incorporación, retiro o promoción del personal de la COOPERATIVA COOSALUD, o en la contratación de proveedores de bienes o servicios de la Cooperativa o de cualquier de las organizaciones que hacen parte de su grupo empresarial.
10. Utilizar su posición privilegiada para beneficio propio o de un grupo determinado.
11. Dar órdenes a empleados o al Revisor Fiscal de la organización o solicitarles información directamente, sin consultar el conducto establecido a través de las reuniones del Consejo de Administración o quien haga sus veces.
12. Realizar proselitismo político aprovechando cargo, posición o relaciones al interior de la organización.
13. Otorgar retribuciones extraordinarias que no se hayan definido previamente, al Presidente Ejecutivo, dirección general y demás ejecutivos de la COOPERATIVA COOSALUD.
14. Ejecutar actividades que correspondan a las atribuciones del Presidente Ejecutivo.
15. Participar en las reuniones de la Junta de Vigilancia sin previa invitación, así como en las demás actividades correspondientes exclusivamente a dicho órgano.

16. Ser empleado, contratista o proveedor de bienes o servicios de cualquiera de las organizaciones o establecimientos que hacen parte del grupo empresarial de la Cooperativa COOSALUD.
17. Realizar actividades operativas de tipo administrativo, contractual o financiero, que generen conflictos de intereses.

ARTÍCULO 13. DERECHOS DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. Serán derechos de los miembros del Consejo de Administración, en relación con las normas de buen gobierno:

1. Acceder, previa aprobación del Consejo de Administración, a la información indispensable para el cumplimiento de sus funciones.
2. Dejar constancias en las actas.
3. Obtener como cuerpo colegiado el auxilio de expertos internos, así como de asesorías externas en caso de necesitarlas, con sujeción al presupuesto de la entidad.
4. Presentar proyectos para la conformación del plan estratégico de la COOPERATIVA COOSALUD, hasta antes de su aprobación por el Consejo de Administración.
5. Votar en contra de las decisiones que considere ilegales o inconvenientes para la COOPERATIVA COOSALUD.

ARTÍCULO 14. POLÍTICAS DE INDEPENDENCIA FRENTE A LA GERENCIA. A efectos de reducir los riesgos de dependencia frente a la Gerencia, los miembros del Consejo de Administración deberán abstenerse de recibir donaciones, prebendas, regalos o servicios diferentes de los establecidos para los demás asociados, por parte de la Gerencia.

Adicionalmente, ninguno de los miembros del Consejo de Administración podrá ser socio o consocio o tener negocios comunes con miembros de los órganos de administración y control, el Presidente Ejecutivo, Revisor Fiscal y demás directivos de la COOPERATIVA COOSALUD.

ARTÍCULO 15. PRESIDENTE EJECUTIVO. El objetivo del cargo es formular el direccionamiento estratégico mediante metodologías y acciones que permitan el crecimiento y permanencia de la COOPERATIVA COOSALUD en el mercado, así como direccionar los procesos hacia el logro de los objetivos establecidos, asegurando el cumplimiento de la normatividad y las disposiciones emanadas de los órganos de administración y control de la Cooperativa, dentro del marco de los principios y valores del cooperativismo.

ARTÍCULO 16. REQUISITOS DE CALIDAD E IDONEIDAD DEL PRESIDENTE EJECUTIVO. El Presidente Ejecutivo deberá cumplir, además de los requisitos exigidos en el Estatuto para su nombramiento, con los siguientes relacionados con la calidad e idoneidad para el ejercicio de su cargo:

1. Tener capacidad académica, dominio de las técnicas administrativas y de gestión, actitudes personales, integridad ética y destreza para desempeñar el cargo.

2. No tener investigaciones o denuncias legales o antecedentes judiciales o de policía, ni disciplinarios con entidades privadas o del Estado.
3. No presentar despidos de otras entidades o empresas, por conductas que, en opinión del Consejo de Administración, puedan afectar a la COOPERATIVA COOSALUD, a los asociados o a terceros.
4. No haber sido sancionado disciplinaria o administrativamente, o anteriormente removido del cargo de gerente o miembro del consejo de administración o junta directiva de una organización de economía solidaria, exclusivamente por hechos atribuibles al candidato a Presidente Ejecutivo, con ocasión del ordenamiento de medidas de intervención.

PARÁGRAFO. El Consejo de Administración verificará el cumplimiento de los requisitos previstos en el presente artículo, siguiendo los procedimientos de calificación del perfil y de decisión previamente establecidos en los reglamentos o manuales.

ARTÍCULO 17. DEBERES Y OBLIGACIONES DEL PRESIDENTE EJECUTIVO. Además de sus funciones legales y estatutarias, en relación con el Código de Buen Gobierno, el Presidente Ejecutivo deberá cumplir con los siguientes deberes:

1. Velar por la efectividad de las normas contenidas en este Código e ilustrar al Consejo de Administración sobre posibles ajustes estratégicos al mismo.
2. Diseñar y someter a aprobación del Consejo de Administración, los códigos y reglamentos o manuales de su competencia y velar por su efectiva aplicación.
3. No incurrir en actos que pudieren constituir favorecimiento en beneficio propio o de terceros, ni de miembros del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia o empleados de la organización.
4. Evaluar periódica y objetivamente su propio desempeño.
5. Suministrar una información confiable, relevante y oportuna.
6. Declarar su impedimento ante cualquier conflicto de intereses.
7. No utilizar indebidamente la información reservada.
8. Ajustarse a instrumentos técnicos en la contratación de personal para evitar conflictos de intereses.
9. Diseñar, ejecutar y supervisar un plan que responda al enfoque de gestión por riesgos, cuya puesta en marcha permita la eficaz mitigación de los mismos.
10. Rendir cuenta al Consejo de Administración cuando este lo requiera sobre el avance de los planes estratégicos, de cuya correcta ejecución técnica y presupuestal depende la consecución de las metas propuestas.
11. Presentar los informes correspondientes en las reuniones del Consejo de Administración a las que fuere invitado.

12. Dar razón del estado de las contingencias relacionadas con la organización, así como de la actualidad en torno al sistema de control interno.
13. Diseñar, implementar y velar por la efectividad del sistema de control interno y sistema de gestión de riesgos de la COOPERATIVA COOSALUD.
14. Ejecutar los proyectos sustentados en la planeación estratégica, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: identificación de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, como producto del análisis interno y del entorno; identificación de las demandas internas (asociados, directivos y empleados); identificación de las demandas externas (usuarios, autoridades, clientes y comunidad); y establecimiento de los objetivos estratégicos (propósitos y metas cuantificables).
15. Elaborar planes anuales de acción para ser aprobados por el Consejo de Administración, en sintonía con el plan estratégico de desarrollo, en los que se especifiquen detalladamente las estrategias, responsables, presupuesto y metas correspondientes.
16. Proceder con eficiencia y eficacia para alcanzar en los tiempos previstos las metas cuantificables, en orden al cumplimiento misional.
17. Garantizar que los asociados reciban una atención digna, oportuna y eficaz, de conformidad con lo establecido por los respectivos procedimientos.
18. Proponer, antes de culminar su periodo anual, el presupuesto o plan financiero para el siguiente año.
19. Aprobar las metodologías de trabajo (procedimientos y manuales) que se definan para garantizar que se realicen las actividades enfocadas en el cumplimiento de sus objetivos de gestión y asegurar que los roles y responsabilidades de los funcionarios sean claros.
20. Apoyar la labor de los comités y comisiones constituidos por el Consejo de Administración.
21. Brindar y asegurarse que los asociados reciban fidedigna, oportuna y suficiente información sobre los servicios y demás asuntos de interés y mantener permanente comunicación con ellos.

ARTÍCULO 18. PROHIBICIONES DEL PRESIDENTE EJECUTIVO. Además de las prohibiciones establecidas legalmente para los directivos, al Presidente Ejecutivo de la COOPERATIVA COOSALUD le estará prohibido:

1. Celebrar o ejecutar, en contravención a disposiciones legales o estatutarias, operaciones con los asociados o con las personas relacionadas o vinculadas con ellos, en clara violación de los límites legales o estatutarios.
2. Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la COOPERATIVA COOSALUD.
3. Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses.

4. Facilitar, promover o ejecutar cualquier práctica que tenga como propósito o efecto la evasión fiscal.
5. Suministrar datos a las autoridades o expedir constancias o certificaciones contrarias a la realidad.
6. Ordenar, tolerar, hacer o encubrir falsedades en los estados financieros o en sus notas.
7. Obstruir las actuaciones de inspección, vigilancia y control.
8. Utilizar indebidamente o divulgar información sujeta a reserva.
9. Incumplir o retardar el cumplimiento de las instrucciones, requerimientos u órdenes que señale el órgano de control y vigilancia.
10. Utilizar su posición privilegiada para beneficio propio o de un grupo determinado.
11. Otorgar retribuciones extraordinarias a los miembros del Consejo de Administración o al Revisor fiscal.
12. Incumplir las obligaciones y funciones que la ley o el Estatuto le imponga, o incurrir en las prohibiciones, impedimentos o inhabilidades relativas al ejercicio de sus actividades.
13. Intervenir directamente o por interpuesta persona en cualquier operación administrativa, contractual y financiera, que pueda generar un conflicto de intereses.

ARTÍCULO 19. POLÍTICAS EN RELACIÓN CON EL PERSONAL. El Presidente Ejecutivo deberá tener en cuenta en sus relaciones con el personal a cargo, entre otras, las siguientes políticas:

1. **Trabajo en equipo:** Participar en el logro de las metas organizacionales, haciendo parte de un equipo, promoviendo el empoderamiento y la sinergia entre sus miembros de manera proactiva.
2. **Vocación de servicio:** Brindar soluciones y respuestas a requerimientos y solicitudes, con calidez, oportunidad y confidencialidad.
3. **Orientación al logro:** Establecer objetivos retadores, acordes con los propósitos organizacionales, tomando las acciones necesarias para lograrlos.
4. **Orientación al mejoramiento continuo:** Contribuir al crecimiento empresarial, generando cambios encaminados a la consecución de los propósitos organizacionales.
5. **Orientación solidaria:** Actuar en el desarrollo de sus funciones y actividades, tanto personales como institucionales, generando un ambiente de ayuda mutua.

ARTÍCULO 20. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL. Será el documento que contendrá los objetivos estratégicos y específicos de la COOPERATIVA COOSALUD, así como los indicadores de gestión. El plan estratégico de la organización será elaborado para periodos de cinco (5) años, con seguimiento anual.

Todos los planes de acción, los planes tácticos comerciales y de las diferentes áreas, deberán estar enfocados al cumplimiento del plan estratégico institucional.

ARTÍCULO 21. OPORTUNIDAD DE LA INFORMACIÓN. Los estados financieros deberán estar dispuestos para conocimiento del Consejo de Administración, dentro de los primeros diez (10) días hábiles de cada mes.

El informe de gerencia con las solicitudes de consideración y aprobación deberá ser entregado al Consejo de Administración, al menos con tres (3) días hábiles de anticipación a su reunión.

ARTÍCULO 22. DEBERES DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DE VIGILANCIA. Serán deberes de los miembros de la Junta de Vigilancia, en relación con las normas de buen gobierno:

1. Dar ejemplo en la observancia y velar por el cumplimiento de la ley, el Estatuto, los reglamentos, el presente Código, el Código de Ética y Conducta y el manual del SARLAFT.
2. Actuar de buena fe, con juicio independiente y garantizando los derechos y trato equitativo de los asociados.
3. Informar sobre las situaciones de conflicto de intereses respecto de los asuntos que les corresponda decidir y abstenerse de votar en ellos, dejando la correspondiente constancia.
4. Cumplir a cabalidad con el ejercicio de sus funciones y participar activamente en los asuntos de su competencia.
5. Permanecer actualizados en los temas o asuntos que requieran para el ejercicio de su cargo.
6. Fijar criterios, mecanismos e indicadores para su autoevaluación.
7. Controlar los resultados sociales y procedimientos para el logro de estos.
8. Garantizar los derechos y hacer que se cumplan las obligaciones de los asociados.
9. Conocer y tramitar las quejas en relación con la actuación de los miembros de los órganos de administración, control y vigilancia.
10. Cumplir con los principios y valores cooperativos.
11. Velar por el efectivo respeto al trato equitativo para todos los asociados.
12. Colaborar recíprocamente en sus actividades con el actuar del Revisor Fiscal, cuyas funciones y responsabilidades establecidas diferencialmente a nivel estatutario, no deben interferir en los asuntos pertenecientes a la exclusiva competencia de la Junta de Vigilancia.
13. No manipular, difundir o utilizar en beneficio propio o ajeno, o con propósito de perjudicar, la información privilegiada o confidencial de uso interno a la que tuvieren acceso.
14. Informar al órgano de control disciplinario de los reclamos que en ejercicio de sus funciones conocieren contra la observancia de las normas consagradas en el presente Código.
15. Asistir a las reuniones del Consejo de Administración solamente cuando curse invitación expresa por parte de este.
16. Documentar el ejercicio de sus funciones a través de las actas o demás documentación emanada de la instancia de control social.
17. Ejercer sus funciones con criterios técnicos, lo cual implica la adopción de herramientas y procedimientos de control social de reconocida eficacia.

18. Cumplir sus funciones de proactiva, preventiva y propositiva.
19. Ejercer solo las funciones que son de su competencia, evitando de esta forma invadir las competencias asignadas a otros órganos directivos de la COOPERATIVA COOSALUD.

ARTÍCULO 23. PROHIBICIONES DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DE VIGILANCIA. Sin perjuicio de las prohibiciones legales y estatutarias, a los miembros de la Junta de Vigilancia les estará prohibido:

1. Ser miembro del órgano de administración o de control social, empleado o asesor de otra organización similar, con actividades que compitan con las de la COOPERATIVA COOSALUD.
2. Estar vinculado a la organización como empleado, asesor, contratista o proveedor, o a alguna de las personas naturales o jurídicas que le presten estos servicios.
3. Obtener ventajas directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste la COOPERATIVA COOSALUD.
4. Utilizar su posición privilegiada para beneficio propio o de un grupo determinado.
5. Dar órdenes a empleados, al Revisor Fiscal de la organización o solicitarles información directamente, sin consultar el conducto establecido a través de las reuniones de la Junta de Vigilancia.
6. Las establecidas en el Estatuto referentes al desempeño simultáneo de cargos e incompatibilidad por parentesco.
7. Solicitar o recibir dádivas o cualquier otra clase de lucro proveniente directa o indirectamente del usuario del servicio, funcionario, empleado o de cualquier persona que tenga interés en el resultado de su actividad de control social.
8. Participar en las reuniones del Consejo de Administración sin previa invitación, así como en las demás actividades correspondientes exclusivamente a dicho órgano, al Presidente Ejecutivo y demás instancias directivas.
9. Ser empleado, contratista o proveedor de bienes o servicios de cualquiera de las organizaciones que hacen parte del grupo empresarial de la Cooperativa COOSALUD.
10. Influir para obtener servicios para sí o para terceros sin el lleno de los requisitos exigidos por la COOPERATIVA COOSALUD.
11. Influir sobre la selección, incorporación, retiro o promoción del personal de la COOPERATIVA COOSALUD, o en la contratación de proveedores de bienes o servicios de la Cooperativa o de cualquier de las organizaciones que hacen parte de su grupo empresarial.
12. Ejercer funciones propias de los órganos de administración, auditoría o control interno.

ARTÍCULO 24. POLÍTICAS DE INDEPENDENCIA FRENTE A LA GERENCIA Y AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. A efectos de reducir los riesgos de dependencia de la Junta de Vigilancia, frente al Consejo de Administración y a la Gerencia, sus miembros deberán abstenerse de recibir donaciones, prebendas, regalos o servicios diferentes de los establecidos para los demás asociados, por parte de la administración.

Adicionalmente, ninguno de los miembros de la Junta de Vigilancia podrá ser socio o consocio o tener negocios comunes con miembros de los órganos de administración y control, el Presidente Ejecutivo, Revisor Fiscal y los demás directivos de la COOPERATIVA COOSALUD.

ARTÍCULO 25. AUDITORÍA INTERNA. La Auditoría Interna estará concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la COOPERATIVA COOSALUD. Su actividad objetiva de aseguramiento y consulta deberá estar fundamentada sobre la confianza generada en cada una de las labores realizadas en la gestión de riesgos, control y dirección.

La Auditoría Interna estará encargada de diseñar e implementar los mecanismos de revisión y control al sistema de gestión de la Cooperativa, con el fin de determinar el grado de cumplimiento de las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias.

La Auditoría Interna presentará sus informes directamente al Consejo de Administración con copia a la Gerencia.

La Auditoría Interna podrá solicitar la información directamente a cualquiera de los funcionarios de la organización; sin embargo, su función será de recomendación y, por lo tanto, no podrá dar órdenes directas.

ARTÍCULO 26. APLICACIÓN DEL SARLAFT. La COOPERATIVA COOSALUD adoptará el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo (SARLAFT), con el fin de identificar, medir, controlar y monitorear, los posibles riesgos relacionados.

Todas las disposiciones internas relacionadas con este sistema estarán contenidas en el Manual del SARLAFT, el cual contendrá las políticas, mecanismos e instrumentos necesarios para que los funcionarios, directivos y diferentes estamentos de la Cooperativa, tengan las herramientas para tomar acciones frente a situaciones de riesgo que se introduzcan en las operaciones de la misma.

El líder del sistema será el Oficial de Cumplimiento, quien tendrá la función principal de vigilar el cumplimiento de todos los aspectos señalados en la ley, en dicho manual y en los procedimientos asociados a SARLAFT. Este cargo de control es independiente y autónomo ante la COOPERATIVA COOSALUD y entre sus funciones estará la de realizar de manera adecuada, precisa y oportuna, los reportes ante las respectivas autoridades, de manera directa, sin que estos reportes deban pasar por ningún estamento interno.

Cualquier incumplimiento de los deberes, funciones, responsabilidades o procedimientos del SARLAFT dará origen a la imposición de sanciones, de conformidad con lo establecido en el Estatuto, los reglamentos y manuales.

ARTÍCULO 27. SUPERVISIÓN Y CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE LA REVISORÍA FISCAL. El control de las actividades, presupuesto, dedicación, cumplimiento de los deberes y funciones, rectitud en el trabajo, efectividad y cobertura de la gestión realizada por la Revisoría Fiscal, observancia de las

condiciones establecidas en la propuesta de servicios profesionales, en el respectivo contrato, en el Estatuto, en este Código y demás actividades de ley exigidas a la Revisoría Fiscal, será ejercido por el Consejo de Administración, el que en este sentido presentará un informe anual a la Asamblea General.

ARTÍCULO 28. POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN. Los órganos de Administración, los funcionarios y en general todos los grupos de interés, adoptarán mecanismos tendientes a impedir la ocurrencia de actos de corrupción; además, garantizarán la buena destinación de los recursos de la COOPERATIVA COOSALUD, evitando realizar hechos que vayan en detrimento o lesionen los intereses de esta.

ARTÍCULO 29. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE LAS PROPUESTAS DE REVISORÍA FISCAL. Para la selección de la Revisoría Fiscal se llevarán a cabo los siguientes pasos:

1. La Gerencia de la COOPERATIVA COOSALUD indicará mediante comunicación directa a las firmas de Revisoría fiscal, las condiciones y requisitos mínimos a los cuales deba sujetarse la propuesta con el fin de garantizar que todas las que se presenten sean comparables (horas de trabajo, infraestructura, número de personas que harán parte de equipo de trabajo, alcance, costo, cubrimiento de oficinas y demás información que se requiera).
2. La propuesta se presentará por escrito, en sobre cerrado dirigido al Representante Legal, con antelación que disponga la invitación.
3. Las condiciones de la propuesta inicial no podrán ser cambiadas; en caso contrario, tal oportunidad se brindará a todos los candidatos.
4. La Gerencia de la COOPERATIVA COOSALUD o la Comisión que designe el Consejo de Administración, realizará un estudio de las propuestas y seleccionará un número plural de ellas, teniendo en cuenta aquellas que cumplen de manera más favorable para la entidad las condiciones y requisitos relacionados en la solicitud de propuesta de servicios.
5. El Consejo de Administración reglamentará los demás aspectos que se consideren convenientes para el proceso de selección de la Revisoría Fiscal.

ARTÍCULO 30. REQUISITOS DE BUEN GOBIERNO QUE DEBE CUMPLIR EL REVISOR FISCAL. En beneficio del buen gobierno, los revisores fiscales que se elijan deberán tener un comportamiento ético en el ejercicio de sus actividades personales, laborales, profesionales, así como en la atención de sus obligaciones comerciales y financieras, y no podrán prestar a la COOPERATIVA COOSALUD servicios distintos a la auditoría ejercida en función de su cargo.

La función de revisoría fiscal debe considerarse como una función preventiva y de aseguramiento de la exactitud de las posiciones financieras y los riesgos financieros globales que se debe cumplir con sujeción a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 31. OBLIGACIONES DE LA ORGANIZACIÓN CON LA REVISORÍA FISCAL. En aras de garantizar un gobierno transparente, el Consejo de Administración y la Gerencia se comprometerán frente a la Revisoría Fiscal a lo siguiente:

1. Permitirle examinar, sin restricción alguna, las operaciones y sus resultados, los bienes, derechos, obligaciones y documentos de la organización, que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones.
2. Dar y ordenar que se le dé oportuna y suficiente respuesta a las solicitudes de información que esta requiera para el cumplimiento de sus funciones.
3. Permitirle rendir los informes que le correspondan en las reuniones a las que sea invitado por los órganos sociales de la COOPERATIVA COOSALUD, para el efecto, e 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 asista a ellas, cuando sea invitado, en las que podrá intervenir con voz, pero sin voto.
5. Permitirle informar libremente y sin ninguna presión, sobre los asuntos que puedan afectar el desenvolvimiento de la COOPERATIVA COOSALUD.
6. Informarle de manera oportuna y suficiente, sin restricción alguna, de cualquier suceso, proyecto o decisión que pueda alterar significativamente el funcionamiento de la organización.
7. Informarle, antes que, a cualquier otra persona, de todo reparo o censura que se quiera formular respecto de su labor.
8. Informarle, en el día hábil inmediatamente siguiente a aquel en el cual estos fueren notificados, de cualquier información que deba ser dictaminada por la revisoría fiscal.
9. Disponer de los recursos y remuneración adecuados y oportunos, de conformidad con las características de la COOPERATIVA COOSALUD.

CAPÍTULO IV CONFLICTO DE INTERESES Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 32. CONFLICTO DE INTERESES. Entiéndase por conflicto de intereses la situación en virtud de la cual una persona en razón de su actividad se enfrenta a distintas alternativas de conducta con relación a intereses incompatibles, ninguno de los cuales puede privilegiar en atención a sus obligaciones legales o contractuales.

El término conflicto de intereses hace relación a una situación en la que tiene lugar la pretensión de uno de los interesados de obtener ventajas, frente a la resistencia de otro. Se podrían identificar, entonces, como elementos de un conflicto de intereses los siguientes: una interferencia entre grupos de interés; varias alternativas de conducta, dependientes de una decisión propia; el aprovechamiento de la situación para sí o para un tercero; y la omisión de un deber legal o contractual.

Los conflictos de intereses generan un efecto negativo en la transparencia, equidad y buena fe que deben caracterizar las relaciones de negocios; por ende, dichos conflictos se relacionan directamente con cuestiones eminentemente éticas, que pueden o no tener connotación legal.

Los conflictos de intereses pueden tener diversas causas y en su configuración pueden coexistir tantos cruces de intereses divergentes, como los puede haber en una relación comercial. Por ello, es de tal amplitud, que resulta imposible definir todos los casos que se pueden presentar.

ARTÍCULO 33. PAUTAS GENERALES. Haciendo uso de algunas disposiciones legales y de la experiencia, se ha procedido a establecer algunas prácticas que serán prohibidas y otras controladas para evitar conflictos de intereses, bajo el entendido de que no comprenden todas las prácticas posibles, sino que representan un instrumento meramente preventivo, que deben ser interpretadas de acuerdo con las pautas generales formuladas a continuación:

1. Con el propósito de conservar la confianza y seguridad del público, la honestidad, la probidad y el cumplimiento de los deberes legales, contractuales y morales, serán los patrones que rijan la conducta de los funcionarios de la COOPERATIVA COOSALUD, dentro y fuera de ella.
2. La actividad de los funcionarios se sujetará a la estricta observancia de la ley y a las regulaciones, políticas y controles internos de la entidad, así como al deber de lealtad que se debe tener con los asociados, competidores y el público en general.
3. Siempre que algún funcionario considere que se encuentra incurso en un conflicto de intereses, diferente de los expresamente mencionados en este documento, deberá abstenerse de tomar cualquier decisión e informar de ello a su jefe inmediato; en caso de tomar alguna decisión, deberá anteponer su obligación de lealtad a su interés propio.
4. Los asociados actuales y potenciales, así como todas aquellas personas a quienes se prestan servicios, serán tratados con igual respeto y consideración, sin que reciban ninguna clase de tratamiento preferencial. Para la COOPERATIVA COOSALUD, la atención esmerada y el servicio al asociado deben ser presupuestos de operación y norma general de conducta, y nunca representarán un privilegio derivado de consideraciones comerciales o de preferencia personal, ni mucho menos la contraprestación por reciprocidades o algún tipo de remuneración indebida.
5. En ningún caso los funcionarios tomarán decisiones respecto de obligaciones que ellos o sus parientes o sus empresas tengan o deseen tener con la entidad.
6. Los administradores evitarán toda operación que pueda generar conflicto de intereses.
7. Los funcionarios se abstendrán de utilizar información privilegiada que repose en la organización o que conozcan con ocasión de sus funciones, para realizar inversiones o negocios especulativos cuyo resultado positivo esté determinado por tal información.
8. Siempre que el funcionario, de cualquier rango, se coloque en una situación tal que el desconocimiento de cualquiera de estos deberes de lealtad le genere un provecho a él o a un tercero, se hallará en medio de un conflicto de intereses.

9. Todo acto violatorio de la ley y los reglamentos internos se imputará a los responsables, aún en el caso que los hayan realizado en cumplimiento de órdenes o autorizaciones expresas de sus superiores. En este evento, tales personas estarán también sujetas a la correspondiente sanción disciplinaria.
10. Los conflictos de intereses deberán analizarse de acuerdo con las condiciones particulares de la situación concreta. Los funcionarios deberán presumir que todos los eventos que se mencionan en el presente instructivo son generadores de tales conflictos, pero si a su juicio lo consideran, podrán demostrar ante su superior que no sucede tal cosa.
11. Los funcionarios que tengan participación directa o indirecta en el manejo de los recursos financieros de la COOPERATIVA COOSALUD, tendrán un especial deber de lealtad con la entidad; por consiguiente, deberán abstenerse de realizar actividades que generen un conflicto entre los intereses propios y los de la COOPERATIVA COOSALUD.
12. En razón a que las prácticas originadoras de conflictos de intereses son múltiples, será deber de los funcionarios atender la definición y pautas aquí trazadas, de forma que siempre que determinen la existencia de un conflicto de intereses que no esté expresamente consagrado, se abstengan de ejecutar la práctica u operación que constituya su existencia.

ARTÍCULO 34. SITUACIONES GENERADORAS DE CONFLICTO DE INTERESES. De manera general, se consideran las siguientes situaciones como generadoras de conflictos de intereses:

1. La relación entre directivos, administradores y empleados, de matrimonio o parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo grado de afinidad o único civil.
2. La celebración de contratos derivados del portafolio de productos y servicios que celebre la COOPERATIVA COOSALUD con sus asociados, mientras estos actúen como directivos, administradores o empleados de la COOPERATIVA COOSALUD.
3. La celebración de contratos de prestación de servicios o de asesoría entre la COOPERATIVA COOSALUD y los cónyuges y familiares que se encuentren dentro del cuarto grado de consanguinidad o de afinidad y único civil de los directivos, administradores, empleados y el Revisor Fiscal.
4. El desempeño de los empleados de la COOPERATIVA COOSALUD como miembros principales y suplentes del Consejo de Administración y la Junta de Vigilancia.
5. Toda operación que se celebre en condiciones más favorables que las del mercado para el respectivo directivo, administrador o empleado y que contenga los elementos de conflicto de intereses consagrados en el presente Código.

ARTÍCULO 35. PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES. En caso de presentarse un conflicto de intereses, se procederá de la siguiente manera:

Los miembros del Consejo de Administración deberán declararse impedidos frente al pleno del Consejo o al Comité del que sean parte, según corresponda; los miembros de la Junta de Vigilancia deberán declararse impedidos frente al Consejo de Administración; el Presidente Ejecutivo deberá presentar el conflicto de intereses ante el Consejo de Administración; y los trabajadores harán la manifestación ante el superior inmediato.

En todos los casos la persona o instancia a quien corresponda finalmente la adopción de la determinación deberá efectuar un análisis objetivo de la respectiva operación verificando, según el caso, la viabilidad, rentabilidad, conveniencia de la misma y, si es pertinente autorizarla, lo hará en condiciones normales, sin establecer privilegios o preferencias de ninguna índole, acogiéndose para todos los efectos a lo prescrito en las normas vigentes.

ARTÍCULO 36. ACTUACIONES PROHIBIDAS A LOS EMPLEADOS. Los empleados de la Cooperativa tendrán prohibido llevar a cabo las siguientes actuaciones:

1. Violar la reserva de información confidencial puesta bajo la responsabilidad del empleado o conocida por este, debido a su cargo.
2. Utilizar o compartir información privilegiada conocida, en ejecución o con ocasión de sus responsabilidades, para la obtención de un provecho para sí o para un tercero.
3. Facilitar códigos de usuario y contraseñas asignadas a compañeros o terceros.
4. Utilizar para propósitos diferentes al cumplimiento de sus funciones o compartir con terceros, los manuales, políticas, procedimientos, lineamientos o cualquier otro documento elaborado por la Cooperativa.
5. Omitir o consignar datos en forma inexacta en los informes, relaciones, proyectos y balances, entre otros documentos que se presenten a consideración de sus superiores, tendientes a obtener una aprobación o decisión que, a juicio del superior, habría sido diferente si los datos se ajustaran a la realidad.
6. Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas actividades o tareas no efectuadas.
7. Solicitar u obtener de los empleados jerárquicamente inferiores concesiones o beneficios, valiéndose de su posición.
8. Divulgar información interna de la Cooperativa, de la que corresponda al giro de sus negocios, así como de todo dato atinente a códigos, claves, programas, sistemas de operación y secretos comerciales e industriales de la organización.
9. Enviar, recibir o suministrar información de la Cooperativa en forma escrita, verbal, magnética, electrónica o por cualquier medio, a empleados o terceros, sin la debida autorización del responsable de la información.
10. Sustraer información de la Cooperativa, utilizando memorias USB o cualquier otro medio electrónico de almacenamiento.

11. Incumplir los lineamientos señalados en este Código, en las políticas, procedimientos, reglamentos, manuales y demás instrumentos que hagan parte de la arquitectura de gobierno y control de la Cooperativa.
12. Sobornar o intentar sobornar o incurrir en cualquier otro acto de corrupción, lo cual será duramente sancionado, llegando hasta la cancelación del contrato, cuando la falta lo amerite, conforme a lo establecido en el régimen disciplinario de la Cooperativa.
13. Enviar, recibir o transmitir información que denigre, desacredite, deshonre, desprestigie a la Cooperativa, sus asociados, directivos o empleados, de manera verbal, magnética, electrónica o por cualquier medio.
14. Suministrar información confidencial de los asociados o de la Cooperativa, a otra dependencia o empleados de la misma, sin el cumplimiento de los requisitos de procedimiento que se hayan diseñado para el efecto.
15. Ofrecer, solicitar o aceptar gratificaciones personales, comisiones u otro tipo de contraprestación que condicione la realización de operaciones o la prestación de cualquier servicio.
16. Ofrecer a terceros beneficios que no estén debidamente aprobados y comunicados al público en general, con el fin de obtener su vinculación.
17. Difundir o transmitir rumores, chismes, comentarios o cualquier información no oficial.

PARÁGRAFO. Los empleados estarán obligados a poner en conocimiento de las directivas de la Cooperativa toda información relacionada con transacciones cuestionables o ilegales desarrolladas por clientes o funcionarios de la organización o situaciones en que la misma sea utilizada como instrumento para el manejo de operaciones delictivas o que pretendan darles apariencia de legalidad.

Asimismo, deberán suministrar de manera oportuna la información solicitada por la Revisoría Fiscal, siempre y cuando se relacione directamente con el ejercicio de sus funciones.

CAPÍTULO V RESPONSABILIDAD

ARTÍCULO 37. RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL. La COOPERATIVA COOSALUD se hace parte acreedora o deudora ante terceros y ante sus asociados por las operaciones que activa o pasivamente efectúe el Consejo de administración y su Presidente Ejecutivo o mandatario, dentro de la órbita de sus atribuciones respectivas y responde económicamente con la totalidad de su patrimonio.

ARTÍCULO 38. RESPONSABILIDAD DE LOS DIRECTIVOS. Los miembros del Consejo de Administración, el Presidente Ejecutivo, sus suplentes y otros que ejerzan mandatos o reciban delegaciones o poderes para representación legal de la COOPERATIVA COOSALUD serán

Nit. 800.249.241-0

responsables por los actos u omisiones que impliquen el incumplimiento de las normas legales, estatutarias y reglamentarias y, de no seguir las directrices definidas para el ejercicio del buen gobierno, se harán acreedores a las sanciones legales y estatutarias correspondientes y solo serán eximidos de responsabilidad mediante la prueba de no haber participado en la reunión, de haber salvado expresamente su voto o votado en contra. En caso contrario, responderán solidaria e ilimitadamente de los perjuicios que por dolo o culpa ocasionen a la COOPERATIVA COOSALUD, a sus asociados o terceros.

El contenido de este artículo también será extensivo al Revisor Fiscal.

ARTÍCULO 39. RESPONSABILIDAD DE LOS ADMINISTRADORES. De acuerdo con la normatividad establecida en la República de Colombia, los administradores de la COOPERATIVA COOSALUD responden solidaria e ilimitadamente de los perjuicios que por dolo o culpa ocasionen a la entidad, 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.

En los casos de incumplimiento o extralimitación de sus funciones, violación de la ley o el Estatuto, se presume la culpa del administrador.

La norma impone a los administradores el deber de actuar de buena fe, con lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios, lo que implica que quien desempeña funciones de representación y administración debe conocer el negocio y las normas que lo rigen, así como el Estatuto y reglamentos internos.

CAPÍTULO VI DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 40. VIGENCIA. El presente Código de Buen Gobierno entrará en vigencia a partir de su aprobación por parte de la Asamblea General de la COOPERATIVA COOSALUD y deroga todas las disposiciones expedidas sobre la materia.

ARTÍCULO 41. DIVULGACIÓN. Este Código se divulgará a todas las personas que conforman la Cooperativa.

ARTÍCULO 42. REFORMA. El Código de Buen Gobierno solo podrá ser reformado por decisión de la Asamblea General.

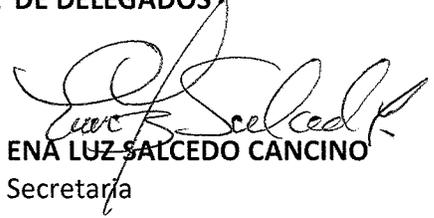
PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Cartagena, a los veintinueve (29) días del mes de marzo del año dos mil veintidós (2022).

MESA DIRECTIVA ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA PRESENCIAL DE DELEGADOS



JOSE ITALO COLLAZOS VERGARA
Presidente



ENA LUZ SALCEDO CANCINO
Secretaria

El presente Código de Buen Gobierno fue aprobado en la VI Asamblea General Ordinaria de Delegados de la COOPERATIVA COOSALUD, celebrada el día 29 de marzo de 2022, según consta en el Acta No. 001/2022 de la misma fecha.