

## COOPERATIVA MULTIACTIVA DE DESARROLLO INTEGRAL COOSALUD

### CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA (29 de marzo de 2022)

#### 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 especial la prevista en el numeral 3 del artículo 66 del Estatuto,

#### CONSIDERANDO

1. Que en desarrollo y como complemento del Código de Buen Gobierno de la COOPERATIVA COOSALUD, a fin de incentivar el constante comportamiento ético al interior de la misma, resulta indispensable contemplar disposiciones específicas sobre ética y conducta.
2. Que de conformidad con lo establecido en el Numeral 3 del Artículo 66 del Estatuto, compete a la Asamblea General aprobar el Código de Ética y Conducta.
3. Que es necesario contar con un compendio actualizado de disposiciones que reglamenten el comportamiento de los directivos, administradores y empleados de la Cooperativa en el desempeño de sus funciones, así como lo relativo a las relaciones con los grupos de interés, de acuerdo con las normas legales y las disposiciones emitidas por la entidad estatal de supervisión, vigentes sobre la materia.

#### ACUERDA

Expedir el Código de Ética y Conducta de la COOPERATIVA COOSALUD, el cual se registrará por las siguientes disposiciones:

#### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1. INTRODUCCIÓN.** Este Código incorpora pautas éticas y de conducta que deberán regir el actuar de los órganos de administración y vigilancia, directivos en general, colaboradores y empleados, en orden al predominio de la transparencia, honestidad, objetividad, integridad y confianza en las relaciones internas de la Cooperativa y las que se adelanten con terceros y grupos de interés.

El espíritu del presente acuerdo está orientado a fijar lo que se considera como buenas y mejores prácticas de comportamiento ético, dirigidas a crear una sana cultura que permita crear valor para los asociados, directivos y empleados.



Nit. Se busca igualmente a través de esta herramienta normativa, así como disponer unos principios orientadores frente al actuar y la toma de decisiones responsables con sus asociados y demás grupos de interés.

**ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.** La aplicación de este Código, desarrollado conforme a la ley y encaminado a garantizar una convivencia respetuosa y productiva entre las partes involucradas, es de carácter obligatorio y se extiende a todos los empleados, directivos y personas que conforman los órganos de administración y vigilancia, independientemente del tipo de contratación o vínculo que mantengan con la Cooperativa.

**ARTÍCULO 3. GLOSARIO.** A continuación se incluye el significado de algunos términos empleados en el presente Código:

**Conflicto de interés:** Situación en virtud de la cual una persona, por razón de su actividad, se enfrenta a distintas alternativas de conducta frente a intereses incompatibles, donde no puede privilegiar ninguno en atención a sus obligaciones legales o contractuales.

**Grupos de interés y/o terceros:** Todos aquellos grupos, sectores, personas, colectivos u organizaciones que de alguna manera sean impactados o afectados directa o indirectamente por las actividades, decisiones y/o, en general, por el desarrollo del objeto social de la Cooperativa.

**Información confidencial:** Toda información a la cual tengan acceso los empleados de la Cooperativa en desarrollo de sus funciones y/o en la prestación de sus servicios y que no ha sido catalogada como pública. Se extiende y entiende, aquella de contenido técnico, financiero, contable, estratégico, corporativo o comercial, propia de los procesos de auditoría, políticas empresariales, planes comerciales o de mercadeo, operaciones de negocios presentes y futuros, y la relacionada con situaciones legales, administrativas y/o financieras que tiene algún valor para la entidad y que de divulgarse podría ocasionar potenciales perjuicios.

**Información privilegiada:** Aquella información sujeta a reserva y respecto de la cual solo tiene acceso un grupo determinado de colaboradores, sin que haya sido dada a conocer al público existiendo deber para ello, o que, en caso de haberse dado a conocer, sea de interés frente a terceros de la Cooperativa para la toma de decisiones.

**Soborno:** Ofrecimiento, propuesta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de dádivas de cualquier tipo, sea en dinero o en especie (productos, servicios u oferta), de forma directa o indirecta, en contraprestación de un beneficio indebido propio, de un tercero o para la Cooperativa.

**ARTÍCULO 4. DIRECTRICES ÉTICAS.** Las siguientes son las directrices éticas que orientarán el accionar de la Cooperativa y sus empleados en el desarrollo de sus relaciones, de acuerdo con los diversos grupos de interés:

Nº. 200.240.244.0  
**Con los asociados:** Se busca la satisfacción efectiva de las necesidades y expectativas de los asociados en el campo de competencia del desarrollo del objeto social de Cooperativa, brindándose atención amable y oportuna, sin discriminación de ninguna índole.

**Con los empleados:** Los empleados de la Cooperativa deben ofrecer un trato cordial entre ellos, respetando creencias y opiniones, siempre con actitud favorable, propendiendo por un clima laboral armónico y una actitud de buen servicio en el desempeño laboral, dirigido a satisfacer las necesidades, requisitos y expectativas de los asociados y partes interesadas, con transparencia, eficiencia, eficacia y ética.

**Con otras organizaciones pertenecientes al sector de la economía solidaria:** Se promueve por la coordinación de acciones y cooperación con las demás entidades del sector solidario, con el fin arraigar el espíritu de ayuda mutua y de maximizar sus capacidades para cooperar en la consecución de las necesidades y aspiraciones de la población, dando pleno cumplimiento a los acuerdos establecidos.

**Con los medios de comunicación:** Por parte del vocero oficial, la Cooperativa suministra y divulga información de forma veraz, clara, precisa y oportuna, bajo criterios técnicos y de cobertura, ajenos a cualquier favoritismo o discriminación.

**Con los órganos de control:** Se entrega información clara, veraz, oportuna y completa, según sea requerida. Se da cuenta de la protección, cuidado y manejo que se hace de los bienes y recursos encomendados a la Cooperativa, desarrollando acciones de mejoramiento con base en sus observaciones y recomendaciones.

**Con el medio ambiente:** Se propende por una cultura organizacional que genere conciencia y un actuar responsable y equilibrado en la protección del medio ambiente.

**Con la comunidad:** En aplicación del quinto principio de la declaración de identidad cooperativa, la organización en desarrollo del objeto social, buscará beneficiar indirectamente a la comunidad en general y en todas sus actuaciones velará por cumplir los estándares más adecuados de responsabilidad social.

**ARTÍCULO 5. DIRECTRICES ÉTICAS DE LA ALTA DIRECCIÓN.** El Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia, el Presidente Ejecutivo, los comités y los funcionarios que pertenezcan a la alta dirección, se comprometen a proceder dentro y fuera de la Cooperativa, de acuerdo con los principios y los valores éticos del presente Código, en todas sus actuaciones con los empleados, grupos de interés y público en general, dando buen ejemplo, digno de imitación y enalteciendo el buen nombre de la Cooperativa.

## CAPÍTULO II

### NATURALEZA, OBJETIVO Y ALCANCE DEL CÓDIGO, Y VALORES ÉTICOS ORGANIZACIONALES



**Artículo 6. NATURALEZA DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.** El Código de Ética y Conducta es el conjunto de criterios, pautas y directrices respecto del comportamiento que deben mantener las personas que, de manera directa e indirecta, tengan relaciones con la Cooperativa y que contribuyan al desarrollo de su objeto social.

El Consejo de Administración, en nombre y representación de la Cooperativa, establece la aplicación práctica del siguiente cuerpo normativo que regula, supervisa y promueve la conducta decorosa, transparente y ética de sus integrantes.

La Ética enmarca la filosofía que la COOPERATIVA COOSALUD promulga para garantizar el desarrollo de su objeto social, generar valor y proteger los recursos de los asociados, basando sus actividades y operaciones en una sólida institucionalidad y la aplicación de los valores y principios del cooperativismo.

**ARTÍCULO 7. OBJETIVO.** El Código de Ética y Conducta tiene como objetivo fundamental reglamentar la acción de todos los involucrados en el quehacer de la Cooperativa, promoviendo los valores, principios y normas que orienten la actitud, el comportamiento y la ética del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, de sus administradores y empleados y, con ellos, se compromete cada una de las personas que hacen parte del equipo de trabajo de la COOPERATIVA COOSALUD.

**ARTÍCULO 8. ALCANCE DEL CÓDIGO.** Este Código contempla las pautas necesarias para la generación de conductas y comportamientos deseables, transparentes y respetuosos, por parte de las personas a las que se dirige, dando como resultado la más alta calidad en la prestación del servicio al asociado, como dueño, gestor y usuario.

El Código de Ética y Conducta deberá formar parte de la cultura organizacional, tendrá como propósito establecer normas que orienten el comportamiento ético de todos los integrantes de la organización, Asamblea General, Junta de Vigilancia, directivos, asociados y empleados en su desempeño diario, tanto en sus interrelaciones, como en las actuaciones con los asociados, clientes, proveedores, competidores y la comunidad en general.

Los principios del Código de Ética y Conducta deberán estar presentes en la mitigación del riesgo de lavado de activos, el manejo de los conflictos de interés, el tratamiento de la información y todo lo atinente a la responsabilidad social.

En tal sentido, los asociados, los miembros del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia, directivos, administradores y empleados de la Cooperativa deberán orientar su comportamiento al cumplimiento de los valores cooperativos y en especial amoldar sus actuaciones conforme a lo previsto en las normas morales que rigen la conducta humana, sobreponiendo los intereses colectivos a los particulares y propendiendo por hacer el bien, evitando actuaciones que afecten el bienestar e integridad de las personas o grupos de interés que forman parte de la COOPERATIVA COOSALUD.

Por lo tanto, la forma de pensar y la de actuar deberán estar guiadas por una conducta ética, que se verá reflejada en la interacción armónica permanente con los asociados, directivos, empleados, proveedores, la competencia y con todos aquellos que tengan relación directa o indirecta con la gestión de la Cooperativa.

Es importante entender la incidencia del presente Código, en las acciones orientadas a mantener un ambiente de solidaridad, cordialidad, apoyo y colaboración, en aras de garantizar la consecución de los mejores resultados para los asociados y la plena observancia de los principios y valores que rigen a la organización.

**ARTÍCULO 9. VALORES ÉTICOS ORGANIZACIONALES.** La finalidad de los valores éticos organizacionales es la de ser una herramienta que ayude a la administración, directivos y empleados de la Cooperativa a mejorar, desde un punto de vista profesional y personal, la forma de ser y actuar en las relaciones interpersonales, respetando las diferencias y propendiendo por la colaboración armónica en el desarrollo de sus labores, conservando y reafirmando los principios y valores en el desarrollo de cada una de sus actividades.

En tal sentido, deben tomarse las medidas requeridas para facilitar que todos y cada uno de los vinculados a la organización conozca, reflexione, divulgue y practique los valores y principios de este Código, como parte fundamental de la Cooperativa e integrante activo de la sociedad.

**Valores éticos organizacionales:**

1. Honestidad.
2. Lealtad.
3. Profesionalismo.
4. Respeto.
5. Proactividad.
6. Solidaridad.
7. Confidencialidad.

**CAPÍTULO III**

**ACATAMIENTO DE NORMAS, OBLIGACIONES DERIVADAS DE LOS VALORES ÉTICOS ORGANIZACIONALES, PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN Y LA PROPIEDAD INTELECTUAL, CONFLICTO DE INTERESES, RIESGOS, RELACIONES CON TERCEROS, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS**

**ARTÍCULO 10. ACATAMIENTO DE NORMAS Y POLÍTICAS.** Con respecto al acatamiento de normas y políticas se establece lo siguiente:

1. Se acatará la Constitución, las leyes, el Estatuto, las políticas y demás regulación aplicable a la Cooperativa, exigiendo contractualmente la misma conducta a los terceros involucrados con sus actividades.
2. La administración, directivos y empleados de la Cooperativa deben conocer y observar las diferentes políticas y procedimientos establecidos para el desarrollo de su misión y objeto social.
  3. Los miembros de los órganos de administración y control deben velar por que se apliquen de manera estricta las previsiones contenidas en el presente Código, el Estatuto, los reglamentos internos y demás disposiciones que rigen el desarrollo de las actividades de la COOPERATIVA COOSALUD.
  4. Los empleados deberán actuar en todo momento con profesionalismo, buena fe, lealtad, diligencia y apego a la verdad, en favor de mejores resultados para la Cooperativa, en el marco de los principios y valores contenidos en este documento.
  5. Los empleados deben comunicar oportunamente a sus superiores y/o a quien corresponda, todo hecho o irregularidad por parte de otra persona o tercero que amenace o afecte los intereses de la Cooperativa.
  6. No se tolerará ninguna acción u omisión que genere o permita conductas de corrupción, lavado de activos o financiación del terrorismo.

**ARTÍCULO 11. OBLIGACIONES DERIVADAS DEL CUMPLIMIENTO DE LOS VALORES ÉTICOS ORGANIZACIONALES.** Entre las obligaciones derivadas de los valores éticos organizacionales, se encuentran:

1. Respetar, apoyar y colaborar con las autoridades e instituciones legalmente constituidas, a cumplir con todos los preceptos, normas y mandatos que le sean connaturales al ejercicio de su cargo.
2. Denunciar todo hecho delictuoso o que atente contra los principios y valores cooperativos.
3. Los integrantes del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, de los Comités, el Presidente Ejecutivo y los empleados de la Cooperativa, tendrán el deber de actuar correcta y fielmente en el cumplimiento de las obligaciones estatutarias, reglamentarias, tributarias, financieras con terceros y demás cargas que establezca la ley.
4. Abstenerse de usar ante cualquier presión u ofrecimiento de prebenda, la información reservada de la COOPERATIVA COOSALUD.

**ARTÍCULO 12. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.** Los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, de los Comités, el Presidente Ejecutivo y demás funcionarios deberán no solo abstenerse de hacer uso indebido de la información confidencial y estratégica que posean, sino que deberán adoptar medidas tendientes a impedir que dicha información circule o sea conocida por empleados que no la



NI requerirán o por terceras personas que puedan usarla en perjuicio de los intereses de la Cooperativa o para su propio beneficio.

De igual forma, salvo los casos autorizados por la Constitución y las leyes, la COOPERATIVA COOSALUD deberá mantener confidencialidad sobre los asuntos de sus asociados, que haya conocido o conozca por razón de los negocios celebrados con ellos.

Este deber de confidencialidad no impide que las entidades cooperativas se suministren entre sí referencias sobre asociados específicos ni que se formen bancos de datos de conformidad con las normas legales.

**ARTÍCULO 13. PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL.** Los órganos de administración y vigilancia de la COOPERATIVA COOSALUD deberán velar por que se respeten las normas sobre protección a la propiedad intelectual y los derechos de autor, estableciendo una política antipiratería, de seguridad y conservación de esta información en particular, que cobije tanto la producción de documentos propios de la Cooperativa, como la de documentos externos a la misma.

**ARTÍCULO 14. MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES.** Los conflictos de intereses, serán manejados y resueltos de conformidad con los procedimientos establecidos en el Código de Buen Gobierno.

**ARTÍCULO 15. SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS (SIAR).** La COOPERATIVA COOSALUD desarrollará e implementará un Sistema Integrado de Administración de Riesgos (SIAR), acorde con las actividades que adelanta en desarrollo de su objeto social, el cual le permitirá identificar, medir, controlar y monitorear eficazmente sus riesgos, de manera que pueda adoptar decisiones oportunas para su mitigación, dentro de los parámetros fijados por las disposiciones legales vigentes y la entidad estatal de supervisión.

Con tal propósito, el Presidente Ejecutivo deberá fijar la política de gestión y control de los riesgos y someterla al conocimiento y la consiguiente aprobación por parte del Consejo de Administración.

**ARTÍCULO 16. MANEJO DE LAS RELACIONES CON TERCEROS INTERESADOS.** Las relaciones de la Cooperativa con terceros se deberán desarrollar en ambientes estrictamente de negocios, ajustadas a comportamientos éticos y a las normas y disposiciones del presente Código. En virtud de ellos, se deberá:

1. Atender de forma oportuna las diferentes solicitudes elevadas por las autoridades, asociados, proveedores y demás grupos de interés o terceros, suministrándoles respuestas claras, completas y de fondo.

NIT. 2000103-01-1-0

2. Observar criterios de imparcialidad y objetividad en la selección de proveedores, velando siempre por proteger el mejor interés de la Cooperativa.

3. Informar sobre ofrecimientos de terceros que puedan ir en contra de los lineamientos señalados en este Código o cualquier otro documento de la Cooperativa.
4. Abstenerse de suministrar a terceros información privilegiada de la Cooperativa e informar acerca de cualquier posible violación que pudiera llegar a conocerse en relación con este deber.

**ARTÍCULO 17. RELACIONES CON ENTIDADES ESTATALES.** Los directivos, administradores, miembros de órganos internos de control y los asociados, deberán velar por que la Cooperativa mantenga relaciones armónicas con las entidades estatales de inspección, vigilancia y control.

Con tal fin, deberán:

1. Facilitar a los órganos del Estado la información que soliciten en relación con las actividades de la Cooperativa.
2. Responder dentro de los términos legales cualquier requerimiento que le sea formulado a la organización.
3. Agotar todos los recursos judiciales y administrativos necesarios para adelantar la defensa jurídica de la Cooperativa.
4. Cumplir con todas las obligaciones legales que tenga la COOPERATIVA COOSALUD como organización solidaria.

**ARTÍCULO 18. POLÍTICA DE RELACIONES PÚBLICAS.** Será una política de todas las personas que integran la Cooperativa, velar por la imagen, desarrollo, crecimiento productivo y competitividad de los asuntos o negocios cooperativos de la organización y por el cumplimiento riguroso de los compromisos internos y externos adquiridos que no sean contrarios a la ética ni a la moral.

En las relaciones públicas se deberá obrar con lealtad y buena fe, tanto con los grupos de trabajo internos como externos y abstenerse de realizar actos contrarios a la ley, la moral o las buenas costumbres.

**ARTÍCULO 19. PRÁCTICAS DE NEGOCIOS ACEPTABLES.** La Cooperativa se abstendrá de entablar relaciones con terceros de los que se sospeche con información fidedigna que realizan actividades contrarias o incompatibles con los principios y valores éticos de la COOPERATIVA COOSALUD, clasificadas como altamente riesgosas, delictivas o que afecten negativamente a la comunidad.

En consecuencia, la Cooperativa no podrá otorgar préstamos para financiar:

1. Actividades que sean o se presuman de índole ilegal o que lleven a acciones delictivas.



Artículo 19. Actividades que riñan con la moral y las buenas costumbres.

3. Actividades políticas, como hacer campañas de personas o de partidos políticos.
4. Proyectos o negocios de personas naturales, que no cuenten con un lugar fijo de residencia.
5. Fabricación y comercialización de armas o explosivos.
6. Juegos de azar, casinos u otros semejantes.
7. Otras actividades que el Consejo de Administración considere como constitutivas de negocios no aceptables.

**ARTÍCULO 20. POLÍTICA CONTRA LA CORRUPCIÓN.** La COOPERATIVA COOSALUD adoptará mecanismos para evitar cualquier foco de corrupción y garantizará la destinación idónea de los recursos colectivos; para el efecto adelantará, entre otras, las siguientes acciones:

1. Adoptará principios éticos que sean, preferiblemente, el resultado de una construcción colectiva de la organización solidaria.
2. Dará publicidad de normas anticorrupción y advertirá sobre la determinación inquebrantable de cumplirlas.
3. Promoverá la suscripción de pactos de integridad y de transparencia.
4. Evaluará las ofertas dando prioridad al espíritu de la norma y no a los aspectos formales.
5. Capacitará a los administradores, empleados y asociados en materia de ética ciudadana y responsabilidad social, como parte de un gran esfuerzo pedagógico a todos los niveles de la comunidad.

**ARTÍCULO 21. MANEJO DE INCENTIVOS AL PERSONAL.** Los incentivos al personal se enmarcarán bajo los siguientes lineamientos:

1. La integridad, el profesionalismo y la productividad del empleado debe ser el resultado del desempeño de sus funciones en cumplimiento de la relación laboral existente con la Cooperativa, en ejercicio del buen servicio.
2. La Cooperativa se abstendrá de ofrecer como incentivos, altas recompensas que estén asociadas al desempeño, por cuanto ello puede conducir a relajar los controles y a pasar por alto las políticas o generar actos deshonestos, ilegales o antiéticos de los empleados y en general aumentar la exposición a los riesgos asociados al cumplimiento de su objeto social.
3. Se deberá analizar de todo incentivo, su impacto, tanto positivo como negativo, en el comportamiento de los empleados y asociados, y cómo estos pueden afectar el perfil de riesgos de la organización, además de la eventual generación de conflictos de intereses.
4. Todo incentivo será evaluado con una relación riesgo-beneficio, evitando crear incentivos que inviten a la toma excesiva de riesgos por parte de las personas involucradas.



**ARTÍCULO 22. LÍNEA ÉTICA.** La línea ética es un mecanismo de comunicación en el que los empleados, asociados, proveedores y terceros en general, pueden reportar actividades o conductas consideradas como contrarias a la ley o a los intereses de la Cooperativa, ante el Comité de Ética.

Los reportes voluntarios a esta línea serán anónimos y confidenciales, pudiendo versar sobre los diversos aspectos relacionados con la violación del proceder ético al interior de la Cooperativa; como por ejemplo:

1. Participación en actividades, negocios u operaciones contrarias a la ley.
2. Actividades sospechosas de lavado de dinero, narcotráfico o cualquier acto ilícito.
3. Uso indebido de la información confidencial.
4. Situaciones de deslealtad con la Cooperativa.
5. Apropiación o uso indebido de los bienes de la Cooperativa.
6. Falsificación de contratos, reportes o registros.
7. Prácticas comerciales en contra de los intereses de la Cooperativa.
8. Situaciones de conflicto de intereses.
9. Abuso de las condiciones de administrador, empleado o colaborador de la Cooperativa, para beneficio propio.
10. Aceptar regalos, favores, invitaciones, viajes, pagos y en general prebendas que puedan influir en las decisiones de negocios y operaciones, en beneficio directo o indirecto de quien los concede.

**ARTÍCULO 23. RÉGIMEN DE SANCIONES.** El incumplimiento de las normas y conductas contenidas en este Código por parte de los empleados de la Cooperativa, de los integrantes del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, de los Comités y el Presidente Ejecutivo, constituye una falta grave y puede implicar la aplicación de sanciones disciplinarias, de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales que resulten aplicables.

#### **CAPÍTULO IV OTRAS DISPOSICIONES**

**ARTÍCULO 24. VERACIDAD DE LA INFORMACIÓN.** Toda información financiera y contable de la COOPERATIVA COOSALUD debe ser veraz y revelar con exactitud los hechos relevantes o la verdadera naturaleza de sus transacciones. Son contrarios a las políticas de la Cooperativa y constituyen una violación de los deberes, la elaboración de informes fraudulentos o ajenos a la verdad

**ARTÍCULO 25. CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN.** La COOPERATIVA COOSALUD propenderá por que las decisiones de los grupos de interés en torno a la misma sean suficiente y oportunamente informadas.

Con base en lo anterior, revelará la información relevante en los términos expuestos en el presente Código, haciendo reserva de aquella información cuya revelación genere riesgo para la entidad, por constituir secretos industriales o comerciales o por haber sido catalogada como confidencial, o poder afectar derechos de terceros.

**ARTÍCULO 26. REPORTES PERIÓDICOS AL ENTE SUPERVISOR.** En cumplimiento de las disposiciones legales, la COOPERATIVA COOSALUD efectuará todos los reportes de información exigidos por la Superintendencia de la Economía Solidaria, en los términos ordenados por esta entidad estatal de supervisión.

**ARTÍCULO 27. PUBLICIDAD.** En el desarrollo de campañas publicitarias, la COOPERATIVA COOSALUD dará estricto cumplimiento a las normas generales de protección al consumidor y en particular, a las directrices que sobre el tema han impartido las entidades estatales, con el objeto de que las decisiones de los asociados en torno a los productos y servicios que ofrece la Cooperativa sean debidamente informadas.

**ARTÍCULO 28. USO DE SOFTWARE DEBIDAMENTE LICENCIADO.** En los equipos de la Cooperativa, de uso por los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Presidente Ejecutivo y demás funcionarios, no podrá instalarse software no licenciado o legalmente autorizado. Así mismo, no será permitido que funcionarios de la organización copien o reproduzcan, con cualquier fin y para cualquier uso el software legalmente licenciado para la Cooperativa, a menos que el suministrador haya autorizado expresamente su reproducción para el uso de esta y las copias tomadas estén dentro de los límites establecidos y se usen conforme a la licencia correspondiente.

**ARTÍCULO 29. USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS.** Es deber de todo funcionario de la COOPERATIVA COOSALUD revisar el destinatario o destinatarios de los mensajes de datos, tanto a nivel interno como externo de la organización y así evitar enviar información delicada de la misma.

Se deben abstener de enviar correos electrónicos con contenidos ofensivos, obscenos o archivos de formatos como fotografía, video, música, imágenes en movimiento o similares, que no tengan relación con el propósito de la Cooperativa, o que su contenido resulte inapropiado y poco profesional, así como compartir con terceros, colegas o compañeros de trabajo las claves de usuario y contraseñas del sistema, toda vez que las mismas son de uso personal exclusivo.

No se debe hacer uso de las herramientas de comunicación y el Internet para fines diferentes al objeto de sus actividades laborales, afectando o disminuyendo la conectividad de la Cooperativa.

Se deberá dar estricto cumplimiento a las políticas de seguridad de la información establecidas mediante manuales y circulares internas.

La COOPERATIVA COOSALUD implementará políticas de tratamiento de datos personales enfocadas a la protección de los datos suministrados por los asociados y la comunidad en general.

En todo caso, para el uso, utilización, divulgación, supresión o tratamiento de la información personal a que tenga acceso la Cooperativa, se deberán observar los principios y valores establecidos en el presente Código.

Para tal efecto, la organización implementará un manual que contendrá las políticas para el tratamiento de datos personales, un aviso de privacidad y un formato de autorización, los cuales deberán cumplir con los requisitos exigidos por la ley.

**ARTÍCULO 30. PROVECHO INDEBIDO DE LA POSICIÓN.** Ninguna persona vinculada a la COOPERATIVA COOSALUD podrá aprovecharse de su posición para obtener ventajas o provecho de sus compañeros de trabajo, de los asociados o clientes. Es particularmente censurable como abuso del cargo y, por lo tanto, objeto de las más severas sanciones establecidas en los reglamentos pertinentes, el acoso laboral o sexual de quienes ejerzan posiciones de liderazgo, jefatura o prominencia con respecto a sus compañeros de trabajo o clientes de la Cooperativa.

**ARTÍCULO 31. NEUTRALIDAD EN ASUNTOS POLÍTICOS Y RELIGIOSOS.** Sin perjuicio de que, por medios lícitos y adecuados, la COOPERATIVA COOSALUD auspicie y promueva el fortalecimiento de los sistemas democráticos de gobierno y económico de libre empresa, no podrá disponer de fondos, bienes o facilidades en apoyo a ningún partido, movimiento político, candidatura a corporaciones públicas, cargos de elección popular o proselitismo religioso. Así mismo, las personas vinculadas a la Cooperativa se comprometen a abstenerse de utilizar su posición subordinante en las empresas del grupo para promover o apoyar campañas referidas a la elección de delegados, cuerpos directivos o de control.

## CAPÍTULO V DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 32. OBLIGATORIEDAD DE ESTE CÓDIGO.** Las disposiciones previstas en este Código serán de obligatorio cumplimiento para los directivos, órganos de administración y control, asociados y empleados de la Cooperativa, y su incumplimiento será sancionado de conformidad con la ley, el Estatuto, los reglamentos aplicables a los asociados y el reglamento interno de trabajo, según sea el caso.

**ARTÍCULO 33. ÓRGANO ENCARGADO.** De conformidad con lo establecido en el Estatuto, el Comité de Ética será el órgano encargado de velar por la aplicación de las disposiciones del Código de Ética y del Código de Buen Gobierno y ejercer la fiscalización de las conductas de los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia y el Comité de Apelaciones.

De igual manera, le corresponderá al Comité de Ética proponer las modificaciones, ajustes, desarrollos y precisiones al Código de Ética y al Código de Buen Gobierno.

Nit. 800.249.241-0

**ARTÍCULO 34. DIVULGACIÓN.** El presente Código de Ética y Conducta será publicado en la página web de la COOPERATIVA COOSALUD y será enviada una copia digital del mismo a cada uno de los integrantes de los órganos de administración y control, de los comités y a los funcionarios de la Cooperativa.

**ARTÍCULO 35. VIGENCIA.** El presente acuerdo rige a partir de su aprobación por parte del Consejo de Administración y deroga todas las disposiciones expedidas sobre la materia.

### **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 ITAIO COLLAZOS VERGARA**  
Presidente

  
**ENA LUZ SALCEDO CANCINO**  
Secretario

El presente Código de Ética y Conducta fue aprobado por la ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA PRESENCIAL DE DELEGADOS DE LA COOPERATIVA COOSALUD, el día veintinueve (29) de marzo del año dos mil veintidós (2022), según consta en Acta 001/2022.