

CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

COPERATIVA MULTIACTIVA DE EMPADOS DE LA DIAN

“COOEDIAN”

BARRANQUILLA, 2022

INTRODUCCION

El Consejo de Administración de COOEDIAN, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, pone a disposición de los Asociados el Código de Ética y de Buen Gobierno cuyo objetivo es brindarle a los asociados, directivos, administradores, órganos de control y vigilancia de la Organización Solidaria, un instrumento de normativa interna, cuya aplicación pueda mitigar, minimizar y/o controlar los riesgos inherentes a la toma de decisiones; como también mejorar las relaciones entre los asociados, órganos de administración, vigilancia y control y usuarios de los servicios, promoviendo a través de las prácticas de buen gobierno, una mayor transparencia y la participación de los asociados.

Un “Código de Ética y Buen Gobierno” se diseña basado en la responsabilidad individual y colectiva, la democracia, la igualdad, la equidad y la solidaridad. Lo que nos lleva a hacer nuestros, a los Asociados/as de la cooperativa, los valores éticos y colectivos como Transparencia, Responsabilidad y Servicio Social.

El Código de Ética y Buen Gobierno de COOEDIAN, recoge los valores y normas de comportamientos éticos que deben guiarnos en la toma de decisiones, tanto en las tareas de gobierno interno (Administración, educación, finanzas, actividades sociales y solidarias, entre otros) como en las relaciones con nuestros grupos de proveedores, bancos e instituciones comerciales.

Teniendo en cuenta la diversidad de nuestro entorno cooperativo, su tamaño y sectores de actividad, funcionamiento, esta es una propuesta concreta de gestión cooperativa- empresarial, para solventar las necesidades de los Asociados/as, volviéndolo una herramienta de gestión ante los indicadores pertinentes que posibiliten hacer un seguimiento de la gestión – evolución cooperativa de los compromisos adquiridos al mismo tiempo a implementar su adopción.

El Código de Ética y Buen Gobierno de COOEDIAN, es de creación colectiva, fruto del trabajo, entrega y dedicación, con una proyección: Potencializar el movimiento cooperativo interno y su gestión.

JUSTIFICACION

El Código de Ética y Buen Gobierno de COOEDIAN, busca la transparencia, objetividad y equidad en el trato con los asociados, la gestión de los órganos de administración, y la responsabilidad frente a los asociados y terceros que puedan resultar afectados con la actividad desplegada por la Cooperativa, conforme a las normas legales y el estatuto

social. La Gobernabilidad Cooperativa responde a la voluntad autónoma de la persona jurídica, de establecer principios para ser más competitiva y dar garantías a todos los grupos de interés.

La misión del movimiento cooperativo es la de difundir e implementar en el mundo un modelo empresarial de autogestión en el que la Cooperativa es una asociación autónoma de personas, unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común, mediante una empresa de propiedad conjunta y gestión democrática, contenido de los siguientes aspectos:

1. Misión Institucional
2. Visión
3. Valores institucionales
4. Construcción de una matriz DOFA, como producto del análisis interno y del entorno, con la participación de asociados, directivos y empleados
5. Establecimiento de los objetivos estratégicos.
6. Plan de acción

Todas y cada una de las personas y organizaciones socias que integran la Cooperativa, sus productos y servicios, sus recursos, sus responsabilidades y su esfuerzo están para contribuir al fin último que persigue el mutualismo: la sostenibilidad de la Cooperativa y su mantenimiento a largo plazo.

Las cooperativas tienen como distintivo el ser organizaciones de personas basadas en valores, principios y las propias normas cooperativas y que han venido a llamarse el “espíritu cooperativo”. Las Cooperativas están cimentadas en los valores de la responsabilidad individual y colectiva, la democracia protagónica, la igualdad, la equidad y la solidaridad, haciendo suyos los Asociados/as los valores éticos de la honestidad, la transparencia y la vocación de servicio social.

Los principios cooperativos son pautas mediante las cuales las Cooperativas ponen en práctica sus valores. De ellos se derivan comportamientos coherentes tanto para las Cooperativas, en su condición de organizaciones, para Asociados/as que las conforman.

Estos principios quedan formulados en:

1. Adhesión voluntaria y abierta
2. Gestión democrática por parte de los Asociados/as
3. Participación económica de los Asociados/as
4. Autonomía e independencia
5. Educación, formación e información

6. Cooperación entre Cooperativas
7. Interés por la comunidad

El modelo cooperativo ha llegado a los diferentes ámbitos de la actividad empresarial y social adaptándose a los distintos sectores y a las diferentes culturas. Conscientes de la riqueza que supone esta gran diversidad y heterogeneidad de las Cooperativas, se considera, así mismo, necesario el que todas las actividades y todos los comportamientos personales y organizativos, por heterogéneos que sean, respondan al espíritu y a la filosofía cooperativa, contenida y explicada en los valores y principios cooperativos. Y así, la confirmación de la singularidad de cada Cooperativa y de la unidad de los valores y comportamientos fundamentales, constituyan su factor clave de éxito, como organización diferenciada.

Estos valores y principios básicos de las Cooperativas deben determinar los comportamientos de las organizaciones y de las personas, en particular de los órganos sociales y directivos.

Dada la particularidad de la Cooperativa en su organización democrática, el gobierno de la misma es una labor y una responsabilidad de todos y la exigencia de comportamientos éticos y de buen hacer se extiende y compete a todos los Asociados/as sin excepción. Cada uno, en sus funciones, deberá integrar y ejercer aquellos valores y comportamientos más específicos de su papel o cargo que desempeña.

El Código de Ética y Buen Gobierno de COOEDIAN, le permite desarrollar prácticas de gestión y control empresarial acorde con las recomendaciones contenidas en éste. Por todo ello, se consideró conveniente introducir algunos indicadores que posibilitan el seguimiento de la evolución de los compromisos adoptados por la misma que se derivan de este Código.

CAPITULO I

1. ALCANCE Y ÁMBITO

El Código de Ética y Buen Gobierno de COOEDIAN, es un instrumento para las personas que la conforman, con el fin de facilitar la consecución de la misión propuesta, de forma coherente con los valores y los principios trazados.

El Código de Ética y Buen Gobierno de COOEDIAN, recoge los valores, normas de comportamiento ético que nos guían en la toma de decisiones, en las tareas de gobierno interno y en las relaciones con nuestros grupos de interés como son nuestros asociados, proveedores, trabajadores, instituciones públicas y privadas y la sociedad en general.

El Código de Ética y Buen Gobierno de COOEDIAN, establece los siguientes Órganos de Gobierno de la Cooperativa:

- 1.- Órganos sociales,
- 2.- Órganos directivos y de gestión,
- 3.- Asociados/as,
- 4.- Y la propia Cooperativa, como organización en las relaciones con su entorno, identificando, para cada uno de ellos, los valores y comportamientos exigidos en el desarrollo de su actividad y en el ejercicio de su responsabilidad.

Para los órganos sociales COOEDIAN, se explican y desarrollan tanto valores como comportamientos (de la Asamblea General, del Consejo de Administración, de la Comisión de Vigilancia, del control de Recursos, Educación y Entrenamiento) en relación con aspectos claves de su función como la toma de decisiones, responsabilidades y compromisos, las relaciones con la gerencia, la presidencia, los Asociados/as, tanto en su vertiente societaria como en la empresarial.

Se concreta las líneas de comportamiento exigidos a los Asociados/as en cuanto a sus obligaciones y compromisos ante la Cooperativa y sus órganos sociales y de dirección: lealtad, disponibilidad, implicación e identificación con los objetivos de la Cooperativa, así como su mejor relación con los otros Asociados/as y la solidaridad interna.

VALORES – COMPORTAMIENTOS DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO EN LOS DISTINTOS ÁMBITOS DE LA COOPERATIVA:

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Órganos sociales:

- a) Actuaciones y decisiones responsables
- b) Visión empresarial y a largo plazo
- c) Veracidad y transparencia en todas las actuaciones
- d) Lealtad de sus integrantes con los objetivos e intereses de la Cooperativa y confidencialidad
- e) Orientación al desarrollo de las personas y a su participación activa
- f) Promover y salvaguardar la igualdad y la equidad de todos los Asociados/as

Órganos directivos

- a) Compromiso de la gerencia con el desarrollo de la Cooperativa
- b) Ejercicio del Liderazgo y de la presidencia – gerencia
- c) Lealtad, honradez y solidaridad con todos los Asociados/as

Cooedian y sus grupos de interés:

- a) Atención considerada a los trabajadores
- b) Ejercer la intercooperación y las alianzas con otras Cooperativas
- c) Preocupación por la sociedad: creación de empleo, fondos sociales
- d) Compromiso con la sostenibilidad (economía, social y medio ambiente)
- e) Lealtad con nuestros Asociados/as y proveedores e instituciones

Asociados/as

- a) Adhesión a la Cooperativa y sus objetivos y respeto a sus órganos administrativos, sociales y de gestión.
- b) Responsabilidad, compromiso e implicación con la Cooperativa
- c) Cooperación, trabajo en equipo y disponibilidad.

2. ÓRGANOS SOCIALES DE LA COOPERATIVA

Los Órganos Sociales de la Cooperativa, son elegidos por la Asamblea, con funciones que desarrollar y responsabilidades que cumplir, con fundamento en los valores y los principios cooperativos.

Se considera Órgano Sociales:

- Asamblea General,
- El Consejo de Administración
- La Junta de Vigilancia
- Gerencia
- Revisor Fiscal
- Los Comités de Educación, Comité de Crédito, Comité de Bienestar Social, Comité de Solidaridad y todos los demás comités que se requieran para su funcionamiento.

A) ACTUACIÓN Y DECISIONES RESPONSABLES DE LA ASAMBLEA GENERAL DE ASOCIADOS/AS

La Asamblea General de Asociados/as constituye la expresión más genuina de la gestión democrática de la organización cooperativa, en cuanto que está integrada por todos los Asociados/as a través de sus representantes o delegados y es soberana en las decisiones que adopta. Ello demanda de los Asociados/as como colectivo y como personas individuales, comportamientos que respondan a la importancia de las responsabilidades que asumen a la transparencia de las misma para la sostenibilidad de la Cooperativa y su desarrollo.

Como comportamiento más significativo se consideran:

- ✓ Analizar con **OBJETIVIDAD** la información y planteamientos realizados por los diferentes Órganos Sociales.
- ✓ Asumir “**RESPONSABILIDAD E INDEPENDENCIA**” en la toma de decisiones y en las votaciones que se plantean.
- ✓ Actuar con **HONESTIDAD** en la elección de los mejores para desempeñar las funciones de los diferentes Órganos Sociales y sus respectivos cargos en la Cooperativa.
- ✓ Dar prioridad al **BIEN COMÚN Y AL BUEN VIVIR** y a su futuro desarrollo colectivo, frente a intereses individuales y de corto plazo.
- ✓ Adecuar todas sus actuaciones a los **VALORES Y PRINCIPIOS COOPERATIVOS**

B) DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:

El desarrollo de la Cooperativa como realidad economía y social y la sostenibilidad empresarial de la misma está requiriendo y demandando de sus Órganos Sociales una serie de comportamientos que deben responder a las exigencias derivadas de la situación de la Cooperativa en un mundo competitivo en el que la orientación adecuada y a largo plazo constituyen un factor clave de éxito.

De ahí que el consejo de Administración requiere de los siguientes comportamientos básicos:

- ✓ **Defender el interés común** entendiendo este como viabilidad de la Cooperativa a largo plazo en interés compartido para todos los Asociados/as
- ✓ **Conocer y controlar las variables empresariales** más significativas de la Cooperativa en su desarrollo económico y social.
- ✓ **Definir, con la colaboración del Consejo de Administración, las líneas relacionadas con el futuro de la Cooperativa**, asumiendo decisiones estratégicas de futuro y que afecten a la misma con perspectiva de sostenibilidad.
- ✓ **Definir los ámbitos de competencia a delegar en la Gerencia** (funciones, responsabilidades, nivel de decisión) y revisarlos periódicamente, respetando las competencias del Consejo de Administración en la gestión de los planes y objetivos aprobados por la Asamblea General de Delegados.
- ✓ **Hacer el seguimiento del cumplimiento de los objetivos** aprobados por el consejo de Administración y asumir medidas correctoras por su incumplimiento.
- ✓ **Disponer de planes bien definidos a medio y corto plazo** y mantener una comunicación fluida con la línea administrativa y una información a tiempo real de los datos para una toma de decisión oportuna y de calidad.

- ✓ **Resolver los conflictos entre la Presidencia, la Gerencia y el Consejo de Administración**, en base a un diálogo abierto y constructivo, buscando un equilibrio entre los distintos actores y factores Asociados/as existentes.
- ✓ **Desarrollar una cultura de diálogo a todos los niveles** de actividad de la Cooperativa, cara a la solución de problemas, diferencias de pensamientos y consecución de consensos.
- ✓ **Liderar la dinámica interna de la Cooperativa**, informar a los Asociados/as sobre la misma y escuchar opinión.

C) VERACIDAD Y TRANSPARENCIA EN TODAS LAS ACTUACIONES DE LOS ÓRGANOS SOCIALES

La participación de los Asociados/as en la Cooperativa y la elección democrática de sus órganos está requiriendo de los mismos una transparencia en sus planes, decisiones y actuaciones que deben materializarse en:

- ✓ **Desarrollar todos los actos cooperativos ajustándose a la ley**, a los estatutos, y en su caso, al reglamento y los acuerdos internos válidamente adoptados y organizar los mismos con criterios de servicio a la Cooperativa y de ejercicio democrático.
- ✓ **Garantizar el derecho a la información de los Asociados/as** y proporcionar a todos los socios una información y comunicación continuada, adaptada, suficiente e inteligible de los distintos planes, marcha y resultados de la Cooperativa, explicitando las excepciones al derecho a la información.
- ✓ **Mantener, con un lenguaje comprensible, canales de información estables, suficientes y periódicos** con los Asociados/as/as. Para ello se establecerán mecanismos informáticos, de nuevas tecnologías o de acciones informativas que faciliten el cumplimiento del derecho y la obligación a estar informados.
- ✓ **Asegurar la plena transparencia en los procesos de nombramiento de candidatos y elección de los mismos**, quedando sometidos al control de los órganos sociales y respetando en cualquier caso las normas en vigor.
- ✓ **Garantizar la máxima veracidad y objetividad de las cuentas** y datos relacionados con la gestión de la Cooperativa.

D) LEALTAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN A LOS OBJETIVOS E INTERESES DE LA COOPERATIVA

Los miembros del Consejo de Administración en cuanto que elegidos por la Asamblea y sobre ellos ha puesto la confianza el colectivo de Asociados/as para el cumplimiento de la misión de la Cooperativa, tienen la responsabilidad de ser fieles

y leales a la filosofía, los valores, los intereses y los objetivos de la Cooperativa. Ello comporta para los miembros del Consejo de Administración:

- ✓ **Primar en las decisiones como Consejo de Administración el interés común de la Cooperativa** como empresa sobre los intereses personales de sus integrantes.
- ✓ **Actuar, como miembros del Consejo de Administración, con diligencia** debida para con su cargo y como representante fiel a su Cooperativa.
- ✓ **Ser prudente y discreto ante las informaciones recibidas** como propias del Consejo de Administración y respeto hacia los acuerdos adoptados en su ámbito.
- ✓ **No desempeñar, de forma directa o indirecta, salvo autorizaciones expresa, puesto o cargos similares en otras sociedades de economía solidaria que puedan generar un conflicto de intereses.**

E) ORIENTACIÓN AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS Y A SU PARTICIPACIÓN

La Cooperativa se caracteriza y se diferencia de otras organizaciones por ser una comunidad de personas, constituyendo éstas el eje sobre el que gira su razón de ser y convirtiéndose en el factor de competitividad más importante en base a dos actuaciones clave: el desarrollo de las personas y su participación en la vida de la Cooperativa. Para ello es necesario:

- ✓ **Introducir y desarrollar en la Cooperativa una cultura basada en los valores cooperativos** de manera que estos sean los que rijan todas las decisiones.
- ✓ **Promover el desarrollo profesional y personal de los Asociados/asy** trabajadores y su actualización a las exigencias tecnológicas y productivas.
- ✓ **Propiciar y sistematizar los procedimientos de promoción interna.**
- ✓ **Apostar por la información profesional y societaria** como el medio eficaz para el mantenimiento y desarrollo de la Cooperativa fomentando en todo proceso formativo, los valores y principios cooperativos.
- ✓ **Estimular la participación de los Asociados/as en la estructura social** y en la gestión empresarial, abriendo nuevas vías de participación de Asociados/as/as
- ✓ **Propiciar mecanismos para el trabajo en equipo** y la colaboración, así como la transmisión de conocimientos y de experiencias.
- ✓ **Articular procedimientos internos, basados en el diálogo**, para la resolución de conflictos; agotada esta vía, dar prioridad a los procedimientos existentes en el entorno cooperativo (conciliación, mediación y arbitraje)

F) PROMOVER Y SALVAGUARDAR LA IGUALDAD Y LA EQUIDAD DE TODOS LOS ASOCIADOS

El principio cooperativo de la libre y voluntaria adhesión de las personas y de puertas abiertas y el de la democratización de sus estructuras de funcionamiento obliga a desarrollar por parte de la Cooperativa y de sus órganos administrativos valores y comportamientos como:

- ✓ **Dar a todos los Asociados oportunidad para ser elegido y formado** en los cargos sociales y administrativos para que pueda desempeñar sus responsabilidades adecuadamente
- ✓ **Facilitar la entrada como Asociado en base a un tratamiento igualitario** y sin discriminaciones arbitrarias o ilícitas con criterios claros sobre competencia y actitudes de los candidatos garantizando procesos de selección y de promoción interna, claros, equitativos viables y transparentes
- ✓ **Establecer, para integrarse como socio/a, aportaciones justas** y en condiciones posibles que no constituya un impedimento insalvable para su integración como Asociado
- ✓ **Distribuir la riqueza generada en proporción a la contribución** realizada por cada Asociado
- ✓ **Adoptar medidas pertinentes y adecuadas para la prevención** del absentismo en el terreno laboral y en las obligaciones societarias de la Cooperativa.

G) FUNCIONAMIENTO EFICAZ INTERNO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El Consejo de Administración, en cuanto que es el máximo órgano de gobierno y representación de la Cooperativa, requiere de normas de funcionamiento interno propio que garanticen su independencia, su capacidad, y su buen gobierno actuando en todo momento a conformidad con el interés social. Ello requiere del mismo:

- ✓ **Disponer, en calidad de miembros del Consejo de Administración, de unos conocimientos y de una formación básica social y empresarial** que les permita afrontar los distintos temas sobre los que deben tomar decisiones. Para realizar adecuadamente sus tareas y responsabilidades, se requiere una formación específica que la Cooperativa está obligada a ofrecérsela
- ✓ **Estimular, desde la Presidencia, el análisis y debate de los distintos asuntos** a tratar y determinar qué información es necesaria en cada momento

para asegurar que los miembros del Consejo de Administración puedan, con antelación suficiente, formarse una opinión y tener un criterio conformado.

H) JUNTA DE VIGILANCIA

La Junta de Vigilancia es el órgano social responsable de certificar la veracidad y exactitud de las cuentas, la situación económica de la Cooperativa, la supervisión de la legalidad de todos los acuerdos sociales y la documentación social de Cooperativa. Le corresponde proporcionar confianza a los Asociados/as en base a un análisis responsable de los acuerdos de los órganos sociales de la documentación social y de sus cuentas

Ello requiere de sus miembros los siguientes comportamientos:

- ✓ **Ser independientes y objetivos en sus juicios** y análisis de cuentas, solicitando en su caso apoyos de auditores externos
- ✓ **No revelar fuera de los causes previstos en estatutos las informaciones recibidas**
- ✓ **Conocer la normativa cooperativa general y la específica de la cooperativa, así como reciclar sus conocimientos en dichas materias.**

I) EL GERENTE O REPRESENTANTE LEGAL Y SU SUPLENTE

El gerente o representante legal y su suplente son nombrados por el Consejo de Administración. Su responsabilidad es ejecutar las políticas y directrices de la Asamblea General, del Consejo de Administración y conducir a COOEDIAN en la parte administrativa y operativa, con el propósito de cumplir con los objetivos estratégicos de la misma

Calidad e Idoneidad

Además de las contempladas en el estatuto, el gerente o representante legal es el principal ejecutivo de la cooperativa. Deberá asegurarse que sea idóneo para administrarla desde los puntos de vista ético, profesional y social, para lo cual debe cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Ser profesional, desarrollado las competencias requeridas en administración de empresas de economía solidaria y entre otras disciplinas; legislación solidaria y/o cooperativa, deberes y responsabilidades de los administradores, régimen de inhabilidades e incompatibilidades, prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo, y demás temas afines.
- 2) Acreditar experiencia mínima de cinco (5) años para las organizaciones de economía solidaria de primer nivel de supervisión, en actividades relacionadas

con el objeto social de Cooedian, en funciones acordes con las que le corresponden en su calidad de gerente o representante legal.

- 3) Acreditar experiencia mínima de tres (3) años para las demás organizaciones de economía solidaria, en actividades relacionadas con el objeto social de Cooedian, en funciones acordes con las que le corresponden en su calidad de gerente o representante legal.
- 4) No haber sido condenado penalmente, excepto por delitos políticos y culposos y/o sancionado disciplinaria o administrativamente, como tampoco haber sido declarado responsable fiscalmente.
- 5) No haber sido despedido de otra organización por conductas que, en opinión del consejo de administración o quien haga sus veces, puedan afectar a la Organización, a los asociados o a terceros.
- 6) En todo caso, deberá mantener una conducta ejemplar frente a la sociedad

El Gerente, dentro de sus atribuciones, tiene la facultad de organizar su equipo de trabajo, someter a consideración y aprobación del consejo de administración la estructura organizacional, cuando sea necesario. En este contexto de acuerdo al tamaño de la organización y volumen de operaciones le corresponde proponer la normativa interna para la gestión del talento humano para evitar el conflicto de interés en la designación, contratación y desempeño del personal, debe dotarse de instrumentos técnicos, que conlleven el involucramiento del mejor personal disponible en el entorno, que cumpla con las especificaciones requeridas para el logro de los objetivos estratégicos; para ello propondrá y obtendrá la aprobación de los siguientes instrumentos normativos:

1. Manual de funciones.
2. Proceso de selección de personal.
3. Escala salarial.
4. Proceso de evaluación del desempeño (basado en el cumplimiento de objetivos).
5. Plan de capacitación.
6. Reglamento interno de trabajo

Una vez en vigencia esta normativa, la aplicación le corresponde a la Gerencia y su evaluación al consejo de administración o quien haga sus veces.

Las demás decisiones gerenciales, relacionadas con el funcionamiento y operatividad de la organización, se ciñen a las políticas y normativa aprobada por el Consejo de administración.

J) REVISOR FISCAL

Requisitos y calidades para su elección Además de los previstos en el estatuto, para procurar un control de alta calidad, en beneficio del buen gobierno, los revisores fiscales que se elijan deben cumplir, al menos, los siguientes requisitos:

1. Debe ser política de COOEDIAN contratar para el ejercicio de la revisoría fiscal una persona natural.
2. El revisor fiscal y su suplente designado, deberán acreditar, además del título profesional en contaduría pública, debidamente registrado en la Junta Central de Contadores, formación académica en el campo de la revisoría fiscal; la cual podrá homologarse con cinco (5) años de experiencia como revisor fiscal en cualquier tipo de organizaciones, así como experiencia mínima de tres (3) años como revisor fiscal en organizaciones del sector solidario, tanto para el principal como para el suplente.
3. Acreditar experiencia o conocimientos en temas relacionados con la naturaleza jurídica del sector de la economía solidaria.
4. Comportamiento ético en el ejercicio de sus actividades personales, laborales, profesionales y en la atención de sus obligaciones comerciales y/o financieras.
5. Que no haya sido sancionado disciplinaria o administrativamente en ejercicio de su actividad profesional dentro de los cinco (5) años anteriores a su postulación.
6. No haber sido asociado, administrador, empleado, asesor o proveedor de servicios de COOEDIAN, en el año inmediatamente anterior a su postulación.
7. No haber sido cónyuge, compañero(a) permanente, o poseer vínculo familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil, dentro del año inmediatamente anterior a su postulación, respecto de los miembros del consejo de administración, junta de vigilancia, gerente y personal directivo de la cooperativa.
8. No estar incurso en las inhabilidades e incompatibilidades señaladas para los órganos de administración y de control social.

Mecanismos para su elección

Con antelación no inferior a un (1) mes de la fecha fijada para la realización de la Asamblea en donde se elegirá el revisor fiscal, COOEDIAN pondrá a disposición de los interesados la siguiente información:

1. Estados financieros de propósito general más recientes y su dictamen si lo hubiere.
2. Informe en el cual se describa COOEDIAN, su naturaleza, estructura, control, actividades principales, tamaño de sus operaciones, ciudades en las cuales preste servicios, número de asociados y de empleados y demás datos que permitan evaluar la auditoría interna.
3. 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, etc.)

El proceso de selección interno tendrá el siguiente condicionamiento:

1. La selección se hará mediante concurso privado, en el que participen no menos de tres (3) aspirantes. Se realizará de manera transparente en igualdad de condiciones para los interesados.
2. La propuesta se presentará por escrito, al representante legal, con antelación no inferior a diez (10) días hábiles a la fecha fijada para la elección
3. Las condiciones de la propuesta inicial no podrán ser cambiadas; en caso contrario, tal oportunidad se brindará a todos los candidatos.
4. Los revisores fiscales designados por la firma de reviso

J) COMITÉ DE SOLIDARIDAD

El Comité de Solidaridad, cuya misión es ejercer de órgano de segunda instancia o de revisión de los acuerdos económicos, disciplinarios y sancionatorios de la Cooperativa, se acomodará a los comportamientos siguientes:

- ✓ **Revisar con justicia y objetividad la solicitud del afectado** con relación a los acuerdos de asistencia económica, préstamos, sanciones adoptadas en primera instancia en el seno de la Cooperativa como consecuencia de infracciones graves o gravísimas.
- ✓ **Abstenerse**, como miembro del comité, en las decisiones que puedan verse incluidos en un conflicto de intereses en razón del parentesco, subordinación, amistad íntima o enemistad manifiesta
- ✓ **Conocer la normativa cooperativa** general y la específica de la Cooperativa, así como a reciclar sus conocimientos en dichas materias.

2.2. EQUIPO DE DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LA COOPERATIVA

La Dirección, el equipo directivo y la línea de mando de la Cooperativa, en dependencia directa del Consejo de Administración, tiene como misión llevar a cabo, de manera operativa, las grandes líneas estratégicas de la Cooperativa.

La Cooperativa, en cuanto a realidad única, requiere de una gestión integral en los aspectos sociales y empresariales y así el equipo de gestión tiene la responsabilidad de conseguir las políticas y objetivos definidos y aprobados por el Consejo de Administración y refrendados por la Asamblea General de Asociados/as/as.

El Buen Gobierno cooperativo-empresarial requiere a los equipos gestores el servicio de valores y comportamientos que respondan a dichas exigencias.

A) COMPROMISOS DE LA DIRECCIÓN CON EL DESARROLLO DE LA COOPERATIVA

Conciliar los valores y principios cooperativos con los objetivos sociales y empresariales solo es posible con el compromiso de la Presidencia, Gerencia y Asociados/as/as, trabajadores, apostando por la sostenibilidad y el éxito de la Cooperativa y la configuración de ésta como realidad de futuro. Esto requiere de Dirección:

- ✓ **Asumir e integrar en la gestión diaria los valores y principios cooperativos** y traducir a estrategias operativas eficaces y eficientes su cultura cooperativa y sus grandes objetivos.
- ✓ **Respetar y gestionar las decisiones tomadas por los órganos sociales**, defendiendo las mismas, al margen de las opiniones individuales
- ✓ **Trabajar por el desarrollo permanente de la Cooperativa** aportando su creatividad en la sostenibilidad y posicionamiento futuro de la empresa.
- ✓ **Mantener lealtad con los órganos sociales** aportándoles informaciones claras, veraces y periódicas de los resultados de su gestión.

B) EJERCICIO DEL LIDERAZGO Y DE LA DIRECCIÓN

Conducir la Cooperativa hacia los objetivos supone por parte de la Dirección y su gestión orientar a todos los que conforman la Cooperativa en la misma dirección, desarrollar en las personas las competencias requeridas y aprovechar los recursos existentes, tanto personales como económicos. Ello requiere de toda la dirección comportamientos y compromisos relativos a:

- ✓ **Dirigir y liderar los equipos y las personas** proporcionando una visión ilusionante que alcanzar en el futuro y procurando la motivación y satisfacción de los Asociados/as trabajadores.
- ✓ **Implantar en la Cooperativa una cultura de orientación a socio/as y proveedores**, mejora continua innovación, creatividad y de adaptación al cambio.
- ✓ **Desarrollar una organización dinámica y flexible** que se ajuste a las necesidades del entorno, capaz de alcanzar los objetivos de la Cooperativa y de ser eficiente con los diferentes procesos
- ✓ **Buscar el desarrollo de las personas y de su carrera profesional**, velar por su salud, hacer compatible la vida laboral y familiar y dar reconocimiento en función de las aportaciones y esfuerzos realizados.
- ✓ **Informar, comunicar, dar participación, planificar, gestionar y controlar a sus colaboradores.**

C) LEALTAD, HONRADEZ Y SOLIDARIDAD CON TODOS LOS ASOCIADOS/AS-

- ✓ **Mantener una lealtad y fidelidad con los órganos rectores** aportando sus conocimientos, criterios y análisis en la elaboración de la filosofía y líneas de negocios.
- ✓ **Entregarse en el cumplimiento del trabajo**, mostrando actitudes de dedicación, esfuerzo, eficiencia y voluntad de trabajo.
- ✓ **Mantener y guardar la confidencialidad** sobre estrategias, datos o tecnologías evitando situaciones de conflicto de intereses particulares de los directivos y los intereses de la Cooperativa y asumir aquellas responsabilidades o funciones en las que no puedan ejercerlas con la independencia debida debido a relaciones familiares o intereses cercanos.
- ✓ **Practicar la solidaridad retributiva con el resto de los Asociados/as** propiciando un modelo retributivo equilibrado que se ajuste a un abanico diferencial con el mercado y a incentivos basados en el esfuerzo y la objetividad de los logros obtenidos.

1.3. LOS ASOCIADOS/AS COMO MIEMBROS ACTIVOS EN LA GESTIÓN COOPERATIVA

El Asociados, en su papel de copropietarios de la COOEDIAN y como participe de la actividad corporativizada (trabajo, consumo, aportes.) es corresponsable del futuro de la Cooperativa y por ello tiene una serie de derechos y obligaciones que

le corresponden y le atañen y que demandan de él la asunción de unos valores y el desarrollo de los comportamientos específicos siguientes

ADHESION A LA COOPERATIVA Y SUS OBJETIVOS. RESPETO A SUS ORGANOS SOCIALES Y DE GESTIÓN.

Ser Asociado conlleva el desarrollar un sentido de pertenencia a la Cooperativa que deberá mostrarse tanto en los ámbitos sociales como en la actividad cooperativizada:

- ✓ **Identificarse con los principios, valores y objetivos** de la Cooperativa
- ✓ **Respetar la dinámica y las decisiones tomadas** en el seno de la Cooperativa por parte de los órganos sociales y ejecutivos
- ✓ **Tener una participación activa, crítica y positiva** en las diferentes decisiones donde tenga posibilidad de participar, aportando ideas e iniciativas y colaborando en los diferentes procesos de mejora.
- ✓ **Denunciar las prácticas ilegales, corruptas y las contrarias a los valores y principios cooperativos**, de las que tenga conocimientos, contribuyendo así a una ética empresarial y personal de la Cooperativa.
- ✓ **Promover el Buen Nombre e imagen** de la Cooperativa.

A) RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO CON LA COOPERATIVA

De acuerdo con el principio de organización democrática de la Cooperativa el Asociado tiene que asumir en cada momento la responsabilidad de los cargos para los que es elegido y para las funciones para las que es seleccionado, poniendo todos sus conocimientos y valores al servicio de la Cooperativa y asumiendo las responsabilidades que se derivan del ejercicio de su cargo. De ahí que se le exigen comportamientos específicos de:

- ✓ **Asumir los cargos sociales para los que es elegido** y participar activamente en aquellas actividades y decisiones que conlleva su ejercicio.
- ✓ **Elegir para los cargos sociales a las personas que mejor puedan representar a los Asociados/as/as**, con base a unos perfiles adecuado, para los ámbitos empresariales y sociales.
- ✓ **Tener disposición para adquirir las competencias exigidas** para el desarrollo de la misión encomendada o para el puesto a desempeñar.
- ✓ **Realizar la actividad encomendada** con eficiencia, eficacia y calidad.
- ✓ **Mantener un equilibrio entre las demandas y el desarrollo y sostenibilidad de la Cooperativa.**

- ✓ **Participar activamente en el desarrollo de los objetivos empresariales y sociales**, acudiendo a las reuniones, demandando y responsabilizándose en adquirir la información necesaria y manteniendo la adecuada discreción.

B) COOPERACIÓN, TRABAJO EN EQUIPO Y DISPONIBILIDAD

La Cooperativa, como comunidad de personas, demanda de sus Asociados/as y personas trabajadoras que la conforman actitudes y formas de hacer que implican modelos de trabajo y de convivencia regidos por los principios de la cooperación del trabajo en equipo, de esfuerzos compartidos y de disponibilidad. Ello se materializa en los siguientes comportamientos:

- ✓ **Abierto a la cooperación entre los miembros** de la Cooperativa para superar las limitaciones individuales y avanzar en el desarrollo de las competencias profesionales y en las buenas prácticas.
- ✓ **Fomentar la participación y el trabajo en equipo**, aportando ideas, opiniones, iniciativas consensos y soluciones tanto a nivel social como operativo y de trabajo.
- ✓ **Mantener una actitud de disponibilidad y de cooperación** en función de las necesidades de la Cooperativa, posibilitando poner en marcha acciones (horarios flexibles, desplazamientos, participación en grupos de mejoras, participación en experiencias novedosas, que mejorarán la competitividad de la Cooperativa.

C) LA COOPERATIVA EN RELACIÓN CON LA SOCIEDAD Y OTROS GRUPOS DE INTERÉS

La Cooperativa se mueve en un entorno económico y social que requiere de múltiples relaciones. Como parte responsable de una sociedad no le es ajeno lo que acontece en todos aquellos agentes con los que tiene algún tipo de relación y asume los compromisos derivados de las necesidades y demandas de sus llamados grupos de interés.

Los trabajadores por cuenta ajena, instituciones, asociados, proveedores, otras Cooperativas, la sociedad en sus diversos aspectos sociales o medioambientales, constituyen sus grupos de interés que tienen necesidades y demandas hacia la Cooperativa a las que tiene que dar una respuesta adecuada.

Ello obliga a la Cooperativa, como realidad social, a desarrollar una serie de valores y comportamientos en sus decisiones relacionadas con su entorno.

Es un colectivo que aporta riqueza a la Cooperativa en todos los sentidos y consecuentemente requiere, por parte de la misma, de un tratamiento que responda a esta realidad y se abogue por una homogeneidad en aquellos ámbitos que la propia norma permite. Ello requiere de la Cooperativa:

- ✓ **Facilitar su integración en la Cooperativa**, priorizando la incorporación de estos trabajadores siempre que dispongan de los conocimientos y actitudes requeridas.
- ✓ **Tener claridad y transparencia en sus contratos y compromisos** con ellos e integración social en las diferentes actividades de la Cooperativa a la que tienen posibilidad de acceso
- ✓ **Procurar disminuir, en lo posible, los perjuicios** que se puedan producir a los trabajadores en los supuestos de rescisión del contrato.
- ✓ **Establecer una remuneración igualitaria en función del puesto ocupado y de la aportación** de valor y que genera y en función de la consecución de objetivos, y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas sociales y económicas de los Asociados/as/as.

D) EJERCER LA INTERCOOPERACIÓN Y LAS ALIANZAS CON OTRAS COOPERATIVAS

La Cooperativa, por su propia razón de ser, pertenece a un movimiento cooperativo y tiene una relación institucional o comercial con otras Cooperativas con las que le unen los valores y principios, así como determinadas formas de actuar e interés comunes.

El aprovechamiento de las importantes sinergias que existen entre Cooperativas demanda de las mismas avanzar en procesos de intercooperación y promover alianzas de diferente tipo que generan valor en las Cooperativas en alianza. Ello supone:

- ✓ **Construir relaciones con otras Cooperativas basadas en la confianza mutua** y en el aprovechamiento de las ventajas de la alianza y de los acuerdos
- ✓ **Compartir activamente información, proyectos y buenas prácticas** con las Cooperativas de su entorno.
- ✓ **Establecer acuerdos y mecanismos entre Cooperativas** que posibiliten y fomenten la solidaridad, y el apoyo en momentos de dificultad, en base a fondos comunes, préstamos, contratación de personal en desempleo.

E) PREOCUPACIÓN POR LA SOCIEDAD: CREACIÓN DE EMPLEO, FONDOS SOCIALES

En cuanto que la Cooperativa nace y desarrolla su actividad en la sociedad se debe y tiene la responsabilidad de revertir parte de sus excedentes teniendo como referencia el crecimiento la creación de empleo y la contribución al desarrollo en la comunidad de determinados valores culturales o sociales que la Cooperativa no puede desarrollar, pero a los que pueda ayudar a implantar. De ahí que es una exigencia moral de la Cooperativa:

- ✓ **Apostar por una política de crecimiento y de desarrollo** que posibilite el incremento de riqueza y de creación de valor.
- ✓ **Crear y mantener empleo de calidad** siempre que no ponga en riesgo la viabilidad a corto o largo plazo de la Cooperativa.
- ✓ **Aplicar los fondos sociales a destinos orientados a impulsar valores** y desarrollos económicos, sociales y culturales que repercutan en toda la comunidad donde está ubicada.

F) COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA, SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL.

En la medida en que la Cooperativa forma parte de su entorno, constituye una obligación moral para la misma disponer de una política y de un compromiso con la sostenibilidad. Ello supone acciones específicas orientadas a:

- ✓ **Buscar la sostenibilidad económica** de la Cooperativa de cara a garantizar su permanencia y su desarrollo, generando riqueza y empleo.
- ✓ **Contribuir desde la Cooperativa al desarrollo social**, en ámbitos como la cohesión interna, la educación, el empleo o la cultura; así como la reducción de las desigualdades, incluidas las de género.
- ✓ **Contribuir a un desarrollo sostenible medioambiental**, utilizando tecnologías limpias, generando productos de bajo consumo de energía y de menor impacto y gestionando los residuos y emisiones negativas.

G) LEALTAD CON NUESTROS ASOCIADOS, PROVEEDORES E INSTITUCIONES

La Cooperativa requiere mantener unas relaciones de lealtad y de colaboración tanto con los asociados, como con los proveedores e instituciones de manera que se aporten valor mutuamente y contribuyan a satisfacer las necesidades y las demandas provenientes de dicha relación comercial o institucional. Ello demanda de la Cooperativa:

- ✓ **Actuar con lealtad hacia sus Asociados** proporcionándoles los productos y servicios con la calidad, plazo y condiciones establecidas. Y respondiendo a sus

reclamaciones y recomendaciones, tanto durante el periodo de garantía como con posterioridad, manteniendo siempre una actuación ética y responsable.

- ✓ **Operar con los proveedores buscando su alianza y su colaboración** en el desarrollo de nuestros productos y ayudando así a su desarrollo exitoso.
- ✓ **Mantener una lealtad con las instituciones** en base al cumplimiento de la legislación vigente y de las obligaciones fiscales, socio-laborales y medioambientales.

2.5. Régimen Sancionatorio

COOEDIAN se compromete a promover entre sus asociados, directivos y empleados las disposiciones contenidas en este Código de Etica y buen gobierno y puede imponer sanciones, dependiendo de la gravedad de las faltas, a quienes atenten contra lo dispuesto en ellas.

La Cooperativa asimilará como falta, de acuerdo con lo establecido por las normas disciplinarias vigentes y a las incorporadas en el estatuto y reglamentos, toda violación a las normas del Código de Etica y Buen Gobierno.

Las sanciones laborales se aplicarán sin perjuicio de las demás sanciones civiles, administrativas y penales existentes en la normatividad vigente incluyendo de manera especial aquellas relacionadas con incumplimiento del SARLAFT y las contenidas en el Código Penal colombiano y las normas que lo adicionen o modifiquen. Para reportar incumplimientos al interior de COOEDIAN relacionados con el Sistema Integral de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, incurriendo en alguna de las faltas se realizará lo siguiente:

Se deberá comunicar la falta cometida por cualquiera de los empleados de COOEDIAN de manera inmediata (inclusive si es cometida por su inmediato superior) ante el Oficial de Cumplimiento quien se encargará de realizar un proceso investigativo preliminar llevando los resultados y el concepto al Gerente General, quien aplicará el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo sujeto al debido proceso, igual aplica al incumplimiento de lo contenido en el presente Código de Ética y Buen Gobierno

El Código de Ética y Buen Gobierno de COOEDIAN, es aprobado por el Consejo de Administración de COOEDIAN en reunión ordinaria de 26 de febrero de 2022, Acta N°80.

Firman,

JAIRO BERNANDEZ VERA
Presidente

MARLENE TORRENEGRA REYES
Secretaria