

BALANCE SOCIAL



2020



INSCRITO A FOGACOOP

Supersolidaria

VIGILADO



CONTENIDO

5	Mensaje del Consejo de Administración
6	Mensaje de la Junta de Vigilancia
7	Mensaje del Gerente
8	Historia de la Cooperativa
10	Introducción a los resultados de la evaluación
11	Qué es el Balance Social Solidario
12	Objetivos del Balance Social Solidario
13	Metodología y evaluación de la DGRV
14	Alineación metodológica ODS e ISO 26000
18	Interpretación de resultados
19	PRIMER PRINCIPIO: Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora
23	SEGUNDO PRINCIPIO: Adhesión voluntaria, responsable y abierta
25	TERCER PRINCIPIO: Participación económica de los asociados, en justicia y equidad
33	CUARTO PRINCIPIO: Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva
41	QUINTO PRINCIPIO: Autonomía, autodeterminación y autogobierno
44	SEXTO PRINCIPIO: Servicio a la comunidad
48	SÉPTIMO PRINCIPIO: Integración con otras organizaciones del mismo sector
50	DIMENSIONES Público interno - talento humano Gestión institucional
58	Conclusión
59	Anexos

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN MIEMBROS PRINCIPALES

Jose Díaz Tordecilla - Presidente
José William Gil López – Vicepresidente
Luis Fernando Ospina García - Secretario
Álvaro Manuel Carbonell González
José Esmeldo Cortéz Cortéz
Erly Diazmín Quintero López
José Wilson Téllez Marroquín

MIEMBROS SUPLENTE

John Fredy Palomino Perdomo
Luz Marina Toloza Romero
Eduard Lee Cadavid Rivera
José Constantino Carrillo Pérez
Fredy José Barrera Bohórquez

JUNTA DE VIGILANCIA

MIEMBROS PRINCIPALES

Samuel Andrés Otálora Peña – Presidente
Ciro Antonio Pinzón Mejía - Vicepresidente
Bernardo Silva de Jesús - Secretario

MIEMBROS SUPLENTE

José David Ramírez Meneses
Leonel Harris Cortés
María Isabel Hernández Lara

GERENCIA

Francisco Sanchez Motta – Gerente
Alcibiades Castro Melo – Subgerente Financiero
Yasmín Cabrera Cortez – Subgerente Administrativo y Comercial
Fabian Andrey Carmona Valencia - Oficial de Cumplimiento

REVISORÍA FISCAL

Fabio Orlando Tavera Oviedo - Revisor

FORMULACIÓN, REDACCIÓN, DISEÑO GRÁFICO

Nancy León Hurtado – Directora Bienestar Social Cooperativo
Paula Andrea Murillo V. – Jefe de Comunicaciones y Mercadeo
DGRV – Asistencia Técnica y Desarrollo



MENSAJE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El año 2020, el año de la Pandemia, ha sido un año atípico para el mundo y, por supuesto, para COOPETROL. Muchos de los objetivos que nos habíamos fijado tuvieron que ser aplazados y la Cooperativa frenó su impulso de crecimiento, por encima de él prevaleció nuestro espíritu solidario.

Con la presentación del Balance Social Solidario 2020, ratificamos nuestro compromiso con un modelo de gestión basado en la solidaridad y la confianza mutua.

Si bien, reconocemos que algunos de los indicadores no se cumplieron, pues el plan que se tenía diseñado desde la perspectiva social se afectó por la imposibilidad de ejecutar todas las actividades presupuestadas, sí se reforzaron las actividades virtuales, en especial, las de formación y educación. También, como organización, demostramos nuestro compromiso con las comunidades más vulnerables.

Por otro lado, logramos concluir la Fase Piloto de nuestro Programa de Emprendimiento Solidario COOPETROL que será presentado a todas las regiones y territorios donde la Cooperativa hoy tiene presencia, también el Programa de Becas a la Excelencia continuó, entre otros.

El 2021 se presenta como un año de esperanza. Seguiremos adelante en la búsqueda de nuestros ideales y objetivos comunes.

¡Contamos con ustedes!



MENSAJE DE LA JUNTA DE VIGILANCIA

El Balance Social Solidario como mecanismo de reporte de la actividad social de las organizaciones solidarias representa un informe de vital importancia para reconocer el esfuerzo que se viene realizando frente a las necesidades de los grupos de interés, con énfasis en los asociados y sus familias en un periodo determinado.

Hacia el futuro el objetivo es presentar reportes más integrales que involucren impactos en otros grupos de interés adicionales a los asociados y se amplíe la información referenciando Reportes de Sostenibilidad, los cuales involucran aspectos económicos, sociales y ambientales.

Un modelo sobre el que se empezará a trabajar en el 2021, será presentar informes más detallados bajo un Reporte de Sostenibilidad por ejemplo, el reporte GRI (Global Reporting Initiative) y el aporte de la cooperativa al cumplimiento de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible), lo que significará desarrollar un sistema de información profundo sobre la actividad de la organización en los ámbitos económico, social (grupos de interés) y ambiental partiendo de un ejercicio detallado de todas las variables posibles de analizar en el ámbito empresarial cooperativo.

En el presente, COOPETROL sigue presentando un Balance Social Solidario de forma detallada, centrado en los beneficios que obtiene de manera especial el asociado y su familia. El balance muestra también, el compromiso con la transparencia y visibilidad de los resultados, tanto financieros como sociales, demuestra que su accionar cumple con los principios cooperativos, con el fin de convertirse en un referente en el sector solidario colombiano. En esta ocasión, la metodología se ajusta a los requerimientos de la Circular 23 de la Supersolidaria.

Agradecemos el acompañamiento del Programa de Fortalecimiento Institucional DGRV – Visionamos.

La Junta de Vigilancia seguirá acompañando y respaldando este proceso estratégico para COOPETROL.



MENSAJE DE LA GERENCIA

Me complace, una vez más, compartirles nuestro Balance Social Solidario. En el 2020, a pesar de ser un año tan complicado para el mundo, las instituciones y las personas, pudimos demostrar que con nuestro espíritu solidario y sostenible, después estuvimos presentes para apoyar y soportar a toda nuestra comunidad, especialmente a nuestros asociados y a los más necesitados.

Doy las gracias a los trabajadores, proveedores, aliados y especialmente a nuestros asociados pues por encima del bien individual, prevaleció el bien común. Puedo decir con certeza que COOPETROL ha salido fortalecido luego de haber concluido este 2020 tan sorprendente.

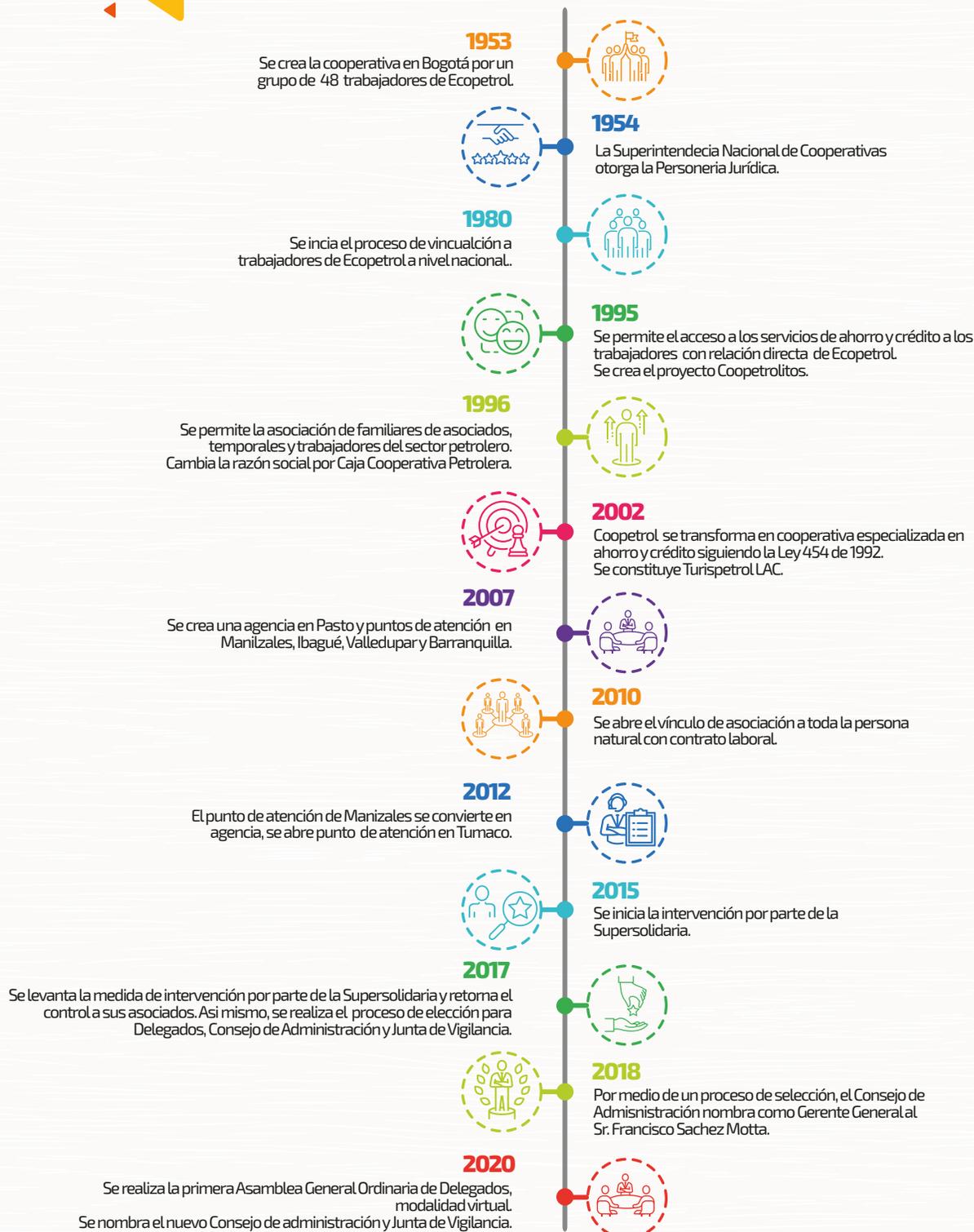
Para COOPETROL es un reto generar la ruta para un futuro Reporte de Sostenibilidad que implica mostrar a la organización en detalle de su responsabilidad social, en consonancia con la visión de la cooperativa que precisa ser líder en este tema.

En el 2021 también se nos presentan desafíos. La pandemia no se ha ido, tenemos buenas noticias con la llegada de las vacunas y comienza nuestra senda de recuperación económica. Solo unidos como una organización solidaria, respaldada por sus principios, terminaremos este año cumpliendo los objetivos que nos hemos trazado desde la perspectiva financiera, social y medio ambiental.

Un abrazo solidario.

¡Gracias por formar parte de nuestra Cooperativa!

HISTORIA





MISIÓN

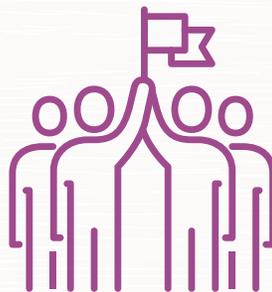


Somos una organización de economía solidaria que contribuye al desarrollo humano, social, económico y ambiental, mediante la excelencia en la prestación de servicio

VISIÓN



En el 2022 seremos una cooperativa líder a nivel nacional en responsabilidad social, crecimiento y confianza a través de servicios ágiles al asociado.





INTRODUCCIÓN A LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE **BALANCE SOCIAL SOLIDARIO**

El Balance Social Solidario se define como una valiosa herramienta de la gestión social de la entidad solidaria que permite proyectar y verificar el cumplimiento del acuerdo cooperativo y solidario expresado en los servicios y auxilios (apoyos) que se diseñan para el mejoramiento de la calidad de vida de los asociados y la aplicación de los principios cooperativos (eficacia en la aplicación de la filosofía cooperativa). Además de rendir cuentas a los asociados, también sirve para mostrar el impacto en la comunidad y la economía del país. Para que este informe sea realmente útil, debe estar respaldado por un sistema de información profundo y confiable. (Circular Externa 23 de 2020, Supersolidaria)

Para el presente informe se contó con el acompañamiento del Programa de Fortalecimiento Institucional DGRV – Visionamos, cuyo propósito fundamental es fortalecer la gestión administrativa, financiera y de control de las entidades cooperativas y solidarias del país, buscando contribuir al desarrollo económico y social de la región. DGRV, a su vez apoyó a la Supersolidaria a definir el REPORTE DE BALANCE SOCIAL Y EL BENEFICIO SOLIDARIO (Circular 23 de 2020) que a partir del 2020 es de obligatorio cumplimiento.

El Balance Social Solidario es una herramienta de gestión que recopila resultados cuantitativos y cualitativos del cumplimiento de la Responsabilidad Social Solidaria, permitiendo evaluar su desempeño económico-financiero (que se complementa y profundiza con el Informe de Resultados Financieros) durante un periodo determinado, tanto como el análisis y monitoreo de las áreas de mejora según los principios Solidarios. De esta manera, se convierte en un diagnóstico que hace visible las acciones sociales de manera integral, evidenciando además aquello que es inherente al quehacer solidario y que forma parte de la responsabilidad social.



¿QUÉ ES EL BALANCE SOCIAL SOLIDARIO?

Se considera Balance Social Solidario al informe anual que emite una organización, cuya finalidad es brindar información metódica y sistemática referida a la responsabilidad social asumida y ejercida; es decir, permite evaluar cuantitativa y cualitativamente el cumplimiento del objeto social de la entidad de forma permanente, convirtiéndose en una herramienta de administración que retroalimenta la toma de decisiones y la asignación de recursos en el proceso de planeación de acuerdo con la identificación de los programas que favorezcan el desarrollo efectivo de su desempeño social.

El Balance Social debe reflejar el grado y el cumplimiento de la responsabilidad social de la organización frente a la sociedad; ello permitirá a la entidad: dar a conocer sus objetivos éticos y sociales; reforzar la lealtad y el compromiso para con los vinculados a ella; facilitar sus procesos decisionales y mejorar el conjunto de su actividad económica y social; mostrar las bondades del cooperativismo para facilitar a los entes gubernamentales de supervisión y control, los elementos suficientes para certificar las buenas prácticas cooperativas; añadir valor social a sus operaciones económicas."(UNIRCOOP, 2007).

OBJETIVOS DEL BALANCE SOCIAL SOLIDARIO



Rendir cuentas sobre el cumplimiento de los principios solidarios

- Una evaluación de la relación entre los beneficios sociales y el éxito en los negocios.
- Generar una nueva forma de rendir cuentas, aplicando la transparencia.
- Evaluar el cumplimiento de la MISIÓN institucional.



Integrar planes y mejores prácticas sobre los aspectos sociales de la entidad

- La medición del impacto social en su comunidad.
- Establecer mecanismos de seguimiento - autocontrol
- Ser un instrumento comunicacional.
- Fomentar grupos de trabajo integrales en las entidades.
- Facilitar la competitividad.

OBJETIVOS BALANCE SOCIAL SOLIDARIO



Visibilizar resultados cuantitativos y cualitativos del cumplimiento de la responsabilidad social solidaria

- Integra la actividad financiera con la social
- Diagnosticar y/o visibilizar las acciones sociales de manera integral.
- Estandarizar modelos de información.



METODOLOGÍA Y EVALUACIÓN UTILIZADAS

El Balance Social Solidario, en 2020 se está midiendo con la metodología desarrollada por la DGRV, quien ha venido acompañando a la SES en la definición de la información e indicadores que dicha Superintendencia empezó a requerir a partir de este año a los organismos sujetos a su supervisión, entre ellos Coopetrol. Este requerimiento, como ya se mencionó, está detallado en la Circular 23 del 2020. Se evalúan un total de 53 indicadores de gestión, agrupados en 7 principios solidarios y 2 dimensiones. Estos se basan en estándares internacionales que se han venido adaptando y ajustando a las realidades de los distintos países y sectores. Sin embargo, es importante mencionar que dichos estándares son de alto requerimiento. Por ser la primera vez que se aplica esta metodología, precisamente en el año 2020, el año de la pandemia, la SES ha solicitado que se reporten en el mes de Junio de este año los resultados del año 2019 para tomar este último como el año base de comparación. Por tanto, es importante aclarar que los resultados pueden ser atípicos comparativamente con el desempeño histórico reciente de la Cooperativa.

Estos son los Principios solidarios y dimensiones institucionales que se miden:

PRINCIPIOS

1. Principio de administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.
2. Principio de adhesión voluntaria, responsable y abierta
3. Participación económica de los asociados, en justicia y equidad
4. Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva
5. Principio de autonomía, autodeterminación y autogobierno
6. Principio de servicio a la comunidad
7. Principio de integración con otras organizaciones del mismo sector

DIMENSIONES

- ▶ Público Interno
- ▶ Gestión Institucional

ALINEACIÓN METODOLÓGICA CON LOS OBJETIVOS DE SOSTENIBLE (ODS) E ISO 26000

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se gestaron en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, celebrada en Río de Janeiro en 2012. Los ODS, también conocidos como Objetivos Mundiales, se adoptaron por los Estados Miembros de las Naciones Unidas en 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030.

Los 17 ODS están integrados, ya que reconocen que las intervenciones en un área afectarán los resultados de otras y que el desarrollo debe equilibrar la sostenibilidad medio ambiental, económica y social. La Agenda 2030 y sus 17 ODS hoy son el instrumento más poderoso para lograr el mundo que se quiere, por lo tanto, el modelo económico solidario permite una alta y estrecha correlación.

Todo el mundo es necesario para alcanzar estos objetivos ambiciosos. Se necesita la creatividad, el conocimiento, la tecnología y los recursos financieros de toda la sociedad para conseguir los ODS en cada contexto.

Para el caso de los indicadores de Balance Social Solidario, se determinó la alineación para algunos de ellos, teniendo en cuenta las metas en el marco de indicadores mundiales.

7 MATERIAS ISO 26000



La ISO 26000 es una norma que ofrece una guía en Responsabilidad Social, que nace para ayudar a organizaciones de todo tipo, tanto de los sectores públicos como privados, de países desarrollados y en desarrollo a ser más responsables socialmente. Esta guía tiene como que las organizaciones tomen responsabilidad acerca del impacto de sus actividades en la sociedad y en el medio ambiente, contribuir al desarrollo sostenible y mejorar las relaciones con cada uno de sus grupos de interés o stakeholders.

La responsabilidad social ha evolucionado y se ha posicionado cada vez más en los diferentes sectores de la sociedad como medio para responder a las expectativas de las partes interesadas de una organización, independientemente de su naturaleza, convirtiéndose así en un elemento diferenciador para la competitividad.

El alcance y la adaptabilidad del concepto de RSE demuestran que una gestión socialmente responsable permitiría a las organizaciones solidarias renovar su compromiso con la comunidad, con su entorno y sus públicos de interés; por ello, además de los principios de economía solidaria, y su alineación con los ODS, en la metodología también se han adoptado las 7 materias de Responsabilidad Social de la ISO que servirán como guía para la aplicación de la norma.

PRINCIPIOS DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA ALINEADOS A LA ISO 2600



Según la definición de la ISO 26000 “Responsabilidad Social es la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medioambiente, a través de un comportamiento ético y transparente que”:

- A** Contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad
- B** Tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas.
- C** Cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento.
- D** Esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.

En concordancia con lo anterior, las organizaciones solidarias son responsables de la sustentabilidad por sus enfoques y características propias:



- ▶ Organizaciones basadas en principios y valores, con actitud responsable
- ▶ Empresas enfocadas al progreso económico de sus asociados al mismo tiempo que atienden sus intereses socioculturales, protegen al medio ambiente, y uso óptimo de recursos limitados.
- ▶ Atienden intereses locales y preocupaciones colectivas de sus asociados.
- ▶ Contribuyen al empleo local y la integración social.
- ▶ Dan acceso a mercados y servicios financieros
- ▶ Interacción entre sectores: financiero - rural
- ▶ Empleo, ingresos y perspectivas en la región



INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Cada indicador se mide con el propósito de evaluar si cumple con los estándares internacionales. Al resultado se le aplica un rango preestablecido metodológicamente para obtener un parámetro que contempla tres niveles:

 **SATISFACTORIO**  **BUENO**  **REGULAR**

Las recomendaciones son enfocadas en los resultados de los indicadores **regulares y buscan mejorar aspectos que favorezcan la mejora del indicador**, desde su aspecto cuantitativo, pero especialmente con un enfoque de alineamiento hacia al principio cooperativo que los origina.

1

PRIMER PRINCIPIO:

ADMINISTRACIÓN DEMOCRÁTICA, PARTICIPATIVA, AUTOGESTIONARIA Y EMPRENDEDORA

Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus integrantes, quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar a su cooperativa deben responder ante sus integrantes.

La naturaleza cooperativa, asociativa e inclusiva en una cooperativa, se fomenta día a día en un modelo democrático en la que todos sus miembros tienen los mismos derechos y obligaciones, ya sea en la definición de políticas de interés para la sociedad, así como en la toma de decisiones que demarcarán el futuro de la institución.

INDICADOR

Asociado activos:

Identificar el porcentaje de asociados que hacen uso de los productos y servicios de la organización.

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Asociados activos	53,41%	2,00	



De los
17.696 asociados hábiles
de la cooperativa,
9.503 hacen uso de los
productos y servicios

INDICADOR

Participación democrática delegados:

Mide el nivel de participación de los asociados en la última elección.

Paz, justicia e institucionaes



Gobernanza y derechos humanos

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Participación democrática delegados	22,55%	2,00	
Diversidad democrática	14,71%	2,00	

INDICADOR

Equidad de género en asamblea:

Identifica el nivel de inclusión de género en los procesos de participación democrática de la organización solidaria, en asamblea



Igualdad de género y trabajo decente y crecimiento económico

Gobernanza y derechos humanos

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Equidad de género en asamblea	18,57%	1,00	

INDICADOR

Población joven en asamblea:

Identifica el nivel de inclusión de población joven en los procesos de participación de la organización solidaria, en asamblea



Reducción de las desigualdades.

Gobernanza y derechos humanos

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Población joven en asamblea	2,86%	1,00	



Las mujeres tienen el **18.57%** de participación en la asamblea



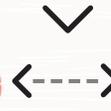
De los 70 integrantes a la asamblea 2 son menores de **35** años

INDICADOR

Diversidad de participantes en órganos de dirección, administración y control:

Identifica la diversidad por antigüedad en los cargos de dirección, administración y control.

Paz, justicia e instituciones sólidas



Gobernanza de la Organización

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Diversidad de participantes en órganos de dirección, administración y control	0,00%	1,00	

Equidad de género en órganos de dirección, administración y control:

Identifica el nivel de inclusión de género en los procesos de participación de la organización solidaria, en los órganos de dirección, administración y control

INDICADOR

Igualdad de género y trabajo decente y crecimiento económico



Gobernanza de la Organización

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Equidad de género en órganos de dirección, administración y control	16,67%	1,00	

Población joven en órganos de dirección, administración y control:

Identifica el nivel de inclusión de población joven en los procesos de participación de la organización solidaria, en los órganos de dirección administración y control.

Reducción de las desigualdades.



Gobernanza de la Organización

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Población joven en órganos de dirección, administración y control	11,11%	1,00	



La participación de la mujer y la población joven es una oportunidad de mejoría para la gobernanza de la Cooperativa. En los próximos procesos democráticos se buscará motivar estos dos importantes grupos de interés para aumentar su participación.

2 SEGUNDO PRINCIPIO: ADHESIÓN VOLUNTARIA RESPONSABLE Y ABIERTA

Las cooperativas son organizaciones voluntarias abiertas a todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la membresía, sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa.

En este principio se miden aspectos tales como el crecimiento de la cooperativa, el ingreso y retiro de asociados, la no discriminación y el nivel de satisfacción con la prestación de productos y servicios.

INDICADOR

Crecimiento neto de asociados hábiles:

"Mide la efectividad de la institución en cuanto al crecimiento de su base social."



NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Crecimiento neto de asociados hábiles	-1,36%	1,00	



El desempeño de este indicador se vio afectado por la pandemia y las medidas que tuvieron que tomar el Gobierno, las empresas y las personas como consecuencia de la Emergencia Sanitaria.

En 2018 y 2019 la dinámica comercial evidencia el crecimiento constante de la base de asociados hábiles.

INDICADOR

Actividad transaccional:

Evidencia el nivel de operaciones para favorecer el conocimiento, la habilidad y el trámite en los diferentes canales de acceso, información y gestión de la organización

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Actividad transaccional	4,67	1,00	

INDICADOR

Equidad de género en número de operaciones:

Permite identificar la relación entre hombres y mujeres en los desembolsos de operaciones de crédito.



Igualdad de género

Derechos humanos

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Equidad de género en número de operaciones	37,38%	2,00	

INDICADOR

Relevo generacional:

Identifica la diversidad por edad en el crecimiento de la base social.



Reducción de las desigualdades

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Relevo generacional	45,56%	3,00	

Nivel de satisfacción de asociados

"Mide el nivel de satisfacción de los asociados con el modelo cooperativo, los productos, servicios y beneficios.



Reducción de las desigualdades

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Nivel de satisfacción de asociados	78,00%	2,00	

3 TERCER PRINCIPIO: PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS ASOCIADOS, EN JUSTICIA Y EQUIDAD

Los asociados contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa. El concepto de igualdad en el modelo cooperativo inicia desde el mismo momento en que cada uno de sus miembros aporta equitativamente al capital social, siendo éste, propiedad común.

En este principio se evalúa el crecimiento en la ejecución de fondos por asociados beneficiado y la rentabilidad social obtenida a partir de los costos y gastos incurridos para beneficio de los asociados, resultados del ejercicio y el diferencial de tasas activas y pasivas en relación con los aportes sociales.

INDICADOR

Cultura de ahorro

"Identifica la incidencia de la organización en la práctica del ahorro de sus asociados, como valor cooperativo y familiar.



Fin de la pobreza

Derechos humanos

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Cultura de ahorro	61,72%	3,00	

INDICADOR

Inclusión financiera

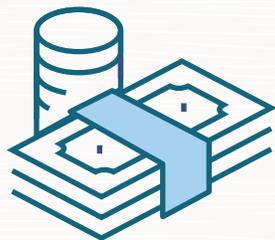
Mide la oportunidad de acceder al crédito en condiciones razonables, con formalidad. Se busca evaluar el nivel de operaciones.



Fin de la pobreza

Derechos humanos

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Inclusión financiera	28,31%	3,00	



En el **2020** se desembolsaron **1.995** créditos inferiores a **3 SMMLV** para promover la inclusión financiera.

INDICADOR

Equidad de género en volumen de negocio:

Permite identificar la relación entre hombres y mujeres en los negocios de la organización.

Reducción de las desigualdades



Derechos humanos

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Equidad de género en volumen de negocio	NO CUMPLE	1,00	



Este indicador se mide 50% hombres, 50% mujeres. Si la proporción no es igual, el indicador no se cumple. En Coopetrol, la mayoría de asociados con créditos o con productos de ahorro son hombres.

INDICADOR

Capital institucional:

Mide la participación que tiene el capital institucional dentro de los activos. Entendiendo por capital institucional como la principal fortaleza con la que cuenta la organización, ya que no pertenece a un asociado en particular, sino a todos.



Trabajo decente y crecimiento económico



Gobernanza de la organización

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Capital Institucional	7,44%	2,00	

INDICADOR

Crecimiento en fondos sociales por asociado beneficiado:

Mide el crecimiento de la ejecución en fondos sociales por asociado beneficiado.



Salud y bienestar

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Crecimiento en fondos sociales por asociado beneficiado	1	1,00	



Como se mencionó en la explicación metodológica, el crecimiento se toma comparando las ejecuciones del año inmediatamente anterior con las del año analizado. Como consecuencia de la pandemia y las medidas decretadas por el Gobierno referentes a la Emergencia Sanitaria, el uso de los fondos sociales en 2020 fue menor al del 2019. Lo que no significa que no se hayan hecho actividades en beneficio de la base social, como se detalla más adelante.

Cobertura de programas y beneficios sociales

Evidencia el compromiso y cumplimiento de la organización solidaria al contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados, a través de beneficios, programas y actividades sociales que permitan satisfacer necesidades de bienestar



Salud y bienestar

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Cobertura de programas y beneficios sociales	80,75%	3,00	

Rentabilidad Social:

Cuantifica los beneficios otorgados a los asociados en relación con los aportes sociales.



Trabajo decente y crecimiento económico

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Rentabilidad Social	2,33%	1,00	

LÍNEAS DE CRÉDITO DISEÑADAS EN 2020 PARA APOYAR A LA BASE SOCIAL POR EMERGENCIA SANITARIA Y ECONOMICA

Se desembolsaron 759 créditos a los asociados con condiciones especiales en plazo y tasa por valor de \$27.477.453.923

LÍNEA	ASOCIADOS BENEFICIADOS	MONTO DESEMBOLSADO	PLAZO PROMEDIO EN MESES	PROM TASA N.A	PROM TASA E.A
FDP - FIDEPETROL	240	\$26.705.925.674	102	9,57%	10,00%
IEM - LIBRE INVERSIÓN EMERGENCIAS MENSUAL	516	\$768.188.249	24	10,80%	11,35%
CAE - CAMPAÑA EMERGENCIA	3	\$3.340.000	9	10,80%	11,35%
TOTAL	759	\$27.477.453.923			

BENEFICIO SOLIDARIO

El Beneficio Solidario cuantifica los beneficios financieros y sociales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los asociados y sus familias. Se dividen en dos directos e indirectos. A continuación, el detalle de los beneficios entregados en el periodo a la base social.

BENEFICIO SOLIDARIO - BENEFICIOS DIRECTOS		
CONCEPTO	Valor del Beneficio	Numero de Asociados Beneficiados
	DATO AL 31 DE DIC 2020	DATO AL 31 DE DIC 2020
Auxilios	\$ 695.361.953,00	7.720
Auxilios de educación (Becas a la Excelencia Coopetrol convenio ICETEX)	\$ 218.540.277,00	72
Auxilios de salud (EMI+Medicinas Prepagadas + Poliza de salud)	\$ 23.307.987,00	188
Otros auxilios (Coserfun+poliza de hogar +poliza desempleo)	\$ 453.513.689,00	7.460
Obsequios Entregados	\$ 2.199.596.640	13.095
Bono Aniversario Coopetrol	\$ 2.199.596.640,00	13.095
Eventos	\$ 337.034.245	4.420
Capacitación	\$ 155.146.577,00	2.560
Actividades de bienestar y recreación	\$ 181.887.668,00	1.860
Otros eventos	\$ -	0
Total	\$ 3.231.992.838	

BENEFICIO SOLIDARIO - BENEFICIOS INDIRECTOS

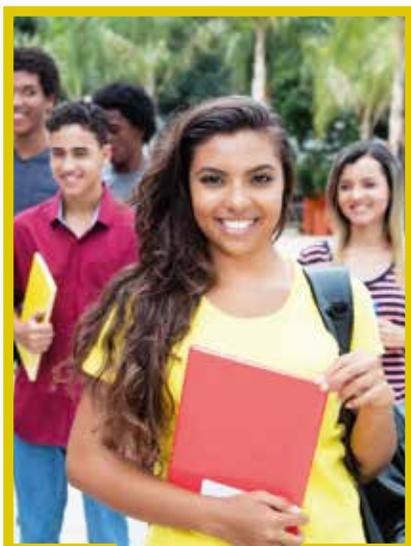
CONCEPTO	Valor en Coopetrol	Valor a precios de mercado	Beneficio	Numero de Asociados Beneficiados
	DATO AL 31 DE DIC 2020	DATO AL 31 DE DIC 2020	DATO AL 31 DE DIC 2020	DATO AL 31 DE DIC 2020
Crédito	\$ 39.252.969.003,87	\$ 36.545.107.176,66	\$ 2.707.861.827,21	13.456
Intereses cartera de créditos	\$ 36.692.167.000,00	\$ 33.698.566.154,85	-\$ 2.993.600.845,15	13.456
Estudio del crédito, levantamiento de garantías, estudio de títulos	\$ -	\$ 162.002.520,00	\$ 162.002.520,00	13.456
Consultas a las centrales de riesgo	\$ -	\$ 103.531.726,70	\$ 103.531.726,70	13.456
Póliza de vida grupo deudores	\$ 2.560.802.003,87	\$ 2.581.006.775,11	\$ 20.204.771,24	13.456
Ahorros	\$ 8.099.547.255,00	\$ 3.500.000.000,00	\$ 4.599.547.255,00	11.305
Intereses de ahorros	\$ 8.099.547.255,00	\$ 3.500.000.000,00	\$ 4.599.547.255,00	11.305
Convenios	\$ -	\$ -	\$ -	-
Turismo	\$ -	\$ -	\$ -	-
Medicina prepagada	\$ -	\$ -	\$ -	-
Boletería y eventos	\$ -	\$ -	\$ -	-
Vehículos	\$ -	\$ -	\$ -	-
Otros convenios	\$ -	\$ -	\$ -	-
Otros	\$ -	\$ 471.610.211,00	\$ 471.610.211,00	23.594
4x1.000	\$ -	\$ 63.514.755,00	\$ 63.514.755,00	922
Dev 3% Rtefte	\$ -	\$ 206.718.521,00	\$ 206.718.521,00	1.172
No cobro cheques	\$ -	\$ 21.376.935,00	\$ 21.376.935,00	4.200
Cuota manejo tarjeta	\$ -	\$ 180.000.000,00	\$ 180.000.000,00	17.300
Total	\$ 47.352.516.258,87	\$ 40.516.717.387,66	\$ 2.363.295.638,79	

Total beneficios	2020
Total beneficio directos	\$ 3.231.992.838,00
Total beneficio indirectos	\$ 2.363.295.638,79
Total beneficios directos + Indirectos	\$ 5.595.288.476,79

El total de beneficios entregados a la base social entre directos e indirectos en **2020 totaliza \$5.595.288.476,79**

BECAS A LA EXCELENCIA COOPETROL

Junio-Julio 2020, más de 70 becas otorgadas por un valor superior a los \$218 millones.



ANIVERSARIO 2020 COOPETROL

Enero-Julio 2020, más de 13.000 bonos entregados por valor aproximado a los \$2.200.000.000



4 CUARTO PRINCIPIO: FORMACIÓN E INFORMACIÓN PARA SUS MIEMBROS, DE MANERA PERMANENTE OPORTUNA Y PROGRESIVA

Las cooperativas brindan educación y entrenamiento a sus miembros, a sus dirigentes electos, gerentes y empleados. La inversión permanente busca garantizar el fortalecimiento de habilidades, capacidades y destrezas de cada profesional, de manera que estos puedan aportar a su propio desarrollo individual y, por consecuencia, al de la cooperativa en su integridad.

INDICADOR

Participación de la educación, formación e información:

Determina la eficiencia del gasto institucional asignado a los grupos de interés, en temas de educación, formación e información. Cooperativo y familiar.

Educación de calidad



Asuntos de consumidores

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Participación de la educación, formación e información	1,03%	1,00	

Cobertura en procesos de educación, formación e información para asociados:

La educación, formación e información a los asociados constituye un aspecto central de las responsabilidades organizacionales y sobre todo un enfoque importante de los criterios de excelencia.

Reducción de las desigualdades



Derechos humanos

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Cobertura en procesos de educación, formación e información para asociados.	18,00%	2,00	



Como se mencionó en la explicación metodológica, el crecimiento se toma comparando las ejecuciones del año inmediatamente anterior con las del año analizado. Como consecuencia de la pandemia y las medidas decretadas por el Gobierno referentes a la Emergencia Sanitaria, el uso de los fondos sociales y del gasto en 2020 fue menor al del 2019, en lo correspondiente a procesos de educación. Lo que no significa que no se hayan hecho actividades en beneficio de la base social y los trabajadores de Coopetrol. Se ejecutaron actividades virtuales con el apoyo de aliados estratégicos de la Cooperativa cuyo costo fue mínimo

SUMATE PLAN EDUCATIVO SOCIAL EMPRESARIAL Y MEDIO AMBIENTAL DE COOPETROL

SUMATE es nuestro plan educativo, social, empresarial y medio ambiental 2019-2022: transformando vidas, promoviendo la cultura de la solidaridad y la sostenibilidad en nuestro ecosistema y nuestros grupos de interés. Generando confianza, contribuyendo al crecimiento.



EMPRENDIMIENTO SOLIDARIO COOPETROL

Fase Diagnostico, Identificación de Brechas y Plan de Mejoramiento Integral - Asociaciones de Palmicultores, en la ciudad de Tibu - Modelo de Emprendimiento Solidario COOPETROL – Octubre 1° de 2020



WWW.COOPETROL.COOP/CURSOS-VIRTUALES-EMPRENDER/

Minisitio SUMATE Digital, al aire desde Marzo 2020, más de 2400 personas inscritas, más de 500 personas certificadas



EMPREDIMIENTO SOLIDARIO

Jornadas de Emprendimiento Solidario en Cartagena y Pasto – Fase Piloto, Noviembre de 2020, 20 asociados capacitados y certificados



FORMACIÓN VIRTUAL CON ALIADOS

A los Asociados y sus Familias, desde abril de 2020, más de 500 participantes



COOPETROLITOS

Kit escolar Coopetrolitos Noviembre-Diciembre 2020, más de 1800 kits entregados a nivel



¡SÚMATE AL AUTOCUIDADO!

Se adquirieron 15.000 tapabocas en Noviembre 2020. En el mes de Diciembre, se empezó la distribución en las regiones. Al cierre del año, se habían entregado 2000 tapabocas, distribuidos así: 1680 a asociados y 320 a Coopetrolitos. A lo largo del primer semestre del 2021 se continúa la entrega



INDICADOR

Participación en procesos de educación, formación e información para directivos:

La educación y formación debe estar dirigida a mejorar el desempeño de los miembros en cargos directivos. Directivos: incluye a los asociados que hacen parte del Consejo de administración, Junta de vigilancia y los comités de apoyo



Educación de calidad

Asuntos de consumidores

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Participación en procesos de educación, formación e información para directivos	100%	3,00	

INDICADOR

Participación en procesos de educación, formación e información para empleados:

La educación y formación debe estar dirigida a mejorar el desempeño de los empleados con la finalidad de alcanzar mejores destrezas en sus funciones asignadas.



Educación de calidad

Asuntos de consumidores

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Participación en procesos de educación, formación e información para colaboradores	82,86%	3,00	

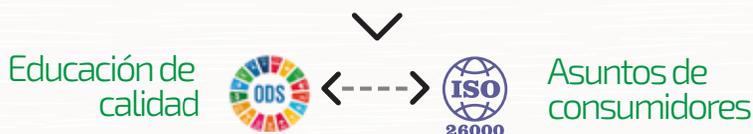
CURSOS DE FORMACIÓN PARA DELEGADOS Y DIRECTIVOS – ¡SUMATE A LA G, DE GOBIERNO!

CURSOS DE FORMACION - SUMATE A LA G DE GOBIERNO							
Dictados durante el año 2020							
Contenidos	Finanzas, Gobernabilidad y Riesgos	Profundización en Economía Solidaria	Gobierno Corporativo y Cooperativo	Habilidades Gerenciales	Normatividad y Marco Jurídico	Contabilidad y Analisis Financiero Básico	SIAR con énfasis en SARLAFT
Fecha	24 y 25 de enero	Febrero	31 de agosto	7 de septiembre	21 de septiembre	28 de septiembre	21 de octubre
Intensidad en horas	20	20	4	4	4	4	4
Proveedor	Dinamizar	Dinamizar	ASCOOP	ASCOOP	ASCOOP	Emprender	Emprender
Grupo de interes	Delegados y trabajadores	Delegados y trabajadores	Consejo, Junta, trabajadores	Consejo, Junta, trabajadores	Consejo y trabajadores	Consejo y trabajadores	Consejo y trabajadores
Participantes	71	63	33	33	24	22	22

Contenidos	SARC	SARL	SARO	SIAR: SARLAFT Y SARO con énfasis en control social	SIAR: SARLY SARC con énfasis en control social	Comité Disciplinario	Total
Fecha	28 de octubre	4 de noviembre	11 de noviembre	18 de noviembre	25 de noviembre	30 de noviembre	13
Intensidad en horas	4	4	4	4	4	4	84
Proveedor	Emprender	Emprender	Emprender	Emprender	Emprender	ASCOOP	3
Grupo de interes	Consejo y trabajadores	Consejo y trabajadores	Consejo, trabajadores	Junta, trabajadores	Junta, trabajadores	Comité Disciplinario, trabajadores	
Participantes	24	24	23	9	10	7	365

Difusión cooperativa y solidaria:

Identifica el nivel de compromiso de la organización al realizar la difusión del modelo económico solidario, a través de los diferentes canales con los que cuenta la institución.



NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Difusión cooperativa y solidaria	0,01%	1,00	

Crecimiento de inversión en educación, formación e información.:

Mide el crecimiento de la inversión realizada en todos los procesos de educación, formación e información a directivos, asociados y empleados.



NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Crecimiento de inversión en educación, formación e información	-50,41%	1,00	



Como se mencionó en la explicación metodológica, el crecimiento se toma comparando las ejecuciones del año inmediatamente anterior con las del año analizado. Como consecuencia de la pandemia y las medidas decretadas por el Gobierno referentes a la Emergencia Sanitaria, el uso de los fondos sociales y del gasto para fines educativos en 2020 fue menor al del 2019. Lo que no significa que no se hayan hecho actividades en beneficio de la base social y los trabajadores, sino más bien, que se acudió a las alianzas y los medios de formación virtuales.

5 QUINTO PRINCIPIO: AUTONOMÍA, AUTODETERMINACIÓN Y AUTOGOBIERNO

La autonomía de la cooperativa se refleja en la independencia financiera y económica bajo la cual se administra y que rige su accionar; así como en la posibilidad de generar acuerdos y alianzas estratégicas con otras organizaciones, buscando ante todo garantizar y asegurar el control democrático de sus propios miembros, promoviendo fehacientemente el concepto de ayuda mutua.

Fuentes de financiación externa:

Mide la proporción de los activos que se está financiando con recursos de terceros (deudas bancarias o compromisos con terceros).

INDICADOR

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Fuentes De financiación externa	0,00%	3,00	



El endeudamiento de Coopetrol a diciembre de 2020 fue del **0%**

INDICADOR

Concentración de depósitos:

Revela el grado de diversificación de los depósitos

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Concentración de depósitos	6,70%	1,00	

INDICADOR

Concentración de créditos:

Revela el grado de diversificación de los créditos en los deudores.

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Concentración de créditos	35,58%	2,00	

INDICADOR

Indicador de patrocinios:

Determina el porcentaje recibido por concepto de patrocinios, con la finalidad de establecer su independencia financiera y administrativa.

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Indicador de patrocinios	0,00%	3,00	

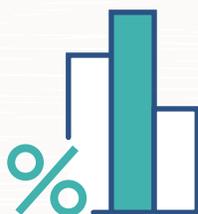
Cultura de buen gobierno:

Determina el porcentaje de cumplimiento de las normas de buen gobierno y su compromiso institucional, con el fin de proteger los intereses de los asociados.



Gobernanza de la organización

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Cultura de buen gobierno	75,00%	1,00	



Como se indicó en la explicación metodológica, el modelo de medición de indicadores es exigente pues se trata de estándares internacionales. En cuanto a cultura de buen gobierno se espera que la Cooperativa cumpla con 8 Normas (procedimientos, documentación, entre otros) de buen gobierno, en 2020 se tenían 6, faltando dos: desarrollo de reuniones y remuneración de Gerencia y Alta Gerencia. Por esta razón el indicador no se cumple.

6 SEXTO PRINCIPIO: SERVICIO A LA COMUNIDAD

Una cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por todos sus integrantes. El desarrollo sostenible es la base del trabajo de una sociedad cooperativa, siendo que éste se centra en necesidades y deseos de esa colectividad, a través de prácticas aprobadas por sus asociados.

En primera instancia se busca el beneficio de sus miembros, pero también el de las comunidades de dónde proceden; aportando de forma consistente en su desarrollo económico, social y cultural, rescatando la idea inherente del sentido y existencia del sector cooperativo, al priorizar su compromiso y responsabilidad social.

INDICADOR

Gastos y contribuciones en favor de las comunidades:

Evidencia el aporte de la organización para dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y culturales en favor de la comunidad.



Reducción de las desigualdades



Desarrollo de la comunidad

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Gastos y contribuciones en favor de las comunidades	0,43%	1,00	

INDICADOR

Créditos con incidencia comunitaria:

Evalúa los montos de crédito otorgados a organismos de carácter municipal, de servicio comunitario o entidades del sector.



Industria, innovación e infraestructura y ciudades y comunidades



Desarrollo de la comunidad

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Créditos con incidencia comunitaria	0,00%	1,00	



La contribución a las comunidades en 2020 se dio con base en un apoyo a Comunidades Vulnerables por COVID-19 en todos los territorios donde tiene presencia la Cooperativa. Si bien el indicador es bajo, el acompañamiento significó un gran esfuerzo por parte, no solo de Coopetrol sino de los asociados, que contribuyeron con donaciones voluntarias a este propósito

Con respecto al indicador de créditos con incidencia comunitaria, a la fecha Coopetrol no cuenta con líneas de crédito con estas especificaciones.

AYUDA A COMUNIDADES VULNERABLES

Comunidades vulnerables por COVID-19, Mayo – Junio 2020, 19 comunidades y fundaciones apoyadas, beneficiando a más de 1.350 personas con recursos superiores a \$142.000.000



Créditos para fines productivos:

Evalúa los montos de crédito destinados a financiar necesidades de trabajo y activos fijos vinculados al ciclo productivo de todo tipo de negocio.



Trabajo decente, crecimiento económico e industria, innovación e infraestructura.

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Créditos para fines productivos	0,00%	1,00	



Con respecto a este indicador, en la actualidad Coopetrol no tiene clasificados los créditos por destinación sino por líneas: consumo, comercial, vivienda. Para las próximas mediciones del Balance Social Solidario se podrá contar con este indicador.

INDICADOR

Acciones para el medio ambiente:

Evidencia el compromiso de la organización con el desarrollo de la comunidad, en conjunto con los ciudadanos, movimientos y organismos sociales entorno a la preservación del medio ambiente



Ciudades y comunidades sostenibles y acción por el clima

Medio ambiente y desarrollo de la comunidad

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Acciones para el medio ambiente	68,46%	3,00	

INDICADOR

Promoción proveedores locales:

Evalúa la participación de proveedores locales frente al total de proveedores, fomentando el desarrollo de la economía sostenible en su zona de influencia.



Trabajo decente y crecimiento económico.

Prácticas justas de operación y desarrollo de la comunidad

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Promoción proveedores locales	93,25%	3,00	

7

SÉPTIMO PRINCIPIO:

INTEGRACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES DEL MISMO SECTOR

Las cooperativas sirven a sus miembros eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales. Se establecen alianzas tanto con sociedades cooperativas hermanas, así como con organismos de regulación, integración y fortalecimiento del sector, estrategia clave en el desarrollo e implementación de mejores prácticas.

INDICADOR

Inversiones con el sector solidario:

Evalúa el monto de las obligaciones financieras adquiridas con otras entidades del sector, evidenciando la integración de la organización.

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Fondeo tomado del sector solidario.	N/A	N/A	N/A
Inversiones con el sector solidario	14,71%	3,00	

INDICADOR

Contribuciones voluntarias para el sector solidario:

Evidencia el porcentaje de contribución en la participación con diferentes organismos de integración del sector solidario y en otras organizaciones en pro de los beneficios de los grupos de interés.



Gobernanza de la organización

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Contribuciones voluntarias para el sector solidario	6,13%	3,00	

Economías de escala generadas:

Compara la diferencia entre la contratación individual con la obtenida de manera conjunta con otras organizaciones del sector solidario, identificando el beneficio económico para la institución.

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Economías de escala generadas	0,00%	1,00	

DIMENSIÓN

PÚBLICO INTERNO-TALENTO HUMANO

Atraer y retener al mejor talento humano requiere que los profesionales se sientan motivados, comprometidos y recompensados para que su lugar de trabajo se convierta en el mejor lugar.

Las cooperativas son organizaciones que ofrecen posibilidades de desarrollo y crecimiento profesional. Deben generar relaciones sólidas, basadas en los principios universales de respeto mutuo, confianza e igualdad de oportunidades. Es relevante fortalecer las estructuras del sistema de talento humano, siendo que en la medida en la que cuenta con colaboradores fidelizados y satisfechos, es como puede promoverse el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Por otro lado, contar con estrategias y líneas claras de acción en temas de equidad e igualdad de oportunidades de crecimiento, apuntala los principios éticos y el enfoque que una organización debe tener no solamente frente a sus clientes, sino frente a los cuadros de su personal operativo.

INDICADOR

Índice de formación:

El nivel de formación constituye uno de los pilares de fortaleza del talento humano. Permite ofrecer servicios de mayor calidad y oportunidades para el crecimiento y consolidación de la gestión de la organización.

Educación de calidad



Prácticas laborales

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Índice de formación	2,70	3,00	

Índice de salarios y prestaciones:

Evalúa si la política salarial de la organización está relacionada con el salario mínimo del país. A fin de mantener el poder adquisitivo del salario de los empleados

Trabajo decente
y crecimiento
económico



Prácticas laborales y
derechos humanos

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Índice de salarios y prestaciones	2,14	2,00	

Índice de beneficios:

Evalúa si la política de beneficios de la organización permite cumplir con los objetivos en relación con la estabilidad de sus empleados, a fin de lograr un mejor desempeño y desarrollo del talento humano. Pagos diferentes del salario y sus prestaciones, tales como: prima extralegal, prima de vacaciones, prima de antigüedad, bonificaciones, capacitación, auxilios, subsidio de alimentación, gastos deportivos y médicos, entre otros.

Trabajo decente y
crecimiento económico



Prácticas laborales y
derechos humanos

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Índice de beneficios	2,22	2,00	

INDICADOR

Equidad de género en empleados:

Pretende medir la relación entre personal masculino y femenino para mandos medios y gerenciales y su incidencia en la toma de decisiones.



Igualdad de género y Trabajo decente, crecimiento económico

Prácticas laborales y derechos humanos

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Equidad de género en empleados	CUMPLE	3,00	

INDICADOR

Índice de permanencia:

Evalúa la confianza y lealtad que tienen los empleados con la organización y viceversa



Trabajo decente y crecimiento económico.

Prácticas laborales y derechos humanos

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Índice de permanencia	2,20	2,00	

Promoción interna:

Evalúa el nivel de eficacia de los programas o iniciativas de promoción interna y la sostenibilidad de la gestión del Talento humano.
Otorgar oportunidades de desarrollo y crecimiento



Prácticas laborales y derechos humanos

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Promoción interna	25,00%	1,00	

INDICADOR

Evaluación del desempeño:

Mide la asertividad y competencia en el personal vinculado, a través de la evaluación del desempeño individual.



Prácticas laborales

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Evaluación Interna	1,99	2,00	

GESTIÓN INSTITUCIONAL DIMENSIÓN

Las cooperativas son instituciones que generan valor real para sus asociados y para otros actores en la comunidad. Para lograrlo deben contar con una gestión transparente que visibilice esta práctica de contribución.

Una adecuada gestión financiera, satisfactorios niveles de productividad y una eficiente operación que genere rentabilidad, son determinantes para asegurar la sostenibilidad de una organización.

INDICADOR

Crecimiento del ingreso neto financiero:

Mide el crecimiento, su fortaleza económica y financiera con respecto al IPC.



Gobernanza de la organización

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Crecimiento del ingreso neto financiero	1,00	3,00	

INDICADOR

Eficiencia y productividad:

Evidencia la sostenibilidad financiera de la organización, con el buen uso del ingreso neto financiero para cubrir sus gastos administrativos



Gobernanza de la organización

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Eficiencia y productividad	0,77	1,00	

INDICADOR

Cobertura de riesgo:

Evalúa que proporción del ingreso operativo se destina a cubrir el riesgo de crédito, con la finalidad de optimizar y medir el impacto de la cartera vencida.



Gobernanza de la organización

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Cobertura de riesgo	86,29%	1,00	

INDICADOR

Margen total:

Indica que proporción de los ingresos totales de la organización corresponden a los resultados del ejercicio. Para ser negativo este indicador se necesita que la entidad presente pérdidas en el ejercicio e indicaría que los ingresos totales no son suficientes para cubrir los gastos.



Trabajo decente, crecimiento económico.



Gobernanza de la organización

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Margen Total	4,21%	1,00	

INDICADOR

Índice de solvencia:

Mide el grado de capitalización. Su calificación depende de la relación frente al margen de solvencia mínimo requerido. Entre más alto sea su resultado se identifica con menor riesgo, pues se presume que la organización tiene un mayor cubrimiento de sus activos considerados como riesgosos.



Gobernanza de la organización

NOMBRE	Indicadores DIC 2020	Calificación 2020	SCORE
Índice de solvencia	34,00%	3,00	



Con respecto a esta dimensión, se sugiere complementar el análisis detallando el Informe de Resultados Financieros de la Cooperativa en 2020.



RESUMEN DE RESULTADOS

PRINCIPIOS DE ECONOMIA SOLIDARIA	META	RESULTADO
1. PRINCIPIO DE ADMINISTRACIÓN DEMOCRÁTICA, PARTICIPATIVA, AUTOGESTIONARIA Y EMPRENDEDORA	3	1,38
2. PRINCIPIO DE ADHESIÓN VOLUNTARIA, RESPONSABLE Y ABIERTA	3	1,80
3. PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS ASOCIADOS, EN JUSTICIA Y EQUIDAD	3	2,00
4. FORMACIÓN E INFORMACIÓN PARA SUS MIEMBROS, DE MANERA PERMANENTE, OPORTUNA Y PROGRESIVA	3	1,83
5. PRINCIPIO DE AUTONOMÍA, AUTODETERMINACIÓN Y AUTOGOBIERNO	3	2,00
6. PRINCIPIO DE SERVICIO A LA COMUNIDAD	3	1,80
7. PRINCIPIO DE INTEGRACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES DEL MISMO SECTOR	3	2,33
8. PÚBLICO INTERNO - TALENTO HUMANO	3	2,14
9. GESTIÓN INSTITUCIONAL	3	1,40

ANÁLISIS GRÁFICO





CONCLUSIONES

COOPETROL, acogiendo la directriz expresada por la SES en la circular 23 de 2020 y entendiendo que el Balance Social Solidario, es un documento estratégico que debe ser divulgado y apropiado cada vez más por los diferentes grupos de interés de la Cooperativa y con el ánimo de lograr con esto una ventaja competitiva sigue empeñado en dar relevancia y transparencia al cumplimiento de los principios cooperativos, los beneficios solidarios directos e indirectos y hacer visible nuestra gestión sostenible.

El Balance Social Solidario COOPETROL es una construcción colectiva que ha contado con la participación de todas las áreas de la Cooperativa, al ser este el primer año que se utiliza esta nueva metodología con estándares internacionales, se evidencia la necesidad de continuar trabajando con convicción en el mejoramiento continuo de la Gestión Social de la Cooperativa.

Para siguientes informes el reto será desarrollar un sistema de información profundo sobre la actividad de la organización en los ámbitos económico, social (grupos de interés) y ambiental partiendo de un ejercicio detallado de todas las variables posibles de analizar en la Cooperativa.

De esta manera, el Balance se constituirá en una herramienta no solo de comunicación formación y cultura, sino de gestión integral y diferenciadora. De la mano de la Alta Gerencia y con el compromiso del Consejo y, en especial, de la Junta de Vigilancia estamos convencidos de que cada vez más nos acercaremos al cumplimiento de nuestra visión: En el 2022 seremos una cooperativa líder a nivel nacional en responsabilidad social, crecimiento y confianza a través de servicios ágiles al asociado.

ANEXOS

PRINCIPIOS, DIMENSIONES E INDICADORES UTILIZADOS EN LA ELABORACIÓN DE ESTE INFORME – METODOLOGIA D.G.R.V.

PRINCIPIOS DE ECONOMÍA SOLIDARIA	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN
1. PRINCIPIO DE ADMINISTRACIÓN DEMOCRÁTICA, PARTICIPATIVA, AUTOGESTIONARIA Y EMPRENDEDORA	Asociados activos	Identificar el porcentaje de asociados que hacen uso de los productos y servicios de la organización. Asociado activo: es aquel que siendo hábil posee uno o más productos, excluyendo los de aportes y ahorro permanente, por ser obligatorios y, además, hayan realizado una transacción u operación en los últimos 6 meses. (No tomar en cuenta participaciones en actividades de bienestar social).
1. PRINCIPIO DE ADMINISTRACIÓN DEMOCRÁTICA, PARTICIPATIVA, AUTOGESTIONARIA Y EMPRENDEDORA	Participación democrática asociados	Mide el nivel de participación y el compromiso de los asociados en asambleas.
1. PRINCIPIO DE ADMINISTRACIÓN DEMOCRÁTICA, PARTICIPATIVA, AUTOGESTIONARIA Y EMPRENDEDORA	Participación democrática delegados	Mide el nivel de participación de los asociados en la última elección. (votaciones para designar delegados).
1. PRINCIPIO DE ADMINISTRACIÓN DEMOCRÁTICA, PARTICIPATIVA, AUTOGESTIONARIA Y EMPRENDEDORA	Diversidad democrática	Identifica la diversidad por antigüedad en las elecciones democráticas. Antigüedad promedio de los asociados: es el promedio del número de asociados ponderado por su antigüedad en la organización. (aplica para cualquier tipo de asamblea: de asociados o de delegados).
1. PRINCIPIO DE ADMINISTRACIÓN DEMOCRÁTICA, PARTICIPATIVA, AUTOGESTIONARIA Y EMPRENDEDORA	Diversidad de participantes en órganos de dirección, administración y control	Identifica la diversidad por antigüedad en los cargos de dirección, administración y control. Antigüedad promedio de los asociados: es el promedio del número de asociados ponderado por su antigüedad en la organización.
1. PRINCIPIO DE ADMINISTRACIÓN DEMOCRÁTICA, PARTICIPATIVA, AUTOGESTIONARIA Y EMPRENDEDORA	Equidad de género en asamblea	Identifica el nivel de inclusión de género en los procesos de participación democrática de la organización solidaria, en asamblea. (aplica para cualquier tipo de asamblea: de asociados o de delegados).
1. PRINCIPIO DE ADMINISTRACIÓN DEMOCRÁTICA, PARTICIPATIVA, AUTOGESTIONARIA Y EMPRENDEDORA	Equidad de género en órganos de dirección, administración y control	Identifica el nivel de inclusión de género en los procesos de participación de la organización solidaria, en los órganos de dirección, administración y control
1. PRINCIPIO DE ADMINISTRACIÓN DEMOCRÁTICA, PARTICIPATIVA, AUTOGESTIONARIA Y EMPRENDEDORA	Equidad de género en órganos de dirección, administración y control	Mide el nivel de participación y el compromiso de los asociados en asambleas.
1. PRINCIPIO DE ADMINISTRACIÓN DEMOCRÁTICA, PARTICIPATIVA, AUTOGESTIONARIA Y EMPRENDEDORA	Población joven en asamblea	Identifica el nivel de inclusión de población joven en los procesos de participación de la organización solidaria, en asamblea. (aplica para cualquier tipo de asamblea: de asociados o de delegados).

1. PRINCIPIO DE ADMINISTRACIÓN DEMOCRÁTICA, PARTICIPATIVA, AUTOGESTIONARIA Y EMPRENDEDORA	Población joven en órganos de dirección, administración y control	Identifica el nivel de inclusión de población joven en los procesos de participación de la organización solidaria, en los órganos de dirección, administración y control
2. PRINCIPIO DE ADHESIÓN VOLUNTARIA, RESPONSABLE Y ABIERTA	Crecimiento neto de asociados hábiles	Mide la efectividad de la institución en cuanto al crecimiento de su base social. Asociado hábil: es quien cumple los estatutos y está al día en sus aportes sociales.
2. PRINCIPIO DE ADHESIÓN VOLUNTARIA, RESPONSABLE Y ABIERTA	Actividad transaccional	Evidencia el nivel de operaciones para favorecer el conocimiento, la habilidad y el trámite en los diferentes canales de acceso, información y gestión de la organización en sus asociados
2. PRINCIPIO DE ADHESIÓN VOLUNTARIA, RESPONSABLE Y ABIERTA	Equidad de género en número de operaciones	Permite identificar la relación entre hombres y mujeres en los desembolsos de operaciones de crédito.
2. PRINCIPIO DE ADHESIÓN VOLUNTARIA, RESPONSABLE Y ABIERTA	Relevo generacional	Identifica la diversidad por edad en el crecimiento de la base social
2. PRINCIPIO DE ADHESIÓN VOLUNTARIA, RESPONSABLE Y ABIERTA	Nivel de satisfacción de asociados	Mide el nivel de satisfacción de los asociados con el modelo cooperativo, los productos, servicios y beneficios, que estimula la permanencia y lealtad con la organización. Es el resultado cuantitativo de la medición realizada a través de métodos especializados.
3. PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS ASOCIADOS, EN JUSTICIA Y EQUIDAD	Cultura de ahorro	Identifica la incidencia de la organización en la práctica del ahorro de sus asociados, como valor cooperativo y familiar. Ahorro a la vista: actividad mínima de 6 meses CDAT: se considera producto activo
3. PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS ASOCIADOS, EN JUSTICIA Y EQUIDAD	Inclusión financiera	Mide la oportunidad de acceder al crédito en condiciones razonables, con formalidad. Se busca evaluar el nivel de operaciones.
3. PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS ASOCIADOS, EN JUSTICIA Y EQUIDAD	Equidad de género en volumen de negocio	Permite identificar la relación entre hombres y mujeres en los negocios de la organización. Volumen de negocio: es el valor de los montos de créditos desembolsados durante el año + montos de depósitos captados durante el año + monto de aportes sociales recibidos durante el año. (de acuerdo con la actividad de la organización). Volumen de negocio promedio: montos de créditos desembolsados durante el año + montos de depósitos captados durante el año + monto de aportes sociales recibidos durante el año / número de asociados que forman parte del promedio. Tomar en cuenta asociado: una sola cédula, no por operación.
3. PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS ASOCIADOS, EN JUSTICIA Y EQUIDAD	Capital institucional	Mide la participación que tiene el capital institucional dentro de los activos. Entendiendo por capital institucional como la principal fortaleza con la que cuenta la organización, ya que no pertenece a un asociado en particular, sino a todos.
3. PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS ASOCIADOS, EN JUSTICIA Y EQUIDAD	Crecimiento en fondos sociales por asociado beneficiado	Mide el crecimiento de la ejecución en fondos sociales por asociado beneficiado. La escala toma como referencia el valor del IPC (Menor de IPC + 2 puntos = 1; Entre IPC + 2 e IPC + 5 = 2; Mayor de IPC + 5 puntos = 3).
3. PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS ASOCIADOS, EN JUSTICIA Y EQUIDAD	Cobertura de programas y beneficios sociales	Evidencia el compromiso y cumplimiento de la organización solidaria al contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados, a través de beneficios, programas y actividades sociales que permitan satisfacer necesidades de bienestar.

3. PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS ASOCIADOS, EN JUSTICIA Y EQUIDAD	Rentabilidad social	Cuantifica los beneficios otorgados a los asociados en relación con los aportes sociales. Total de beneficios recibidos por los asociados: sumatoria de (diferencial tasa activa * saldo cartera de créditos) + (diferencial tasa pasiva * saldo depósitos) + costos y gastos incurridos en el período en favor de los asociados + excedente del ejercicio). Diferencial de tasas: es la diferencia entre la tasa promedio propia de la organización frente a la tasa promedio propia del mercado.
4. FORMACIÓN E INFORMACIÓN PARA SUS MIEMBROS, DE MANERA PERMANENTE, OPORTUNA Y PROGRESIVA	Participación de la educación, formación e información	Determina la eficiencia del gasto institucional asignado a los grupos de interés, en temas de educación, formación e información.
4. FORMACIÓN E INFORMACIÓN PARA SUS MIEMBROS, DE MANERA PERMANENTE, OPORTUNA Y PROGRESIVA	Cobertura en procesos de educación, formación e información para asociados	La educación, formación e información a los asociados constituye un aspecto central de las responsabilidades organizacionales y sobre todo un enfoque importante de los criterios de excelencia..
4. FORMACIÓN E INFORMACIÓN PARA SUS MIEMBROS, DE MANERA PERMANENTE, OPORTUNA Y PROGRESIVA	Participación en procesos de educación, formación e información para directivos	La educación y formación debe estar dirigida a mejorar el desempeño de los miembros en cargos directivos. Directivos: incluye a los asociados que hacen parte del consejo de administración, junta de vigilancia y los comités de apoyo. (o quien haga sus veces de acuerdo tipo de organización según el ente de control).
4. FORMACIÓN E INFORMACIÓN PARA SUS MIEMBROS, DE MANERA PERMANENTE, OPORTUNA Y PROGRESIVA	Participación en procesos de educación, formación e información para empleados.	Mide el nivel de satisfacción de los asociados con el modelo cooperativo, los productos, servicios y beneficios, que estimula la permanencia y lealtad con la organización. Es el resultado cuantitativo de la medición realizada a través de métodos especializados.
4. FORMACIÓN E INFORMACIÓN PARA SUS MIEMBROS, DE MANERA PERMANENTE, OPORTUNA Y PROGRESIVA	Crecimiento de inversión en educación, formación e información.	Mide el crecimiento de la inversión realizada en todos los procesos de educación, formación e información a directivos, asociados y empleados.
5. PRINCIPIO DE AUTONOMÍA, AUTODETERMINACIÓN Y AUTOGOBIERNO	Fuentes de financiación externa	Mide la proporción de los activos que se está financiando con recursos de terceros (deudas bancarias o compromisos con terceros).
5. PRINCIPIO DE AUTONOMÍA, AUTODETERMINACIÓN Y AUTOGOBIERNO	Concentración de depósitos	Revela el grado de diversificación de los depósitos en los ahorradores. Porcentaje de asociados con 80% de depósitos, se determina de la siguiente manera: 1.- Se clasifican los asociados con depósitos desde el monto mayor hasta el monto menor. 2.- Se suman los depósitos hasta llegar a un valor igual o ligeramente superior al 80% del total de depósitos. 3.- Se verifica cuantos asociados disponen de ese monto total, y 4.- Qué porcentaje representa del total de ahorradores.
5. PRINCIPIO DE AUTONOMÍA, AUTODETERMINACIÓN Y AUTOGOBIERNO	Concentración de créditos	Revela el grado de diversificación de los créditos en los deudores. Porcentaje de asociados con 80% de créditos, se determina de la siguiente manera: 1.- Se clasifican los asociados con créditos desde el monto mayor hasta el monto menor. 2.- Se suman los créditos hasta llegar a un valor igual o ligeramente superior al 80% del total de créditos 3.- Se verifica cuantos asociados disponen de ese monto total, y 4.- Qué porcentaje representa del total de deudores.
5. PRINCIPIO DE AUTONOMÍA, AUTODETERMINACIÓN Y AUTOGOBIERNO	Indicador de patrocinios	Determina el porcentaje recibido por concepto de patrocinios, con la finalidad de establecer su independencia financiera y administrativa. Es imprescindible que las organizaciones solidarias mantengan su libertad, garantía de la conservación de su especialidad y de su derecho a controlar su propio destino.

6. PRINCIPIO DE SERVICIO A LA COMUNIDAD	Gastos y contribuciones en favor de las comunidades	Evidencia el aporte de la organización para dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y culturales en favor de la comunidad.
6. PRINCIPIO DE SERVICIO A LA COMUNIDAD	Créditos con incidencia comunitaria	Evalúa los montos de crédito otorgados a organismos de carácter municipal, de servicio comunitario o entidades del sector.
6. PRINCIPIO DE SERVICIO A LA COMUNIDAD	Créditos para fines productivos	Evalúa los montos de crédito destinados a financiar necesidades de trabajo y activos fijos vinculados al ciclo productivo de todo tipo de negocio.
6. PRINCIPIO DE SERVICIO A LA COMUNIDAD	Acciones para el medio ambiente	Evidencia el compromiso de la organización con el desarrollo de la comunidad, en conjunto con los ciudadanos, movimientos y organismos sociales entorno a la preservación del medio ambiente.
6. PRINCIPIO DE SERVICIO A LA COMUNIDAD	Promoción proveedores locales	Evalúa la participación de proveedores locales frente al total de proveedores, fomentando el desarrollo de la economía sostenible en su zona de influencia. Proveedores: se consideran proveedores quienes suministran bienes y servicios en forma habitual, en cumplimiento de las normas de la organización
7. PRINCIPIO DE INTEGRACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES DEL MISMO SECTOR	Fondeo tomado del sector solidario	Evalúa el monto de las obligaciones financieras adquiridas con otras entidades del sector, evidenciando la integración de la organización.
7. PRINCIPIO DE INTEGRACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES DEL MISMO SECTOR	Inversiones con el sector solidario	Evalúa el monto de las inversiones realizadas con otras entidades del sector, evidenciando la integración de la organización.
7. PRINCIPIO DE INTEGRACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES DEL MISMO SECTOR	Contribuciones voluntarias para el sector solidario	Evidencia el porcentaje de contribución en la participación con diferentes organismos de integración del sector solidario y en otras organizaciones en pro de los beneficios de los grupos de interés.
7. PRINCIPIO DE INTEGRACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES DEL MISMO SECTOR	Economías de escala generadas	Compara la diferencia entre la contratación individual con la obtenida de manera conjunta con otras organizaciones del sector solidario, identificando el beneficio económico para la institución.
8. PÚBLICO INTERNO - TALENTO HUMANO	Índice de formación	El nivel de formación constituye uno de los pilares de fortaleza del talento humano. Permite ofrecer servicios de mayor calidad y oportunidades para el crecimiento y consolidación de la gestión de la organización. Escala de formación: Equivale al cálculo ponderado del número de empleados según su nivel de formación, con la siguiente escala de escolaridad hasta: Secundaria = 1; Técnico y Tecnólogo = 2; Universitario y Posgrado = 3.
8. PÚBLICO INTERNO - TALENTO HUMANO	Índice de salarios y prestaciones	Evalúa si la política salarial de la organización está relacionada con el salario mínimo del país. A fin de mantener el poder adquisitivo del salario de los empleados. Escala de salarios y prestaciones: equivale al cálculo ponderado del número de empleados, según su nivel de salarios y prestaciones, con la siguiente escala de pago laboral: Menor 1,5 SMMLV = 1; Entre 1,5 y hasta 4 SMMLV = 2; Mayor a 4 SMMLV = 3.

8. PÚBLICO INTERNO - TALENTO HUMANO	Equidad de género en empleados	Pretende medir la relación entre personal masculino y femenino para mandos medios y gerenciales y su incidencia en la toma de decisiones.
8. PÚBLICO INTERNO - TALENTO HUMANO	Índice de permanencia	Evalúa la confianza y lealtad que tienen los empleados con la organización y viceversa. Escala de permanencia: es el promedio ponderado de la antigüedad de cada empleado, según la siguiente escala de antigüedad: Menor de 3 años = 1; Entre 3 y hasta 5 años = 2; Mayor de 5 años = 3.
8. PÚBLICO INTERNO - TALENTO HUMANO	Promoción interna	Busca evaluar el nivel de eficacia de los programas o iniciativas de promoción interna y la sostenibilidad de la gestión del Talento humano. Otorgar oportunidades de desarrollo y crecimiento laboral, a través de la implementación de políticas y prácticas de promoción interna, constituye un aspecto importante de prácticas sostenibles de la gestión del talento humano.
8. PÚBLICO INTERNO - TALENTO HUMANO	Evaluación del desempeño	Mide la asertividad y competencia en el personal vinculado, a través de la evaluación del desempeño individual, según la siguiente escala de valoración: Inferior al 60% = 1; Entre 60% y 90% = 2; Mayor a 90% = 3. La organización deberá evaluar a todos sus empleados.
9. GESTIÓN INSTITUCIONAL	Crecimiento del ingreso neto financiero	Mide el crecimiento, su fortaleza económica y financiera con respecto al IPC. Ingreso neto financiero: intereses y comisiones recibidas - intereses y comisiones pagadas en el período.
9. GESTIÓN INSTITUCIONAL	Eficiencia y productividad	Evidencia la sostenibilidad financiera de la organización, con el buen uso del ingreso neto financiero para cubrir sus gastos administrativos.
9. GESTIÓN INSTITUCIONAL	Cobertura de riesgo	Evalúa que proporción del ingreso operativo se destina a cubrir el riesgo de crédito, con la finalidad de optimizar y medir el impacto de la cartera vencida.
9. GESTIÓN INSTITUCIONAL	Margen total	Indica que proporción de los ingresos totales de la organización corresponden a los resultados del ejercicio. Para ser negativo este indicador se necesita que la entidad presente pérdidas en el ejercicio e indicaría que los ingresos totales no son suficientes para cubrir los gastos.
9. GESTIÓN INSTITUCIONAL	Índice de solvencia	Mide el grado de capitalización. Su calificación depende de la relación frente al margen de solvencia mínimo requerido. Entre más alto sea su resultado se identifica con menor riesgo, pues se presume que la organización tiene un mayor cubrimiento de sus activos considerados como riesgosos.



BALANCE SOCIAL 2020

INSCRITO A FOGACCOOP

Supersolidaria

VIGILADO

 **COOPETROL**
Especializada en Ahorro y Crédito


sumate