

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO*	ACTUALIZACIÓN*			ACTA		FECHA DE PUBLICACIÓN
		M	E	A	Número	Fecha	
00	Creación Asamblea 2019				70	26/05/2019	21/12/2019
01	Se incluye Política De Riesgo De Liquidez – SARL	X			75	26/03/2022	08/04/2022

* Marque con x si la actualización corresponde a:

M: Modificación

E: Eliminación

A: Adición

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I	6
DISPOSICIONES GENERALES	6
ARTÍCULO 1 OBJETIVO DEL CÓDIGO	6
ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
ARTÍCULO 3. RESEÑA HISTÓRICA	6
ARTÍCULO 4. NATURALEZA JURÍDICA Y OBJETO SOCIAL	8
ARTÍCULO 5. PRINCIPIOS Y VALORES	8
ARTÍCULO 6. COMPOSICIÓN DEL PATRIMONIO	9
ARTÍCULO 7. MISIÓN	10
ARTÍCULO 8. VISIÓN	10
CAPÍTULO II	10
GOBIERNO COOPERATIVO	10
ARTÍCULO 9. SISTEMA DE GOBIERNO COOPERATIVO	10
CAPÍTULO III	12
DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	12
ARTÍCULO 10: GRUPOS DE INTERÉS	12
ARTÍCULO 11. ASOCIADOS	13
CAPÍTULO IV	15
DE LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN	15
ARTÍCULO 12. ASAMBLEA GENERAL DE ASOCIADOS	15
ARTÍCULO 13. FUNCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS	16
ARTÍCULO 14. INFORMACIÓN A LA ASAMBLEA	16
ARTÍCULO 15. DELEGADOS	17
ARTÍCULO 16. REQUISITOS EXIGIDOS PARA SER DELEGADO	17
ARTÍCULO 17. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	17
ARTÍCULO. 18 REQUISITOS PARA SER ELEGIDO MIEMBRO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	18
ARTÍCULO 19. FUNCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	18
ARTÍCULO 20. PROHIBICIONES	18
ARTÍCULO 21. POLÍTICAS DE INDEPENDENCIA FRENTE A LA GERENCIA	18
ARTÍCULO 22. PÉRDIDA DE LA CALIDAD DE MIEMBRO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN ..	19
ARTÍCULO 23. EL GERENTE	20
ARTÍCULO 24 FUNCIONES DEL GERENTE	20
ARTÍCULO 25. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES	20
ARTÍCULO 26. DEBERES Y OBLIGACIONES	20
ARTÍCULO 27. PROHIBICIONES	21

CAPÍTULO V	22
ÓRGANOS DE CONTROL	22
ARTÍCULO 28. JUNTA DE VIGILANCIA.....	22
ARTÍCULO 29. REQUISITOS PARA SER ELEGIDO MIEMBRO DE LA JUNTA DE VIGILANCIA.....	22
ARTÍCULO 30. PÉRDIDA DE LA CALIDAD DE MIEMBRO DE LA JUNTA DE VIGILANCIA	23
ARTÍCULO 31. FUNCIONES DE LA JUNTA DE VIGILANCIA.....	23
ARTÍCULO 32. PROHIBICIONES	23
ARTÍCULO 33. POLÍTICAS DE INDEPENDENCIA DE LA JUNTA DE VIGILANCIA, FRENTE AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y LA GERENCIA.....	23
ARTÍCULO 34. REVISOR FISCAL	24
ARTÍCULO 35. FUNCIONES DEL REVISOR FISCAL.....	25
ARTÍCULO 36. PÉRDIDA DE LA CALIDAD DE REVISOR FISCAL	26
ARTÍCULO 37. COMITÉ DE AUDITORÍA.....	26
ARTÍCULO 38. COMITÉ DE RIESGOS	26
CAPÍTULO VI	27
AUTORIDADES	27
ARTÍCULO 39. DE LA AUTORIDAD QUE EJERCE LA INSPECCIÓN, EL CONTROL Y LA VIGILANCIA.....	27
ARTÍCULO 40. OTRAS AUTORIDADES.....	27
CAPÍTULO VII	28
DE LOS TRABAJADORES	28
ARTÍCULO 41. TRABAJADORES.....	28
CAPÍTULO VIII	30
DE LOS PROVEEDORES.....	30
ARTÍCULO 42. PROVEEDORES	30
CAPÍTULO IX	31
DE LAS POLÍTICAS DE SOCIEDAD Y MEDIO AMBIENTE	31
ARTÍCULO 43. POLÍTICAS DE SOCIEDAD Y MEDIO AMBIENTE	31
CAPÍTULO X	33
RÉGIMEN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.....	33
ARTÍCULO 44. DEFINICIÓN, PROCEDIMIENTO Y EFECTOS DEL INCUMPLIMIENTO DE CONFLICTOS DE INTERÉS	33
CAPÍTULO XI	35
OFICIAL DE CUMPLIMIENTO	35
ARTÍCULO 45. DESIGNACIÓN, REQUISITOS Y FUNCIONES DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO ...	35
DESIGNACIÓN	35
CAPÍTULO XII	36
GOBIERNO ELECTRÓNICO.....	36
ARTÍCULO 46. GOBIERNO ELECTRÓNICO	36

CAPÍTULO XIII	37
ADMINISTRACIÓN Y REVELACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	37
ARTÍCULO 47. POLÍTICAS GENERALES SOBRE LA ADMINISTRACIÓN Y REVELACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	37
CAPÍTULO XIV	39
ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS.....	39
ARTÍCULO 48. ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS.....	39
CAPÍTULO XV	43
EDUCACIÓN COOPERATIVA	43
ARTÍCULO 49. LINEAMIENTOS EDUCACIÓN COOPERATIVA.....	43
CAPÍTULO XVI	43
CONTROL ÓRGANOS DE GOBIERNO	43
ARTÍCULO 50. CONTROL ÓRGANOS DE GOBIERNO	43
CAPÍTULO XVII	44
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y PROSPECTIVA	44
ARTÍCULO 51. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	44
CAPÍTULO XVIII	44
COMITÉS.....	44
ARTÍCULO 52. COMITÉS.....	44
CAPÍTULO XIX	45
SISTEMA ELECTORAL DE CUERPOS COLEGIADOS.....	45
ARTÍCULO 53. PROCESOS.....	45
ARTÍCULO 54. SISTEMA.....	46
ARTÍCULO 55. REGLAMENTACIÓN.....	46
CAPÍTULO XX	46
DISPOSICIONES FINALES	46
ARTÍCULO 56. EXIGIBILIDAD DE LAS PRÁCTICAS DE BUEN GOBIERNO.....	46

INTRODUCCIÓN

El concepto de Buen Gobierno, resulta especialmente relevante para todas las manifestaciones empresariales, y primordialmente para COOPETROL, por pertenecer al sector de la economía solidaria especializada en ahorro y crédito, adoptando una especial connotación, pues debe acompasar las buenas prácticas, de confianza y transparencia, que le son exigibles a cualquier empresa, con las particularidades propias de las cooperativas, la naturaleza de su objeto social y el deber de actuación con base en los principios y valores característicos del sector.

El gobierno cooperativo es el sistema mediante el cual se distribuyen las funciones de dirección, administración, vigilancia y control; comprenden las responsabilidades, interacción y ejercicio de funciones de los órganos encargados de la gestión de la entidad, todo lo cual debe estar alineado tanto con el ordenamiento jurídico como con sus fines económicos y sociales.

El gobierno corporativo busca la sostenibilidad y adecuada realización de las operaciones de la entidad frente a sus grupos de interés como con sus asociados, autoridades, trabajadores y órganos de administración y vigilancia.

La Caja Cooperativa Petrolera - COOPETROL, en cumplimiento de las disposiciones que la rigen y para el adecuado desarrollo de su objeto social, adopta un Código de Buen Gobierno Cooperativo en el que se plasman la filosofía, principios, valores, reglas y normas que definen y regulan las relaciones entre la administración, los órganos de control, vigilancia, trabajadores, usuarios, proveedores y comunidad en general, con el propósito de preservar los principios éticos y obtener que la administración de la entidad se realice adecuadamente.

En Coopetrol los asociados constituyen el eje central de su existencia, pues ellos han depositado en la entidad su confianza, al haber realizado aportes con destino al patrimonio y depósitos de ahorro, buscando el mejoramiento de la calidad de vida del asociado y de su núcleo familiar.

Creemos firmemente que un gobierno con transparencia siempre genera los mejores resultados

Considerando las anteriores premisas COOPETROL adopta el presente Código de Buen Gobierno.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1 OBJETIVO DEL CÓDIGO

El objetivo fundamental del código de Buen Gobierno de la Caja Cooperativa Petrolera- COOPETROL, es:

Promover las buenas prácticas de gobierno cooperativo, basado en el conjunto de normas, principios y valores, que garantizan la autonomía, independencia, mutualidad, equidad, participación económica, gestión democrática de sus asociados, educación, capacitación información constante, cooperación con otras entidades cooperativas, integración, interés por la comunidad, la eficiencia, eficacia y efectividad de su talento humano, la solidaridad, ética, responsabilidad social y transparencia, propendiendo por el mejor uso de los recursos, financieros, materiales tecnológicos y ambientales, con la finalidad de contribuir a la mejor calidad de vida de los asociados y sus familias, identificados con la filosofía cooperativa y la construcción de capital social.

El Código de Buen Gobierno define el sistema a través del cual COOPETROL es dirigida y controlada. Establece la distribución de derechos y responsabilidades entre los diferentes órganos e integrantes, dicta las reglas y los procedimientos relativos a la toma decisiones, buscando el manejo transparente y ético de la Cooperativa a través del avance progresivo de las mejores prácticas bajo el sistema de autorregulación.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones de este cuerpo normativo, propenden por regular las relaciones de COOPETROL, y los grupos de interés relacionados, con su participación dentro del sector solidario, y será de obligatorio cumplimiento, para los asociados, delegados, órganos de administración, vigilancia y control, administradores y trabajadores de la Cooperativa.

ARTÍCULO 3. RESEÑA HISTÓRICA

COOPETROL fue creada en Bogotá, en diciembre de 1953 por un grupo de 48 trabajadores pertenecientes a la Empresa Colombiana de Petróleos - ECOPETROL, quienes con sus aportes y esfuerzos emprendieron un trabajo mancomunado orientado al bienestar del trabajador petrolero y de su núcleo familiar.

El 18 de enero de 1954 la Superintendencia Nacional de Cooperativas, otorgó la Personería Jurídica 015 a la Cooperativa de Trabajadores de ECOPETROL - COOPETROL.

En 1980 se inició un proceso para vincular a los trabajadores de ECOPETROL de fuera de Bogotá, comenzando así a conformarse una red de oficinas en ciudades de influencia petrolera; logrando una cobertura nacional y un importante crecimiento social y económico.

Hasta el año de 1995, los servicios de ahorro y crédito eran para uso exclusivo de los trabajadores de ECOPETROL, y los trabajadores de entidades con relación directa con ésta, como son, Cavipetrol, Corpecol, U.S.O, clubes, entre otras.

En agosto de ese mismo año, nace en la ciudad de Barrancabermeja el Programa de Formación e Integración Infantil y Juvenil Coopetrolito, encaminado a transmitir la filosofía del cooperativismo y aportar un cambio social en el núcleo familiar.

El 9 de febrero de 1996 se aprobó una reforma de estatutos mediante la cual se adoptó la apertura del vínculo que permite a los trabajadores temporales de ECOPETROL, familiares de asociados y trabajadores del sector petrolero y energético su afiliación a COOPETROL. Esta reforma permitió ampliar los servicios y cambiar la razón social, por lo que hoy es la Caja Cooperativa Petrolera - COOPETROL.

En el 2002, en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 454 de 1998, COOPETROL se transforma en cooperativa especializada en ahorro y crédito.

En junio de 2002 se constituye la institución auxiliar del cooperativismo Turispetrol I. A. C. a la que se le trasladó la gestión de los servicios diferentes a los de ahorro y crédito que, dada su nueva condición, no podía seguir prestando COOPETROL en razón de su especialización.

En el año 2007 se hizo la apertura de una Agencia en la ciudad de Pasto y se crearon puntos de atención en Manizales, Ibagué, Valledupar y Barranquilla para brindar atención personalizada a los asociados de estas áreas geográficas.

La Asamblea General de Delegados de COOPETROL aprobó en marzo de 2010 una nueva reforma estatutaria, para abrir totalmente el vínculo de asociación, de tal forma que toda persona natural con contrato laboral pueda vincularse a la Cooperativa, decisión que representa el incremento de nuestro mercado potencial.

En el año 2012, trasladó sus oficinas de Puerto Salgar para el municipio de La Dorada, convirtió el punto de atención de Manizales en Agencia y abrió un nuevo punto de atención en Tumaco.

En el año 2015, COOPETROL fue intervenida administrativamente por la Superintendencia de la Economía Solidaria, autoridad que una vez determinada su viabilidad económica y financiera, decidió que la intervención fuera para la administración.

La medida estuvo vigente hasta el mes de mayo de 2017, fecha en la cual se levanta la intervención administrativa, al enervarse las causales de intervención, y se dispuso el retorno de la Cooperativa a la administración por parte de sus asociados, realizando la elección delegados en el mes de agosto de 2017 determinación que, según lo ordenado por la Superintendencia de la Economía Solidaria, se materializó mediante una Asamblea General Ordinaria Extemporánea, realizada el 28 de octubre de 2017, se eligieron los órganos colegiados de administración y vigilancia y los comités previstos en los estatutos y se eligió al Revisor Fiscal.

ARTÍCULO 4. NATURALEZA JURÍDICA Y OBJETO SOCIAL

La Caja Cooperativa Petrolera es una persona jurídica de derecho privado, empresa asociativa sin ánimo de lucro, especializada en ahorro y crédito, de responsabilidad limitada, de número de asociados y de patrimonio social variable e ilimitado, se rige por los principios universales y la doctrina de la cooperación, y se identifica con la sigla COOPETROL.

COOPETROL tiene como objeto social contribuir con el mejoramiento, de la calidad de vida de sus asociados y su núcleo familiar, el crecimiento personal, el desarrollo familiar, la acción educativa, formadora, la integración intercooperativa y el interés permanente por la comunidad, buscando la consolidación de la economía solidaria, en la construcción de una sociedad justa y equitativa, conforme a los valores y principios cooperativos.

En cumplimiento de su objeto social, COOPETROL prestará el servicio de ahorro y crédito de acuerdo con lo establecido en la ley y demás normas concordantes. También se podrán prestar otros servicios permitidos a las cooperativas de ahorro y crédito. El servicio de ahorro y crédito se prestará exclusivamente a los asociados.

ARTÍCULO 5. PRINCIPIOS Y VALORES

Una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades, aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes, por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada.

VALORES

COOPETROL, se basa en los valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad, y respeto.

PRINCIPIOS

1. Gestión democrática de los miembros
COOPETROL, es una cooperativa democrática controlada por sus asociados quienes participan en la definición de las políticas y toma de decisiones.
2. Membresía abierta y voluntaria
COOPETROL, es una cooperativa abierta de asociación voluntaria de personas naturales y jurídicas dispuestas a aceptar sus responsabilidades, sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa.
3. Participación económica de sus miembros
En COOPETROL, los asociados contribuyen de manera equitativa, controlan de manera democrática el capital de la Cooperativa, ajustado a la Ley y los estatutos, una parte de ese capital es propiedad común de la entidad.
4. Educación, formación e información
COOPETROL, brinda educación y entrenamiento sus asociados, delegados, directivos, gerentes y trabajadores de tal forma que fortalece la comunicación y contribuye eficazmente al desarrollo.
5. Autonomía e independencia
COOPETROL, es una cooperativa autónoma de ayuda mutua controlada por sus asociados. Si entra en acuerdo con otras organizaciones (incluidos gobiernos), o tiene capital de fuentes externas, lo asegura de tal manera que garantice el control democrático por parte de sus asociados y mantenga la autonomía de la Cooperativa, ajustado a la Ley y los estatutos.
6. Cooperación entre cooperativas
COOPETROL, servirá a sus asociados eficazmente y fortalecerá el movimiento cooperativo, trabajando de manera conjunta, por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.
7. Compromiso con la comunidad
COOPETROL, trabaja para el desarrollo sostenible por medio de políticas que estén en beneficio de comunidad.

ARTÍCULO 6. COMPOSICIÓN DEL PATRIMONIO

El patrimonio estará compuesto de conformidad con lo establecido en el estatuto social de Coopetrol.

ARTÍCULO 7. MISIÓN

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

ARTÍCULO 8. VISIÓN

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

**CAPÍTULO II
GOBIERNO COOPERATIVO****ARTÍCULO 9. SISTEMA DE GOBIERNO COOPERATIVO**

COOPETROL es consciente que un Buen Gobierno cooperativo se hace necesario para garantizar la adecuada prestación del servicio, la generación de valor agregado a sus asociados, a sus trabajadores y a la comunidad en general; así como para garantizar su sostenibilidad.

El Buen Gobierno parte de la formulación de normas que regulan la relación de COOPETROL con sus diversos grupos de interés, estableciendo con certeza, claridad y oportunidad, las responsabilidades de cada uno de sus estamentos, su interacción armónica, siempre manteniendo como norte la adecuada prestación de sus servicios y la oportuna, eficaz y eficiente satisfacción de las necesidades de sus asociados, que propicien y contribuyan con elevar su nivel de vida en aspectos personales, familiares, sociales, económicos y académicos y cuyo actuar se proyecte hacia la comunidad, al incorporar principios de responsabilidad social.

Partiendo de la anterior consideración COOPETROL concibe, desde el punto de vista de regulación, que el gobierno cooperativo es un sistema, que se construye por las diversas disposiciones que regulan sus relaciones con sus grupos de interés, por lo cual, precisa que el sistema de gobierno cooperativo está conformado por:

- Constitución Política de Colombia
- Ley 79 de 1988
- Ley 454 de 1998 y demás disposiciones legales y reglamentarias que la modifiquen o complementen.
- Decreto 962 del 5 de junio de 2018 expedido por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de la Economía Solidaria

- Circular Básica Contable y Financiera de la Superintendencia de la Economía Solidaria
- Los Estatutos
- El Código de Buen Gobierno
- El Código de Ética y Conducta
- El Manual de Buenas Prácticas
- El Manual de Conflictos de Interés
- El Reglamento de la Asamblea General
- El Reglamento del Consejo de Administración
- El Reglamento de la Junta de Vigilancia
- El Reglamento Interno de Trabajo
- Los reglamentos de los diferentes comités de Coopetrol
- El Manual de Convivencia
- El Reglamento del Comité de Convivencia
- Políticas y reglamentos de servicios
- Reglamento de elecciones
- Manual de gestión de riesgos
- Plan estratégico
- Demás disposiciones legales y/o reglamentarias que las complementen y/o modifiquen.

Estas disposiciones cumplen uno de los cometidos del Buen Gobierno, como lo es, la definición de las normas de actuación que se hacen exigibles a los asociados, así como a los órganos de administración, vigilancia, control y en general a todos los trabajadores de COOPETROL.

De otra parte, para colmar las expectativas sobre el Buen Gobierno, se hace necesario, alcanzar en los asociados, en los órganos de administración y control de la Cooperativa y en todos los trabajadores de COOPETROL, una actitud consistente con este marco normativo y, en especial, con la formulación de los principios y valores, por lo cual, todos ellos, en desarrollo de las obligaciones y responsabilidades que les son inherentes se comprometen a:

- Mantener vigentes y actualizadas todas las disposiciones que conforman su Gobierno Cooperativo.
- Actuar siempre inspirados en principios éticos y cooperativos
- Proponer por los medios conducentes, modificaciones al sistema de gobierno cooperativo que permitan su evolución cuando sea necesaria para alcanzar con mayor oportunidad y eficiencia sus objetivos.
- Dignificar la pertenencia a COOPETROL.
- Constituirse en un referente en cuanto a la transparencia y la pertinencia de sus actuaciones.

CAPÍTULO III DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

ARTÍCULO 10: GRUPOS DE INTERÉS

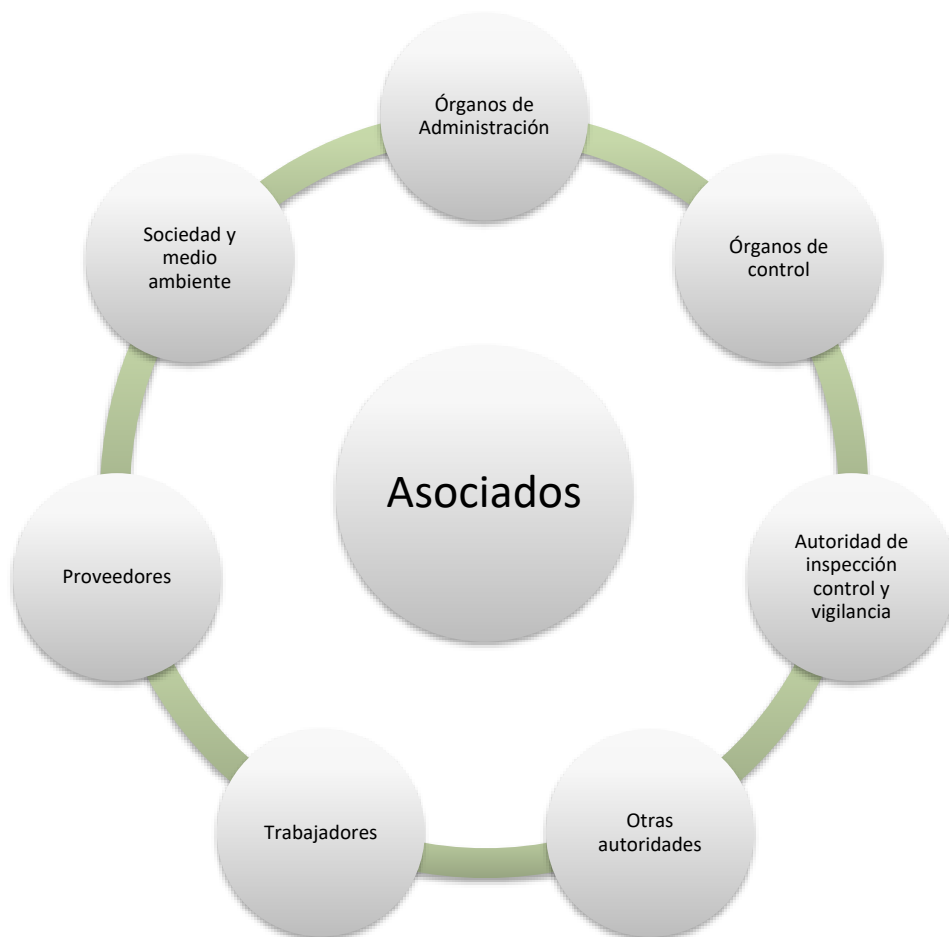
Para los efectos del presente Código, los grupos de interés se definen de la siguiente manera: “Personas y organizaciones a las que el desarrollo de la actividad empresarial de COOPETROL los afecta o puede afectar y, en consecuencia, igualmente tienen la capacidad de impactar directa o indirectamente el desarrollo de la empresa.”

Dentro de la anterior definición, son grupos de interés de COOPETROL los siguientes:

- Los asociados
- Los órganos de administración
- Los órganos de control
- La autoridad que ejerce la inspección, control y vigilancia de COOPETROL
- Otras autoridades
- Los trabajadores
- Los proveedores
- La sociedad y el medio ambiente

Por la naturaleza de COOPETROL, constituyen los asociados su principal y más importante grupo de interés pues en ellos confluyen las calidades de aportantes de capital, titulares de la gestión y del control de la Cooperativa y destinatarios de sus servicios.

De acuerdo con lo anterior, la siguiente es la representación gráfica de los grupos de interés de COOPETROL:



ARTÍCULO 11. ASOCIADOS

Son asociados de COOPETROL las personas que participaron en su fundación y han permanecido vinculadas en tal condición a la Cooperativa y aquellas que posteriormente se asociaron y mantienen tal calidad, en concordancia con los estatutos.

Constituyen los asociados el grupo de interés más relevante para COOPETROL, en la medida que en ellos confluyen tres (3) calidades: dueños, gestores y usuarios de los servicios.

BUENAS PRÁCTICAS DE COOPETROL CON SUS ASOCIADOS

Los órganos de administración, control, vigilancia, los trabajadores de COOPETROL, en sus relaciones con los asociados, deberán aplicar las siguientes prácticas:

- a. Aplicar en la prestación del servicio los principios de la debida diligencia, libertad de elección, transparencia, certeza, suficiencia y oportunidad en el suministro de la información, responsabilidad en el trámite de peticiones, quejas o reclamos, manejo adecuado de los conflictos de interés y educación para el asociado.
- b. Ofrecer y vincular a los asociados a productos y/o servicios, que efectivamente le generen un beneficio y cuyos compromisos correlativos puedan ser cumplidos satisfactoriamente.
- c. Suministrar información oportuna, relevante y suficiente respecto de la existencia de figuras e instancias que se orientan a la atención de sus necesidades, así como de sus peticiones quejas y reclamos.
- d. Respetar en la prestación del servicio, las condiciones informadas, ofrecidas o pactadas con el asociado, empleando adecuados estándares de seguridad y calidad.
- e. Suministrar información comprensible y publicidad transparente, clara, veraz y oportuna, acerca de los productos y servicios ofrecidos.
- f. Establecer las condiciones de prestación de los servicios con claridad, suficiencia, nitidez y transparencia.
- g. Desarrollar las relaciones con los asociados en condiciones de equilibrio, absteniéndose de incurrir en conductas que conlleven inequidades o abuso de posición dominante.
- h. Ofrecer al asociado, siempre y en cualquier circunstancia, un trato amable y respetuoso.
- i. Guardar con la debida reserva la información suministrada por el asociado a través de cualquier medio o canal de atención.
- j. Atender y dar respuesta oportuna a los requerimientos del asociado.
- k. Dar a conocer al asociado, dentro de las oportunidades que corresponda, por el respectivo canal y en forma previa a la realización de cualquier operación, el costo de la misma, si lo hay, brindándole la posibilidad de efectuarla o abstenerse de hacerla.
- l. Disponer de los medios y controles idóneos para brindar eficiente seguridad a las transacciones, a la información confidencial del asociado y a las redes que la contengan.
- m. Diseñar, difundir y ejecutar programas y campañas de educación financiera, sobre los diferentes productos y servicios, sus obligaciones y derechos y los costos de los productos y servicios, así como de los diferentes mecanismos establecidos para la protección de sus derechos.
- n. Suministrar a los asociados un tratamiento equitativo, respetando los derechos de información, inspección y convocatoria establecidos en la ley, en los estatutos y en las disposiciones adoptadas por COOPETROL para el efecto.
- o. Suministrar a los asociados Delegados los informes o aclaraciones que soliciten previamente o durante el transcurso de la Asamblea acerca de los puntos comprendidos dentro del orden del día, cuando tales solicitudes no contraríen las disposiciones legales en la materia.
- p. Poner a disposición de los Delegados dentro del término de la convocatoria a la reunión de la Asamblea General y en el domicilio social, la documentación necesaria para su debida información sobre los temas a tratar.

- q. Suministrar toda la información que de acuerdo con el ordenamiento jurídico deba ser conocida por los asociados de manera regular o esporádica.

DEL DERECHO DE INSPECCIÓN

Los Delegados podrán examinar los libros y comprobantes de la entidad con el fin de enterarse de su situación administrativa y financiera, para ello deberán cursar previa solicitud a la administración de la Cooperativa.

El derecho de inspección no se extiende al retiro de documentos de la entidad, toma de copias, transcripción o cualquier otro mecanismo de reproducción que no esté expresamente autorizado por la administración de COOPETROL.

La ejecución de este derecho deberá ejecutarse en un plazo máximo de 15 días hábiles, previos a la fecha de realización de la Asamblea general de delegados.

CAPÍTULO IV DE LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN

La administración de COOPETROL está a cargo de la Asamblea General, el Consejo de Administración y el Gerente.

De acuerdo con la legislación vigente, son administradores el representante legal, los miembros del Consejo de Administración y quienes de acuerdo con los estatutos ejerzan o detentan funciones de administración.

ARTÍCULO 12. ASAMBLEA GENERAL DE ASOCIADOS

El estatuto establece que la Asamblea General de Asociados, será sustituida por la Asamblea General de Delegados, en razón al número de asociados y por estar domiciliados en diferentes municipios del país, y su realización resulte desproporcionadamente onerosa en consideración de los recursos de la Cooperativa.

En este evento los delegados serán elegidos en el número y para el período previsto en los estatutos, en todo caso se deberá garantizar la adecuada información y participación de los asociados.

Son asociados hábiles, para efectos del presente ARTÍCULO, los inscritos en el registro social, que no tengan suspendidos sus derechos y se encuentren al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones de acuerdo con los estatutos y reglamentos.

ARTÍCULO 13. FUNCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS

Las funciones de la Asamblea General de Delegados serán las establecidas en el estatuto social de Coopetrol.

ARTÍCULO 14. INFORMACIÓN A LA ASAMBLEA

La Asamblea General de delegados debe conocer, entre otros, la siguiente información:

1. Situación jurídica, económica, administrativa, evolución de los negocios, estados financieros y demás informes.
2. Cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional.
3. Hechos relevantes ocurridos después del cierre de los estados financieros, esto es, entre la fecha de cierre de los estados financieros y la fecha en que se elaboran los informes.
4. Operaciones relevantes con principales ejecutivos y consejeros de administración (directores) Junta de Vigilancia (montos pagados por todo concepto, créditos, captaciones y montos de aportes, con todos los detalles sobre los mismos).
5. Cualquier cambio de visión estratégica institucional y, especialmente, si hay variantes en la Misión de la cooperativa.
6. Información relativa a las inversiones (que sean ajenas al desarrollo normal de sus actividades o exigidas por normas legales) y donaciones realizadas, los planes de inversión y el objetivo que se espera cumplir con cada uno de ellos.
7. Evolución previsible de la cooperativa, la cual debe incluir con claridad lo relacionado con las expectativas de crecimiento (o decrecimiento), las expectativas en resultados y los efectos de los principales riesgos que enfrenta la cooperativa.
8. Evolución y efectos de los riesgos relevantes (operativo, de mercado, solvencia, liquidez, crédito, tasas de interés y lavado de activos y financiación del terrorismo).
9. Hechos externos e internos relevantes sucedidos durante el ejercicio y su efecto en la situación económica, financiera y los resultados.
10. Funcionamiento y efectividad del sistema de control interno, incluido lo relacionado con el ambiente de control, la valoración de riesgos, las actividades de control, el componente de información y comunicación y el monitoreo o supervisión.
11. Operaciones activas y pasivas, contratos ejecutados y en ejecución, y compromisos con partes relacionadas.
12. Principales contingencias, tales como los derechos y obligaciones litigiosas, sean ellas eventuales remotas.
13. Balance social, con específica información sobre ejecución e impacto de los diferentes programas sociales.
14. Balance de la gestión ambiental.

15. Sanciones, requerimientos o recomendaciones hechas por la Superintendencia de la Economía Solidaria u otra autoridad.
16. Hallazgos y recomendaciones formuladas por la Auditoría Interna y el Revisor Fiscal y las acciones correctivas adoptadas por la cooperativa.

QUÓRUM Y MAYORÍAS

El quórum y mayorías serán las establecidas en el estatuto social de Coopetrol.

ARTÍCULO 15. DELEGADOS

En atención a que la Asamblea General de Asociados es sustituida por Asamblea General de Delegados, en razón primordialmente del número de aquellos y atendiendo la trascendencia de las decisiones que compete a esta instancia de la Cooperativa, se ha concebido que para ser elegido delegado se requiere acreditar unas condiciones mínimas que garanticen que éstos cuentan con las calidades necesarias para ejercer dicho encargo.

ARTÍCULO 16. REQUISITOS EXIGIDOS PARA SER DELEGADO

Los requisitos exigidos para ser delegado serán los establecidos en el estatuto social de Coopetrol.

ARTÍCULO 17. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El Consejo de Administración es el órgano permanente de administración de la Cooperativa subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General. Y deberá con lo determinado y adoptado en los estatutos.

Estará integrado por siete (7) miembros principales y siete (7) miembros suplentes elegidos por la Asamblea General para períodos de dos (2) años, pudiendo ser reelegidos únicamente por un período adicional.

Los miembros suplentes acudirán a las sesiones del Consejo de Administración, conforme lo establezca el reglamento del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración se reunirá una vez al mes de manera ordinaria y según calendario que adopte en la primera reunión que siga a su posesión ante la autoridad competente y extraordinariamente cuando así lo demanden las necesidades de la Cooperativa, para atender asuntos.

ARTÍCULO. 18 REQUISITOS PARA SER ELEGIDO MIEMBRO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Los requisitos exigidos para ser elegidos como miembros del Consejo de Administración serán los establecidos en el estatuto social de Coopetrol.

ARTÍCULO 19. FUNCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Las funciones del Consejo de Administración serán las establecidas en el estatuto social de Coopetrol.

ARTÍCULO 20. PROHIBICIONES

A los miembros del Consejo de Administración, o quien haga sus veces, les será prohibido:

- a. Participar en las actividades de ejecución que correspondan al Gerente, en general, a las áreas ejecutivas de la cooperativa, así sea temporalmente por la ausencia de alguno de ellos.
- b. Ser miembro del órgano de administración, trabajador o asesor de otra similar, en el mismo nivel de supervisión.
- c. Estar vinculado a la cooperativa como trabajador, asesor, contratista o proveedor, o en alguna de las empresas o personas que presten estos servicios a la misma.
- d. Obtener ventajas directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste la cooperativa.
- e. Decidir sobre políticas de servicios que los beneficien ante los demás asociados.
- f. Decidir sobre el reclutamiento, retiro, promoción del personal a cargo de la cooperativa.
- g. Realizar proselitismo político aprovechando cargo, posición o relaciones con la cooperativa.
- h. Otorgar retribuciones extraordinarias que no se hayan definido previamente, a la gerencia o dirección general y demás ejecutivos de la cooperativa.
- i. Dar órdenes a trabajadores o al Revisor Fiscal de la cooperativa o solicitarles información directamente, sin consultar el conducto establecido a través de las reuniones del Consejo de Administración o quien haga sus veces.

Los miembros del Consejo de Administración, no podrán ser cónyuges, compañeros permanentes, ni tener vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil con el Gerente o con ninguno de los demás ejecutivos de la cooperativa, en las empresas del mismo grupo o de las sociedades, corporaciones, fundaciones y asociaciones con las que tenga algún tipo de relación contractual.

ARTÍCULO 21. POLÍTICAS DE INDEPENDENCIA FRENTE A LA GERENCIA

A efectos de reducir los riesgos de dependencia del Consejo de Administración, frente a la Gerencia, sus miembros deberán cumplir las siguientes exigencias:

- a. Abstenerse de recibir dotaciones, prebendas, regalos o servicios diferentes de los establecidos para los demás asociados de la cooperativa, por parte de la administración.
- b. Los miembros del Consejo de Administración, o del órgano que haga sus veces, no podrán ser socios o consocios, o tener negocios comunes con el Gerente, ni de ninguno de los demás ejecutivos de la cooperativa.
- c. Las compensaciones que se reconozcan a los miembros del Consejo de Administración y Junta de Vigilancia, serán aprobadas, de manera indelegable, por la Asamblea general.

ARTÍCULO 22. PÉRDIDA DE LA CALIDAD DE MIEMBRO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

La calidad de miembro del Consejo de Administración, se pierde por las siguientes razones:

- a. Por renuncia voluntaria del consejero presentada ante el mismo Consejo de Administración
- b. Por pérdida de la calidad de asociado por cualquier causa.
- c. Por declararse la dimisión según lo previsto en los estatutos.
- d. Por la remoción en los términos reseñados en los estatutos.

A la pérdida de la calidad de consejero entrará a reemplazarlo el suplente correspondiente, quien ejercerá el cargo por el plazo pendiente, en concordancia con los estatutos.

De conformidad con lo anterior, se considera dimitente el consejero que sin justa causa, deje de asistir a tres (3) sesiones continuas, o a cuatro (4) sesiones discontinuas durante un período de doce (12) meses.

La dimisión será formalizada en la siguiente reunión del Consejo de Administración en la que se configure la causal.

Por su parte, son causales de remoción de los miembros del Consejo de Administración, el incumplimiento permanente o reiterado de sus funciones como consejero.

En estos casos la remoción será decretada por la Asamblea con el voto favorable de las dos terceras partes de los asistentes a la sesión y la decisión únicamente será susceptible de recurso de reposición, el cual será presentado y resuelto en la misma Asamblea que la adoptó.

Dentro del trámite de remoción, se respetará al respectivo consejero el derecho a la defensa.

Cuando la Asamblea considere que existen serios indicios sobre la existencia de las causales de exclusión, sin que logre establecer la ocurrencia de los mismos con suficiente certeza, podrá declarar la suspensión en el ejercicio de las funciones del respectivo consejero, por decisión adoptada por las dos terceras partes de los asistentes a la Asamblea, situación que se mantendrá hasta la siguiente reunión de la misma.

ARTÍCULO 23. EL GERENTE

Es el representante legal de la Cooperativa y el ejecutor de las decisiones de la Asamblea General y del Consejo de Administración. Será nombrado por éste por término indefinido y podrá ser removido en cualquier momento.

CALIDADES REQUERIDAS PARA SER DESIGNADO REPRESENTANTE LEGAL

Los requisitos exigidos para ser Gerente serán los establecidos en el estatuto social de Coopetrol.

ARTÍCULO 24 FUNCIONES DEL GERENTE

Las funciones del Gerente serán las establecidas en el estatuto social de Coopetrol.

ARTÍCULO 25. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

En las cooperativas de ahorro y crédito el Gerente o Representante Legal, no podrá ser trabajador, asesor o consultor de otra cooperativa con actividad de ahorro y crédito, o de otras instituciones financieras, directamente, ni por interpuesta persona natural o jurídica.

- a. En ningún caso, el Gerente o Representante Legal, podrá tener vínculos con la cooperativa solidaria como asesor, contratista o proveedor, o en alguna de las empresas o personas que presten estos servicios a la cooperativa solidaria o con las empresas del mismo grupo o de las sociedades, corporaciones, fundaciones y asociaciones con las que tenga algún tipo de relación contractual.
- b. Los cónyuges, compañeros permanentes, y quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil del Gerente o representante legal, de una cooperativa solidaria no podrán celebrar contratos con la misma.
- c. En ningún caso el Gerente o Representante Legal, podrá ser simultáneamente ejecutivo, miembro de Consejo de Administración, de Junta de Vigilancia, asesor o trabajador de otras organizaciones solidarias con las que sean competidoras.
- d. Para las suplencias temporales del Gerente o representante legal, no podrá designarse a quien ejerza la función de contador de la cooperativa.

ARTÍCULO 26. DEBERES Y OBLIGACIONES

En adición a lo establecido en las normas relacionadas y en los estatutos, con los deberes y responsabilidades de los administradores y en los estatutos, los Gerentes o representantes legales, deberán:

- a. Diseñar, implementar y velar por la efectividad del sistema de control interno y del sistema de gestión de riesgos de la cooperativa solidaria.
- b. Diseñar y someter a aprobación del Consejo de Administración, los planes, códigos y reglamentos, de su competencia y velar por su efectiva aplicación.
- c. Conocer, decidir, responder e informar en todas las reuniones del Consejo de Administración al menos lo siguiente:
 - El estado de cumplimiento de los planes, estrategias, metas y presupuestos.
 - La situación financiera y el desempeño (estado de resultados) de la cooperativa solidaria.
 - El estado actual de la valoración de los principales riesgos que enfrenta la cooperativa solidaria, junto con los reportes que en tal sentido sean necesarios.
 - El estado del sistema de control interno, en sus diferentes componentes.
 - El estado del cumplimiento de las normas y regulaciones aplicables.
 - El estado actual, así como la evolución de las principales contingencias a favor o en contra de la cooperativa.
 - Las comunicaciones y quejas recibidas y que, por su relevancia, deban ser conocidas por el Consejo de Administración. En este caso, corresponderá definirla Consejo de Administración, los asuntos que considere relevantes.
 - Adoptar y poner en práctica políticas prudentes y transparentes en materia de riesgos y en la observancia de normas contables.
 - Contratar y mantener personal competente.
 - Informar al Consejo de Administración, sobre situaciones de conflicto de interés en los asuntos que le corresponda decidir.
 - Poner a consideración del Consejo de Administración, los temas asuntos en los que se requiera su aprobación.
 - Dar a conocer al Consejo de Administración, los informes y requerimientos formulados por el Revisor Fiscal y las autoridades de supervisión, fiscalización, apoyo y control.
 - Cumplir las instrucciones, requerimientos u órdenes que señalen los órganos de control supervisión o fiscalización.

ARTÍCULO 27. PROHIBICIONES

Además de las prohibiciones legalmente establecidas para los administradores, el Gerente o Representante Legal no podrá:

- a. Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la cooperativa solidaria, salvo autorización expresa del Consejo de Administración o quien haga sus veces.

- b. Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actos respecto de los cuales exista conflicto de interés.
- c. Utilizar indebidamente o divulgar información sujeta a reserva.
- d. Realizar proselitismo político aprovechando su cargo, posición o relaciones con la cooperativa solidaria.
- e. Otorgar, sin la debida autorización, retribuciones extraordinarias a los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia o quien haga sus veces y trabajadores de la cooperativa.
- f. Ordenar, permitir o realizar algún tipo de falsedad o alteración a los estados financieros, en sus notas o en cualquier otra información.
- g. El Gerente o Representante Legal y su equipo de trabajo, deben procurar que los miembros del y Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia reciban información oportuna, clara, precisa y comprensible.

CAPÍTULO V

ÓRGANOS DE CONTROL

Sin perjuicio de la inspección y vigilancia que el Estado ejerza sobre la Cooperativa, COOPETROL contará con una Junta de Vigilancia y para su fiscalización contará con un Revisor Fiscal.

ARTÍCULO 28. JUNTA DE VIGILANCIA

La Junta de Vigilancia es el organismo encargada del control social de la Cooperativa, integrada según se adopte en los estatutos.

Cuando el número de postulados coincida exactamente con el número de miembros de la Junta a elegir, no se realizará votación y los nominados serán elegidos por aclamación.

La Junta de Vigilancia se reunirá ordinariamente una vez por mes y extraordinariamente cuando las circunstancias lo exijan para atender asuntos urgentes que no puedan esperar hasta la siguiente reunión ordinaria.

ARTÍCULO 29. REQUISITOS PARA SER ELEGIDO MIEMBRO DE LA JUNTA DE VIGILANCIA

Los requisitos exigidos para ser elegido miembro de la Junta de Vigilancia serán los establecidos en el estatuto social de Coopetrol.

ARTÍCULO 30. PÉRDIDA DE LA CALIDAD DE MIEMBRO DE LA JUNTA DE VIGILANCIA

Las causales o circunstancias que den lugar a la pérdida de calidad de miembro de la Junta de Vigilancia serán las establecidas en el estatuto social de Coopetrol.

ARTÍCULO 31. FUNCIONES DE LA JUNTA DE VIGILANCIA

Las funciones de la Junta de Vigilancia serán las establecidas en el estatuto social de Coopetrol.

ARTÍCULO 32. PROHIBICIONES

A los miembros de la Junta de Vigilancia, les será prohibido:

- a. Ser miembro del órgano de administración, trabajador o asesor de otra cooperativa similar, con actividades que compitan con ella.
- b. Estar vinculado a la cooperativa como trabajador, asesor, contratista o proveedor, o a alguna de las personas naturales o jurídicas que les presten estos servicios.
- c. Obtener ventajas directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste la cooperativa.
- d. Realizar proselitismo político aprovechando su posición.
- e. Dar órdenes a trabajadores, el Revisor Fiscal de la cooperativa o solicitarles información directamente, sin consultar el conducto establecido a través de las reuniones de la Junta de Vigilancia.
- f. Los miembros de la Junta de Vigilancia no podrán ser cónyuge, compañeros permanentes, o tener vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil con el Gerente, ni con ninguno de los demás ejecutivos de la cooperativa, en las empresas del mismo grupo o de las sociedades, corporaciones, fundaciones y asociaciones con las que tenga algún tipo de relación contractual.
- g. Usar o difundir en beneficio propio o ajeno, la información confidencial a la que tengan acceso.

ARTÍCULO 33. POLÍTICAS DE INDEPENDENCIA DE LA JUNTA DE VIGILANCIA, FRENTE AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y LA GERENCIA

A efectos de reducir los riesgos de dependencia de la Junta de Vigilancia, frente al Consejo de Administración (o el que haga sus veces) y la Gerencia, sus miembros deberán cumplir las siguientes exigencias:

- a. Abstenerse de recibir donaciones, prebendas, regalos o servicios diferentes de los establecidos para los demás asociados, por parte de la administración.

- b. Los miembros de la Junta de Vigilancia no podrán ser parientes en segundo grado de consanguinidad o afinidad o primero civil del Gerente, de los miembros del Consejo de Administración, ni de ninguno de los demás ejecutivos de la cooperativa.
- c. Los miembros de la Junta de Vigilancia no podrá ser socios o consocios, o tener negocios comunes con el Gerente, ni con ninguno de los demás ejecutivos de la cooperativa.
- d. Las remuneraciones y demás emolumentos que se reconozcan a los miembros de la Junta de Vigilancia deberán ser aprobadas, de manera indelegable, por la Asamblea General.

ARTÍCULO 34. REVISOR FISCAL

La Cooperativa tendrá un Revisor Fiscal con su respectivo suplente, quienes deberán ser contadores públicos con matrícula vigente, quienes serán elegidos por la Asamblea General para período de dos (2) años y deberá cumplir con todas las condiciones, obligaciones y funciones que hagan parte en los estatutos

El servicio de Revisor Fiscal podrá ser prestado por una firma autorizada para el efecto a través de contador público con matrícula vigente.

Para ser elegido Revisor Fiscal se deberá acreditar experiencia en la prestación del servicio de Revisor Fiscal en entidades que ejerzan actividad de intermediación financiera o que presten servicios financieros, de conformidad con lo establecido en el estatuto social.

El Revisor Fiscal no puede ser asociado de la Cooperativa.

El Revisor Fiscal se posesionará una vez sea autorizado por el organismo competente.

El monto de la remuneración del Revisor Fiscal y su suplente será fijado por la Asamblea General Delegados, teniendo en cuenta su idoneidad y experiencia, de la misma manera se asignarán los recursos físicos y humanos que el Revisor Fiscal requiera para el cabal desempeño de sus funciones.

COOPETROL por ningún motivo puede contratar otra clase de servicios con la persona natural o jurídica que ejerce el servicio de Revisor Fiscal, y por lo tanto su remuneración sólo incluye de manera exclusiva y excluyente el servicio de Revisor Fiscal.

ARTÍCULO 35. FUNCIONES DEL REVISOR FISCAL

Son funciones del Revisor Fiscal:

- a. Cerciorarse de que las operaciones que se celebren o cumplan por cuenta de la Cooperativa se ajustan a las prescripciones de los estatutos, a las decisiones de la Asamblea General y del Consejo de Administración.
- b. Dar oportuna cuenta, por escrito, a la Asamblea, al Consejo de Administración o al Gerente, según los casos, de las irregularidades que ocurran en el funcionamiento de la Cooperativa y en el desarrollo de sus negocios.
- c. Colaborar con las entidades gubernamentales que ejerzan la inspección y vigilancia y rendirles los informes a que haya lugar o le sean solicitados.
- d. Velar por que se lleven regularmente la contabilidad de la Cooperativa y las actas de las reuniones de la Asamblea, del Consejo de Administración y Junta de Vigilancia, y porque se conserven debidamente la correspondencia de la Cooperativa y los comprobantes de las cuentas, impartiendo las instrucciones necesarias para tales fines.
- e. Inspeccionar asiduamente los bienes de la Cooperativa y procurar que se tomen oportunamente las medidas de conservación o seguridad de los mismos y de los que ella tenga en custodia a cualquier otro título.
- f. Impartir las instrucciones, practicar las inspecciones y solicitar los informes que sean necesarios para establecer un control permanente sobre los valores sociales.
- g. Autorizar con su firma cualquier balance que se haga, con su dictamen o informe correspondiente.
- h. Convocar a la Asamblea a reuniones extraordinarias cuando lo juzgue necesario y de acuerdo con las previsiones del ordenamiento jurídico y de los estatutos vigentes.
- i. Reportar a la Unidad de Información y Análisis Financiero o a la autoridad que ejerza sus funciones, las operaciones catalogadas como sospechosas en las disposiciones dictadas para la administración del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo, cuando las advierta dentro del giro ordinario de sus labores.
- j. Cumplir las demás atribuciones que le señalen las leyes o los estatutos y las que, siendo compatibles con las anteriores, le encomiende la Asamblea o Junta de socios.
- k. Cerciorarse de que la entidad a través de cada una de las instancias competentes, está dando aplicación a las disposiciones del ordenamiento jurídico y las propias de la entidad, relacionadas con el Sistema Integral de Riesgos, control de riesgos, control interno, planes de contingencia y continuidad del negocio.
- l. Informar a delegados de situaciones que pongan en riesgo la Cooperativa, habiendo realizado recomendaciones al Consejo de Administración y Gerencia.
- m. El Revisor Fiscal podrá asistir a todas las reuniones y/o cuando lo considere conveniente, ejerciendo exclusivamente el derecho a la voz.

ARTÍCULO 36. PÉRDIDA DE LA CALIDAD DE REVISOR FISCAL

La calidad de Revisor Fiscal se pierde:

- a. Por muerte de la persona natural o disolución que implique liquidación de la persona jurídica que hayan sido elegidas por la Asamblea General.
- b. Por imposibilidad sobreviniente que le impida el ejercicio de sus funciones.
- c. Por renuncia presentada ante el Consejo de Administración.
- d. Por remoción decretada por la Asamblea General.
- e. En estos eventos asumirá, en cuanto fuere posible, el cargo el suplente respectivo hasta la realización de la siguiente Asamblea General que elegirá a quien habrá de reemplazar al Revisor Fiscal por el período faltante

Cuando se presente la vacancia del Revisor Fiscal principal, asumirá la principalía el Revisor Fiscal suplente por el período restante.

ARTÍCULO 37. COMITÉ DE AUDITORÍA

Este Comité apoyará al Consejo de Administración en el análisis y monitoreo de los aspectos relacionados con:

- La eficiencia y eficacia del sistema de control interno.
- Funcionamiento y cumplimiento de las funciones de la Auditoría Interna.
- Monitoreo sobre las actividades de la Auditoría Interna y el Revisor Fiscal.
- Supervisar el cumplimiento del Código de Buen Gobierno por parte de todos los grupos de interés de la Cooperativa e informará al Consejo de Administración, con la debida oportunidad, las desviaciones que se presenten.

El Comité de Auditoría contará con su propio reglamento que lo gobierne en sus actuaciones.

ARTÍCULO 38. COMITÉ DE RIESGOS

Tiene la función de evaluar las políticas, mecanismos y procedimientos establecidos por COOPETROL para el control de riesgos, y además:

- Supervisión sobre la gestión del Sistema de Administración de Riesgos de COOPETROL.
- Recomendar medidas o ajustes necesarios a los sistemas de control de riesgos.
- Establecer mecanismos de identificación, monitoreo, medición, supervisión y control de las diferentes actividades relacionadas con el control de riesgos en COOPETROL.

**CAPÍTULO VI
AUTORIDADES****ARTÍCULO 39. DE LA AUTORIDAD QUE EJERCE LA INSPECCIÓN, EL CONTROL Y LA VIGILANCIA**

De conformidad con las disposiciones dictadas en la materia, la inspección, vigilancia y control de COOPETROL es ejercida por la Superintendencia de la Economía Solidaria.

Dada la actividad que desarrolla COOPETROL, se encuentra dentro de lo que se ha denominado primer nivel de supervisión que implica un mayor grado de severidad, proximidad y permanencia de la función asignada a dicha autoridad.

COOPETROL honrará sin dilación los compromisos que le corresponde asumir respecto de la Superintendencia de la Economía Solidaria, dentro de los cuales se destacan, sin limitarse a ellos, el cumplimiento de las instrucciones contables, de administración de riesgos, de gobernabilidad.

COOPETROL procurará conocer y pronunciarse sobre los proyectos de normatividad que somete a consideración la Superintendencia y hará llegar sus observaciones, en caso que las hubiere en términos respetuosos y fundamentados.

La Cooperativa prestará su concurso para que las labores de inspección y vigilancia puedan ser realizadas adecuadamente por la Superintendencia e impartirá las instrucciones al equipo de trabajadores para que ajusten sus actuaciones a las orientaciones aquí impartidas.

ARTÍCULO 40. OTRAS AUTORIDADES

Coopetrol tiene como normas de actuación, el respeto a las autoridades de todo orden y especialización, así como de prestar su concurso para que cumplan sus deberes constitucionales y legales.

Dentro del anterior contexto, COOPETROL adopta las siguientes buenas prácticas para su relación con las autoridades:

- a. Remitir a las autoridades competentes información confiable, ajustada y veraz frente a sus requerimientos periódicos, eventuales o permanentes.
- b. Cumplir y/o atender oportuna y eficientemente las instrucciones, órdenes y requerimientos de las autoridades, impartidas o realizados de acuerdo con sus respectivas competencias.
- c. Acudir a las actuaciones judiciales y administrativas a los que sea citado o convocado de manera oportuna.
- d. Contribuir a la pronta y cumplida administración de justicia, actuando con lealtad ante las diferentes instancias judiciales y apoyando sistemas alternativos de resolución de conflictos.

- e. Poner en conocimiento de las autoridades competentes, a través de los conductos establecidos, aquéllas conductas que aparentemente constituyan infracciones a la legislación penal y cuyo conocimiento deba realizarse de oficio.

CAPÍTULO VII DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 41. TRABAJADORES

COOPETROL es consciente que el éxito de su gestión, depende en buena medida de la capacidad del equipo de trabajadores que la conforman, por lo tanto, invertirá los mayores esfuerzos para que todo el proceso de gestión del talento, se realice dentro de los más altos estándares de eficiencia y eficacia, en aras de alcanzar un equipo identificado con la naturaleza, fines y propósitos de la Cooperativa, comprometido y alineado perfectamente con los principios y valores que han sido adoptados por la entidad.

En razón de lo anterior la entidad adelantará la gestión del talento, propiciando elevados niveles de eficiencia, un adecuado clima organizacional, unas políticas de capacitación orientadas a su desarrollo integral, la maximización del bienestar, la evaluación periódica, programas de desarrollo y de retención y en todo caso, buscando enaltecer la dignidad de los trabajadores de todo nivel.

La interacción de COOPETROL con sus trabajadores, además de que debe ajustarse en doble vía a los principios generales de actuación, se enmarca dentro de los siguientes conceptos de gestión del talento humano:

Entre COOPETROL y sus trabajadores se establece una relación que debe procurar beneficios recíprocos:

Para COOPETROL contar con un equipo de personas que, al identificarse con sus propósitos, valores, principios, misión y visión, aporten lo mejor de sí mismos para alcanzar los objetivos misionales y estratégicos definidos por los asociados

Para los trabajadores contar con una entidad que les permita su realización profesional, propicie su desarrollo y lo enaltezca como ser humano.

De acuerdo con el anterior contexto, las buenas prácticas de COOPETROL en relación con este grupo de interés se consignan a continuación:

- a. Respetar los derechos de los trabajadores.
- b. Propiciar su permanente desarrollo académico, profesional y humanístico.

- c. Respetar la individualidad de los trabajadores y evitar discriminaciones de cualquier índole basadas en circunstancias asociadas con el género, edad, orientación política, preferencias sexuales y en general en cualquier aspecto que implique desconocimiento de sus derechos fundamentales.
- d. Respetar las esferas familiar y personal de los trabajadores.
- e. Propiciar espacios de integración de los trabajadores y su grupo familiar con COOPETROL.
- f. Desarrollar los procesos de selección, administración, formación y desarrollo, con el propósito permanente de garantizar que todos los trabajadores se identifiquen con los objetivos misionales, tanto económicos como sociales de COOPETROL y ejecuten sus responsabilidades de manera acompañada con ellos.
- g. Adelantar actividades de evaluación del desempeño, con el propósito de realizar oportuna retroalimentación y reconocimientos a la gestión de los trabajadores y estimular su desarrollo profesional.
- h. Desarrollar los procesos necesarios para que los trabajadores de COOPETROL cuenten con las habilidades académicas, técnicas, administrativas y profesionales que les permitan desarrollar adecuadamente sus responsabilidades.
- i. Proporcionar a los trabajadores un ambiente de trabajo adecuado, adoptando las medidas necesarias en materia de salud laboral y prevención de riesgos.
- j. Adoptar las decisiones administrativas que corresponda cuando las actuaciones de los trabajadores constituyan infracciones a las disposiciones del ordenamiento jurídico o a las normas adoptadas por COOPETROL en sus estatutos, códigos, reglamentos, manuales, circulares, instructivos o en general en cualquier instrucción expedida por la entidad.
- k. Proscribir, sancionar y en general tomar las decisiones correspondientes, frente a conductas injustificadas de sus trabajadores que contraríen la misión, visión, valores, principios, y eventos de riesgos especialmente operativos que afecten o no el estado de resultados de Coopetrol y en general la cultura corporativa de la Cooperativa.
- l. Adelantar las actividades orientadas a prevenir y/o corregir conductas que constituyan acoso laboral y apoyar el ejercicio de las funciones asignadas al Comité de Convivencia Laboral.
- m. Respetar el debido proceso de los trabajadores en las actuaciones administrativas y disciplinarias.
- n. Cumplir las disposiciones del ordenamiento jurídico relacionadas con la protección del trabajo de las personas en situación de vulnerabilidad, tales como las personas en situación de discapacidad, las mujeres embarazadas y los menores de edad.
- o. Escuchar las iniciativas de los trabajadores orientadas a mejorar los procesos de COOPETROL, analizarlas e implementarlas cuando se establezca su conveniencia.

**CAPÍTULO VIII
DE LOS PROVEEDORES****ARTÍCULO 42. PROVEEDORES**

La adquisición de bienes y servicios debe realizarse en COOPETROL, buscando obtener los mayores estándares de oportunidad, eficiencia, eficacia y transparencia y maximizando la productividad de los recursos destinados para tal efecto.

De conformidad con lo anterior, la relación con los proveedores se sujetará a las siguientes buenas prácticas:

- a. Las decisiones sobre adquisición de bienes y servicios únicamente serán adoptadas por las instancias u organismos colectivos autorizados para el efecto y dentro de la órbita de las atribuciones delegadas.
- b. COOPETROL se abstendrá de adquirir bienes y/o servicios a personas u organizaciones que incurran en prácticas violatorias del ordenamiento legal -como corrupción y lavado de activos- y de derechos humanos en su más amplia concepción, tales como discriminación, terrorismo, explotación de personas en situación de vulnerabilidad, atentados contra el medio ambiente, trata de personas; o de aquéllas respecto de los cuales se tengan dudas razonadas sobre la licitud del origen de sus recursos o que estén relacionados en lista de prevención.
- c. En todo caso, COOPETROL procurará que la adquisición de sus bienes y la provisión de sus servicios, sea realizada por entidades que hayan adoptado sistemas de ética y de responsabilidad social corporativa que resulten afines con los propósitos misionales de la entidad.
- d. En la medida en que resulte conveniente por la naturaleza, valor y/o impacto de los bienes o servicios a adquirir y se cumpla con los propósitos definidos la selección de proveedores se llevará a cabo mediante sistemas licitatorios, concursos o invitaciones que propicien obtener el mayor número posible de propuestas a evaluar.
- e. Las decisiones de adquisición de bienes y/o servicios, se fundamentarán en una evaluación interdisciplinaria y ponderada, realizada de manera objetiva, que comprenda aspectos relacionados con la calidad, precio, valores agregados, plazos y garantías, gestión adecuada de eventuales conflictos de interés y conveniencia.
- f. Los proveedores de bienes o servicios de COOPETROL deberán conocer y adherirse a las estipulaciones del Código de Ética y Conducta de COOPETROL y demás disposiciones que lo complementen, adicionen, modifiquen o sustituyan.
- g. Las relaciones con los proveedores se mantendrán dentro de los límites de la interacción armoniosa y necesaria para alcanzar los propósitos de su vinculación, evitando incurrir en

prácticas que puedan dar apariencia o efectivamente afectar la objetividad, imparcialidad y transparencia que debe regirlas.

- h. Los obsequios o atenciones de los proveedores deberán ajustarse a las disposiciones recogidas en el Código de Ética y Conducta de COOPETROL.
- i. Ningún funcionario de Coopetrol podrá tener relación comercial con los proveedores.

CAPÍTULO IX DE LAS POLÍTICAS DE SOCIEDAD Y MEDIO AMBIENTE

ARTÍCULO 43. POLÍTICAS DE SOCIEDAD Y MEDIO AMBIENTE

COOPETROL, contribuirá al desarrollo socioeconómico sostenible, así como del medio ambiente y las condiciones del desarrollo humano, esto implica el cumplimiento de las obligaciones y aquellas que exceden lo legal en aspectos como, condiciones que permiten el desarrollo personal y la relación imparcial en el trabajo, respeto a los clientes como asociados, la investigación y desarrollo, la reputación corporativa, la transparencia informativa, la promoción y mantenimiento de la confianza de los asociados.

La cooperativa es socialmente responsable, cuando las actividades que realiza se orientan, a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus asociados, de la sociedad y de quienes se benefician de sus actividades comerciales, así como también el cuidado y preservación del entorno. En cumplimiento de estas premisas la cooperativa adoptará las siguientes políticas:

AMBIENTAL

COOPETROL, propiciara una administración ambiental sana y ayudara a controlar el impacto de sus actividades, productos y servicios sobre el medioambiente, para ello:

- a. En la planeación desarrollara el tema del medio ambiente, fomentando estrategias de evaluación y mejoramiento que permitan dar cumplimiento a las disposiciones legales.
- b. Establecerá políticas en la prevención de la contaminación, a través del uso de tecnología limpia con participación de los grupos de interés.

POLÍTICAS DE INVERSIÓN SOCIAL

COOPETROL, participará en programas de mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades, donde tenga actividad, en proyectos de interés general.

PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL

COOPETROL, respetará las normas nacionales y convenciones internacionales sobre los derechos de autor, propiedad industrial e intelectual, para ello:

Regulará el uso de la copia, la distribución y demás acciones sobre productos propios y ajenos protegidos con derechos de propiedad intelectual (software, música ambiental, fotocopias, marcas, patentes, etc.), para evitar las infracciones intencionales o por equivocación de estos derechos. Reconocerá los distintos elementos de propiedad intelectual, para garantizar su protección internacional, independientemente de la territorialidad cuando ello resulte pertinente.

Divulgará a los asociados, trabajadores proveedores, la importancia y las consecuencias legales de la protección de la propiedad intelectual, eliminará la compra de productos de contrabando y protegerá sus creaciones como un activo valioso del patrimonio de la misma.

CONTRA LA CORRUPCIÓN

COOPETROL, adoptará mecanismos para eliminar los focos de corrupción, y garantizará a sus usuarios, la buena destinación de los recursos de los asociados así:

- a. Implementará y fortalecerá la ética como resultado de una construcción colectiva de la cooperativa solidaria.
- b. Dara a conocer su conducta inquebrantable y ética con el compromiso y obligatoriedad de cumplir la política anticorrupción.
- c. Suscribirá pactos de integridad y transparencia
- d. Primara la prioridad al espíritu de la norma y no a los aspectos formales.
- e. El control social garantizará que los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes.
- f. Denunciará las conductas irregulares de los servidores públicos y/o de los contratistas en los procesos contractuales con los entes del estado.
- g. Capacitará a los administradores, trabajadores y asociados, en materia de ética ciudadana y responsabilidad social,
- h. Nombrará un oficial de cumplimiento y su suplente, encargados de prevenir que la cooperativa sea utilizada en operaciones de lavado de activos y financiación del terrorismo.

CONTROL INTERNO

Corresponde a los administradores realizar su gestión con la diligencia propia de un buen hombre de negocios. Por ello, compete al Consejo de Administración definir las políticas y diseñar los

procedimientos de control interno que deban implementarse, así como ordenar y vigilar que los mismos se ajusten a las necesidades de la entidad, permitiéndole desarrollar adecuadamente su objeto social y alcanzar sus objetivos, en condiciones de seguridad, transparencia y eficiencia.

COOPETROL adoptará un Sistema de Control Interno, el que se define como el conjunto de políticas, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación establecidos por el Consejo de Administración y la alta dirección para proporcionar un grado de seguridad razonable para la consecución de los siguientes objetivos:

- Mejorar la eficiencia y eficacia en las operaciones, entendiendo por eficacia la capacidad de alcanzar las metas y/o resultados propuestos; y por eficiencia la capacidad de producir el máximo de resultados con el mínimo de recursos, energía y tiempo.
- Prevenir y mitigar la ocurrencia de fraudes, originados tanto al interior como al exterior de la Cooperativa.
- Realizar una gestión adecuada de los riesgos.
- Aumentar la confiabilidad y oportunidad en la Información generada por la cooperativa.
- Dar un adecuado cumplimiento de la normatividad y regulaciones aplicables a la cooperativa.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

ARTÍCULO 44. DEFINICIÓN, PROCEDIMIENTO Y EFECTOS DEL INCUMPLIMIENTO DE CONFLICTOS DE INTERÉS

DEFINICIÓN: Se entiende como conflicto de interés la situación en que se encuentra un administrador de COOPETROL en el momento previo a la toma de una decisión en ejercicio de sus funciones, frente a cualquier persona natural o jurídica, respecto de la cual existen vínculos tales como de parentesco, de contenido económico, o de relación, que podrían afectar la objetividad e imparcialidad indispensables para la adecuada toma de la decisión respectiva.

Ejemplos de conflictos de interés

De manera enunciativa, se consideran las siguientes situaciones como generadoras de conflictos de interés:

- El análisis y aprobación de operaciones activas de crédito solicitados por personas naturales que sean cónyuges, compañeros(as) permanentes o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, de la persona que participa en el proceso de análisis y aprobación.

- b. Las decisiones sobre inversiones cuando la persona que las adopta, individualmente o como integrante de un órgano colegiado, es representante legal, directivo, administrador, socio o asociado con influencia y participación significativa en el capital y la toma de decisiones de la entidad emisora o que transa los documentos o títulos correspondientes.
- c. La adquisición o contratación por parte de la entidad de bienes o servicios a directivos, administradores o trabajadores de la Cooperativa, o a quienes tengan la calidad de cónyuges, compañeros(as) permanentes o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil de aquellos.
- d. La adquisición o contratación por parte de la entidad de bienes o servicios a personas jurídicas, respecto de las cuales un directivo, administrador o trabajador de la Cooperativa ostente cualquiera de las mismas calidades señaladas en el literal anterior.

La anterior descripción de situaciones generadoras de conflicto de interés es estrictamente enunciativa, por lo que habrá conflicto de interés, en consecuencia, siempre que concurran los elementos de la definición consignada en el presente Código.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR FRENTE A LA EXISTENCIA DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Los siguientes son los mecanismos que los administradores deberán utilizar para afrontar situaciones que generan, real o potencialmente conflictos de interés, dependiendo de las circunstancias para cada caso y las restricciones y exigencias legales:

- a. Revelar la situación generadora del conflicto de interés a su superior inmediato o demás miembros del órgano colegiado al cual pertenezca.
- b. Abstenerse de realizar la operación.
- c. Cuando se trate de un colaborador que actúa individualmente, el superior inmediato determinará la persona a quien le corresponderá continuar la gestión correspondiente.
- d. Cuando se trate de un integrante de un órgano colegiado, éste último lo relevará de la participación en la toma de la decisión o en general de la gestión correspondiente.
- e. La persona u órgano colegiado al que corresponda la adopción de la decisión o en general el trámite, deberá efectuar un análisis objetivo de la respectiva operación, verificando, según el caso la viabilidad, rentabilidad, conveniencia de la misma y autorizándola en condiciones normales sin establecer privilegios o preferencias de ninguna índole, acogiéndose para todos los efectos a lo prescrito en el presente Código.

EFFECTOS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES RELACIONADAS CON EL TRATAMIENTO DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

El administrador que incurra por sí o por interpuesta persona, en interés personal o de terceros, en conductas que impliquen conflicto de interés o competencia con la Cooperativa en violación de la ley y

sin la debida autorización de la instancia u órgano competente responderá solidaria e ilimitadamente de los perjuicios que por dolo o culpa ocasione a los asociados, a la Cooperativa o a terceros perjudicados, con el propósito de lograr, de conformidad con la ley, la reparación integral.

Los administradores que obtengan la autorización con información incompleta, falsa o a sabiendas de que la operación ocasionaría perjuicios a la Cooperativa, no podrán ampararse en dicha autorización para exonerarse de responsabilidad por sus actos y, en consecuencia, deberán responder frente a la sociedad, los socios o terceros perjudicados.

Quienes hayan autorizado expresamente la realización de un acto respecto del cual exista conflicto de interés o competencia con la Cooperativa que perjudique sus intereses, serán responsables solidaria e ilimitadamente por los perjuicios que ocasionen a ésta, a los socios y a terceros, salvo que dicha autorización se haya obtenido de manera engañosa. Lo anterior, sin perjuicio de la declaratoria de nulidad que pudiese resultar de los actos amparados en tales decisiones por violación de la ley.

El Consejo de Administración adoptará el Código de Ética y de Conducta en el cual desarrollará la gestión de conflictos de interés.

CAPÍTULO XI

OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

ARTÍCULO 45. DESIGNACIÓN, REQUISITOS Y FUNCIONES DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

DESIGNACIÓN

El Consejo de Administración designará, un Oficial de Cumplimiento con su respectivo suplente, encargado de verificar la adecuada observancia de la totalidad de los procedimientos específicos diseñados por la cooperativa con el fin de administrar, el riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo, labor para la cual cuenta con los funcionarios de la Cooperativa.

REQUISITOS

Acreditar formación académica en las áreas administrativas, financieras, jurídicas mínimo tres (3) años en el ejercicio de su profesión.

- Acreditar experiencia en el sector de la economía solidaria.
- No haber sido condenado penalmente, sancionado disciplinariamente o administrativamente, como tampoco haber sido declarado responsable fiscalmente.

- c. No ser cónyuge, compañero(a) permanente o poseer vínculo familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil, respecto a los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Gerente y personal directivo de la cooperativa solidaria.
- d. No estar incurso en las inhabilidades, incompatibilidades señaladas para los órganos de administración y del control social.
- e. Cumplir los requisitos de carácter legal, exigidos en las normas especiales que le sean aplicables.

FUNCIONES DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

- a. Velar por el adecuado funcionamiento dentro de la cooperativa de la totalidad de los mecanismos e instrumentos específicos diseñados que conformar el SARLAFT.
- b. Vigilar el cumplimiento de todos los aspectos relacionados en la ley, y los determinados por la propia entidad referidos a la administración del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo.
- c. Presentar informes al Consejo de Administración, cuando menos trimestralmente.
- d. Promover la adopción de correctivos al SARLAFT.
- e. Participar en el desarrollo de programas internos de instrucción y capacitación.
- f. Reportar al competente las posibles faltas que comprometan la responsabilidad de los funcionarios.
- g. Proponer al Consejo de Administración la actualización del manual de procedimientos velar por su divulgación todos los funcionarios de la Cooperativa.

CAPÍTULO XII GOBIERNO ELECTRÓNICO

ARTÍCULO 46. GOBIERNO ELECTRÓNICO

COOPETROL, implementará mecanismos que permitan que la información, transmitida por medio electrónico responda a los más altos estándares de confidencialidad e integridad, con:

- a. **Integridad.** COOPETROL velará por que en todas las operaciones que se realicen por medios electrónicos, se identifique a los sujetos participantes, se mantenga la integridad de las comunicaciones emitidas y se conserve la confidencialidad de la información.
- b. **Intimidad.** Con el fin de respetar los derechos de intimidad y de protección de los datos personales, se establecerá una política de privacidad y manejo de información reservada de los asociados y terceras personas.

- c. **Homologación.** Considerando que la utilización de mensajes de datos debe cumplir con los mismos requerimientos que la información que tiene un soporte físico, establecerá sistemas que le permitan cumplir con sus obligaciones sobre registro y archivo de la información.
- d. **Capacitación.** Implementará manuales internos que regulen la utilización de medios electrónicos.
- e. **Autorregulación.** Creará marcos regulatorios para regulaciones con terceras personas a través de sitios web y establecerá mecanismos de control para el cumplimiento de los mismos, respetando en todo momento el derecho a la intimidad los demás derechos de las personas.
- f. **Socialización.** Los miembros de la cooperativa, deben conocer el contenido del código de ética y conducta.

CAPÍTULO XIII

ADMINISTRACIÓN Y REVELACIÓN DE LA INFORMACIÓN

ARTÍCULO 47. POLÍTICAS GENERALES SOBRE LA ADMINISTRACIÓN Y REVELACIÓN DE LA INFORMACIÓN

COOPETROL tiene un estricto deber de confidencialidad acerca de los asuntos de sus asociados y demás grupos de interés y no puede revelar detalles a ningún tercero excepto en los casos exigidos o definidos por la ley.

Se guardará y protegerá la reserva, por tal motivo asociado, trabajadores y demás grupos de interés:

- a. No revelarán hechos, datos o circunstancias de los que se tenga conocimiento en el ejercicio de su cargo, a menos que lo autorice el interesado, salvo las informaciones que obligatoriamente se tengan que preparar o emitir en cumplimiento de los reglamentos internos o externos o cuando lo solicite una autoridad competente.
- b. Serán prudentes en el uso de la información que se obtenga en el desarrollo de sus funciones. No utilizarán información confidencial personal ni en ninguna forma, que pueda ser perjudicial para la Cooperativa.
- c. Cualquier revelación de información a terceros deberá estar sujeta a requerimiento de organismos estatales o bajo autorización del Gerente, previa evaluación de los riesgos asumidos.
- d. Propenderán por una adecuada custodia de la información y documentación manejada en el desempeño de las funciones de su cargo.
- e. Informarán oportunamente cualquier error o irregularidad del que tenga conocimiento y que pueda afectar los intereses de la Cooperativa o de terceros.
- f. COOPETROL tendrá derecho a acceder a la información contenida en los medios de formación dispuestos a los trabajadores, sin que contravenga el derecho a la intimidad personal y familiar consagrada en el artículo 15 de la Constitución “Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar”

COOPETROL, suministrará la información requerida, tanto por los entes de control en los términos ordenados por los órganos de supervisión y control. Dicha información es a su vez revelada a estas entidades a través de los mecanismos que considera idóneos para tal efecto.

Una vez aprobados por la Asamblea General los estados financieros de cierre de ejercicio, estarán disponibles en la página web de COOPETROL y a disposición de quien los solicite sus correspondientes notas y el Dictamen del Revisor Fiscal y los informes de Gestión de la Administración.

COOPETROL tienen la responsabilidad de dar un adecuado manejo a la información que de manera directa es suministrada por cada uno de sus asociados y grupos de interés. El acceso a esta información es limitado y su conocimiento y utilización es de carácter privado y confidencial.

COOPETROL facilita una completa información, sobre sus servicios, requisitos, beneficios y programas en beneficio de sus asociados y para conocimiento general de la Cooperativa, sin perjuicio de que existe información reservada que compete exclusivamente al Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y administración de la entidad, con información relevante sobre estrategia y manejo comercial que se mantendrá como información reservada. En caso de duda sobre el suministro de alguna información específica, será el Consejo de Administración quien decida lo pertinente.

RELACIONES CON DIVULGACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Las actuaciones de los directivos, administradores y trabajadores en lo relacionado a administración y divulgación de información estarán enmarcadas en la ley de habeas datas y tratamiento de datos.

- a. La información de los asociados y grupos de interés no deberá ser utilizada por ningún trabajador de COOPETROL para su beneficio directo o indirecto igualmente esta información no debe ser divulgada a terceros, salvo que medie solicitud escrita de organismos del estado como son la UIAF, la Superintendencia de la Economía Solidaria, la DIAN o un juzgado.
- b. Toda persona a quien se le asigne el manejo de claves o códigos de acceso a los sistemas debe mantenerlas en estricta reserva y bajo su entera responsabilidad. Cualquier anomalía que se llegare a presentar por el uso indebido de las mismas, se hará responsable de las sanciones disciplinarias determinadas por la administración de la Cooperativa.
- c. Mantener la reserva, en sitios de trabajo, en el hogar, los compromisos sociales y demás lugares públicos, evitando hacer comentarios que puedan perjudicar a COOPETROL.
- d. Evitar actos que perjudiquen el trabajo o la reputación de los asociados internos y externos.
- e. Informar cualquier hecho que pueda afectar la imagen pública de COOPETROL y denunciar cualquier situación anómala.

- f. Mantener en debida forma los registros y archivos de la Cooperativa.
- g. Guardarán, protegerán y respetarán la propiedad intelectual y los derechos de autor respecto a todos los productos, publicaciones y servicios creados, desarrollados o utilizados por la Cooperativa.
- h. Proporcionar a terceros cualquier dato o información de naturaleza confidencial referente a la Cooperativa, sin que medie autorización de la administración.

PUBLICIDAD

En desarrollo de campañas publicitarias COOPETROL da estricto cumplimiento a las normas generales de protección al consumidor y en particular las directrices que sobre el tema ha impartido Superintendencia de la Economía Solidaria, con el objeto que las decisiones de los asociados y grupos de interés en torno a los productos y servicios que ofrece la Cooperativa sean conscientes e informadas.

COOPETROL dentro de sus políticas de publicidad acogerá las instrucciones emanadas en la ley y tendrá las siguientes políticas internas.

- a. El diseño de información publicitaria estará orientada a la promoción de productos, servicios y beneficios de la Cooperativa, con estricto respeto al buen nombre de la competencia.
- b. Las gestiones de promoción telefónica a los asociados se realizarán dentro de los horarios hábiles, con el fin de respetar la intimidad personal y familiar.
- c. El envío de información promocional vía mail, se realizará atendiendo los siguientes parámetros:
 - Cada informe promocional debe contener una instrucción clara al asociado que le indique el proceso a seguir en el evento de no querer seguir recibiendo este tipo de información.
 - La frecuencia de envío no puede ser superior a dos (2) boletines mensuales
 - El contenido de la publicidad debe ser inferior a una página tamaño carta.

CAPÍTULO XIV ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

ARTÍCULO 48. ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

DEL RIESGO DE CRÉDITO – SARC

El riesgo de crédito es la contingencia de pérdida patrimonial derivada del incumplimiento de un deudor o contraparte de sus obligaciones. Con base en lo anterior, los directivos, administradores y trabajadores deben propender por el cumplimiento de las políticas emanadas por el **Consejo de**

Administración en el Capítulo uno de la Resolución 059 del 15 de abril del 2004 “Manual SARC” y además por las siguientes políticas en materia de Buen Gobierno ética y conducta

- a. Abstenerse de colocar operaciones de crédito en personas naturales o jurídicas cuyo riesgo de recuperación de los recursos sea incierto, máxime cuando dichas operaciones comprometan los buenos resultados financieros de la Cooperativa.
- b. Monitorear permanentemente los niveles de exposición al riesgo a los cuales se ven sometidos los recursos de colocación concentrada directa o indirectamente en personas naturales o jurídicas, sectores económicos, líneas de crédito o jurisdicciones, de tal forma que se puedan tomar medidas oportunas que minimicen el impacto de un posible deterioro de la cartera colocada en dichos grupos
- c. Establecer políticas de otorgamiento acordes a los parámetros de mercado de tal forma que los asociados dispongan de recursos de crédito accesibles para la satisfacción de sus necesidades.
- d. Operar procesos de otorgamiento de crédito y gestión de cobro de la cartera, bajo criterios de Buen Gobierno, ética y conducta responsables y propendiendo por no afectar los intereses de la Cooperativa o de los asociados.
- e. Administrar con criterios de ética la información básica y crediticia obtenida de los asociados y codeudores ligados a la cartera de crédito de la Cooperativa
- f. Establecer un nivel de provisiones acorde con la normatividad dispuesta por la Superintendencia de la Economía Solidaria, o superiores, cuando la evaluación de riesgos de la cartera así lo requirieran y no afecte el desempeño financiero de la institución.

POLÍTICA DE RIESGO DE MERCADO - SARM

Son riesgos de mercado los que se fundan en la posibilidad de incurrir en pérdidas asociadas a la disminución del valor de los portafolios o a caídas del valor de los fondos o patrimonios administrados por COOPETROL ocurridos como consecuencia de cambios en el precio de los instrumentos financieros en los cuales se mantienen posiciones dentro o fuera del balance.

Los principales riesgos de mercado son los derivados de variaciones en las tasas de cambio, las tasas de interés, del precio de los valores mobiliarios y los inherentes al riesgo de liquidez. Con base en lo anterior los directivos, administradores y trabajadores deben propender, además del cumplimiento, por el acatamiento de las siguientes disposiciones, de Políticas de Buen Gobierno, ética y conducta relacionadas con las políticas de Tesorería.

POLÍTICA DE RIESGO OPERATIVO - SARO

El riesgo operativo se define como pérdida causada por falla o insuficiencia de procesos, personas y sistemas internos o por eventos externos. Con base en el código de Buen Gobierno, ética y conducta los directivos, administradores y trabajadores deben propender por el cumplimiento de las siguientes disposiciones:

- a. Los directivos y administradores deben procurar el fortalecimiento de una cultura de administración de los riesgos operativos en el ámbito institucional, que haga consientes en los trabajadores sobre los riesgos que asumen a título personal, los que asume la Cooperativa y los que asumen los asociados y ahorradores, de acuerdo al adecuado o inadecuado desempeño de labores de que cada trabajador ejecuta en el desempeño de sus funciones.
- b. Todas las personas vinculadas COOPETROL tienen el deber de conocer y cumplir las normas internas y externas relacionadas con la administración de los riesgos operativos y los estamentos directivos, de asegurarse sobre la divulgación, comprensión y cumplimiento de las mismas.
- c. Los dueños de proceso deben someter permanentemente sus procesos y procedimientos al análisis de riesgos y las propuestas de modificaciones deben incluir este componente, con base en la aplicación de las metodologías adoptadas para el efecto por el líder o dueño de cada proceso.
- d. El líder o dueño de cada proceso debe mantener un control permanente sobre los cambios en los perfiles de riesgo operativo para realizar oportunamente los ajustes pertinentes en los planes de mejoramiento, los cuales deberán ser reportados al área de Administración de Riesgo mediante los formatos diseñados para tal fin.
- e. Los eventos de riesgo que se materialicen, deben ser reportados y revelados al Administrador de Riesgos de la Cooperativa, directamente por el trabajador que le sucedió dicho evento, para ello deberá utilizar los procedimientos e instrumentos establecidos para el efecto, en aplicación de los criterios señalados por la Superintendencia de la Economía Solidaria.
- f. COOPETROL desarrollará e implementará planes de contingencia para asegurar la continuidad de los procesos, en los eventos de materialización de riesgos que afecten la obtención de los objetivos institucionales previstos y los intereses de los clientes y usuarios. Dichos planes deberán probarse periódicamente, para asegurar su funcionalidad en caso de eventualidades.
- g. El perfil de riesgo aceptado por la Cooperativa será aquel cuyo nivel de severidad sea menor o igual a moderado.

POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO – SARLAFT

Dado que el riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo se define como la pérdida generada en la utilización de las operaciones de la entidad como instrumento para el lavado de activos

y la financiación del terrorismo. Con base en lo anterior, los directivos, administradores y trabajadores deben cumplir cabalmente con las siguientes disposiciones:

Circular **Básica Jurídica y sus posteriores actualizaciones por parte** de la Superintendencia Economía Solidaria mediante la cual se regula todo lo concerniente al Sistema Integral para la Prevención del Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo SARLAFT.

Artículos 101 al 107 del Estatuto Orgánico del Sector Financieros (EOSF)

Artículos 323 al 327 del Capítulo quinto, título X del Código de Procedimiento Penal, mediante el cual se tipifican los delitos concernientes al lavado de activos y la financiación del terrorismo.

ARTÍCULO 412 del Capítulo sexto, título XV del Código de procedimiento penal, relacionados con el enriquecimiento ilícito

ARTÍCULO 340 del Capítulo primero, título XII del Código de procedimiento penal, relacionados con la financiación del terrorismo y delitos conexos

Las políticas contempladas en el ARTÍCULO 31, Capítulo 2 del título IV del presente código.

En materia de SARLAFT, son funciones del Consejo de Administración, el Representante Legal, el Oficial de Cumplimiento, la Revisoría Fiscal, las descritas por la normatividad vigente emitida por la Superintendencia de la Economía Solidaria

POLITICA DE RIESGO DE LIQUIDEZ – SARL

Riesgo de liquidez se define como la contingencia de que la organización solidaria incurra en pérdidas excesivas por la venta de activos a descuentos inusuales y significativos que realice con el fin de disponer rápidamente de los recursos necesarios para cumplir con sus obligaciones contractuales

La Circular Básica Contable y Financiera de la Superintendencia de Economía Solidaria, establece que diferentes tipos de entidades vigiladas se exponen en el desarrollo de sus operaciones, al Riesgo de Liquidez, entendido como la contingencia de no poder cumplir de manera plena y oportuna con las obligaciones contractuales en las fechas correspondientes, debido a la insuficiencia de recursos líquidos o a la necesidad de asumir costos inusuales de fondeo.

Es por ello por lo que COOPETROL en el desarrollo de su actividad económica y con base a la normatividad vigente, identifica la necesidad de establecer un sistema de administración de riesgo de

liquidez, que le permita identificar, medir, controlar y monitorear de forma eficiente este riesgo, para la oportuna toma de decisiones y ejecución de acciones, tendientes a reducir la probabilidad de materialización y mitigar los efectos en caso de ocurrencia.

CAPÍTULO XV EDUCACIÓN COOPERATIVA

ARTÍCULO 49. LINEAMIENTOS EDUCACIÓN COOPERATIVA

Es un proceso continuo y permanente que busca formar los asociados, delegados, los integrantes de los organismos de administración y control y trabajadores en el principio y metodologías y características en la filosofía cooperativa.

El proceso para la educación cooperativa se rige por los siguientes parámetros:

- Es un proceso voluntario
- Es formación integral y permanente
- Para los aspirantes a comités y órganos de administración y control el proceso de educación será obligatorio.

El Consejo de Administración aprobará las políticas generales y presupuestos de la carrera asociativa y directiva en coordinación con el Comité de Educación.

La educación cooperativa se tornará en un elemento principal que articulará, integrará y se constituirá en el núcleo central de los demás comités asesores (Coopetrolitos, Bienestar Social, Salud, Emprendimiento, entre otros).

CAPÍTULO XVI CONTROL ÓRGANOS DE GOBIERNO

ARTÍCULO 50. CONTROL ÓRGANOS DE GOBIERNO

El Consejo de Administración de forma anual deberá realizar la evaluación de su gestión y deberá presentarla a la Asamblea General. El Consejo de Administración a la vez debe evaluar la gestión del Gerente de forma anual, con base en el análisis al informe de gestión anual que este le suministre, el nivel de cumplimiento de los objetivos estratégicos, operativos, cumplimiento y reporte definidos por la Cooperativa y base el cumplimiento de las metas y presupuesto establecidos para el año respectivo de evaluación. El contenido del informe de gestión anual al igual que la fecha de presentación de la evaluación a la Asamblea General, deberá quedar claramente definido en el Código de Buen Gobierno.

En forma anual los miembros del Consejo de Administración al igual que la Gerencia deben presentar un informe anual de desempeño, el cual deberá compilar como mínimo: Los estados financieros anuales consolidados, dictamen del Revisor Fiscal frente a estos, dictamen del Representante Legal y Contador, notas a los estados financieros, los principales logros de la Administración durante ese período, el perfil de riesgo y nivel de exposición al riesgo financiero y operativo de la Cooperativa, avances en términos de innovación y desarrollo.

Lo anterior, sin perjuicio de las facultades de evaluación -una vez al año- asignadas en el estatuto social de Coopetrol a la Asamblea General respecto del desempeño del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y Revisor Fiscal.

CAPÍTULO XVII

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y PROSPECTIVA

ARTÍCULO 51. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Coopetrol mantendrá una planeación estratégica y prospectiva, la cual se revisará y ajustará cada año.

CAPÍTULO XVIII

COMITÉS

ARTÍCULO 52. COMITÉS

El Consejo de Administración podrá delegar sus funciones en los comités técnicos y/o sociales, así como en las comisiones especiales nombrados por él manteniendo la responsabilidad sobre las mismas.

En todo caso, la Cooperativa tendrá como mínimo los siguientes comités técnicos y/o sociales:

- Comité de Auditoría, cuyo objeto es el previsto en el Capítulo III del Título VII del presente Código.
- Comité Integral de Administración de Riesgos - SIAR, cuyo objeto es establecer disposiciones con relación a la gestión del riesgo asociado a cualquier actividad o función de la cooperativa.
- El comité integral de administración de riesgos debe guiarse por los manuales diseñados para cada una de las categorías de riesgos. Los manuales son: SARO, SARC y SARLAFT.
- Comité de Créditos, es el responsable de analizar y aprobar las solicitudes de crédito con fundamento en las normas, políticas, límites y procedimientos establecidos en el Manual de Administración del Riesgo Crediticio SARC, así como por la aplicación de criterios técnicos y ortodoxos que reduzcan sustancialmente el riesgo de pérdida de los recursos otorgados.

Así mismo aprobar las excepciones dentro de los límites y parámetros establecidos, responder por la adecuada colocación de crédito en concordancia con las políticas del Consejo de Administración y por el control y monitoreo en el cumplimiento de los límites de crédito.

- e. Comité de Evaluación de Cartera, que tiene por objeto analizar, evaluar y diseñar diversas estrategias de cobro de la cartera que presenta algún tipo de vencimiento, de tal forma que no se deteriore y se logre recuperar aquella cartículoera; junto con la realización del seguimiento a la efectividad de las estrategias aplicadas.
- f. Comité de Educación, que en ejercicio de sus funciones apoyará la programación educativa de los asociados, delegados y personal administrativo.
- g. Demás comités de carácter estatutario adoptados por Coopetrol.

PARÁGRAFO. Para poder actuar en los diferentes comités los delegados deberán encontrarse al día de conformidad con los estatutos sociales de Coopetrol, así mismo, si presenta mora de más de 30 días el delegado no podrá actuar en los Comités.

CAPÍTULO XIX

SISTEMA ELECTORAL DE CUERPOS COLEGIADOS

ARTÍCULO 53. PROCESOS.

Coopetrol, como entidad que por su esencia es participativa, democrática y autogestionaria, aplica en la selección de sus Dirigentes, los principios, actividades y prácticas propias de los procesos políticos electorales que se plasman en el Reglamento de Elecciones.

En el orden nacional, el asociado como elector primario ejerce su derecho y cumple con su deber al elegir mediante procesos de votación a sus representantes a la Asamblea General de Delegados. Por su parte, los delegados como representantes del colectivo de asociados eligen también mediante procesos políticos electorales a los miembros del Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia, los Comités, la Revisor Fiscal y los demás que establezca el Estatuto.

La Cooperativa se compromete a que dichos procesos electorales se desarrollan de acuerdo con las mejores prácticas electorales, de tal manera que se garantice la transparencia e igualdad de condiciones de los participantes.

ARTÍCULO 54. SISTEMA.

Toda elección que se realice en la Cooperativa para un organismo plural administrativo o de vigilancia, se hará conforme lo indiquen los estatutos.

ARTÍCULO 55. REGLAMENTACIÓN.

El Consejo de Administración garantizará por medio de reglamentos, que todos los asociados hábiles estén en igualdad de condiciones frente al proceso electoral y aplicará sanciones disciplinarias a los asociados y empleados que hagan uso no autorizado de la infraestructura de la Cooperativa para el desarrollo de dicho proceso.

Las normas que rigen el proceso electoral son las consignadas en el Estatuto Social. Los mecanismos de elección estarán reglamentados por el Consejo de Administración en el Reglamento que expida para tal fin.

**CAPÍTULO XX
DISPOSICIONES FINALES****ARTÍCULO 56. EXIGIBILIDAD DE LAS PRÁCTICAS DE BUEN GOBIERNO**

El Código de Buen Gobierno es de obligatorio conocimiento y cumplimiento por parte de los miembros del Consejo, administradores y trabajadores su incumplimiento será sancionado de conformidad con el estatuto y el reglamento interno de trabajo, según sea el caso. Por tanto, es necesario divulgarlo de forma adecuada al interior de la cooperativa.

La divulgación es responsabilidad de la Gerencia y debe cumplirse como parte esencial del proceso de inducción a toda persona que se vincule como nuevo trabajador, directivo, delegado, miembro de comité o administrador y en forma inmediata cuando se produzca algún cambio parcial total del mismo de actualización y capacitación.

El control y seguimiento sobre el cumplimiento del Código de Buen Gobierno es responsabilidad de quien actúa como superior jerárquico en cada grupo de interés a saber:

- a. El Consejo de Administración respecto al Gerente y los comités u otros órganos que dependan de él.
- b. El Gerente y los subgerentes de cada área respecto a los trabajadores que tiene a cargo bajo su dependencia.

- c. La Junta de Vigilancia y el Revisor Fiscal realizarán labor de seguimiento, verificación y supervisión dentro de su respectivo alcance de funciones de control interno y externo.

En caso de incumplimiento del presente Código de Buen Gobierno, el respectivo responsable de su control y seguimiento informará por escrito del caso debidamente documentado a quien tenga la competencia para tomar las medidas y decisiones correctivas o sanciones correspondientes.

El presente Código fue revisado y aprobado por la Asamblea General de COOPETROL, en su sesión del día 26 de marzo de 2022, según consta en Acta N°75.