

# **CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO**

**COOPERATIVA GRANCOOP**



## **ACUERDO No. 005 de 2019**

El Consejo de Administración de la Cooperativa Grancoop, en reuniones efectuadas los días 24 y 29 de abril de 2019, según consta en Acta No.392 y Acta No.393 respectivamente; en uso de las atribuciones legales que le confieren los Estatutos de la Cooperativa Grancoop y la Ley Cooperativa.

### **CONSIDERANDO**

1. Que la protección, promoción y fortalecimiento de las organizaciones de economía solidaria, así como la protección de los recursos de captación de sus asociados, corresponden a propósitos constitucionales y legales del Gobierno Nacional que conllevan la necesidad de identificar y promover estándares robustos de gobernabilidad, eficiencia económica, crecimiento sostenible y estabilidad financiera.
2. Que dentro de dichos estándares, en el ámbito internacional, se ha destacado la importancia de que las entidades prestadoras de servicios de ahorro y crédito implementen esquemas de buen gobierno que abarquen las relaciones entre los asociados, el consejo de administración o quien haga sus veces, la gerencia, y otras partes interesadas.
3. Que del diagnóstico realizado para las organizaciones de economía solidaria que prestan servicios de ahorro y crédito, vigiladas por la Superintendencia de la Economía Solidaria, se ha determinado la relevancia de extender dentro de su marco normativo algunos elementos de buen gobierno en áreas de estructura de propiedad, procesos y controles que impacten en el fortalecimiento del sector.
4. Que es función del Consejo de Administración expedir las normas que considere convenientes y necesarias para la dirección, organización de la Cooperativa Grancoop y el cabal logro de sus fines.
5. Que atendiendo los lineamientos gubernamentales y legales se hace necesario adoptar un Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno Corporativo.
6. Que cumpliendo con sus funciones de la Cooperativa Grancoop revisó y aprobó el Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno Corporativo.
7. Que en reuniones del del Consejo de Administración efectuadas los días 24 y 29 de abril de 2019 que consta en Acta No.392 y Acta No.393 respectivamente se aprobó la adopción del Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno Corporativo, rigiéndose al Decreto 962 del 05 de junio de 2018 expedido por el Ministerio de Hacienda y crédito público.

### **ACUERDA**

Aprobar y adoptar el Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno Corporativo.

## CÁPITULO I

### ASPECTOS GENERALES

#### ARTÍCULO 1. IDENTIFICACIÓN DE LA COOPERATIVA GRANCOOP

**COOPERATIVA GRANCOOP ESPECIALIZADA EN AHORRO Y CRÉDITO**, identificada también como “GRANCOOP”,

#### ARTÍCULO 2. RESPONSABLES

El órgano responsable del contenido del presente Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno es el Consejo de Administración, el cual asume expresamente la función general de supervisión de la adecuada aplicación de este, ejerciendo con carácter indelegable dicha responsabilidad.

#### ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ACTIVIDAD DE LA COOPERATIVA

**3.1. PRINCIPIOS CORPORATIVOS:** Toda la actividad de servicio que realice la Cooperativa se realiza conforme a su objeto social y legal estará regida por los siguientes principios:

##### 3.1.1. TRANSPARENCIA

Un mercado transparente es aquel en el cual es posible una apropiada asignación de tarifas y toma de decisiones, como consecuencia de niveles adecuados de eficiencia, de competitividad y de flujos de información oportunos, suficientes y claros entre los agentes que en él intervienen.

##### 3.1.2. RESERVA

Se entiende por tal el deber de abstenerse de revelar aquella información considerada como confidencial o personal.

##### 3.1.3. UTILIZACIÓN ADECUADA DE LA INFORMACIÓN

Los agentes que intervienen en el mercado deben abstenerse de utilizar información privilegiada para sí o para un tercero.

Este principio contiene, entre otras obligaciones, las siguientes:

- a) No revelar, sin estar autorizado para ello de acuerdo con el nivel de funciones y de conformidad con las disposiciones constitucionales y legales vigentes, información de la entidad a personas que no pertenezcan a ella o que perteneciendo no tengan autorización para conocerla.
- b) No utilizar la información privilegiada a que han tenido acceso en provecho propio o de terceras personas,
- c) No utilizar la información en perjuicio o beneficio de terceros,
- d) Mantener el secreto bancario,

- e) Brindar la información que no es de carácter privilegiado en forma exacta y oportuna,
- f) Obrar con discreción,
- g) Suministrar la información que sea requerida por las entidades de vigilancia y control, o autoridades competentes, de conformidad con los procedimientos establecidos.

#### **3.1.4. LEALTAD**

Se entiende por tal la obligación que tienen los agentes de obrar simultáneamente de manera íntegra, franca, fiel, y objetiva, con relación a todas las personas que intervienen de cualquier manera en el mercado.

En desarrollo de este deber los empleados y/o trabajadores están obligados a cumplir sus funciones en pro del beneficio de la protección de la confianza de los asociados depositantes y ahorradores de la cooperativa, de forma tal que el provecho que reporte su gestión se revierta en forma integral a ellos.

#### **3.1.5. JUSTICIA**

Se trata de aplicar los niveles más altos de integridad y anteponer los intereses colectivos de la Cooperativa a los intereses individuales. Tratar a todos los asociados, empleados y proveedores de manera justa y objetiva.

#### **3.1.6. CUMPLIMIENTO DE LA LEY**

Las “reglas de conducta” a las que hace referencia el numeral 2° del artículo 102 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, deben estar contenidas en un código de conducta de imperativo cumplimiento, de manera que sus postulados se observen en cada acto, por convicción y como manifestación de un propósito preventivo.

Cada actividad realizada por la Cooperativa Grancoop debe ceñirse estrictamente a los mandatos legales, en aras de proteger la confiabilidad y seguridad del sistema financiero cooperativo.

Con el objeto de dar cumplimiento a este principio, la Cooperativa Grancoop se mantendrá actualizada, procurará la capacitación de sus directivos, empleados y/o trabajadores, adecuará sus operaciones a cada nueva regulación y responderá por los actos ejecutados.

#### **3.1. 7. FISCALIZACIÓN**

El contador, el tesorero y el revisor fiscal deben establecer mecanismos de control en sus diferentes ámbitos de competencia con el objeto de velar por el estricto cumplimiento de los derechos morales y legales que le corresponden cumplir a la cooperativa y a sus empleados y/o trabajadores.

### **3.1.8. USO ÓPTIMO DE LOS RECURSOS**

En todas sus decisiones la Cooperativa Grancoop, garantizará el uso racional y económico de los recursos con miras a consolidar su fortalecimiento patrimonial y a propender por el crecimiento continuo de las reservas y demás recursos que utilice para el ejercicio de sus funciones.

## **CAPÍTULO II**

### **ORIENTACION ESTRATEGICA**

#### **ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS GENERALES DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO EN GRANCOOP**

Para la Cooperativa Grancoop, una cultura basada en principios y valores éticos y de transparencia contribuye, entre otros aspectos, a incrementar y fomentar de manera sostenida y coordinada la generación de valor en todas sus actuaciones e inversiones y proyectos en los que participa.

Por tanto, resulta de gran importancia incorporar los siguientes principios rectores de Buen Gobierno Corporativo, los cuales, además, servirán de orientación e interpretación a todos aquellos destinatarios que están llamados a cumplir con las disposiciones contenidas en el presente Código.

#### **4.1. INTERPRETACIÓN DE LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO**

Todos los asociados, miembros de los órganos de dirección y control, administradores, empleados y demás vinculados con la Cooperativa Grancoop son destinatarios del presente Código, será aplicable también, en lo pertinente, a todos los terceros con quienes se tengan relaciones comerciales de cualquier índole, por lo tanto, deberán cumplir con las disposiciones establecidas en el mismo y el espíritu y objetivo de sus principios y políticas como modelo de actuación, así como las normas complementarias de Buen Gobierno y Ética que de manera voluntaria se adopten en otros documentos internos. En caso de duda en la aplicación de las presentes disposiciones, se encuentren vacíos, contradicciones o sea necesaria la incorporación de alguna disposición especial que dé claridad sobre aspectos del presente Código, ello se pondrá en conocimiento del Consejo de Administración, con el fin de proceder a su evaluación y adoptar las soluciones a que haya lugar.

#### **4.2. ÓRGANO COMPETENTE PARA LA EXPEDICIÓN DE POLÍTICAS Y MEDIDAS DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO**

El Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno es un documento dinámico y complementario a los estatutos de la cooperativa, que debe ser constantemente actualizado y adaptado a las diferentes situaciones a las que la Cooperativa Grancoop se enfrente, por tal razón, la creación, modificación y derogatoria de las disposiciones relacionadas con el Buen Gobierno Corporativo, será competencia del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración será el competente para estudiar previamente las propuestas de reformas estatutarias en lo que respecta a medidas de Gobierno Corporativo y al Código de Buen Gobierno, así como las modificaciones, actualizaciones y derogatorias de las demás disposiciones relacionadas con el Gobierno Corporativo de la Cooperativa Grancoop.

#### **4.3. COMPETENCIA LEAL**

La competencia leal será un elemento básico en las relaciones y negocios que la Cooperativa Grancoop, tengan con otros entes territoriales locales o nacionales o entidades del sector solidario y de carácter financiero a nivel nacional o internacional. Para tal fin se entenderá que un acto o hecho atenta contra la competencia leal, cuando el mismo resulte contrario a las normas sobre la materia, las sanas costumbres comerciales o al principio de la buena fe, en el mercado en que se ofrecen los productos o servicios.

#### **4.4. EL BUEN GOBIERNO EN LOS GRUPOS DE INTERÉS**

La Cooperativa Grancoop en materia de Buen Gobierno reconoce como principales grupos de interés, sin limitarse a ellos a: sus administradores y asociados, a la Gerencia, los empleados, los proveedores, los consumidores financieros, los órganos de control internos y externos y los entes de control y supervisión.

Las relaciones con los grupos de interés se deben fundamentar en una filosofía y unos lineamientos generales encaminados a otorgarles una adecuada protección de sus derechos y un trato equitativo. Para tal fin, la cooperativa en su relación con cada grupo de interés, deberá fomentar y promover una activa participación y cooperación para la creación de valor, compartir la información relevante de manera completa y oportuna para los temas en los que éstos participan según las normas y las leyes vigentes, así como promover que las relaciones se enmarquen en la transparencia y apego a las normas. La Cooperativa Grancoop promoverá la solución efectiva de conflictos con sus grupos de interés.

#### **4.5. RELACIÓN DE BUEN GOBIERNO CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

Para la Cooperativa Grancoop, la responsabilidad social empresarial es uno de los ejes centrales de actuación y se traduce en el compromiso permanente que la cooperativa asume en la realización de programas sociales especiales a favor de sus asociados, empleados, la comunidad, el medio ambiente y, en general, de los diversos grupos de interés identificados.

### **CAPÍTULO III**

#### **DEFINICIÓN INSTITUCIONAL**

##### **ARTÍCULO 5. DOMICILIO**

El domicilio principal de la Cooperativa Grancoop, es la ciudad de Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, su radio de acción comprenderá todo el territorio de la República de Colombia y por lo tanto podrá establecer y ejecutar sus actividades en cualquier región del territorio nacional, estableciendo sucursales, puntos de servicio, extensiones de caja y agencias, corresponsales cooperativos, siempre y cuando así lo determine el Consejo de Administración, como necesarias para la prestación de sus servicios y con base en el resultado de estudios técnicos o de investigación socioeconómica que las justifique, en cumplimiento de las normativa vigente para tales propósitos y lo autorice la Superintendencia de Economía Solidaria o la autoridad competente.

##### **ARTÍCULO 6. DEFINICIÓN**

La Cooperativa Grancoop es una empresa asociativa de derecho privado sin ánimo de lucro, de interés social, de responsabilidad limitada, con número de asociados y patrimonio social variables e ilimitados, organismo de primer grado, entidad autorizada para el ejercicio de la actividad financiera como cooperativa de ahorro y crédito, que propende en sus diferentes manifestaciones por el fortalecimiento y consolidación de la integración y la solidaridad cooperativa.

Por razón del desarrollo y de sus actividades serán organizadas en secciones independientes, mediante concurrencia de servicios en una sola entidad jurídica.

##### **ARTÍCULO 7. OBJETO**

La actividad principal de la Cooperativa es el ejercicio de la intermediación financiera, fomentando el ahorro, el crédito, los servicios de previsión, asistencia, solidaridad, educación y las demás funciones propias de su naturaleza, en las mejores condiciones, de oportunidad y calidad para sus asociados, su grupo familiar y la comunidad, contribuyendo a su mejoramiento social, económico y cultural, con una eficiente administración financiera, económica, operativa y productiva de los recursos.

##### **ARTÍCULO 8. INSPECCION, CONTROL Y VIGILANCIA**

La Cooperativa Grancoop, está bajo la inspección, control y vigilancia de la Superintendencia de la Economía Solidaria y está inscrita en el Fondo de Garantías de Entidades Cooperativas, Fogacoop.

##### **ARTÍCULO 9. PATRIMONIO**

El patrimonio de la Cooperativa Grancoop está constituido por los aportes sociales, las reservas, los excedentes no apropiados, el superávit de capital, el superávit por valorizaciones, el superávit por donaciones, la revalorización del patrimonio y las demás que la Ley autorice.

## **ARTÍCULO 10. ACTIVIDADES**

### **10.1. AHORRO Y CRÉDITO:**

Tiene como objetivo el ejercicio de la actividad financiera exclusivamente con sus asociados, conforme al marco legal previsto para las cooperativas de ahorro y crédito, sujetas a la vigilancia de la Superintendencia de la Economía Solidaria, por lo tanto, podrá adelantar las siguientes actividades:

**10.1.1.** Captación de recursos a través del ahorro contractual. Celebrando contratos con sus asociados con el objeto de pagar, en el tiempo que se convenga, depósitos de sumas fijas, hechos a intervalos regulares, con sus respectivos intereses, o pagar dichos depósitos cuando, con los réditos acreditados, iguale una suma determinada, para lo cual fomentará el ahorro entre los asociados de acuerdo con las normas del estatuto y los reglamentos aprobados debidamente por el Consejo de Administración.

**10.1.2.** Recibir y administrar ahorros de sus asociados en las modalidades y dentro de los niveles permitidos por la ley, de acuerdo con las correspondientes reglamentaciones aprobadas por el Consejo de Administración.

**10.1.3.** Facilitar a los asociados préstamos en forma individual o colectiva y preferentemente para financiar actividades productivas, rentables, de mejoramiento personal, familiar o para satisfacer necesidades básicas con base en reglamentos aprobados por el Consejo de Administración.

**10.1.4.** Movilizar recursos financieros y realizar actividades financieras autorizadas por la ley con miras a facilitar el cumplimiento del objeto social, ofrecer servicios diferentes a los establecidos en el estatuto mediante la suscripción de convenios o a través de asociaciones con otras entidades, siempre y cuando guarden relación con su objeto.

**10.1.5.** Desarrollar de modo permanente actividades de educación cooperativa, social y técnica para la formación, instrucción y capacitación de sus asociados, de sus directivos y sus empleados.

**10.1.6.** Contratar servicios de seguros o previsión, a través de convenios para sus asociados y sus familias

**10.1.7.** Adelantar programas de seguridad social, recreación y bienestar en general para los asociados y sus familias.

**10.1.8.** Promover permanentemente la afiliación de nuevos asociados.

**10.1.9.** Gestionar auxilios, subvenciones y donaciones.

**10.1.10.** Participar del proceso de integración cooperativa.

**10.1.11.** Contratar seguros que amparen y protejan los aportes, ahorros y créditos de los asociados.



**10.1.12.** Realizar operaciones de libranza para prestar de manera especializada los servicios de ahorro y crédito para sus asociados.

**10.1.13.** Negociar títulos emitidos por terceros, distintos a sus gerentes, directivos y empleados.

**10.1.14.** Realizar inversiones en entidades vigiladas por la Superintendencia de la Economía Solidaria, por la Superintendencia Financiera, por otros entes estatales diferentes de cooperativas de ahorro y crédito y multiactivas o integrales con sección de ahorro y crédito.

**10.1.15.** Invertir en entidades de servicios financieros o de servicios técnicos o administrativos, con sujeción a lo establecido en el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero.

**10.1.16.** Invertir en otras sociedades con la condición de que la asociación sea conveniente para el cumplimiento del objeto social de la Cooperativa, de conformidad con lo establecido en la Ley Cooperativa y hasta el diez por ciento (10%) del capital y reservas patrimoniales.

**10.1.17.** Efectuar descuentos autorizados por trabajadores dependientes, pensionados o contratistas mediante libranza u otros documentos dentro del marco de las disposiciones legales vigentes.

**10.1.18.** Las demás que de acuerdo la ley, la técnica y los principios cooperativos correspondan a su naturaleza de cooperativa especializada de ahorro y crédito

## **10.2. BIENESTAR SOCIAL:**

Tiene por objeto promover el bienestar integral de los asociados y sus familias.

Para la prestación de los servicios comunes de previsión, asistencia, solidaridad, educación y recreación a los asociados y su grupo familiar, la Asamblea General constituirá los fondos sociales correspondientes y el Consejo de Administración reglamentará su funcionamiento.

**GRANCOOP** podrá realizar o contratar los siguientes servicios:

**10.2.1.** De seguridad, previsión, asistencia social, solidaridad, salud, vivienda, educación, recreación y deportes.

**10.2.2.** Contratar servicios de seguros, de conformidad con las normas legales vigentes.

**10.2.3.** De asesoría o capacitación para el emprendimiento o adelantar proyectos o programas, que permitan ocupar laboralmente a las familias de sus asociados, desarrollando actividades profesionales, comerciales o agropecuarias e industriales.

**10.2.4.** De actividades de orden educativo destinados a la formación y capacitación de los asociados y sus familiares, de sus directivos y empleados.

**10.2.5.** Facilitar directamente o indirectamente a los asociados la adquisición de artículos varios, elementos de trabajo, estudio, deportes y mercancías en general.

**10.2.6.** Los demás actividades complementarias o conexas de las anteriores.

### **10.3. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS:**

Adicionalmente, **GRANCOOP** podrá realizar las siguientes actividades complementarias:

**10.3.1.** Promover, participar o constituir, a nivel nacional e internacional, empresas asociativas solidarias, fundaciones, corporaciones civiles e instituciones auxiliares del cooperativismo.

**10.3.2.** Asociarse con empresas de otra naturaleza jurídica o con terceros, siempre y cuando ello sea conveniente para el cumplimiento de su objeto social y no se desvirtúen su propósito de servicio ni el carácter no lucrativo de sus actividades.

**10.3.3.** Facilitar a través de convenios con entidades especializadas asesoría, asistencia técnica a sus asociados, principalmente en la creación y fortalecimiento de empresas familiares y asociativas.

**10.3.4.** Realizar todos los actos, contratos y operaciones que tengan relación directa con su objeto social; podrá obtener recursos de crédito externo y realizar cualquier operación complementaria, dentro de las normas legales vigentes y los principios cooperativos y de economía solidaria, procurando mantener la adecuada rentabilidad de sus bienes y dineros disponibles, mediante la celebración de contratos, colocación transitoria de sus excedentes de liquidez e inversiones temporales, convenios y otras operaciones disponibles en el mercado.

**10.3.5.** Las demás actividades que requiera la entidad, siempre que se encuentren directamente relacionadas con el objeto social señalado en el estatuto, y las demás que en el futuro se autoricen a las cooperativas de ahorro y crédito por la ley o el Gobierno Nacional.

### **10.4. ACTIVIDADES ECONOMICAS:**

Las actividades económicas, de educación, salud, recreación, sociales y culturales conexas o complementarias de las anteriores, destinadas a satisfacer las necesidades de sus asociados dentro de su objeto social, se adelantarán siempre y cuando sean lícitas y permitidas por la legislación vigente y el estatuto. Los servicios serán prestados por personas naturales o jurídicas especializadas y debidamente autorizadas para tal fin.

## **CAPITULO IV**

### **CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS DE ELECCIÓN, FUNCIONES, COMPOSICIÓN**

#### **RESPONSABILIDADES E INDEPENDENCIA DE LOS ORGANOS DE ADMINISTRACIÓN Y CONTROL**

##### **ARTÍCULO 11. ELECCIONES**

La Cooperativa Grancoop como entidad que por su esencia es participativa, democrática y autogestionaria, le son aplicables las actividades propias de los procesos políticos electorales. 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, Comité de Apelaciones y la Revisoría Fiscal.

##### **ARTÍCULO 12. SISTEMA PLURINOMINAL**

Para la elección de los cuerpos directivos y de control, se hará por el sistema plurinominal, según reglamento que establezca el Consejo de Administración.

Se entiende como sistema plurinominal aquel en que los asociados o delegados votantes pueden emitir su voto por más de un candidato.

##### **ARTÍCULO 13. ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS**

La Asamblea General de Asociados podrá ser sustituida por Asamblea General de Delegados cuando el número de asociados sea superior a trescientos (300). Igualmente, cuando aquella se dificulte en razón a que los asociados tengan domicilio en distintos municipios del país, o cuando esta resulte desproporcionadamente onerosa.

El número de delegados principales serán máximo de cuarenta (40), los cuales se obtendrán respecto al número total de asociados, garantizando la representación todos. El número de delegados suplentes estará conformado por los diez (10) asociados que obtuvieron la mayor votación después de los delegados principales elegidos.

El Consejo de Administración con el fin de garantizar la adecuada información y participación de los asociados, definirá los segmentos que comparten características en razón de su ubicación geográfica, actividad económica, vinculación a una empresa, etc., para que dichos segmentos estén representados por al menos un delegado.

**PARÁGRAFO 1.** El periodo de los delegados de GRANCOOP es de dos (2) años. Los delegados elegidos conservarán su carácter hasta que se efectúe la elección de quienes deban reemplazarlos.

El Consejo de Administración reglamentará el procedimiento de elección que en todo caso deberá garantizar la adecuada información y participación de los asociados.

#### **ARTÍCULO 14. CALIDAD DE LOS DELEGADOS**

Un delegado es aquel asociado mayor de edad que, cumpliendo a cabalidad los requisitos estipulados en los Estatutos y en el Reglamento de Elecciones, expedido por el Consejo de Administración, sea elegido por los asociados hábiles, para que durante un período de dos (2) años, los represente en la Asamblea General y demás reuniones que se convoquen. Para conservar su carácter de delegado hábil no podrá presentar morosidad en sus obligaciones con la Cooperativa el día en que ejercerá su derecho.

**PARÁGRAFO 1.** Para ser elegido delegado, el asociado deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Tener calidad de asociado hábil a la fecha de convocatoria a elecciones.
2. Antigüedad como asociado de por lo menos de un (1) año.
3. No estar incurso en ninguna inhabilidad ni incompatibilidad legal o estatutaria.
4. No haber incurrido en situaciones o actitudes que puedan poner en riesgo la estabilidad de la Entidad.
5. Disponibilidad para cumplir los compromisos relacionados con su investidura de delegado.
6. Haber recibido capacitación cooperativa.

#### **PARAGRAFO 2**

Los miembros principales y suplentes activos del Consejo de Administración y Junta de Vigilancia no podrán, en ejercicio de sus funciones, inscribirse como candidatos a delegados.

Para aquellos que hayan renunciado a dichos estamentos podrán inscribirse una vez hayan transcurrido seis meses desde su retiro.

#### **ARTÍCULO 15. CONVOCATORIA A LA ASAMBLEA ORDINARIA O EXTRAORDINARIA**

La convocatoria de las Asambleas Generales Ordinarias se hará con anticipación no menor a quince (15) días hábiles, indicando fecha, hora, lugar y objetivos determinados y se notificará mediante comunicación escrita que será enviada a todos los asociados o delegados a la dirección que figuren en los registros de la cooperativa. La convocatoria a Asambleas Extraordinarias se hará con anticipación no menor a cinco (5) días hábiles.

El Consejo de Administración hará la Convocatoria a Asamblea General Ordinaria durante el término legal o a Extraordinaria por decisión propia; a petición de la Junta de Vigilancia, el Revisor Fiscal o un quince (15%) por ciento mínimos de los asociados hábiles. Si el Consejo de Administración no hiciera la convocatoria a Asamblea General Ordinaria durante el término legal o a Extraordinaria después de diez (10) días hábiles de haberla solicitado, la Junta de Vigilancia hará esta convocatoria.

Si la Junta de Vigilancia no hiciere la convocatoria dentro de los diez (10) días hábiles establecidos en el inciso anterior, la Asamblea podrá ser convocada directamente por el Revisor Fiscal o por el quince (15%) por ciento mínimos de los asociados

El Consejo de Administración una vez aprobada la convocatoria a Asamblea, la hará conocer a sus Asociados mediante circulares escritas, correos electrónicos, carteles o cualquier otro medio de publicación.

Si no hay convocatoria para Asamblea General Ordinaria por ninguno de los órganos o persona antes mencionados, la Gerencia realizara la convocatoria dentro de los cinco (5) días hábiles antes de finalizar el mes de marzo. La determinación del quórum será del 50% de los elegidos.

**15.1** Cuando dentro de una asamblea se vayan a realizar elecciones de órganos de administración, control y vigilancia, con la convocatoria deberán acompañarse los perfiles de los candidatos y las reglas de votación con las que se realizará la elección. La postulación de candidatos para ser miembros de los órganos de administración, control o vigilancia deberá realizarse separadamente de manera que en una misma asamblea cada candidato se postule solamente a uno de tales órganos.

**15.2** Previo a la celebración de la asamblea general, se informará a los asociados inhábiles, si los hubiere, sobre esta condición, las razones por la que adquirieron la inhabilidad, los efectos que le representan y los mecanismos con que cuenta para superar dicha situación.

### **15.3 INFORMACIÓN SOBRE LA ASAMBLEA GENERAL**

La Cooperativa Grancoop adopta como política de comunicación e información dirigida a los asociados sobre las decisiones tomadas en la asamblea general, la publicación de un boletín informativo para todos los asociados, incluyendo aquellos que no participaron en la asamblea, el cual se divulgará a través de correo electrónico y en la página web de la cooperativa, y para los asociados que no cuenten con correo electrónico se les enviara la información físicamente.

## **ARTÍCULO 16 CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

Es el órgano permanente de administración de la cooperativa, subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General. Corresponde al Consejo de Administración la dirección y gestión superior de la cooperativa, con miras a la realización y cumplimiento de su objeto social. Está subordinado en su acción a la Ley, al estatuto y los reglamentos.

El Consejo de Administración está compuesto por cinco (5) miembros principales y cinco (5) suplentes numéricos elegidos por la Asamblea General Ordinaria, para períodos de dos (2) años, los elegirá de entre los asociados que se encuentren en pleno goce de los derechos cooperativos, pudiendo ser reelegidos o removidos libremente por ella, por causas justificadas antes de finalizar el período estatutario. En el caso excepcional que el Consejo de Administración quede con cinco (5) integrantes, a raíz de la renuncia, abandono o exclusión, el Consejo de Administración, la Gerencia, la Junta de Vigilancia o el Revisor

Fiscal convocarán, en un término no mayor de treinta (30) días calendario, la Asamblea General para realizar la respectiva elección por el resto del período.

Los Miembros Suplentes, en su orden de votación, reemplazarán a los principales en sus ausencias accidentales, temporales o permanentes.

**PARÁGRAFO 1.** Para la elección de los miembros del Consejo de Administración, se aplicará el sistema plurinominal, se entiende como sistema plurinominal aquel en que los asociados o delegados votantes pueden emitir su voto por más de un candidato.

Para la elección de los miembros del Consejo de Administración se seguirá el procedimiento que se describe a continuación:

1. De acuerdo con el reglamento de elecciones que establezca el Consejo de Administración, se abrirá un periodo de inscripciones y se elaborará una lista de aspirantes.
2. La lista de aspirantes será presentada a la Junta de Vigilancia para la verificación del cumplimiento de los requisitos.
3. La Asamblea General procederá con la elección de los cargos mediante tarjetón, en la que cada delegado, podrá marcar hasta 10 candidatos.
4. Las personas elegidas serán las que tengan mayor votación, teniendo en cuenta que primero se cubrirán los cargos principales y luego los cargos suplentes.

#### **ARTÍCULO 17. CONDICIONES PARA LA NOMINACIÓN Y ELECCIÓN COMO MIEMBRO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

Para ser nominado y elegido miembro del Consejo de Administración se requieren las siguientes condiciones:

1. Ser asociado hábil con un mínimo de dos (2) años de antigüedad.
2. No haber sido sancionado por la Cooperativa en los dos (2) años anteriores a la fecha de elección.
3. No presentar antecedentes judiciales, excepto de delitos políticos o culposos.
4. Acreditar capacitación cooperativa o comprometerse a recibirla dentro de los dos (2) meses siguientes a su elección.
5. Ser profesional o tecnólogo.
6. Demostrar conocimiento o experiencia en aspectos administrativos y financieros, tener conocimiento y destreza en relaciones humanas.
7. Poseer conocimiento de los Estatutos y reglamentos de la Cooperativa.
8. No haber sido sancionado disciplinaria o administrativamente, o anteriormente removido del cargo de gerente, o miembro del Consejo de Administración o Junta directiva de una organización de economía solidaria, exclusivamente por hechos atribuibles al candidato a miembro de consejo con ocasión del ordenamiento de medidas de intervención.
9. No tener calificaciones crediticias vigentes, por obligaciones directas, en categorías D, o cartera castigada, según reporte en centrales de riesgo e información financiera, y, además,

no estar reportado en listas vinculantes, de acuerdo con los sistemas de administración de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo.

10. No ser empleados, contratistas, proveedores o miembros de otro órgano de administración o de control social de la organización. Tampoco podrán ser cónyuges, compañeros permanentes, o tener vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil con el Gerente o representante legal, y demás empleados dentro de la organización.
11. Cumplir los requisitos exigidos por la Superintendencia de la Economía Solidaria para su posesión.
12. Será requisito de postulación la manifestación expresa del candidato de conocer las funciones, los deberes y las prohibiciones establecidas en la normatividad vigente y los estatutos para el consejo de administración.

#### **ARTICULO 18. INSTALACIÓN CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

El Consejo de Administración se instalará una vez se produzca su inscripción ante el órgano de registro competente y aprobará su propio reglamento.

#### **ARTÍCULO 19. PRESIDENTE, UN VICEPRESIDENTE Y UN SECRETARIO**

El Consejo de Administración tendrá un presidente, un Vicepresidente y un Secretario elegidos de su seno, De las deliberaciones y decisiones de cada reunión se dejará constancia en actas, que deberán cumplir con todos los requisitos que la ley y los reglamentos imponen para el efecto.

#### **ARTÍCULO 20. REUNIONES CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

El Consejo de Administración se reunirá por lo menos una (1) vez al mes, ordinariamente, y extraordinariamente, cuantas veces sea necesario. La convocatoria la hará el presidente del Consejo de Administración, el vicepresidente o dos (2) de los miembros principales, indicando la hora, el día, el sitio y el objetivo de la reunión. El organismo gubernamental competente, la Junta de Vigilancia, el revisor fiscal, los comités especiales o el Gerente podrán solicitar al presidente que convoque a reunión extraordinaria cuando lo considere necesario.

El Consejo de Administración podrá sesionar de manera no presencial, cuando por cualquier medio sus integrantes puedan deliberar y decidir por comunicación simultánea o sucesiva y de manera inmediata, de acuerdo con el medio empleado, dejando la evidencia respectiva, a través de cualquier medio válido para ello.

**PARÁGRAFO 1.** En el evento de que se requiera adoptar decisiones con carácter urgente que no den espera a que el Consejo de Administración se reúna, se podrá consultar a cada uno de los miembros de dicho organismo para que por cualquier medio dé su voto.

El representante legal (gerente) informará a los miembros del Consejo de Administración, los resultados pertinentes, dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción de los documentos en los que se expresó el voto.

**PARÁGRAFO 2.** En los casos de reuniones no presenciales, las actas correspondientes deberán elaborarse y asentarse en el libro respectivo, dentro de los treinta (30) días siguientes a aquel en que concluyó el acuerdo. Las actas serán suscritas por el presidente y el secretario del Consejo de Administración, a falta de estos, serán firmadas por dos de sus miembros principales.

**PARÁGRAFO 3.** Serán ineficaces las decisiones adoptadas a través del mecanismo de reuniones no presenciales, cuando alguno de los miembros principal del Consejo de Administración no participe en la comunicación simultánea o sucesiva.

#### **ARTICULO 21. CRITERIOS DE PARTICIPACION DE CONSEJEROS SUPLENTE**

Los miembros suplentes serán convocados a todas las reuniones del Consejo de Administración y participarán con derecho a voz, pero sin derecho a voto, excepto que estén actuando como principales en la respectiva reunión. Los miembros suplentes son numéricos, es decir que actúan como principal según el número de votos que obtuvieron en su elección, siempre y cuando este presente dentro de la reunión.

#### **ARTÍCULO 22. DECISIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

Por norma general las decisiones se adoptarán por consenso, pero si no fuere posible lograrlo se efectuará votación entre los miembros principales (o suplentes que estén actuando en la reunión como principales) y se decide por mayoría.

#### **ARTÍCULO 23. FUNCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

1. Adoptar su propio reglamento y elegir a sus dignatarios.
2. Cumplir y hacer cumplir el Estatuto, los Reglamentos y los mandatos de la Asamblea General.
3. Expedir las normas que considere convenientes y necesarias para la dirección y organización de la Cooperativa y el cabal logro de sus fines.
4. Elaborar y adoptar el Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno.
5. Expedir las reglamentaciones de los diferentes servicios, así como las condiciones y obligaciones que surjan de la prestación de los mismos.
6. Aprobar la estructura administrativa y la planta de personal de Grancoop, los niveles de remuneración y fijar las fianzas de manejo cuando a ello hubiere lugar.
7. Nombrar y remover al Gerente General, su suplente y a los empleados que le corresponda designar y fijarles su remuneración.
8. Autorizar al Gerente General para celebrar operaciones que excedan la cuantía atribuida en el Estatuto; facultarlo para adquirir o enajenar inmuebles o gravar bienes y derechos de Grancoop. El Consejo de Administración podrá contratar y comprometer el patrimonio de la Cooperativa anualmente hasta por el cincuenta por ciento (50%) del mismo. Cualquier contrato que comprometa el patrimonio y sea superior al cincuenta por ciento (50%) del patrimonio de la Cooperativa deberá autorizarlo la Asamblea General. En ningún caso, las inversiones de capital podrán superar el cien por ciento (100%) de los aportes sociales y



- reservas patrimoniales, excluido los activos fijos sin valorizaciones y descontadas las pérdidas acumuladas.
9. Examinar los informes que le presenten la Gerencia General, el Revisor Fiscal y la Junta de Vigilancia.
  10. Aprobar o improbar los Estados Financieros que se sometan a su consideración y en primera instancia los que se presenten para aprobación de la Asamblea.
  11. Estudiar y aprobar el proyecto de Presupuesto del Ejercicio Económico que someta a su consideración la Gerencia General y velar por su adecuada ejecución.
  12. Aprobar o improbar el ingreso de asociados, decretar la exclusión y sancionar a los asociados.
  13. Nombrar los Comités que considere necesarios para el desarrollo de su objeto social designando los miembros de los mismos y fijándoles sus funciones.
  14. Crear y reglamentar el funcionamiento de las agencias, sucursales o seccionales de la Cooperativa.
  15. Resolver sobre la afiliación a otras entidades y sobre la participación en la constitución de nuevas entidades.
  16. Convocar a Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria y presentar el Proyecto de Reglamento de Asamblea.
  17. Rendir informe a la Asamblea General sobre las labores realizadas durante el ejercicio y presentar un proyecto de destinación de Excedentes si los hubiere.
  18. Aprobar o improbar las solicitudes de crédito del Representante Legal, las de los miembros del Consejo de Administración, las de los miembros de la Junta de Vigilancia de la Cooperativa; así mismo las solicitudes de crédito de los cónyuges, compañeros permanentes y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil de las personas señaladas anteriormente.
  19. Aprobar las políticas, estrategias y reglas de actuación que debe seguir la Cooperativa en desarrollo de la administración de los riesgos que enfrenta, así como la asignación de recursos para su gestión.
  20. Fijar las políticas, definir los mecanismos, instrumentos y los procedimientos que se aplicarán en la entidad y los demás elementos que integran el Sistema de Administración de Riesgo del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo - SARLAFT.
  21. Adoptar el Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno en relación con el Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo - SARLAFT.
  22. Fijar las políticas contables y financieras de acuerdo con las Normas NIIF.
  23. Designar el Oficial de Cumplimiento Principal y Suplente.
  24. En general ejercer todas aquellas funciones que le correspondan y que tengan relación con la dirección permanente de GRANCOOP y las que la ley les señale.

**PARAGRAFO 1:** En la estructura administrativa y en la planta de personal que adopte el Consejo de Administración, se establecerá la denominación de los empleados de Grancoop, que sean necesarios para ejecutar las principales labores administrativas de la entidad, así como para la dirección de sucursales y agencias.

Los requisitos para selección, nombramiento, funciones y demás aspectos relativos a la planta de personal serán determinados en forma individual en los respectivos reglamentos o manuales de funciones que se adopten.

Las atribuciones del Consejo de Administración serán las necesarias para la realización del objeto social. Se consideran atribuciones implícitas las no asignadas expresamente a otros órganos por la ley o los Estatutos.

#### **ARTÍCULO 24. CONSEJO REALIZA SEGUIMIENTO PRÁCTICAS DEL GOBIERNO CORPORATIVO**

El Consejo de Administración tiene la responsabilidad de velar por su propio desempeño, realizará un estricto seguimiento las prácticas de Gobierno Corporativo contenidos en el presente Código, asegurando su cumplimiento y buscando el desarrollo progresivo de mejores estándares, observando los principios y valores cooperativos, para ello en su primera reunión de instalación revisará su propio reglamento.

#### **ARTÍCULO 25. GERENCIA GENERAL**

En relación con la Gerencia y el Gerente suplente, el Consejo de Administración es responsable por su selección, evaluación, remuneración y sustitución, por la asignación de sus principales responsabilidades y por la supervisión de los proyectos estratégicos.

#### **ARTÍCULO 26. NEGOCIO**

En lo referente a la operación de los procesos misionales, tiene la facultad de aprobar y revisar su estrategia, los principales proyectos, la política de riesgos, los presupuestos y el plan de negocios de la Cooperativa Grancoop y los productos y servicios nuevos.

#### **ARTÍCULO 27. PERFIL DE RIESGO**

El Consejo de Administración hará seguimiento y se pronunciará sobre el perfil de riesgo de la entidad y aprobará las metodologías de segmentación, identificación, medición y control del lavado de activos y financiación del terrorismo, nombrando el Oficial de Cumplimiento.

#### **ARTÍCULO 28. ÉTICA**

El Consejo de Administración tiene la responsabilidad de promover un comportamiento ético en la cooperativa de conformidad con los principios contenidos en el presente Código, el uso apropiado de los activos corporativos y las adecuadas transacciones con partes relacionadas.

#### **ARTÍCULO 29. AUTOEVALUACIÓN**

El Consejo de Administración anualmente realizará una evaluación de su gestión, en la segunda reunión ordinaria del año, la cual deberá contemplar entre otras, la asistencia de sus miembros a las reuniones, la participación de éstos en las decisiones, la evaluación de su gestión a través del

Informe Anual que se presentará a la Asamblea de Delegados, en donde se incluyen los principales aspectos de la Cooperativa Grancoop. Así mismo, El Consejo de Administración evaluará anualmente al Gerente y al Oficial de cumplimiento en relación con su gestión.

El Gerente hará lo propio respecto de los Jefes de Área que dependan directamente de él.

## **CAPITULO V**

### **GERENTE**

#### **CRITERIOS DE DESIGNACIÓN Y RESPONSABILIDADES**

##### **ARTÍCULO 30. CARÁCTER DE GERENTE**

El Gerente General es el Representante Legal de GRANCOOP principal ejecutor de las decisiones de la Asamblea General y del Consejo de Administración y superior de todos los empleados.

##### **ARTÍCULO 31. NOMBRAMIENTO DEL GERENTE**

El Gerente y el gerente suplente serán nombrados por el Consejo de Administración por término indefinido, sin perjuicio de que puedan ser removidos libremente en cualquier tiempo, por dicho órgano.

##### **PARAGRAFO 1. SUPLENCIA**

Las suplencias del Gerente no podrán ser ejercidas por ninguno de los miembros del Consejo de Administración ni Junta de Vigilancia.

##### **PARAGRAFO 2. REPRESENTANTE LEGAL SUPLENTE**

En ausencias temporales del Representante Legal, o por delegación específica asumirá sus funciones el Representante Legal suplente, nombrado por el Consejo de Administración, entre los Empleados.

##### **PARÁGRAFO 3**

En caso de ausencia permanente del Representante Legal, asumirá el cargo como encargado el Representante Legal suplente, designado por el Consejo de Administración, hasta tanto se efectúe nombramiento en propiedad.

## **ARTÍCULO 32. REQUISITOS PARA LA GERENCIA**

Para la elección del Gerente y Gerente Suplente, el Consejo de Administración tendrá en cuenta los siguientes requisitos:

Para poder ser elegido Gerente General se requiere:

1. Poseer título profesional y postgrado en áreas afines al cargo.
2. Honorabilidad y corrección particular en el manejo de fondos y bienes y mantener una conducta ejemplar frente a la sociedad.
3. Condiciones de aptitud, idoneidad y competencia especialmente en los aspectos relacionados con los objetivos sociales y las actividades de Grancoop.
4. Formación y capacitación académica administrativa apropiada, y en asuntos cooperativos con un mínimo de ciento veinte (120) horas. En caso de no cumplir este requisito se comprometerá a recibirla en los noventa días (90) siguiente a su nombramiento.
5. Experiencia mínima de tres (3) años en actividades relacionadas con el objeto social de Grancoop en funciones acordes a las que le corresponde en su función de Gerente y Representante legal.
6. No haber sido condenado penalmente excepto por delitos políticos y culposos y/o sancionado disciplinaria o administrativamente, como tampoco haber sido declarado responsable fiscalmente.
7. No haber sido sancionado disciplinaria o administrativamente, o anteriormente removido del cargo de Gerente, o miembro del Consejo de Administración o junta directiva de una organización de economía solidaria, exclusivamente por hechos atribuibles al candidato a gerente con ocasión del ordenamiento de medidas de intervención.
8. No haber sido despedido de otra organización por conductas que, en opinión del Consejo de Administración puedan afectar a la organización, a los asociados o a terceros.
9. No estar registrado en ninguna de las listas vinculantes al Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo.
10. Suministrar toda la información requerida, para dar cumplimiento a las normas sobre Prevención y Control del Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo.

**PARAGRAFO 1.** El Gerente General entrará a ejercer el cargo una vez acepte dicho nombramiento, presente las fianzas fijadas, sea reconocido por la Entidad Legal encargada de la Vigilancia y control y tome posesión ante el Consejo de Administración.

**PARAGRAFO 2.** Los requisitos 9 y 10 deben ser cumplidos por todos los empleados y contratistas vinculados a Grancoop.

## **ARTÍCULO 33. FUNCIONES DEL GERENTE**

Serán funciones del Gerente:

1. Ejecutar las decisiones, acuerdos y orientaciones de la Asamblea General y del Consejo de Administración, así como supervisar el funcionamiento de "GRANCOOP", la prestación de

- los servicios, el desarrollo de programas y cuidar de la debida y oportuna ejecución de las operaciones y su contabilización.
2. Proponer las políticas administrativas de “GRANCOOP”, los programas de desarrollo y preparar los proyectos y presupuestos que serán sometidos a consideración del Consejo de Administración.
  3. Dirigir las relaciones públicas de la Cooperativa, en especial con las organizaciones del sector cooperativo.
  4. Procurar que los asociados reciban información oportuna sobre los servicios y demás asuntos de interés y mantener permanente comunicación con ellos.
  5. Celebrar contratos y todo tipo de negocios dentro del giro ordinario de las actividades de “GRANCOOP” hasta por una cuantía que no supere Trescientos Cincuenta (350) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes por operación, a excepción de las inversiones de liquidez que realice la Cooperativa, para las cuales tendrá atribuciones hasta por el 8% del patrimonio de la Cooperativa por transacción y del 30% del total del patrimonio de la Cooperativa.
  6. Celebrar, previa autorización expresa del Consejo de Administración los contratos relacionados con la adquisición, venta y constitución de garantías reales sobre inmuebles o específicas sobre otros bienes y cuando el monto exceda las facultades otorgadas.
  7. Ejercer por sí mismo o mediante apoderado especial la representación judicial de la Cooperativa.
  8. Ordenar los gastos ordinarios y extraordinarios de acuerdo con el presupuesto y las facultades especiales que para el efecto se le otorgue por parte del Consejo de Administración.
  9. Contratar a los empleados para desempeñar los diversos cargos definidos en la planta de GRANCOOP de conformidad con la planta de personal y, los reglamentos especiales y dar por terminados sus contratos de trabajo con sujeción a las normas laborales vigentes.
  10. Ejecutar las sanciones disciplinarias que le corresponda aplicar como máximo gestor y las que determine los Reglamentos y la Ley.
  11. Rendir periódicamente al Consejo de Administración informes relativos al funcionamiento de la Cooperativa.
  12. Asistir con derecho a voz pero sin voto a las reuniones del Consejo de Administración.
  13. Estudiar y aprobar las operaciones de crédito de los asociados dentro de los cupos y atribuciones señalados por el Reglamento de Crédito y del Consejo de Administración.
  14. Aprobar la apertura y cierre de cuentas en entidades financieras legalmente constituidas, contractuales y legales.
  15. Someter a la aprobación del Consejo de Administración, en coordinación con el Oficial de Cumplimiento, el manual de procedimientos del Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo - SARLAFT y sus actualizaciones.
  16. Las demás que le asigne el Consejo de Administración y la ley.

**PARAGRAFO:** Las funciones del Gerente General que hacen relación a la ejecución de las actividades de Grancoop, las desempeñará éste por si, o mediante delegación a los empleados de la entidad.

## **CAPITULO VI**

### **MECANISMOS PARA LA EVALUACIÓN Y EL CONTROL DE LAS ACTIVIDADES DE**

#### **LOS ADMINISTRADORES**

##### **ARTÍCULO 34. ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS**

La Asamblea General de Delegados es el órgano máximo de administración de la Cooperativa Grancoop, evaluara el cumplimiento de los objetivos sociales a través de sus políticas y directrices, con base en los informes y resultados que se le presenten.

##### **ARTÍCULO 35. ACTOS SUJETOS A SU APROBACION**

La Asamblea General de Delegados aprobará o improbará los estados financieros de fin de ejercicio y las cuentas que deban rendir el Representante Legal de la Cooperativa y el Consejo de Administración. Así mismo, la Asamblea General de Delegados considerará los informes de los Administradores sobre el Balance Social y el informe del Revisor Fiscal que ordena la Ley.

##### **ARTÍCULO 36. REVISORIA FISCAL**

La Revisoría Fiscal de Grancoop estará a cargo de un Contador Público, con matrícula profesional vigente debidamente expedida por la Junta Central de Contadores.

El Revisor Fiscal y su suplente serán elegidos por la Asamblea General por mayoría absoluta para un periodo de un (1) año, el cual podrá ser reelegido hasta por un (1) período más. Sin perjuicio de volverse a postular pasados dos periodos.

##### **ARTÍCULO 37. FUNCIONES DE LA REVISORIA FISCAL**

Para el desarrollo del control a él atribuido, el Revisor Fiscal cumplirá las funciones consagradas en el Código de Comercio, en el Estatuto de Grancoop y demás normas que regulen el ejercicio de la profesión.

##### **ARTÍCULO 38. CONCEPTO DE SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

Se entiende por Sistema de Control Interno el conjunto de políticas, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación aprobados por El Consejo de Administración de la cooperativa para proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de los siguientes objetivos:

**1.** Mejorar la eficiencia y eficacia en las operaciones de la Cooperativa. Para el efecto, se entiende 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.

2. Prevenir y mitigar la ocurrencia de fraudes originados al interior de la cooperativa.
3. Realizar una gestión adecuada de los riesgos.
4. Mantener y fomentar la confiabilidad y oportunidad en la Información generada por la organización.
5. Dar un adecuado cumplimiento de la normatividad y regulaciones aplicables a la cooperativa.

#### **ARTÍCULO 39. SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

Corresponde a la Gerencia diseñar y documentar los procedimientos del sistema de control interno que deban implementarse.

Corresponde al Consejo de Administración aprobar las políticas generales del sistema de control interno, así como ordenar y vigilar que los mismos se ajusten a las necesidades de la Cooperativa Grancoop.

Corresponde a los administradores y empleados de la Cooperativa Grancoop, la implementación y fiel cumplimiento de las medidas y procedimientos del sistema de control interno adoptados.

#### **ARTÍCULO 40. RESPONSABILIDAD**

El Consejo de Administración será responsable de la definición de políticas y la ordenación del diseño de la estructura del sistema de control interno. Lo anterior deberá constar por escrito, ser motivado y divulgarse a todo nivel de la organización.

Así mismo, el Revisor Fiscal, constituye un complemento armónico dentro del sistema de control interno de la Cooperativa Grancoop, por lo que los empleados y la dirección le prestarán toda la colaboración necesaria.

#### **ARTÍCULO 41. CONTROL INTERNO ASOCIADOS**

Sin perjuicio del control externo que ejerce el Estado, la Cooperativa está sometida al control social interno de sus propios asociados, a través de la Junta de Vigilancia.

#### **ARTÍCULO 42. JUNTA DE VIGILANCIA Y CONCEPTO Y FINES DEL CONTROL SOCIAL INTERNO**

De conformidad con el Título V Capítulo VII numeral 1.1. de la Circular Básica Jurídica 06 de 2015 de la Superintendencia de la Economía Solidaria, el control social interno, está relacionado con el elemento asociación de las entidades solidarias y hace referencia al control de resultados sociales, al de los procedimientos para el logro de dichos resultados, así como a los derechos y obligaciones de los asociados. Dicho control es ejercido por intermedio de la Junta de Vigilancia.

#### **42.1. LA JUNTA DE VIGILANCIA**

La Junta de Vigilancia, es el órgano de Control Social, interno y técnico de GRANCOOP, encargado de controlar permanentemente los resultados sociales y los procedimientos para el logro de dichos resultados; así como los derechos y obligaciones de los asociados.

Estará integrada por tres (3) miembros principales con sus respectivos suplentes numéricos elegidos por la Asamblea General para un periodo de dos (2) años y responderán personal y solidariamente por el incumplimiento de las obligaciones que les imponen la ley y los Estatutos.

La Junta de Vigilancia sesionará ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cuando las circunstancias lo justifiquen mediante reglamentación de este organismo; sus decisiones deben tomarse por mayoría y de sus actuaciones se dejará constancia en el Acta suscrita por sus miembros.

La Junta de Vigilancia, en lo que sea pertinente a la organización, funcionamiento, responsabilidades, funciones y procedimientos, tendrá como marco de referencia lo que establezca la legislación cooperativa vigente, las disposiciones estatutarias de la cooperativa, así como los reglamentos internos debidamente aprobados por el ente competente.

##### **42.1.1. SISTEMA DE ELECCIÓN**

Para la elección de los miembros de la Junta de Vigilancia, se aplicará el sistema de nominación, siguiendo el procedimiento que se enuncia a continuación:

1. De acuerdo con el reglamento de elecciones que establezca el Consejo de Administración, se abrirá un periodo de inscripciones y se elaborará una lista de aspirantes.
2. La Asamblea General procederá con la elección de los cargos mediante tarjetón, en la que cada delegado, podrá marcar hasta 6 candidatos.
3. Las personas elegidas serán las que tengan mayor votación, teniendo en cuenta que primero se cubrirán los cargos principales y luego los cargos suplentes.

##### **42.1.2. FUNCIÓN DE CONTROL SOCIAL**

Las funciones de “control social” de que trata este artículo, se desarrollarán con fundamento en parámetros de investigación y valoración. La Junta de Vigilancia tendrá facultades para dictar las normas de control social que estime convenientes, las cuales deberán estar contempladas en su propio reglamento.

##### **42.1.3. CORTE DE PERIODO**

Para efectos del corte de período, condiciones para su elección y remoción de sus miembros, le será aplicable a la Junta de Vigilancia, lo establecido para los miembros del Consejo de Administración en los Estatutos de la Cooperativa.



#### **42.1.4. REQUISITOS PARA SER MIEMBRO DE LA JUNTA DE VIGILANCIA Y CAUSALES DE REMOCIÓN**

Para efecto de requisitos para el cargo, condiciones y remoción de sus miembros, le será aplicado a la Junta de Vigilancia, lo establecido para los miembros del Consejo de Administración en los Estatutos de la Cooperativa Grancoop.

#### **42.1.5. FUNCIONES DE LA JUNTA DE VIGILANCIA.**

Las funciones de la Junta de Vigilancia son las señaladas por la ley 79 de 1988 contempladas en el artículo 78 de los Estatutos de Grancoop.

#### **42.1.6 INSTALACION DE LA JUNTA DE VIGILANCIA**

La Junta de Vigilancia se instalará una vez sea elegida por la Asamblea General y aprobara su propio reglamento donde deberá establecer los criterios de participación de los miembros suplentes, que en todo caso estarán apropiadamente delimitados para garantizar que esta participación no afecte la toma de decisiones por los miembros principales.

#### **ARTÍCULO 43. OFICIAL DE CUMPLIMIENTO SARLAFT**

La Cooperativa Grancoop tiene un Oficial de Cumplimiento encargado de verificar el cumplimiento de las políticas y procedimientos diseñados con el fin de prevenir el lavado de activos. Para este cometido cuenta con la colaboración de todos los empleados y con el Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del terrorismo SARLAFT.

La Cooperativa cuenta con un manual de procedimiento para el Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del terrorismo SARLAFT.

Todos los empleados deben consultar el manual de procedimiento para el Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del terrorismo SARLAFT con el fin de familiarizarse con dichos procedimientos. En caso de tener alguna duda, deberán consultarla con el Oficial de Cumplimiento de la Cooperativa.

Se considera como una falta grave:

- El hecho de que cualquier empleado no informe acerca de la existencia de una sospecha de lavado de dinero, de conformidad con el Manual de procedimiento para Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del terrorismo SARLAFT; o
- El hecho de que sin seguir los procedimientos establecidos un empleado le revele al asociado involucrado o cualquier otra persona no autorizada, que se conoce o sospecha la realización de actividades de LA/FT y que se ha informado al respecto a las autoridades correspondientes o que estas han hecho alguna investigación sobre el asunto.

## **CAPITULO VII**

### **MECANISMOS PARA LA PREVENCIÓN, EL MANEJO Y LA DIVULGACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS**

#### **ARTÍCULO 44. POLÍTICA EN CONFLICTOS DE INTERÉS**

Es política de la Cooperativa Grancoop, la eliminación y superación de todo conflicto de interés que pueda tener lugar en desarrollo de su objeto social.

##### **44.1. CONFLICTOS DE INTERÉS**

Se entiende por conflicto de interés, la situación en virtud de la cual, una persona (Natural o Jurídica), se enfrenta a distintas alternativas de conducta, debido a que sus intereses particulares pueden prevalecer frente a sus obligaciones legales o contractuales (Actividad laboral o económica).

Hay también un conflicto de interés cuando una persona pretende obtener una ventaja material, moral o de cualquier índole, teniendo la opción de decidir entre el deber y el interés creado, o cuando una persona busca renunciar a sus deberes como contraprestación de alguna prebenda.

##### **44.2. DIRECTORES, ADMINISTRADORES Y EMPLEADOS**

Todos los directores, administradores y empleados, deberán evitar cualquier situación que pueda involucrar un conflicto entre sus intereses personales y los de la Cooperativa Grancoop, para lo cual deberán abstenerse de:

1. Otorgar rebajas, descuentos, disminuciones o exenciones de cualquier tipo, fundados en razones de amistad o parentesco.
2. Gestionar un servicio de la Cooperativa Grancoop para parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, o para alguna compañía en la cual el colaborador o alguno de sus parientes en los grados señalados, esté asociado o tenga algún interés.
3. Aprovechar indebidamente las ventajas que la Cooperativa Grancoop otorga de manera exclusiva a favor de sus asociados; para el beneficio de terceros.
4. Anteponer el beneficio personal, en el trato con actuales o potenciales clientes, proveedores, contratista y competidores.
5. Los administradores y empleados que estén frente a un conflicto de interés o consideren que pueden encontrarse frente a uno, deberán informar con oportunidad a la Cooperativa,

acerca de cualquier situación que pueda involucrar algún conflicto de interés, incluyendo relaciones familiares o personales.

6. No podrá haber en el Consejo de Administración personas ligadas entre sí por matrimonio, unión libre o por parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o primero civil. Tampoco podrán pertenecer al Consejo personas que tengan algún cargo en la Cooperativa Grancoop.
7. El Consejo de Administración deberá dirigir la política crediticia de la Cooperativa Grancoop, dando cumplimiento a las disposiciones legales y reglamentarias que regulan la materia.
8. Los directores, administradores y empleados de la Cooperativa Grancoop deberán abstenerse de otorgar, en contravención a las disposiciones legales o estatutarias, créditos o descuentos a los Asociados, en condiciones tales que puedan llegar a poner en peligro la solvencia o liquidez de la institución.
9. Las operaciones activas de crédito que celebre la Cooperativa Grancoop con sus administradores, así como las que celebre con los cónyuges y parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad o único civil, requerirán para su aprobación del voto favorable de las 4/5 partes de los miembros del Consejo de Administración. En el acta de la correspondiente reunión de Consejo de Administración se dejará constancia, además, de haberse verificado el cumplimiento de las normas sobre límites al otorgamiento de crédito o cupos máximos de endeudamiento vigentes en la fecha de aprobación de la operación. En estas operaciones no podrán convenirse condiciones diferentes a las que generalmente utiliza la Cooperativa para con sus asociados, según el tipo de operación, salvo las que se celebren con los administradores para atender sus necesidades de salud, educación, vivienda y transporte.
10. Los asociados, administradores o empleados que incurran en prácticas que constituyan conflicto de interés, se verán sometidos a las acciones y sanciones, civiles, penales y laborales, que la ley, código y el reglamento interno de trabajo contemplan para el efecto.

#### **ARTÍCULO 45. PAUTAS GENERALES**

En consecuencia, haciendo uso de algunas prescripciones legales, y de la experiencia, se ha procedido a establecer algunas prácticas prohibidas y otras controladas con miras a evitar los conflictos de interés, bajo el entendido de que no comprenden todas las prácticas posibles, sino que representan un instrumento meramente preventivo; y que deben ser interpretadas de acuerdo con las pautas generales que a continuación se formulan:

1. Con miras a conservar la confianza y seguridad del público, que son los fundamentos de una sana actividad financiera, la honestidad, la integridad y el cumplimiento de los deberes legales, contractuales y morales, serán los patrones que rijan la conducta de los asociados y empleados de GRANCOOP, dentro y fuera de ella.
2. La actividad de los empleados se sujetará a la estricta observancia de la ley, y a las regulaciones, políticas y controles internos establecidos, así como del deber de lealtad que se debe tener para con los asociados, la cooperativa y el público en general.
3. La competencia justa es un mandato legal y ético. No corresponde a los empleados entablar discusiones o llegar a acuerdos con los competidores en relación con las prácticas competitivas. Cuando se tenga duda de cualquier disputa comercial o personal que requiera la asistencia de GRANCOOP, el asunto deberá referirse al jefe inmediato y a través del mismo a la Gerencia.
4. Siempre que algún empleado, considere que se encuentra incurso en un conflicto de interés, diferente de los expresamente mencionados en este documento, deberá abstenerse de tomar cualquier decisión, e informar de ello tanto a su jefe inmediato como al Gerente. En caso de tomar alguna decisión deberá anteponer su obligación de lealtad a su interés propio.
5. Los asociados actuales y potenciales, así como todas aquellas personas a quienes se sirve, serán tratados todos con igual respeto y consideración, sin que reciban ninguna clase de tratamiento preferencial. Para GRANCOOP, la atención esmerada y el servicio al asociado deben ser presupuestos de operación y norma general de conducta, y nunca representarán un privilegio derivado de consideraciones comerciales o de preferencia personal, ni mucho menos la contraprestación por reciprocidades o algún tipo de remuneración indebida.
6. El trato entre los empleados debe ser con respeto, consideración y comprensión. Discutir los problemas de trabajo y resolver las diferencias de manera rápida en el convencimiento de que una comunicación plena sobre asuntos de mutuo interés propicia un ambiente profesional que es fértil para un alto nivel de eficiencia.
7. Se deben tratar todos los recursos, incluyendo el nombre de cada quien, como activos preciosos y no usarlos de manera que puedan ser interpretados como imprudentes, impropios o para beneficio personal.
8. El uso de la información y los recursos destinados al proceso y conservación de información debe ajustarse completamente a las normas externas e internas, incluido lo relacionado con la utilización exclusiva del software que legalmente haya adquirido GRANCOOP.
9. A nivel interno todos los empleados están obligados a salvaguardar las políticas de GRANCOOP para el otorgamiento de créditos, abonos a capital por obligaciones, etc., especialmente cuando los mismos se encuentren en cabeza de los empleados o de sus parientes, o de sus empresas. En ningún caso, los empleados tomarán decisiones respecto

de obligaciones que ellos o sus parientes, o sus empresas tengan o deseen tener para con GRANCOOP.

10. Los administradores y jefes evitarán toda operación que pueda generar conflicto de interés.
11. Los empleados se abstendrán de utilizar información privilegiada que repose en la Cooperativa o que conozcan con ocasión de sus funciones, para realizar inversiones o negocios especulativos cuyo resultado positivo esté determinado por tal información.
12. Siempre que el colaborador, de cualquier rango, se coloque en una situación tal que el desconocimiento de cualquiera de estos deberes de lealtad le genere un provecho a él o a un tercero, se hallará en medio de un conflicto de interés.
13. Todo acto violatorio de la Ley y/o los reglamentos internos se imputará a los responsables, aún en el caso que los hayan realizado en cumplimiento de órdenes o autorizaciones expresas de sus superiores. En este evento, tales personas estarán también sujetas a la correspondiente sanción disciplinaria.
14. Los conflictos de interés deberán analizarse de acuerdo con las condiciones particulares de la situación concreta. Los empleados deberán presumir que todos los eventos que se mencionan en el presente Código son generadores de conflictos de interés, pero si a su juicio lo consideran, podrán demostrar ante su superior, que no sucede tal cosa.
15. En razón a que las prácticas originadoras de conflictos de interés son múltiples, es deber de los colaboradores atender la definición y pautas aquí trazadas, de forma que siempre que determinen la existencia de un conflicto de interés que no esté expresamente consagrado, se abstengan de ejecutar la práctica u operación que constituya su existencia.

#### **ARTÍCULO 46. PRACTICAS PROHIBIDAS**

Corresponden a situaciones que por sus características son altamente susceptibles de generar conflictos de interés. En virtud de tal razón, en algunos casos la Ley, y en otros GRANCOOP, consideran que evitar su práctica contribuye a mantener la transparencia en el desarrollo de los negocios.

Prohibiciones a empleados, administradores, directivos o entes de control:

1. Se abstendrán de hacer uso indebido de la información que hayan conocido por razón o con ocasión de sus funciones, con el fin de obtener provecho para si o para un tercero.
2. La información acerca de los asociados, estén o no vinculados a la entidad, es estrictamente confidencial y debe hallarse correctamente protegida.

3. Se abstendrán de divulgar información interna de GRANCOOP, que corresponda al giro de sus negocios, así como todo lo atinente a códigos, claves, programas, sistemas de operación y secretos comerciales de la Cooperativa.
4. Evitarán suministrar información confidencial de los asociados o de GRANCOOP, a otras dependencias o empleados de la misma, sin el cumplimiento de los requisitos de procedimiento que se hayan diseñado para el efecto.
5. Se abstendrán de ejercer presiones sobre los asociados, cualquiera que sea su naturaleza, en el desarrollo de las operaciones o con miras a obtener depósitos o cualquier tipo de operación por parte de los asociados. Se prohíbe el cobro de comisiones o cualquier conducta asimilada, como contraprestación por el otorgamiento de créditos ó cualquier otro servicio.
6. No podrán ofrecer, solicitar o aceptar gratificaciones personales, comisiones, u otro tipo de contraprestación que condicione la realización de operaciones o la prestación de cualquier servicio.
7. Ante la existencia de asociados que son competidores entre sí, guardarán especial sigilo para evitar que se filtre información confidencial entre ellos. Así mismo, se evitará dar un trato preferente o especial hacia alguno de ellos. Se entenderá que son competidores aquellos asociados que dediquen su actividad económica a negocios afines y cuyos mercados de influencia sean comunes.
8. Los empleados y asociados de GRANCOOP, no podrán influir en otros empleados de la misma con miras a obtener trato favorable en la consecución de créditos o cualquier tipo de servicios de los que aquella ofrece.
9. Los empleados no podrán tener nunca control directo sobre los abonos contables a los saldos de sus créditos o cuentas de que sean titulares ellos en la entidad en que laboran. Así mismo, con los créditos en que sean titulares los cónyuges de los empleados, sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil.
10. Los empleados están obligados a poner en conocimiento de la Gerencia de GRANCOOP toda información relacionada con transacciones cuestionadas o ilegales desarrolladas por asociados o empleados o situaciones en que la misma sea utilizada como instrumento para el manejo de operaciones delictivas o que pretendan darles apariencia de legalidad.
11. Los empleados se abstendrán de ofrecer beneficios a los asociados, que no estén relacionados con el objeto social de la entidad, con el fin de obtener su vinculación.
12. Las personas que en razón de su cargo o actividad tengan acceso a información confidencial que pueda ser usada para actividades especulativas de inversión, se abstendrán de comunicarla a otras dependencias de GRANCOOP.

#### **ARTÍCULO 47. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS ENTRE UN ADMINISTRADOR Y LA COOPERATIVA**

Cuando un Administrador esté en una situación que le implique conflicto de interés frente a la Cooperativa Grancoop deberá así manifestarlo y apartarse de la toma de la decisión debiendo retirarse del recinto si es el caso, suministrando toda la información que sea relevante para la toma de la decisión.

#### **ARTÍCULO 48. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES ENTRE UN ADMINISTRADOR Y UN ASOCIADO.**

Los Administradores no podrán desconocer, limitar o restringir de manera alguna los derechos de ningún asociado, los cuales tendrán todas las facultades que la Ley les confiera para el ejercicio de estos. Cuando se presente un conflicto de interés entre un Administrador y un Asociado, se convocará al Consejo de Administración para exponer el caso. Para la toma de la decisión prevalecerá el cumplimiento de la normativa vigente y el interés de la Cooperativa Grancoop.

#### **ARTÍCULO 49. DERECHO DE RETIRO DE LOS ASOCIADOS**

Los asociados de la cooperativa tendrán derecho de retiro de conformidad con las normas estatutarias que regulan el tema.

### **CAPITULO VIII**

#### **NORMAS DE BUEN GOBIERNO**

#### **ARTÍCULO 50. NORMAS DE BUEN GOBIERNO**

Estas deberán regirse por los principios y valores cooperativos, las sanas prácticas administrativas y financieras, las normas vigentes de Buen Gobierno y el Estatuto a fin de lograr un proceso caracterizado por la transparencia, la coherencia, la equidad y la integridad entre la naturaleza cooperativa y la gestión empresarial de la intermediación financiera.

La autorregulación y el autocontrol facilitarán que la cooperativa esté dispuesta de manera clara y definida para asegurar interna y externamente, el correcto control y divulgación de los riesgos y para prevenir, manejar y divulgar la eventual presencia de conflictos de interés u otras situaciones que interfieran las relaciones entre Administradores y Asociados. La cooperativa definirá políticas y estrategias que permitan una adecuada delegación y distribución de las responsabilidades y la autoridad, garantizando principios de independencia y autonomía en las actuaciones de la dirección, la administración y el control.

Anualmente en las notas de revelación de los Estados Financieros se incluirá un informe de gestión en materia de Buen Gobierno, recogiendo los diferentes aspectos estipulados en las normas legales.

En todo caso como mínimo deberá incluir: Una exposición fiel sobre la evolución de los negocios y la situación jurídica, económica y financiera, administrativa y de niveles riesgo; los acontecimientos importantes ocurridos; la evolución previsible de la cooperativa; estado del cumplimiento de las normas sobre propiedad intelectual y derechos de autor por parte de la Cooperativa; labores cumplidas por los diferentes comités; gestión del Sistema de Control Interno; infraestructura tecnológica, estructura organizacional y talento humano, verificación de operaciones; operaciones celebradas con Asociados y Administradores, destacando el cumplimiento de los principios del Buen Gobierno.

#### **ARTÍCULO 51 NORMAS GENERALES DE CONDUCTA**

El Código de Ética Conducta y Buen Gobierno, deberá ser rigurosamente ejercido por los integrantes de los Organismos de Administración y Control, Administradores, Empleados(as) y Asociados(as); con flexibilidad para adecuarse a las distintas opciones que se presenten y será susceptible de reformas o revisiones sobre la base de la experiencia acumulada de la actualización de políticas y planes, de los cambios dinámicos del mercado y de las intervenciones normativas.

Prácticas de Buen Gobierno con el fin de garantizar una transparente gestión y un buen gobierno:

1. Obrar de buena fe, con lealtad y con la diligencia de un buen administrador de negocios al servicio de una organización de naturaleza Cooperativa.
2. Realizar los esfuerzos conducentes al desarrollo del Objeto Social de la cooperativa.
3. Velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, el Estatuto, los reglamentos, así como las orientaciones y disposiciones emanadas de los organismos de supervisión y control.
4. No dejarse tentar por el interés de lucro individual para hacer algo que no sea ético o violatorio de la ley.
5. Velar porque se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a la Revisoría Fiscal.
6. Abstenerse de utilizar indebidamente información privilegiada de la cooperativa; la que conozca debe guardarla y protegerla en reserva.
7. Dar un trato equitativo a todos los(as) Asociados(as), respetando el derecho de reclamo y/o solicitud de explicación.
8. Abstenerse de participar por sí mismo o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la cooperativa o en actos respecto de los cuales exista conflicto de interés.



9. Abstenerse de obtener privilegios en tasas de interés, plazos, montos u otros beneficios para sí u otras personas.
10. Promover y cumplir las normas legales sobre límites a inversiones, concentración de depósitos, créditos, administración y control de riesgos.
11. Promover que los créditos otorgados estén debidamente evaluados y garantizados y abstenerse de otorgarlos en contravención a disposiciones legales y reglamentarias; privarse de generar concentraciones en pocos deudores, o aprobar créditos en condiciones que puedan ser irrecuperables, hasta llegar a poner en peligro la solvencia o liquidez de la cooperativa.
12. Velar porque no se utilice o faciliten recursos del ahorro privado para operaciones dirigidas a adquirir el control de otras empresas, con fines especulativos o en condiciones que se aparten de las normas legales vigentes.
13. Abstenerse de Facilitar y promover cualquier práctica que tenga como efecto sobresaliente permitir el lavado de activos.
14. Cumplir normas vigentes en materia de control y prevención de lavado de activos.
15. Facilitar mecanismos de información que permitan a los(as) Asociados(as), y público en general conocer la realidad económica y financiera de la cooperativa y su nivel de riesgos.
16. Estar dispuestos a recibir la formación y capacitación necesarias en temas de intermediación financiera, legal, contable, administrativa, solidaria y asociativa, de contexto, de control y de operación de la cooperativa para el efectivo cumplimiento de sus funciones y responsabilidades legales.
17. Ejercer liderazgo y proyectar entre los integrantes de los Comités, los(as) Delegados (as), las políticas y lineamientos trazados por el Consejo de Administración.
18. Conocer profundamente la Visión, Misión, Objetivos, Políticas y Estatuto de la cooperativa.
19. Dedicar tiempo suficiente al estudio y preparación de los informes material objeto de las reuniones.
20. Planear y documentar previamente las decisiones y conservar copia de los documentos que sirven de soporte –informe de estados financieros, informes de gestión, informes de auditoría, entre otros -.
21. Cumplir permanentemente las obligaciones derivadas de la relación social y del uso de los productos y servicios de la cooperativa.

## **ARTÍCULO 52. ACOSO LABORAL**

La Cooperativa Grancoop acoge las disposiciones legales colombianas en relación con la adopción de medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo previstos en la ley 1010 de 2006 y demás normas que la modifiquen, sustituyan o complementen.

Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de un superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, o causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo. Se prohíbe a todo colaborador la comisión de conductas que constituyan acoso laboral en los términos previstos en la ley.

En el contexto de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las conductas consignadas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006

#### **ARTÍCULO 53. CONOCIMIENTO DE IRREGULARIDADES**

En caso de que cualquier persona vinculada con la cooperativa pueda tener conocimiento de una posible situación ilegal o cuestionable, (Ej. Fraudes, lavado de dinero, robos internos o cualquier delito cometido contra la Cooperativa) tiene la obligación de reportarla a la mayor brevedad posible a la Gerencia o al Consejo de Administración. Su ocultamiento se considera una violación a las políticas y normas de la Cooperativa, lo cual dará como resultado la aplicación de las sanciones correspondientes.

Podrán informar de forma directa o confidencial las situaciones que pudieran implicar incumplimientos a la ley, al presente Código y al reglamento interno de trabajo, incluyendo la ley de acoso laboral, así como situaciones personales que por su naturaleza, se considere que deberán ser del conocimiento de la Gerencia

#### **ARTÍCULO 54. FRAUDES O ROBOS INTERNOS**

La Cooperativa se asegurará de que las acusaciones serias por comportamientos impropios, fraudes o contravenciones a la legislación o normas vigentes se investiguen a profundidad, y que aquellas investigaciones sean independientes.

Es obligación de todos los empleados informar a la Cooperativa a través de su jefe inmediato o a través de la Gerencia cualquier fraude, irregularidad, error voluntario, mala conducta o practica oculta que sea de su conocimiento o de la que se tenga sospecha.

No informar ante estas situaciones descritas en el párrafo anterior constituye por si mismo una falta que puede dar lugar a sanciones disciplinarias o investigaciones penales, según sea el caso.

### **CAPITULO IX**

#### **CRITERIOS, POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS APLICABLES A LA TRANSPARENCIA DE LA**

#### **INFORMACIÓN QUE DEBE SER SUMINISTRADA A LOS ASOCIADOS Y AL PÚBLICO EN GENERAL**

#### **ARTÍCULO 55. CORTE DE CUENTAS Y SU PUBLICACIÓN**

Al final de cada Ejercicio Social, de acuerdo con la periodicidad establecida en los estatutos, y por lo menos una vez al año, el 31 de diciembre, la Cooperativa Grancoop deberá cortar sus cuentas y difundir estados financieros de propósito general, debidamente certificados. Tales estados se difundirán junto con la opinión profesional correspondiente. Cuando así lo exijan las entidades gubernamentales que ejerzan inspección, vigilancia o control, la Cooperativa Grancoop preparará y

difundirá estados financieros de períodos intermedios. Estos estados serán idóneos para todos los efectos.

**55.1.** Cumplir con la obligación legal de presentar periódicamente la información que de manera general indique la Superintendencia de Economía Solidaria.

**55.2.** Comunicar en forma veraz, suficiente y oportuna a la Superintendencia de Economía Solidaria inmediatamente a su ocurrencia o a su conocimiento, cualquier hecho jurídico, económico o financiero que sea de trascendencia.

**55.3.** La Superintendencia, cuando lo considere necesario, ordenará la publicación de las informaciones eventuales en periódicos de circulación nacional con cargo y por cuenta de la Cooperativa.

**55.4.** En materia de información los administradores estarán regidos por los siguientes principios de actuación básicos:

**55.4.1.** Los asociados deberán ser informados, sin ninguna clase de discriminación, en tiempo oportuno y en forma integral, sobre la situación, evolución y futuro previsible de la entidad.

**55.4.2.** Se someterán a aprobación de los asociados reunidos en Asamblea, además de lo contemplado en la ley o en los estatutos, aquellos asuntos que tengan impacto en la estructura financiera y económica de la Cooperativa Grancoop.

**55.4.3.** Los miembros de los órganos de dirección y control deben ser ejemplo de transparencia e integridad y, por tanto, deben informar cuando tengan algún interés en las decisiones que les corresponda adoptar y abstenerse de votar en ellos.

**55.4.4.** Los órganos de dirección y control deben mantener una actitud prudente frente a los riesgos y a la aplicación de las normas contables y sentar las bases y los límites que le permitan a la entidad operar con seguridad, sin correr riesgos al prestar o colocar dinero que puedan poner en peligro su continuidad.

**55.4.5.** Los órganos de dirección y control deben garantizar la efectividad de los sistemas de revelación de información y en especial la calidad de la información contable. Deben evitar que se oculte o disfrace la verdad y exigir que las cifras muestren la situación de la entidad en forma comprensible, pertinente y confiable

**55.4.6.** Los órganos de dirección y control deben velar de manera permanente por el cumplimiento de normas aplicables, incluidas sus propias reglas y límites, dar ejemplo de su debida observancia, y castigar ejemplarmente las transgresiones.

**55.4.7.** El Consejo de Administración, aunque debe hacer equipo con el Gerente, evaluará de manera frecuente la labor de éste, y evitará las relaciones que pongan en peligro la independencia de acción y criterio.

**55.4.8.** El Gerente debe presentar en todas las reuniones ordinarias del Consejo de Administración, informes de gestión, datos que permitan conocer la situación financiera de la entidad, sus principales riesgos y el cumplimiento de normas, así como cualquier hecho que por su importancia deba ser sometido a su conocimiento.

**55.4.9.** Los integrantes del Consejo de Administración tendrán acceso con anticipación a la información que sea relevante para la toma de decisiones, de acuerdo con el orden del día incluido en la convocatoria. Para el efecto, esta información será enviada o puesta a disposición de los directores con un término de antelación no inferior a cinco (5) días calendario.

**55.4.10.** La Administración pondrá a disposición de los directores un sistema de información y comunicación electrónico que permita llevar a cabo discusiones y análisis entre ellos, el cual contará con elementos de seguridad, confiabilidad y confidencialidad similares a los demás programas de la Cooperativa Grancoop.

**55.4.11.** Los integrantes del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y empleados de la cooperativa deberán mantener la debida reserva sobre los documentos de trabajo y la información confidencial que esté a su cuidado. Por lo tanto, deberán controlar y evitar que en cualquiera de las instancias o dependencias de la Cooperativa Grancoop se haga uso indebido de dicha información o que la misma sea conocida por personas que no tengan autorización para ello o no laboren en la respectiva área. Así mismo, no revelarán ni transferirán a otros empleados o a terceras personas las tecnologías, metodologías, conocimiento, y secretos comerciales o estratégicos que pertenezcan a la Cooperativa, sus clientes o proveedores, a los que haya tenido acceso con ocasión de su cargo. Igualmente, no obtendrán ni intentarán el acceso a información que represente secreto comercial o estratégico en forma ilegítima.

**55.4.12.** La Revisoría Fiscal debe asegurarse que sus informes de visitas interinas sean conocidos por la Gerencia o el Consejo de Administración, según el caso, así como el Dictamen a la Asamblea General. Debe mantener su independencia, frente a los demás estamentos de la entidad.

## **CAPITULO X**

### **MECANISMOS ESPECÍFICOS PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DIVULGACIÓN DE LOS PRINCIPALES**

#### **RIESGOS DE LA COOPERATIVA**

##### **ARTÍCULO 56. GESTIÓN INTEGRAL DE LA ESTRUCTURA DE SUS ACTIVOS, PASIVOS Y POSICIONES FUERA DE BALANCE, ESTIMANDO Y CONTROLANDO EL GRADO DE EXPOSICIÓN A LOS PRINCIPALES RIESGOS DE MERCADO**

La Cooperativa Grancoop deberá efectuar una gestión integral de la estructura de sus activos, pasivos y posiciones fuera de balance, estimando y controlando el grado de exposición a los principales riesgos de mercado, con el objetivo de protegerse de eventuales pérdidas por variaciones en el valor económico de estos elementos de los estados financieros. A este respecto se tomarán en consideración los riesgos de liquidez, el riesgo de crédito y tasa de interés. Esta gestión requerirá una permanente medición y evaluación de la composición por plazos, montos y tipos de instrumentos de los activos, pasivos y las posiciones fuera de balance, utilizando como mínimo los criterios establecidos para el efecto por la Superintendencia de Economía Solidaria en la Circular Básica Contable.

##### **ARTÍCULO 57. INFORME SOBRE LOS NIVELES DE EXPOSICIÓN A LOS DIVERSOS RIESGOS**

En las fechas previstas en los estatutos o en la ley para la presentación de los estados financieros a consideración de la asamblea general de delegados, junto con el informe del Consejo de Administración y del Gerente de la Cooperativa Grancoop deberá incluirse un informe sobre el Sistema Integral de Administración de Riesgos.

## **CAPITULO XI**

### **MECANISMOS QUE PERMITAN A LOS ASOCIADOS RECLAMAR EL CUMPLIMIENTO DE LO**

#### **PREVISTO EN LOS CÓDIGOS DE BUEN GOBIERNO**

##### **ARTÍCULO 58. RESPONSABILIDAD DEL REPRESENTANTE LEGAL**

El Representante Legal de la Cooperativa Grancoop velará por el cumplimiento de los estatutos y de las normas y disposiciones de la Asamblea General y del Consejo de Administración.

##### **ARTÍCULO 59. SOLICITUDES DE LOS ASOCIADOS**

Los asociados podrán hacer solicitudes respetuosas ante la Cooperativa Grancoop, cuando crean que ha habido incumplimiento de lo previsto en el Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno, y en

estos casos, la administración dará respuesta clara y suficiente al solicitante, con la mayor diligencia y oportunidad.

#### **ARTÍCULO 60. QUEJAS O RECLAMACIONES ANTE LA JUNTA DE VIGILANCIA DE LOS ASOCIADOS**

Los asociados podrán presentar quejas o reclamaciones ante la Junta de Vigilancia, por el incumplimiento de lo previsto en el Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno. Para estos efectos, la Cooperativa Grancoop dará cumplida y oportuna respuesta a los requerimientos que con ocasión de la queja efectúe la Junta de Vigilancia y atenderá las observaciones que señalen sobre el particular, cuando se establezca la existencia del mencionado incumplimiento.

#### **ARTÍCULO 61. PUBLICACIÓN CÓDIGO**

El Gerente de la Cooperativa Grancoop tomará las acciones para dar a conocer a los asociados, los derechos y obligaciones de éstos, así como la existencia y contenido del presente Código. Para estos efectos, el Gerente publicará en un boletín la adopción de este código, y de cualquier enmienda, cambio o complementación que éste sufra. Así mismo, el texto del presente código deberá quedar a disposición de los asociados, en la sede de la Cooperativa, o mediante cualquier otro medio de carácter electrónico que permita el acceso de cualquier persona a su contenido.

### **CAPITULO XII**

#### **OTROS PRINCIPIOS**

##### **EN RELACIÓN CON SUS GRUPOS DE INTERES**

#### **ARTÍCULO 62. EVIDENCIA DOCUMENTAL**

La relación de la Cooperativa Grancoop con sus asociados o con las entidades financieras o comerciales con las cuales se tengan vínculos, deberá ser en todo momento transparente con la finalidad de no generar duda sobre sus actuaciones. Por lo anterior, las relaciones contractuales entre las entidades mencionadas deberán encontrarse debidamente documentadas, y así mismo deberá quedar evidencia del análisis previo realizado por cada parte para efectos de entrar en un contrato con dichas entidades.

#### **ARTÍCULO 63. AUTONOMÍA**

La Cooperativa Grancoop desarrollará sus actividades de manera independiente y autónoma. Por lo anterior, las decisiones deberán ser tomadas por los respectivos órganos sociales, los cuales tienen la capacidad decisoria propia para desarrollar el objeto de la Cooperativa.

#### **ARTÍCULO 64. CONTROL**

La Cooperativa Grancoop deberá diseñar políticas y procedimientos para proteger sus asociados, hacer un control y seguimiento de los riesgos de liquidez, riesgo de crédito y de tasa de interés, de lavado de activos y otros, de tal forma que a través de sus representantes en la Asamblea de Delegados y Consejo de Administración, pueda efectuar una eficaz y eficiente inspección, hacer un análisis objetivo y llevar recomendaciones o mejores prácticas, todo esto teniendo en cuenta el respeto a la confidencialidad de la información y al Habeas Data de los asociados de la Cooperativa.

#### **ARTÍCULO 65. TRATAMIENTO EQUITATIVO DE LOS ASOCIADOS**

Los servicios, beneficios y auxilios otorgados por la Cooperativa Grancoop se prestarán de manera equitativa a sus Asociados, después de haber cumplido el tiempo mínimo de permanencia y los recursos disponibles establecidos en cada reglamento y siempre que se encuentre al día con sus aportes y obligaciones.

#### **ARTÍCULO 66. LEALTAD**

Los asociados deberán actuar con lealtad frente a la Cooperativa Grancoop, absteniéndose de participar en actos o conductas respecto de las cuales exista conflicto de intereses o que puedan dar origen a delitos relacionados con el lavado de dinero y de la financiación del terrorismo o cuando se pretenda el ocultamiento de activos provenientes de dicha actividad, que, lesionen los intereses de la cooperativa o impliquen la divulgación de información privilegiada del mismo.

#### **ARTÍCULO 67. DILIGENCIA Y BUENA FE**

Los administradores deberán obrar de buena fe, con lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios. Sus actuaciones se cumplirán en interés de las actividades misionales de la cooperativa, teniendo en cuenta los intereses de todos sus Asociados. En el cumplimiento de su función, los administradores deberán:

**67.1.** Realizar los esfuerzos conducentes al adecuado desarrollo del objeto social de la cooperativa.

**67.2.** Velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias.

**67.3** Velar porque se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a la revisoría fiscal y la auditoría.

**67.4.** Guardar y proteger la reserva comercial de la cooperativa y de los negocios con los clientes.

**67.5.** Abstenerse de utilizar indebidamente información privilegiada.



**67.6.** Dar un trato equitativo a todos los asociados y respetar el ejercicio del derecho de inspección de todos ellos, de conformidad con la ley.

**67.7.** Abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la cooperativa o en actos respecto de los cuales exista conflicto de interés.

**67.8.** Los Directivos y Asociados deberán abstenerse de vincular el nombre de la Cooperativa con cualquier actividad que pueda calificarse como discriminatoria en materia política, religiosa, racial, sexual o de género.

## **CAPITULO XIII**

### **VALORES CORPORATIVOS**

**ARTÍCULO 68. VALORES CORPORATIVOS** Los miembros de los órganos de dirección y control, administradores, delegados, empleados, asociados y demás vinculados con la Cooperativa Grancoop, deberán tener en cuenta en el actuar los valores corporativos definidos, dado que son básicos para la convivencia dentro y fuera de ella:

#### **68.1. SOLIDARIDAD**

Entendido como la base fundamental de nuestro pensamiento y comportamiento, donde fomentamos el interés por los demás.

#### **68.2. ESPÍRITU DE SERVICIO**

Entendido como la actitud que nos distingue de los demás, el sentir pertenencia sobre la Cooperativa y todos aquellos que la integran.

#### **68.3. EFICIENCIA EMPRESARIAL**

Entendido como el factor de responsabilidad con los recursos de nuestros asociados y de la Cooperativa en sí.

#### **68.4. HONESTIDAD**

Entendemos que la confianza se construye con comportamientos confiables para consolidar nuestros lazos con los asociados.

## **68.5. PRUDENCIA**

Entendida como el factor de responsabilidad en nuestros actos y con los que asesoramos a nuestros asociados.

## **68.6 TRABAJO EN EQUIPO**

Asumimos como equipo, el compromiso de servir a nuestros asociados con comportamientos honestos y responsables que honran el cumplimiento íntegro de nuestra oferta de valor.

# **CAPITULO XIV**

## **POLÍTICAS DE PROCESO DE GOBIERNO**

### **ARTÍCULO 69. COMPROMISO DE GOBIERNO**

Se establecen como políticas de proceso de gobierno las siguientes:

#### **69.1 RESPONSABILIDAD**

La responsabilidad fundamental del Consejo de Administración es ante los asociados.

#### **69.2 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

Aunque el Consejo de Administración acepta como su obligación primaria operar en defensa de los intereses de los asociados, esa fidelidad queda sujeta a responsabilidades propias derivadas de los efectos de su actividad sobre el mercado y la sociedad, así como con el medio ambiente.

#### **69.3 ESTILO DE GOBIERNO**

El Consejo de Administración gobernará con respeto y haciendo énfasis en la dirección y gestión superior de la Cooperativa Grancoop con miras a la realización del objeto social para lo cual desempeñará las funciones consagradas en los Estatutos vigentes, conforme a las atribuciones que en él le son otorgadas para el normal funcionamiento de la entidad y la reglamentación de todos sus servicios.

### **ARTÍCULO 70. PLANIFICACIÓN DE LA AGENDA**

El Consejo de Administración se reunirá ordinariamente mínimo una vez al mes. Para ello adoptará su calendario anual de reuniones ordinarias, el que acordará en su primera reunión. El calendario de reuniones constará en el acta de reunión respectiva y se dará a conocer a cada miembro, a través de comunicación escrita suscrita por su presidente.

#### **ARTÍCULO 71. CONDUCTA DE LOS CONSEJEROS**

Los integrantes del Consejo de Administración se comprometen a observar una conducta ética, empresarial y respetuosa de la ley, incluyendo el ejercicio apropiado de la autoridad y un decoro adecuado al actuar como consejeros.

#### **ARTÍCULO 72. PRINCIPIOS DE LOS COMITÉS**

Los Comités que actúan por delegación del Consejo de Administración y aquellos que se determinen para reforzar la unidad de trabajo del Consejo de Administración no interferirán nunca en la delegación que éste hace con el Gerente.

#### **ARTÍCULO 73. ESTRUCTURA DE LOS COMITÉS**

Los comités tendrán definidas unas funciones a realizar, unos periodos de actuación y el uso autorizado de fondos que permita su funcionamiento.

#### **ARTÍCULO 74. ADOPCIÓN DEL CÓDIGO**

El presente Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno es adoptado, a manera de instructivo; por lo tanto, el mismo resulta de obligatorio cumplimiento para todos los asociados, miembros de los órganos de dirección y control, administradores, empleados y demás vinculados con la Cooperativa Grancoop.

Hacen parte del presente Código la normativa general cooperativa, el Estatuto, manuales de procedimiento, reglamentos internos y demás normas concordantes.

El presente Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno ha sido revisado y aprobado por el Consejo de Administración de la Cooperativa Grancoop en sus reunión ordinaria del 24 y extraordinaria del 29 de Abril de 2019, según Actas No.392 y 393.