

Contenido	
CAPITULO I - CODIGO DE ETICA.....	2
ARTÍCULO 1. NATURALEZA.	2
ARTÍCULO 2. OBJETO SOCIAL	2
ARTILCULO 3. MODELO ORGANIZACIONAL.....	2
ARTICULO 4. MANDAMIENTOS ETICOS DE COGANCEVALLE	2
1. Selección de Personal.....	2
2. Compras y selección de Proveedores.....	3
3. Debates internos, Reglamentaciones y Definición de Políticas	3
4. Trato a los Asociados, colaboradores, clientes, proveedores	4
5. Transparencia e Información:	4
6. Revisoría Fiscal:.....	5
7. Control Interno.	5
8. Cumplimiento de normatividad:.....	5
9. Elección, Competencia, Formación, Capacitación y Actualización de los dignatarios y Colaboradores:.....	5
ARTÍCULO 5. PRINCIPIOS Y VALORES.	5
Principios	5
Valores.....	5
ARTICULO 6. CONDUCTAS QUE CARACTERIZAN NUESTROS VALORES Y PRINCIPIOS.	6
ACTUO CON SOLIDARIDAD CUANDO:	6
ACTUO CON EQUIDAD CUANDO:.....	6
ACTUO CON HONESTIDAD CUANDO:	6
ACTUO CON TRANSPARENCIA CUANDO:.....	7
GENERO CONFIANZA CUANDO:	7
APLICO LA IGUALDAD CUANDO:	7
ACTUO CON COMPROMISO DE SERVICIO CUANDO:	7
ACTUO CON RESPONSABILIDAD CUANDO:.....	8
ARTÍCULO 7. CONFLICTO O COEXISTENCIA DE INTERESES - DEFINICION.	9
POLITICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS.....	9
CASOS DE CONFLICTO DE INTERÉS.....	9
PROCEDIMIENTO.....	10
ARTÍCULO 8. DUDAS DE INTERPRETACIÓN.....	11
ARTICULO 9. DE LA ADOPCIÓN, VIGENCIA, DIVULGACIÓN Y REFORMA DEL CÓDIGO DE ETÍCA.....	11

COGANCEVALLE

CÓDIGO DE ÉTICA

LA COOPERATIVA DE GANADEROS DEL CENTRO Y NORTE DEL VALLE DEL CAUCA - COGANCEVALLE, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las contempladas en su estatuto, y

CONSIDERANDO:

Que es necesario establecer mecanismos auto regulatorios de alcance ético, mediante la definición de valores, principios y un marco normativo ético, que debe determinar el comportamiento de la entidad y sus asociados, su forma de organización y operación, con el fin de asegurar la adecuada administración de sus asuntos y el logro de sus objetivos organizacionales armonizados con el sector solidario.

RESUELVE:

Adoptar el presente Código de Ética, el cual compila y sistematiza la normatividad legal, reglamentaria, estatutaria y administrativa, así como las políticas internas y mejores prácticas en materia de Conductas Éticas y de Buen Gobierno de COGANCEVALLE.

CAPITULO I - CODIGO DE ETICA

ARTÍCULO 1. NATURALEZA. COGANCEVALLE es una Cooperativa, empresa privada de carácter asociativo sin ánimo de lucro, con domicilio principal en la ciudad de Tuluá (Valle del Cauca), su ámbito de operaciones es todo el territorio Nacional y presta servicios e inversión social de sus excedentes de manera exclusiva con sus asociados bajo la vigilancia de la Superintendencia de la Economía Solidaria. Su objeto social se encuentra enmarcado por el derecho Colombiano, especialmente por la Legislación Cooperativa y de la Economía Solidaria: Ley 79 de 1988, Ley 454 de 1998, Decretos reglamentarios, las disposiciones de las entidades de control y vigilancia estatal, los Estatutos de la Cooperativa y las Resoluciones de Consejo de Administración, bajo unidad de propósito, estructura administrativa única, lo cual aplicará integralmente para la interpretación del presente código.

ARTÍCULO 2. OBJETO SOCIAL. El objeto social de COGANCEVALLE es propiciar el bienestar económico y social de sus asociados, procurando la satisfacción de las necesidades que les son comunes.

ARTILCULO 3. MODELO ORGANIZACIONAL. COGANCEVALLE como entidad del sector solidario, es una empresa identificada por la aplicación de prácticas autogestionarias, solidarias, democráticas y humanistas y en general aplica los Principios de la Economía Solidaria, que presta servicios a sus asociados, propendiendo por el fortalecimiento y desarrollo de la actividad ganadera agrícola y pecuaria.

El Código de ética de COGANCEVALLE, Compila las normas, prácticas y principios éticos relacionados con los mecanismos de la Alta Dirección, que permiten relaciones integrales, transparentes y objetivas, que a manera de disposiciones voluntarias de autorregulación son difundidas ante los diferentes grupos de interés (asociados, administradores, colaboradores, proveedores, autoridades y la comunidad en general), con el fin de generar confianza tanto en los clientes externos como internos.

ARTICULO 4. MANDAMIENTOS ETICOS DE COGANCEVALLE

1. **Selección de Personal:** El Consejo de Administración definirá una planta de cargos acorde con la estructura de negocios de la Cooperativa y definirá la asignación salarial de cada

COGANCEVALLE

CÓDIGO DE ÉTICA

cargo, pero no participará en la selección y nombramientos de los colaboradores con excepción del Gerente que es de su competencia. Cuando se presente una vacante al interior de la Cooperativa, se realizará convocatoria interna en primera instancia; si no se llena la vacante, se realizará convocatoria de forma abierta. Los funcionarios serán seleccionados de acuerdo con sus competencias y perfil profesional acorde con el cargo.

Los miembros de los órganos de administración y control se abstendrán de recomendar, sugerir o presionar la contratación de una persona específica o entregar directamente hojas de vida para ocupar cargos en la Cooperativa, lo que no impide que pueda informar a las personas que considere reúnen el perfil, para que presenten o envíen sus hojas de vida a la Gerencia o a la firma de selección de personal.

Toda práctica de acoso laboral o sexual por parte de cualquier empleado o directivo de la Cooperativa será considerada falta gravísima y se dará aplicación inmediata al reglamento interno de trabajo o al código disciplinario del estatuto según corresponda.

Para la selección del Gerente se procederá de igual modo que para la selección de los demás colaboradores, dando la primera opción al Gerente Suplente o cualquier otro funcionario de la estructura que pudiera tener las competencias necesarias. Como segunda opción, la selección podrá ser efectuada a partir de tres candidatos por parte del Consejo de Administración de acuerdo con sus competencias.

2. **Compras y selección de Proveedores:** El responsable de preparar el presupuesto anual de la Cooperativa es el Gerente con apoyo de su equipo de trabajo y corresponde al Consejo de Administración su aprobación y seguimiento. La selección de proveedores de bienes y servicios aprobados en el presupuesto será responsabilidad de la Gerencia o la persona que esta delegue y en modo alguno el Consejo de Administración participará directamente en la selección del proveedor y por tanto se abstendrá de sugerir o presionar a la Gerencia para la selección de un proveedor en particular, lo cual no obsta para que pueda informar a las personas interesadas que presenten sus propuestas a la Gerencia. Cualquier colaborador, asociado o directivo que sugiera, presione, exija o reciba comisión, soborno o pago alguno de cualquier proveedor con motivo de su selección en la Cooperativa, será considerado falta gravísima y dará aplicación inmediata al régimen disciplinario que corresponda.
3. **Debates internos, Reglamentaciones y Definición de Políticas:** Todo debate al interior de la Asamblea o cualquier órgano colegiado de administración y control al interior de la Cooperativa, se adelantará manteniendo el debate al nivel de las ideas y los argumentos sin entrar en descalificaciones personales, por lo que las ideas o proyectos deberán ser calificados como viables, inviables, procedentes o improcedentes, a partir de los argumentos a favor o en contra que cada persona tiene derecho a exponer respetuosamente y que serán sustentados, en la medida de lo posible, con hechos y datos objetivos que permitan tomar la mejor decisión, independientemente de las personas que las propongan, defiendan o ataquen.

En cuanto sea posible, las decisiones se adoptarán por consenso y cuando ello no sea viable se votará conforme a los reglamentos internos de funcionamiento de cada órgano colegiado, respetando el derecho que tienen las minorías al disenso, evitando en todo caso cualquier tipo de discriminación, recriminación, linchamiento, exposición pública o cualquier medida que atente contra la dignidad humana, libertad de conciencia, expresión y decisión que se requiere en el debate democrático. Los miembros de los órganos de administración y Junta de Vigilancia, así como de los respectivos comités de apoyo recibirán

reintegro de gastos de transporte, en calidad de expensas necesarias para el desempeño de sus funciones, los cuales serán aprobados por el Consejo de Administración.

- 4. Trato a los Asociados, colaboradores, clientes, proveedores:** Todo asociado, empleado, proveedor, directivo o invitado de la Cooperativa se abstendrá de desarrollar en o a través de los espacios, eventos o medios de comunicación de la Cooperativa, cualquier tipo de discriminación o proselitismo religioso, político, racial, de género, edad y en general, cualquier tipo de actuación o pronunciamiento que atente contra el libre desarrollo y ejercicio de las libertades individuales.

Con base en lo mencionado, cualquier asociado que se encuentre insatisfecho o considere que le ha sido vulnerado cualquier derecho, podrá acudir ante la instancia respectiva donde fue atendido, o ante la Gerencia, el Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia o la Revisoría Fiscal para presentar su queja o inquietud, la cual deberá ser respondida oportunamente por éstos dentro de un término que no podrá ser superiores a quince (15) días hábiles y luego de esto podrá recurrir a la figura de la conciliación, que en caso de no prosperar lo dejará en libertad de recurrir a la Superintendencia de la Economía Solidaria o la Justicia Ordinaria según lo considere necesario. La Cooperativa también dispondrá de Buzones físicos y/o virtuales para que los asociados presenten sus quejas, peticiones, sugerencias o reclamos sin que para ello requieran del concurso de un integrante del Consejo de Administración.

Los pagos de salarios, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social, impuestos y retenciones, se efectuarán de manera oportuna en las fechas legales de pago. El pago a favor de proveedores de bienes y servicios se efectuará oportunamente conforme a los convenios, contratos o políticas generalmente establecidas, siempre que la situación de tesorería así lo permita.

Los pagos derivados de la devolución de aportes, los originados en la relación laboral, a favor del fisco nacional o municipal, el pago a proveedores y de obligaciones financieras, tendrán prioridad frente a los demás desembolsos. Ningún Empleado, Directivo o asociado podrá sugerir, presionar o exigir a proveedores, colaboradores o asociados el pago de cualquier comisión o beneficio particular a su favor por el ejercicio de sus funciones so pena de ser considerada falta gravísima y dar aplicación inmediata al régimen disciplinario que corresponda.

- 5. Transparencia e Información:** Los administradores, el Contador(a) y demás colaboradores y estamentos que correspondan, informarán sobre su gestión de manera clara y completa. Para ello darán cumplimiento a las instrucciones sobre presentación y revelación de información financiera, de gestión y contable emanadas de los entes de control Gubernamental y adoptarán sistemas de revelación financiera y contable para la preparación de informes de gestión con objetividad, claridad, consistencia y suficiencia, de tal suerte que cualquier asociado o persona que tenga acceso a tales informes pueda conocer la situación de la Cooperativa, la evolución previsible de sus negocios, los resultados de la gestión así como las contingencias probables positivas y negativas.

En todo caso se aplicarán los principios y estándares de contabilidad que deba acatar la entidad, en especial, se aplicará el principio de prudencia, buscando que en todo caso los estados financieros estén exceptuados de cualquier duda razonable o material, por lo que cuando exista duda entre varias formas de reconocer un hecho económico, se optará por aquella que tenga el menor efecto en la sobrestimación de ingresos o la subestimación de gastos. El cierre contable se efectuará a más tardar diez (10) días hábiles posteriores al fin

del mes y la información a presentar al órgano de administración, será suministrada a sus integrantes como mínimo con tres (3) días previos a la celebración de la reunión.

6. **Revisoría Fiscal:** Por ley la Cooperativa debe contar con una Revisoría Fiscal. Esta podrá ser ejercida por una persona natural con formación o experiencia en revisoría fiscal no inferior a tres (3) años preferiblemente en entidades del sector solidario. También podrá ser ejercida por una Firma de Contadores Públicos habilitada legalmente, cualquiera sea su naturaleza, que tenga experiencia y trayectoria no inferior a cinco (5) años. Las propuestas serán entregadas en la administración de la Cooperativa con mínimo quince (15) días calendario de anticipación a la celebración de la Asamblea. Si solo se presenta la propuesta de la actual revisoría Fiscal ésta podrá ser elegida por mayoría absoluta o por aclamación de los asistentes a la Asamblea.
7. **Control Interno.** El Consejo de Administración será responsable de la definición de políticas y medidas de control interno adecuadas y suficientes, las cuales constarán en la reglamentación de los diferentes beneficios y servicios, en los manuales de funciones y procedimientos y en los manuales del sistema integral de administración de riesgos. Cada uno de los funcionarios de la Cooperativa deberá procurar en el desarrollo de sus funciones, el cumplimiento de los objetivos trazados por el Consejo de Administración, aplicando los procedimientos operativos aprobados. Así mismo el Revisor Fiscal se encarga de evaluar lo adecuado de las medidas de control interno de la Cooperativa.
8. **Cumplimiento de normatividad:** La Cooperativa dará aplicación al marco normativo vigente en Colombia para la Economía Solidaria y para las Cooperativas. Así mismo propenderá por el respeto de la propiedad intelectual y los derechos de autor y se abstendrá de promover o permitir cualquier tipo de evasión fiscal.
9. **Elección, Competencia, Formación, Capacitación y Actualización de los dignatarios y Colaboradores:** Los requisitos para ser integrantes de los órganos de administración y control elegidos democráticamente, así como de los respectivos comités, estarán definidos en los estatutos y reglamentos, procurando que los mismos sean como mínimo los exigibles en la normatividad. En aras de permitir adquirir, mantener y elevar, las competencias específicas requeridas para los integrantes actuales y potenciales de los órganos de administración y control y de los comités, se programarán actividades de formación y capacitación de carácter obligatorio para los integrantes del órgano al cual corresponda el tema y opcional para los demás.

ARTÍCULO 5. PRINCIPIOS Y VALORES. COGANCEVALLE cumplirá sus funciones inspirado en los siguientes principios y valores institucionales:

Principios

- Adhesión voluntaria, responsable y abierta.
- Participación económica de los asociados, en justicia y equidad.
- Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva.
- Autonomía, autodeterminación y autogobierno.
- Servicio a sus asociados y a la comunidad.
- Cuidado del Medio Ambiente.

Valores

- Solidaridad
- Equidad

COGANCEVALLE

CÓDIGO DE ÉTICA

- Honestidad
- Transparencia
- Confianza
- Igualdad
- Servicio
- Responsabilidad.

ARTICULO 6. CONDUCTAS QUE CARACTERIZAN NUESTROS VALORES Y PRINCIPIOS. La conducta es el reflejo de lo que somos los seres humanos y las organizaciones. Todas las personas que tenemos vínculos o representamos a **COGANCEVALLE** debemos tener en cuenta las siguientes conductas que reflejan nuestros valores y principios:

ACTUO CON SOLIDARIDAD CUANDO:

- Comparto de manera natural mis conocimientos y experiencias con los demás, sin egoísmos y sin recelo.
- Facilito la adaptación y ayudo a superar los obstáculos a nuevos miembros del equipo.
- Procuro que mis actuaciones preserven y mejoren el medio ambiente y el entorno social que me rodea.
- Participo como fundamento a partir del cual pueda desarrollar procesos de cooperación.
- Mantengo una actitud sincera y positiva que permitan generar sentimientos de solidaridad y cooperación.
- Promuevo la solidaridad y cooperación entre los diferentes equipos de la Institución.

ACTUO CON EQUIDAD CUANDO:

- Doy un trato justo, respetuoso y considerado a todos los asociados sin discriminación alguna.
- En la prestación de los servicios y diferentes actividades establezco criterios que reconozcan la capacidad y contribución individual que cada asociado o colaborador puede hacer a la Cooperativa conforme a sus particularidades y potencialidades.
- Educo con el ejemplo y estoy siempre dispuesto a colaborar, compartir y dar crédito en mis logros y realizaciones a quien corresponda.
- Mi actuar responde a los imperativos del bien común, por encima de los intereses particulares.
- No utilizo mi posición en **COGANCEVALLE**, como mecanismo para exigir preferencias o tratos diferentes a los de otras personas.
- Rechazo la competencia desleal, no emito juicios, descalifico o divulgo comentarios negativos que puedan afectar a otras empresas o personas.
- Reconozco los derechos y necesidades de los diferentes grupos o personas con los que me relaciono, y doy respuesta oportuna a esas necesidades.

ACTUO CON HONESTIDAD CUANDO:

- Actúo de manera coherente porque pienso, hablo y actúo de forma invariable.
- Mis decisiones y acciones las realizo con objetividad, lealtad, justicia, honestidad, rectitud y transparencia.
- Rechazo y denuncio cualquier forma de corrupción, y promuevo acciones para fomentar la transparencia en todas mis actuaciones, las de mis compañeros y las de la Empresa
- Actúo de forma objetiva sin buscar privilegios o beneficios propios o de terceras personas.
- Hago buen uso de lo que se me confía.
- Expreso lo que pienso y actúo en consonancia con lo que digo.
- No acepto regalos de parte de ningún grupo de interés relacionado con procesos a mi cargo, excepto atenciones u objetos promocionales claramente identificados sin ningún valor

comercial representativo. Las atenciones u obsequios sobre los que tenga duda, los consultaré con mi jefe inmediato.

- Me declaro impedido cuando me veo involucrado en una decisión donde se genere un conflicto de interés personal o familiar.
- Confío en los demás como la mejor forma de proporcionar la base y la conexión necesarias para que las relaciones sean nítidas.
- Cumpló los protocolos establecidos para garantizar el origen y uso lícito de los recursos administrados por la Cooperativa buscando evitar que el mismo pueda ser utilizado en cualquiera de sus transacciones o relaciones comerciales para el ocultamiento, depósito o tránsito de recursos provenientes o destinados a actividades delictivas.

ACTUO CON TRANSPARENCIA CUANDO:

- Informo de manera clara, completa, objetiva a los asociados sobre sus derechos y deberes frente a la Cooperativa, especialmente en la prestación de los servicios y en el ejercicio de participación democrática.
- Presento los informes que son requeridos por los órganos de administración y control, así como los diferentes comités sin sesgo o prejuicio que pueda hacer parecer la situación mejor de lo que realmente es o menos grave de lo que aparenta.
- Me abstengo de participar, directa o indirectamente en actividades que impliquen conflicto de interés.

GENERO CONFIANZA CUANDO:

- Soy cortés y cordial con mis compañeros, los asociados y demás personas.
- Respeto el tiempo de los demás, soy puntual con las citas, y reuniones de trabajo.
- Hago buen uso de mis derechos sin abusar de ellos, y respeto los de los demás.
- Reconozco y acepto las tradiciones y costumbres de las comunidades con las que interactúo.
- Promuevo y conservo el respeto por los derechos humanos y el derecho internacional humanitario.
- Escucho con atención, soy tolerante, reconozco y acepto que los demás pueden tener diferentes puntos de vista y comportamientos.

APLICO LA IGUALDAD CUANDO:

- Mi trato con las personas está por encima de cualquier forma de discriminación.
- Pienso, actúo y hablo coherentemente
- Doy ejemplo con mis actuaciones buscando generar comportamientos reflejos positivos
- No exijo a los demás más de lo que yo mismo estoy dispuesto a dar o hacer
- Conservo un comportamiento socialmente responsable en todas las dimensiones de mi vida personal y profesional.
- Pongo en conocimiento de las instancias respectivas conforme al conducto regular definido, cualquier queja, reclamo o deficiencia que presenten los asociados, proveedores, clientes y otras personas relacionadas con la Cooperativa y propendo por responder adecuadamente las que son de mi competencia.
- Denuncio cualquier actuación irregular o dolosa que pueda estarse presentando por parte de empleados, asociados, directivos, proveedores, clientes o demás personas relacionadas con la Cooperativa.

ACTUO CON COMPROMISO DE SERVICIO CUANDO:

- Estoy plenamente identificado con la Cooperativa y con el recurso humano que lo integra.
- Actúo comprometido con un propósito común
- Merece todo mi cuidado y atención, lo que más valoro.

COGANCEVALLE

CÓDIGO DE ÉTICA

- Me siento orgulloso del trabajo que desempeño y del aporte que hago al desarrollo de la organización.
- Evalúo todos aquellos aspectos que generan confianza, seguridad y compromiso.
- Establezco relaciones interpersonales, llenas de afecto, confianza y comunicación.
- Promuevo y participo, la realización de reuniones de integración, evaluación, capacitación, con alto contenido humano.
- Evito emitir conceptos o publicaciones de carácter personal, que vayan en contra de la imagen de la Empresa o de algunos de sus funcionarios.
- Aprendo de mis errores y trabajo sobre sus causas para evitar que se repitan, promoviéndolos como una lección aprendida.
- Conservo, protejo y uso de manera eficiente los recursos que me son asignados, incluyendo el cumplimiento de la jornada laboral y su uso exclusivo en labores relacionadas con mis funciones.
- Estoy al tanto, cumplo y hago que se cumplan los deberes y las prohibiciones contenidas en el marco constitucional, legal y normativo que nos rige.
- Debo tener la madurez de saber cuándo debe delegarse una responsabilidad a otro y
- Honrar el papel que se nos ha confiado y llevarlo a cabo conscientemente, poniendo lo mejor de uno mismo.

ACTUO CON RESPONSABILIDAD CUANDO:

- Colaboro activamente en los grupos de trabajo en los que participo y mis actuaciones son ejemplo para los demás.
- Acojo y promuevo un ambiente cordial y positivo, expresando con Responsabilidad mis desacuerdos.
- Cumpro y respondo por las acciones y omisiones realizadas en el ejercicio de mi cargo.
- Procuro el mejoramiento de la comunicación interpersonal y el ambiente laboral.
- Evito aceptar o generar comentarios malintencionados o imprecisos que afecten a las personas con las que me relaciono o que vulneren el buen nombre de COGANCEVALLE.
- Me inquieta cumplir con las competencias requeridas para que todas mis actuaciones respondan a las necesidades de los clientes y demás grupos de interés.
- Presento de forma clara, oportuna y verificable la información y los resultados de mi gestión, dentro de las atribuciones que me fueron asignadas.
- Propendo por el diseño, implementación y aplicación de políticas amigables con el medio ambiente que promuevan el desarrollo sostenible, al interior de COGANCEVALLE y en el diario vivir de los colaboradores, asociados, proveedores y demás grupos de interés.
- Pago oportunamente los impuestos a cargo de la Cooperativa sobre las bases y tarifas correctas evitando toda acción que promueva la evasión de las obligaciones tributarias tanto de la Cooperativa como de terceros a través de la Cooperativa.
- Busco lograr un desempeño destacado en el ejercicio de mis funciones o el desempeño de los cargos o responsabilidades que me son delegados en la Cooperativa.
- Hago seguimiento permanente al logro de los indicadores de desempeño establecidos para alcanzar los objetivos de la Cooperativa, establezco el motivo de las desviaciones o incumplimientos y tomo oportunamente los correctivos que me permitan retomar la senda de su cumplimiento.
- En mis interacciones con las personas o instituciones con las cuales COGANCEVALLE tiene relaciones, busco brindarles una experiencia positiva e inspiradora que refleje los principios y valores que representa la entidad.
- Realizo visitas periódicas al médico para estar al tanto del estado de mi salud.
- En la jornada de trabajo realizo mínimo 2 pausas activas.
- Uso adecuadamente los elementos de trabajo.

COGANCEVALLE

CÓDIGO DE ÉTICA

- Cuido mi espacio laboral manteniendo mi área de trabajo despejada y limpia por si llega a ocurrir alguna emergencia.
- Llevo una vida saludable, hago ejercicio y como sano para tener una mejor calidad de vida.
- Llevo a cabo los protocolos de seguridad en la empresa y fuera de ella.

ARTÍCULO 7. CONFLICTO O COEXISTENCIA DE INTERESES - DEFINICION.

Dentro del giro normal de los negocios de COGANCEVALLE, los Administradores, Representantes Legales, Revisores Fiscales y en general todo colaborador con acceso a información privilegiada o que sus decisiones generen impacto en los procesos de la entidad, tienen el deber legal de abstenerse de realizar cualquier operación que dé lugar a conflictos de interés. Podrían producirse conflictos de intereses en razón de las diferentes actividades que realiza COGANCEVALLE con sus asociados, o bien entre los intereses de la organización y los miembros de sus órganos colegiados o de la administración, por ejemplo, si COGANCEVALLE tiene relaciones comerciales con algunos de sus asociados o alguno de sus administradores.

Los directivos, administradores y colaboradores de COGANCEVALLE, deberán evitar que surja conflicto real de intereses, incluyendo aquellos conflictos aparentes que puedan empañar la imagen del mismo.

POLITICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS

- El Consejo de Administración será responsable de supervisar activamente la aplicación y operatividad de las políticas para identificar posibles conflictos de intereses. El Consejo podrá solicitar la aplicación de mecanismos de seguimiento y reporte para garantizar que los colaboradores y administradores cumplan con las políticas establecidas.
- La Gerencia debe identificar y evaluar los conflictos de intereses que puedan representar riesgos reales o potenciales para la Cooperativa, antes de tomar decisiones importantes como la selección de proveedores, la celebración de contratos y la selección de personal, se deben analizar posibles conflictos de interés que puedan influir en dichas decisiones.
- Todos los colaboradores deberán informar a su Jefe Inmediato tan pronto se identifique un conflicto de interés.
- Cuando surja un conflicto de interés real que involucre al Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Gerente, Representante Legal, Revisor Fiscal, Oficial de Cumplimiento y Colaboradores, se dejará constancia expresa en un Acta de la evaluación del riesgo que representa el conflicto. Además, la persona afectada se abstendrá de participar en la discusión y votación sobre el asunto objeto de conflicto de interés.
- En casos donde no se puedan evitar los conflictos de interés, la persona afectada no podrá llevar a cabo ninguna gestión o averiguación que pueda considerarse presión o acceso a información privilegiada que le favorezca.

CASOS DE CONFLICTO DE INTERÉS

- a. Ningún colaborador podrá tomar decisiones que podrían beneficiarlo directa o indirectamente, o beneficiar a sus familiares cercanos (hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil), o incluso a terceros con los que tenga una relación personal o económica. Por ejemplo, si un administrador decide firmar un contrato con un proveedor del cual su cónyuge es propietario, estaría en conflicto de interés.

COGANCEVALLE

CÓDIGO DE ÉTICA

- b. Ningún colaborador podrá tomar decisiones guiadas al beneficio de un tercero del que espere recibir un estímulo como compensación del favor recibido.
- c. Se declara conflicto de interés para cualquier caso de ejecución de actividades laborales entre familiares cercanos (hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil).
- d. Ningún colaborador o sus familiares cercanos (hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil) podrán tener un negocio personal relacionado con la comercialización de productos similares o iguales a los de la cooperativa.
- e. Ningún colaborador podrá suscribir autorizando documentos en los cuales él sea el beneficiario final.
- f. Toda relación sentimental entre colaboradores deberá asegurar y demostrar la ausencia de conflicto de interés. Las relaciones sentimentales no están permitidas cuando existe una relación de subordinación.
- g. Ningún colaborador podrá utilizar indebidamente información sobre precios, inventarios, estrategias de la Cooperativa o datos sensibles para obtener ventajas competitivas o perjudicar a otros competidores.
- h. El Consejo de Administración y la Junta de Vigilancia deberá evitar, en la medida de lo posible, actividades que puedan crear conflictos de intereses.
- i. Los miembros del Consejo de Administración y de la alta dirección (gerente, directores y jefes de área), no podrán hacer parte de órganos de administración de organizaciones con objetos sociales similares o actividades similares que generen competencia con COGANCEVALLE y las que se consideren por parte de la organización como actividades generadoras de conflicto de intereses.

PROCEDIMIENTO

- a. **Comunicación de situaciones de conflicto:** Si un administrador se encuentra en una situación de conflicto de intereses, debe comunicarlo de inmediato al Consejo de Administración. Luego, el Consejo decidirá si permite o no la participación del administrador en las discusiones y decisiones relacionadas con ese conflicto específico. Por ejemplo, si un administrador tiene acciones en una empresa con la que la cooperativa está considerando hacer negocios, debe informar de esta situación para que se tomen medidas adecuadas.
- b. **Comunicación y abstención de colaboradores:** Si un colaborador se encuentra en una situación en la que podría surgir un conflicto de interés, debe comunicarlo de inmediato a su superior, quien analizara dicha situación y la presentara a la Gerencia para su respectiva evaluación.

La violación de las políticas en materia de conflictos de interés dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario establecido en el estatuto y en el reglamento interno de trabajo.

COGANCEVALLE

CÓDIGO DE ÉTICA

ARTÍCULO 8. DUDAS DE INTERPRETACIÓN. Las diferencias que surjan con ocasión de la aplicación del presente Código serán resueltas por el Consejo de Administración.

ARTICULO 9. DE LA ADOPCIÓN, VIGENCIA, DIVULGACIÓN Y REFORMA DEL CÓDIGO DE ETÍCA

1. Vigencia del código de ética: El código de ética entrará en vigencia a partir de la aprobación por parte del Consejo de Administración, la cual consta en Acta No. 403 de Septiembre de 2024.
2. Divulgación del código de ética: El código de ética se divulgará a todos los asociados y demás grupos de interés a través de la página web de la Cooperativa.
3. Reformas: El código de ética podrá ser reformado por el Consejo de Administración. Se informará a los grupos de interés a través de la página web los cambios introducidos.

Presidente Consejo de Administración

Secretario Consejo de Administración