

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 1 de 35



**MANUAL
CODIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO, ETICA Y CONDUCTA**

MAN-GER-001

VERSIÓN: 3.0

CONTROL DE CAMBIOS		
ELABORADO POR	VALORADO POR	APROBADO POR
KAREN LILIANA VILLOTA HERNANDEZ	DANNY TORRES CASTRO	Acta No. 50 de fecha 27 y 28 de marzo de 2026
Director (a) Jurídica	Asistente de Organización y Métodos	Asamblea General

Versión: 3.0	
FECHA DE ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
28/03/2026	- Se aprueba mediante radicado 16-01-20260811000090 de Workmanager. - Actualización del documento acorde a la circular 94 de 2025 emitida por la SES, mediante la cual se llevó a cabo la incorporación de veinte recomendaciones para fortalecer las prácticas y buen gobierno corporativo de Cootep.
28/03/2025	Adiciona conflicto de interés SIAR
30/10/2021	Actualización del documento acorde a la normatividad.

Cra. 4. No.7-30- Barrio José María Hernández, Contacto :312 2994858

secretaria@cootep.com.co

“Crecemos sólidos para servir”

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 2 de 35

Tabla de contenido

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA.....	5
CAPITULO I. ASPECTOS GENERALES.....	5
REFERENCIAS NORMATIVAS.....	5
2. OBJETIVOS.....	5
2.1. Objetivo General:.....	5
2.2. Objetivos Específicos:.....	5
3. ÁMBITO Y OBLIGATORIEDAD DE APLICACIÓN:.....	6
3.1 Los grupos de interés:.....	6
3.2 Criterios de identificación de grupos de interés.....	6
4. PRINCIPIOS Y VALORES.....	7
4.1 Principios.....	7
4.1.1 Adhesión voluntaria, responsable y abierta.....	7
4.1.2 Control democrático de los miembros.....	7
4.1.3 Participación económica de los miembros.....	7
4.1.4 Autonomía e independencia.....	7
4.1.5. Educación, formación e información.....	7
4.1.6 Cooperación entre cooperativas.....	8
4.1.7 Compromiso con la comunidad.....	8
4.2 Valores.....	8
4.2.1 Ayuda mutua.....	8
4.2.2 Democracia.....	8
4.2.3 Igualdad.....	8
4.2.4 Equidad.....	8
4.2.5 Responsabilidad.....	8
4.2.6 Solidaridad.....	8
CAPÍTULO II CODIGO DE BUEN GOBIERNO.....	8
5. EL GOBIERNO CORPORATIVO.....	8
6. ESTRUCTURA:.....	9
6.1. Órganos de gobierno y control.....	9

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 3 de 35

6.1.1 De la Asamblea General.....	9
6.1.2 Del Consejo de Administración.....	9
6.1. 3 De la Junta de Vigilancia	10
6.2 De los asociados.....	10
6.2.1 Derechos de los asociados:.....	10
6.2.2 Deberes de los asociados.....	11
CAPITULO III INFORMACIÓN	12
7.INFORMACIÓN PERMANENTE A LOS ASOCIADOS.....	12
CAPITULO IV. DE LA ÉTICA, CONDUCTA Y ACTUACIONES PROHIBIDAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	13
8. CONCEPTOS:	13
8.1 Ética:.....	13
8.2 Conducta:	13
9.DEFINICIÓN DE ACTUACIONES PROHIBIDAS, ILEGALES O INSEGURAS	16
9.1 Prohibiciones	17
9.1.1 Similares a los Administradores, junta de vigilancia y comités permanentes:	17
9.1.2 Similares a los Administradores, Junta de Vigilancia, Comités Permanentes y Colaboradores:	17
9.1.3 A los integrantes principales y suplentes del Consejo de Administración.....	18
9.1.4 A la Gerencia General	18
9.1.5 A la Junta de Vigilancia.....	19
9.1.6 A la Revisoría Fiscal	19
9.1.7 A los colaboradores	19
9.1.8 A los asociados.....	20
9.1.9 Al Oficial de Cumplimiento.....	20
CAPITULO V. DIRECTRIZ PARA MANEJO DE RELACIONES.....	21
10. RELACIONES CON TERCEROS INTERESADOS	21
11. RELACIÓN DE COOTEP CON LOS COLABORADORES.....	21
12. MANEJO DE INCENTIVOS AL PERSONAL COOTEP	21
13. POLITICAS PARA EL BUEN GOBIERNO	22
CAPITULO VI. MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERÉS.	22

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 4 de 35

14. DEFINICIÓN.....	22
14.1 Los grupos de interés incurrirán en conflicto de interés cuando:.....	24
15. GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS CON RELACIÓN AL SISTEMA INTEGRAL DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS SIAR.	25
15.1 SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO- SARLAFT	26
14.2 SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGO OPERATIVO-SARO	28
14.3 SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGO DE MERCADO-SARM	30
14.4 SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGO DE CRÉDITO-SARC	30
CONFIDENCIALIDAD Y MANEJO DE INFORMACIÓN	32
CAPITULO VII. INSTANCIA RESPONSABLE DE VIGILANCIA, EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL.	32
16.VIGILANCIA.....	32
17. REPORTE	32
18. CONTROLES.....	33
18.1 Mecanismos ante la imposibilidad de evitar el conflicto de interés	33
18.2 Mecanismo Permanente de Monitoreo Conflicto de Interés	34
18.2.1 Monitoreo Permanente de Conflicto de Interés.....	34
ACCIONES ADMINISTRATIVAS.....	34
CAPITULO VII. DISPOSICIONES FINALES	34
20. APROBACIÓN.....	34

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 5 de 35

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA

Es un documento donde se compila la filosofía, los principios, las reglas y en general las normas que rigen el manejo de las relaciones entre la asamblea general, el consejo de administración, órganos de control y vigilancia, la gerencia, los colaboradores de la Cooperativa y terceros, en aras de preservar la ética y la transparencia en su gestión, así como una adecuada administración de la organización, enmarcada por pilares tales como la integridad, equidad y efectividad, en procura de obtener y conservar la confianza de los asociados y de la comunidad en general.

Las siguientes directrices involucran todos los ámbitos y personas sobre las cuales tiene influencia la Cooperativa, las cuales se denominan, grupos de Interés, que no son otros que los asociados, los colaboradores, los usuarios de los servicios, los organismos reguladores, de control y vigilancia, la comunidad y los proveedores de bienes y servicios de la Cooperativa, entre otros.

CAPITULO I. ASPECTOS GENERALES

REFERENCIAS NORMATIVAS

1. Constitución Nacional
2. Circular Básica jurídica SES
3. Guía de buen gobierno corporativo SES
4. Estatutos
5. Decreto 962 de 2018
6. Ley 79/88
7. Ley 454/98

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General:

Poner a disposición de los asociados, colaboradores, oficial de cumplimiento, la gerencia general, administradores, órganos de control y vigilancia y los demás integrantes de los grupos de interés de COOTEP, lineamientos internos que se deben adoptar de manera complementaria a las instrucciones contenidas en la circular básica jurídica¹, y demás normas que sean concordantes, que contribuyan a mitigar, minimizar y/o controlar los riesgos inherentes a la toma de decisiones o actividades que se desarrollen en la Cooperativa, en la búsqueda incansable de generar las mejores prácticas de buen gobierno, ética y conducta que no sólo generen confianza, lealtad y sentido de pertenencia entre los órganos mencionados sino también frente al público en general.

2.2. Objetivos Específicos:

- a. Promover a través de las prácticas de buen gobierno, ética y conducta, la transparencia y oportunidad en la presentación y publicación de la información financiera y no financiera de COOTEP.

¹ Emitida por la Superintendencia de Economía Solidaria.

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 6 de 35

- b. Promover un ambiente de control que busque mejorar las relaciones entre los asociados, órganos de administración, vigilancia y control, gerencia, colaboradores, oficial de cumplimiento y demás grupos de interés de la Cooperativa.
- c. Propender por la eficiencia, eficacia y efectividad del talento humano y de los recursos financieros, materiales, tecnológicos y ambientales, con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los asociados y usuarios de los servicios que brinda COOTEP
- d. Ofrecer confianza en los procesos internos de la Cooperativa, en los que se pueda comprobar niveles apropiados de autoridad, responsabilidad, rendición de cuentas, mecanismos de control y equilibrio en la organización, por parte del Consejo de Administración y gerencia, así como en las funciones de gestión de riesgos, cumplimiento y control interno.

3. ÁMBITO Y OBLIGATORIEDAD DE APLICACIÓN:

El presente código de buen gobierno, ética y conducta, es de cumplimiento obligatorio para todos los individuos que conserven las características de los grupos de interés de COOTEP. Todos deben respetar las reglas de conducta contenidas en el presente código y se aplican en todas las actuaciones dentro y fuera de la Cooperativa, que tengan relación con la misma.

Las situaciones que pudieran tener una connotación de conflicto que no estuvieran incluida en este código, deberá resolverse por la aplicación del sano criterio de la Gerencia General y del Consejo de Administración, quienes deberán considerar el respeto a los valores institucionales de la Cooperativa y la consolidación de la imagen de solidez y confianza que la misma ha ganado durante todos estos años frente a sus asociados.

3.1 Los grupos de interés:

Los grupos de interés involucran todos los ámbitos y personas sobre las cuales tiene influencia la Cooperativa, por ello, se clasifican de la siguiente manera:

- A. Internos: Administradores (Asamblea General, Consejo de Administración y Gerencia), integrantes de órganos de control y vigilancia, colaboradores y asociados.
- B. Externos o terceros interesados: Familiares de los relacionados en el literal a, exasociados deudores, codeudores no asociados, proveedores de bienes y servicios, acreedores, personas y entidades de naturaleza comercial que se encuentran vinculadas mediante convenios, entes territoriales con quienes tenga relación COOTEP, entidades financieras, y organizaciones cooperativas, entre otras.

Todos los miembros de los grupos de interés de COOTEP sin excepción alguna están sujetos al cumplimiento de la ley, el estatuto, los reglamentos, códigos, políticas y demás disposiciones que rigen el desarrollo de las actividades de la Cooperativa.

3.2 Criterios de identificación de grupos de interés

En cualquier caso, los grupos de interés identificados o los que se llegaren a originar, se podrán definir de conformidad a los siguientes criterios:

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 7 de 35

- A. Por responsabilidad: Personas con las que tiene responsabilidades legales, financieras y operativas; es decir, contratos, convenios, entre otras.
- B. Por influencia: Personas que tienen posibilidad de influenciar la capacidad de la organización para alcanzar sus metas.
- C. Por cercanía: Personas con las cuales interactúa la organización.
- D. Por dependencia: Se trata de las personas que más dependen de la organización, como, por ejemplo: El personal y sus familias, el asociado o tercero y su familia, proveedores, entre otras.
- E. Por representación: Personas que, a través de estructuras regulatorias o culturales/tradicionales, representan a otras personas.

4. PRINCIPIOS Y VALORES

Cootep, ejecutará sus funciones y actividades de conformidad a los siguientes preceptos institucionales:

4.1 Principios².

4.1.1 Adhesión voluntaria, responsable y abierta

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

4.1.2 Control democrático de los miembros

Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones.

4.1.3 Participación económica de los miembros

Los miembros contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa. Por lo menos una parte de ese capital es propiedad común de la cooperativa.

4.1.4 Autonomía e independencia

Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus miembros.

4.1.5. Educación, formación e información

Las cooperativas brindan educación y entrenamiento a sus miembros, a sus dirigentes electos, gerentes y colaboradores, de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de la cooperativa.

COOTEP brindará acceso de modo permanente, a actividades de formación en economía solidaria y cooperativismo a todos sus asociados y colaboradores, así como a los administradores en la gestión empresarial, dando cumplimiento al principio que invita a la formación de sus miembros de manera permanente, oportuna y progresiva.

² Cooperativas de las Américas Región de la Alianza Cooperativa Internacional y Confederación de Cooperativas de Colombia.

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 8 de 35

4.1.6 Cooperación entre cooperativas

Las cooperativas sirven a sus miembros más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

4.1.7 Compromiso con la comunidad

La cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus miembros.

4.2 Valores³

Los integrantes de los grupos de interés de COOTEP, en virtud de su desempeño en la ejecución de sus funciones o actividades, darán aplicación a los siguientes valores cooperativos:

4.2.1 Ayuda mutua

Se basa en la creencia de que toda la gente puede y debe controlar su propio destino.

4.2.2 Democracia

Los miembros tienen derecho a participar, ser informados, escuchados e involucrados en la toma de decisiones.

4.2.3 Igualdad

Los miembros deben asociarse y recibir los mismos derechos y deberes.

COOTEP proporcionará un trato igualitario a todos los asociados, lo que supone el acceso a información que permita un conocimiento apropiado sobre la marcha y situación de la cooperativa y dispondrá de elementos de juicio suficientes para la toma de decisiones de manera informada

4.2.4 Equidad

Se refiere a la forma en que se trata a los miembros dentro de la cooperativa y a la forma de retribuirles su participación en la cooperativa.

4.2.5 Responsabilidad

Los miembros asumen la responsabilidad para su cooperativa, para su creación y vitalidad continua.

4.2.6 Solidaridad

La cooperativa tiene la responsabilidad de velar por el interés colectivo de sus miembros.

CAPÍTULO II CODIGO DE BUEN GOBIERNO

5. EL GOBIERNO CORPORATIVO

El gobierno corporativo, es el sistema interno de la Cooperativa, mediante el cual se establecen las directrices que deben regir su ejercicio. El Gobierno Corporativo busca la transparencia, objetividad y equidad en el trato

³ Confederación de Cooperativas de Colombia.

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 9 de 35

de los asociados y la Administración de la Cooperativa, la gestión del Consejo de Administración, y la responsabilidad frente a los demás grupos de interés.⁴

6. ESTRUCTURA:

6.1. Órganos de gobierno y control

Los órganos de gobierno y control de COOTEP, son los siguientes:

1. Asamblea General
2. Consejo de Administración.
3. Gerencia General
4. Junta de Vigilancia

6.1.1 De la Asamblea General

1. La Asamblea General será el único responsable de la aprobación de la política general de remuneración del órgano permanente de administración y órgano de control, conforme al tamaño y la capacidad de Cootep.

2. La Asamblea General Examinará los informes anuales de Cootep, donde se incluirá un componente referente a los resultados del balance social, y lo establecido en la Circular Básica Contable y Financiera en la materia.

3. Cootep deberá cumplir con las formalidades de los actos de notificación de la convocatoria. En efecto, Cootep optará por el medio de convocatoria señalado en el Estatuto.

4. El acto de convocatoria deberá contener como mínimo, el nombre de la Cooperativa, el órgano que convoca, la fecha, hora, lugar, orden del día de la reunión, la indicación de si la reunión es presencial, no presencial o mixta y el medio de comunicación simultáneo o sucesivo empleado para la reunión.

6.1.2 Del Consejo de Administración

1. Cuando se realicen elecciones de órganos permanentes de administración, control y vigilancia, con la convocatoria se acompañarán los perfiles que deberán cumplir los candidatos que se postulen y las reglas de votación con las que se realizará la elección. Adicionalmente, Cootep establecerá política de información, para divulgar el perfil de los candidatos con anterioridad a la elección del respectivo órgano, utilizando los canales de comunicación con los que cuente para tal fin.

2. El Consejo de Administración de Cootep deberá contar con un número impar de miembros principales. Así mismo, dicho órgano colegiado deberá estar integrado con no menos de tres miembros y contar con miembros suplentes, en función del tamaño de la Cooperativa.

⁴ Adaptación de la Guía de Buen Gobierno para las Organizaciones vigiladas por SES Carta Circular No. 005 de 2013

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 10 de 35

6.1. 3 De la Junta de Vigilancia

1. Previo a la celebración de la reunión de Asamblea General, la junta de vigilancia informará a los asociados inhábiles, si los hubiere, sobre esta condición, las razones por las que adquirieron la inhabilidad, los efectos que le representan y los mecanismos con que cuentan para superar dicha situación.

2. El reglamento interno definirá las responsabilidades de los miembros de la junta de vigilancia, así como las faltas y sanciones aplicables, en concordancia con lo fijado en los estatutos y la ley. También establecerá el procedimiento para la aplicación de sanciones y los mecanismos de apelación o defensa.

3. La junta de vigilancia deberá canalizar la información de los asociados interesados en participar en los procesos democráticos de elección, requerida en el reglamento, para realizar los análisis sobre los documentos recibidos y determinar el cumplimiento de los requisitos establecidos reglamentariamente.

4. Las quejas o reclamos de los asociados recibidas por los canales dispuestos por COOTEP serán conocidas por la junta de vigilancia, a efectos de realizar seguimiento al tratamiento y solución oportuna por parte de la administración de cada situación individual.

5. La junta de vigilancia conocerá los resultados obtenidos de los procesos sancionatorios o de exclusión realizados por la Administración para valorar el debido proceso aplicado, de acuerdo con lo establecido estatutaria o reglamentariamente.

6.2 De los asociados

La condición especial que asumen los asociados de “propietarios, gestores y usuarios de los servicios”, les confiere derechos y deberes que genera la condición activa y pasiva en las prácticas de buen gobierno corporativo, tales como:

6.2.1 Derechos de los asociados:

Los asociados, además de lo contemplado en las leyes y estatutos, deben estar protegidos por las normas de Gobierno Corporativo, el cual debe velar por el respeto de sus derechos y la protección de sus intereses y sus aportaciones. Los asociados tendrán, sin ninguna clase de discriminación, los siguientes derechos, los cuales serán garantizados por los administradores, como por la junta de vigilancia.

Estos derechos se les darán a conocer en el momento en que se asocien, como en la asamblea general y deberán quedar plasmados en el estatuto de la organización:

1. Participar de los excedentes, beneficios y programas sociales de la organización.
2. Elegir y ser elegido para los cuadros de administración y control.
3. Ser capacitado regularmente acerca de los principios y valores organizacionales y sobre economía solidaria. COOTEP anualmente, elaborará y ejecutará un plan de capacitación que cubra todo el radio de acción institucional.
4. Ser informado sobre los requisitos que se requieren para ser elegido como integrante del consejo de administración, junta de vigilancia y comités sociales.

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 11 de 35

5. Evaluar la gestión de los miembros del consejo de administración, los comités designados por la asamblea, junta de vigilancia y revisoría fiscal.
6. Participar y votar en las asambleas generales de asociados o en las asambleas de delegados.
7. Participar en la elección de los integrantes del consejo de administración, la junta de vigilancia, así como de los comités creados por la asamblea y del revisor fiscal.
8. Contar con mecanismos efectivos y económicos para garantizar su participación en las asambleas generales.
9. Ser informados plena y periódicamente sobre la situación, evolución y futuro previsible de la organización en tiempo oportuno y de forma integral, así como de las decisiones tomadas en asamblea general.
10. Contar con canales adecuados y ágiles para ejercer sus derechos.
11. Proponer asuntos para debatir en la asamblea general de asociados y para la administración de la organización solidaria.
12. Contar con una versión actualizada del estatuto de conformidad a las nuevas disposiciones normativas.
13. Conocer el perfil de los candidatos a los órganos de administración, control y vigilancia con anterioridad a la elección de los respectivos órganos.
14. Conocer los canales de comunicación creados por parte de la Cooperativa, a través de los cuales se puede acceder a la información de la organización
15. Recibir información previa a su vinculación y durante todo el tiempo que permanezca como asociado.
16. Conocer a través de los medios de comunicación de la Cooperativa, las decisiones tomadas en Asamblea General.

6.2.2 Deberes de los asociados

El ejercicio de los derechos está condicionado al cumplimiento de los deberes que otorgan la autoridad moral, la cual nace como consecuencia de la conducta ejemplar y mostrable de atender debidamente los deberes como asociado de la organización. Conforme a lo anterior, es deber de los asociados de las organizaciones solidarias:

1. Adquirir conocimientos sobre los principios y valores que la rigen y actuar de conformidad con los mismos.
2. Conocer sobre los términos del estatuto social que rige a la organización.
3. Cumplir las obligaciones derivadas del estatuto y demás regulación aplicable.
4. Aceptar y cumplir las decisiones de la asamblea, los órganos de administración, control y vigilancia de la cooperativa.
5. Comportarse solidariamente en sus relaciones con la organización y con los asociados de la misma.
6. Abstenerse de efectuar actos o de incurrir en omisiones que afecten la estabilidad económica o el prestigio social de la organización.
7. Abstenerse de realizar con la organización, sus órganos de administración, control y vigilancia, así como con la gerencia y colaboradores, actos que tiendan a perjudicar a la organización y a los demás asociados o terceros.

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 12 de 35

8. Abstenerse de emitir comentarios o juicios en público que puedan afectar la reputación o el funcionamiento de la organización.
9. Abstenerse de utilizar mecanismos ilegales o no autorizados para obtener ventajas injustas en sus relaciones con la organización.

CAPITULO III INFORMACIÓN

7.INFORMACIÓN PERMANENTE A LOS ASOCIADOS⁵

Cootep, contará de forma permanente con medios idóneos de información que garantizarán previo a la vinculación del asociado y durante todo el tiempo que permanezca con dicha calidad, sobre sus derechos y obligaciones de acuerdo con la normatividad vigente, los estatutos y el reglamento, así como las características de sus aportes y depósitos, para lo cual contará con los siguientes mecanismos:

- a) El asesor de crédito y atención al cliente y demás colaboradores, serán los encargados de dar a conocer y coadyuvar en el cumplimiento del postulado en mención, así como de manera general el portafolio de servicios, sus características, la estructura y funcionamiento de la cooperativa.
- b) Los asociados recibirán con posterioridad a su ingreso, una inducción donde se refuerce y profundice el conocimiento sobre sus deberes, derechos, servicios y funcionamiento de la cooperativa, diligencia que se podrá llevar a cabo, a solicitud del asociado o de oficio por parte del colaborador que lo atienda.
- c) Dentro de los diversos canales de información en favor de los asociados, en aras de que oportunamente puedan conocer la situación, evolución y reglamentación de la cooperativa, se dispone que:
 - I. Los reglamentos, estatutos, el informe de gestión anual presentado a la asamblea, los estados financieros de uso general, las principales decisiones adoptadas en la asamblea y demás documentos de público conocimiento, serán accesibles a los asociados y público en general a través de descargas gratuitas en la página web www.Cootepcom.co
 - II. Las carteleras fijadas en las diferentes agencias dirigidas al público en general brindarán información actualizada sobre las disposiciones que emita el consejo de administración, gerencia o director de agencia, con ocasión a cambios en las condiciones de los servicios ofertados por COOTEP u otra información que le pueda resultar de utilidad.
 - III. Además de la página web y la cartelera, la convocatoria a elección de delegados se dará a conocer a todos los asociados a través del correo electrónico registrado en Cootep
 - IV. Los asociados podrán acceder al extracto de cuenta de sus productos y servicios a través de la página web y las oficinas físicas de la cooperativa, ubicadas en departamento del Putumayo.

⁵ Decreto 962 5 junio 2018: adiciona el Titulo 11 a la parte 11 del Libro 2 del decreto 1068 de 2015 Artículo 2.11.11.2.2.

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 13 de 35

- V. En la página web de la cooperativa estarán disponibles: El listado de los servicios ofertados, un buzón virtual para recibir PQRS (peticiones, quejas, reclamos y sugerencias) que serán analizados por la junta de vigilancia para darles respuesta en los términos establecidos en la legislación vigente, de igual manera, se dispondrá información sobre convenios, reglamentos, convocatorias, beneficios, programas de capacitación y demás aspectos de relevancia dirigida a los asociados. Además, se dispondrá un buzón físico en cada agencia para recibir PQRS.
- VI. Las redes sociales de la cooperativa también son fuente de información para todos los grupos de interés. Los usuarios de redes sociales serán creados por Cootep y administrados por la misma, a través del área comercial.
- VII. COOTEP garantizará que sus asociados conozcan sus deberes, derechos y obligaciones a través de los medios de comunicación que adopte.**

Cootep, dispone como directriz general que toda información y documentación sobre sus asociados, colaboradores, proveedores u otro grupo de interés, será de carácter reservada, salvo que la autoridad competente ordene lo contrario.

CAPITULO IV. DE LA ÉTICA, CONDUCTA Y ACTUACIONES PROHIBIDAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

8. CONCEPTOS:

8.1 Ética:

Es la disciplina que le permite reflexionar a los integrantes de los grupos de interés de Cootep, sobre qué acciones son correctas, aplicar los principios, valores institucionales y pautas acogidas dentro del marco normativo y reglamentario en desarrollo de sus funciones o actividades encaminadas al fortalecimiento del objeto social.

8.2 Conducta:

Es el comportamiento que asumen los integrantes de los grupos de interés en relación a su rol, actividades y operaciones que en virtud de un vínculo social o contractual con Cootep, se ejerce en un tiempo, modo y lugar determinado. Todas las personas que tienen vínculos o representan a COOTEP, deben tener en cuenta las siguientes conductas, las cuales son el reflejo de aplicar los valores y principios que dirigen la cooperativa:

ACTÚO CON SOLIDARIDAD CUANDO:

1. Comparto de manera natural mis conocimientos y experiencias con los compañeros, sin egoísmos y sin recelo.
2. Facilito la adaptación y ayudo a superar los obstáculos a nuevos miembros del equipo.
3. Procuro que mis actuaciones preserven y mejoren el medio ambiente y el entorno social que me rodea.
4. Participo con liderazgo para desarrollar procesos de cooperación.
5. Mantengo una actitud sincera y positiva que permitan generar sentimientos de solidaridad y cooperación.

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 14 de 35

6. Promuevo la solidaridad y cooperación entre los diferentes equipos de la Institución.

ACTÚO CON EQUIDAD CUANDO:

1. Doy un trato justo, respetuoso y considerado a todos los asociados sin discriminación alguna.
2. Educo con el ejemplo y estoy siempre dispuesto a colaborar, compartir y dar crédito en mis logros y realizaciones a quien corresponda.
3. Mi actuar responde a los imperativos del bien común, por encima de los intereses particulares.
4. No utilizo mi posición en Cootep, como mecanismo para exigir preferencias o tratos diferentes a los de otras personas.
5. Rechazo la competencia desleal, no emito juicios, descalifico o divulgo comentarios negativos que puedan afectar a personas o la misma Cooperativa.
6. Reconozco los derechos y necesidades de los diferentes grupos o personas con los que me relaciono, y doy respuesta oportuna a esas necesidades.

ACTÚO CON HONESTIDAD CUANDO:

1. Actúo de manera coherente porque pienso, hablo y actúo de forma invariable.
2. Mis decisiones y acciones las realizo con objetividad, lealtad, justicia, honestidad, rectitud y transparencia.
3. 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
4. Actúo de forma objetiva sin buscar privilegios o beneficios propios o de terceras personas.
5. Nunca hago mal uso de lo que se me confió.
6. Expreso lo que pienso y hago lo que se ha dicho.
7. 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 o colega.
8. Me declaro impedido cuando me veo involucrado en una decisión donde se genere un conflicto de interés personal o familiar.
9. Confío en los demás como la mejor forma de proporcionar la base y la conexión necesarias para que las relaciones sean nítidas.
10. Cumpló los protocolos establecidos para garantizar el origen y uso lícito de los recursos administrados por la Cooperativa buscando evitar que la mismo pueda ser utilizada en cualquiera de sus transacciones o relaciones comerciales para el ocultamiento, depósito o tránsito de recursos provenientes o destinados a actividades delictivas.

ACTÚO CON TRANSPARENCIA CUANDO:

1. 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.
2. Presento los informes requeridos por los órganos de administración, control y vigilancia y a los diferentes comités con la debida diligencia y transparencia.
3. Me abstengo de participar, directa o indirectamente en actividades que impliquen conflicto de interés.

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 15 de 35

GENERO CONFIANZA CUANDO:

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

APLICO LA IGUALDAD CUANDO:

1. Mi trato con las personas está por encima de cualquier forma de discriminación.
2. Doy ejemplo con mis actuaciones buscando generar comportamientos y reflejos positivos.
3. No exijo a los demás, más de lo que yo mismo estoy dispuesto a dar o hacer.
4. Conservo un comportamiento socialmente responsable en todas las dimensiones de mi vida personal y profesional.
5. 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.
6. Denuncio cualquier actuación irregular o dolosa que pueda estarse presentando por parte de colaboradores, asociados, directivos, proveedores, usuarios y demás personas relacionadas con la Cooperativa.

ACTUO CON COMPROMISO DE SERVICIO CUANDO:

1. Estoy plenamente identificado con la cooperativa y con el recurso humano que lo integra.
2. Actúo comprometido con un propósito común.
3. La cooperativa requiere todo mi cuidado y atención.
4. Me siento orgulloso del trabajo que desempeño y del aporte que hago al desarrollo de la
5. organización.
6. Evalúo todos aquellos aspectos que generan confianza, seguridad y compromiso.
7. Establezco relaciones interpersonales, llenas de afecto, confianza y comunicación.
8. Promuevo y participo, la realización de reuniones de integración, evaluación, capacitación,
9. con alto contenido humano.
10. Evito emitir conceptos o publicaciones de carácter personal, que vayan en contra de la imagen
11. de la cooperativa, sus colaboradores y personas en general.
12. Aprendo de mis errores y trabajo sobre sus causas para evitar que se repitan, promoviéndolos
13. como una lección aprendida.
14. Conservo, protejo y uso de manera eficiente los recursos que me son asignados, incluyendo
15. el cumplimiento de la jornada laboral y su uso exclusivo en labores relacionadas con mis
16. funciones.
17. Estoy al tanto, cumplo y hago que se cumplan los deberes y las prohibiciones contenidas en

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 16 de 35

18. el marco constitucional, legal y normativo que nos rige.
19. Tengo la madurez al delegar una responsabilidad a otro.
20. Cumpro eficientemente las funciones asignadas dando lo mejor de mí.

ACTÚO CON RESPONSABILIDAD CUANDO:

1. Colaboro activamente en los grupos de trabajo en los que participo y mis actuaciones son ejemplo para los demás.
2. Acojo y promuevo un ambiente cordial y positivo, expresando con responsabilidad mis desacuerdos.
3. Cumpro y respondo por las acciones y omisiones realizadas en el ejercicio de mi cargo.
4. Me preocupo por el mejoramiento de la comunicación interpersonal y el ambiente laboral.
5. 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 la cooperativa.
6. Cumpro con las competencias requeridas para que todas mis actuaciones respondan a las necesidades de los asociados y demás grupos de interés.
7. Presento de forma clara, oportuna y verificable la información y los resultados de mi gestión, dentro de las atribuciones que me fueron asignadas.
8. Propendo por el diseño, implementación y aplicación de políticas amigables con el medio ambiente que promuevan el desarrollo sostenible, tanto al interior de COOTEP como en el diario vivir de todos los colaboradores, asociados, proveedores y demás grupos de interés.
9. 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 COOTEP como de terceros a través de la cooperativa.
10. Busco lograr un desempeño destacado en el ejercicio de mis funciones o el desempeño de los cargos o responsabilidades que me son delegados en beneficio de la cooperativa y sus asociados.
11. 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.
12. En mis interacciones con asociados, compañeros de trabajo, proveedores y demás personas o instituciones con las cuales COOTEP tiene relaciones, busco brindarles una experiencia positiva e inspiradora que refleje los principios y valores que representa la entidad.

9.DEFINICIÓN DE ACTUACIONES PROHIBIDAS, ILEGALES O INSEGURAS

Son aquellas acciones u omisiones que en desarrollo de su rol, actividad y operación con COOTEP, van en contra de lo establecido en este documento, estatutos, reglamentos, contratos y demás normatividad vigente y aplicable.

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 17 de 35

9.1 Prohibiciones

9.1.1 Similares a los Administradores, junta de vigilancia y comités permanentes:

- Ser cónyuges, compañero permanente o tener vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil con los miembros del Gobierno corporativo, revisoría fiscal o los colaboradores de COOTEP
- Presentar mora superior a 30 días, sin causa justificada en las obligaciones económicas y sociales con la cooperativa.

9.1.2 Similares a los Administradores, Junta de Vigilancia, Comités Permanentes y Colaboradores:

- Ser empleado, de otras cooperativas, establecimientos de crédito o entidades que tengan el mismo o similar objeto social o presten los mismos servicios de la cooperativa de manera directa, a través de persona natural o jurídica.
- Ser miembro de algún órgano de administración, control o vigilancia de cualquier otra entidad con objeto social igual a Cootep
- Manipular, difundir o utilizar en beneficio propio o de terceros, la información o documentación confidencial de la cooperativa a la que tengan acceso con ocasión a su rol o actividad.
- Promover o difundir de manera directa los servicios de entidades que sean competencia con Cootep.
- Presionar a los trabajadores de Cootep, para que ejecuten y registren transacciones u operaciones inusuales o sospechosas en nombre propio o de otras personas.
- Realizar proselitismo político a nombre de la Cooperativa.
- Ser socios o tener negocios comunes entre miembros del Gobierno Corporativo, Revisoría Fiscal, o con algún trabajador de Cootep, que tenga relación con la actividad desarrollada por la cooperativa.
- Dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, cualquier tipo de retribución, cuando esta se ofrezca por una inequívoca actuación, tendiente a estimular un beneficio personal o de terceros.
- Solicitar a los asociados cualquier tipo de retribución, como contraprestación por los productos, servicios o beneficios recibidos por parte de la Cooperativa.
- Participar en actividades, negocios u operaciones contrarias a la Ley, a los intereses y objeto social de la cooperativa.
- Aprovechar su condición para obtener ventajas o beneficios, para sí o para terceros, en el uso del portafolio de productos y servicios, que ofrezca la cooperativa a sus asociados.
- Comprometer en asuntos o responsabilidades a la cooperativa, sin la debida autorización del organismo competente.
- Incumplir los procedimientos, controles y requerimientos de seguridad en la información establecidos por Cootep, así como los de seguridad y salud en el trabajo.
- Efectuar operaciones que puedan considerarse inusuales o sospechosas con aparente estado de legalidad.
- Inducir a error a los trabajadores de Cootep por la falta o falsedad de datos personales o documentos solicitados para los servicios que desea adquirir.
- Solicitar créditos para financiar aportes.
- Elaborar, divulgar o reproducir por cualquier medio o sistema de comunicación, información falsa o inexacta de la cooperativa, que menoscabe la confianza de los asociados, usuarios y comunidad en general.

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 18 de 35

- r. Utilizar su posición, autoridad o la información que conozcan en ejercicio de su cargo y que sea confidencial y reservada para la realización de cualquier clase de negocios personales o en beneficio de terceros, mientras se encuentren vinculados a Cootep y dentro del año siguiente a su retiro de la entidad.
- s. Solicitar obsequios, comisiones o recompensas de cualquier clase como retribución por servicios inherentes al desempeño de su cargo; sin perjuicio de que estos actos constituyan delito penal, lo cual se pondrá en conocimiento inmediatamente ante la autoridad competente.
- t. Divulgar información de carácter reservado de los integrantes de los grupos de interés de la cooperativa, sin que exista previa aprobación o justificación.

9.1.3 A los integrantes principales y suplentes del Consejo de Administración

Además de las prohibiciones similares con los otros órganos, no le será permitido lo siguiente:

- a. Dar instrucciones o presionar a la gerencia por fuera del cuerpo colegiado para que se adopte decisiones o desarrollen actividades específicas.
- b. Influir en el reclutamiento, retiro o promoción del personal a cargo de la gerencia general.
- c. Dar órdenes a trabajadores de la organización o solicitarles información directamente, por fuera del conducto formalmente establecido en los respectivos procedimientos de la cooperativa.
- d. Requerir información, verificación o consultas a la Revisoría Fiscal actuando de manera individual o por fuera del cuerpo colegiado, en temas relacionados con la cooperativa.
- e. Recibir donaciones, prebendas o servicios diferentes de los establecidos para los demás asociados de la organización o por parte de la administración.
- f. Participar en las actividades de ejecución que correspondan a la alta gerencia, así sea temporalmente por su ausencia.
- g. Obligar a los demás miembros del órgano permanente a que adopten una posición política frente a diferentes causas sociales presentadas dentro de los territorios donde Cootep ejerza su objeto social.
- h. Conceder créditos o beneficios de cualquier tipo, sin el cumplimiento de las políticas o requisitos establecidos, por razones de amistad, parentesco o prebenda.
- i. Otorgar retribuciones extraordinarias sin justificación debida, soportable y ajena al objeto del cargo o relación contractual, a la gerencia y colaboradores.
- j. Designar como representante legal a quien ejerza la función de oficial de cumplimiento de la organización.

9.1.4 A la Gerencia General

Además de las prohibiciones similares a las de los otros órganos, no le serán permitidas las siguientes:

- a. Contratar con parientes hasta del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil.
- b. Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la cooperativa, salvo autorización expresa del Consejo de Administración.

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 19 de 35

- c. Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actos respecto de los cuales exista conflicto de interés.
- d. Otorgar, sin la debida autorización y/o justificación, retribuciones extraordinarias a los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y colaboradores de la organización.
- e. Ordenar, permitir o realizar algún tipo de falsedad o alteración a los estados financieros, sus revelaciones o cualquier otra información.
- f. Participar con su patrimonio personal o de Cootep en actividades, negocios u operaciones contrarios a la Ley.
- g. Tomar decisiones para las cuales no se encuentra facultada.

9.1.5 A la Junta de Vigilancia

Además de las prohibiciones comunes, no le serán permitidas:

- a. Dar instrucciones o presionar a la gerencia por fuera del cuerpo colegiado para que adopten decisiones o desarrollen actividades específicas.
- b. Influir en el reclutamiento, retiro o promoción del personal a cargo de la gerencia general.
- c. Dar órdenes a colaboradores de la organización o solicitarles información directamente, por fuera del conducto formalmente establecido en los respectivos procedimientos de la cooperativa.
- d. Requerir información, verificación o consultas a la revisoría fiscal actuando de manera individual o por fuera del cuerpo colegiado, en temas relacionados con la cooperativa.
- e. Recibir donaciones, prebendas o servicios diferentes de los establecidos para los demás asociados de la organización, por parte de la administración.
- f. Participar en las actividades de ejecución que correspondan a la alta gerencia, así sea temporalmente en su ausencia.
- g. Obligar a los demás miembros del órgano permanente a que adopten una posición política frente a diferentes causas sociales presentadas dentro del territorio donde Cootep ejerza su objeto social.

9.1.6 A la Revisoría Fiscal

No le será permitido a la revisoría fiscal, lo siguiente:

- a. Asociarse a Cootep
- b. Tener relaciones contractuales con miembros del gobierno corporativo o colaboradores de la Cooperativa.
- c. Tener vínculo contractual con entidades donde sea pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo grado afinidad, primero civil de algún colaborador de Cootep o miembro de Gobierno Corporativo.
- d. Presionar a los trabajadores de Cootep para que ejecuten y registren transacciones u operaciones inusuales o sospechosas a favor de algún asociado o tercero.
- e. Solicitar información a los colaboradores de la cooperativa sin seguir el conducto regular establecido.

9.1.7 A los colaboradores

No le será permitido lo siguiente:

Cra. 4. No.7-30- Barrio José María Hernández, Contacto :312 2994858

secretaria@cootep.com.co

"Crecemos sólidos para servir"

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 20 de 35

- a. Dar un trato preferente a los asociados por razones de amistad o familiaridad.
- b. Ofrecer beneficios que no estén relacionados con el objeto social de la entidad a potenciales asociados, con el fin de obtener su vinculación o un beneficio adicional.
- c. Insinuar ponderaciones o superlativos abstractos que no reflejen una situación exacta, como sucedería con expresiones tales como “somos los primeros”, “los mejores”, “el indicado”, etc., sin decir en qué, en relación con qué o con quiénes.
- d. Adquirir compromisos con los asociados a efectuar adelantos en desembolsos de créditos sin aprobación del órgano interno competente o sin haber formalizado la documentación necesaria.
- e. Incluir en el título que ampara el crédito otorgado al asociado, sumas diferentes a las adeudadas, como por ejemplo asesorías personales o apoyo para agilizar el desembolso del mismo.
- f. En desarrollo de sus funciones, se abstendrá de utilizar afirmaciones que permitan deducir como definitivas, situaciones que en realidad responden a fenómenos coyunturales, transitorios o variables, en relación con el mercado financiero.
- g. Realizar cualquier transacción utilizando información privilegiada, suministrando a un tercero, información que no tenga derecho a recibirla.
- h. Solicitar prebendas a los asociados por los servicios que le corresponden por derecho propio.
- i. Extraer y divulgar información de carácter reservado propia de la cooperativa y de los asociados sin previa autorización.

9.1.8 A los asociados

No le será permitido las siguientes acciones:

- a. Realizar proselitismo político a nombre de la Cooperativa.
- b. Ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, cualquier tipo de retribución, cuando esta se ofrezca con una inequívoca actuación, tendiente a estimular un beneficio personal o de terceros.
- c. Participar en actividades, negocios u operaciones contrarias a la Ley y a los intereses de la cooperativa.
- d. Incumplir los procedimientos, controles y requerimientos de seguridad en la información establecidos por Cootep, así como los de seguridad y salud en el trabajo.
- e. Efectuar operaciones que puedan considerarse inusuales o sospechosas con aparente estado de legalidad.
- f. Inducir a error a los trabajadores de Cootep por la falta o falsedad de datos personales o documentos solicitados para los servicios que desea adquirir.
- g. Hacer manifestaciones negativas en contra del buen nombre de la cooperativa.
- h. Solicitar créditos para financiar aportes.
- i. Elaborar, divulgar o reproducir por cualquier medio o sistema de comunicación, información falsa o inexacta de la cooperativa, que menoscabe la confianza de los asociados, usuarios y comunidad en general.

9.1.9 Al Oficial de Cumplimiento

No podrá, so pena de configurar inhabilidades e incompatibilidades:

- a. Desempeñar el cargo de gerente general suplente o principal

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 21 de 35

- b. Pertenecer a los órganos de control, a las áreas comerciales, ser el contador o estar vinculado con las actividades previstas en el objeto social principal de Cootep
- c. Si en desarrollo de sus funciones requiere un equipo de apoyo, estos colaboradores, no podrán pertenecer a los órganos de control, a las áreas comerciales, ser el contador o estar vinculado con las actividades previstas en el objeto social de la organización, ni podrán tener la calidad de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil de aquellos.
- d. Ser cónyuge, compañero permanente o tener vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil con otros miembros del gobierno corporativo, comités o los demás trabajadores de Cootep; así mismo, con quien haga sus veces en empresas del mismo o similar objeto social, con las que tenga algún tipo de relación contractual, y tengan a cargo procesos misionales similares o iguales a los de Cootep, en niveles jerárquicos de toma de decisión.

CAPITULO V. DIRECTRIZ PARA MANEJO DE RELACIONES

10. RELACIONES CON TERCEROS INTERESADOS

Todas las relaciones que emprendan los grupos de interés internos con terceros siempre estarán enmarcadas en un ambiente de negocios; es decir, en desarrollo del objeto social de Cootep y en cumplimiento del marco normativo vigente. Cuando tales relaciones impliquen suscripción de contratos, éstos deberán contar con la validación previa de gerencia.

Cuando deba contratarse con terceros no asociados, Cootep hará las consultas en las distintas centrales de información financiera (cuando aplique), de prevención y control del lavado de activos, financiación del terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva, indagará acerca de sus actividades, objeto social y verificará antecedentes judiciales, disciplinarios o fiscales.

11. RELACIÓN DE COOTEP CON LOS COLABORADORES

El Consejo de Administración y la Gerencia, deben identificar y divulgar entre los colaboradores idóneos, aquellos negocios o actividades no financiables, en virtud a que las actividades que opera el tercero o solicitante, se encuentra vinculado en actividades altamente riesgosas, o porque Cootep corre el riesgo de participar en negocios de los cuales se sospeche se prestan para actividades delictivas, o porque las actividades no son compatibles con las de la Cooperativa, o porque afectan el medio ambiente o la misma comunidad.

12. MANEJO DE INCENTIVOS AL PERSONAL COOTEP

No debe ofrecer incentivos excesivos y selectivos, ni altas recompensas que estén asociadas, como único criterio, al desempeño comercial, sin considerar el impacto en la exposición a los riesgos de la cooperativa, por cuanto ello puede conducir a relajar los controles y a pasar por alto las políticas, o generar actos deshonestos, ilegales o antiéticos de los colaboradores. Para establecer incentivos, es necesario analizar los posibles efectos que éstos pueden generar al entorno de la cooperativa, tanto positivos como negativos, y en especial sobre el comportamiento de los colaboradores y asociados y cómo estos pueden afectar el perfil de riesgos de la cooperativa.

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 22 de 35

13. POLITICAS PARA EL BUEN GOBIERNO

Cootep para efectos de fortalecer las prácticas y estructura del gobierno corporativo tendrá en cuenta las siguientes directrices:

- 1. Cootep adoptará políticas de comunicación e información dirigidas a los asociados sobre las decisiones tomadas en la reunión de la Asamblea General. Entre estas políticas se establecerán canales de comunicación para todos los asociados, incluyendo aquellos que no hayan participado en la reunión.**
- 2. Cootep adoptará Políticas que aseguren que los asociados estén plenamente representados por al menos un delegado por agencia.**
- 3. Cootep adoptará políticas que garanticen la comunicación a los asociados de las decisiones tomadas en asamblea por parte de los delegados.**
- 4. Cootep definirá las políticas, criterios y herramientas de participación de los miembros suplentes del Consejo de Administración, que en todo caso estarán apropiadamente delimitados para garantizar que esta participación no afecte la toma de decisiones de parte de los miembros principales, lo cual deberá estar debidamente documentado en el acta de la reunión.**
- 5. Cootep deberá establecer y documentar las políticas de atención de gastos y destinación de presupuesto para la inducción, capacitación y evaluación de las operaciones del órgano permanente de administración.**
- 6. El Informe Anual de Gobierno Corporativo de la cooperativa, tendrá información al cierre del ejercicio que describe la manera en la que durante el año se dio cumplimiento a las recomendaciones de Gobierno Corporativo adoptadas por COOTEP y los principales cambios producidos, de acuerdo con lo establecido en la Circular Básica Contable y Financiera en el Título II Capítulo I - Presentación de Estados Financieros.**

CAPITULO VI. MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

14. DEFINICIÓN.

Se entiende por conflicto de interés, las situaciones en virtud de las cuales un integrante de los grupos de interés de la cooperativa, deba realizar u omitir una acción en ejecución de una función como consecuencia de un vínculo de parentesco, contractual, estatutario o reglamentario, o deba tomar una decisión y tenga la opción de escoger entre el beneficio de la cooperativa y su interés propio, de su familia o de terceros; desconociendo un deber ético, legal, contractual, reglamentario o estatutario u obteniendo así un provecho de cualquier tipo que de otra forma no recibiría.

Los grupos de interés de Cootep, de conformidad con los principios y valores establecidos en el presente manual deberán abstenerse de tomar decisión o participar de ella en los casos en los que se encuentre incurso en conflicto de interés por beneficio propio o de tercera persona y lo deberá informar de manera inmediata.

En virtud de lo expuesto, en aras de percibir de forma exacta el conflicto de interés ante cualquier circunstancia, se describe a continuación los grados de consanguinidad y afinidad:

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 24 de 35

- Primer grado de parentesco civil.
 - Padre adoptante.
 - Hijo adoptado.
- Segundo grado de parentesco civil.
 - Padres del padre adoptante (abuelos)
 - Hijos del hijo adoptado (nietos)
 - Hermanos adoptivos.
- Tercer grado de parentesco civil.
 - Abuelos del padre adoptante (bisabuelos)
 - Nietos del hijo adoptado (bisnietos)
 - Tíos adoptivos.
 - Sobrinos adoptivos.
- Cuarto grado de parentesco civil.
 - Primos adoptivos.
 - Tatarabuelos adoptivos.
 - Tataranietos (bisnietos del hijo adoptivo)

14.1 Los grupos de interés incurrirán en conflicto de interés cuando:

- a. Deciden sobre inversiones en entidades en las cuales tenga un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o primero civil con el representante legal, un directivo, administrador de la entidad receptora de la inversión.
 - b. La adquisición, venta o contratación por parte de Cootep, de activos fijos a administradores, ejecutivos o trabajadores de la cooperativa, que participen en el análisis o toma de decisión respectiva, o a quien tenga calidad de cónyuges, compañeros permanentes, o parientes hasta segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil de aquellos.
 - c. La adquisición o contratación por parte de Cootep, de activos fijos a personas jurídicas/naturales, respecto de las cuales el consejo de administración, la gerencia o colaborador de la cooperativa que participe en el análisis o toma de la decisión, o quien tenga la calidad de cónyuge, compañero permanente o pariente hasta segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil de aquel que sea asociado.
 - d. Decidir sobre la aprobación de obligaciones crediticias o beneficios que lo favorezcan personalmente o a su grupo familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
 - e. Cuando un colaborador efectúe contabilización de sus propias operaciones deberá informar a su superior inmediato.
 - f. La participación de algún miembro del consejo de administración o junta de vigilancia, en comités especializados en el desarrollo del objeto social de Cootep cuando sus familiares hasta segundo grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil desarrollen actividades o negocios de manera directa o indirecta que generen competencia con la cooperativa.
 - g. Y cualquier otra descrita o no en el presente documento o demás reglamentación que configure un riesgo potencial directo o indirecto para Cootep
- Dada la imposibilidad de describir cada una de las posibles situaciones de conflictos de interés, se parte de la buena fe, transparencia, buen criterio, y confianza en el compromiso de cada grupo de interés de Cootep, como elemento esencial para el manejo de sus asuntos personales y profesionales y para el manejo de las situaciones que conlleven conflicto de interés, las cuales serán revisadas en las instancias que en este documento se designe.

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 25 de 35

15. GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS CON RELACIÓN AL SISTEMA INTEGRAL DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS SIAR.

Los grupos de interés de COOTEP, deberán actuar con base en los principios y valores éticos establecidos dentro del sector cooperativo y solidario.

A continuación, se dan a conocer de manera general pautas de comportamiento ético de estricto cumplimiento para directivos y colaboradores de COOTEP, con el propósito de prevenir situaciones que generen conflicto de interés en relación y ejecución al Sistema Integral de Administración de Riesgos SIAR:

1. Las actividades que se desarrollen en COOTEP, se realizarán en completo acatamiento a las normas legales, en concordancia con las políticas internas de COOTEP.
2. Los directivos y colaboradores de COOTEP desarrollarán su labor buscando en todo momento proteger los intereses de la entidad y los asociados, con diligencia, buena fe y lealtad.
3. Las cuentas, informes o certificaciones expedidos por COOTEP deberán reflejar la realidad de las transacciones financieras, administrativas y comerciales.
4. Los directivos y colaboradores de COOTEP no deberán permitir que la entidad sea utilizada por clientes como instrumento de evasión tributaria.
5. Los directivos y colaboradores de COOTEP deberán colaborar plenamente con la labor de control que desarrolla la junta de vigilancia, auditoría interna, revisoría fiscal, los organismos de control y las autoridades encargadas de control y vigilancia.
6. COOTEP suministrará la información que requieran las autoridades legítimas y responsables de la lucha contra el lavado de Activos y Financiación del Terrorismo.
7. Las operaciones económicas o financieras que realice COOTEP, deben registrarse en forma fidedigna en su contabilidad, por los montos exactos de la transacción, y con la identificación real de la persona o empresa con quien se realice la operación. En consecuencia, son contrarios al comportamiento ético, operaciones de sobre o subvaloración, o la utilización de nombres ficticios.
8. Es deber de los directivos y colaboradores abstenerse de participar en decisiones en las cuales exista un conflicto entre los intereses que dirige en COOTEP y los suyos propios o de sus familiares. Cuando esta situación se presente, deberá informarse a los demás miembros de la dirección, para que sean ellos quienes tomen la decisión.
9. Ningún directivo o colaborador podrá derivar en beneficio personal de la información que obtenga como resultado de su posición.

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 26 de 35

10. Los grupos de interés de COOTEP, deberán propender por evitar que la Cooperativa sea utilizada como herramienta para ocultar, invertir, asegurar o atesorar recursos provenientes de actividades ilegales.

11. Ningún directivo o colaborador propiciará comportamientos corruptos.

15.1 SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO- SARLAFT

COOTEP deberá prevenir y resolver los conflictos de interés que surjan en desarrollo de su objeto social, entre los grupos de interés que la integran o terceros, de forma transparente e imparcial, velando porque siempre prevalezca los intereses de COOTEP, especialmente los que surjan con ocasión a SARLAFT.

Se consideran situaciones relacionadas con el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo SARLAFT, que dan lugar a conflictos de interés, las siguientes:

1. Se entiende que hay conflicto de interés en el análisis de operaciones inusuales/sospechosas, cuando estas han sido realizadas por su cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil a la luz del derecho.
2. Se entiende que hay conflicto de interés cuando la persona responsable de realizar el análisis, verificación y/o validación de información sobre personas expuestas políticamente (PEP), lo realiza sobre su cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
3. Se entiende que hay conflicto de interés en la omisión de reportar operaciones inusuales/sospechosas cuando estas han sido realizadas por su cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil a la luz del derecho.
4. Se entiende que hay conflicto de interés cuando la persona encargada de realizar el análisis de las operaciones tenga algún interés personal o busque el favorecimiento de otra persona.
5. Se entiende que hay conflicto de interés cuando coincida que la persona responsable de la expedición y/o análisis de las consultas en listas restrictivas, las realice en favor de su cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil o en favor propio.
6. Se presentará conflicto de interés cuando la persona encargada de atender consultas relacionadas con información solicitada por autoridades competentes, involucre operaciones realizadas por su cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil o propias.

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 27 de 35

7. Se presentará conflicto interés cuando la persona encargada de definir sobre el vínculo asociativo de asociados con reportes negativos en las listas inhibitorias, sea cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
Ahora bien, para efectos de resolver las situaciones antes descritas y evitar que las mismas se materialicen en conflicto de interés dentro de nuestra organización, la postura de las personas responsables deberá ajustarse a lo siguiente:
1. La persona responsable de realizar el análisis de operaciones inusuales/sospechosas, no deberá ejecutar tal diligencia, cuando estas han sido realizadas por su cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil a la luz del derecho; por lo tanto, además de informar sobre tal situación, deberá trasladar dicha responsabilidad a otro colaborador según corresponda.
2. La persona responsable de realizar el análisis, verificación y/o validación de información sobre personas expuestas políticamente (PEP), se abstendrá de realizarlo cuando estas sean su cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil; para lo cual, se delegará a un colaborador que no tenga tal parentesco.
3. La persona responsable que haya omitido el reportar operaciones inusuales/sospechosas cuando estas han sido realizadas por su cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil a la luz del derecho, deberá dejar constancia de la situación de fuerza mayor o caso fortuito que le impidió dar cumplimiento a tal responsabilidad, de no realizarlo, se dará inicio a lo contemplado en el reglamento interno de trabajo de COOTEP.
4. La persona encargada de realizar el análisis de las operaciones al advertir la existencia de algún interés personal o la posibilidad de favorecimiento a un tercero, deberá informarlo y declararse impedido para ello.
5. La persona responsable de la expedición y/o análisis de las consultas en listas restrictivas, no podrá realizar tal diligencia, si se trata de su cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil o en favor propio.
6. La persona encargada de atender consultas relacionadas con información solicitada por autoridades competentes, que involucre operaciones realizadas por su cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil o propia, deberá abstenerse y delegar a otra instancia o colaborador para que se realice tal diligencia.
7. La persona encargada de definir sobre el vínculo asociativo de asociados con reportes negativos en las listas inhibitorias sea de su cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, deberá abstenerse y delegar a otra instancia o colaborador para que se realice tal diligencia.

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 28 de 35

14.1 SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGO DE LIQUIDEZ-SARL.

Se presume que una persona se encuentra en situación de conflicto de interés, y, por lo tanto, debe abstenerse de actuar cuando:

1. Se presentará conflicto de interés cuando en ejercicio de sus funciones le corresponda, individualmente o como integrante de un órgano colegiado, participar o decidir en los pagos de bienes o servicios de personas con las que tenga los siguientes vínculos: cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
2. Se presentará conflicto de interés cuando en ejercicio de funciones le corresponda, individualmente o como integrante de un órgano colegiado le corresponda determinar tasas especiales de captación / colocación, que se otorgarán a personas naturales con las que tenga los siguientes vínculos: cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
3. Cuando existan relaciones comerciales entre COOTEP y otra empresa en la cual el directivo, colaborador o sus familiares tengan interés directo o indirecto.

Ahora bien, para efectos de resolver las situaciones antes descritas y evitar que las mismas se materialicen en conflicto de interés dentro de nuestra organización, la postura de las personas responsables deberá ajustarse a lo siguiente:

1. La persona responsable de participar o decidir en el pago para la adquisición de bienes o servicios, se abstendrá de realizarlos, cuando se tengan que realizar en favor de personas con las que tenga los siguientes vínculos: cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, para lo cual, se deberá delegar tal responsabilidad según corresponda.
2. Al responsable individualmente u órgano colegiado responsable de determinar tasas especiales de captación / colocación, se abstendrá de realizarlo, cuando lo realice de forma evidente en favor de personas con las que tenga los siguientes vínculos: cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil o en provecho propio.
3. El responsable de gestionar y aprobar las relaciones comerciales de COOTEP, se abstendrá de realizarlo, cuando el propósito de ello sea beneficiar a su familia o en favor propio.

14.2 SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGO OPERATIVO-SARO

A continuación, se dan a conocer pautas de comportamiento ético de estricto cumplimiento para directivos y colaboradores de COOTEP, con el propósito de prevenir situaciones que generen conflicto de interés en relación y ejecución al SARO:

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 29 de 35

1. Se entiende que hay conflicto de interés cuando la persona responsable de aprobar y/o realizar la compra de bienes o servicios, lo realiza a personas con los siguientes vínculos: cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero o en favor propio.
2. Se entiende que hay conflicto de interés cuando la persona responsable de identificar, medir y establecer controles sobre los riesgos de su proceso omite o entrega información alterada y sin objetividad en favor propio.
3. Se entiende que hay conflicto de interés cuando el órgano responsable de revisión de PQRSF, omite iniciar o manipule el proceso de tratamiento de PQRSF, en favor propio o terceros.
4. Se entiende que hay conflicto de interés cuando la instancia sancionatoria dentro del procedimiento disciplinario de la Cooperativa omite aplicar o dar trámite correcto al proceso disciplinario, sea en favor propio o de terceros.
5. Se entiende que hay conflicto de interés cuando el colaborador en beneficio propio o de terceros, omite información o incumple con su obligación de reportar un evento de riesgo.
6. Se considera conflicto de interés cuando un colaborador influya en el proceso de trámite de PQRSF en el que tenga un interés personal o en favor de un tercero.
7. Se considera conflicto de interés cuando el responsable de definir la exclusión de asociados sea su cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Ahora bien, para efectos de resolver las situaciones antes descritas y evitar que las mismas se materialicen en conflicto de interés dentro de nuestra organización, la postura de las personas responsables deberá ajustarse a lo siguiente:

- La persona responsable de aprobar y/o realizar la compra de bienes o servicios, deberá informar y abstenerse de aprobar o realizar la compra a su cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil o en favor propio.
- La persona responsable de indagar sobre los riesgos de procesos debe confrontar dicha información con la realidad de la entidad.
- Los responsables de revisión de PQRSF, deben dar cuenta de la cantidad de PQRSF y bajo el conocimiento de todos los integrantes radicar en Workmanager la totalidad de las PQRSF presentadas en la apertura del buzón.
- La instancia sancionatoria que perciba comprometida su objetividad dentro del trámite del proceso disciplinario deberá informarlo previamente y se abstendrá de adelantarlos.
- El colaborador que tenga conocimiento de un riesgo de fraude interno u de otro carácter, deberá informarlo, y en caso de ser pertinente, iniciar el trámite del proceso disciplinario interno de la Cooperativa, el cual una vez resuelto será de conocimiento del colaborador responsable de SARO.

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 30 de 35

- Todo colaborador de Cootep, se debe abstener de influir en el proceso de trámite de PQRSF.
- El responsable de definir la exclusión de asociados se abstendrá de realizarlo, cuando se trate de su cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

14.3 SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGO DE MERCADO-SARM

A continuación, se dan a conocer pautas de comportamiento ético de estricto cumplimiento para directivos y colaboradores de COOTEP, con el propósito de prevenir situaciones que generen conflicto de interés en relación y ejecución al SARM:

1. Se entiende que hay conflicto de interés cuando la persona encargada de realizar el seguimiento a las inversiones de la Cooperativa influye en la colocación o renovación de estas, por favorecimiento propio o de terceros.
2. Se entiende que hay conflicto de interés cuando la persona encargada de decidir sobre inversiones en entidades en las cuales tenga participación su cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
Ahora bien, para efectos de resolver las situaciones antes descritas y evitar que las mismas se materialicen en conflicto de interés dentro de nuestra organización, la postura de las personas responsables deberá ajustarse a lo siguiente:
 1. La persona responsable de realizar el seguimiento de las inversiones, así como el responsable de aprobar su colocación y renovación, deben ser dos instancias diferentes y cada una asumir su responsabilidad según le corresponda.
 2. La persona responsable de decidir sobre las inversiones de COOTEP, se abstendrá de autorizarlas cuando en la entidad exista participación de su cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

14.4 SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGO DE CRÉDITO-SARC

A continuación, se dan a conocer pautas de comportamiento ético de estricto cumplimiento para directivos y colaboradores de COOTEP, con el propósito de prevenir situaciones que generen conflicto de interés en relación y ejecución al SARC:

1. Se entiende que hay conflicto de interés cuando la persona responsable de la aprobación de créditos apruebe las solicitudes de crédito de su cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil o propias.
2. Se entiende que hay conflicto de interés cuando la persona responsable de la creación de líneas de crédito especiales las crea bajo condiciones y particularidades que favorezcan directamente a su cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil o en favor propio.

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 31 de 35

3. Se entiende que hay conflicto de interés cuando la persona responsable de aprobar la condonación de recursos, lo realice en favor de su cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil o propio.
Ahora bien, para efectos de resolver las situaciones antes descritas y evitar que las mismas se materialicen en conflicto de interés dentro de nuestra organización, la postura de las personas responsables deberá ajustarse a lo siguiente:
1. La persona responsable de la aprobación de créditos se abstendrá de aprobar las solicitudes de crédito de su cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil o propias. Para lo cual se delegará tal responsabilidad a otro colaborador o directivo según corresponda.
2. Los Administradores y colaboradores de COOTEP, deberán abstenerse de otorgar a los asociados, en contravención a la disposiciones legales o estatutarias, líneas de créditos, descuentos o prebendas que pongan en peligro la solvencia o liquidez de la Cooperativa.
3. La persona responsable de la creación de líneas de crédito especiales deberá abstenerse de votar su aprobación, cuando dichas líneas evidentemente favorezcan a su cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil o en favor propio.
4. La persona responsable de aprobar la condonación de recursos se abstendrá de realizarlo, cuando las solicitudes sean en favor de su cónyuge o compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil o propio.
Las situaciones de conflicto de interés de manera particular suscitadas dentro del SIAR, deberán ser reportadas al evidenciarse dentro de la organización, para lo cual se designa una instancia que permita un conducto regular de las mismas, según la observancia del organigrama de nuestra entidad:
 - Si se trata de un asociado, tercero, de un colaborador de la Cooperativa diferente a la Gerencia General, se reportará la situación a la Auditoría Interna y a la Gerencia General.
 - Si la situación es relacionada con la Gerencia General, se reportará la misma al Consejo de Administración.
 - Si la situación es de un delegado, consejero o la revisoría fiscal, se reportará la situación a la Junta de Vigilancia.
 - Si corresponde a un miembro de la Junta de Vigilancia se reportará la situación ante el Consejo de Administración

Finalmente, cabe resaltar que el Consejo de Administración, será quien resolverá las diferentes situaciones que se cataloguen o se evidencien dentro de la figura de conflictos de interés. No obstante, de presentarse esta situación en un integrante de dicho órgano, al inicio de la respectiva sesión deberá informarlo y declararse impedido para votar en tal asunto. Los criterios para resolver la existencia o no de conflicto de

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 32 de 35

interés en las actuaciones de los diferentes grupos de interés, estará supeditada a los principios y valores corporativos previstos dentro de la regulación normativa, como los adoptados por la entidad.

CONFIDENCIALIDAD Y MANEJO DE INFORMACIÓN

La gestión de la información que reposa en COOTEP, está sometida además de lo previsto en el presente código y otras disposiciones de obligatorio cumplimiento por parte de los diferentes grupos de interés de COOTEP, a las siguientes reglas:

1. Los destinatarios del presente código deberán abstenerse de utilizar en beneficio propio o terceros, o por fuera del ámbito de su competencia la información a la que accedan por cualquier circunstancia sobre datos personales y aquellos asuntos sujetos a reserva por parte de la entidad.
2. El deber de confidencialidad y reserva se mantiene su vigencia aún después de la finalización del vínculo laboral, contractual, investidura o rol, por el cual tuvo acceso a la información según lo estimado en la política de tratamiento de datos personales y el formato de confidencialidad de COOTEP.
3. La confidencialidad y el manejo de la información deben realizarse bajo las políticas internas de la Cooperativa y todas las normas legales concordantes.
4. Sin excepción alguna los grupos de interés deberán diligenciar el formato de confidencialidad propuesto por COOTEP.

CAPITULO VII. INSTANCIA RESPONSABLE DE VIGILANCIA, EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL.

16.VIGILANCIA.

El consejo de administración tiene la facultad permanente de vigilar el cumplimiento de las políticas adoptadas en el presente documento y cualquier otro que permita identificar posibles conductas de los grupos de interés que configuren los conflictos descritos dentro del marco normativo de COOTEP, en consecuencia, será como instancia, única, el llamado a estudiarlos, valorarlos, evaluarlos y calificarlos de manera objetiva e integral frente al hecho presentado que pueda constituir un riesgo real o potencial para la cooperativa.

17. REPORTE

Para todos los casos, quien se encuentre inmerso en un conflicto de interés reportará de inmediato a las siguientes instancias, según corresponda:

- a. Si se trata de un asociado, tercero, de un colaborador de la cooperativa diferente al gerente general, se reportará la situación a la gerencia general.

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 33 de 35

- b. Si la situación es relacionada con la gerencia general, se reportará la misma al consejo de administración.
- c. Si la situación es de un delegado, consejero o la revisoría fiscal, se reportará la situación a la junta de vigilancia.
- d. Si corresponde a un miembro de la junta de vigilancia se reportará la situación ante el consejo de administración.

Cada una de las instancias, hará el respectivo análisis de las circunstancias reportadas y determinará en un lapso no superior de quince días hábiles la existencia o no de conflicto de interés; en el primer caso, se determinará la sanción prevista en la ley, estatutos, reglamentos internos o demás normas concordantes, en el segundo caso, se archivará el reporte, dejando constancia motivada de la no configuración. El integrante del grupo de interés sancionado podrá presentar apelación de la decisión ante la junta de apelaciones, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de la decisión emitida en primera instancia. Por su parte la junta de apelaciones, contará con quince días hábiles para confirmar la decisión o revocarla, decisión que deberá ser notificada al interesado y se deberá dejar constancia de la entrega de la misma tanto al titular del proceso, como al ente de primera instancia, en virtud de que se tomen las medidas correspondientes.

18. CONTROLES

Con el ánimo de disminuir toda actuación que pueda configurar un posible conflicto de interés, COOTEP determina dos fases de control:

- a) Prevención: La Auditoría Interna incluirá dentro de su cronograma anual, actividades de auditoría que permitan evidenciar por parte de los diferentes grupos de interés, el incumplimiento de la política aquí expuesta. La auditoría deberá dejar registro de tal situación en un formato estándar que diseñará para tal fin y que posteriormente archivará; sobre dicho archivo, tendrá libertad de acceso el consejo de administración en aras de propender políticas de mejora al interior de la cooperativa.
- b) Corrección: Una vez identificada la situación generadora del conflicto de interés, la auditoría deberá registrar el hallazgo en un formato que diseñará para tal fin e informará al consejo de administración, quien analizará cada caso en particular y dispondrá la estrategia y los responsables para controlarla, corregirla y/o hacer frente a las consecuencias ocasionadas.

18.1 Mecanismos ante la imposibilidad de evitar el conflicto de interés

En el caso donde definitivamente no se puedan impedir la conducta o hecho presentado generador del conflicto de interés, se deberá:

- a) Si la conducta o hecho presentado corresponde a un miembro del gobierno corporativo o revisoría fiscal, el consejo de administración supervisará la conducta de los involucrados evitando que se configure un abuso continuo en la ejecución de esta y dejando constancia de dicha diligencia.
- b) Si la conducta o hecho presentado corresponde a un colaborador de la cooperativa u oficial de cumplimiento, será la gerencia general quien delegue a la auditoría interna para que realice el seguimiento correspondiente.

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 34 de 35

c) Si la conducta o hecho presentado por parte de un miembro de los grupos de interés representa un riesgo grave para Cootep, y ante la imposibilidad de subsanarla, el consejo de administración podrá presentarlo ante la asamblea general para que, como máximo órgano de administración, vote a favor o en contra de este; de todas formas, se definirá mediante mayoría simple, de lo cual deberá dejarse constancia, así como también, disponer los delegados para realizar el respectivo seguimiento.

18.2 Mecanismo Permanente de Monitoreo Conflicto de Interés

Cootep en casos específicos, adopta los siguientes mecanismos permanentes de monitoreo:

a) Si en una zona geográfica donde desarrolla el objeto social la cooperativa, sólo hay un único proveedor que además tiene la calidad de asociado, la gerencia general velará por el estricto cumplimiento de las políticas contractuales establecidas, evitando que se presente un abuso en la ejecución de estas por las partes que intervienen en la relación contractual. En los casos donde el proveedor no sea asociado de la cooperativa, también se deberá monitorear la relación contractual.

b) Si un miembro del gobierno corporativo tiene un pariente de hasta segundo grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil con la calidad de proveedor, se deberá auditar el proceso de compras o proveedores de manera periódica, con el ánimo de verificar el cumplimiento del contrato suscrito, ante la imposibilidad de cambiarlo.

18.2.1 Monitoreo Permanente de Conflicto de Interés

Cootep, en aras de minimizar cualquier potencial de conflicto de interés, adoptará como medida de monitoreo la auditoria a una muestra representativa de los miembros de cada grupo de interés, de acuerdo con el plan anual de auditoria establecido por el área.

ACCIONES ADMINISTRATIVAS

De conformidad con la escala determinada para el reporte de un posible conflicto de interés, según cada atribución serán los llamados a determinar la sanción a las situaciones configuradoras del conflicto de interés, bajo los lineamientos normativos contenidos en el estatuto, este documento y demás reglamentos que desarrollen el tema. Por ello, una vez evaluada la conducta y definido el impacto o consecuencia bajo los mecanismos generales establecidos dentro del monitoreo de riesgos de la cooperativa, podrá definir la sanción.

CAPITULO VII. DISPOSICIONES FINALES

20. APROBACIÓN.

El Código de Buen Gobierno, Ética y Conducta se aprueba en la asamblea general ordinaria de delegados, celebrada los días 27 y 28 de marzo de 2026 mediante acta No. 50 y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en San Miguel Agreda de Mocoa, a los 28 días del mes de marzo de 2026.

	Manual	MAN-GER-001
	CODIGO DE BUEN GOBIERNO, ETICA Y CONDUCTA	Emisión: 28/03/2026
		Versión: 003
		Página 35 de 35


JAVIER ARLEY PELAEZ CASTILLO
 Presidente Asamblea general de delegados


RUBIELA DEL CARMEN FAJARDO ROBLES
 Secretaria Asamblea general de delegados