

## COOPERATIVA DE CAFICULTORES DE ANTIOQUIA LTDA

### CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

La Asamblea General de Delegados, en reunión del 15 de marzo del año 2016, adopta el presente Código de buen gobierno:

#### Considerando que:

1. A medida que los dueños de las empresas se fueron alejando de la administración de estas, también dejaron de tener el control sobre ellas y por lo tanto se vieron en la necesidad de exigir a sus Administradores ciertos patrones de comportamiento, con el fin de asegurarse la permanencia integral de sus bienes. Lo anterior motivó el surgimiento de los sistemas de control interno que tiene cinco componentes:
  - ✓ Ambiente de control
  - ✓ Análisis de riesgos
  - ✓ Políticas y procedimientos
  - ✓ Comunicación e información
  - ✓ Monitoreo del sistema.
2. El ambiente de control como parte integral del sistema de control interno, da pie para que surjan los Códigos de Buen Gobierno, inicialmente en las sociedades por acciones y por último en todo tipo de empresas.
3. El empresariado Colombiano no ha sido ajeno a la creación y puesta en marcha de sus Códigos de Buen Gobierno, puesto que con ellos, compromete a sus empleados, proveedores y asociados a ceñirse a un comportamiento transparente en todas sus actividades, lo que genera buena imagen de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda.
4. La Superintendencia de la Economía Solidaria en su nueva Circular básica jurídica del 24 de febrero de 2015, en lo referente al Código de Buen Gobierno dice lo siguiente:

“El Código de Buen Gobierno es un manual donde deben plasmarse, la filosofía, principios, reglas y normas que rigen el manejo de las relaciones entre la administración, órganos de control, vigilancia y todos los empleados de las organizaciones de la economía solidaria, para preservar la ética, transparencia en su gestión y una adecuada administración, con integridad, equidad y efectividad en procura de obtener la confianza de sus asociados y de la comunidad en general”.

La misma entidad recomienda a las organizaciones bajo su supervisión que adopten un Código de Buen Gobierno donde plasmen las políticas y metas de la empresa y de cada órgano de administración, vigilancia y control; la asignación de responsables de la ejecución, seguimiento, evaluación y cumplimiento del mismo, encaminados a garantizar el buen gobierno de la organización, lo que redundará en bienestar para los asociados.

“Podrán consagrarse en este Código los siguientes aspectos: Requisitos, funciones y responsabilidades de los Administradores con sus respectivos reglamentos; información oportuna, clara y concisa dirigida a sus asociados y a la comunidad en general; identificación de los grupos de interés y sus políticas frente a ellos, así como sus derechos y trato equitativo; misión y visión, señalamiento de los posibles conflictos de interés y las formas de resolver las controversias que puedan generarse.”

5. La Circular externa 015, emitida por la Superintendencia de la Economía Solidaria, en diciembre de 2015, exige mantener a su disposición el Código de Buen Gobierno, para cuando ella lo requiera, por lo que la recomendación se convirtió en obligación.
6. El Consejo de Administración consideró necesario que en la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. se implementará y pusiera en marcha un Código de Buen Gobierno aprobado por la Asamblea General, previa socialización con sus delegados.
7. En vista de lo anterior, la Asamblea de delegados de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda

## Resuelve

Adoptar el presente Código de Buen gobierno, el cual compila y sistematiza la normatividad legal, reglamentaria, estatutaria y administrativa, así como las políticas internas y mejores prácticas en materia de buen gobierno.

### Carácter complementario supletivo y vinculante

El presente Código de buen gobierno es norma complementaria y/o supletiva, es decir, que llena los vacíos o asuntos no contemplados expresamente en el Estatuto, pero que se deducen tácitamente de una interpretación sistemática y armónica, gracias a los aportes de la doctrina, la jurisprudencia y las orientaciones de la Superintendencia de la Economía Solidaria.

Así mismo, este Código, brinda claridad interpretativa, en aquellas situaciones previstas en el Estatuto y/o en los reglamentos, cuya redacción puede prestarse para diferentes interpretaciones; ello se logra estableciendo la finalidad perseguida por dichas normas, buscando orientar su interpretación en ese mismo sentido.

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

- 1. Objetivo del código.** Generar confianza a todas aquellas personas naturales o jurídicas que tienen relación con la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. en razón a que el desarrollo de sus objetivos sociales, está regido por los principios de transparencia, claridad y autonomía, que garantizan su existencia; el manejo íntegro, ético, coordinado y estructurado; a su alta vocación por la responsabilidad social y al cumplimiento de sus objetivos sociales, con eficiencia y rentabilidad empresarial.

También tiene como objeto fijar las políticas, normas, sistemas y principios éticos y mejores prácticas en materia de buen gobierno, que rijan las actuaciones de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda y de todos los entes a ella vinculados; proporcionar el conocimiento de su gestión a efectos de preservar la integridad ética empresarial, asegurar la adecuada administración de sus asuntos, el respeto de sus

asociados y de quienes con ella se relacionan.

Este código pretende ser una carta de presentación ante los asociados, el mercado, empleados, las empresas donde tiene participación, y al público en general, de los parámetros de sus negocios para que en el futuro, quienes pretendan asociarse a la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda o tener negocios con ella, conozcan sus prácticas corporativas de conducta, de sus Administradores y de los demás empleados que integran esta empresa.

- 2. Ámbito de aplicación.** Está dirigido en especial a los asociados de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. Administradores, empleados, proveedores de servicios y bienes, sector solidario, organismos reguladores de control y vigilancia del Estado que tengan competencia sobre la actividad de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. competidores, localidades donde está ubicada, tenedores de títulos de deuda privada que emitiere la entidad y, en lo pertinente a los representantes legales y directivos de las entidades en las que la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda tiene inversiones; en especial lo concerniente al sistema de relacionamiento, la gestión corporativa y empresarial y la selección, nombramiento y retiro de los designados para cargos de dirección y control de dichas Entidades.

## CAPITULO II

### COMPROMISOS Y LINEAMIENTO ESTRATEGICO

- 1. Presentación.** Con este Código se quiere dotar a sus asociados, proveedores, administración y empleados, de un instrumento ágil que les permita a todos el cumplimiento de la misión, visión, y objeto social, dentro de la más estricta sujeción a la filosofía Cooperativa y objetivos estratégicos. En él está claramente definido el compromiso de respetar principios éticos frente al Estado, la comunidad, los asociados y demás inversionistas.
- 2. Compromiso con los grupos de interés.** La Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. se encuentra comprometida a mantener relaciones honestas, constructivas e idóneas, para ello ha identificado sus grupos de interés y establecido su compromiso con ellos así:
  - ✓ En cuanto a los asociados, se propondrá la distribución de los excedentes y beneficios de acuerdo con las condiciones de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda; se les otorgará un trato equitativo; se les respetarán sus derechos, y se les informará, en forma oportuna, veraz, transparente y completa, sobre el estado de la empresa.

- ✓ En lo referente a los empleados, su vinculación se hará mediante concurso de méritos internos y externos, además se les respetarán todos sus derechos y las sanciones se aplicarán como resultado del debido proceso.
- ✓ La Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. ofrece a sus proveedores de bienes y servicios, modelos de negocios transparentes y eficaces, con relaciones comerciales éticas y perdurables, siempre y cuando cumplan las expectativas de la contratación.
- ✓ Con relación al Estado, su conducta es y será la de acatar y apoyar a las instituciones y autoridades legítimamente establecidas y la de colaborar decididamente con éstas en la recta aplicación de las normas.
- ✓ Frente a la comunidad, actuar en los asuntos gremiales; velar por mejorar su calidad de vida y adoptar tecnologías sostenibles que aporten al cuidado del medio ambiente.
- ✓ Así mismo, la alta dirección de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. transmitirá a todos los niveles de la organización, su compromiso y liderazgo en relación con el sistema de control interno y los valores éticos establecidos.

Los anteriores criterios son obligatorios para la interpretación y aplicación de este código.

### 3. Lineamiento estratégico

**Misión:** Somos una organización del sector solidario, orientada a propiciar el mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados y el fortalecimiento empresarial de la cooperativa, en torno al cultivo y comercialización del café e insumos agropecuarios, contribuyendo a la sostenibilidad social, económica y ambiental.

**Visión:** La Cooperativa de caficultores de Antioquia Ltda., será en el año 2017, una organización sólida y competitiva capaz de contribuir al bienestar integral a los asociados y sus familias.

**Principios.** Los principios generales del cooperativismo, adoptados en el Estatuto, tales como adhesión voluntaria y abierta, gestión democrática por parte de los asociados, participación económica de los miembros, autonomía e independencia, educación, formación e información, cooperación entre Cooperativas y compromiso con la comunidad, rigen la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda.

- ✓ **Adhesión libre y voluntaria:** Las Cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y aceptar las responsabilidades que conlleva la condición de asociados, sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa.
  
- ✓ **Participación democrática:** Las Cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus asociados, quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar a su Cooperativa, responden ante los asociados. En las cooperativas los asociados tienen igual derecho de voto; un asociado, un voto.
  
- ✓ **Equidad:** Los asociados contribuyen equitativamente al patrimonio de su cooperativa y lo administran de manera democrática. Igualmente, participan de sus excedentes o pérdidas, en los términos establecidos por la legislación cooperativa.
  
- ✓ **Educación y formación:** Las Cooperativas brindan educación y formación permanente a sus asociados, a sus dirigentes electos, gerente y empleados, contribuyendo al desarrollo.
  
- ✓ **Cooperación e integración** entre Cooperativas y otras entidades

- ✓ **Solidaridad y ayuda mutua:** La cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus asociados y grupos de interés.
  
- ✓ **Protección a los derechos de los asociados,** mediante un efectivo sistema de atención de quejas, reclamos y manifestaciones en general, así como un reglamento electoral que garantice el derecho a elegir y ser elegido en igualdad de condiciones. Así mismo, mediante una constante revisión a la reglamentación del debido proceso, con el fin de garantizar que se tienen en cuenta los más altos principios del derecho sancionatorio, entre ellos el derecho a la defensa y a la contradicción.
  
- ✓ **Trato equitativo** para todos los asociados, bajo el respeto de los principios constitucionales como la diversidad y la pluralidad que garantizan la no discriminación por el origen o creencias de las personas, su género o filiación política.
  
- ✓ **Función de los grupos de interés:** La Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. velará por mantener unas relaciones justas y equitativas con todos los grupos de interés, tanto internos como externos: asociados, directivos, empleados, proveedores, clientes, aliados estratégicos y la comunidad en general, que haga posible el crecimiento y permanencia de la Cooperativa
  
- ✓ **Comunicación y transparencia informativa:** Se promoverá la divulgación y presentación de la información que interesa a los asociados, su familia y a todos los grupos de interés, de manera oportuna, precisa, clara, veraz y permanente, sobre los asuntos y materias concernientes a resultados sociales y económicos, situación financiera, nuevas estrategias y/o actividades, cambios en el gobierno institucional, programas y proyectos a través de eventos, reuniones informativas, asambleas y procesos electorales, entre otros.

## CAPÍTULO III

### ASOCIADOS DERECHOS Y DEBERES

Teniendo en cuenta la condición tan especial de los asociados porque son simultáneamente propietarios, proveedores y clientes de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. situaciones por las cuales se les confieren derechos y deberes, cuyo grado de cumplimiento por parte de ellos denota la madurez y gobernabilidad de la entidad.

Además de lo contemplado en las leyes y en el Estatuto, para el asociado de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. se enuncian a continuación preceptos que garantizan el respeto de sus derechos y la protección de sus intereses, así como su efectiva participación.

#### 1. Derechos de los asociados

- ✓ Utilizar los servicios de la Cooperativa y realizar con ella todos los actos y operaciones que autorice, este Estatuto.
- ✓ Participar en las actividades de la Cooperativa y en su administración mediante el desempeño de cargos sociales, en las condiciones establecidas en el presente Estatuto.
- ✓ Ser informados de la gestión de la Cooperativa.
- ✓ Participar en los procesos democráticos.
- ✓ Orientar y controlar la gestión de la Cooperativa.
- ✓ Presentar a través de la Junta de Vigilancia propuestas, quejas y reclamos relacionados con la prestación de los servicios o con infracciones al Estatuto y reglamentos en que incurran los administradores o los asociados.
- ✓ Beneficiarse de los programas educativos, sociales, de solidaridad y ayuda mutua que se realicen.
- ✓ Retirarse voluntariamente de la Cooperativa.
- ✓ Designar los eventuales beneficiarios de sus aportes sociales y seguros de vida para el caso de su fallecimiento
- ✓ Desde el momento de su admisión, el nuevo asociado conocerá cuáles son sus derechos; los organismos y/o mecanismos existentes para su protección y cómo acceder a ellos.

- ✓ Dentro de los seis meses siguientes a su ingreso, el asociado recibirá el curso básico de economía solidaria, y adicionalmente la información sobre todos los servicios de la entidad, principios, valores y formas de participación democrática. Por lo menos una vez al año esta información será reforzada al asociado, con el fin de mantenerlo al día en reglamentos y/o requisitos.
- ✓ La alta Dirección de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. como parte integral del PESEM, elaborará y ejecutará un plan de capacitación que cubra, en lo pertinente los anteriores aspectos y que además capacite al asociado para:
  - Evaluar la gestión de los miembros del Consejo de Administración, los comités designados por la Asamblea o por el Consejo.
  - Participar y votar en las Asambleas Generales de Delegados y en el proceso de elección de delegados.
  - Participar en la elección de los miembros del Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia, Revisoría Fiscal, así como de los comités.
  - Contar con mecanismos efectivos y económicos para garantizar su participación en las Asambleas Generales de Delegados.
  - Ser informados plena y periódicamente sobre la situación, evolución y futuro previsible de la organización en tiempo oportuno y de forma integral.
  - Contar con canales adecuados y ágiles para ejercer sus derechos.
  - Proponer asuntos para debatir en la Asamblea General de Delegados y para la administración de la organización.
  - Contar con una versión actualizada del Estatuto y de este código.
- ✓ Ser tratado en todas las oficinas y PSCC, en igualdad de condiciones con los demás asociados, sin importar la cantidad de café que produzca. Además que la atención sea rápida.
- ✓ Ser informado de las oportunidades que se presenten para participar en la venta de lotes de café con precio especial por calidad.
- ✓ Podrá, cuando sea necesario, solicitar que otro empleado de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. analice nuevamente la muestra examinada, ante la inconformidad con el análisis realizado por el administrador del PSCC.
- ✓ Acceso rápido y sin discriminaciones al servicio de crédito, una vez haya demostrado la capacidad de pago y entregado la documentación y garantías requeridas. Se aclara que la consulta y estudio del historial crediticio del

solicitante, en centrales de información y demás fuentes de consulta de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. contrario a ser una práctica discriminatoria, es un criterio autorizado y exigido legalmente para proteger el carácter colectivo de los recursos que se colocan o prestan a los asociados: lo anterior conforme a la Circular básica contable y financiera de la Superintendencia de la Economía Solidaria.

## 2. Deberes de los asociados

Complementarios a los establecidos en el Estatuto, el ejercicio de los derechos está condicionado al cumplimiento de los deberes, que les otorgan la autoridad moral, la cual nace como consecuencia de la conducta ejemplar y mostrable por atender debidamente los deberes como asociado de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda.

- ✓ Demostrar actitud de unidad e identidad, tanto con los principios y valores de la Cooperativa como con los miembros de la misma.
- ✓ Vivir los principios y valores de la cooperación y comportarse siempre con espíritu solidario tanto con la entidad como con los miembros de la misma.
- ✓ Someterse al Estatuto y a los Reglamentos de la Cooperativa.
- ✓ Acatar y cumplir las decisiones de los órganos de administración y vigilancia.
- ✓ Cumplir con el pago de aportes, la amortización de créditos y con las demás obligaciones y compromisos adquiridos con la Cooperativa.
- ✓ Utilizar los servicios de la Cooperativa y asesorarse de ella en todo lo inherente a su condición de productor de café en la forma que lo establezcan la Asamblea y el Consejo de Administración.
- ✓ Efectuar la comercialización de café con la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. acorde a las condiciones de habilidad del asociado.
- ✓ Participar activamente en los actos y reuniones de la Cooperativa que sean legalmente convocados y desempeñar en la mejor forma posible los cargos para los que fueren elegidos.
- ✓ Abstenerse de ejecutar hechos o incurrir en omisiones que afecten o puedan afectar la estabilidad económica y financiera, así como el prestigio de la Cooperativa y especialmente actuar con la más absoluta veracidad y lealtad, respecto de sus actividades y transacciones.

- ✓ Dar aviso oportuno a la Cooperativa cuando se produzca cualquier cambio en los requisitos de admisión, en la información suministrada en la fecha de ingreso o en su domicilio.
- ✓ Comportarse siempre con lealtad, honestidad y espíritu Cooperativo, tanto en sus relaciones con la Cooperativa como con los miembros de la mismos.
- ✓ Abstenerse de emitir comentarios o juicios en público que puedan afectar la reputación o el funcionamiento de la organización.
- ✓ No utilizar mecanismos ilegales o no autorizados para obtener ventajas injustas en sus relaciones con la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda.
- ✓ Cuando el Estatuto de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. se refiere a que las personas naturales aspirantes a asociarse, deben ser honradas y de buenas costumbres, significa que deben gozar de buena reputación en la sociedad, en aspectos como la procedencia de sus bienes, es decir que estos provengan del ejercicio de actividades lícitas y que además, dichas personas se destaquen en la comunidad por su buen comportamiento.
- ✓ Cuando se presente el caso en el cual el café a comprar sea del administrador o de su grupo familiar (cónyuge, padres, hermanos, hijos y tíos), se recomienda coordinar el acompañamiento de otro empleado de la cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. o el delegado del municipio, para que éste, realice el análisis de la muestra.
- ✓ Cuando un asociado hábil acepte con su firma integrar una plancha para delegado, Consejo de Administración o Junta de Vigilancia, y esta haya sido inscrita, no podrá renunciar a ella para pasar a integrar otra plancha.
- ✓ Cuando un asociado sea también empleado de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. debe igualmente cumplir con los deberes antes enunciados.
- ✓ Acatar la liquidación que efectúe la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda a los cafés en consignación, conforme a lo acordado en el contrato.
- ✓ En los contratos de venta de café a futuro, hacer las entregas oportunamente en las cantidades y calidades contratadas.
- ✓ Todo asociado debe honrar oportunamente sus compromisos sobre créditos y compras con la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. evitando el desgaste económico, administrativo y jurídico en que deba incurrir la entidad para hacerlo cumplir.

### **3. Conflicto de intereses**

Cuando el asociado haga parte de órganos de administración, dirección y/o vigilancia, deberá declararse impedido para votar y/o para conceptuar sobre celebración de contratos, convenios, acuerdos y demás decisiones en donde él o su familia, sean parte interesada. Ello conforme al principio de transparencia que rige para el manejo de bienes de una colectividad, con miras a evitar los llamados Conflictos de intereses, en los cuales se basan todos los regímenes de inhabilidades e incompatibilidades a nivel universal. Se entiende por conflicto de interés, aquel que se presenta cuando un miembro de un órgano de dirección, administración o vigilancia, un empleado o asesor con poder decisorio directo o indirecto, al momento de votar, tomar una decisión o realizar una gestión observa que sus intereses personales o de su grupo familiar y/o afectivo, están contrapuestos, momento en el cual debe declararse impedido para votar y/o tomar la decisión de que se trate. Esto no incluye decisiones que favorezcan a todos los asociados, comunidades o colectividades a las que pertenece el directivo.

A manera de ejemplo, existe conflicto de interés si un empleado de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. examina y paga su propio café o el de su grupo familiar, o cuando haciendo parte de un Comité, vota o aprueba servicios o beneficios para sí o para un miembro de su grupo familiar o afectivo.

### **4. Solución de conflictos.**

En el evento en el que se presenten, entre el asociado y la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda o entre ellos mismos, estos se resolverán de acuerdo a la forma como lo tiene establecido el Estatuto de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda.

## **CAPÍTULO IV**

### **EL GOBIERNO CORPORATIVO, ROLES, FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES**

El Gobierno corporativo busca la transparencia, objetividad y equidad en el trato con los asociados; la gestión de los órganos de administración, y la responsabilidad frente a los propietarios y terceros que puedan resultar afectados con la actividad desplegada por la

Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. conforme a las normas legales, estatutarias y reglamentarias.

La gobernabilidad corporativa responde a la voluntad autónoma de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. de establecer principios para ser más competitiva y dar garantías a todos los grupos de interés.

Los órganos de gobierno de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda son los siguientes:

- **Asamblea General**
- **Consejo de Administración**
- **Gerencia**

## **1. Asamblea general**

- 1.1. La Asamblea General es el órgano que representa la máxima autoridad de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. sus decisiones son obligatorias para todos los asociados y empleados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con la ley y el Estatuto.
- 1.2. En la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. mediante proceso electoral debidamente reglamentado por el Consejo de Administración, se elige cada dos años y con ellos se celebra la Asamblea General.
- 1.3. La Asamblea General de delegados, dentro del informe de gestión de la administración, debe conocer, entre otros, la siguiente información:
  - ✓ De la situación jurídica, económica y administrativa, evolución de los negocios, estados financieros y contexto socioeconómico local, regional e internacional de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda.
  - ✓ Del cumplimiento del Plan Estratégico.

- ✓ De los hechos relevantes ocurridos después del cierre de los estados financieros, esto es entre la fecha de cierre de los estados financieros y la fecha en que se elaboran los informes.
- ✓ De las operaciones con principales ejecutivos, consejeros y miembros de la Junta de vigilancia (montos pagados por todo concepto, créditos y valor de aportes, con todos los detalles sobre los mismos).
- ✓ De cualquier cambio de visión estratégica institucional y, especialmente, si hay variantes en la Misión de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda.
- ✓ De la información relativa a las inversiones que sean ajenas al desarrollo normal de sus actividades, donaciones, planes de inversión y el objetivo que se espera cumplir con cada uno de ellos.
- ✓ De la evolución previsible de la organización, que debe incluir con claridad lo relacionado con las expectativas de crecimiento o decrecimiento y en resultados. Además los efectos de los principales riesgos que enfrenta la organización.
- ✓ De la evolución y efectos de los riesgos relevantes: operativos, de mercado, solvencia, crédito, tasas de interés y control sobre lavado de activos y financiación del terrorismo.
- ✓ De los hechos externos e internos importantes sucedidos durante el ejercicio y su efecto en la situación económica, financiera y los resultados.
- ✓ Del funcionamiento y efectividad del sistema de control interno, incluido lo relacionado con el ambiente de control, la valoración de riesgos, las actividades de control, el componente de información y comunicación y el monitoreo o supervisión.
- ✓ De las operaciones activas y pasivas, contratos ejecutados y en ejecución, y compromisos con partes relacionadas.
- ✓ De las principales contingencias, tales como los derechos y obligaciones litigiosas, sean ellas eventuales o remotas.
- ✓ Del balance social, con información específica sobre ejecución e impacto de los diferentes programas sociales.
- ✓ Del balance de la gestión ambiental.
- ✓ De las sanciones, requerimientos o recomendaciones hechas por la Superintendencia de la Economía Solidaria u otra autoridad.
- ✓ De los hallazgos y recomendaciones formulados por control interno y la revisoría fiscal y las acciones correctivas adoptadas por la organización
- ✓ Las transacciones extraordinarias que superen el monto autorizado al Consejo de administración.

- ✓ Políticas de reconocimiento a los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia y de las comisiones especiales conformadas por directivos o asociados.

## 2. Consejo de Administración

Es el órgano de administración permanente subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General.

- 2.1. **Número de miembros.** De acuerdo con el Estatuto, el Consejo de Administración, contará con cinco (5) principales, con sus respectivos suplentes personales elegidos por la Asamblea General para un período de dos (2) años.
- 2.2. **Conformación.** Deberá estar conformado por asociados hábiles que cumplan los requisitos establecidos en el Estatuto para ser elegidos, los que deberán cumplirse en todo momento (capacidad y aptitudes personales, conocimiento, integridad ética, destreza y experiencia para el cumplimiento de sus responsabilidades).

Estos requisitos deberán estar acreditados al momento en que se postulen para ser elegidos. La Junta de Vigilancia verificará el cumplimiento de los mismos.

En todo caso se deben fijar requisitos rigurosos, tales como educación, capacitación en aspectos cooperativos, análisis financiero, deberes y responsabilidades de los administradores, régimen de inhabilidades e incompatibilidades y demás temas afines, como lo exige el parágrafo del Artículo 7º de la Ley 454 de 1998.

Las planchas para su elección, deberán ser inscritas con anterioridad al de la realización de la Asamblea, de tal forma que se puedan evaluar las inhabilidades y especialmente el cumplimiento de los perfiles.

- 2.3. **Criterios de rotación y alternabilidad.** Los miembros del Consejo de Administración podrán ser reelegidos.
- 2.4. **Deberes generales.** Además de lo establecido legalmente y en el Estatuto, los miembros del Consejo de Administración, deberán:
- ✓ Dar ejemplo en la observancia de este código y de todas las normas o directrices éticas que trace la entidad o la Superintendencia, así como a las políticas de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo y demás normas internas, y además difundirlas y exigir su cumplimiento.
  - ✓ Actuar de buena fe, con juicio independiente y garantizando los derechos y el trato equitativo de los asociados.
  - ✓ Informar sobre las situaciones de conflicto de interés sobre los asuntos que les corresponda decidir y abstenerse de votar sobre ellos, dejando la correspondiente constancia.
  - ✓ Mantener una actitud prudente frente a los riesgos y adopción de principios y normas contables que garanticen transparencia en la información.
  - ✓ Garantizar la efectividad de los sistemas de revelación de información.
  - ✓ Dedicar tiempo suficiente al ejercicio de sus funciones y participar activamente en los asuntos de su competencia.
  - ✓ Fijar criterios, mecanismos e indicadores para su autoevaluación.
  - ✓ Exigir que se le informe de manera oportuna, suficiente y completa sobre los asuntos que debe conocer, de manera que sus decisiones queden suficientemente documentadas y sustentadas.
  - ✓ No manipular, difundir o utilizar en beneficio propio o ajeno, la información confidencial de uso interno a la que tengan acceso.
  - ✓ Permanecer actualizados en los temas o asuntos que requieran en el ejercicio de sus cargos.
  - ✓ Mantener una proporción razonable (o justa) de gastos de directivos, respecto de los gastos de administración y de personal.
  - ✓ Ser cumplido en el manejo de sus obligaciones con la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda.
- 2.5. **Funciones.** El Consejo de Administración es quien define las políticas y directrices

administrativas y el representante legal o gerente las ejecuta.

Conforme a lo expuesto, además de las contempladas en la ley y en el Estatuto, el consejo deberá:

- ✓ Diseñar y aprobar las políticas para la valoración, la administración y seguimiento de los principales riesgos, las políticas laborales (ingreso, retención, capacitación, promoción y retribución), la estructura organizacional y definir la escala salarial.
- ✓ Evaluar y pronunciarse sobre los informes y comunicaciones que presente la gerencia, el empleado de cumplimiento, los diferentes comités, la Revisoría Fiscal, la Junta de Vigilancia, los asociados; y adoptar las decisiones que correspondan.
- ✓ Nombrar el empleado de cumplimiento de alto nivel, que ejerza un efectivo control sobre las operaciones que propendan por el lavado de activos y financiación del terrorismo, asignarle los recursos necesarios para dicha labor.
- ✓ Establecer los valores compartidos, que deban ser conocidos y respetados por todos los miembros de la organización, los cuales deben ser específicos y claros, que no dejen dudas de su interpretación y aplicación y que deben entronizarse como estándares de conducta para todos.
- ✓ Revisar permanentemente la Misión y Visión de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda y establecer los objetivos estratégicos, que son aquellas descripciones de los resultados que la organización desea alcanzar en un periodo determinado y deben ser cuantificables, fijados para un periodo; factibles de lograrse; estimulantes; conocidos y aceptados por todos; consistentes con la misión y visión de futuro; deben brindar sensación de logro y considerar las demandas de los asociados y usuarios de los servicios, así como las demandas de los empleados, fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del entorno.
- ✓ Establecer las políticas y normativa interna de gestión institucional. Declaraciones formales de lo que se encuentra permitido y no, en el desarrollo de las operaciones de la organización. Estas deben expresarse en manuales y reglamentos formalmente aprobados por dicho órgano de administración y orientados fundamentalmente a definir el alcance y la forma de ejecutar las actividades operativas y de control de la organización. Deben ser

suficientemente comunicados a los ejecutores de los procesos, y su aplicación debe ser monitoreada por Control interno y por la Junta de Vigilancia.

- ✓ Supervisar el desempeño gerencial, ya que la función del Consejo de Administración y la de la Gerencia, son dos roles separados y por tanto, el Consejo de Administración, si bien no debe involucrarse en las decisiones gerenciales, sí evaluar sus resultados de manera periódica y con un enfoque hacia el cumplimiento de metas acordes con la planificación.
- ✓ Autoevaluar su propio desempeño, mínimo dos (2) veces al año, y dedicar una reunión para tratar, la eficiencia y efectividad de sus decisiones

2.6. **Prohibiciones.** A los miembros del Consejo de Administración, les será prohibido:

- ✓ Participar en las actividades de ejecución que correspondan al Gerente, directores o coordinadores, y en general, a las áreas ejecutivas de la organización, así sea temporalmente por la ausencia de alguno de ellos.
- ✓ Ser miembro del órgano de administración, empleado o asesor de otra empresa similar, con actividades que compitan con la organización.
- ✓ Estar vinculado a la organización como empleado, asesor, contratista o proveedor de bienes diferentes a café, o en alguna de las empresas o personas que presten estos servicios a la misma.
- ✓ Obtener ventajas directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste la organización.
- ✓ Decidir sobre políticas de servicios que los beneficien ante los demás asociados.
- ✓ Decidir sobre el reclutamiento, retiro, promoción del personal a cargo de la organización.
- ✓ Realizar proselitismo político aprovechando cargo, posición o relaciones con la organización.
- ✓ Otorgar a la gerencia y demás directivos de la organización, retribuciones extraordinarias que no se hayan definido previamente.
- ✓ Dar órdenes a empleados o al revisor fiscal de la organización o solicitarles información directamente, sin consultar el conducto establecido a través de las reuniones del Consejo de Administración.
- ✓ Los miembros del Consejo de Administración, no podrán ser cónyuges, compañeros permanentes, ni tener vínculo hasta el segundo grado de

consanguinidad o afinidad y primero civil con el gerente o con ninguno de los demás directivos de primer nivel de la organización, o quien haga sus veces en las empresas del mismo grupo o de las sociedades, corporaciones, fundaciones y asociaciones con las que tenga algún tipo de relación contractual.

2.7. **Políticas de independencia frente a la Gerencia.** A efectos de reducir los riesgos de dependencia del Consejo de Administración frente a la gerencia, sus miembros deberán cumplir las siguientes exigencias:

- ✓ Abstenerse (a título individual), de recibir dotaciones, prebendas, regalos o servicios diferentes de los establecidos para los demás asociados de la organización, por parte de la administración.
- ✓ No podrán ser cónyuge, compañero permanente, o tener vínculo de parentesco dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad o primero civil del gerente, del líder administrativo ni de ninguno de los demás directivos de primer nivel de la organización, entendiendo como tales quienes estén en un nivel inmediatamente inferior a la gerencia o tengan poder para tomar decisiones.
- ✓ Los miembros del Consejo de Administración no podrán ser socios o consocios, o tener negocios comunes con el gerente o directivos, ni de ninguno de los demás ejecutivos de la organización.

### 3. El gerente o representante legal y su suplente.

El Gerente como representante legal y su suplente son nombrados por el Consejo de Administración. Su responsabilidad es ejecutar las políticas y directrices de la Asamblea General, del Consejo de administración y conducir la organización en la parte administrativa y operativa, con el propósito de cumplir con los objetivos estratégicos de la misma.

3.1. **Calidad e idoneidad.** El Gerente es el principal ejecutivo de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. Los órganos de administración deberán asegurarse que sea idóneo para administrarla desde los puntos de vista ético, profesional y

social, para lo cual debe cumplir con los siguientes requisitos, adicionalmente a los consagrados en el Estatuto:

- ✓ Conocer los deberes y responsabilidades de los administradores, régimen de inhabilidades e incompatibilidades, prevención de lavado de activos, financiación del terrorismo, y demás temas afines.
- ✓ No haber sido condenado penalmente, excepto por delitos políticos y culposos y/o sancionado disciplinaria o administrativamente, como tampoco haber sido declarado responsable fiscalmente.
- ✓ No haber sido despedido de otra organización por conductas que, en opinión del Consejo de Administración o quien haga sus veces, puedan afectar a la organización, a los asociados o a terceros.
- ✓ En todo caso, deberá mantener una conducta ejemplar frente a la comunidad.

3.2. **Nombramiento.** Corresponderá, de manera exclusiva e indelegable, al Consejo de Administración el cual se hará previa consideración de al menos, una terna de candidatos que cumplan tales requisitos.

### 3.3. **Inhabilidades e incompatibilidades**

- ✓ En ningún caso, el Gerente o representante legal, podrá tener vínculos con la organización solidaria como asesor, contratista o proveedor, o en alguna de las empresas o personas que presten estos servicios a la organización solidaria o de las sociedades, corporaciones, fundaciones y asociaciones con las que tenga algún tipo de relación contractual.
- ✓ Los cónyuges, compañeros permanentes, y quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil del Gerente no podrán celebrar contratos con la misma.
- ✓ En ningún caso el Gerente podrá ser simultáneamente ejecutivo, miembro de Consejo de Administración, de Juntas de Vigilancia, asesor o empleado de otras organizaciones con las que sean competidoras.
- ✓ En caso de falta transitoria del Gerente, lo reemplazará el Líder Administrativo quien deberá cumplir igualmente con los requisitos de aquel.

### **3.4. Deberes y obligaciones**

- ✓ Diseñar, implementar y velar por la efectividad del sistema de control interno y del sistema de gestión de riesgos de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda.
- ✓ Diseñar y someter a aprobación del Consejo de Administración, los planes, códigos y reglamentos, de su competencia y velar por su efectiva aplicación.
- ✓ Conocer, decidir, responder e informar en todas las reuniones del Consejo de Administración, sobre los temas que le soliciten.

### **3.5. Prohibiciones.**

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

- ✓ Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. salvo autorización expresa del Consejo de Administración.
- ✓ Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actos respecto de los cuales exista conflicto de interés.
- ✓ Utilizar indebidamente o divulgar información sujeta a reserva.
- ✓ Realizar proselitismo político aprovechando su cargo, posición o relaciones con la organización solidaria.
- ✓ Otorgar, sin la debida autorización, retribuciones extraordinarias a los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y empleados de la organización.
- ✓ Ordenar, permitir o realizar algún tipo de falsedad o alteración a los estados financieros, en sus notas o en cualquier otra información.
- ✓ Dar información de competencia del Consejo de Administración, a consejeros en forma individual.
- ✓ El Gerente y su equipo de trabajo, deben procurar que los miembros del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia, reciban información oportuna, clara, precisa y comprensible.

### 3.6. Información Gerencial.

La Gerencia informará periódicamente al Consejo de Administración sobre su gestión y resultados. La información que se entrega deberá, al menos, reunir las siguientes características:

- ✓ Cumplimiento de metas estratégicas, así como también los avances del mismo.
- ✓ Seguimiento a lo proyectos en curso.
- ✓ Evolución y calidad de sus principales activos y pasivos.
- ✓ Productividad y rotación del personal.
- ✓ Ejecución presupuestal.
- ✓ Estructura de costos.
- ✓ Ingreso o retiro de asociados.
- ✓ Indicadores financieros de apalancamiento, rentabilidad y liquidez.

Adicionalmente se incorporará de acuerdo con las circunstancias, aspectos como:

- ✓ Seguimiento de las decisiones y recomendaciones del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, auditores internos y Revisoría Fiscal o informes de inspección del ente de supervisión.
- ✓ Análisis de contexto externo, legislación, competencia, especialmente si existen cambios.
- ✓ Decisiones críticas adoptadas por la gerencia.
- ✓ Oportunidades de negocios.
- ✓ Demandas de asociados y usuarios identificadas.
- ✓ Conclusión del análisis institucional.

### 3.7. Oportunidad de la información.

- ✓ Los estados financieros, deben estar dispuestos para conocimiento del Consejo de Administración dentro de los primeros quince (15) días de cada mes.
- ✓ La información mensual debe darse a conocer al Consejo de Administración al menos con cinco (5) días de anticipación a su reunión. Los mecanismos de traslado de dicha información y de aseguramiento de su recepción deben establecerse para garantizar que el miembro asiste informado a la reunión.

### 3.8. Estructura organizacional

El Gerente, dentro de sus atribuciones, tiene la facultad de organizar su equipo de trabajo, someter a consideración y aprobación del Consejo de Administración la estructura organizacional. En este contexto le corresponde:

- ✓ **Proponer la normativa interna para la gestión del talento humano.** A efecto de evitar el conflicto de interés en la designación, contratación y desempeño del personal, debe dotarse de instrumentos técnicos, que conlleven a la vinculación del mejor personal disponible en el entorno, que cumpla con las especificaciones requeridas para el logro de los objetivos estratégicos; para ello propondrá y obtendrá la aprobación de los siguientes instrumentos normativos:

Manual de funciones.

Proceso de selección de personal

Escala salarial.

Inducción, entrenamiento y desvinculación.

Proceso de evaluación del desempeño, basado en el cumplimiento de

objetivos.

Plan de capacitación.

Reglamento interno de trabajo.

Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Cada dos años, hacer estudio de clima organizacional con un ente independiente.

Una vez entre en vigencia esta normativa, la aplicación le corresponde a la Gerencia y su evaluación al Consejo de Administración.

Las demás decisiones gerenciales, relacionadas con el funcionamiento y operatividad de la organización, se ciñen a las políticas y normativa aprobada por el Consejo de Administración y su cumplimiento forma parte del informe gerencial.

## **CAPITULO V**

### **ORGANOS DE CONTROL**

#### **1. Junta de Vigilancia.**

Como órgano de control social, su rol en el buen gobierno es vital; por ello debe desempeñarlo con objetividad, entendiendo que no tiene la condición de administrador, como sí lo tiene el Consejo de Administración, sino que es un complemento para garantizar el cabal cumplimiento de la ley, de la Misión y Visión institucional, de los objetivos estratégicos y de la normativa interna vigente en lo estrictamente social y por ello sus funciones son diferentes a las del Consejo.

- 1.1. **Número de miembros.** De acuerdo con el Estatuto y bajo los principios de economía y eficiencia, la Junta de Vigilancia contará tres (3) miembros principales, con sus respectivos suplentes personales, elegidos entre los asociados hábiles que reúnan las mejores cualidades o perfiles para la función de control social que le corresponde y actuar en representación de todos los asociados y no de un grupo en particular.
  
- 1.2. **Perfil.** Los integrantes de la Junta de Vigilancia deberán poseer conocimientos o habilidades mínimas que le permitan adelantar labores de análisis, valoración y documentación de las actividades de la organización. Deben tener capacidad y aptitudes personales, experiencia, integridad ética y destreza, así como dominio de los objetivos y actividades de la organización, de manera que puedan ejercer un efectivo control social.

Estos requisitos deberán estar acreditados al momento en que se postulen para ser elegidos. La Junta de Vigilancia vigente, verificará el cumplimiento de tales requisitos.

En todo caso se deben fijar requisitos rigurosos, tales como capacitación en aspectos cooperativos, análisis financiero, deberes y responsabilidades de los administradores, régimen de inhabilidades e incompatibilidades y demás temas afines.

Las planchas para su elección, deberán ser inscritas con anterioridad al de la Asamblea, de tal forma que se puedan evaluar las inhabilidades y especialmente el cumplimiento de los perfiles.

- 1.3. **Criterios de rotación y alternabilidad.** Podrán ser reelegidos. El miembro de la Junta de Vigilancia, que permanezca en su cargo durante esos 2 periodos consecutivos, podrá aspirar a ser elegido de nuevo.
  
- 1.4. **Deberes generales.** La Junta de Vigilancia ejercerá estrictamente, el control social y no se referirá a asuntos que sean competencia de otras instancias de control

como la Revisoría Fiscal y control Interno. El control social y sus respectivas funciones, los desarrollará con criterios de investigación y valoración; sus observaciones o requerimientos serán debidamente documentados y estará orientado a:

- ✓ Dar ejemplo en la observancia y velar por el cumplimiento de la ley, el Estatuto, los reglamentos, de este código, de las políticas de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo y demás normas internas.
- Actuar de buena fe, con juicio independiente y garantizando los derechos y trato equitativo de los asociados.
- ✓ Informar sobre las situaciones de conflicto de interés y los asuntos que les corresponda decidir y abstenerse de votar en ellos, dejando la correspondiente constancia.
- Cumplir a cabalidad con el ejercicio de sus funciones y participar activamente en los asuntos de su competencia.
- Permanecer actualizados en los temas o asuntos que requieran para el ejercicio de su cargo.
- ✓ Fijar criterios, mecanismos e indicadores para su autoevaluación.
- ✓ Controlar los resultados sociales y procedimientos para el logro de los mismos. Es decir, la satisfacción de las necesidades económicas, sociales, culturales y ecológicas para las cuales se constituyó la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda.
- Garantizar los derechos y hacer que se cumplan las obligaciones de los asociados.
- ✓ Conocer y tramitar las quejas en relación con la actuación de los miembros de los órganos de administración, control y vigilancia.
- Cumplir con los principios y valores cooperativos.

### 1.5. Funciones

- ✓ Velar porque los actos de los órganos de administración se ajusten a las prescripciones legales, estatutarias y reglamentarias y en especial a los principios Cooperativos
- ✓ Informar a los órganos de administración, al Revisor Fiscal y a la



Cooperativa de Caficultores  
de Antioquia Ltda.

Superintendencia de Economía Solidaria sobre las irregularidades que existan en el funcionamiento de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda y presentar recomendaciones sobre las medidas que en su concepto deben adoptarse.

- ✓ Conocer los reclamos que presenten los asociados en relación con la prestación de los servicios, transmitirlos y solicitar los correctivos por el conducto regular y con la debida oportunidad.
- ✓ Hacer llamados de atención a los asociados cuando incumplan los deberes consagrados en la Ley, el estatuto y reglamentos.
- ✓ Solicitar la aplicación de sanciones a los asociados cuando haya lugar a ello, y velar porque el órgano competente se ajuste al procedimiento establecido para el efecto.
- ✓ Verificar la lista de asociados hábiles e inhábiles para poder elegir delegados.
- Rendir informes sobre sus actividades a la Asamblea General, y
- ✓ Las demás que le asigne la ley o el Estatuto, siempre y cuando se refieran al control social y no correspondan a funciones propias de Control interno o Revisoría fiscal.

## 1.6. Prohibiciones

- ✓ Ser miembro del órgano de administración o de control social, empleado o asesor de otra organización, con actividades que compitan con ella.
- ✓ Estar vinculado a la organización como empleado, asesor, contratista o proveedor, o a alguna de las personas naturales o jurídicas que les presten estos servicios.
- ✓ Obtener ventajas directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste la organización.
- ✓ Realizar proselitismo político aprovechando su posición.
- ✓ Dar órdenes a empleados, al Revisor Fiscal de la organización o solicitarles información directamente, sin consultar el conducto establecido a través de las reuniones de la junta de vigilancia.
- ✓ Los miembros de la Junta de Vigilancia no podrán ser cónyuges, compañeros permanentes, o tener vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil con el gerente, ni con ninguno de los demás directivos de la organización, o quien haga sus veces en las empresas del mismo grupo

o de las sociedades, corporaciones, fundaciones y asociaciones con las que tenga algún tipo de relación contractual.

- ✓ Usar o difundir en beneficio propio o ajeno, la información confidencial a la que tengan acceso.
- En los escenarios donde participen como invitados, abstenerse de emitir conceptos o juicios que los hagan partícipes en la toma de decisiones administrativas.

#### **1.7. Políticas de independencia frente a la Gerencia y al Consejo de Administración.**

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

- ✓ Abstenerse de recibir a título individual, dotaciones, prebendas, regalos o servicios diferentes de los establecidos para los demás asociados, por parte de la administración.
- ✓ Los miembros de la Junta de Vigilancia no podrán ser parientes en segundo grado de consanguinidad, afinidad o primero civil del gerente, de los miembros del Consejo de Administración, ni de ninguno de los demás directivos de la organización.
- ✓ Los miembros de la Junta de Vigilancia no podrá ser socios, consocios, o tener negocios comunes con el gerente, ni con ninguno de los demás ejecutivos de la organización.

## 2. Revisoría Fiscal.

### 2.1. Requisitos y calidades para su elección.

En aras de propender por un control de alta calidad, en beneficio del buen gobierno, los Revisores fiscales que se elijan según los requisitos establecidos en el estatuto deben cumplir, al menos, los siguientes requisitos:

- ✓ Además del título profesional en contaduría pública, debidamente registrado en la Junta Central de Contadores, acreditará formación académica en el campo de la Revisoría Fiscal; la cual podrá homologarse con 5 años de experiencia como Revisor Fiscal en cualquier tipo de organización, así como experiencia mínima de tres (3) años como Revisor fiscal en organizaciones del sector solidario, tanto para el principal como para el suplente.
- ✓ Acreditar experiencia o conocimientos en temas relacionados con la naturaleza jurídica del sector de la economía solidaria.
- ✓ Comportamiento ético en el ejercicio de sus actividades personales, laborales, profesionales y en la atención de sus obligaciones comerciales y/o financieras.
- ✓ Que no haya sido sancionado disciplinaria o administrativamente en ejercicio de su actividad profesional dentro de los 5 años anteriores a su postulación.
- ✓ No haber sido asociado, administrador, empleado, asesor o proveedor de servicios de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda o de sus subordinadas, en el año inmediatamente anterior a su postulación.
- ✓ No haber sido cónyuge, compañero(a) permanente, o poseer vínculo familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil, dentro del año inmediatamente anterior a su postulación, respecto de los miembros del Consejo de administración, Junta de vigilancia, gerente y personal directivo de la organización.
- ✓ No estar incurso en las inhabilidades e incompatibilidades señaladas para los órganos de administración y de control social.

## 2.2. Mecanismos para su elección

- ✓ Con antelación no inferior a un (1) mes de la fecha fijada para la realización de la asamblea en donde se elegirá el Revisor Fiscal, la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. pondrá a disposición de los interesados la siguiente información:
  
- ✓ Estados financieros de propósito general más recientes y su dictamen si lo hubiere.
  
- ✓ Informe en el cual se describa la organización solidaria, su naturaleza, estructura, control, actividades principales, tamaño de sus operaciones, ciudades en las cuales preste servicios, número de asociados y de empleados y demás datos que permitan evaluar la auditoría interna.
  
- ✓ Las condiciones y requisitos mínimos a los cuales deba sujetarse la propuesta con el fin de garantizar que todas las que se presenten sean comparables (horas de trabajo, infraestructura, número de personas que harán parte de equipo de trabajo, etc).
  
- ✓ Se realizará una convocatoria externa, a través la de página web, se tendrán en cuenta las propuestas recibidas que cumplan con los requisitos, Se realizará de manera transparente en igualdad de condiciones para los interesados y la decisión se tomará en la Asamblea.
  
- ✓ La propuesta se presentará por escrito, en sobre cerrado dirigido al representante legal, con una antelación 8 días hábiles a la fecha fijada para la elección. Cuando se indique la posibilidad de contar con empleados pagados por la organización, el costo de ellos debe incluirse como parte del costo de la

propuesta.

- ✓ Las condiciones de la propuesta inicial no podrán ser cambiadas; en caso contrario, tal oportunidad se brindará a todos los candidatos.

### **2.3. Mecanismos para información.**

El Consejo de Administración, o quien haga sus veces, el Gerente o representante legal, además de velar porque a los Revisores Fiscales se les permita cumplir a cabalidad con sus responsabilidades, le exigirán, al menos lo siguiente:

- ✓ Presentar el plan de trabajo al Consejo de Administración
- ✓ Informar sobre el cumplimiento de sus responsabilidades legales y estatutarias, así como del plan de trabajo aprobado.
- ✓ Informar sobre los hallazgos más relevantes, junto con las recomendaciones que estime pertinentes.

### **2.4. Obligaciones de la organización con la Revisoría Fiscal.**

El Consejo de Administración y el Gerente se comprometen, en aras de garantizar un gobierno transparente, frente a la revisoría fiscal a lo siguiente:

- ✓ Permitirle examinar, sin restricción alguna, las operaciones y sus resultados, los bienes, derechos, obligaciones y documentos de la organización.
- ✓ Dar y ordenar que se le dé oportuna y suficiente respuesta a las solicitudes de información que ésta requiera para el cumplimiento de sus funciones.
- ✓ Permitirle y apoyarle, para rendir los informes que le corresponden, en la convocatoria de los órganos de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. o, si es el caso, hacer incluir en el orden del día la consideración de los mismos.
- ✓ Informarle oportunamente sobre las convocatorias que se cursen con motivo

de las reuniones de los organismos de administración y control, para que

pueda asistir a ellas, sin que para ello deba ser expresamente invitado, donde podrá intervenir con voz pero sin voto.

- ✓ Permitirle informar libremente, y sin ninguna presión, sobre los asuntos que puedan afectar el desenvolvimiento de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda.
- ✓ Informarle de manera oportuna y suficiente, sin restricción alguna de cualquier suceso, proyecto o decisión, que pueda alterar significativamente el funcionamiento de la organización solidaria.
- Informarle, antes que a cualquier otra persona, de todo reparo o censura que se quiera formular respecto de su labor.
- ✓ Informarle, en el día hábil inmediatamente siguiente a aquél en el cual éstos fueren notificados, de cualquier información que deba ser dictaminada por la revisoría fiscal.
- ✓ Disponer de los recursos y remuneración adecuados y oportunos, de conformidad con las características de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda.

### 3. Control Interno

Para la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. el Control interno es un elemento esencial del buen gobierno corporativo y en consecuencia, éste se fomentará en la empresa y se propenderá por dar estricto cumplimiento a las normas que sobre el particular nos sean aplicables.

La administración de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. Consejo de Administración y Gerencia, trabajarán por la implementación del Sistema de Control Interno.

El Sistema de Control Interno contribuye al logro de los objetivos de la entidad, al tiempo que procura que todas sus operaciones y actividades se realicen de conformidad con las normas internas y la regulación que le sea aplicable. En este mismo sentido, el Control Interno permite prevenir el acaecimiento de riesgos, errores o fraudes al interior de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda y promueve la eficiencia, de manera que se reduzcan los riesgos de pérdida de activos



Cooperativa de Caficultores  
de Antioquia Ltda.

operacionales o financieros y se propicie la elaboración de estados financieros confiables, así como el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

El Control Interno también es un instrumento dinámico de gobierno corporativo que contribuye al cumplimiento de los objetivos básicos de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. y que por lo tanto debe permanecer alineado con las estrategias de las diferentes unidades de negocios.

El sistema debe proveer herramientas de prevención, control, evaluación y mejoramiento continuo a la administración de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda.

La Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda está comprometida con el sistema de control interno y es deber del Consejo de Administración y de los principales directivos revisarlo periódicamente con el fin de desarrollar los correctivos y mejoras que determinen los resultados de tal revisión y los nuevos estándares nacionales e internacionales.

Quien coordine este departamento, presentará al Consejo de Administración y a la gerencia un informe semestral que contenga el trabajo realizado, hallazgos, recomendaciones de mejoramiento y seguimiento, sin embargo constantemente, debe mantener informado al gerente de los acontecimientos que se presenten y que a su consideración requieren un tratamiento inmediato.

#### **4. Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo – SIPLAFT.**

La Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. contará con un sistema integral para la prevención y control del lavado de activos y otros ilícitos, que tiene por principios básicos el conocimiento del cliente, la determinación de movimientos por usuario y cliente, el conocimiento del mercado, la detección y análisis de operaciones inusuales y la determinación y reporte de operaciones sospechosas.

Para verificar el cumplimiento del mencionado sistema integral, será designado por parte del Consejo de administración, un empleado de Cumplimiento quien debe acreditar los siguientes requisitos:

- ✓ Formación académica en las áreas administrativas, financieras, jurídicas o ciencias afines y mínimo tres (3) años de experiencia en el ejercicio de su profesión.
- ✓ Experiencia o conocimientos en el sector de la economía solidaria.
  
- ✓ No haber sido condenado penalmente, excepto por delitos políticos y culposos y/o sancionado disciplinaria o administrativamente, como tampoco haber sido declarado responsable fiscalmente.
- ✓ No ser cónyuge, compañero(a) permanente, o poseer vínculo familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil, dentro del año inmediatamente anterior a su postulación, respecto de los miembros del Consejo de administración, junta de vigilancia, gerente y personal directivo de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda.
- ✓ No estar incurso en las inhabilidades e incompatibilidades señaladas para los órganos de administración y de control social.
- ✓ Cumplir los requisitos de carácter legal, exigidos en las normas especiales que le sean aplicables.

## 5. Superintendencia de la Economía Solidaria

Como organismo de vigilancia y control, nos comprometemos a cumplir con toda la normatividad que expida y nos atañe. Además atenderemos oportunamente todos los requerimientos que nos originen.

## CAPITULO VI

### REGLAS DE CONDUCTA DE LOS DIRECTIVOS Y EMPLEADOS

Todos los directivos y empleados están obligados a cumplir las leyes, las disposiciones y reglamentaciones que expidan las autoridades, al igual que las políticas fijadas por la dirección de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda.

El interés de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. prevalecerá siempre sobre el interés particular de las personas vinculadas laboralmente a ella, cuando en negocios relacionados con el desarrollo de su objeto, pueda aparecer comprometida la doble calidad de empleado o directivo y de interesado particular.

El cumplimiento de las normas aquí establecidas es responsabilidad de todos y cada uno de los empleados. Cada ejecutivo en su respectiva área deberá cerciorarse de que sean debidamente conocidas y acatadas.

## 1. Deberes

- ✓ Los empleados obrarán con lealtad, buena fe y con la diligencia de un buen hombre de negocios anteponiendo los intereses de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. a los personales.
- ✓ En el ejercicio de su cargo, los empleados y directivos deberán dar a los asociados y terceros un trato justo, leal y en igualdad de condiciones, con el fin de que las relaciones de éstos con la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. no originen un trato especial ni ventajoso para los unos o para los otros, ni induzcan al tercero a sentirse obligado a tener consideraciones especiales para con un empleado determinado.
- ✓ El sistema de Control Interno incluirá procedimientos que ayudarán a supervisar el cumplimiento de estas políticas, siendo obligación de todos los empleados revelar a los Auditores Internos y si es el caso, a la Revisoría fiscal, cualquier hecho que conozca o descubra relacionado con la violación de dichas políticas.
- ✓ Todos los libros o memorias resultantes de un curso o seminario al que asista un empleado, patrocinado por la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. pertenecerán exclusivamente a ésta.
- ✓ Es política de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. mantener un alto nivel de seguridad en computación, comunicaciones y telecomunicaciones para conducir sus actividades libres de riesgos y adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad de la información.
- ✓ Las normas o procedimientos que se establezcan para proteger los recursos deberán ser compatibles con los aquí descritos y deberán, así mismo, ser observados por todos los empleados, además de acatar tales normas, éstos deberán cumplir las siguientes:

Ser especialmente celosos en el cuidado y protección de los documentos que constituyen el archivo histórico de la organización, en el respeto por las normas

sobre correspondencia externa, interna o confidencial. Velar, igualmente, por el cumplimiento de las normas legales sobre archivos contables y de correspondencia.

- ✓ Antes de utilizar información almacenada en un computador, todo directivo, empleado o funcionario deberá solicitar permiso para su acceso. La autorización se otorgará y la mantendrá el empleado mientras posea una real necesidad de conocerla para desempeñar sus funciones.
- ✓ El empleado deberá proteger de pérdida uso o divulgación no autorizados, la información y los programas de computador que se encuentren bajo su responsabilidad.

## 2. Prohibiciones

- ✓ No se podrán celebrar o ejecutar, directa o indirectamente, por sí o por interpuesta persona, negocios que conforme a las buenas costumbres comerciales puedan calificarse de antagónicos con los intereses de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda.
- ✓ Un pago que legal, estatutaria o éticamente, no pueda ser efectuado por la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. no deberá realizarse indirectamente por medio de un directivo, empleado, miembro de familia, agente, corredor, consultor o cualquiera otra persona a quien se provea el dinero o se haga el reembolso de fondos.
- ✓ Los activos, servicios y, en general, los recursos humanos y materiales de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. deberán destinarse por sus empleados exclusivamente para el fin para el cual le fueron entregados, lo que obliga a evitar cualquier uso inadecuado.
- ✓ No podrá celebrarse ni ejecutarse ningún contrato, negocio u operación con ex-servidores de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. cuyo retiro haya tenido como origen una conducta atentatoria contra cualquiera de ellas o contra sus políticas o intereses, o que luego de su retiro muestre resentimiento con ellas.
- ✓ Ningún directivo o empleado podrá suministrar datos o informaciones confidenciales de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. a personas distintas de las autorizadas. Tampoco podrá utilizar dicha información en beneficio propio o de terceros, incluyendo la prohibición de informar a los proveedores de



Cooperativa de Caficultores  
de Antioquia Ltda.

las cotizaciones presentadas por sus competidores en negocios con la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda.

No obstante lo anterior, lo deberá hacer cuando las autoridades judiciales o tributarias se lo soliciten, siempre y cuando entere de esta situación al representante legal.

- ✓ Los empleados deberán abstenerse de disponer de las muestras de las mercancías facilitadas por terceros y de propiedad de éstos.
- ✓ Atenta contra el interés de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. que cualquier directivo o empleado acepte atenciones, en efectivo o en especie, tales como, regalos, invitaciones, comisiones, viajes, participación en negocios y cualquier otro ofrecimiento que implique un halago significativo que pueda comprometer o inclinar la conducta de los mismos en favor de quien las hace.

Dentro de este aspecto, sólo podrán aceptarse las atenciones normales y de común usanza dentro de las sanas prácticas comerciales y de éstas deberá tener conocimiento el jefe respectivo quien definirá si debe devolverse o no.

- ✓ **Descubrimiento o invenciones:** Los descubrimientos o invenciones, al igual que las mejoras en los procedimientos quedarán de propiedad exclusiva de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. y ésta tendrá el derecho de hacer patentar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos o mejoras, para lo cual el trabajador facilitara el cumplimiento de las formalidades, en la forma y tiempo que se lo solicite la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. sin que ésta quede obligada al pago de compensación alguna.
- ✓ Todo directivo / empleado de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. estará obligado a comunicar a los superiores inmediatos y si es el caso, a Control interno y/o a la Revisoría Fiscal, todo acto irregular de otro directivo, empleado o tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda.; asimismo, abstenerse de:

Intervenir en actuaciones que permitan, amparen o faciliten la realización de



Cooperativa de Caficultores  
de Antioquia Ltda.

actos ilícitos o que puedan utilizarse en forma contraria al interés público o a los intereses de la empresa.

Realizar actividades que constituyan competencia con la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda.

Incurrir en conductas encaminadas a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, inducir a la renuncia, maltrato laboral, persecución, discriminación, entorpecimiento y/o desprotección laboral para con sus subalternos y/o compañeros de trabajo.

Los empleados y directivos deberán abstenerse de toda práctica de proselitismo político interno.

- ✓ Los directivos y empleados tendrán libertad para intervenir en horas no laborales en las actividades políticas de su escogencia. Su participación, ya sea con dinero, tiempo o propiedades, deberá ser un asunto netamente personal y en nada podrá inmiscuir a la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda.
- ✓ Todo empleado deberá consultar con su superior inmediato y con anterioridad al hecho, toda duda en cuanto a la aplicación o no de cualquier norma frente a una situación específica o en cuanto a los principios que inspiran este Código.

### **3. Incumplimiento de lo previsto en el presente Código**

El directivo o empleado que omita el cumplimiento de alguna disposición contenida en este Código, sea en forma activa o por omisión de sus deberes, incurrirá en violación grave de su contrato de trabajo, lo que le permitirá a la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. según la gravedad de la falta, darlo por terminado por justa causa. Para efectos de graduar la sanción, se tomarán en cuenta factores tales como reincidencias, pérdidas para la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. o para los clientes, violaciones a límites, entre otros. Dicha previsión se incluirá en los contratos de trabajo.

## CAPITULO VII

### RELACION CON LOS GRUPOS DE INTERES EXTERNOS

#### 1. Con los proveedores

Para garantizar un servicio óptimo, la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. debe contar con los mejores proveedores de servicios y productos necesarios para el desarrollo de su actividad.

Para ello, se garantizara el abastecimiento de café, así como el adecuado manejo y custodia de las existencias de los insumos agropecuarios.

El objetivo principal, es alcanzar la optimización económica en la compra y contratación del café y los insumos agropecuarios, sin que ello signifique sacrificar la calidad y buscando siempre obtener la mejor relación calidad-precio.

La relación con sus proveedores y contratistas se realiza bajo los más altos estándares de ética comercial, manteniendo un canal de comunicación formal y fluido, así como un registro de proveedores actualizado y revisado bajo todos los parámetros aplicables.

La Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. garantiza a sus proveedores modelos de negocios transparentes y eficaces, relaciones comerciales éticas perdurables, que promuevan un desarrollo compartido, permitiendo a ambas un crecimiento sostenido en tecnología y gestión.

En su relación con los proveedores, para la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. primará de manera objetiva y de una forma ponderada las siguientes características a la hora de adquirir un bien o servicio:

- ✓ Cumplimiento de las especificaciones técnicas necesarias
- ✓ Precio
- ✓ Calidad y garantía
- ✓ Desarrollo técnico e innovación

- ✓ Plazo de entrega
  
- ✓ Comunicación y colaboración
- ✓ Nivel de servicio
- ✓ Integridad
- ✓ Responsabilidad financiera
- ✓ Capacidad técnica y productiva.

### **Conflicto de intereses**

Existirá conflicto de intereses cuando no sea posible la satisfacción simultánea del interés del proveedor o sus partes relacionadas y el interés de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda.

El proveedor que de hecho o en apariencia esté en una situación de conflicto de intereses, debe asegurarse que la misma sea conocida por la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. antes de iniciar cualquier relación con la empresa.

Se constituye un conflicto de intereses, directo o indirecto, entre otros:

- ✓ La participación económica de un empleado de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. o su cónyuge, compañero permanente o persona con parentesco hasta el grado segundo de consanguinidad o de afinidad o primero civil, en una empresa que suministre un bien o servicio a la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. cuando el empleado es responsable de la relación comercial.
- ✓ Otorgar o recibir préstamos de empleados responsables de la relación comercial.
- ✓ Tener relaciones con un empleado que impidan asegurar el principio de objetividad en la relación comercial.
- ✓ Ofrecer a empleados de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. en negocios personales, descuentos exclusivos o preferenciales, excepto cuando la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. haya autorizado planes de compra.
- ✓ Si no es posible prever un conflicto de intereses, no se considerará que el empleado o proveedor incurra en una contravención por no declararlo. Pero tan pronto como advierta su existencia, deberá declararlo en los términos definidos en el Código de buen gobierno de la Cooperativa de Caficultores de

Antioquia Ltda.

### **Obsequios y atenciones**

Los proveedores no darán obsequios o atenciones que pretendan ejercer una influencia inapropiada sobre una decisión o una relación de negocios. De igual manera se abstendrán de aceptar atenciones u obsequios de empleados que tengan tal finalidad.

### **2. Con los caficultores no asociados proveedores**

Se mantendrá una relación de respeto y cordialidad y se les garantizan los mismos derechos y oportunidades.

### **3. Con la comunidad**

Transformación del tejido social a través de la difusión de la filosofía Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda.

En los municipios de su radio de acción, se propenderá por fortalecer los lazos de unión a través de la sana convivencia, educación, respeto por el medio ambiente.

Con el desarrollo de sus políticas de educación y comercialización se buscará el progreso de la región.

### **4. Con los entes de control**

Se dará cumplimiento a la normatividad vigente por todos los estamentos de control que rigen para la entidad.

## **5. Con las entidades tributarias**

Se acatarán con todo rigor las normas que emitan, mediante el pago correcto de todos los tributos.

## **6. Con los acreedores**

La relación con los acreedores se regirá en todo momento por las leyes comerciales vigentes.

Desarrollaremos una política interna que nos permita mantener una relación coherente comercial con los acreedores.

Negociaciones transparentes y trato justo.

Relación de mutuo beneficio, en términos de crecimiento, desarrollo, colaboración y reputación.

Relación sostenible basada en el respeto y la confianza

Pago oportuno de las obligaciones.

El nivel de endeudamiento será el necesario para el desarrollo de las actividades de la entidad, de forma tal que no sobrepasen los límites establecidos financieramente.

## **7. Con otros actores**

Se mantendrá una sana relación, acatando las normas de comercio establecidas.

Evitaremos en todo momento fomentar la competencia desleal en la comunidad.

## CAPÍTULO VIII

### OTRAS DISPOSICIONES

#### 1. Responsabilidad social

“Consiste en la asunción voluntaria por parte de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. de responsabilidades derivadas de los efectos de su actividad sobre el mercado y la sociedad, así como sobre el medio ambiente y las condiciones del desarrollo humano. Esto implica el cumplimiento de las obligaciones legales y aquellas que exceden lo legal en aspectos como: Condiciones que permiten el desarrollo personal en el trabajo; respeto a los consumidores como clientes y como ciudadanos con derechos; la conciliación de trabajo y vida personal; el trato imparcial a las personas en el medio laboral y profesional; el impacto de la actividad industrial en el entorno social y natural; las expectativas ciudadanas sobre la contribución de la organización a los objetivos sociales, la investigación y desarrollo; la reputación corporativa, la transparencia informativa, la promoción y mantenimiento de la confianza de los asociados”.

De esta forma, la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. es socialmente responsable cuando las actividades que realiza se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus miembros, de la sociedad y de quienes se benefician de sus actividades comerciales, así como también, al cuidado y preservación del entorno.

En cumplimiento de estas premisas, la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. debe responder a las exigencias de los procesos de globalización, de conservación del medio ambiente y, en general, del mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados.

La Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. adoptará las siguientes políticas:

**1.1. Política ambiental:** La Organización propiciará una administración ambiental sana y ayudará a controlar el impacto de sus actividades, productos y servicios sobre el medio ambiente. Para ello:

- ✓ Incorporará dentro de la planeación, el tema del medio ambiente, fomentando programas de evaluación y mejoramiento ambiental que permitan dar cumplimiento a las disposiciones legales;
- ✓ Definirá políticas que enfatizan en la prevención de la contaminación, a través del uso de tecnologías limpias, en las diferentes etapas productivas con participación activa de los empleados, los proveedores y demás terceros;
- ✓ Desarrollará, diseñará, operará instalaciones, realizará actividades, y proveerá sus productos y servicios considerando el aprovechamiento eficiente de la energía y otros insumos, el uso sostenible de los recursos renovables, y la minimización de los impactos ambientales adversos, y
- ✓ Promoverá la gestión ambiental, el desarrollo sostenible, y las tecnologías limpias entre los grupos de interés.

**1.2. Protección de la propiedad intelectual:** La Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. cumplirá con las normas nacionales y convenciones internacionales, sobre los derechos de autor, propiedad industrial e intelectual. Para ello:

- ✓ Reglamentará internamente el uso de la copia, la distribución, y demás acciones sobre los productos propios y ajenos protegidos con derechos de propiedad intelectual, (como por ejemplo software, música ambiental, fotocopias, marcas, patentes, etc.) para evitar las infracciones intencionales o por equivocación de estos derechos.
- ✓ Considerará la protección, que en otros países se ha reconocido, a los distintos elementos de propiedad intelectual, para garantizar su protección internacional

independientemente de la territorialidad de las normas, cuando ello resulte adecuado;

- ✓ Incluirá cláusulas de protección de la propiedad intelectual (derechos de autor y de propiedad industrial) en los contratos con los empleados, proveedores y demás terceros relacionados con la empresa, en los que se defina claramente su titularidad y su uso adecuado con el fin de evitar problemas interpretativos futuros;
- ✓ Educará, entrenará y motivará a los asociados y empleados para que conozcan la importancia y las consecuencias legales de la protección de la propiedad intelectual;
- ✓ Promoverá la protección de los derechos de propiedad intelectual entre los proveedores y contratistas, desestimulando la adquisición de productos de contrabando o sin licencias y considerará sus creaciones como un activo valioso del patrimonio de la misma

## 2. Políticas contra la corrupción

Cuando se contrate con el Estado o con particulares, la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. adoptará mecanismos para minimizar los focos de corrupción y garantizar al público la buena destinación de los recursos públicos y de los asociados.

En función de este principio:

- ✓ Adoptará principios éticos que sean, preferiblemente, el resultado de una construcción colectiva de la organización solidaria;
- ✓ Dará publicidad a la promulgación de normas éticas y advertirá sobre la determinación inquebrantable de cumplirlos;
- ✓ Promoverá la suscripción de pactos de integridad y de transparencia;
- ✓ Evaluará las ofertas dando prioridad al espíritu de la norma y no a los aspectos formales;
- ✓ Promoverá el control social, y garantizará que los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes;

- ✓ Denunciará las conductas irregulares de los contratistas en los procesos contractuales con los entes del Estado;
- ✓ Capacitará a los Administradores de PSCC, empleados y asociados en materia de ética ciudadana y responsabilidad social, como parte de un gran esfuerzo pedagógico a todos los niveles de la comunidad, y
- ✓ Creará Comités de Ética para conocer y solucionar los conflictos que se presenten entre sus miembros.

### 3. Políticas de inversión social

La Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. desarrollará programas de mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades en donde está ubicada y promoverá y estimulará la participación de las personas vinculadas con ella en proyectos de interés general.

### 4. Gobierno electrónico

La Organización garantizará que la información transmitida por medios electrónicos responda a los más altos estándares de confidencialidad e integridad, por lo tanto acatará los siguientes principios:

- ✓ **Integridad:** La Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. garantizará que en todas las operaciones que se realicen por medios electrónicos se identifique a los sujetos participantes, se evite el repudio de las declaraciones que éstos realizan, se mantenga la integridad de las comunicaciones emitidas y se conserve la confidencialidad de la información.
- ✓ **Intimidad:** Con el fin de respetar los derechos de intimidad y de protección de datos personales, se establecerá una política de privacidad y manejo de información reservada de los asociados y terceras personas, y para darla a

conocer al público en general.

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

## CAPITULO IX

### DISPOSICIONES FINALES

#### Divulgación del Código de Buen Gobierno

Con el fin de dar a conocer este Código a los empleados de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. a los asociados y a todos los grupos de interés, éste será publicado en la página web de la Cooperativa de Caficultores de Antioquia Ltda. y/o a través de cualquier otro medio electrónico que se disponga para el efecto.