

# COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE TENJO COOPTENJO

**ACUERDO No. 93  
Mayo 23 de 2025**

**Por medio del cual se actualiza el Código de ética y conducta**

## **PREÁMBULO**

El presente Código de Ética y Conducta refleja el compromiso por parte de **LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DE TENJO**, entidad de naturaleza cooperativa especializada en la prestación de servicios de ahorro y crédito para sus asociados personas naturales y jurídicas, que se identifica también con la sigla **COOPTENJO**, para que todas las actividades y operaciones que en desarrollo de su objeto social realice, estén basadas en el respeto y acatamiento a la ley, al estatuto, a los reglamentos y demás normas internas, y enmarcadas dentro de una estricta ética empresarial y de los valores éticos del Cooperativismo, que garanticen la confianza de los asociados, de los proveedores, del ente gubernamental de supervisión y demás autoridades y del público en general; constituyéndose en la guía que ha de orientar las actuaciones de sus directivos, altos funcionarios ejecutivos, trabajadores y demás colaboradores.

## **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

### **ARTÍCULO 1º. Objetivo general del Código**

El objetivo general del presente Código es establecer lineamientos éticos y normas rectoras de las actuaciones de los directivos, altos funcionarios ejecutivos, trabajadores y colaboradores de la Cooperativa, frente a ésta, a los asociados, a las autoridades gubernamentales, a la comunidad, a los proveedores y a los competidores, para que en todas las actividades y operaciones se guarde el especial cumplimiento de las normas legales y los principios y valores éticos que guían a COOPTENJO, propendiendo por la consolidación de una estructura de control interno y administración de los riesgos conforme a los requerimientos legales.

### **ARTÍCULO 2º. Objetivos específicos**

El presente Código tiene como objetivos específicos los siguientes:

1. Señalar los valores y principios éticos que orienten el comportamiento de directivos, funcionarios y colaboradores de COOPTENJO.
2. Proporcionar pautas que contribuyan a la adopción de prácticas adecuadas de conducta por quienes tienen a su cargo la dirección, administración y ejecución cotidiana de las actividades y operaciones de COOPTENJO y orienten su buen juicio en la toma de decisiones.
3. Propender por el establecimiento de una cultura de autocontrol y cumplimiento normativo entre los funcionarios y colaboradores de la Cooperativa.

4. Transmitir a los funcionarios y colaboradores el compromiso de COOPTENJO con la prevención y control para evitar ser utilizada en actividades ilícitas.
5. Adoptar mecanismos de control que impidan que las operaciones de COOPTENJO sean utilizadas en actividades delictivas.

### **ARTÍCULO 3º. Ámbito de aplicación**

El presente Código es de aplicación general para COOPTENJO, sus órganos de administración y control, altos funcionarios ejecutivos, trabajadores y demás colaboradores, quienes deben observar y acatar estrictamente sus disposiciones.

## **CAPITULO II VALORES Y PRINCIPIOS ÉTICOS ORGANIZACIONALES**

### **ARTÍCULO 4º. Valores**

Son valores éticos en los cuales se fundamenta el presente Código:

**Honestidad:** Los directivos, funcionarios y colaboradores de COOPTENJO, en el desempeño de sus funciones, mantendrán siempre una conducta recta y honrada.

**Confianza:** Los directivos, funcionarios y colaboradores de COOPTENJO debe realizar sus funciones con transparencia, cumpliendo cabalmente las normas y procedimientos que aplican a la actividad financiera en atención al Código de Buen Gobierno, de tal forma que las relaciones con los asociados y proveedores de la Cooperativa se fundamenten en la confianza y credibilidad.

**Responsabilidad:** Implica que todo directivo, funcionario o colaborador de la Cooperativa debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral.

**Lealtad:** Los directivos, funcionarios y colaboradores de COOPTENJO desempeñarán sus funciones de buena fe y con transparencia, velando por los intereses y objetivos de la Cooperativa y teniendo en cuenta los intereses de los asociados, sin que ello implique incumplimiento o transgresión de las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias.

**Integridad:** Implica que los directivos, funcionarios y colaboradores de la Cooperativa deben actuar coherentemente de acuerdo con lo que piensan, dicen y hacen. Su accionar debe ser el de una persona intachable y recta en cualquier entorno de su vida.

**Respeto:** Los directivos, funcionarios y colaboradores de COOPTENJO deberán dar un trato amable, culto y considerado a los asociados, jefes, subalternos y compañeros, así como a los proveedores y terceros que se relacionen con la Cooperativa.

**Neutralidad:** Los directivos, funcionarios y colaboradores de COOPTENJO actuarán con total imparcialidad en el desempeño de sus funciones, libres de cualquier injerencia o influencia que les reste independencia en sus actuaciones y adopción de decisiones.

**Transparencia:** Los directivos, funcionarios y colaboradores de COOPTENJO proporcionarán información veraz, completa, precisa y oportuna respecto de los servicios y productos financieros ofrecidos por la Cooperativa.

**Confidencialidad:** Los directivos, funcionarios y colaboradores de COOPTENJO guardarán reserva respecto de hechos, documentos o información reservada, de los que tengan

conocimiento por el ejercicio de sus funciones y que con su divulgación se puede afectar los intereses de la Cooperativa, asociados o terceros.

**Compromiso:** Implica que todo directivo, funcionario o colaborador de la Cooperativa, al ejecutar sus funciones, debe tener clara conciencia que el trabajo que realiza forma parte de la actividad de COOPTENJO; por consiguiente, que las tareas que ejecuta pueden afectar de manera positiva o negativa el trabajo de los demás, del área donde labora, de otras áreas y finalmente, la imagen de la Cooperativa.

## **ARTÍCULO 5º. Principios éticos**

El presente Código acoge como principios éticos los siguientes:

**Equidad:** Los directivos, funcionarios y colaboradores de COOPTENJO propenderán por el establecimiento y curso de relaciones justas en el cumplimiento de sus funciones y en la prestación de los servicios, donde prime el trato equitativo entre ellos mismos y con los asociados. Las relaciones deben enmarcarse en parámetros de igualdad, con respeto y consideración de la diferencia.

**Probidad:** Los directivos, funcionarios y colaboradores de COOPTENJO actuarán con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses legítimos de la Cooperativa, sus asociados, proveedores y terceros, rechazando obtener provecho o ventaja personal.

**Trabajo en equipo:** Disposición de directivos, funcionarios y colaboradores de la Cooperativa de fomentar vínculos para complementar fortalezas y contrarrestar debilidades, en busca de un propósito común, haciéndolos mutuamente responsables por los resultados.

**Cumplimiento de compromisos:** Los directivos, funcionarios y colaboradores de COOPTENJO cumplirán fiel y oportunamente los compromisos adquiridos en nombre de la Cooperativa.

**Cuidado y Diligencia:** Los directivos, funcionarios y colaboradores de COOPTENJO cumplirán sus funciones con el mismo cuidado y diligencia con el que actuaría un buen hombre de negocios bajo las mismas circunstancias.

**Uso adecuado de recursos y bienes:** Los funcionarios y colaboradores de COOPTENJO protegerán y conservarán los bienes de la Cooperativa, utilizando éstos y los recursos asignados para el desempeño de sus labores de manera racional, evitando su abuso o derroche.

**Cumplimiento de la normatividad aplicable:** Los directivos, funcionarios y colaboradores de COOPTENJO cumplirán en nombre de ésta estrictamente con las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias que regulan la actividad de la Cooperativa.

## **ARTÍCULO 6º. Sujeción a Valores Cooperativos**

Sin perjuicio de los valores y principios antes señalados, teniendo en cuenta su naturaleza, la actividad empresarial de COOPTENJO, estará fundamentada en los valores consagrados en la Declaración de Identidad de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI): **autoayuda, responsabilidad propia, democracia, igualdad, equidad y solidaridad**, y en los valores éticos de **honestidad, transparencia, responsabilidad y preocupación por los demás**,

que deben practicar los directivos, funcionarios y colaboradores en el ejercicio de sus cargos.

### **CAPITULO III NORMAS GENERALES DE CONDUCTA**

#### **ARTICULO 7º. Normas obligatorias de actuación**

El presente Código de Ética y Conducta recoge las normas y políticas establecidas de manera general por COOPTENJO y debe ser interpretado, en consecuencia, en conjunción y armónicamente con los lineamientos contemplados en el Estatuto, los reglamentos y manuales vigentes, lo anterior atendiendo los valores y principios en que se fundamenta el presente Código y teniendo en cuenta los compromisos con los grupos de interés consagrados en el Código de Buen Gobierno, por lo tanto los directivos, los miembros de la Junta de Vigilancia, el Revisor Fiscal, los altos funcionarios ejecutivos, los trabajadores y colaboradores de COOPTENJO deberán cumplirlo en todas sus actuaciones y relaciones empresariales.

#### **I . Con la Cooperativa:**

1. Realizar sus actividades enmarcadas dentro del manual de funciones y cumpliendo los lineamientos del reglamento interno de trabajo, el SGC, el SIAR y el SARLAFT, tanto dentro como fuera de la Cooperativa y en el ámbito operacional, los cuales están basados en el respeto y acatamiento de la ley, el estatuto de la Cooperativa, los valores, los principios cooperativos, los objetivos institucionales, a los valores y principios éticos y las normas descritas en el presente Código.
2. Por fuera de la Cooperativa, cumplir con las leyes, así como mantener un comportamiento alineado a los principios y valores que profesa la Cooperativa.
3. Desempeñar su labor de manera profesional, responsable, honesta, leal, y eficiente y contribuir mediante la correcta realización de la misma a la consecución de los objetivos sociales.
4. Suministrar en sus relaciones con COOPTENJO información veraz, clara, precisa y oportuna.
5. Cumplir con los procesos y lineamientos que determinan el conocer al asociado, su negocio y su actividad económica en general.
6. Abstenerse de otorgar servicios financieros sin el cumplimiento de las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias.
7. Cumplir con las políticas internas para el otorgamiento de operaciones de crédito, validando todas las actividades enmarcadas y descritas en los documentos establecidos para tal fin; igualmente deberá informar sobre posibles eventos de riesgo como fraudes de tipo documental, de referenciación y demás; permitiendo a la Cooperativa adoptar los controles y seguimientos necesarios.
8. En el cumplimiento de las metas comerciales establecidas, evitar la ejecución de prácticas o actividades indebidas que violen cualquiera de los lineamientos establecidos en el presente Código.
9. Desarrollar con exactitud y oportunidad los registros que deba efectuar con ocasión de sus funciones y abstenerse de omitir, alterar, destruir o borrar información de cualquier registro o documento que pueda causar perjuicio a la Cooperativa.
10. Tramitar la adquisición de bienes o la contratación de servicios para la Cooperativa en las condiciones más convenientes para ésta, verificando la procedencia lícita de los bienes y la idoneidad ética del proveedor y que los servicios sean prestados por personas que reúnan las más altas calidades éticas y profesionales.
11. Pagar oportunamente los impuestos y demás gravámenes establecidos por las

- disposiciones legales a cargo de la Cooperativa.
12. Abstenerse de realizar actos que impliquen conflictos de interés e informar oportunamente sobre las situaciones generadoras de éstos en que pueda estar incurso o conozcan debido a su cargo o que le corresponda decidir, de conformidad con las disposiciones previstas sobre este tema en el presente Código y en el Código de Buen Gobierno.
  13. No colocarse en posición de competencia en negocios en que intervenga o sea de interés de la Cooperativa, ni desviar los negocios de ésta.
  14. Abstenerse de recibir de terceros contraprestaciones pecuniarias en dinero o en especie, por la prestación de un servicio o por actividades propias de la Cooperativa, o para que adopte o no decisiones que le corresponden debido a su cargo.
  15. No utilizar su cargo o la imagen y buen nombre de COOPTENJO para obtener tratamiento favorable o preferencial para la compra o venta de bienes o servicios u otorgamiento de créditos y otros servicios financieros, en beneficio propio, en el de su familia o de sus relacionados.
  16. Guardar estricta confidencialidad de la información a la que tengan acceso; no manipularla, difundirla o usarla en ningún caso para su propio beneficio o el beneficio de terceros ni utilizarla en perjuicio de la Cooperativa, velando por su seguridad y conservación para asegurar que solo puedan conocerla las personas legitimadas para ello.
  17. Cumplir con la política de protección de datos personales de COOPTENJO
  18. Cumplir con la normatividad relativa a la prevención de actividades ilícitas y velar porque la Cooperativa no sea utilizada para la realización de las mismas ni como instrumento de evasión tributaria.
  19. Abstenerse de crear, promover o participar en pirámides, cadenas, multiniveles o cualquier otra forma ilegal de captación masiva de dinero.
  20. Informar oportunamente al Oficial de Cumplimiento, cualquier actividad que se presuma como inusual o sospechosa por parte de los asociados, proveedores, compañeros de trabajo u otra persona natural o jurídica que tenga algún tipo de relación con la Cooperativa.
  21. Cumplir los presupuestos ciñéndose siempre a los valores y principios éticos señalados en el presente Código, anteponiendo la observancia de éstos al logro de las metas comerciales.
  22. Tratar en forma respetuosa, transparente y equitativa a los asociados usuarios de los servicios de COOPTENJO y atender en forma oportuna y adecuada sus solicitudes e inquietudes.
  23. Evitar la vinculación de familiares como trabajadores o colaboradores de la Cooperativa.
  24. Abstenerse de participar o patrocinar prácticas que impliquen restricciones a la libre competencia o en actuaciones de competencia desleal.
  25. Velar por la conservación y el buen uso de los bienes de la Cooperativa y de los elementos que para el desarrollo de sus funciones le han sido suministrados por la misma.
  26. Utilizar los equipos de la entidad sólo para las actividades de trabajo y no instalar en ellos software no autorizado ni debidamente licenciado, ni permitir la utilización o reproducción del software de la Cooperativa.
  27. Utilizar en forma adecuada los recursos destinados por la Cooperativa para la realización de atenciones institucionales y presentar oportunamente y en debida forma los soportes respectivos.
  28. Abstenerse de utilizar los fondos de la Cooperativa para hacer contribuciones a candidatos políticos o funcionarios de entidades, a excepción de las financiaciones o aportes aprobados por el Consejo de Administración.
  29. Guardar reserva sobre las informaciones de carácter confidencial que conozcan de los asociados de la Cooperativa en desarrollo de sus funciones, y que éstos no estén obligados a revelar.

30. Colaborar y abstenerse de obstaculizar las investigaciones que realice la Cooperativa o las autoridades administrativas y judiciales.
31. Promover en reuniones externas en que participen en nombre de la Cooperativa, la legítima defensa de los intereses de ésta, actuando con criterios razonables y conforme a las atribuciones del cargo en las declaraciones que emita.
32. Reportar oportunamente al superior jerárquico, el conocimiento de publicaciones o divulgación de información inexacta, sobre la Cooperativa con el fin de que se adopten las medidas pertinentes.
33. Abstenerse de realizar cualquier acto que atente contra la moral y las buenas costumbres y la reputación de COOPTENJO, de sus asociados, directivos, funcionarios, colaboradores y proveedores.
34. Abstenerse de presentar comportamientos indebidos en reuniones sociales internas o externas que comprometan la imagen de la Cooperativa.
35. Cumplir con las políticas emitidas por la Cooperativa relacionadas con prevención del acoso laboral, prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas y política de seguridad y salud en el trabajo.
36. No consumir bebidas alcohólicas, sustancias o drogas prohibidas en los lugares de trabajo o instalaciones de la Cooperativa, o presentarse a ésta bajo sus efectos.
37. Evitar generar y realizar comentarios negativos en su círculo cercano, en contra de la Cooperativa y las decisiones implementadas por esta.

## **II. Con los Asociados:**

1. Brindar un trato cordial y respetuoso.
2. Dar un tratamiento equitativo frente al uso del portafolio de servicios.
3. Suministrar a los asociados información veraz, oportuna y suficiente, mediante un lenguaje claro, fácilmente comprensible y preciso.
4. No condicionar la realización de operaciones o la prestación de servicios, con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad.
5. Abstenerse de recibir o solicitar obsequios, dinero o cualquier prebenda con el fin de favorecer el uso del portafolio de servicios e informar oportunamente cuando dichas situaciones se presenten.
6. Informar oportunamente a las instancias pertinentes, situaciones u operaciones con los asociados que configuren o puedan configurar conflictos de interés.
7. Evitar entregar recomendaciones o sugerencias a asociados o prospectos que induzcan al posible incumplimiento de políticas, facilitando la toma de los productos que comercializa la Cooperativa.
8. Abstenerse de defender los intereses de un asociado en perjuicio de otro
9. Comunicar en forma oportuna a las instancias establecidas para el efecto, cualquier operación inusual o sospechosa con los asociados.
10. Abstenerse de celebrar operaciones financieras con los asociados sin el cumplimiento de los requisitos legales y los establecidos en los reglamentos de los servicios.

## **III. Con subalternos y compañeros de trabajo:**

1. Tener respeto y armonía en las relaciones de trabajo, evitando toda forma de acoso laboral y de juegos o bromas de mal gusto.
2. Propender por el trabajo en equipo, con sentido de pertenencia, buscando ser protagonista de su propio desarrollo personal y compartiendo las aspiraciones de la Cooperativa.
3. Identificar las necesidades de capacitación de sus colaboradores y facilitarles la asistencia y aprovechamiento a las actividades formativas.

4. Realizar con criterios de objetividad y justicia, las evaluaciones de los subalternos a su cargo.
5. Dar ejemplo en la observancia de las normas del presente Código y combatir actuaciones éticamente cuestionables de los funcionarios a su cargo.
6. Tener presente que la delegación de funciones no implica la delegación de responsabilidades, lo anterior ejecutando el ejercicio de un control dual.
7. Abstenerse de utilizar la posición o influencia de su cargo para obtener provecho o ventaja frente a otros colaboradores.
8. Abstenerse de establecer relaciones sentimentales o amorosas con compañeros de trabajo y directivos, sin importar los diversos cargos, jurisdicciones y áreas, evitando así el conflicto de interés y alineado con los valores y principios que rigen la Cooperativa, así como de la imagen reputacional que se debe proyectar; sin embargo, en caso de presentarse dicha situación con asociados o proveedores, manejarlas con seriedad y discreción e informarlo oportunamente a las instancias pertinentes.
9. Abstenerse de utilizar la posición o influencia de su cargo para obtener provecho o ventaja en beneficio propio o de terceros frente a otros trabajadores o colaboradores.
10. Abstenerse de ejecutar actos de violencia contra directivos, superiores, subalternos o compañeros de trabajo, o injuriarlos o calumniarlos.
11. Informar oportunamente a las instancias pertinentes de la Cooperativa, el conocimiento de prácticas prohibidas o conductas sospechosas o inusuales en que se encuentren comprometidos superiores, subalternos o compañeros de trabajo.
12. Evitar el acoso laboral en todas las instancias y áreas, sin importar el nivel de jerarquía, garantizando una adecuada retroalimentación, así como los tiempos necesarios para la ejecución de actividades y procedimientos que permitan identificar, analizar y sancionar dicha conducta.

#### **IV. Con Proveedores y terceros de bienes y servicios:**

1. Conocer a los proveedores de la Cooperativa, sus actividades, la sana práctica de sus negocios, su situación financiera, sus buenas prácticas empresariales y observar los procedimientos establecidos para su codificación y registro, teniendo en cuenta los impedimentos para ser proveedores de COOPTENJO previstos en el Código de Buen Gobierno.
2. Abstenerse de dar curso a las solicitudes de proveedores cuando se tenga conocimiento o se sospeche razonablemente, que su propósito es evadir el cumplimiento de las disposiciones legales.
3. Velar porque la información comercial de los proveedores permanezca debidamente actualizada y que la documentación relativa a su vinculación con la Cooperativa y a las operaciones con ellos realizadas se diligencie y conserve en debida forma.
4. No recibir obsequios ni dinero alguno, para dar trato preferencial a algún proveedor.
5. Informar oportunamente a las instancias correspondientes, de las propuestas u ofrecimientos indebidos que reciba de proveedores.
6. Guardar reserva sobre las informaciones de carácter confidencial que conozcan de los proveedores en desarrollo de sus funciones, y que éstos no estén obligados a revelar.

#### **V. Con los Competidores**

1. Abstenerse de promover o ejecutar actos de competencia desleal contra otras entidades, tales como descrédito, desviación, confusión, engaño, de comparación, de imitación, de explotación de la reputación ajena, pactos desleales de exclusividad o de inducción a la ruptura contractual.
2. Abstenerse de celebrar cualquier tipo de acuerdo competitivo que atente indebidamente

contra la libre competencia.

## **VI. Con autoridades gubernamentales:**

1. Respetar a las autoridades y atender sus requerimientos, órdenes y/o solicitudes de información en forma veraz, respetuosa, completa, y oportuna.
2. Colaborar con las autoridades en las actuaciones que éstas deban adelantar ante la Cooperativa en ejercicio de sus funciones, en especial con la administración de justicia, atendiendo de manera oportuna los requerimientos expresos de las autoridades competentes y auxiliándolas en la lucha contra los delitos de lavado de activos y financiación del terrorismo (LA/FT).
3. Denunciar cualquier acto de corrupción de que tengan conocimiento en el momento que se presente.
4. Abstenerse de omitir o dilatar injustificadamente el cumplimiento de una orden de autoridad competente, o de informar a los interesados de la iniciación de actuaciones en su contra por parte de ésta.
5. No ofrecer dadas o prebendas para evitar u obtener decisiones que lo afecten o beneficien como administrador o a la Cooperativa.

## **CAPITULO IV CONFLICTOS DE INTERESES**

### **ARTICULO 8º. Concepto**

De conformidad con lo previsto en el Código de Buen Gobierno, se entiende por conflicto de intereses toda situación en que los intereses personales, directos o indirectos, de quien toma, incide, asesora, ejecuta o controla una decisión se encuentren en oposición con los intereses de COOPTENJO, o interfieran con los deberes que le competen con la Cooperativa, o los lleven a actuar en su desempeño por motivaciones diferentes al correcto cumplimiento de sus responsabilidades y cuya realización implicaría la omisión de sus obligaciones legales, contractuales o éticas a las cuales se halla sujeto.

Habrá conflicto de intereses, entre otros:

1. Cuando los directivos, altos funcionarios ejecutivos, trabajadores o colaboradores o personas a ellos vinculadas participen en cualquier acto o negocio en que sea parte COOPTENJO.
2. Cuando exista un interés económico de un directivo, alto funcionario ejecutivo, trabajador o colaborador o persona a él vinculada, en cualquier acto o negocio en que sea parte la Cooperativa.
3. Cuando el criterio del directivo, alto funcionario ejecutivo, trabajador o colaborador y su independencia para la toma de decisiones puedan verse comprometidos por cualquier circunstancia, en detrimento de los intereses de la Cooperativa o en el incumplimiento de las políticas establecidas.

**PARAGRAFO:** Sin perjuicio de disposiciones legales que resulten aplicables, se entiende por personas vinculadas a los directivos, altos funcionarios ejecutivos, trabajadores y colaboradores: su cónyuge o compañero(a) permanente; sus parientes y los de su cónyuge o compañero(a) permanente, dentro del cuarto (4º) grado de consanguinidad, así como los cónyuges y compañeros permanentes de tales parientes; y las personas jurídicas en las que simultáneamente el directivo, funcionario, trabajador o colaborador de COOPTENJO también lo sea o lo sean los citados parientes.

## **ARTICULO 9º. Prevención de los conflictos de intereses**

Es política de COOPTENJO la eliminación y superación de todo conflicto de intereses que pueda tener lugar al interior de la Cooperativa en desarrollo de sus actividades.

En consecuencia, además de las incompatibilidades y prohibiciones consagradas en la ley, el estatuto y el Código de Buen Gobierno respecto de los miembros principales y suplentes del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia, el Gerente General, el Revisor Fiscal y sus parientes, para prevenir situaciones de conflictos de intereses se establecen los siguientes mecanismos:

1. Los directivos, altos funcionarios ejecutivos, trabajadores y colaboradores de COOPTENJO, deberán abstenerse de:
  - 1.1 Utilizar su condición de miembro del Consejo de Administración, Gerente General, alto funcionario ejecutivo, trabajador o colaborador de COOPTENJO para obtener beneficios, para sí o para terceros, relacionados con los servicios, operaciones y actividades de la Cooperativa, o para obtener beneficios personales de los asociados, proveedores o contratistas.
  - 1.2 Favorecer inequitativamente a compañeros de trabajo con decisiones para un rápido cumplimiento de actividades, funciones o metas por amistad o relaciones interpersonales.
  - 1.3 Ser permisivo ante posibles incumplimientos de políticas, actividades, funciones o metas por amistad o relaciones interpersonales.
  - 1.4 Otorgar créditos o beneficios de cualquier tipo por razones de amistad o parentesco.
  - 1.5 Realizar cualquier negocio o actividad en ejercicio de su cargo con fundamentos personales o beneficios económicos.
  - 1.6 Revelar información de cualquier índole, conocida con ocasión del desempeño de su cargo en la Cooperativa.
  - 1.7 Efectuar negocios propios que se relacionen directamente con las actividades de la Cooperativa o dentro de sus instalaciones.
  - 1.8 Aprovechar indebidamente las ventajas que la entidad otorga de manera exclusiva a favor de sus asociados, para el beneficio de terceros.
  - 1.9 Aceptar regalos, atenciones desmedidas, concesiones o tratamientos preferenciales de asociados, proveedores o terceros.
  - 1.10 Realizar la operación si persiste el conflicto o si éste no se resuelve de manera adecuada.
2. Los miembros del Consejo de Administración, el Gerente General, los altos funcionarios ejecutivos, los miembros de la Junta de Vigilancia, los asesores, trabajadores y colaboradores no podrán ser delegados, administradores, miembros de juntas de vigilancia o revisores fiscales de otras cooperativas o entidades de vínculo abierto que tengan el mismo objeto social o presten los mismos servicios de COOPTENJO.
3. Los directivos, altos funcionarios ejecutivos, trabajadores, colaboradores y asesores no podrán utilizar la información que conozcan por el desempeño de sus funciones, en beneficio propio o de terceros.
4. Los directivos y altos funcionarios ejecutivos o asesores no podrán tomar parte en reuniones ni decisiones en las que se traten temas sobre los que tienen intereses personales o en los cuales su conducta sea objeto de análisis.
5. Los directivos, altos funcionarios ejecutivos, trabajadores y colaboradores de

COOPTENJO no podrán dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos de ninguna persona con la que directa o indirectamente la Cooperativa realice negocios, cuando estos se ofrezcan con una inequívoca actuación tendiente a estimular la obtención de alguna decisión en cualquier asunto en que el oferente esté interesado.

6. Todas las personas a quienes aplica el presente Código procurarán evitar los conflictos de intereses y mientras no se haya administrado y exista duda sobre si una situación implica o no conflicto, se entiende que el mismo existe y se abstendrán de decidir o emitir su voto en la situación en que se plantee, debiendo advertir a quienes les corresponda tomar la decisión.
7. Los altos funcionarios ejecutivos, los trabajadores y colaboradores al momento de su vinculación a la Cooperativa deberán declarar en formato establecido para el efecto, si tienen o no conflictos de intereses actuales o potenciales y tendrán la obligación de actualizar la información reportada cuando ésta se modifique o surja un nuevo o potencial conflicto.
8. Los miembros del Consejo de Administración, el Gerente General, los altos funcionarios ejecutivos, los asesores, trabajadores y colaboradores, deberán presentar cada año una declaración sobre la existencia o ausencia de conflictos de interés con la Cooperativa, asociados, proveedores o colaboradores, la cual se conservará en su historia laboral o carpeta personal

Parágrafo. En caso de que ninguna de las instancias anteriormente mencionadas reporte el posible conflicto de interés y este sea identificado por un tercero o se materialice afectando a la Cooperativa, bien sea en sus operaciones, estados financieros o relaciones con terceros, los órganos de control deberán establecer un proceso investigativo que determine los incumplimientos y de esta manera establecer las medidas administrativas correspondientes.

#### **ARTICULO 10º. Divulgación del conflicto de intereses**

Todo miembro del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia, Gerente General, todo alto funcionario ejecutivo, asesor, trabajador o colaborador que se encuentre o crea encontrarse incurso en un conflicto de intereses respecto de una negociación o situación que relacione a la Cooperativa, deberá informarlo y abstenerse de participar en ella.

Cuando se trate de situaciones en que puedan estar involucrados dos o más personas con relación laboral, contractual o estatutaria, cada una debe informar de manera independiente.

#### **ARTICULO 11º. Procedimiento para el manejo y resolución de conflictos de intereses**

Ante un posible conflicto de intereses se procederá de la siguiente manera teniendo en cuenta la condición de quien lo soporte o crea soportar:

##### **1. Miembros de Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Comités, Comisiones transitorias y Gerente General**

Cuando un miembro del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia o de un Comité, o el Gerente General encuentre que puede verse enfrentado a un conflicto de intereses, lo debe informar de inmediato por escrito al Consejo de Administración, el cual definirá sobre la existencia o no del conflicto y hasta tanto éste no emita su concepto, el implicado se abstendrá de ejecutar la operación que genere la situación de conflicto.

Si el concepto del Consejo de Administración confirma la existencia del conflicto de intereses,

dispondrá que se adopten las medidas que impidan que continúe la situación que lo generó y se prevendrá al implicado para que no persista en ella.

## **2. Altos funcionarios ejecutivos y asesores**

En el evento en que un alto funcionario ejecutivo o asesor de COOPTENJO encuentre que en el ejercicio de sus actividades o funciones pueda estar incurso en un conflicto de intereses, deberá informar de tal situación en forma inmediata y por escrito, a su superior jerárquico o al Gerente General, según el caso, con el fin de que éste decida sobre la existencia o no del conflicto. En estos casos y hasta tanto el superior jerárquico o el Gerente General se pronuncie, el implicado deberá abstenerse de intervenir directa o indirectamente en las actividades y decisiones que tengan relación con el presunto conflicto y o cesar toda actuación en relación con el tema.

De confirmarse la existencia del conflicto, se le comunicará al implicado por escrito con la advertencia de que debe desistir de su participación en el asunto que generó el conflicto de intereses. De los documentos relacionados con el caso, deberá dejarse copia en los registros, historia laboral o carpeta del involucrado e informarse al Consejo de Administración.

## **3. Trabajadores y colaboradores**

Los trabajadores y colaboradores de COOPTENJO que se encuentren en una situación de conflicto de intereses o tengan dudas sobre si están o no frente a una, deberán informar de tal hecho por escrito a su superior jerárquico con copia al director del área o gerente de agencia a la cual pertenecen, detallando la situación que le genera o cree generar el conflicto.

Si el conflicto de intereses se presentare en la adopción de decisiones, los involucrados deberán abstenerse de actuar e intervenir directa e indirectamente y la resolución del asunto se realizará por el trabajador o colaborador que designe el superior jerárquico, quien deberá informar de la situación al Gerente General.

Parágrafo. En caso de que ninguna de las instancias anteriormente mencionadas reporte el posible conflicto de interés y este sea identificado por un tercero o se materialice afectando a la Cooperativa, bien sea en sus operaciones, estados financieros o relaciones con terceros, los órganos de control deberán establecer un proceso investigativo que determine los incumplimientos y de esta manera establecer las medidas administrativas correspondientes.

### **ARTICULO 12º. Autorización del conflicto de intereses de administradores**

De conformidad con la facultad consagrada en el numeral 7 del artículo 23 de la Ley 222 de 1995 y el Decreto 1925 de 2009 y con el cumplimiento de los requisitos en dichas normas previstos, compete única y exclusivamente a la Asamblea General, la autorización de una operación o actividad que represente conflicto de intereses de los administradores con COOPTENJO, pero la autorización solo podrá otorgarse cuando el acto no perjudique los intereses de la Cooperativa.

### **ARTICULO 13º. Sanciones por incumplimiento a las normas de este capítulo**

Sin perjuicio de la responsabilidad solidaria e ilimitada por los perjuicios que se ocasione a los asociados, a la Cooperativa o a terceros perjudicados por conductas que impliquen conflicto de intereses, establecida para los administradores por las disposiciones legales y el

Código de Buen Gobierno, quien en presencia de un conflicto de intereses, no de cumplimiento a las normas del presente capítulo, se le aplicarán las sanciones previstas en el estatuto, en el reglamento interno de trabajo o en el respectivo contrato, según la calidad o relación del infractor frente a COOPTENJO, sin perjuicio de las acciones administrativas gubernamentales y judiciales a que hubiere lugar.

No se considera incumplimiento en el deber de informar el conflicto de intereses, cuando no haya sido posible preverlo con anterioridad, sin embargo, tan pronto como el involucrado advierta de su existencia deberá reportarlo.

## **CAPITULO V**

### **NORMAS RELACIONADAS CON LA POLITICA DE SEGURIDAD INFORMATICA Y TECNOLOGIA DE LA INFORMACIÓN**

La Cooperativa está obligada a controlar los riesgos y el manejo efectivo de sus activos tecnológicos y de su información. COOPTENJO debe tomar las medidas apropiadas para salvaguardar la integridad y la confidencialidad de la información de accesos no autorizados o asaltos tecnológicos.

Esto aplica para toda la información que gestionen los organismos directivos, asociados, funcionarios y terceros, sin tener en cuenta en que medios se almacene, teniendo especial cuidado con la información confidencial y/o personal de los mismos.

Por lo anterior la Cooperativa tiene establecida la política de seguridad informática y tecnología de la información donde se describen los lineamientos, actividades y controles los cuales tienen como objetivo asegurar la confidencialidad de la información.

### **INFORMACIÓN PRIVILEGIADA O RESERVADA**

#### **ARTICULO 14º. Definición**

Se considera información privilegiada aquella información a la cual sólo tienen acceso directo ciertas personas debido a su cargo o de las funciones que desempeñan, la cual, por su carácter, está sujeta a reserva y no ha sido dada a conocer al público, ya que de conocerse podría ser utilizada por quien la conozca con el fin de obtener provecho o beneficio para sí o para un tercero.

#### **ARTICULO 15º. Mecanismos para evitar el uso indebido de información privilegiada o reservada**

Los directivos, altos funcionarios ejecutivos, asesores, trabajadores y colaboradores de **COOPTENJO** administrarán y protegerán la información de la Cooperativa calificada como reservada y la proporcionada por los asociados y proveedores, con la más estricta confidencialidad, evitando que sin consentimiento se hagan revelaciones intencionadas o no de la misma, para lo cual, conforme a lo establecido en el Código de Buen Gobierno, tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1. Mantendrán la debida reserva y protegerán en todo momento los documentos de trabajo y la información reservada que esté a su cuidado o tengan acceso.
2. Solo solicitarán y proporcionarán aquella información estrictamente necesaria para el asunto que se requiera o deba tratarse y atendiendo el conducto regular para su solicitud.

3. Abstenerse de comentar temas relacionados con las actividades o negocios de la Cooperativa, con personas ajenas a ésta, incluyendo a amigos y parientes.
4. Los proyectos de la Cooperativa, especialmente aquellos que incluyan información reservada, no se deberán tratar en lugares donde haya terceros.
5. Al transmitir información, se deberán utilizar medios de comunicación que cuenten con los sistemas de seguridad requeridos.
6. Las contraseñas o claves de acceso de equipos deben ser confidenciales y no serán divulgadas a terceros. Los sistemas y equipos de cómputo de los directivos, altos funcionarios ejecutivos, trabajadores y colaboradores con los que desarrollen labores o traten asuntos de la Cooperativa, deberán estar protegidos con contraseñas que impidan a las personas no autorizadas el acceso a la información, evitando el ver o descargar información en establecimientos públicos o conexiones de internet no seguras.
7. Los negocios que involucren información reservada, y que se realicen en las oficinas de la Cooperativa, se deberán tratar fuera del alcance del personal no involucrado en la operación.
8. Los asesores externos contratados por la Cooperativa se deberán tratar como externos, y se mantendrán al margen de los proyectos internos, a menos que la consultoría esté relacionada con ese proyecto, salvo las excepciones que autorice el Consejo de Administración y la Gerencia General.
9. Los visitantes deberán esperar en las áreas dispuestas especialmente para ello, y no se les permitirá el acceso a oficinas, archivos, áreas de trabajo, áreas de copiado o instalaciones de cómputo de la Cooperativa, a menos que dicha visita esté supervisada.
10. Las salas de trabajo y otras instalaciones deberán despejarse de la información relacionada con proyectos de negocios de la Cooperativa. Los pizarrones de las reuniones deberán ser limpiados al término de cada reunión.
11. Para el manejo de la información reservada se establecerán acuerdos de confidencialidad o se incluirá cláusula en tal sentido en los correspondientes contratos tanto laborales, civiles, comerciales o de cualquier índole, señalando la prohibición de uso o divulgación de los documentos e información suministrados por la Cooperativa o que se conozca de ésta con ocasión de la relación contractual.
12. El deber de confidencialidad de los altos funcionarios ejecutivos, trabajadores y colaboradores se deberá mantener durante todo el tiempo de su relación con COOPTENJO y aún en el evento de su desvinculación.

**CAPITULO VI**  
**NORMAS RELACIONADAS CON EL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN**  
**DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION DEL**  
**TERRORISMO – SARLAFT**

**ARTICULO 16º. Orientación y compromiso**

COOPTENJO acatando la instrucción del ente gubernamental de supervisión, ha adoptado medidas de control, políticas, procedimientos y metodologías, apropiadas y suficientes encaminadas a evitar que en el desarrollo de sus actividades de ahorro y crédito, la Cooperativa sea utilizada a través de sus asociados, de los miembros de los órganos de administración y control, sus trabajadores, colaboradores y proveedores, como instrumento para el lavado de activos y/o canalización de recursos hacia la realización de actividades terroristas, o cuando se pretenda el ocultamiento de activos provenientes de dichas actividades (LA/FT).

Es compromiso de COOPTENJO, sus directivos, altos funcionarios ejecutivos, trabajadores y colaboradores, acatar en forma estricta las políticas, reglas y procedimientos establecidos en la

implementación del Sistema de Administración de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT, señalados en el respectivo Manual de Procedimientos y en el presente Código.

#### **ARTICULO 17º. Normas para prevenir el riesgo LA/FT**

Los directivos, altos funcionarios ejecutivos, trabajadores y colaboradores deben observar en cada acto, por convicción y como manifestación de un propósito preventivo para que COOPTENJO no sea utilizada directa o indirectamente como instrumento para el lavado de activos y financiación del terrorismo, las siguientes normas:

1. Cumplir con las instrucciones y lineamientos de la entidad gubernamental de supervisión para la adecuada y eficiente administración del riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (LA/FT)
2. Cumplir las políticas adoptadas por la Cooperativa para la administración del riesgo de LA/FT, así como tener conocimiento de las consecuencias frente al incumplimiento de las mismas.
3. Dar cumplimiento a las normas del presente Código, al Manual de Procedimientos del SARLAFT aprobado por el Consejo de Administración y a todas las disposiciones relacionadas con el SARLAFT.
4. Participar activamente en las actividades y reportes asociados a la Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, conforme al Manual de Procedimientos del SARLAFT.
5. Privilegiar la legalidad, el cumplimiento y observancia de los postulados y las normas éticas en materia de riesgo de LA/FT, frente al logro o alcance de las metas comerciales.
6. Realizar un efectivo y oportuno conocimiento de los asociados y proveedores y de la sana práctica de sus negocios; determinar si las actividades que realizan guardan coherencia con las reportadas para su vinculación o de actualización de datos y con cualquier otra información recolectada sobre los mismos. Cualquier duda en estos aspectos debe aclararse debidamente.
7. Ser especialmente exigentes y cuidadosos en los procesos de vinculación de personas naturales o jurídicas como asociados o proveedores, que por su perfil o por las funciones que desempeñan puedan exponer en mayor grado a la Cooperativa al riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo (LA/FT).
8. Abstenerse de autorizar o realizar apertura de cuentas o productos en forma anónima y procurar porque las cuentas o productos no presenten datos inexactos.
9. Consultar y verificar las listas vinculantes para Colombia de conformidad con el Derecho Internacional, previa vinculación de nuevos asociados y como parte de su monitoreo y seguimiento, con el propósito de determinar fondos o activos de personas y entidades designadas por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas como vinculados a la financiación del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva.
10. Abstenerse de vincular o realizar operaciones o transacciones con personas naturales o jurídicas señaladas por las autoridades colombianas, entidades o gobiernos extranjeros, como presuntamente relacionadas con movimientos ilícitos de capital y en general con todas aquellas personas de las cuales se tenga duda sobre la licitud de sus actividades tanto comerciales como personales, o aquellas que realizan actividades prohibidas por la ley.
11. Evaluar en los nuevos productos o servicios a ofrecer, los riesgos involucrados con el lavado de activos, la financiación del terrorismo o cualquier otro tipo delictivo y tomar las acciones correctivas que mitiguen el riesgo.

12. Informar oportunamente al área de cumplimiento, situaciones por fuera de lo normal o en

relación con las cuales existan dudas sobre el procedimiento a seguir, o transacciones de los asociados que puedan ser consideradas como sospechosas o inusuales. Igualmente informar cuando se tenga sospecha fundamentada y razonable acerca de la realización de actividades relacionadas con el lavado de activos y la financiación del terrorismo por parte de un asociado, directivo, alto funcionario ejecutivo, trabajador, colaborador, proveedor o tercero vinculado con la Cooperativa.

13. Abstenerse de autorizar operaciones o servicios a favor de asociados cuando se puedan violar las normas o regulaciones sobre lavado de activos y financiación del terrorismo.
14. Colaborar con la Administración de Justicia, atendiendo de manera oportuna los requerimientos expresos de las autoridades competentes y auxiliándolas en la lucha contra los delitos de lavado de activos y financiación del terrorismo (LAV/FT), para lo cual deberán tener en cuenta que la reserva no es oponible a las solicitudes de información formuladas por las autoridades competentes dentro de la órbita de sus funciones.
15. Guardar absoluta reserva de la información reportada a la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF) u otra autoridad competente y abstenerse de dar a conocer a las personas sobre cuyas operaciones se ha efectuado el reporte que éste se ha efectuado.
16. Velar por la conservación y tratamiento de los documentos y registros relacionados con el SARLAFT, de conformidad con las disposiciones legales.
17. Los directivos y altos funcionarios ejecutivos deben diseñar programas y coordinar planes de capacitación sobre el SARLAFT, dirigidos a todas las áreas y trabajadores y colaboradores de la Cooperativa, en los términos establecidos por las disposiciones legales.
18. Participar en todos los procesos de formación y capacitación, que la Cooperativa desde el área de cumplimiento establezca.

#### **ARTICULO 18º. Manual de Procedimientos del SARLAFT**

El manual de Procedimientos del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo, SARLAFT, es el documento que en cumplimiento de las disposiciones del Título V de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de la Economía Solidaria, el Consejo de Administración ha aprobado y que contiene las obligaciones, responsabilidades y procedimientos claros y expresos sobre la forma como deben desarrollar y operar las etapas, elementos, mecanismos e instrumentos con los cuales se puede evitar la realización de actividades delictivas a través de los servicios de ahorro y crédito que presta COOPTENJO, manual que de obligatorio cumplimiento para el Consejo de Administración, Representante Legal, altos funcionarios ejecutivos, Oficial de Cumplimiento, órganos de control y trabajadores y colaboradores de la Cooperativa.

La actualización del Manual de Procedimientos del SARLAFT se hará acorde con la reglamentación del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero – EOSF, recomendaciones GAFI, las disposiciones de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de la Economía Solidaria citadas y mejores prácticas de la administración del riesgo que resulten aplicables.

#### **ARTICULO 19º. Sanciones por incumplimiento a las normas del SARLAFT**

El incumplimiento de las normas establecidas en el presente Código relacionadas con el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo – SARLAFT, sin perjuicio de las sanciones legales aplicables, constituye falta grave para el infractor, la cual será sancionada con el procedimiento que garantice el debido proceso establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Estatuto de la Cooperativa, según se trate de trabajador o colaborador, alto funcionario ejecutivo o directivo.

Las sanciones legales de carácter administrativo las impone la Superintendencia de la Economía

Solidaria y son las señaladas en los numerales 6 y 7 del artículo 36 de la Ley 454 de 1998, numerales 1 y 2 del artículo 2º del Decreto 186 de 2004, en concordancia con lo previsto en el artículo 107 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero. Las de carácter penal que impone la autoridad competente, son las señaladas en el artículo 323 y siguientes del Código Penal.

## **ARTÍCULO 20º. INHABILIDAD E INCOMPATIBILIDAD DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO**

Dando cumplimiento a la normatividad expedida por la Superintendencia de Economía Solidaria se determinan las inhabilidades e incompatibilidades para el Oficial de cumplimiento:

- a) No puede 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 la organización, que le pueden generar conflicto de interés.
- b) Si el oficial de cumplimiento realiza simultáneamente otras actividades dentro de la organización solidaria, se debe verificar que no incurra en las restricciones previstas en el literal a) del presente numeral; en todo caso, en la política debe existir un régimen de inhabilidades e incompatibilidades respecto al oficial de cumplimiento que simultáneamente ejerza otro cargo dentro de la organización.

## **ARTÍCULO 21º. LINEAMIENTO BÁSICO DE PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE LA CORRUPCIÓN**

Si bien el presente Código, dicta en varios de sus capítulos y lineamientos normas de actuación y acatamiento, la prevención del flagelo de la corrupción debe estar delineado en cada uno de los documentos establecidos por la Cooperativa, Estatuto, Reglamento interno de trabajo, Código de Buen Gobierno, reglamentos, manuales, procedimientos e instructivos que son apoyo para una correcta y adecuada gestión.

## **ARTÍCULO 22º. LINEAMIENTO BÁSICO DE PRACTICAS Y NEGOCIOS ACEPTABLES**

La cooperativa, administradores y funcionarios solo podrán realizar las actividades, negocios, inversiones y operaciones autorizados en la Ley, decretos, circulares, y estatutos. Serán negocios o actividades no financiables:

- a. Las altamente riesgosas,
- b. Las que se sospeche que se prestan para actividades delictivas en especial las relacionadas con los delitos de LA/FT,
- c. Las que no son compatibles con el objeto social de la cooperativa,
- d. Las que afecten el medio ambiente, a los asociados y la misma comunidad según las políticas internas e implementación de buenas prácticas corporativas.

## **CAPITULO VII CUMPLIMIENTO DEL CODIGO Y DIVULGACIÓN**

### **ARTICULO 23º. Compromiso de cumplimiento del Código**

Los directivos, altos funcionarios ejecutivos, trabajadores y colaboradores de COOPTENJO, están obligados al conocimiento y divulgación del presente Código, comprometiéndose expresamente a su estricto cumplimiento.

En los contratos de trabajo de las personas que desempeñen labores en COOPTENJO en cualquier nivel, se deberá incluir como obligación del trabajador el compromiso por el cumplimiento puntual de las obligaciones y prohibiciones emanadas del presente código, en igual sentido existirá una cláusula en los contratos de prestación de servicios. Para tal fin deberán efectuarse las correspondientes adiciones a los contratos de trabajo y de prestación de servicios que no contemplen esta disposición.

#### **ARTICULO 24º. Conocimiento del código y divulgación**

Puesto en vigencia el presente Código, se hará entrega motivada de una copia del mismo a los miembros de la Asamblea General, Consejo de Administración y de los comités, quienes deberán firmar un documento que certifique el conocimiento del mismo y su compromiso de cumplimiento.

Igualmente, este procedimiento se efectuará al ingreso de un nuevo alto funcionario Directivo o colaborador; a los miembros de la Junta de Vigilancia y al Revisor Fiscal.

Para el caso de los funcionarios el conocimiento del código se adoptará por la intranet y medios de comunicación internos. Es deber de cada funcionario dar lectura y aplicación del presente código.

#### **ARTICULO 25º. Divulgación externa**

Además de la divulgación interna que conforme se estableció deberá hacerse internamente, el presente Código estará publicado para conocimiento de las autoridades, asociados, proveedores y público en general, en la página Web de la entidad [www.cooptenjo.com.co](http://www.cooptenjo.com.co).

#### **ARTICULO 26º. Instancias de seguimiento al cumplimiento del Código**

Sin perjuicio de la obligación que tienen todos los directivos, altos funcionarios ejecutivos de COOPTENJO, de velar por el cumplimiento del presente Código, para la verificación del cumplimiento de sus normas y seguimiento, se designa al Oficial de Cumplimiento, con el apoyo de la Gerencia General a través de la Coordinación de Control Interno.

### **CAPITULO VIII EFECTOS POR INOBSERVANCIA DEL CODIGO**

#### **ARTICULO 27º. Consecuencias del incumplimiento del código**

Los directivos, altos funcionarios ejecutivos, trabajadores y colaboradores de COOPTENJO, son responsables por el incumplimiento y transgresión a las normas del presente Código, ateniéndose a las consecuencias disciplinarias internas sociales, laborales o contractuales que se deriven de su acción u omisión, sin perjuicio de las sanciones administrativas o de las acciones judiciales penales a que haya lugar.

#### **ARTICULO 28º. Clases de faltas**

Para efectos de la acción disciplinaria interna que la Cooperativa ejercerá contra los directivos, altos funcionarios ejecutivos, trabajadores y colaboradores que incumplan las normas del presente Código, las faltas se clasifican en el leves y graves.

## **I. Faltas leves**

Se consideran faltas leves al presente Código, el incumplimiento de los deberes y normas previstas en el mismo, siempre y cuando no causen perjuicio económico de consideración a la Cooperativa, a sus asociados y proveedores, ni deterioro a su imagen, sin embargo, la Cooperativa deberá realizar un seguimiento a la materialización de las faltas leves y su reincidencia, que en caso de presentarse serán contempladas como faltas graves y derivaran en las medidas administrativas que apliquen.

## **II. Faltas graves**

Se consideran faltas graves al presente Código, el incumplimiento de los deberes y normas previstas en el mismo y que guardan relación con la prevención de actividades ilícitas, en especial las dirigidas a gestionar el riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, de igual manera se contemplaran las acciones y actividades que incumplan con las políticas de seguridad de la información; así como toda actuación u omisión que cause perjuicio económico de consideración a la Cooperativa, a sus asociados o a los proveedores o dañe su buena imagen y reputación. Igualmente se consideran faltas graves la reincidencia en faltas leves.

Parágrafo. Toda forma, actividad o práctica que guarde similitud o tenga características de fraude, será sancionada como falta grave, sin importar el cómo, el dónde y el quien desarrolle esta forma de ilegalidad.

### **ARTICULO 29º. Sanciones y procedimiento**

Efectuada la correspondiente investigación, el directivo, alto funcionario ejecutivo, trabajador o colaborador que quede incurso en faltas contra el presente Código, será acreedor a las sanciones y determinaciones que según se trate tenga establecidas el Estatuto, el Reglamento de Funcionamiento del Consejo de Administración, el Reglamento Interno de Trabajo o el respectivo contrato, aplicándose el procedimiento en cada documento previsto, garantizándose en todo caso el derecho a la defensa y al debido proceso.

### **ARTICULO 30º. Denuncia ante autoridades**

Las sanciones y determinaciones de desvinculación que internamente adopte COOPTENJO, no exoneran al incumplido de su responsabilidad ante las respectivas autoridades de supervisión o judiciales, siendo entendida la obligación de la Cooperativa de denunciar los ilícitos penales de que tenga conocimiento.

### **ARTICULO 31º. Responsabilidad por sanciones pecuniarias e indemnizaciones impuestas por autoridades**

Los directivos, altos funcionarios ejecutivos, trabajadores y colaboradores deberán responder con su patrimonio por las sanciones pecuniarias que le impongan las autoridades administrativas a título personal y por las indemnizaciones que conlleven las acciones judiciales.

## CAPITULO IX DISPOSICIONES FINALES

### **ARTICULO 32º. Alcance del Código**

El presente código no pretende cubrir todas las posibles situaciones que en la práctica pueden presentarse, pero si busca generar una cultura y clima ético en COOPTENJO que oriente las actuaciones de sus directivos, altos funcionarios ejecutivos, trabajadores y colaboradores, por lo que lo no previsto en el Código se resolverá mediante la aplicación razonable de los valores y principios adoptados en éste.

### **ARTICULO 33º. Interpretación del Código**

El presente Código deberá interpretarse por el Consejo de Administración conforme al principio de buena fe, en forma armónica y en función de la finalidad del mismo considerado en su conjunto y teniendo en cuenta sus objetivos, valores y principios en que se fundamenta.

### **ARTICULO 34º. Reformas al Código**

Las modificaciones al presente Código serán adoptadas por la Consejo de Administración y las mismas serán oportunamente divulgadas a todos los directivos, altos funcionarios ejecutivos, trabajadores y Colaboradores de la Cooperativa y divulgada en la página web de ésta.

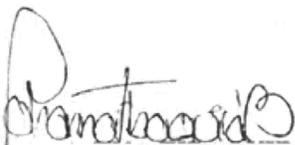
### **ARTICULO 35º. Vigencia y derogatoria**

La presente reforma entra en vigor a partir de su aprobación por el Consejo de Administración y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias y en especial el Código de Ética y Conducta.

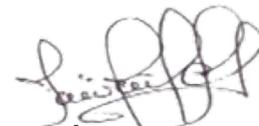
### **APROBACIÓN:**

*El presente Código de Ética y Conducta fue aprobado por el Consejo de Administración de la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE TENJO, "COOPTENJO", en reunión ordinaria celebrada el día 23 de mayo de dos mil veinte cinco (2025), conforme consta en Acta No.765.*

### **CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**



**JOHANNA TIBAQUIRA BERNAL**  
Presidente  
Consejo de Administración



**JOSÉ MISAEL CHACÓN LETRADO**  
Secretario  
Consejo de Administración