

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO TÍTULO PRELIMINAR CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. GOBIERNO CORPORATIVO - OBJETO. El gobierno corporativo se refiere al conjunto de principios y normas que regulan el diseño, integración y funcionamiento de los órganos de gobierno de SOMEK.

Este sistema contiene principios y características como la promoción a la participación democrática de todos sus asociados, la igualdad de derechos, obligaciones y decisiones de sus miembros, y la formación e información para todos sus miembros de forma permanente, oportuna y progresiva, dentro del cual interactúan la Asamblea General de Delegados, el Consejo de Administración, la Gerencia, la Junta de Vigilancia, el Comité de Ética, la Revisoría Fiscal y los demás órganos de control, igualmente, proporciona mecanismos que aseguren la existencia y puesta en práctica de elementos que permitan el balance entre la gestión de cada órgano y el control de dicha gestión, con el fin de que las decisiones adoptadas en cada instancia se realicen con un adecuado nivel de comprensión y entendimiento y de acuerdo con el mejor interés de la entidad y sus miembros, respetando los derechos de todos los asociados y de los demás grupos de interés.

El presente Código de Ética y Buen Gobierno tiene como objeto:

- a. Instituir un estilo de gobierno que procure equidad, integridad, responsabilidad y transparencia, con el fin de coadyuvar a la estabilidad, seguridad y confianza en SOMEK.
- b. Construir un compromiso sólido con la ética, la transparencia, la responsabilidad con los empleados, el medio ambiente, el cambio climático, así como la contribución con la comunidad.
- c. Establecer un marco de derechos y responsabilidades que permita fortalecer la adecuada administración y control de SOMEK y los distintos grupos de interés; mitigar los riesgos relacionados con la administración, hacer visibles sus prácticas y fortalecer la capacidad para la toma de decisiones.
- d. Crear estructuras democráticas que permitan lograr la comprobación entre el mandato de la Asamblea General de Asociados, el Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, la Gerencia y los demás órganos de control de la Cooperativa en relación con el control de la gestión; igualmente, que permitan verificar el cumplimiento de las normas del presente Código.
- e. Solucionar conflictos de intereses, respetar los derechos y consultar el mejor beneficio de la entidad y sus grupos de utilidad, garantizando la adecuada prestación de los servicios constituyentes de su objeto social.

ARTÍCULO 2. APLICABILIDAD. El presente Código está orientado fundamentalmente a los asociados de la Cooperativa, a sus proveedores de bienes y servicios, al sector solidario, a los organismos reguladores de control y vigilancia del Estado que tengan competencia sobre la actividad de la Cooperativa, a sus competidores, a la Gerencia y a sus empleados.

La Cooperativa Multiactiva de Profesionales SOMEK se gobierna: por la Constitución Política de Colombia, la legislación cooperativa y solidaria, la normatividad que regula a las cooperativas multiactivas, las disposiciones emanadas de las entidades estatales competentes, su Estatuto, los reglamentos internos y las demás disposiciones legales y reglamentarias vigentes que le sean aplicables en su condición de cooperativa multiactiva.

ARTÍCULO 3. VALORES Y PRINCIPIOS. SOMEK decreta sus actividades sociales, económicas y los actos cooperativos que realice en desarrollo de su objeto social, con base en los valores y principios universales del cooperativismo y de la economía solidaria; particularmente en los siguientes:

Valores de los asociados:

- a) Honestidad.
- b) Transparencia.
- c) Responsabilidad social.
- d) Atención a los demás.

De la empresa cooperativa:

- a) Autoayuda.
- b) Democracia.

- c) Igualdad.
- d) Equidad.
- e) Solidaridad.

B. Principios:

- a) Adhesión voluntaria y abierta.
- b) Gestión democrática por partes de los asociados.
- c) Participación económica de los asociados.
- d) Autonomía e independencia.
- e) Educación, formación e información.
- f) Cooperación entre cooperativas.
- g) Compromiso con la comunidad.

Adicionalmente, SOMEK se orientará por los siguientes principios propios de la Cooperativa:

- a) Respeto.
- b) Confianza.
- c) Pertenencia.

TÍTULO I CAPÍTULO I

NATURALEZA, MARCO LEGAL, DENOMINACION

ARTÍCULO 4. La Cooperativa Multiactiva de Profesionales SOMEK es una persona jurídica de derecho privado y carácter multiactivo, constituida, organizada y administrada libre y democráticamente por personas naturales convencidas de la bondad de los principios de la solidaridad humana, de número de asociados y patrimonio social variables e ilimitados, autónoma dentro de la Ley, sin ánimo de lucro, cooperativa de primer grado, perteneciente al sector de la economía solidaria.

Para todos los efectos legales utiliza indiscriminadamente la razón social completa o la sigla SOMEK.

La Cooperativa Multiactiva de Profesionales SOMEK tiene su origen en la transformación de la Asociación Mutual de Médicos y demás Profesionales de Formación Universitaria SOMEK, cuya Personería Jurídica es la No 441 del 4 de junio de 1969, expedida por el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas DANCOOP hoy Unidad Administrativa de Organizaciones Solidarias -UAEOS.

CAPÍTULO II OBJETO SOCIAL

ARTÍCULO 5 El objeto social de la Cooperativa multiactiva de profesionales SOMEK, consiste en satisfacer las necesidades de los asociados, con el fin de procurar la protección mutua y social, su desarrollo integral y el de sus familias, así como la promoción de sus economías familiares y empresariales con actividades solidarias y recíprocas de todos en beneficio de todos. Igualmente, tiene como objeto utilizar los recursos financieros de la Cooperativa para el servicio de crédito, y bienestar y crecimiento social de los asociados y sus familias; así como participar con ayudas a la comunidad e invertir en la conservación del medio ambiente.

Para el cumplimiento de sus objetivos, la Cooperativa previa reglamentación por el Consejo de Administración, cuenta con los siguientes servicios:

Servicio de Crédito
Servicio de Consumo y Comercialización.
Servicio de Bienestar y Seguridad Social.
Servicio de Vivienda
Servicio de Educación

CAPÍTULO III

REGIMEN ECONÓMICO - COMPOSICIÓN DEL PATRIMONIO

ARTÍCULO 6. El patrimonio de la Cooperativa está compuesto por los aportes sociales individuales ordinarios, los aportes extraordinarios que decreta la Asamblea General, los aportes sociales amortizados, las reservas y fondos de carácter permanente, los auxilios, las donaciones de carácter patrimonial, las demás cuentas o rubros establecidos como parte del patrimonio por las disposiciones

legales vigentes, así como los excedentes o pérdidas generados por la cooperativa.

El patrimonio de la Cooperativa es variable e ilimitado. No obstante, para todos los efectos legales y estatutarios, el monto mínimo de los aportes sociales pagados no repartible durante la existencia de la Cooperativa será de ocho mil millones de pesos (\$8.000.000.000).

Los aportes sociales de los asociados quedan afectados desde su origen a favor de la Cooperativa como garantía prendaria de las obligaciones que los asociados contraigan con ella; no podrán ser gravados por sus titulares en favor de terceros; serán inembargables y pueden cederse, previa autorización del Consejo de Administración, con firma autenticada, en caso de retiro voluntario.

ARTÍCULO 7. RESERVAS Y FONDOS SOCIALES. Las reservas son de carácter permanente y no pueden ser distribuidas entre los asociados ni incrementarán los aportes de estos. Este mandato se mantendrá durante toda la vida de la Cooperativa, aún en el evento de su liquidación. En todo caso, por lo menos debe existir una reserva para proteger el aporte social de posibles pérdidas y la Asamblea General tiene la potestad para la constitución de otras reservas, para los fines que ella misma determine.

SOMEK puede constituir fondos permanentes o agotables que se destinarán de manera exclusiva a los fines para los que fueron creados y no podrán repartirse entre los asociados, ni aún, en el evento de liquidación de la Cooperativa. En todo caso, debe existir el fondo de educación y el de solidaridad y si la Cooperativa llegare a prestar servicios a no asociados, deberá establecerse otro fondo con los excedentes que se originen en tales operaciones, el cual no será susceptible de repartición. Sin embargo, por decisión de la Asamblea General podrán constituirse otros fondos para fines determinados.

La Cooperativa Multiactiva de Profesionales SOMEK tiene los siguientes Fondos Sociales y Mutuales:

- Fondo para la Educación.
- Fondo para Solidaridad.
- Fondo de Auxilio Mutuo.
- Fondo Mutuo de Calamidad Domestica.
- Fondo Mutuo de Garantía de Deuda.
- Fondo Mutuo para Deducible por Pérdida Total por Daños.

La Cooperativa podrá prever en sus presupuestos y registrar contable y periódicamente incrementos progresivos de los fondos y reservas, con cargo al ejercicio económico anual.

PARÁGRAFO. Se definen como contribuciones no reembolsables, las aportaciones periódicas a los fondos sociales y mutuales.

ARTÍCULO 8. DESTINACIÓN DE LOS EXCEDENTES. Si del ejercicio resultaren excedentes, estos se aplicarán así:

- 20% como mínimo para crear y mantener una Reserva de Protección de los Aportes Sociales.
- 20% como mínimo para el Fondo de Educación Cooperativa.
- 10% como mínimo para el Fondo de Solidaridad.
- El 50% restante podrá distribuirlo la Asamblea, total o parcialmente, en:
 - a. Revalorización de Aportes, teniendo en cuenta las alteraciones de su valor real.
 - b. Servicios Comunes y de Seguridad Social.
 - c. Retorno a los Asociados a prorrata del uso que de los servicios hicieron.
 - d. Fondo para amortización de aportes.

Los excedentes se aplicarán en primer término a compensar pérdidas de ejercicios anteriores y a restablecer el nivel de reserva de protección de aportes sociales, cuando esta se hubiere empleado para compensar pérdidas.

TÍTULO II

INFORMACION DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS ASOCIADOSCAPÍTULO

I

DERECHOS DE LOS ASOCIADOS

ARTÍCULO 9. SOMEK garantizará la igualdad en los derechos de los asociados, propendiendo por su reconocimiento y aplicación en las actuaciones de las entidades y asegurando su trato equitativo.

La administración y colaboradores de SOMEK dentro del ámbito de sus respectivas funciones, velarán porque se permita a los asociados el ejercicio de sus derechos y se atiendan las peticiones, quejas y reclamaciones que formulen, para lo cual se ha dispuesto entre otros, del canal de comunicación página web, buzón de quejas y reclamos, revista mensual, programas de capacitación, etc.

En todo caso, adicionalmente a lo previsto en el Estatuto Social y en la ley, los asociados de SOMEK tendrán los siguientes derechos, condicionados al cumplimiento de sus deberes:

- a) A mantenerse permanentemente actualizados, a través de la página web de la cooperativa: **[http://. somecoop.com/](http://.somecoop.com/)** y/o de cualquier otro medio que se establezca para el efecto acerca de sus derechos, deberes y obligaciones, características de sus aportes y depósitos, programas de capacitación, rendición de cuentas, perfiles e informes de los órganos de administración, control y vigilancias.
- b) La información deberá ser clara, exacta y transparente, así como de las situaciones importantes o decisiones de carácter relevante que se adopten por parte del Consejo de Administración y la Gerencia, y a ser informados de la gestión de éstas, al menos de manera semestral, de acuerdo con las prescripciones legales y estatutarias.
- c) A examinar de conformidad con el Estatuto Social, por medio de los delegados convocados a la Asamblea de General, en las oficinas de la Cooperativa, los documentos, balances, estados financieros e informes que se presentarán a consideración de ese organismo, durante los quince (15) días hábiles que precedan a las reuniones de la Asamblea General Ordinaria de Delegados.
- d) El Delegado al ejercer el anterior derecho, se limitará a los documentos, soportes e información correspondientes al período contable objeto de revisión, a efecto de que pueda conocer la situación financiera de la entidad, así como también la forma como la administración han cumplido su mandato durante un período determinado. Para el debido ejercicio de este derecho SOMEK publicará en su página web, en un lenguaje claro y expreso y como mínimo con la misma antelación, la convocatoria con el orden del día, el listado de asociados hábiles e inhábiles, los documentos asociados a cada uno de los puntos del orden del día de la reunión y toda la información relevante que le permita a los Delegados ejercer adecuadamente sus derechos.
- e) Sin perjuicio de lo anterior, los Delegados podrán solicitar a la administración o al revisor fiscal, según el caso, algún tipo de información o explicaciones necesarias sobre los documentos objeto de inspección, en orden a dilucidar las dudas que pudiesen sobrevenir, y así poderles impartir su aprobación o improbación en la reunión correspondiente.
- f) La información suministrada a un Delegado o un grupo de Delegados, con base en el anterior numeral, deberá ser entregada a los demás Delegados cuando así lo estime conveniente la entidad y de acuerdo con la relevancia de la información que se trate; todo lo anterior de acuerdo con la reglamentación que sobre el particular se expida.
- g) En todo caso, la información solicitada podrá denegarse si contraría disposiciones legales específicas de SOMEK o si puede calificarse como: i) irrazonable; ii) irrelevante para conocer la marcha o los intereses de SOMEK. iii) confidencial; y iv) otras cuya divulgación pongan en inminente y grave peligro la estabilidad y competitividad de SOMEK.
- h) Los Delegados podrán expresar libremente sus opiniones, obtener información y aclaración de consultas durante el desarrollo de la Asamblea.
- i) Fiscalizar la gestión y actividades de la Cooperativa, en las formas y términos previstos en el Estatuto y sus reglamentos, agotando los canales definidos por la Cooperativa, previo a las actuaciones ante entes estatales de inspección y vigilancia.
- j) Tener acceso a la información pública de la entidad en tiempo oportuno y en forma integral.
- k) Solicitar auditorías especializadas como se detalla en el Artículo 49 de este Código.
- l) Tratándose de la elección de miembros del Consejo de Administración y respetando los procedimientos democráticos y el derecho a ser elegido, a los Delegados se les suministrará la información necesaria y suficiente para la toma de decisiones y se les permitirá conocer con la

mayor precisión posible, la propuesta de candidatos a ocupar tales cargos cuando ella se encuentre disponible. En todo caso, los candidatos que finalmente vayan a ser considerados en el seno de la Asamblea deberán informar sobre su hoja de vida y además cumplir las condiciones de elegibilidad señaladas por las normas legales y estatutarias.

- m) Tratándose de decisiones que deban tomarse en relación con SOME, se tendrá a disposición de los Delegados la información financiera que sea material para las decisiones que se han de adoptar en la respectiva Asamblea.

- n) Tratándose de operaciones de fusión, escisión o incorporación, cuya aprobación de conformidad con el Estatuto Social corresponda a la Asamblea General de Delegados, la Cooperativa las explicará detalladamente a los asociados en un informe previo del Consejo de Administración, y con la opinión, sobre los términos de la transacción, de un asesor externo independiente de reconocida solvencia (opinión imparcial), designado por el Consejo de Administración.
- o) Estos informes se pondrán a disposición de los Delegados con antelación de quince (15) días hábiles a la fecha de celebración de la Asamblea.

CAPÍTULO II DEBERES DE LOS ASOCIADOS

ARTÍCULO 10. Además de los previstos en el Estatuto y la ley, los asociados tienen los siguientes deberes:

- a) Informarse y conocer sobre la situación de la Cooperativa.
- b) Participar activamente en los procesos democráticos de elección.
- c) Seguir los conductos regulares en materia de quejas y reclamos.
- d) Propender por el buen nombre y la estabilidad económica de SOMEK.
- e) Ejercer el derecho inspección y control por intermedio de los Delegados.

TITULO III MISION

ARTÍCULO 11. Fundamentada en los valores y principios cooperativos de reconocimiento universal, SOMEK ha desarrollado su MISIÓN, definida así:

Somos una empresa de economía solidaria que trabaja para contribuir a la satisfacción de las necesidades y expectativas sociales y económicas de los asociados, su núcleo familiar y la comunidad a través de la generación de productos y servicios innovadores.

CAPÍTULO III COMPROMISO

ARTÍCULO 12. SOMEK se encuentra comprometida a mantener relaciones honestas, constructivas e idóneas, para ello ha identificado sus grupos de interés y ha establecido su compromiso con ellos.

CAPITULO IV GRUPOS DE INTERÉS

ARTICULO 13: Se consideran los siguientes:

Asociados: Tener asociados plenamente satisfechos mediante la consolidación de sus fondos sociales, la rentabilidad de sus aportes, su contribución al desarrollo del país y la alta calidad de los servicios que presta SOMEK.

Colaboradores: Reconocer y remunerar de manera adecuada su contribución al desarrollo de la entidad, de acuerdo con la capacidad de esta, respetar su dignidad humana, y promover su crecimiento personal y profesional.

Competidores: No incurrir en prácticas de competencia desleal.

Proveedores: Buscar el mejor acuerdo negociado.

Comunidad: Contribuir al desarrollo sostenible, ganar legitimidad y contribuir a la paz y a la preservación del medio ambiente.

Estado: Cumplir con el orden institucional en relación especial con la Constitución y las Leyes y ser interlocutores ante el Estado para la definición de políticas públicas sobre cooperativismo y economía solidaria.

CAPÍTULO V MODELO ORGANIZACIONAL

ARTÍCULO 14. SOMEK como entidad cooperativa, está enmarcada dentro de los principios y valores del cooperativismo que presta servicios a sus asociados y a la comunidad en general.

Los servicios que en la actualidad presta SOMEK están agrupados en los siguientes sectores: Financiero, Bienestar y Seguridad Social, Vivienda, Educación, Mutual y de Seguros, y Salud.

CAPÍTULO VI DESARROLLO DE PROYECTOS

ARTÍCULO 15. Todos los proyectos que desarrolle SOMEK deben contar con estudios de factibilidad técnica, económica y social y viabilidad jurídica y deben ser coherentes con la gestión estratégica.

TÍTULO IV

DE LA COOPERATIVA Y SU GOBIERNO

ASPECTOS GENERALES

ARTÍCULO 16. CONFORMACIÓN Y ACTUACIONES. De conformidad con el Estatuto Social de la Cooperativa, la dirección de la entidad está a cargo de la Asamblea General de Delegados y del Consejo de Administración, este último conformado por asociados no empleados de la Cooperativa, y la Administración a cargo del Gerente y su cuerpo de colaboradores, los cuales tienen la calidad de empleados de la entidad.

Todas sus actuaciones en procura de la realización del objeto social, se ejecutan con sujeción a la Constitución Política, la ley, el Estatuto Social y demás documentos relacionados en el Artículo 2 de este Código. Igualmente, se fundamentan en los principios y valores de la democracia, la participación en igualdad de condiciones y la descentralización, entre otros.

Las actividades de la Cooperativa se desarrollan en el orden nacional.

CAPÍTULO II

ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS – CONVOCATORIA Y POLÍTICAS

ARTÍCULO 17. DE LA ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS. La Asamblea General de Delegados es el máximo órgano de dirección, administración y control de la Cooperativa y sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales y estatutarias.

ARTÍCULO 18. AVISO DE CONVOCATORIA. Para las convocatorias a reuniones de asamblea general se seguirán criterios de transparencia, oportunidad y motivación a la participación democrática de los asociados.

La convocatoria a asamblea general ordinaria se realizará con una anticipación no menor a 15 días hábiles, informando la fecha, hora, lugar, orden del día en que se realizará la reunión y los asuntos que van a someterse a decisión. Para las asambleas extraordinarias se remitirá la misma información y la anticipación mínima será de 5 días hábiles.

PARÁGRAFO 1. Cuando dentro de una asamblea se vayan a realizar elecciones de órganos de administración, control y vigilancia, con la convocatoria se acompañarán los perfiles que deberán cumplir los candidatos que se postulen y las reglas de votación con las que se realizará la elección. Adicionalmente, se establecerán políticas de información para divulgar el perfil de los candidatos con anterioridad a la elección del respectivo órgano.

PARÁGRAFO 2. Previo a la celebración de la asamblea general, se informará a los asociados inhábiles, si los hubiere, sobre esta condición, las razones por la que adquirieron la inhabilidad, los efectos que le representan y los mecanismos con que cuenta para superar dicha situación.

Previo a la realización de la asamblea el Comité de Ética será el encargado de verificar el cumplimiento de los perfiles que se requieren para la postulación de los candidatos a integrar el Consejo de Administración, y Junta de Vigilancia.

PARÁGRAFO 3. La postulación de candidatos a miembros de órganos de administración, control y vigilancia se realizará de forma separada para los diferentes órganos, de manera que en una misma asamblea cada candidato se postule solamente a uno de ellos.

ARTICULO 19. INFORMACIÓN SOBRE LA ASAMBLEA GENERAL. El consejo de Administración adoptará políticas de comunicación e información dirigidas a los asociados sobre las decisiones tomadas en asamblea general. Entre estas políticas se establecerán canales de comunicación para todos los asociados, incluyendo aquellos que no hayan participado en la asamblea.

CAPITULO III NOMBRAMIENTO DE DELEGADOS

ARTICULO 20. ELECCIÓN DE DELEGADOS. El Consejo de Administración someterá a aprobación de la asamblea general, el número y período de elección de los delegados, con lo cual se garantizará la adecuada información y participación de los asociados por lo menos con base en las siguientes políticas:

- a) Criterios de sustitución de asamblea de asociados por asamblea de delegados: para lo cual debe justificarse alguna o algunas de las razones previstas en el inciso primero del artículo 29 de la Ley 79 de 1988 o en el inciso primero del artículo 32 del Decreto Ley 1481 de 1989.
- b) Número de delegados: que aseguren que los asociados estén plena y permanentemente informados sobre las decisiones tomadas en asamblea, y que todos los segmentos de asociados estén representados por al menos un delegado.

TITULO V CAPITULO I

ELECCION CONSEJO DE ADMINISTRACION – REQUISITOS

ARTÍCULO 21. DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. El Consejo de Administración es el órgano permanente de administración de la Cooperativa subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General; elegido por esta para que gobierne en nombre de los Asociados de SOMEK y garantice el fiel cumplimiento del objeto social.

Para la postulación de candidatos, los aspirantes deben contar como mínimo los siguientes requisitos:

- a) Contar con capacidades y aptitudes personales, conocimiento, integridad ética y destrezas idóneas para actuar como miembros.
- b) Acreditar experiencia suficiente en la actividad que desarrolla la cooperativa y/o experiencia, o conocimientos apropiados para el cumplimiento de las responsabilidades y funciones.
- c) No haber sido sancionado disciplinaria o administrativamente, o anteriormente removido del cargo de gerente, o miembro del consejo de administración de una organización de economía solidaria, exclusivamente por hechos atribuibles al candidato a miembro del consejo y con ocasión del ordenamiento de medidas de intervención.

PARAGRAFO 1. Los requisitos de que trata el presente artículo deberán ser acreditados al momento en que los candidatos se postulen para ser elegidos: La Junta de Vigilancia, verificará el cumplimiento de tales requisitos de acuerdo con las funciones que le han sido atribuidas por la ley.

PARAGRAFO 2. Será requisito de postulación la manifestación expresa del candidato mediante comunicación escrita de conocer las funciones, los deberes y las prohibiciones establecidas en la normatividad vigente y los estatutos para el consejo de administración.

PARAGRAFO 3. La cooperativa fijará el nivel de los requisitos previstos en los numerales a y b del presente artículo, considerando sus características, y la complejidad de sus operaciones. En todo caso, deberá propender por la formación y capacitación de todos asociados, especialmente en relación con estos requisitos.

Además, será requisito de postulación la manifestación expresa del candidato de conocer las funciones, los deberes y las prohibiciones establecidas en la normatividad vigente y los estatutos para el consejo de administración o junta de vigilancia. Las organizaciones establecerán y formalizarán la forma en que se

realizará esta manifestación expresa.

ARTICULO 22. CONFORMACIÓN Y RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.

Estará conformado por siete (7) miembros con sus suplentes personales elegidos por la Asamblea General para un período de cuatro años, pudiendo ser reelegidos.

RETRIBUCIONES. Los miembros del Consejo de Administración, principales o suplentes que actúen en remplazo de los principales, tendrán derecho, por cada reunión ordinaria a la que asistan y hasta dos meses, a una retribución económica equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente.

PARÁGRAFO 1. A quien desempeñe las funciones de Presidente del Consejo de Administración, se le reconocerá, además, el equivalente a dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

PARÁGRAFO 2. De igual forma a quien desempeñe las funciones de Secretario del Consejo de Administración, se le reconocerá, además, honorarios equivalentes a un salario mínimo mensual legal vigente.

ARTÍCULO 23 REUNIONES. Se reunirá de manera ordinaria hasta dos (2) veces al mes y, extraordinariamente, cuando las circunstancias lo exijan. Rendirá su informe anual ante la Asamblea General y sus miembros serán elegidos para un periodo de cuatro (4) años, pudiendo ser reelegidos.

PARÁGRAFO 1. Cuando finalice un período sin haberse elegido nuevo Consejo, el anterior continuará en funciones y sus decisiones serán plenamente válidas.

PARÁGRAFO 2. Una vez instalado, el Consejo de Administración procederá a elegir por mayoría a sus dignatarios Presidente, Vicepresidente y Secretario; los restantes serán vocales. La elección de dignatarios deberá hacerse anualmente.

PARAGRAFO 3. Para el correcto ejercicio de sus funciones, el Consejo de Administración se dará su propio reglamento, el cual tendrá carácter vinculante. El Reglamento Interno del Consejo de Administración y sus modificaciones serán divulgados a través de la página web de la Cooperativa.

CAPITULO II

MECANISMOS DE EVALUACION Y DESEMPEÑO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION

ARTÍCULO 24. AUTOEVALUACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. Sin perjuicio de la evaluación que como órgano supremo de administración le corresponde a la Asamblea General de Delegados, el Consejo se autoevaluará respecto a sus políticas de gobierno de acuerdo con lo establecido en este Código y en su reglamento.

El Consejo dedicará el tiempo necesario al final de cada reunión para evaluarse con respecto a una o más de sus políticas. La mejor garantía de excelencia será la comparación, reunión por reunión, con el modelo básico de comportamiento.

El Consejo realizará una evaluación anual de sus actividades con el acompañamiento de un asesor externo, respecto a todas sus políticas. El resultado de esta quedará registrado en las actas correspondientes y deberá contar con un plan de acción que atienda las oportunidades de mejora.

PARAGRAFO 1. El Consejo de Administración destinará el presupuesto necesario para la inducción, capacitación y evaluación de las operaciones del consejo de administración de conformidad con lo establecido en su reglamento y el estatuto.

PARAGRAFO 2.- CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS MIEMBROS SUPLENTES. Durante el retiro temporal o definitivo, los principales serán reemplazados por los suplentes personales, de forma transitoria o por lo que reste del periodo, respectivamente.

El Presidente, durante sus ausencias temporales, será reemplazado por el Vicepresidente o, en su defecto, por el miembro principal que elija el Consejo.

En caso de ausencia absoluta del Presidente, el Consejo de Administración elegirá su reemplazo por el resto del respectivo periodo anual.

PARÁGRAFO 3. Cuando un suplente reemplace a un principal, tendrá todas las prerrogativas de este.

PARAGRAFO 4. No obstante las funciones señaladas en el estatuto se dejan expresamente establecidas

como funciones indelegables del Consejo de Administración las siguientes:

- Crear los cargos necesarios para la adecuada administración de la Cooperativa.
- Nombrar y remover de acuerdo con el Gerente a los asesores y apoderados de la Cooperativa.
- Aprobar la estructura administrativa y curva de salarios de la Cooperativa.
- Nombrar, remover y fijar la asignación salarial del Gerente.
- Determinar la suplencia del gerente para las faltas temporales o accidentales.

- Fijar el valor de las Pólizas que deben presentar los empleados de confianza y manejo, cuando a ello hubiere lugar.
- Interpretar y reglamentar el Estatuto mediante providencias denominadas Acuerdos
- Elaborar los proyectos de Reforma Estatutaria.
- Podrá crear e integrar los comités y comisiones que a su buen juicio sean necesarios, así como delegarles algunas funciones.
- Autorizar todo contrato, gastos e inversión por evento que no supere el 20% del patrimonio.
- Fijar el límite de gastos que pueda realizar el Gerente y demás consagradas como tales en el estatuto.

CAPÍTULO II

POLÍTICAS DE FINES ADMINISTRATIVOS

ARTÍCULO 25. INDICADORES. El Consejo de Administración al aprobar el Plan Estratégico definirá los indicadores principales que miden el cumplimiento de cada objetivo, mediante un cuadro de mando integral. En el contenido del Plan Estratégico se definirán los valores meta de cada indicador, que serán ajustados de acuerdo con las modificaciones al Plan.

Cada año, en función del presupuesto, el Consejo de Administración fijará las metas por indicador y estas serán objeto de revisión mensual bajo el formato de mando integral que se determine por este órgano en conjunto con la Administración.

CAPÍTULO III

POLÍTICAS DE PROCESO DE GOBIERNO

ARTÍCULO 26 COMPROMISO DE GOBIERNO. Se establecen como políticas de proceso de gobierno las siguientes:

- ORIENTACION DE LA RESPONSABILIDAD:** La responsabilidad fundamental del Consejo de Administración, como órgano permanente de administración, está dirigida a los asociados a través de la Asamblea General de Delegados.
- RESPONSABILIDAD SOCIAL:** El Consejo de Administración tiene como su obligación primigenia operar en defensa de los intereses de los asociados, y desarrollará sus actuaciones en forma ética, transparente, solidaria e incluyente, comprometido con la preservación del medio ambiente y buscando siempre la creación de valor sostenible, económico y social, para todos los grupos de interés.
- NORMA DE GOBIERNO:** El Consejo de Administración gobernará con respeto a los principios y valores corporativos y haciendo énfasis en:
 - ✓ Las decisiones colectivas más que las individuales;
 - ✓ Participación democrática de todos los asociados;
 - ✓ Gestión equitativa de los beneficios;
 - ✓ Igualdad de derechos;
 - ✓ Información permanente, oportuna y progresiva a todos los miembros.
- VÍNCULO CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN - ASOCIADOS:** Como representante de los intereses de los asociados, el Consejo de Administración mantendrá un vínculo continuo con éstos, por el conducto definido en el Estatuto Social.
- FUNCIÓN DE LA PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:** La Presidencia asegurará la integridad del proceso del Consejo de Administración y lo representará ante terceros cuando haya lugar a ello.
- CONDUCTA DE LOS CONSEJEROS:** Se comprometen a observar una conducta ética, respetuosa de la ley y un decoro adecuado al actuar como consejeros.

ARTÍCULO 27. COMITÉS DE APOYO A LA GESTIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. El Consejo de Administración contará con el apoyo de Comités que tendrán a su cargo, por delegación y orientación de aquel, las funciones previstas en el Estatuto de la Cooperativa y en los reglamentos respectivos, sin que ello implique delegación de su responsabilidad ni de la de sus miembros, ni interferencia de la delegación que el Consejo hace en el Gerente.

Por lo anterior, en ejercicio de sus funciones, todos y cada uno de los integrantes de los Comités, deberán:

1. Funcionar de acuerdo con las directrices del Consejo de Administración y bajo el control de este.
2. No ejercer autoridad alguna que no provenga del Consejo.
3. No juzgar la gestión de la Administración siguiendo sus propios criterios, en lugar de los del Consejo.

Los comités tendrán definidas unas funciones por realizar, un período de actuación y el uso autorizado de fondos que permita su funcionamiento. A no ser que indique lo contrario, un comité dejará de existir cuando su tarea se da por realizada.

ARTÍCULO 28. FUNCIONES DE LA PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. La Presidencia del Consejo de Administración asegurará la integridad del proceso de dicho órgano y lo representará ante terceros garantizando:

- a) Que actúe coherentemente con sus propias reglas y con aquellas que le sean legítimamente impuestas desde fuera de la Cooperativa.
- b) Que durante las reuniones el contenido de las discusiones se circunscriba solo a aquellos temas que, según la política del Consejo, solo este puede decidir.
- c) Las deliberaciones sean justas, abiertas y detalladas, pero también oportunas, ordenadas y limitadas al tema en discusión.
- d) Que dentro de la autoridad asignada, tome decisiones que estén dentro de los temas definidos por políticas del proceso de gobierno.
- e) Que dé interpretación razonable a las disposiciones de las políticas de proceso de gobierno y delegación Consejo-dirección.

De igual manera se establece que:

- a) La Gerencia participará de todas las reuniones del Consejo de Administración con las facultades del cargo comúnmente aceptadas.
- b) La Gerencia no tiene autoridad para tomar decisiones sobre las políticas de fines y de limitaciones directivas.
- c) La Gerencia es el representante del Consejo de Administración ante terceros anunciando posiciones tomadas por el Consejo.
- d) La Gerencia puede delegar cualquier parte de su autoridad a otro consejero, pero sigue siendo responsable del empleo que de esa autoridad se haga.

ARTÍCULO 29. ORIENTACIONES GENERALES PARA MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. Todos los Consejeros deberán:

- a) Actuar como parte del Consejo y bajo el control de éste.
- b) Ejercer sólo la autoridad que provenga del Consejo.
- c) Asumir solamente la autoridad o responsabilidad que no le haya sido delegada a la Presidencia.
- d) No relevar al Consejo como grupo de su responsabilidad por todo facilitando y promoviendo que la voz del Consejo de Administración sea una sola.
- e) No ejercer autoridad individual para dar instrucciones a la Gerencia ni a personas que dependan directa o indirectamente del Gerente.
- f) Propugnar como parte de un equipo para que haya una mayor transparencia y contribuir con su

accionar a ello, respetando además la independencia de la Administración.

- g) Deponer, cuando sea del caso, los intereses particulares para que la función de árbitro, que debe desempeñar el Consejo de Administración, se cumpla cabalmente.
- h) Observar una conducta ética individual y empresarial respetuosa de la ley y en particular del Código de Ética, dando un ejemplo apropiado de la autoridad que el cargo otorga y con el decoro adecuado.

- i) Verificar siempre que la información que solicite obedezca a políticas determinadas por el Consejo de Administración.
- j) Ser capaz de valorar y respetar el proceso de grupo, la diversidad y el voto final del Consejo de Administración.
- k) Nunca ejercer presión a la Administración para lograr nombramientos o contrataciones.

CAPÍTULO IV

POLÍTICAS DE DELEGACIÓN CONSEJO – GERENCIA

ARTÍCULO 30. NATURALEZA DE LA DELEGACIÓN. El Consejo de Administración, como órgano permanente de administración, es responsable ante los asociados, a través de la Asamblea, del buen funcionamiento de la Cooperativa.

Para el efecto y en búsqueda de cumplir su tarea, delega la gestión en el Gerente circunscribiéndose entonces, en este aspecto, a dirigir, controlar y evaluar la actuación de éste.

ARTÍCULO 31. PRINCIPIOS DE LA DELEGACIÓN. La única conexión oficial del Consejo de Administración con la Cooperativa, sus logros y su conducta se hará a través del Gerente y bajo los siguientes principios:

- a) **UNIDAD DE CONTROL:** Son vinculantes para el Gerente las directrices del Consejo de Administración oficialmente aprobadas.
- b) **RESPONSABILIDAD DEL GERENTE:** El Gerente es el único vínculo oficial con los logros operativos y la conducta, por lo que el Consejo de Administración, en virtud de la delegación que ha realizado en el Gerente, tendrá en cuenta que la autoridad y responsabilidad por la dirección de la cooperativa está en cabeza de este.
- c) **FORMA DE DELEGACIÓN:** El Consejo de Administración dará instrucciones al Gerente mediante directrices escritas que marquen el beneficio que se debe lograr para los asociados y describirán las situaciones y acciones organizativas que deben evitarse.
- d) **RETRIBUCIÓN DEL GERENTE:** La retribución monetaria del Gerente la decidirá el Consejo de Administración como grupo y se basará en los resultados de la cooperativa y las condiciones del mercado laboral para directivos.
- e) **CESE DEL GERENTE:** El cese del Gerente es una prerrogativa que el Consejo de Administración guarda para sí y no la delega.

ARTÍCULO 32. RESPONSABILIDADES DEL GERENTE. El Gerente es el único vínculo oficial con los logros operativos y la conducta, por lo que se establece que la autoridad y la responsabilidad por la dirección de la cooperativa está en cabeza del Gerente teniendo en cuenta las siguientes reglas:

1. El Consejo de Administración nunca dará instrucciones a personas que dependen directa o indirectamente del Gerente.
2. Sin perjuicio de evaluar de manera formal y permanente al Gerente, el Consejo, para garantizar una labor eficiente y eficaz, podrá conceptuar como cuerpo cuando los resultados, el trabajo e indicadores no sean satisfactorios o su acción vaya en contravía de las políticas corporativas en criterio del Consejo.
3. Los logros organizativos de los fines expresados por el Consejo se verán como éxitos de la actuación del Gerente. Ningún indicador establecido por el Consejo entrará en conflicto o modificará el indicador de resultados aquí definido.
4. Todas las limitaciones directivas impuestas al Gerente son limitaciones impuestas a toda la dirección, por lo que su violación por parte de cualquier estamento de la cooperativa es también una violación

por parte del Gerente.

ARTÍCULO 33. SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL GERENTE. El Consejo de Administración es el árbitro final para decidir el grado de responsabilidad del Gerente, para lo cual hará supervisión y evaluación sistemática de su gestión, según lo estipulado en las políticas y directrices emanadas del Consejo de Administración a través de los siguientes mecanismos:

- a. Mediante informes mensuales de gestión presentados por el Gerente que entre otra información incluya los estados financieros de SOMEK y sus inversiones.

- b. Mediante informes de la Junta de Vigilancia, Revisoría Fiscal, el Comité Financiero y demás comités o comisiones que cree el Consejo de Administración.
- c. Mediante evaluación formal mínimo una vez al año, de acuerdo con una metodología objetiva y con criterios técnicamente válidos, previamente establecida por el mismo Consejo de Administración.

ARTÍCULO 34. AGENDA DE REUNIONES. El Consejo de Administración establecerá una agenda de reuniones, de acuerdo con lo señalado en su Reglamento, que estudiará los siguientes aspectos:

- a) Asuntos de asociados.
- b) Informe mensual de tareas pendientes, con base en reporte del Gerente.
- c) Análisis trimestral de cumplimiento de metas e indicadores de SOMEK.
- d) Estudio y aprobación de inversiones solicitadas por el Gerente.
- e) Cumplimiento de la planificación presupuestal y financiera, con base en informe trimestral del Gerente.
- f) Evaluación y cumplimiento de los proyectos estratégicos en curso y formulación de nuevos proyectos, de acuerdo con informe trimestral del Presidente.
- g) Reflexiones.
- h) Cumplimiento de la protección de los activos. Informes directos y periódicos del Revisor Fiscal.
- i) Conclusiones del informe anual de los resultados de la encuesta de clima laboral, con base en informe del Gerente.
- j) Definición de nuevas tareas.
- k) Informe de correspondencia recibida de sugerencias de los asociados y otros grupos de interés, relacionados con sus necesidades y expectativas.
- l) Varios.

Cuando las circunstancias lo ameriten, el Consejo de Administración realizará reuniones sin la presencia de la Gerencia.

PARÁGRAFO. Los informes que debe presentar la Administración deben ser enviados al Consejo de Administración con una antelación mínima de cuatro (4) días hábiles.

CAPÍTULO VI LA GERENCIA

ARTICULO 35. SELECCIÓN DEL GERENTE. Será nombrado en forma indelegable por el Consejo de Administración, considerando criterios que garanticen su idoneidad ética y profesional y la formación y experiencia para el desarrollo de sus funciones de conformidad con los criterios de selección señalados en el estatuto.

No obstante lo anterior se exigirán como mínimo los siguientes:

- Formación en áreas relacionadas con el desarrollo de operaciones de la cooperativa, tales como administración, economía, contaduría, derecho, finanzas o afines.
- Experiencia en actividades relacionadas con el objeto social de la cooperativa.
- No haber sido sancionado disciplinaria ni administrativamente, o anteriormente removido del cargo de gerente, miembro del consejo de administración, o junta directiva de una organización de economía solidaria, exclusivamente por hechos atribuibles al candidato a gerente con ocasión del ordenamiento de medidas de intervención.

PARAGRAFO. El consejo de administración verificará el cumplimiento de los requisitos previstos en el presente artículo, siguiendo los procedimientos de calificación del perfil y decisión previamente establecidos en los reglamentos.

ARTICULO 36 REQUISITOS PARA EJERCER EL CARGO DE GERENTE. Para entrar a ejercer el cargo de Gerente se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Nombramiento hecho por el Consejo de Administración.

- b) Aceptación por escrito del nombramiento.
- c) Registro ante la Cámara de Comercio o entidad competente y posesión ante el Consejo de Administración.
- d) Presentación de la póliza de manejo requerida

TITULO VI

POLÍTICAS DE LAS LIMITACIONES DIRECTIVAS

ARTÍCULO 37. LIMITACIONES DIRECTIVAS BÁSICAS. Queda establecido que el Gerente no dará lugar, ni permitirá ninguna práctica, actividad, decisión o circunstancia organizativa que sea ilegal, imprudente o viole la ética empresarial y profesional o los principios de contabilidad generalmente aceptados. Con dicho propósito, sus actuaciones deberán estar enmarcadas y atender los siguientes parámetros:

- a) **TRATAMIENTO DE LAS PARTES INTERESADAS:** Se dará un trato equitativo a los grupos de interés, estableciendo condiciones y procedimientos que garanticen sus derechos.
- b) **PLANIFICACIÓN FINANCIERA Y PRESUPUESTAL:** La planificación financiera y presupuestal se hará por períodos anuales con proyección a tres (3) años, considerando una adecuada administración de los riesgos y será coherente con la actuación de la cooperativa. De acuerdo con el Estatuto Social, corresponde a la Asamblea General de Delegados o al Consejo de Administración, en función de su naturaleza y cuantía, aprobar los presupuestos y las inversiones, los planes estratégicos previos a la planificación financiera.
- c) **GESTIÓN DE RIESGOS:** El Gerente velará por la debida implementación y aplicación del marco de referencia, instrumentos y metodologías generales para la implementación y funcionamiento del Sistema de Gestión del Riesgo-SGR- para SOMEK aprobado por el Consejo de Administración, con el fin de identificar, analizar, monitorear, medir y controlar los riesgos implicados en toda su cadena de valor. El Sistema de Gestión del Riesgo, en sus componentes gerenciales, operacionales, financieros y propios de cada negocio, aparece descrito en el Título IX de este Código.
- d) **ADMINISTRACIÓN DE LOS ACTIVOS, PASIVOS Y PATRIMONIO:** El Gerente ejercerá una adecuada administración de los activos, de los pasivos y del patrimonio, procurando que estén protegidos, sean productivos, se mantengan adecuadamente y no se arriesguen innecesariamente.
- e) **VINCULACIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS COLABORADORES:** El Gerente establecerá los mecanismos que permitan un proceso de selección y vinculación de colaboradores en condiciones de igualdad, transparencia y objetividad, cumpliendo los requisitos de ley e internos, de tal manera que toda contratación de personal haya cumplido el proceso completo de vinculación. En cuanto a la promoción interna, el Gerente garantizará que la misma se haga con aplicación de los principios de libre postulación, igualdad de proceso y transparencia de la información, previniendo conductas que eviten el favoritismo.
- f) **COMPENSACIÓN DE COLABORADORES Y TRABAJADORES TEMPORALES:** Con respecto al empleo, retribución y beneficios de los colaboradores y trabajadores temporales, el Gerente aplicará modelos de retribución orientados a incrementar la productividad, las posibilidades de atracción y retención del talento humano, alinear este y su productividad con la estrategia, lograr altos índices de equidad interna y competitividad externa, generando satisfacción, motivación y compromiso de los colaboradores; cumpliendo los requisitos de ley e internos.
- g) **COMUNICACIÓN Y APOYO:** El Gerente velará porque el Consejo de Administración permanezca informado y cuente con apoyo para su función.
- h) **RELACIONES CON LOS ASOCIADOS:** Las relaciones del Gerente con los asociados estarán enmarcadas por los más altos valores de transparencia, sin perjuicio de la función del Consejo como representante de los asociados.

ARTÍCULO 38. CONDICIONES Y ACTIVIDADES FINANCIERAS. El Gerente no dará lugar ni permitirá la adopción de riesgos innecesarios ni desviaciones de las políticas de fines del Consejo. Para el efecto el Gerente garantizará que:

- a) Sólo autorizará la constitución de reservas cuyos propósitos estén totalmente justificados y soportados.
- b) Dirigirá la empresa de modo que pueda cumplir en la medida de sus capacidades, con todas sus obligaciones.
- c) Velará porque la contabilidad se lleve de acuerdo con la ley y los principios generalmente aceptados.

- d) Vigilará que las contrataciones se realicen respetando los límites de autorización contemplados en el Estatuto y la reglamentación interna, evitando el fraccionamiento de contratos.
- e) Perseverará por el debido y oportuno recaudo de los ingresos de la entidad, incluido el correspondiente a las cuentas por cobrar.

TITULO VII

RELACIÓN CON OTROS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN

ARTÍCULO 39. Para el adecuado funcionamiento en las relaciones entre la gerencia y otros órganos de administración, control o vigilancia, se fijan respecto del gerente las siguientes condiciones:

- a) El Gerente no permitirá que el Consejo de Administración no esté informado o no tenga apoyo para realizar su trabajo. Para el efecto el Gerente garantizará que:
- b) Efectuará seguimiento a las decisiones o recomendaciones realizadas por el consejo de administración, junta de vigilancia, auditoría interna o revisoría fiscal.
- c) Presentará el informe de gestión al Consejo de administración con no menos de tres (3) días hábiles de anticipación a cada reunión, de forma exacta y comprensible siguiendo directamente las disposiciones de las políticas del Consejo.
- d) El gerente no podrá ser simultáneamente miembro del consejo de administración o junta de vigilancia.
- e) Informará oportunamente ante cualquier incumplimiento real o previsto de cualquier política del Consejo
- f) No permitirá que el Consejo desconozca tendencias relevantes, demandas pendientes o anunciadas y los problemas más significativos con los asociados.
- g) Advertirá al Consejo si éste no está cumpliendo con sus propias políticas de proceso de gobierno y de delegación Consejo-Gerencia, sobre todo en el caso de un comportamiento del Consejo en detrimento de la relación entre el Consejo y el Gerente.
- h) Presentará al Consejo tantos puntos de vista, problemas y opciones directivas y externas como determine el Consejo que necesita para tomar decisiones completamente informadas.
- i) No presentará información de modo complejo innecesariamente o extenso de forma que confunda los datos de tres tipos: supervisión, preparación de decisiones y otros.
- j) Proporcionará un mecanismo para las reuniones del Consejo y los Comités; para las comunicaciones oficiales del Consejo, los Consejeros o los Comités; para el mantenimiento de archivos fidedignos del Consejo y los Consejeros; y para las divulgaciones del Consejo requeridas por ley o consideradas apropiadas por el Consejo.
- k) No divulgará selectivamente información de la cooperativa a Consejeros con la excepción de responder a personas autorizadas o Comités debidamente encargados por el Consejo.
- l) Las suplencias del gerente no podrán ser ejercidas por ninguno de los miembros del consejo de administración o junta de vigilancia.

ARTÍCULO 40. RELACIONES CON LOS CONTRATISTAS, PROVEEDORES Y PRESTADORES. En SOME todos los procedimientos de compras y contrataciones y su reglamentación específica están previamente establecidos, para el efecto el presente Código lo determina en el Título X de los proveedores.

TÍTULO V

DEL SISTEMA ELECTORALCAPÍTULO I PROCESOS

ARTÍCULO 41. SOME C, como entidad que por su esencia es participativa, democrática, plural y autogestionaria, aplica en la selección de su dirigencia, los principios, actividades y prácticas propias de los procesos políticos electorales que se plasman en el Código Electoral.

En el orden nacional, el asociado, como elector primario, ejerce su derecho y cumple con su deber, al elegir mediante procesos de votación a sus representantes a la Asamblea General de Delegados. Por su parte, los delegados como representantes del colectivo de asociados eligen también mediante procesos políticos electorales a los miembros del Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia, el Comité de Ética, la Comisión de Elecciones y Escrutinios, la Revisoría Fiscal y los demás que establezca el Estatuto.

La Cooperativa se compromete a que dichos procesos electorales se desarrollan de acuerdo con las mejores prácticas electorales, de tal manera que se garantice la transparencia e igualdad de condiciones de los participantes.

Tanto en el marco y desarrollo de los procesos electorales, así como en cualquier proceso de toma de decisiones al interior de sus cuerpos colegiados, SOMEK procurará que las votaciones traduzcan la expresión, libre, espontánea y auténtica de los asociados y que los escrutinios sean fiel reflejo de la voluntad del asociado que participe.

CAPÍTULO II SISTEMA

ARTÍCULO 42. Toda elección que se realice en la Cooperativa para un organismo plural administrativo o de vigilancia, se hará siempre por el sistema de planchas con aplicación del cociente electoral. Lo anterior, sin perjuicio de que la elección se realice con la modalidad de plancha única, por decisión de los participantes en el proceso electoral.

CAPÍTULO III REGLAMENTACIÓN

ARTÍCULO 43. El Consejo de Administración garantizará por medio de reglamentos, que todos los asociados hábiles estén en igualdad de condiciones frente al proceso electoral y aplicará sanciones disciplinarias a los asociados y empleados que hagan uso no autorizado de la infraestructura de la Cooperativa para el desarrollo de dicho proceso.

Las normas que rigen el proceso electoral son las consignadas en el Estatuto Social. Los mecanismos de elección están reglamentados por el Consejo de Administración.

La Comisión de Elecciones y Escrutinios es el organismo encargado de dirigir las elecciones, velar porque éstas se lleven a cabo en un marco legal y garantizar que éstas reflejen la voluntad del elector. Está conformada por tres (3) miembros asociados elegidos por la Asamblea General de Delegados.

TÍTULO VI

SELECCIÓN Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL, CRITERIOS DE REMUNERACIÓN Y RELACIONES LABORALES

CAPÍTULO I

PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA COOPERATIVA

ARTÍCULO 44. La Política de Gestión Humana tiene por objetivo atraer, mantener y retener el talento humano que la Cooperativa necesita para desarrollar su gestión, alcanzar la visión y lograr el desarrollo integral hombre – organización.

CAPÍTULO II CRITERIOS DE REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 45. La Cooperativa tiene establecido un modelo de compensación acorde con las condiciones del cargo, el impacto que genera y la competitividad salarial del mercado en condiciones de equidad interna y externa.

La compensación podrá ser compuesta por una parte fija y una variable en la medida que la Cooperativa lo consideren conveniente. La porción variable será pagada en función de los resultados logrados de acuerdo con los compromisos pactados en los períodos correspondientes.

La evaluación de desempeño aplicará de igual forma para el logro de los beneficios complementarios.

CAPÍTULO III

DE LAS RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 46. Las relaciones laborales de la Cooperativa con sus colaboradores están reguladas por la Constitución Política, la ley laboral y lo pactado en los respectivos contratos de trabajo.

TÍTULO VII CAPÍTULO I

MECANISMOS PARA FIJAR, EVALUAR Y VERIFICAR RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES DE LOS ADMINISTRADORES

ARTÍCULO 47. El Gerente como responsable de la dirección y administración de la Cooperativa, diseñará y propone para aprobación del Consejo de Administración, el Sistema de Gestión Integral que garantice el cumplimiento del objeto social de SOMEK.

CAPÍTULO II DEL CONTROL

ARTÍCULO 48. SISTEMA DE CONTROL SOCIAL. Es el conjunto de actividades y medidas adoptadas para monitorear las actuaciones y resultados de la Cooperativa con el fin de garantizar de manera eficiente el cumplimiento de los lineamientos definidos para el logro de los objetivos propuestos.

A su turno, la acción del órgano de control social interno, la Junta de Vigilancia, está relacionado con el elemento asociación y por eso se denomina control social. El sistema de control está integrado por el control externo y el control interno, definidos como sigue:

CAPÍTULO III CONTROLES EXTERNOS

ARTÍCULO 49. REVISORÍA FISCAL - OBJETO. Asegurar la independencia de la función de revisoría fiscal con fines de control de la calidad de la información financiera, considerada como una función preventiva y de aseguramiento de la exactitud de las posiciones y los riesgos financieros globales que se deben cumplir con sujeción a lo previsto en el artículo 207 del Código de Comercio,

El control fiscal y contable de SOMEK estará a cargo de una firma de Revisoría Fiscal, con amplia experiencia y reconocida trayectoria, elegida por la Asamblea General para un período de un (1) año, pudiendo ser reelegida. La Asamblea fijará su remuneración y podrá en cualquier tiempo remover la firma de Revisoría Fiscal, caso en el cual el período de su reemplazo se extenderá hasta completar el período para el que habían sido elegidos la removida. La elección de la firma no le confiere derecho, ni a sus representantes, en caso de remoción, a exigir que su vinculación se extienda hasta la finalización del término para el que fue elegido.

La firma de Revisoría Fiscal elegida deberá nombrar un contador público, con su respectivo suplente, ambos con matrícula vigente, para que desempeñe personalmente el cargo, en los términos del Artículo 205 del Código de Comercio. Ningún asociado podrá ser Revisor Fiscal.

El servicio de Revisoría Fiscal podrá ser prestado por organismos cooperativos de segundo grado, por instituciones auxiliares del cooperativismo o por cooperativas de trabajo asociado que contemplen dentro de su objeto social la prestación de este servicio a través de Contador Público con matrícula vigente.

Con el fin de asegurar la transparencia en la elección al cargo de Revisor Fiscal, la Junta de Vigilancia será la encargada de evaluar las diferentes propuestas presentadas por los aspirantes a ejercer el cargo, considerando la profesionalidad, experiencia, recursos humanos y técnicos para desarrollar su labor, disponibilidad de tiempo y honorabilidad. No se podrá proponer para su designación a la Asamblea General, a firmas que hayan sido objeto de inhabilitación, suspensión o cualquier otro tipo de sanción en firme por el ejercicio de los servicios de auditoría financiera, impuestas por un juez o una autoridad de regulación y/o supervisión de los países en los que tiene actividad el Conglomerado.

Se deberá realizar fijación pública de los términos de referencia e informar a los delegados sobre el proceso que se inicia.

Con el objeto de garantizar que los hallazgos relevantes sean comunicados a los asociados, en los Estatutos de la Cooperativa se ha asignado a la Revisoría Fiscal precisas funciones de vigilancia y control, las cuales ejecuta de manera independiente con la colaboración estrecha de la Administración.

No se permite contratar con el Revisor Fiscal servicios profesionales distintos a la auditoría que ejerce en función de su cargo.

Las funciones del Revisor Fiscal, sus alcances y manera de divulgar los hallazgos relevantes están consignadas en el Estatuto Social.

ARTÍCULO 50. INSPECCIÓN Y VIGILANCIA. La Cooperativa acorde con su naturaleza está sometida a la inspección y vigilancia de la Superintendencia de la Economía Solidaria, organismo de carácter técnico, adscrito al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en los términos de las leyes 79 de 1988 y 454 de 1998 y demás disposiciones que las adicionen, complementen o reglamenten.

El desarrollo del objeto social de la Cooperativa se enmarca en las prescripciones de la Circulares Básica Jurídica y Básica Contable y Financiera expedidas por el citado ente de control, las cuales compendian la normatividad propia de las entidades cooperativas.

ARTÍCULO 51. AUDITORÍAS ESPECIALIZADAS. Cuando luego de rendidos los informes respectivos adelantadas las investigaciones por parte de los entes pertinentes de control de la Cooperativa, un número de Delegados que represente por lo menos la cuarta parte del total de delegados hábiles, o un número de asociados que represente el uno por ciento (1.0%) del total de asociados hábiles, considere que persisten dudas sobre determinadas actuaciones que hubieren sido objeto de dichos informes e investigaciones, podrá solicitar a la Asamblea General, al Consejo de Administración, a la Junta de Vigilancia, a la Revisoría Fiscal o a la Gerencia, la realización de auditorías especializadas, que podrán ser asumidas por la entidad, bajo criterios de razonabilidad y pertinencia.

La solicitud para realizar auditorías especializadas deberá ser presentada por escrito, indicando las razones que la motivan, los hechos, los asuntos específicos objeto de auditoría, los cuales deberán ser congruentes con la motivación invocada y el tiempo de duración. Los solicitantes en su petición deberán designar un representante con quien se surtirá todo el trámite.

La designación del ente auditor se hará conforme con los procedimientos establecidos en el régimen de contratación corporativo.

Dentro de quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de recepción de la solicitud, a través del Gerente se deberá dar respuesta a la solicitud, indicando la firma seleccionada para llevar a cabo la auditoría, la fecha de iniciación y duración estimada de la misma.

En ningún caso las auditorías especializadas podrán implicar una afectación al desarrollo normal de las actividades constitutivas del objeto social de SOMEK ni de la autonomía de los administradores, según las facultades legales y estatutarias.

Por ningún motivo, so pretexto de las auditorías especializadas, se permitirá la violación de los derechos de SOMEK, de su información, de los contratos que constituyen ventajas competitivas y en general, de todos aquellos documentos que se consideren privilegiados o reservados o de terceros de conformidad con los artículos 15 de la Constitución Nacional y 61 del Código de Comercio.

Las auditorías especializadas no podrán adelantarse sobre secretos industriales ni respecto de materias cobijadas por la legislación sobre derechos de propiedad intelectual.

Los papeles de trabajo del auditor especial estarán sujetos a reserva y deberán conservarse por un tiempo no inferior a cinco años, contados a partir de la fecha de su elaboración.

Los resultados de la auditoría especializada deberán darse a conocer al revisor fiscal, al Consejo de Administración, a la Junta de Vigilancia y al Gerente, quienes disponen de diez (10) días hábiles para pronunciarse sobre los hallazgos de comportamientos e inconsistencias contrarios a la ley o a los estatutos o normas internas, indicando las acciones correctivas y preventivas para desarrollar dentro de

un plan específico.

En el caso de existir la posibilidad de transgresiones a las normas legales, se dará traslado a las entidades judiciales e investigadoras correspondientes.

ARTÍCULO 52. CONTROL INTERNO. Sin perjuicio del control externo que ejerce el Estado, la Cooperativa está sometida al control social interno de sus propios asociados, a través de la Junta de Vigilancia y al control interno de sus administradores.

El ejercicio del derecho al control social interno por parte del asociado, aparea el deber de hacerlo conforme con los conductos regulares establecidos en la ley, el Estatuto Social y el presente Código.

ARTÍCULO 53. CONCEPTO Y FINES DEL CONTROL SOCIAL INTERNO. El control social interno está relacionado con el elemento de asociación de las entidades solidarias y hace referencia al control de resultados sociales, al de los procedimientos para el logro de dichos resultados, así como a los derechos y obligaciones de los asociados. Dicho control es ejercido por intermedio de la Junta de Vigilancia.

CAPITULO IV JUNTA DE VIGILANCIA

ARTÍCULO 54. DE LA JUNTA DE VIGILANCIA. Está conformada por tres miembros con sus suplentes personales, que cumplan en todo momento los requisitos indicados más adelante, elegidos por la Asamblea General para un período de cuatro (4) años y sus integrantes podrán ser reelegidos.

Tiene a su cargo el control social y su ámbito de acción es diferente del que corresponde al consejo de administración, Revisoría Fiscal o Auditoría Interna

Las funciones legales y estatutarias de la Junta de Vigilancia serán ejercidas exclusivamente con fines de control social, entendiéndose por éste el que se ejerce a efectos de garantizar la satisfacción de las necesidades para las cuales fue creada la cooperativa, la verificación de que los procedimientos internos se ajusten al cumplimiento normativo y estatutario, y la vigilancia del cumplimiento de los derechos y obligaciones de los asociados.

La función de control social debe tratarse de un control técnico ejercido con fundamento en criterios de investigación, valoración, y procedimientos previamente establecidos y formalizados que deberán desarrollarse sobre, materias que sea de competencia de los órganos de administración.

ARTICULO 55. ELECCION DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DE VIGILANCIA. Para La postulación de candidatos como miembros de la junta de vigilancia, se requerirá que los aspirantes cuenten como mínimo con los siguientes requisitos:

- a) Contar con calidades idóneas para la función de control social y para actuar en representación de todos los asociados.
- b) Contar con capacidades y aptitudes personales, conocimiento, integridad ética y destrezas idóneas para actuar como miembros.
- c) No haber sido sancionado disciplinaria o administrativamente, o anteriormente removido del cargo de gerente, o miembro del consejo de administración, exclusivamente por hechos atribuibles al candidato a miembro de la junta de vigilancia y con ocasión del ordenamiento de medidas de intervención.

PARAGRAFO 1. Será requisito de postulación la manifestación expresa del candidato de conocer las funciones, deberes y las prohibiciones establecidas en la normatividad vigente y los estatutos para la junta de vigilancia. El consejo de administración reglamentará la forma en que se realizará esta manifestación expresa.

PARAGRAFO 2. El consejo de administración propenderá por la formación y capacitación de todos sus asociados, especialmente en relación con el cumplimiento de los requisitos señalados en los numerales a) y b) anteriormente descritos.

ARTÍCULO 56. RETRIBUCIONES Y SESIONES. Los miembros de la Junta de Vigilancia, principales o suplentes que actúen en remplazo de los principales, tendrán derecho, por cada reunión ordinaria a la que asistan y hasta dos al mes, a una retribución económica equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente.

La junta de vigilancia se reunirá por lo menos una vez al mes, o extraordinariamente cuando los hechos o circunstancias lo exijan.

PARAGRAFO 1. SUPLENCIAS. Durante sus retiros temporales o definitivos, los miembros principales

de la Junta de Vigilancia serán reemplazados por sus suplentes personales.

PARAGRAFO 2. En el desarrollo de las sesiones de junta de vigilancia se velará por su independencia del consejo de administración.

PARAGRAFO 3. Los miembros de la junta de vigilancia no podrán usar o difundir en beneficio propio o ajeno, la información confidencial a la que tengan acceso en los términos señalados por el consejo de administración.

CAPÍTULO V FUNCIONAMIENTO CONTROL INTERNO

ARTÍCULO 57. El control interno en SOMEK está en cabeza del Gerente, quien lo ejerce a través de apoderados o delegados. Está presente en cada uno de los procesos y opera de la siguiente forma:

ARTÍCULO 58. CONCEPTO Y FINES DEL CONTROL INTERNO. Es el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación adoptados por la Cooperativa, para procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con normas constitucionales, legales, normativas, estatutarias, políticas de la alta dirección, metas y objetivos previstos.

Este control tiene como objetivos los siguientes:

- a) Efectividad y eficiencia de las operaciones y cumplimiento de los objetivos básicos de la Cooperativa, salvaguardando los recursos de esta, incluyendo sus propios activos, y los bienes de terceros en poder de la Cooperativa y de las entidades en donde SOMEK tenga participación.
- b) Suficiencia y confiabilidad de la información financiera, así como de la preparación de todos los estados financieros, y cumplimiento de la regulación aplicable: leyes, estatutos, reglamentos e instrucciones internas.
- c) Evaluación y seguimiento de los riesgos.

ARTÍCULO 59. ORGANISMOS DE APOYO AL CONTROL INTERNO. La Gerencia desarrollará las labores de control interno con el apoyo del Comité de Ética, o quienes por delegación son los responsables, de acuerdo con sus competencias, de la definición de políticas y la ordenación del diseño de la estructura del Sistema de Control Interno, así como de ordenar y vigilar que los mismos se ajusten a las necesidades de la Cooperativa. Lo anterior deberá divulgarse al nivel directivo de la cooperativa.

Cada uno de los empleados de la Cooperativa deberá procurar el cumplimiento de los objetivos trazados por los entes arriba mencionados, en el desarrollo de sus funciones y la aplicación de los procedimientos operativos apropiados.

ARTÍCULO 60. COMITÉ DE ÉTICA. La Cooperativa tendrá un Comité de Ética encargado de velar por el mantenimiento y respeto del conjunto de normas, principios y razones que la Cooperativa ha establecido como línea directriz del desarrollo de su objeto social y que están plasmadas a lo largo del Estatuto y el Código de Ética y Buen Gobierno.

El Comité de Ética estará integrado por tres asociados, con sus respectivos suplentes personales, de altas calidades morales, profesionales e intelectuales, de reconocida reputación y de hoja de vida intachable.

Serán elegidos para un período de duración de cuatro (4) años por la Asamblea General. Sus miembros podrán ser reelegidos.

PARÁGRAFO. No podrán ser integrantes del Comité de Ética los asociados que: sean empleados, asesores o corredores, o tengan vínculos comerciales con la Cooperativa, con excepción de las derivadas de los servicios que estas prestan.

Tampoco podrán serlo quienes hayan sido elegidos delegados o pertenecido al Consejo de Administración, a la Junta de Vigilancia, en el año inmediatamente anterior a la respectiva elección.

Las normas de funcionamiento, responsabilidades y demás relacionadas con el Comité de Ética están contempladas en el Estatuto Social.

ARTÍCULO 61. AUDITORÍA INTERNA. Su objetivo está dirigido a brindar apoyo a la Gerencia en el logro de los objetivos organizacionales, siendo proactiva en la minimización de los riesgos y promoviendo la cultura del autocontrol en cada uno de los empleados responsables de la ejecución de los procesos. Le

corresponde adoptar medidas preventivas, de vigilancia, seguridad, evaluación y seguimiento para garantizar el óptimo aprovechamiento de los recursos.

Tiene además las funciones de auditor de buenas prácticas corporativas, encargado de velar por el cumplimiento de las normas legales, las disposiciones estatutarias y los compromisos asumidos por la Cooperativa en este Código de Gobierno Corporativo, a saber:

- a) Prestar asistencia a las diferentes áreas en la identificación y documentación de las matrices normativas y principios éticos aplicables en sus respectivas actividades.
- b) Crear, promover y mantener una cultura de cumplimiento permanente y arraigada entre el personal y relacionados en todos los niveles internos y externos de la Cooperativa.
- c) Evaluar, revisar y garantizar el cumplimiento de las políticas y lineamientos elaborados por el Consejo de Administración.
- d) Revisar las conductas de cumplimiento interno y velar por su aplicación al interior de la Cooperativa.
- e) Reportar a la Gerencia cualquier situación de mayor riesgo que pueda afectar el patrimonio, activos o buen nombre de la Cooperativa, los empleados o los asociados.

La Auditoría Interna depende de la Gerencias y tendrá además las funciones que esta le asigne.

ARTÍCULO 62. COMITÉ DE AUDITORÍA Y RIESGOS. El Comité Corporativo de Auditoría y Riesgos de SOMEK es un órgano asesor del Consejo de Administración, que tiene entre otras funciones: proponer para la aprobación del Consejo de Administración, la estructura, procedimientos y metodologías necesarios para el funcionamiento del Sistema de Control Interno; evaluar la estructura del control interno de la entidad; velar porque los administradores suministren la información requerida por los órganos de control para la realización de sus funciones; velar porque la preparación, presentación y revelación de la información financiera se ajuste a lo dispuesto en las normas aplicables, verificando que existen los controles necesarios.

Cuando se presenten salvedades en el informe del Revisor Fiscal, éstas y las acciones que la Cooperativa proponga para solventar la situación serán objeto de pronunciamiento ante la Asamblea General de Delegados por parte del Coordinador del Comité Corporativo de Auditoría y Riesgos.

Las funciones precisas serán determinadas por el Consejo de Administración, acorde con la normatividad vigente y conforme con las necesidades de apoyo de dicho estamento que le permitan la evaluación del control empresarial interno.

TÍTULO VIII

REVELACIÓN DE INFORMACIÓN CAPÍTULO I • ESTÁNDARES DE

INFORMACIÓN

ARTÍCULO 63. REVELACIÓN DE INFORMACIÓN. SOMEK tiene un compromiso de transparencia, eficiencia y rendición de cuentas con sus asociados y con el mercado. Por ello ha establecido en su portal de Internet un enlace de Gobierno Corporativo para informar los temas relacionados con el gobierno de la Cooperativa.

La política de revelación de la información es aprobada por el Consejo de Administración.

ARTÍCULO 64. CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN. Según la información, ésta se clasifica así:

- a) Información general: Aquella que es de uso general, no clasificada como reservada.
- b) Reservada: Aquella que compete exclusivamente a los miembros del Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia, al Gerente y a sus inmediatos colaboradores. En esta categoría están incluidas las comunicaciones que contemplan riesgo para la entidad o involucran estrategias de negociación o competitividad.

ARTÍCULO 65. ASPECTOS OBJETO DE REVELACIÓN. La información se revela de manera precisa y de modo regular, acerca de todas las cuestiones materiales referentes a la Cooperativa. Con excepción de la información confidencial o de aquella que ponga en riesgo sus negocios o afecte derechos de

terceros, la Entidad suministrará en página web información general, actualizada y elaborada con arreglos a los principios, criterios y prácticas profesionales con los que se elaboran los estados financieros y gozan de la misma fiabilidad que éstos, incluidos los siguientes aspectos:

- a) Revelación de información contable, financiera y operativa, con periodicidad mínima anual.
- b) Informes de gestión, con periodicidad mínima trimestral.

- c) Las decisiones de inversión, financiación, garantía o contratación a favor de empresas proveedoras de SOME C o de sus subordinadas, incluyendo su justificación, objetivos, rendimiento esperado, valores en riesgo y factores de incertidumbre.

ARTÍCULO 66. REVELACIÓN DE INFORMACIÓN A LOS ENTES DE CONTROL ESTATAL. En cumplimiento a la normatividad vigente, la Cooperativa realiza reportes de información a los entes de control estatal, con la periodicidad establecida en la reglamentación respectiva. Dicha información reposa en archivos públicos en los citados entes y puede ser accedida, salvo la información que esté sometida a reserva, por todas las personas directamente de manera personal o por vía electrónica, de acuerdo con los mecanismos establecidos por dicha autoridad para permitir el acceso del público a tal información.

ARTÍCULO 67. CANALES DE INFORMACIÓN. SOME C cuenta con un sistema de información electrónico, que los asociados y las demás personas interesadas en su actividad pueden consultar.

Adicionalmente, SOME C prepara anualmente un documento denominado Informe de Gestión, que incluye un análisis de desempeño comercial, financiero y social de resultados, el cual es analizado y discutido de manera general y previa a su aprobación por la Asamblea General de Delegados, con la participación de la Administración.

El informe de Gestión incluirá además los resultados de la evaluación anual que realiza al Consejo de Administración del cumplimiento de los estándares de Gobierno Corporativo adoptados por SOME C conforme al presente Código.

ARTÍCULO 68. MANEJO DE LA INFORMACIÓN. Toda persona vinculada a SOME C deberá tener especial cautela en el manejo de la información catalogada como reservada, sobre todo aquellos asuntos que tengan relación con su ventaja competitiva.

Todas las personas vinculadas a SOME C están obligadas a utilizar la información a la cual tengan acceso en virtud de sus funciones, o relación contractual, exclusivamente para el ejercicio de las mismas, con plena observancia del procedimiento establecido para la revelación de información a terceros.

CAPÍTULO II

TRÁMITE DE LAS PETICIONES, RECLAMACIONES O QUEJAS

ARTÍCULO 69. Considerando el principio de autocontrol que rige a las entidades cooperativas, todas las solicitudes, peticiones, reclamos y quejas que formulen los asociados, usuarios y clientes de SOME C, serán siempre tramitadas siguiendo la reglamentación que se expida por el Consejo de Administración para el efecto.

PARÁGRAFO 1. Constituye requisito de procedibilidad el acudir a las instancias establecidas en el presente Artículo, para dar trámite a una petición, reclamación o queja, de tal manera, que la instancia que advirtiere la pretermisión de alguna de ellas, deberá remitirla a la correspondiente para su trámite respectivo.

PARÁGRAFO 2. El trámite de las quejas formuladas ante la Junta de Vigilancia o el Comité de Ética seguirá el procedimiento que dichos órganos de control establezcan.

TÍTULO IX

ADMINISTRACIÓN Y CONTROL DEL RIESGO DE SOME C

GESTIÓN DEL RIESGO AL INTERIOR DE SOME C. INDICADORES

ARTÍCULO 70. La Gestión Integral del Riesgo constituye una práctica inherente a la actividad empresarial y por ello es deber de SOME C incorporarla a su direccionamiento estratégico buscando preservar la integridad de sus recursos, incrementar la ventaja competitiva, garantizar la continuidad del negocio y contribuir a la creación de valor económico mediante un ejercicio de análisis sistemático a lo largo de la cadena de valor, efectuado por todos los colaboradores, aplicado desde la definición estratégica, hasta las actividades del día a día de forma que se gestionen los riesgos, con el fin de brindar

una seguridad razonable respecto del logro de los objetivos de SOMEK.

Por ello, SOMEK con el fin de garantizar la creación de valor económico y la protección de los intereses de todas las partes interesadas, se comprometen a desarrollar un Sistema de Gestión del Riesgo de obligatoria aplicación por parte de SOMEK y de obligatorio cumplimiento por parte de los dirigentes

cooperativos, de los administradores, de los directivos, de todos los colaboradores y de las partes interesadas en general.

Para garantizar el logro de los compromisos frente a la gestión del riesgo se establecen las siguientes políticas para SOMEK:

- a) SOMEK entiende que una organización sostenible es aquella que gestiona sus riesgos y oportunidades, logrando el balance en las dimensiones económica, social y ambiental para el cumplimiento de su estrategia. Para ello se compromete a revisar periódicamente las estrategias, identificando los riesgos relevantes frente a los objetivos, la sostenibilidad y la continuidad de operaciones, teniendo en cuenta los cambios en el entorno interno y externo.
- b) La gestión del riesgo debe estar incorporada en el proceso de planeación estratégica e integrada a cada función de negocio, dentro del proceso gestión del día a día y de toma de decisiones en todos los niveles de la organización, permitiendo contar con mejor información acerca de posibles efectos, tanto positivos como negativos de las decisiones. SOMEK garantiza el monitoreo y control de todas las estrategias implementadas en la organización, teniendo en cuenta el enfoque de riesgo.
- c) El Sistema de Gestión del Riesgo en SOMEK es una herramienta de gestión gerencial de tal manera que hace parte de los procesos estratégicos y fortalece el ambiente de control interno, para lo cual se debe desarrollar un lenguaje común con un alto grado de integración y coordinación entre las áreas de tecnología de la información, auditoría interna y gestión del riesgo.
- d) SOMEK debe definir el proceso de escalamiento y delegación de autoridad para la aceptación de los niveles de riesgo, el cual debe ser comunicado a toda la organización.
- e) La alta dirección de SOMEK tiene la responsabilidad de asignar los roles, funciones y responsabilidades que sean necesarias para la gestión de los riesgos, de acuerdo con la estructura organizacional, la cadena de valor y el perfil de riesgo.
- f) Todos los colaboradores de SOMEK están en la obligación de cumplir las políticas, procesos y procedimientos aplicables en el desarrollo, implementación y seguimiento de los Sistemas de Gestión de Riesgo, orientando sus acciones a la comunicación y mitigación de los riesgos y particularmente a la recolección y análisis de información y los criterios e indicadores de gestión del riesgo formarán parte de la definición de metas y logros, así como de las evaluaciones de desempeño y del plan de incentivos de los colaboradores de SOMEK.
- g) En SOMEK, como elemento fundamental, se desarrollará y fortalecerá una cultura orientada a anticipar y gestionar los riesgos de la organización.
- h) SOMEK definirá su perfil de riesgo en congruencia con su direccionamiento estratégico, el cual debe ser avalado por el Consejo de Administración de SOMEK.
- i) El Consejo de Administración definirá y revisará periódicamente los límites de riesgo y niveles de tolerancia al riesgo explícitos acerca del grado de exposición que están dispuestos a aceptar para el logro de los objetivos estratégicos y las metas, entendiendo y aprovechando el balance de riesgo-beneficio-oportunidad dentro de los negocios.
- j) SOMEK garantizará que sus inversiones cumplan con los principios de rentabilidad y de no concentración, que los recursos se inviertan en instrumentos y entidades con baja exposición al riesgo y que éstas en todo caso cumplan con los límites de riesgo definidos por el consejo de administración y la gerencia.
- k) SOMEK impulsará la adopción de sistemas de información y de una cultura de comunicación y reporte permanente de los riesgos hacia todas las partes interesadas, garantizando la evaluación y la disponibilidad de información suficiente, de calidad y oportuna para la toma de decisiones informadas.

CAPÍTULO II PRINCIPALES RIESGOS

ARTÍCULO 71. Los principales riesgos que se gestionarán en SOMEK son:

- a) **Riesgo Operacional (ROP).** Posibilidad de incurrir en pérdidas por deficiencias, fallas o inadecuaciones en el recurso humano, los procesos, la tecnología, la infraestructura o por la ocurrencia de acontecimientos externos.

- b) **Riesgo de Cumplimiento.** Posibilidad de pérdida en que incurre la organización al ser sancionada u obligada a indemnizar daños como resultado del incumplimiento de normas legales, de la inobservancia de disposiciones reglamentarias, de códigos de conducta o normas éticas o regulaciones y obligaciones contractuales, o como consecuencia de fallas, errores u omisiones en los contratos y transacciones, derivadas de actuaciones malintencionadas, por negligencia o por actos involuntarios.
- c) **Riesgo de Liquidez (RL).** Posibilidad de que SOME no sea capaz de adquirir u obtener los fondos necesarios para atender el pago oportuno de obligaciones tanto en el corto, como en el mediano o largo plazo.
- d) **Riesgo de Mercado (RM).** Posibilidad de incurrir en pérdidas asociadas al incremento no esperado en el monto de las obligaciones con acreedores externos, o a la pérdida de valor de los activos, o a cambios en el valor de los portafolios por variaciones en las tasas de interés.
- e) **Riesgo de Crédito (RC).** Posibilidad de incurrir en pérdidas por el no pago o pago inoportuno de las obligaciones a cargo de: asociados, aseguradores, anticipos otorgados, riesgo de contraparte de las inversiones permanentes y/o cualquier otra operación que determine una deuda a favor de la cooperativa.
- f) **Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo (LA/FT).** Posibilidad de pérdida que puede sufrir una entidad por su propensión a ser utilizada directamente o a través de sus operaciones como instrumento para el lavado de activos y/o el financiamiento del terrorismo.
- g) **Riesgos de Previsión, Asistencia y Solidaridad Mutua.** Posibilidad de que los fondos mutuales de SOME incurran en pérdidas derivadas de los riesgos propios de la administración y prestación de los Servicios de Previsión, Asistencia y Solidaridad Mutua que los asociados han establecido para que les sean prestados a través de la Cooperativa, que para tal fin han creado y en desarrollo del objeto social de esta.
- h) **Riesgo Estratégico.** Probabilidad de pérdida como consecuencia de incertidumbres asociadas a la formulación estratégica que pueden volver el modelo de negocio inefectivo u obsoleto, afectando seria y adversamente la capacidad de la cooperativa para cumplir sus objetivos estratégicos, para crear valor y para mantener la sostenibilidad. Esta incertidumbre es interna y externa.
- i) **Riesgos en Proyectos.** Posibilidad de pérdidas en que incurre SOME como consecuencia de la incertidumbre de los proyectos relacionadas con el alcance, el cronograma, el presupuesto (costos), la calidad, las adquisiciones, las personas, los interesados, las comunicaciones y la credibilidad de los proyectos.
- j) **Riesgo Reputacional.** Se entenderá por riesgo Reputacional, a la posibilidad de incurrir en pérdidas, producto del deterioro de la imagen de la cooperativa debido al incumplimiento de las leyes, normas, códigos de gobierno corporativo, códigos de conducta, lavado de dinero, servicio prestado, fallas tecnológicas, entre otros.
- k) **Seguridad de la Información.** Medidas preventivas y reactivas de las personas, de las organizaciones y de los sistemas tecnológicos que permitan resguardar y proteger la información, buscando mantener la confidencialidad, la disponibilidad e integridad de esta, así como las características de autenticidad, responsabilidad, no repudio y confiabilidad.

TÍTULO X PROVEEDORES

CAPÍTULO I CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LOS PRINCIPALES PROVEEDORES

ARTÍCULO 72. RÉGIMEN APLICABLE. SOME como entidad del sector de la economía solidaria, se encuentra sometida al régimen del derecho privado, a su estatuto y al Manual de Políticas y Normas para

la Contratación y Compras. El Manual de Compras y Contratación define las políticas y normas que regirán el proceso de negociación y selección de proveedores garantizando los mejores resultados, en términos de transparencia, eficiencia y optimización de recursos.

SOME fomenta la participación efectiva de la oferta de bienes y servicios proveniente de sus asociados, de tal manera que en igualdad de condiciones en cuanto a precio, pertinencia, oportunidad

y calidad, prefiere las ofertas de sus asociados a las de terceros, lo cual se hará constar en el reglamento de contratación de la Cooperativa. Este mismo criterio se aplicará a las personas jurídicas donde los asociados ejerzan control en los términos de la legislación comercial vigente.

CAPÍTULO II

ESTATUTO DE CONTRATACIÓN Y CONTRATACIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 73. RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN DE SOMEK. Toda adquisición de bienes y servicios por parte de la Cooperativa estará precedida de un trámite que garantice la equidad y transparencia del proceso de selección, de acuerdo con las políticas generales definidas por el Consejo de Administración por los regímenes de contratación aprobados por la Cooperativa en desarrollo de dichas políticas.

Tanto el régimen, como las políticas son de obligatorio acatamiento por todos los estamentos y empleados encargados de la contratación.

Dichas políticas contemplan entre otros aspectos, los siguientes:

- a) La obligatoriedad de contar con un registro único corporativo de proveedores (contratistas y proveedores) en el que deberán estar inscritas todas las personas naturales o jurídicas que pretendan entablar relaciones contractuales con la Cooperativa.
- b) La prohibición de contratar con proveedores que no se encuentren inscritos en el mencionado registro.
- c) La prohibición de formar parte del registro único corporativo de proveedores, aquellas personas cuyos recursos presenten un origen desconocido o que no cumplan con todos los requerimientos de conocimiento establecidos en el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Terrorismo.
- d) La exigencia de que toda adquisición de bienes o prestación de servicios esté debidamente documentada mediante contrato, oferta comercial, factura u orden de compra, de conformidad con las políticas establecidas por la administración de la Cooperativa.
- e) Las atribuciones de aprobación según la naturaleza y cuantía de la contratación a celebrar.
- f) Los criterios de decisión para la contratación o compra, orientados a garantizar la calidad, oportunidad y precio competitivo.
- g) El acatamiento íntegro a la normatividad fiscal que rige la contratación.
- h) La adopción de términos de referencia que definan de manera precisa las necesidades de contratación o compra, que permita a los oferentes igualdad de condiciones para la presentación de propuestas.
- i) El manejo confidencial de la información suministrada por los oferentes, hasta la toma de la decisión correspondiente.
- j) El régimen de contratación debe contener entre otras definiciones, las instancias y montos de aprobación.
- k) La publicación previa en la Página Web, de las condiciones para la celebración del contrato, de aquellos contratos que conforme con la reglamentación vigente deban publicarse.

ARTÍCULO 74. CONTRATACIONES ESPECIALES. De conformidad con el Estatuto Social de SOMEK corresponde a la Asamblea General de Delegados autorizar las inversiones de capital que individualmente superen el 20% del patrimonio de SOMEK o cualquier operación que implique la disminución de la participación en este mismo porcentaje.

Igualmente, corresponde al Consejo de Administración fijar el límite de gasto que pueda realizar el Gerente para la celebración de operaciones y aquellas que no estén presupuestadas, cualquiera que sea la cuantía, las cuales implican ajuste presupuestal, sin perjuicio de los límites de inversión previstos en el Estatuto

También, corresponde al Consejo de administración, fijar el límite del gasto para la ejecución sobre un solo rubro del presupuesto en varias operaciones sucesivas, siempre que no se trate de gastos de funcionamiento.

CAPÍTULO III INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

ARTÍCULO 75. Con la finalidad de garantizar que el desarrollo del objeto social de la Cooperativa, esté precedido por los principios de transparencia, objetividad, equidad y sostenibilidad ambiental, la entidad ha instituido un régimen de inhabilidades e incompatibilidades, que se consagra en el Estatuto Social en su capítulo XI y demás complementarios.

TÍTULO XI CONFLICTOS DE INTERESES

CAPÍTULO I DEFINICIÓN

ARTÍCULO 76. DEFINICIÓN. Se entiende por conflicto de intereses, las situaciones en virtud de las cuales, los Delegados, los miembros del Consejo de Administración, junta de vigilancia, revisor fiscal, miembros de Comités Asesores, Gerente, oficial de cumplimiento y demás empleados de SOMEK, que deban tomar una decisión o realizar u omitir una acción en razón de sus funciones, tengan la opción de escoger entre el beneficio de la respectiva entidad y de sus propios intereses, los de su familia o el de terceros, de forma tal que escogiendo uno de estos tres últimos se beneficiarían patrimonial o extra-patrimonialmente, para sí, para sus familias o para el tercero, desconociendo un deber ético, legal, contractual o estatutario, obteniendo así un provecho de cualquier tipo que de otra forma no recibiría.

A continuación se enumera a modo enunciativo, algunas situaciones que pueden generar conflicto de intereses:

- a) Las decisiones sobre inversiones de la Cooperativa, cuando la persona que las adopta es representante legal, dirigente, directivo, administrador, socio o accionista de la entidad receptora de la inversión.
- b) La adquisición, venta o contratación por parte de SOMEK, de activos fijos a administradores, ejecutivos, o empleados de la Cooperativa, que participen en el análisis o toma de la decisión respectiva, o a quien tengan la calidad de cónyuge, compañero permanente o parientes hasta dentro del tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad y único civil de aquellos. En todo caso existirá conflicto de intereses si el negocio se realiza en condiciones diferentes a las del mercado y en perjuicio de la Cooperativa.
- c) La adquisición o contratación por parte de SOMEK, de activos fijos a personas jurídicas o naturales, respecto de las cuales un dirigente, administrador o empleado de la Cooperativa que participe en el análisis o toma de la decisión, o quien tenga la calidad de cónyuge, compañero permanente o pariente hasta dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil de aquel, sea socio o accionista.
- d) En general, toda operación que se realice en condiciones menos favorables que las del mercado por el respectivo dirigente, administrador o empleado, que contenga los elementos de la definición de conflicto de intereses establecidas en este Estatuto y de conformidad con los parámetros señalados en el código de ética.

CAPÍTULO II

PROCEDIMIENTOS PARA LA PREVENCIÓN, MANEJO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

ARTÍCULO 77. PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN EL MANEJO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES.

Quienes se encuentren incurso en un posible conflicto de intereses o consideren que pueden encontrarse en dicha situación, deberán proceder de conformidad con lo establecido en este capítulo.

Ante toda situación que presente duda en relación con la posible existencia de un conflicto de intereses, el dirigente, el directivo, administrador o empleado estará obligado a proceder como si éste existiera.

Los procedimientos para seguir, según la condición del implicado serán los siguientes:

1.- Para los Delegados, los miembros del Consejo de Administración, de los órganos de Vigilancia y Control Social, miembros de Comités Asesores:

- a) Cuando algunas de las personas antes citadas, considere que en el ejercicio de sus funciones puede verse incurso en un presunto conflicto de intereses, deberá informarlo de inmediato al Comité de Ética de la Cooperativa, el cual definirá sobre la existencia o no del conflicto. Con fundamento en el concepto del Comité de Ética, el Consejo de Administración deberá velar porque se adopten las medidas que impidan que continúe la situación que generó el conflicto de intereses.
- b) En todo caso, quien se encuentre incurso en el presunto conflicto, se abstendrá de participar en la discusión y decisión del asunto que genere la situación de conflicto de intereses. La duda respecto de la configuración de actos que impliquen conflictos de intereses, no lo exime de la obligación de abstenerse de participar en las actividades respectivas.
- c) El Consejo de Administración podrá autorizar excepcionalmente dichas actuaciones, por mayoría calificada de siete votos a favor, cuando representen beneficio para la Cooperativa y las condiciones de mercado así lo recomienden. La decisión del Consejo deberá ser debidamente motivada y publicada en la página web de la Cooperativa.

2.- Para Gerente y empleados: En el evento en que el Gerente, un empleado o un asesor de la Cooperativa, encuentre que en el ejercicio de sus funciones puede verse incurso en un conflicto de intereses, informará de tal situación, en forma inmediata y por escrito a su superior jerárquico y al Comité de Ética, para que el primero decida sobre la existencia o no del conflicto.

- d) Si el superior tiene duda sobre la existencia del conflicto, o consideran que no existe o no se pronuncia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, el asunto será decidido por el Comité de Ética de la Cooperativa.
- e) Mientras se define sobre el presunto conflicto, el implicado deberá abstenerse de intervenir por sí o por interpuesta persona en los hechos que lo originan, o cesar toda actuación en relación con el tema.
- f) Las consideraciones hechas por el Comité de Ética y las decisiones que éste adopte constarán en el acta de la reunión respectiva de dicho organismo.

3.- Para quienes se encuentren incursos en conflictos de intereses en la contratación laboral: El miembro del Consejo de Administración de SOMEK, que esté frente a la posibilidad de vincular a ésta a su cónyuge o compañero (a) permanente o a los parientes, dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad, y único civil, laboralmente o mediante un contrato de prestación de servicios, deberá manifestar su conflicto de intereses ante el Comité de Ética con el fin de que este se pronuncie.

- g) El Gerente y empleados, lo manifestarán ante el respectivo superior jerárquico y ante el Comité de Ética. Sin excepción, quien aspire a vincularse, deberá acreditar el cumplimiento de todos los requisitos exigidos para el cargo al que aspira y surtir en su integridad el proceso de selección o de contratación establecido por SOMEK.
- h) En todo caso constituye causal de incompatibilidad, y por tanto no podrá darse dicha vinculación cuando exista dependencia funcional y/o jerárquica dentro de la misma empresa, entre el vinculante y el vinculado.
- i) Quienes aspiren a vincularse a la Cooperativa deberán manifestar bajo la gravedad del juramento, no encontrarse en las situaciones de parentesco descritas en este artículo. En caso de estarlo, deberán declarar el conflicto de intereses al momento de iniciar el proceso de vinculación.

4.- Para los contratistas, asesores y promotores o corredores: En el evento en que una de las personas antes citadas encuentre que en el ejercicio de sus actividades puede verse incurso en un conflicto de intereses, informará de tal situación en forma inmediata y por escrito al Gerente y al Comité de Ética, para que este (el primero) decida sobre la existencia o no del conflicto.

- j) Si el Gerente tiene duda sobre la existencia del conflicto, o considera que no existe o no se pronuncia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, el asunto será decidido por el Comité de Ética de la Cooperativa.

PARÁGRAFO 1. PARTES RELACIONADAS. Cuando en relación con el marco normativo contable se revelen en las notas a los estados financieros las transacciones con partes relacionadas, dicha

revelación deberá incluir como mínimo las transacciones con los miembros del consejo de administración, junta de vigilancia y con el gerente.

PARÁGRAFO 2. En el caso de conflicto de intereses de carácter permanente, es decir, aquel que no se soluciona por el hecho de declararse impedido para adoptar una determinada decisión, si esta situación afecta al conjunto de las operaciones de la entidad, se entenderá como una causal de renuncia obligatoria por parte del afectado ya que le imposibilita para ejercer el cargo.

Corresponde al Comité de Ética determinar si el conflicto de intereses es permanente y si afecta al conjunto de las operaciones de la cooperativa.

CAPÍTULO III SANCIONES

ARTÍCULO 78. SANCIONES. Quien en presencia de un conflicto de intereses, no dé cumplimiento al procedimiento previsto en este Capítulo, además de hacerse acreedor a las sanciones establecidas en el Estatuto de la Cooperativa, podrá ser retirado de su cargo. En el caso de los contratistas, asesores y promotores, dicho incumplimiento constituirá causal suficiente de terminación del contrato. Para la investigación de los hechos violatorios del Estatuto, el Comité de Ética dará traslado del caso al Consejo de Administración.

CAPÍTULO IV REGLAS DE CONDUCTA

ARTÍCULO 79. PAUTAS DE CONDUCTA. Los Delegados, los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, de los miembros de Comités Asesores, Gerente y empleados de SOMEK deberán informar al órgano al cual pertenezcan con copia escrita a la Junta de Vigilancia y al Comité de Ética, su participación por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la Cooperativa.

En caso de que el Consejo de Administración considere que dichas actividades puedan afectar los intereses de la Cooperativa, el Gerente deberá adoptar las medidas necesarias para superar el conflicto surgido.

Adicionalmente, de conformidad con los principios y normas de conducta establecidos en el Estatuto, este Código, el reglamento interno de trabajo, así como por la legislación vigente, el Gerente y empleados de la Cooperativa deben abstenerse de:

- a) Participar en actividades, negocios u operaciones contrarias a la ley, los intereses de la Cooperativa o que puedan perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o afectar el buen nombre de SOMEK.
- b) Realizar cualquier negocio u operación con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad.
- c) Abusar de su condición de Gerente, empleado o colaborador de SOMEK, para obtener beneficios, para sí o para terceros, relacionados con los productos o servicios que presta la Cooperativa, o para obtener beneficios personales de proveedores, contratistas, asociados o usuarios.
- d) Otorgar a los asociados cualquier tipo de preferencia que esté por fuera de los parámetros y políticas establecidos por la Cooperativa, para los diferentes negocios que realice.
- e) Realizar cualquier operación que dé lugar a conflicto de intereses debido a la información que obtenga por el ejercicio de su cargo.
- f) Realizar proselitismo político de cualquier tipo, aprovechando cargo, posición o relaciones con la Cooperativa.

CAPÍTULO V REGALOS E INVITACIONES

ARTÍCULO 80. REGALOS E INVITACIONES. El Gerente, empleados y colaboradores de SOMEK no

pueden dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta y en desarrollo de sus funciones, bienes o servicios de cualquier naturaleza que puedan influir en sus decisiones para facilitar negocios u

operaciones en beneficio propio o de terceros. Igual restricción operará para los dirigentes de la Cooperativa.

PARÁGRAFO 1. Por regla general, los regalos serán institucionales, es decir que serán recibidos a nombre de la Cooperativa.

PARÁGRAFO 2. Tratándose de invitaciones al exterior, el Gerente, empleados y colaboradores deberán obtener previamente la autorización del Consejo de Administración, para lo cual deberá sustentarse la pertinencia y conveniencia de la participación.

TÍTULO XII

MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIASCAPÍTULO I

MECANISMOS

ARTÍCULO 81. ARREGLO DIRECTO. Las eventuales diferencias o controversias de los asociados entre sí o de éstos y la Cooperativa, con ocasión de la celebración, interpretación, desarrollo y liquidación del contrato de asociación de la Cooperativa y de este Código, se procurarán resolver en primera instancia por las partes de buena fe y de forma inmediata mediante acuerdo directo. La etapa de arreglo directo tendrá una duración de 60 días hábiles.

ARTÍCULO 82. AMIGABLE COMPOSICIÓN. Fracasada la vía del arreglo directo y siempre que versen sobre derechos transigibles y no sean de materia disciplinaria, se someterán a “amigable composición” y en su defecto, a conciliación o a la jurisdicción ordinaria, en los términos consagrados en los artículos 36 a 39 del Estatuto vigente.

CAPÍTULO II

OTROS METODOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 83. LIBERTAD DE ACUDIR A OTROS MÉTODOS. Las partes podrán acudir por mutuo acuerdo, consignado por escrito, a cualquier otro de los mecanismos de solución de conflictos alternativos a la justicia ordinaria.

ARTÍCULO 84. CONFIDENCIALIDAD. Todas las negociaciones realizadas en virtud de la presente cláusula son confidenciales y se tratarán como negociaciones de conciliación y acuerdo a efectos de las normas aplicables relativas a la confidencialidad, testimonio y secreto profesional.

ARTÍCULO 85. PRELACION. Los procedimientos indicados en el capítulo I, son los de utilización preferentes para la resolución de los conflictos entre las partes que deriven de o con relación al contrato social o al presente Código de Buen Gobierno; sin embargo, una de las partes, sin perjuicio de los procedimientos indicados anteriormente, podrá iniciar procedimientos legales y/o buscar un remedio cautelar o de otra naturaleza con el propósito de proteger los derechos de la citada parte.

A pesar de dicha acción, las partes podrán seguirán participando de buena fe en los procedimientos indicados en el presente capítulo.

Cada parte debe continuar cumpliendo con sus obligaciones a la espera de una resolución final de cualquier conflicto, a menos que resulte imposible o impracticable en virtud de las circunstancias.

ARTÍCULO 86. IMPLEMENTACIÓN. La responsabilidad por la implementación y/o desarrollo de la resolución de controversias está en cabeza de: la Junta de Vigilancia, del Comité de Ética y del Gerente.

TÍTULO XIII

POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD ARTÍCULO 87.

POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL (RSE) Y SOSTENIBILIDAD. SOMEK, es socialmente responsables y por ello asume la RSE con un profundo compromiso frente a sus grupos de interés y la comunidad en general, con el objeto de brindar el mejor balance social y para tal fin adopta

las siguientes políticas de eficiencia económica, crecimiento sostenible y estabilidad financiera:

- a) **POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS:** SOME C constituye una respuesta directa y efectiva a los principios universales de los derechos humanos de sus asociados, a través del respeto a sus derechos civiles, políticos, sociales, económicos, culturales, colectivos, de preservación al patrimonio de la humanidad y al medio ambiente, mediante el cumplimiento de la normatividad nacional e internacional.

- b) **ESTRATEGIA AMBIENTAL:** SOMEK se encuentra comprometida con una responsabilidad social cooperativa, a través de compromiso de apoyo a emprendimientos tendientes a mejorar la conservación ambiental, con el fin de lograr un efecto multiplicador en la sociedad, brindado soporte a través de educación y financiación de programas que eviten prácticas que están deteriorando el planeta.
- c) **ADMINISTRACION DE PERSONAL:** A través de políticas de selección y vinculación, compensación integral, bienestar, seguridad, salud en el trabajo, capacitación y apoyo financiero educativo; buscamos el desarrollo integral de nuestro factor humano con el fin de obtener los resultados de servicio y eficiencia que nos faciliten la distribución de nuestro portafolio dentro de estándares de excelencia para lograr el mejoramiento y posicionamiento de nuestra cooperativa.

Nuestros colaboradores son aliados esenciales para el desarrollo y la consolidación de nuestra organización y por ello nos comprometemos a crear las condiciones necesarias de bienestar e impulso del desarrollo humano integral, para que progresen como profesionales competentes y seres humanos íntegros dentro del marco de los valores de SOMEK, enfocados en la consecución de resultados orientados al servicio y a la creación de valor.

- d) **PROCEDIMIENTO DE MERCADEO Y CONSUMO SOLIDARIO:** De conformidad con el Acuerdo Cooperativo, definido como el acto en virtud del cual unas personas unen recursos y voluntades a través de una empresa asociativa con el propósito de satisfacer necesidades que les son comunes, buscamos superar las necesidades y expectativas de nuestros miembros, respetando sus derechos fundamentales y los de quienes participan en la cadena de valor, con prácticas justas, éticas y transparentes, que además de ser responsables y de generar valor agregado para todos, también orientan y promueven la equidad social, el consumo responsable, el ahorro colectivo, el reciclaje y la cultura de sostenibilidad en la sociedad.
- e) **POLÍTICA DE PROVEEDORES:** Nuestros proveedores y contratistas son aliados fundamentales para el logro de los grandes objetivos y por ello nuestra política busca desarrollar con ellos relaciones “gana - gana” de largo plazo, mediante un sistema de contratación transparente y justo, el respeto de los acuerdos y el fortalecimiento de los lazos de colaboración, de forma que entre todos consolidemos una cadena de valor sostenible, estratégicamente alineada y socialmente responsable.
- f) **POLÍTICA DE EQUIDAD CON ENFOQUE DE GÉNERO:** La Cooperativa dispondrá de lo necesario para implementar estrategias de igualdad y equidad con enfoque de género para desarrollar plenamente los potenciales de todos sus asociados, las cuales buscan igualdad de trato y de oportunidades entre los asociados y eliminar cualquier discriminación explícita o implícita por cualquier causa o condición.
- g) **POLÍTICA DE ASOCIATIVIDAD PARA JÓVENES:** La Cooperativa incorpora a los jóvenes entre sus públicos de interés, promoviendo programas de formación que preparen a las nuevas generaciones de asociados para asumir el liderazgo y asegurar la sostenibilidad de SOMEK y del cooperativismo en el futuro; incentivando su participación en los escenarios de gestión y decisión de la Cooperativa, como escuela de formación de los futuros líderes de SOMEK, fortaleciendo su rol gestor y promoviendo la permanencia de los jóvenes asociados como miembros activos de la Cooperativa.

ARTÍCULO 88. LINEAMIENTOS CORPORATIVOS DE RSE. Las premisas que guían la actuación sostenible y socialmente responsable de SOMEK son:

- a) Gestión sostenible.
- b) Gobierno corporativo y ética empresarial.
- c) Respeto a derechos de grupos de interés.
- d) Enfoque de riesgo.
- e) Materialidad.
- f) Competencias ciudadanas.
- g) Adhesión al Pacto Global.

ARTÍCULO 89. COMPROMISOS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE. Con el propósito de crear entre todos los intervinientes o grupos de interés una política de desarrollo sostenible que conduzca a la erradicación de la pobreza y el hambre en el mundo, acabar con la desigualdad económica y entre géneros, cuidar el planeta como nuestro único hogar, conservar el medioambiente, la biodiversidad y lucha contra el cambio climático y asegurar el acceso a servicios básicos como la sanidad o la educación; SOMEK se compromete a actuar con respeto a los derechos y los principios éticos, de manera transparente, con el objeto de afianzar la confianza en nuestra asociación, como ente responsable sostenible económicamente mediante la distribución equitativa de beneficios.

ARTÍCULO 90. PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL. SOMEK se compromete a respetar y hacer cumplir los derechos de propiedad intelectual, mediante la capacitación de su personal a través de programas de ética personal, compromiso y responsabilidad social ciudadana, para que conozcan la importancia y consecuencias legales de la inobservancia de esta preceptiva, buscando la protección fundamental de: obras literarias, artísticas y científicas; las interpretaciones de los artistas intérpretes y las ejecuciones de los artistas ejecutantes; los fonogramas y las emisiones de radiodifusión; las invenciones en todos los campos de la actividad humana; software, música ambiental, fotocopias, marcas y patentes; los descubrimientos científicos; los diseños industriales; las marcas de fábrica, de comercio y de servicio y los nombres y denominaciones comerciales; la protección contra la competencia desleal; y todos los demás derechos relativos a la actividad intelectual en los terrenos industrial, científico, literario y artístico, prohibiendo la adquisición de productos de contrabando o sin licencia.

ARTÍCULO 91. E-GOBERNANZA. SOMEK garantiza mediante mecanismos con altos estándares de confidencialidad, integridad, protección de datos, información de manejo reservado, protección a la intimidad de sus asociados y partes intervinientes, la información transmitida por medios electrónicos con motivo del desarrollo de su objeto social y económico.

ARTÍCULO 92. MEDIDAS DE CONTROL. SOMEK ha creado marcos regulatorios para las relaciones de la Cooperativa con sus asociados y terceras personas a través de sitios web y mecanismos de control para el cumplimiento del mismo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y los demás derechos de las personas.

TÍTULO XIV

PUBLICIDAD DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CAPÍTULO I

ACATAMIENTO

ARTÍCULO 93. El Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia, el Comité de Ética, y el Gerente de SOMEK, estarán atentos al cumplimiento y respeto de los estándares de gobernabilidad consagrados en este Código de Ética y Buen Gobierno, como pilar fundamental de los principios y características propias del sector cooperativo que conllevan a la excelencia en el manejo y administración de nuestra cooperativa.

ARTÍCULO 94. Cualquier modificación o complemento a este Código se anunciará en la página web corporativa: “www.somec.coop” y estará publicado en lugar visible en las oficinas de la Cooperativa.

DICCIONARIO DE TÉRMINOS

Para mejor entendimiento del articulado de este Código de buen Gobierno se establecen las siguientes definiciones y explicaciones:

- **Administradores:** Son los miembros del Consejo de Administración y la Gerencia de la Cooperativa.
- **Asociados:** Persona que forma parte de la cooperativa y que se caracteriza por tener los mismos derechos que todos los demás asociados inscritos en el registro social de SOMEK.
- **Auditoría:** Examen de los procesos y de la actividad económica de la cooperativa para confirmar si se ajustan a lo establecido en su Estatuto y la ley cooperativa.
- **Auditoría Externa:** Es el examen de los estados financieros de la Cooperativa por parte de una firma independiente, efectuado bajo normas de auditoría generalmente aceptadas.
- **Compensación o retribución:** Remuneración fija económica que reciben los miembros del Consejo de Administración de la Cooperativa y su Junta de Vigilancia por la función que desempeñan.
- **Contratistas:** Son los vinculados a la Cooperativa mediante un contrato de prestación de servicios y/o suministro de bienes.
- **Cooperativa:** Para los efectos de este código es la Cooperativa Multiactiva de Profesionales - SOMEK.
- **Directivos:** Son los miembros del consejo de administración y gerente, con facultad estatutarias para

adoptar y tomar decisiones que comprometan la cooperativa ante terceros.

- **Delegados:** Son los asociados que han sido elegidos para un cargo de representación en la Cooperativa.
- **Empleados;** Son las personas naturales vinculadas a la Cooperativa mediante contrato de trabajo.

- **Gobierno Corporativo:** El gobierno corporativo consiste en mantener el equilibrio entre los objetivos económicos, los sociales e igualmente entre los objetivos individuales y los colectivos. Proporciona la estructura a través de la cual se fijan los propósitos de la cooperativa y, se determinan los medios para alcanzar esas finalidades mediante la supervisión de desempeño dentro de políticas de eficiencia, probidad, responsabilidad y transparencia.
- **Grupos de Interés:** Involucran todos los ámbitos y personas sobre las cuales tiene influencia la cooperativa. Se consideran grupos de interés entre otros: Los empleados, consumidores, competidores, organismos reguladores de control y vigilancia, la comunidad y los proveedores de bienes y servicios de la Cooperativa.
- **Información confidencial:** Es aquella que pretende garantizar el acceso solo a personas autorizadas.
- **Información privilegiada:** Tipo de información y datos que no ha sido dada a conocer al público, reservada, puede afectar la toma de decisiones en un momento dado.
- **Miembros de Órganos de Vigilancia:** Son los miembros de la Junta de Vigilancia de SOMEK.
- **Revisoría Fiscal:** Función establecida por la Ley, mediante la cual una firma externa especializada a través de su representante que debe ser un contador público, expresa su opinión profesional de acuerdo con normas de auditoría generalmente aceptadas sobre: la razonabilidad de los estados financieros examinados; si los actos de los administradores y las operaciones registradas en los libros se han ajustado a las normas estatutarias, a la ley y a las decisiones de la Asamblea de Delegados y del Consejo de Administración de la Cooperativa y finalmente si la contabilidad y la correspondencia se han llevado y conservado en debida forma y sobre las medidas adoptadas por la Cooperativa.
- **Responsabilidad Social Empresarial (RSE):** Es la forma ética, transparente, solidaria e incluyente como interactuamos y nos desarrollamos, comprometidos con la preservación del medio ambiente y buscando siempre la creación de valor sostenible, con progreso social para todos nuestros grupos de interés.


El presente Código fue debatido y aprobado por la XXVIII Asamblea General Ordinaria de Delegados Mixta, celebrada en la ciudad de Bogotá D.C., el 12 de marzo de 2022.

En constancia de lo anterior, se firma por:



JORGE ENRIQUE ROMERO PÉREZ

Presidente Asamblea



NORBERTO SANTAMARÍA GÓMEZ

Secretario Asamblea