COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE AHORRO Y CRÉDITO
"COOPANTEX"

NIT 890.904.843-1

LA ASAMBLEA DE DELEGADOS

ACTA N° 069
(12 de septiembre de 2025)

En aplicación de las disposiciones contenidas en la ley 79 de 1988 y la ley 454 de 1998, el Estatuto de la Cooperativa y todas sus disposiciones legales en su calidad de Cooperativa de Ahorro y Crédito y,

CONSIDERANDO

La importancia de promover buenas prácticas de Gobierno Corporativo, en COOPANTEX, como Cooperativa especializada en ahorro y crédito, la Superintendencia de la Economía Solidaria adelantó, durante el año 2020, la revisión de la Guía de Buen Gobierno expedida en el año 2013, para actualizar su contenido, teniendo en cuenta los preceptos consagrados en el Decreto 962 de 2018 "Por el cual se adiciona el Título 11 a la Parte 11 del Libro 2 del Decreto 1068 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público, relacionado con normas de buen gobierno aplicables a organizaciones de economía solidaria que prestan servicios de ahorro y crédito, y se dictan otras disposiciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Cooperativa expidió con base en la Carta Circular No. 21, del año 2022, con las recomendaciones de la Superintendencia de la Economía Solidaria y, con el propósito de promover la incorporación de buenas prácticas en las relaciones entre los asociados, el consejo de administración o quien haga sus veces, la gerencia y/o el representante legal, y otras partes interesadas, buscando la protección, promoción y confianza en este sector fue aprobado por el Consejo de Administración en reunión del mismo organismo, según consta en el acta N° 567 del 3 de junio de 2022 el Código de Buen Gobierno.

En este sentido, reconociendo que la gobernabilidad es un pilar fundamental para construir organizaciones sólidas y confiables en el mediano y largo plazo, el presente documento incorpora los lineamientos de la nueva guía, con el propósito de fortalecer las prácticas de buen gobierno corporativo, mitigar y controlar los riesgos asociados a una toma de decisiones inadecuada, y alinear su estructura con las recomendaciones de la Superintendencia. Asimismo, se redefine y actualiza su contenido a partir de lo dispuesto en los Estatutos Sociales de COOPANTEX.

Copia Informativa

Considerando la posición actual de vigilancia especial que ejerce la Superintendencia sobre la Cooperativa, para el año 2025 se ha renovado el Código de Buen Gobierno y la **obligatoriedad de adopción e implementación** *definida por la Superintendencia de Economía Solidaria en la Circular Externa No. 88 del 13 de agosto de 2025,*

RESUELVE

Dar alcance del Código de Buen Gobierno de COOPANTEX en el marco de los principios que rigen la economía solidaria y con el propósito de fortalecer la gobernabilidad interna, la transparencia y la sostenibilidad de la Cooperativa, el presente Código de Buen Gobierno adopta los lineamientos propuestos por la Superintendencia de la Economía Solidaria, orientados al fortalecimiento institucional de las entidades del sector.

Implementar Guía Para La Implementación De Mejores Prácticas De Buen Gobierno Para Empresas Solidarias Vigiladas Por La Superintendencia De Economía Solidaria, la cual recoge un conjunto de prácticas recomendadas a nivel nacional e internacional que buscan contribuir al adecuado relacionamiento entre los órganos de administración, control, Alta gerencia y asociados.

Realizar su aplicación conforme a la naturaleza, tamaño, complejidad y realidad operativa de COOPANTEX, a través de los instrumentos internos correspondientes.

ESTRUCTURA DE GOBIERNO POR CAPÍTULOS

I. Derecho y trato equitativo de asociados
II. Asamblea General de Asociados Delegados
III. El Consejo de Administración
IV. La Gerencia-Representantes Legales
V. Junta de Vigilancia
VI. Código de ética y conducta
VII. Arquitectura de Control
VIII. Transparencia en la revelación de la información
IX. Documentación integral del manual de buen gobierno
X. Glosario de términos

Copia Informativa

CAPÍTULO I
DERECHOS Y TRATO EQUITATIVO DE LOS ASOCIADOS

I. Participación democrática de los asociados

De conformidad con lo establecido en el artículo 6º de la Ley 454 de 1998, COOPANTEX es una empresa de la economía solidaria constituida como persona jurídica sin ánimo de lucro, en la cual sus asociados —en calidad de trabajadores o usuarios, según el caso— son simultáneamente aportantes y gestores. Su objeto principal es la producción, distribución y consumo conjunto y eficiente de bienes y servicios de ahorro y crédito, con el propósito de satisfacer las necesidades de sus asociados y familias y contribuir al desarrollo de obras de servicio para la comunidad en general.

En cumplimiento de su naturaleza jurídica, COOPANTEX se rige por los principios cooperativos consagrados en la Ley 79 de 1988 y reiterados en el artículo 58 de la Ley 454 de 1998, tales como: la administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora; el fomento permanente, oportuno y progresivo de la formación e información de sus miembros; y la garantía de autonomía, autodeterminación y autogobierno institucional.

Particular relevancia reviste el principio de administración democrática, entendido como la participación de los asociados en el establecimiento de políticas institucionales y en la toma de decisiones estratégicas. Las personas que actúan como representantes elegidos por los órganos sociales son responsables ante los asociados. En el caso de las empresas solidarias de primer grado, como COOPANTEX, todos los asociados ejercen su derecho a voto bajo el principio de “un asociado, un voto”. Esta estructura garantiza un modelo de gobernanza basado en la equidad, la transparencia y la responsabilidad colectiva.

1.Principio de igualdad de trato

1.1 COOPANTEX, en su calidad de empresa solidaria, garantizará un trato igualitario a todos sus asociados, sean personas naturales o jurídicas. Este principio implica que cada asociado debe tener acceso a información clara, veraz, oportuna y suficiente que le permita comprender adecuadamente la marcha, situación y decisiones relevantes de la cooperativa.

1.2. El Consejo de Administración deberá aprobar el procedimiento de la política de información, que defina las prácticas de COOPANTEX para relacionarse con los asociados, en materias como: el acceso a la información, la resolución de solicitudes de información, los canales de comunicación oficial, las formas de interacción entre los asociados, las empresas solidarias y entre órganos de administración y control, y cualquier otro que la empresa solidaria adopte.

Copia informativa

1.3 COOPANTEX deberá ofrecer acceso, de modo permanente, a actividades de formación en economía solidaria y cooperativismo a sus asociados y empleados, así como a los administradores y/o alta gerencia, dando cumplimiento al principio, que invita a la formación de sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva.

1.4 COOPANTEX deberá promover la posibilidad real entre los asociados de elegir y ser elegidos en los diferentes órganos permanentes de administración y control.

1.5 COOPANTEX deberá asegurarse que sus asociados conozcan sus deberes, derechos y obligaciones.

2. Información y comunicación con los asociados.

En el marco del derecho de los asociados a recibir información más allá de los requerimientos mínimos legales, COOPANTEX refuerza este derecho transformándolo en una obligación de proveer información oportuna y de calidad para que sus asociados puedan ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones. Por tanto,

2.1 COOPANTEX cuenta con una página web corporativa, disponible en idioma español. Esta plataforma deberá incluir un vínculo específico que permita el acceso a información financiera y no financiera de la cooperativa, garantizando la transparencia en la gestión institucional.

En ningún caso, la información publicada podrá contener datos confidenciales, secretos industriales ni información cuya divulgación pueda generar perjuicio a COOPANTEX o a sus asociados. En todo caso, COOPANTEX dispone físicamente de esta información en su sede principal, de manera organizada y actualizada, para consulta de los asociados y demás partes interesadas.

El mantener la información relevante en físico es obligatorio para todas las empresas solidarias, independiente de que cuente con página web.

2.2 COOPANTEX deberá incluir dentro de su página web, los siguientes elementos, los cuales también deberán ser explicados de forma clara a cada uno de los asociados al momento de su vinculación:

- La estructura democrática la Cooperativa.
- Los derechos, deberes y responsabilidades de sus asociados.
- El tipo de decisiones que se deban presentar y aprobar en las reuniones de la Asamblea General, incluyendo lo establecido en la ley y los estatutos de cada empresa solidaria.

Copia informativa

- La información que los asociados deben esperar recibir para poder ejercer sus derechos en las asambleas.
- Una descripción de los derechos de los asociados a solicitar información y convocar reuniones, de acuerdo con la reglamentación establecida por la empresa solidaria para tal fin.
- Los mecanismos y canales de participación de los asociados.
- Canales de comunicación oficiales de cada órgano de administración y control y los tiempos de respuesta para las solicitudes realizadas a estos, los cuales no podrán exceder lo establecido por la Ley 1755 de 2015.
- Los servicios y productos que ofrece la empresa solidaria.
- La política de protección de datos personales.
- La política de seguridad de la información, en los términos del numeral 4.3.4. sobre administración de la seguridad en la información, del capítulo IV, sobre Sistema de Administración del Riesgo Operativo (SARO), de la Circular Básica Contable y Financiera.

2.3 COOPANTEX presentará información de la gestión anual, dirigida a sus asociados, la cual permanecerá disponible en el espacio disponible en la página web como medio oficial de comunicación a su disposición.

2.4 La asamblea a través de sus delegados en un porcentaje correspondiente a un 30% podrá solicitar la realización de auditorías especializadas, cuyos costos serán asumidos por la Cooperativa, cuando consideren que persisten dudas sobre determinadas actuaciones que hubieren sido objeto de informes e investigaciones internas, la cual se solicitará a la Asamblea General, o al Consejo de administración, una vez se cumpla el porcentaje o número determinado de asociados hábiles o delegados en sus estatutos, y cumpliendo además criterios de proporcionalidad, razonabilidad y pertinencia.

CAPÍTULO II
ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS

En COOPANTEX el órgano máximo de administración y de Gobierno es la Asamblea General delegados, y sus decisiones son obligatorias para todos sus asociados. Compuesta por los ochenta(80) asociados hábiles elegidos en las condiciones contenidas en los estatutos

Podrá reunirse de manera ordinaria o extraordinaria, según corresponda. La Asamblea Ordinaria se celebrará dentro de los tres (3) primeros meses del año, conforme a lo previsto en los estatutos y de acuerdo con la naturaleza de la cooperativa.

Copia Informativa

Por su parte, la Asamblea Extraordinaria podrá convocarse en cualquier época del año para tratar asuntos urgentes o imprevistos que, por su relevancia, no puedan postergarse hasta la próxima Asamblea Ordinaria.

El artículo 29 de los Estatutos de COOPANTEX define que la Asamblea General de asociados sea sustituida por una Asamblea General de delegados, incluido el hecho de cuando su convocatoria implique costos desproporcionados en relación con los recursos disponibles de la cooperativa.

No obstante, la Asamblea General de delegados en COOPANTEX trasciende el mero propósito de informar. Desde la perspectiva del Gobierno Corporativo, su competencia fundamental radica en ejercer un control efectivo por parte de los asociados sobre el rumbo de la Cooperativa, y en consecuencia, sobre la gestión y desempeño del Consejo de Administración.

3. Funciones y competencias

En COOPANTEX, además de las funciones atribuidas en el marco legal, los Estatutos —en su artículo 37— establecen que la Asamblea General ejerce, entre otras, las siguientes funciones de gobierno:

3.1 Aprobar la política general de remuneración del Consejo de Administración y, en el caso de la Alta Gerencia, cuando se reconozca un componente variable en la remuneración vinculado al resultado de la Cooperativa y ponderado por el balance social.

3.2 Definir los límites máximos de reuniones por mes, en coherencia con las necesidades financieras de COOPANTEX.

3.3 Aprobar la política de reelección, rotación y evaluación de desempeño de los órganos de administración, salvo aquellos con competencia definida por norma específica.

3.4 Autorizar la adquisición, venta o gravamen de activos estratégicos que, a juicio del Consejo de Administración, resulten esenciales para el desarrollo de la actividad o que, en la práctica, impliquen una modificación efectiva del objeto social, de acuerdo con el parágrafo tercero del citado artículo.

3.5 Ejercer las demás funciones que, de acuerdo con la autonomía y particularidades de COOPANTEX, se establezcan en el reglamento de la Asamblea y en lo previsto en el Estatuto.

Estas funciones se encuentran plenamente definidas en el artículo 37 de los Estatutos de COOPANTEX y su aplicación se enmarca en lo allí dispuesto.

Copia informativa

4. Reglamento de la Asamblea General de Asociados

COOPANTEX contará con un Reglamento de la Asamblea General que establecerá las disposiciones necesarias para regular de forma integral todos los aspectos inherentes a su funcionamiento. Este reglamento incluirá, como mínimo, lo relacionado con la convocatoria, la preparación y entrega oportuna de la información a los asociados, los mecanismos de asistencia y participación, así como el desarrollo y ejercicio de los derechos democráticos e informativos de los mismos.

Dicho reglamento garantizará que los asociados cuenten con información clara y suficiente sobre el régimen de funcionamiento de las reuniones, incluyendo los procedimientos para la adopción de decisiones, los mecanismos de votación y cualquier otro elemento que fortalezca la transparencia, la participación activa y la legitimidad de las decisiones adoptadas por este órgano colegiado.

En particular, el reglamento instrumenta cada uno de los aspectos relativos a la convocatoria, la cual se regirá por principios de transparencia, oportunidad y participación democrática, integrando prácticas de buen gobierno corporativo. Se incluirán criterios específicos sobre los plazos, contenidos, medios de difusión, inscripción y divulgación de perfiles de candidatos, acceso a la información, orden del día y políticas de comunicación, con el fin de garantizar su aplicación efectiva, promover una participación informada de los asociados y fortalecer la gobernabilidad interna.

Asimismo, se promoverá la asistencia de los miembros de los órganos permanentes de administración y control a las reuniones de Asamblea, con el propósito de fortalecer el carácter deliberativo y representativo de este espacio, revitalizando su papel como máxima instancia de decisión colectiva.

En cuanto a la elección de delegados, el reglamento desarrollará los criterios y procedimientos correspondientes, conforme a la ley y los estatutos de la cooperativa, incluyendo:

a) Políticas que aseguren que los asociados estén plenamente representados por al menos un delegado por segmento, entiéndase por segmento de asociados aquél conformado por asociados que comparten características en razón de su ubicación geográfica, actividad económica, vinculación a una empresa, entre otros, distintas al vínculo de asociación previsto en los Estatutos.
b) Políticas que garanticen la adecuada comunicación de las decisiones adoptadas por los delegados hacia todos los asociados.
c) Restricciones que impidan la postulación como delegados de personas con vínculos de parentesco hasta cuarto grado de consanguinidad, primero civil o segundo de afinidad, así

Copia Informativa

como cónyuges o compañeros permanentes de miembros de los órganos de administración y vigilancia.

CAPÍTULO III
EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El Consejo de Administración, tiene la facultad legal para reglamentar el Estatuto de Cooperativa, lo que resulta necesario para la realización de su objeto social, como órganos permanentes de administración subordinados a las directrices de la Asamblea General.

COOPANTEX define en sus Estatutos requisitos rigurosos de idoneidad para el acceso a los órganos permanentes de administración y establece los lineamientos en los cuales se va a enmarcar el ejercicio de sus funciones.

Para el caso de COOPANTEX, los miembros del consejo de administración no podrán ejercer hasta que se encuentren posesionados por parte de la Superintendencia de la Economía Solidaria.

5. Estructura del Consejo de Administración

La estructura del Consejo de Administración será definida estatutariamente, asegurando que su conformación y funcionamiento respondan a principios de participación democrática, transparencia y eficiencia en su Articulo 39*: El número de integrantes será de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes numéricos, quienes ejercerán sus funciones para un período de tres (3) años a partir de la fecha de su nombramiento. Los miembros del Consejo de Administración podrán ser reelegidos por un período más, sin que supere los periodos consecutivos un término de seis (6) años.*

Para lograr la rotación escalonada de los miembros del Consejo, con el fin de garantizar la continuidad en la gestión y la preservación del conocimiento histórico institucional, dicha rotación de los miembros del Consejo de Administración se realizará de manera escalonada, de forma que no todos sus integrantes sean reemplazados simultáneamente. Los períodos de algunos consejeros podrán ser ajustados en la primera elección o renovación parcial, de modo que cada período se renueve únicamente una parte de sus miembros, asegurando así la participación de consejeros con experiencia y conocimiento previo de la Cooperativa. Para asegurar la rotación de los miembros del Consejo se deberá de realizar una rotación mínima de un (1) miembros por periodo y un máximo de tres (3) miembros por periodo, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo transitorio.

Los integrantes deberán mantener la condición de asociados o delegados hábiles durante su periodo, el cual no deberá exceder los tres (3) años, con posibilidad de reelección por un

Copia informativa

período adicional.

Se promoverá la inclusión de jóvenes mediante una política de relevo generacional que fortalezca la continuidad institucional. Las reuniones del Consejo se realizarán, como mínimo, una vez al mes, conforme a lo establecido en el reglamento, y los convocados deberán contar con la información necesaria al menos tres (3) a cinco (5) días hábiles antes de cada sesión, en función de la complejidad de los temas a tratar.

Se establecerán lineamientos para la participación de los suplentes, con límites claros que no interfieran en la toma de decisiones del órgano.

En cuanto a la retribución por asistencia a reuniones y a, estas están definidas exclusivamente por la Asamblea General en el correspondiente numeral del Estatuto, conforme a su competencia legal, y su desarrollo será implementado por medio del reglamento de Asamblea, en tanto es este órgano quien evalúa su pertinencia, alcance y aprobación. Las políticas de inducción y capacitación, al igual que la evaluación del Desempeño de los consejeros de Administración, se definen en la metodología la cual será aplicada a partir de la debida aprobación del código, con el documento Guía de autoevaluación para el consejo de administración.

COOPANTEX deberá establecer y documentar, dentro de sus políticas internas(Reglamento del Consejo de administración), los lineamientos para la atención de gastos y la destinación de presupuesto relacionados con la inducción, capacitación y evaluación de las operaciones del Consejo de Administración.

Estas políticas deberán ser aprobadas por la Asamblea General y quedar incorporadas en el reglamento correspondiente, garantizando que su aplicación se realice de manera transparente, oportuna y conforme a las disposiciones normativas vigentes.

6. Comité Consultivo del órgano permanente de administración

En el marco de las buenas prácticas de gobierno establecidas por la Superintendencia de la Economía Solidaria, COOPANTEX podrá conformar Comités Consultivos como órganos independientes de apoyo técnico al Consejo de Administración, sin facultades de gestión o representación, con el fin de asesorar en temas estratégicos como riesgos, planeación, inversiones y otros definidos por el Consejo. Su integración, funciones, requisitos, reglas de transparencia, conflicto de intereses, evaluaciones e informes serán reglamentados en un documento formal denominado Reglamento de Comités Consultivos, el cual deberá ser aprobado por el Consejo de Administración y observará los lineamientos vigentes de la Supersolidaria. La remuneración y términos de contratación de sus miembros solo podrá efectuarse dentro de los topes definidos previamente por la Asamblea General y los

Copia Informativa

procedimientos previamente establecidos por la Cooperativa.

7. Mecanismos de evaluación de desempeño del órgano permanente de administración.

Como parte de las prácticas de buen gobierno, COOPANTEX incorporará mecanismos de evaluación del desempeño del Consejo de administración, que permitan valorar su gestión en continuidad en **el ejercicio del cargo, aprobación de bonificaciones, entre otros.**

COOPANTEX incluirá en el informe de gestión un balance social que refleje indicadores clave como asistencia, renovación de miembros, equidad de género, entre otros, para evidenciar el cumplimiento del principio de gestión o participación democrática. También se evaluarán aspectos relacionados con el cumplimiento de las funciones del Consejo de Administración, del plan estratégico, del plan operativo, indicadores y los resultados financieros de la Cooperativa. Las preguntas, la periodicidad y el responsable de la evaluación se encuentran definidos en el formato "Mecanismos de evaluación de desempeño de los integrantes del Consejo de Administración", parte integral de los Sistemas de Evaluación institucional. Conforme al Estatuto en su Artículo 59 numeral 5. Monitoreo del Sistema de Control interno.

Los resultados de la evaluación del Consejo de Administración serán presentados ante la Asamblea General de delegados de COOPANTEX.

CAPÍTULO IV
LA GERENCIA-REPRESENTANTES LEGALES

Como parte de las buenas prácticas de gobierno, el Código de Buen Gobierno de COOPANTEX establece que la Gerencia, en su calidad de representante legal y ejecutor de las decisiones de la Asamblea General y del Consejo de Administración, deberá contar con formación profesional y experiencia demostrada en áreas afines al objeto social de la cooperativa, así como con conocimiento del modelo solidario, del marco normativo del sector y de los principios de integridad, transparencia y responsabilidad. Su nombramiento corresponde al Consejo de Administración, quien deberá verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en los estatutos y reglamentos, garantizando la idoneidad y la ética del cargo como se establece en el artículo 46 del Estatuto. El Gerente no podrá ejercer funciones hasta tanto no se haya surtido su posesión ante la Superintendencia de la Economía Solidaria, cuando así lo exija la normatividad vigente.

8. Funciones y estructura.

Copia Informativa

Las atribuciones y funciones específicas del cargo estarán definidas en el artículo 50 de los estatutos de COOPANTEX, sin perjuicio de que se complementen en otros reglamentos, manuales o procedimientos internos debidamente aprobados.

En cuanto a la Estructura COOPANTEX establecerá los lineamientos para definir y elegir un equipo gerencial adecuado, a sus características, tamaño y naturaleza, que materialice la estrategia y conduzca operativamente sus actividades.

COOPANTEX deberá establecer los lineamientos, frente a las competencias técnicas y habilidades blandas que deben ser reunidas por los miembros clave de la Alta Gerencia, considerando factores relacionados con el modelo de negocio y de gestión solidaria, con la actividad económica, el tamaño, su cultura corporativa, y las condiciones de entorno que puedan incidir en el desempeño, entre otros factores. Incluyendo un manual de funciones que establezca las competencias.

Se deberán definir las políticas para la selección, designación y remuneración de los miembros de la Alta Gerencia, de tal forma que su vinculación se dé en condiciones objetivas, transparentes, no discriminatorias y respondiendo a las necesidades particulares de la Cooperativa. La siguiente es la documentación soporte de esta directriz:

- Estructura organizacional de la Alta Gerencia
- Criterios para la selección y designación
- Política de remuneración de la Alta Gerencia
- Manual de funciones
- Proceso de evaluación periódica.

Lineamientos que será definidos con el ajuste al Manual de los perfiles de cargo, que se está desarrollando en la Cooperativa. Para el caso de cada uno de los sistemas de administración de riesgo, en sus manuales se deja establecida la estructura y funciones que trae la normativa vigente.

9. Canales de comunicación entre Gerente y Consejo de administración

La comunicación entre el Gerente y el Consejo de Administración deberá ser permanente, clara y transparente, garantizando trazabilidad y confianza mutua. Para tal fin, se establecen los siguientes mecanismos:

1. Reuniones ordinarias mensuales con agenda definida.
2. Entrega de informes de gestión con un mínimo de cinco (5) días hábiles de anticipación

Copia Informativa

a la reunión.
3. Habilitación de espacios virtuales o físicos para el intercambio de información estratégica.
4. Registro de decisiones y compromisos en actas, con validación conjunta.
5. Convocatoria a reuniones extraordinarias cuando la urgencia o relevancia de los asuntos lo amerite.
6. Utilización de canales oficiales de comunicación institucional, asegurando oportunidad, veracidad y confidencialidad.

10. Evaluación periódica de la Alta Gerencia

10.1 COOPANTEX contará con mecanismos formales de evaluación de desempeño que permitan realizar seguimiento periódico a la gestión del Gerente General y del equipo directivo, con el fin de fomentar una cultura de trabajo en equipo, rendición de cuentas, seguimiento a la gestión y alto desempeño.

10.2 El Consejo de Administración será responsable de diseñar y ejecutar, de manera ANUAL, la evaluación del desempeño del Gerente General, considerando los siguientes criterios específicos:

1. Cumplimiento del plan estratégico y operativo.
2. Resultados financieros, sociales y de sostenibilidad.
3. Ejecución de medidas correctivas acordadas por los órganos de gobierno.
4. Liderazgo, relación institucional con asociados y demás grupos de interés.
5. Cumplimiento normativo y ético en el ejercicio de sus funciones.

El Consejo deberá retroalimentar formalmente al Gerente General sobre los resultados de la evaluación, identificando fortalezas y aspectos de mejora, con el fin de garantizar la transparencia y la mejora continua.

10.3 El Gerente General establecerá, con base en los lineamientos definidos por el Consejo de Administración, procesos de evaluación del desempeño de los miembros de la Alta Gerencia, los cuales incluirán mecanismos de autoevaluación y seguimiento de metas estratégicas. Los resultados de estas evaluaciones serán presentados al Consejo de Administración, asegurando la trazabilidad y efectividad de las acciones implementadas.

10.4 COOPANTEX contará con un sistema de reportes periódicos que permita a la Alta Gerencia informar al Consejo de Administración sobre la gestión financiera, social y operativa de la Cooperativa. Este sistema garantizará que el Consejo disponga de información suficiente y oportuna para la toma de decisiones.

Copia Informativa

En condiciones normales, los reportes periódicos. Sin embargo, en caso de aplicarse medidas especiales por parte de la Superintendencia de la Economía Solidaria o de adoptarse medidas adicionales por parte de cualquier ente de vigilancia y control, la Alta Gerencia deberá entregar informes de seguimiento mensuales, que incluyan avances, resultados y acciones correctivas implementadas.

Instrumentación: La Gerencia definirá el formato, contenido mínimo, responsables y medios de entrega de estos reportes, asegurando que la información sea clara, verificable y alineada con los requerimientos del ente de control correspondiente.(FORMA DEL SISTEMA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL)

11. Incentivos para la Alta Gerencia

En el marco de las buenas prácticas de gobierno, se contempla que el Consejo de Administración pueda establecer una política de remuneración para la Alta Gerencia, con el fin de alinear su gestión a los objetivos estratégicos y fomentar una cultura organizacional sólida.
Esta política debe contemplar:
La definición clara de componentes fijos y variables de la remuneración, vinculando los incentivos variables al desempeño social, económico y financiero de la entidad.
Estrategias que faciliten la atracción y retención de talento directivo idóneo, en coherencia con la capacidad financiera de la organización.
Esta medida fortalece la transparencia, la meritocracia y el compromiso de la Alta Gerencia con el logro sostenible de los fines sociales de la empresa solidaria.
Nota: El componente variable de la remuneración debe ser aprobado por la Asamblea General.

12. Herramientas de la Alta Gerencia

En el marco de las buenas prácticas de gobierno, la empresa solidaria deberá adoptar herramientas de planeación estratégica que permitan fijar con claridad sus objetivos, y asegurar la alineación entre los órganos de gobierno, la Alta Gerencia y las áreas operativas.

El plan estratégico será el instrumento clave para articular la visión institucional con las decisiones de mediano y largo plazo, promoviendo la coordinación entre niveles de dirección, ejecución y control. Su adecuada implementación facilita la toma de decisiones armónicas, el seguimiento a metas y el cumplimiento sostenible del objeto social.

13. Planeación estratégica

Copia informativa

13.1 COOPANTEX definirá un Plan Estratégico con un horizonte de seis (6) años, alineado con la duración de dos periodos consecutivos de los consejeros. Este instrumento orientará las decisiones de la Alta Gerencia y del Consejo de Administración, y garantizará el cumplimiento de los objetivos de mediano plazo. Se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación periódica que permitan verificar su avance y pertinencia. Este plan podrá tener un horizonte de entre cuatro (4) y seis (6) años, de acuerdo con los recursos disponibles, la visión, el tamaño y los objetivos de la empresa solidaria.

13.2 El Plan Estratégico deberá considerar, entre otros, los siguientes aspectos:

a) Las particularidades, restricciones y retos propios de COOPANTEX, tales como sus fines sociales, la promoción de la participación democrática, el fomento a la educación de los asociados, la distribución de excedentes, la autogestión y la cooperación. Entre las posibles restricciones se podrán incluir la limitación de capital, la dependencia de los aportes de los asociados, la baja competitividad frente a otras cooperativas del sector y el marco regulatorio específico.

b) Los recursos disponibles (humanos, físicos, financieros, técnicos y tecnológicos), y la capacidad institucional para alcanzar los objetivos estratégicos definidos, con base en un análisis riguroso que determine su viabilidad.

c) Las condiciones del entorno y del mercado que puedan representar amenazas o riesgos para el desarrollo de la actividad económica, como los cambios tecnológicos, la transformación del sector o la aparición de nuevos actores que exijan una mayor capacidad de adaptación.

d) La definición de estrategias orientadas al desarrollo de nuevos productos y servicios con enfoque en innovación, sostenibilidad y valor agregado, que permitan a la cooperativa adecuar su oferta a las necesidades y expectativas cambiantes de sus asociados.

e) La inclusión de indicadores de resultado, que midan el avance frente a los objetivos generales, e indicadores de gestión, que evalúen el cumplimiento de los objetivos específicos del plan. Estos deberán estar alineados con los principios del cooperativismo, como parte integral del desempeño socioempresarial solidario.

f) Los indicadores deberán diseñarse bajo metodologías que garanticen que sean específicos, medibles, alcanzables, realistas y temporales (SMART), estableciendo plazos definidos para la consecución de cada objetivo.

g) El Plan Estratégico deberá incorporar estrategias y acciones alineadas con la gestión de riesgos, conforme a lo establecido en el Título IV del Sistema Integral de Administración de Riesgos – SIAR, de la Circular Básica Contable y Financiera (CBCF).

Copia informativa

14. Seguimiento del plan estratégico

14.1 Teniendo en cuenta que el Plan Estratégico de COOPANTEX contempla un horizonte de seis (6) años, la Alta Gerencia y el Consejo de Administración deberán realizar un seguimiento periódico, al menos trimestralmente o cuando las circunstancias lo ameriten, con el fin de evaluar su avance, pertinencia y capacidad de adaptación, en concordancia con los principios de innovación, sostenibilidad y mejora continua.

14.2 Para facilitar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, se definirá un Plan de Acción anual, mediante el cual se traduzcan las metas estratégicas en acciones específicas, medibles y alcanzables dentro de cada vigencia. Este seguimiento permitirá la toma de decisiones oportunas, con enfoque en la viabilidad, competitividad y sostenibilidad de la organización.

CAPÍTULO V
ÓRGANOS DE CONTROL SOCIAL-JUNTA DE VIGILANCIA

La Junta de Vigilancia se define como un órgano colegiado propio de las cooperativas, de carácter obligatorio y permanente, conformado por asociados hábiles, elegidos directamente por la Asamblea General de delegados. Este órgano tiene a su cargo el control social, apoyado en parámetros de investigación y valoración, y cumple una función esencial dentro de la arquitectura de control de COOPANTEX, en alineación con su modelo económico solidario. Como parte de sus responsabilidades, la Junta de Vigilancia debe velar por la transparencia, el cumplimiento de las normas y la adecuada ejecución de los procesos de evaluación y control institucionales, con el fin de garantizar el logro de los objetivos estratégicos y salvaguardar los intereses y derechos de los asociados. Para ello, contará con un reglamento interno que defina su estructura, funciones, procedimientos y principios de actuación, el cual será aprobado por la Asamblea General y se ajustará a las disposiciones estatutarias en su artículo 51 al 54 y normativas vigentes.

Las responsabilidades y sanciones estarán definidas en el reglamento interno de la junta de vigilancia donde se destacan las principales funciones, y la forma con los mecanismos necesarios para la entrega de información conforme a las medidas (18, 9 y 20) recomendadas por el ente de vigilancia y control en la circular externa 088 del 13 de agosto de 2025.

CAPÍTULO VI
CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

15. Código de ética y conducta

Copia informativa

COOPANTEX cuenta con un código de ética y conducta que define las inhabilidades e incompatibilidades que contempla el estatuto y los conflictos de interés aplicables a los miembros del Consejo, miembros de junta de vigilancia, los familiares, los empleados y las personas con las cuales haya algún tipo de vínculo comercial, entre otros, que comprometan la independencia en la toma de decisiones o en la operación de la empresa solidaria. El cual deberá estar en línea con lo establecido a lo largo del Título IV, Sistemas de administración de riesgos de la CBCF.

15.1 Principios Corporativos

COOPANTEX además de los principios establecidos en la normatividad externa e interna, (leyes, decretos, estatuto, códigos, acuerdos, resoluciones) rige su actuar por los siguientes principios:

 Institucionalidad: COOPANTEX se constituye en organización social regida por la doctrina del sector solidario, las disposiciones legales vigentes en Colombia (Leyes, Normas, Acuerdos, Circulares, Resoluciones), el Estatuto que la rige y la normatividad expedida por sus órganos internos.

 Afiliación voluntaria y abierta: COOPANTEX acepta la afiliación libre y voluntaria de los miembros que hacen parte de la Cooperativa excepto, como lo regula el Estatuto vigente en el Artículo 12 literal a) para las Personas Naturales y literal e) para las Personas Jurídicas del Sector de la Economía Solidaria, las del Derecho Público y las del Derecho Privado sin ánimo de lucro.

 Autocontrol: Entendido como la "capacidad de las personas que participan en los distintos procesos de considerar el control como parte inherente de sus responsabilidades, campos de acción y toma de decisiones"

 Autoregulación: Capacidad para aplicar de manera participativa los procedimientos existentes en COOPANTEX bajo un entorno de integridad, eficiencia y transparencia.

 Autogestión: como la capacidad para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz las funciones asignadas a cada empleado de la Cooperativa.

 Control democrático: Los asociados de la Cooperativa disfrutan de los mismos derechos de voto, un miembro, un voto y participan en las decisiones que la afectan, sin consideración sobre la cantidad de aportes o depósitos que tengan o sobre el volumen de transacciones que realicen.

 Distribución de los excedentes a los asociados: Los excedentes o las economías eventuales que resulten de las operaciones de la entidad pertenecen a los miembros de la misma y deben

Copia Informativa

ser distribuidos de acuerdo con lo dispuesto por la Ley Cooperativa y las demás normas legales vigentes.

 Promoción de la educación: La Cooperativa debe tomar medidas para promover la educación de sus asociados, dirigentes, empleados, beneficiarios y público en general, en los principios y métodos de la cooperación, desde el punto de vista económico y democrático.

 Cooperación entre cooperativas: COOPANTEX prioriza, en condiciones de igualdad, la interacción con las organizaciones afines del Sector de la Economía Solidaria, su(s) representantes deben cumplir los requisitos exigidos en la normatividad vigente, especialmente lo dispuesto por el Estatuto.

 Compromiso con la comunidad: COOPANTEX trabaja con y para el desarrollo de la comunidad en general y la de los asociados en particular, a través de políticas, programas y proyectos que beneficien a sus asociados y su grupo familiar.

 Participación económica de los asociados: En COOPANTEX los Asociados contribuyen de manera equitativa al crecimiento patrimonial de la Cooperativa y participan de sus beneficios a través del retorno cooperativo, según la normatividad vigente.

 Sostenibilidad: COOPANTEX trabaja por el desarrollo institucional, de su base social y de sus otros grupos de interés, a través de sus programas, proyectos y actividades, de manera tal, que garantiza el cumplimiento del Acuerdo Cooperativo y su permanencia en el tiempo.

 Promoción de la cultura ecológica: COOPANTEX promueve prácticas que consolidan el ejercicio comprometido con el respeto al medio ambiente, para contribuir al desarrollo económico y social de la Organización, sus Asociados, su Grupo Familiar y la Comunidad en general.

 Responsabilidad social: COOPANTEX realiza acciones de responsabilidad social, mediante el cumplimiento de las disposiciones normativas que regulan la destinación de recursos hacia la educación, y mediante la entrega de ayudas a la comunidad víctima de situaciones calamitosas.

15.2. Valores corporativos

Los directivos, empleados, asociados y proveedores orientarán su conducta y relaciones por los siguientes valores:
 Integridad: es actuar conforme a los lineamientos legales y éticos en cualquier circunstancia de la vida, propendiendo por el mayor rendimiento en las labores encomendadas.

Copia Informativa

 Honestidad: Es el respeto a las ideas, el trabajo y bienes ajenos, así como al deber de comunicarse con la verdad, entregando información veraz, oportuna y verificable.

 Responsabilidad: Es cumplir con las tareas asignadas de manera puntual, efectiva y bajo la observancia de todos y cada uno de los parámetros éticos, legales y técnicos, siempre pensando en el mejor resultado posible desde el punto de vista personal, organizacional y social.

 Respeto: Es el trato que se brinda a otra persona en condiciones de amabilidad, honestidad y responsabilidad.

 Sentido de pertenencia: Es interiorizar los objetivos y finalidades de la Cooperativa y actuar conforme a dichos parámetros para el bienestar personal, organizacional y social.

 Orden: Es la aplicación sistemática y rigurosa de principios, normas y procedimientos para el ejercicio de las labores encomendadas.

 Lealtad: Deber de obrar con los usuarios y con la propia Entidad de manera íntegra, franca, fiel y objetiva.

 Diligencia: Es ejercer sus funciones de manera eficaz y oportuna, buscando cumplir adecuadamente los propósitos sociales y empresariales de la Entidad y atendiendo oportunamente las necesidades y expectativas de los asociados clientes.

 Transparencia: Es actuar de manera clara frente al mercado, los asociados y los clientes.

 Equidad: Es el tratamiento objetivo e imparcial a los asociados y clientes durante la vinculación y la posterior prestación del servicio, evitando tratamientos injustificadamente diferenciales

15.3. Código de conducta

COOPANTEX cuenta con un Código de Conducta que hace parte integral de las mejores prácticas de la Institución. Este Código reúne los valores, principios y comportamientos que deben guiar la conducta entre asociados, delegados, integrantes de los organismos de dirección, de control.

15.3.1 Responsabilidad social

La Cooperativa adoptará mecanismos que le permita responder a las exigencias de los procesos de globalización, de conservación del medio ambiente y en general del mejoramiento

Copia Informativa

de la calidad de vida de los asociados y empleados. En tal sentido la Cooperativa adoptará las siguientes políticas:

15.3.2 Política ambiental

COOPANTEX se compromete con la conservación del medio ambiente mediante la implementación de buenas prácticas, así como a fomentar una cultura del cuidado de los recursos, con sus asociados, empleados, directivos y la sociedad. Para ello:
• Incorporar, dentro de la planeación, el tema del medio ambiente, fomentando programas de evaluación y mejoramiento ambiental que permitan dar cumplimiento a las disposiciones legales.
• Definir políticas que enfaticen en la prevención de la contaminación, a través del uso de tecnologías limpias, en las diferentes etapas productivas con participación de los empleados, los proveedores y demás terceros.
• Desarrollar, diseñar, operar instalaciones, realizar actividades, y proveer sus productos y servicios, considerando el aprovechamiento eficiente de la energía y otros insumos, el uso sostenible de los recursos renovables, y la minimización de los impactos ambientales adversos
• Promover la gestión ambiental, el desarrollo sostenible y las tecnologías limpias entre los grupos de interés.

15.3.3 Protección De La Propiedad Intelectual

COOPANTEX adopta los siguientes controles que aseguran el cumplimiento de las normas nacionales y convenciones internacionales, sobre los derechos de autor, propiedad industrial e intelectual. Para ello:

• Reglamentar internamente el uso de la copia, la distribución y demás acciones sobre los productos propios y ajenos protegidos con derechos de propiedad intelectual, (como por ejemplo software, música ambiental, fotocopias, marcas, patentes, etc.), para evitar las infracciones intencionales o por equivocación de estos derechos.
• Considerar la protección que en otros países se ha reconocido, a los distintos elementos de propiedad intelectual, para garantizar su protección internacional, independientemente de la territorialidad de las normas, cuando ello resulte adecuado.
• Incluir cláusulas de protección de la propiedad intelectual (derechos de autor y de propiedad industrial), en los contratos con los empleados, proveedores y demás terceros relacionados con la organización, en los que se defina claramente su titularidad y su uso adecuado con el fin de evitar problemas interpretativos futuros.
• Educar, entrenar y motivar a los asociados y empleados para que conozcan la importancia y las consecuencias legales de la protección de la propiedad intelectual.
• Promover la protección de los derechos de propiedad intelectual entre los proveedores y contratistas, desestimulando la adquisición de productos de contrabando o sin licencias y considerando sus creaciones como un activo valioso del patrimonio de la misma.

Copia Informativa

15.3.4. Políticas contra la corrupción

C1OOPANTEX adoptará mecanismos para minimizar los focos de corrupción y garantizar a sus asociados la buena destinación de los recursos. En función de este principio:
• Adoptar principios éticos que sean, preferiblemente, el resultado de una construcción colectiva de la organización solidaria.
• Dar publicidad a la promulgación de normas éticas y advertir sobre la determinación inquebrantable de cumplirlos.
• Promover la suscripción de pactos de integridad y de transparencia.
• Evaluar las ofertas dando prioridad al espíritu de la norma y no a los aspectos formales.
• Promover el control social y garantizar que los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes.
• Denunciar las conductas irregulares de los servidores públicos y/o de los contratistas en los procesos contractuales con los entes del Estado.
• Capacitar a los administradores, empleados y asociados en materia de ética ciudadana y responsabilidad social, como parte de un gran esfuerzo pedagógico a todos los niveles de la comunidad.

15.3.5. Políticas de inversión social

La Cooperativa, en la medida de sus posibilidades, y sin poner en riesgo el capital de los asociados, desarrollará programas de mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades en donde está ubicada y promoverá y estimulará la participación de las personas vinculadas con la Cooperativa en proyectos de interés general.

15.3.6. Gobierno electrónico

La Cooperativa establecerá mecanismos para garantizar que la información transmitida por medios electrónicos responda a los más altos estándares de confidencialidad e integridad.
• Integridad: La Cooperativa garantizará que en todas las operaciones que se realicen por medios electrónicos se identifique a los sujetos participantes, se evite el repudio de las declaraciones que éstos realizan, se mantenga la integridad de las comunicaciones emitidas y se conserve la confidencialidad de la información.
• Intimidad: Con el fin de respetar los derechos de intimidad y de protección de datos personales, se establecerá una política de privacidad y manejo de información reservada de los asociados.
• Homologación: Considerando que la utilización de mensajes de datos debe cumplir con los mismos requerimientos que la información que tiene un soporte físico, establecerá sistemas que le permitan cumplir con sus obligaciones sobre registro y archivo de la información.
• Capacitación: Implementará manuales internos que regulen la utilización de medios electrónicos.

Copia informativa

• Autorregulación: Creará marcos regulatorios para sus relaciones con terceras personas a través de sitios web y establecerá mecanismos de control para el cumplimiento de los mismos, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y los demás derechos de las personas.

15.4. Inhabilidades e incompatibilidades

 Los miembros del Consejo de Administración de la Cooperativa no podrán ser simultáneamente miembros de la Junta de Vigilancia, ni llevar asuntos en calidad de empleado o asesor.

 Los miembros del Consejo de Administración no podrán celebrar contratos de prestación de servicios o de asesoría con la entidad.

 Los cónyuges, compañeros permanentes, y quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil de los miembros de la Junta de Vigilancia, el Consejo de Administración o del Representante legal de la Cooperativa tampoco podrán celebrar contratos de prestación de servicios o de asesoría con la Cooperativa.

 Los miembros del Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia, el Gerente y aquellos empleados de Dirección, no deberán estar ligados por parentesco dentro del (4o) grado de consanguinidad, primero (1o) civil o segundo (2o) de afinidad.

 Los miembros del Consejo de Administración no podrán tener parentesco con los integrantes de la Junta de Vigilancia, de los comités asesores, o con el Revisor Fiscal, el Gerente, o con empleados de manejo de la Cooperativa dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o primero civil.

15.5. Prohibiciones

A los miembros del Consejo de Administración, les será prohibido:
 Participar en las actividades de ejecución que correspondan al Gerente, a las áreas ejecutivas de la organización, así sea temporalmente por la ausencia de alguno de ellos.

 Ser miembro del órgano de administración, empleado o asesor de otra similar, con actividades que compitan con la organización.

 Estar vinculado a la organización como empleado, asesor, contratista o proveedor, o en alguna de las empresas o personas que presten estos servicios a la misma.

 Obtener ventajas directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste la organización.

Copia Informativa

 Decidir sobre políticas de servicios que los beneficien ante los demás asociados.

 Decidir sobre el reclutamiento, retiro, promoción del personal a cargo de la organización.

 Realizar proselitismo político aprovechando cargo, posición o relaciones con la organización.

 Otorgar retribuciones extraordinarias que no se hayan definido previamente, a la gerencia o dirección general y demás ejecutivos de la organización.

 Dar órdenes a empleados o al revisor fiscal de la organización o solicitarles información directamente, sin consultar el conducto establecido a través de las reuniones del Consejo de Administración o quien haga sus veces.

 Los miembros del Consejo de Administración o quien haga sus veces, no podrán ser cónyuges, compañeros permanentes, ni tener vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil con el Gerente o con ninguno de los demás ejecutivos de la organización, o quien haga sus veces en las empresas del mismo grupo o de las sociedades, corporaciones, fundaciones y asociaciones con las que tenga algún tipo de relación contractual.

15.6 Política de Conflicto de Interés

Se entiende por conflicto de interés cualquier situación en la que una persona, por razón de su actividad en la Cooperativa, se enfrente a distintas alternativas de conducta relacionadas con intereses incompatibles, de forma que ninguno pueda privilegiarse sin afectar sus obligaciones legales, contractuales o el interés colectivo.

Principios Generales:

Transparencia: Toda situación de potencial conflicto debe ser informada de manera inmediata a la instancia correspondiente.

Equidad: Las decisiones deben tomarse en beneficio de la Cooperativa y sus asociados, evitando favorecer intereses personales o de terceros.

Integridad: No se utilizará la posición, información o recursos de la Cooperativa para obtener beneficios personales o para terceros.

Situaciones que constituyen conflicto de interés:
Se consideran, entre otros, los siguientes casos:

Copia informativa

Violar la confidencialidad debida a clientes, asociados o proveedores para obtener provecho personal.

Revelar o usar indebidamente información sobre precios, condiciones o términos de relaciones con proveedores.

Realizar operaciones o decisiones basadas en amistad o parentesco.

Ejecutar actividades que generen o aparenten generar favores personales.

Usar el nombre, imagen o posición en la Cooperativa para fines personales.

Situaciones generadoras de conflicto de interés:

- Relaciones entre Directivos, Administradores y empleados, de matrimonio o parentesco hasta cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil.
- Celebración de contratos diferentes a los financieros que COOPANTEX realice con sus asociados mientras estos actúen como Directivos, Administradores o Empleados.
- Celebración de contratos de prestación de servicios o asesoría con COOPANTEX por parte de cónyuges o familiares dentro del segundo grado de consanguinidad, afinidad o único civil de Directivos, Administradores, Empleados y Revisoría Fiscal.
- Desempeño de Empleados de COOPANTEX como miembros principales o suplentes del Consejo de Administración y la Junta de Vigilancia.
- La Revisoría Fiscal en ejercicio y su suplente no podrán ser Asociados de COOPANTEX.
- Un Empleado que sea cónyuge, compañero(a) permanente o pariente dentro del segundo grado de consanguinidad, afinidad o único civil no podrá analizar ni aprobar operaciones activas de crédito solicitadas por personas con dicho vínculo.
- Análisis y aprobación de créditos solicitados por personas jurídicas en las que el empleado que participa en la gestión sea representante legal, directivo, administrador o socio con participación igual o superior al 5% del capital social, o cuando exista parentesco en los grados señalados anteriormente.
- Adquisición o contratación por parte de COOPANTEX de propiedad, planta y equipo a personas jurídicas en las que Directivos, Administradores o Empleados ostenten las calidades descritas en el numeral anterior o sean socios con participación superior al 5% del capital social.
- Operaciones que se celebren en condiciones más favorables que las de mercado para Directivos, Administradores o Empleados, y que constituyan conflicto de interés según este Código.
- Directivos y Administradores no podrán votar en asuntos que afecten su responsabilidad.
- Se evitará que, entre integrantes del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y

Copia Informativa

Representante Legal (y sus suplentes), prevalezca la condición de deudores netos de COOPANTEX. El Consejo de Administración, conforme a la normativa y estatutos, establecerá límites de operaciones para comités, administradores y empleados, con el fin de preservar la integridad, transparencia y control en sus funciones.

Lineamientos de actuación:

Toda persona vinculada a la Cooperativa (directivos, empleados, contratistas y órganos de control) deberá declarar por escrito cualquier situación real o potencial de conflicto de interés al superior inmediato o al órgano competente.

Cuando se identifique un conflicto, la persona deberá abstenerse de participar en la decisión o actuación relacionada.

La Administración de la Cooperativa es responsable de identificar riesgos inherentes a estas situaciones y divulgarlos a los asociados e inversionistas institucionales en los informes oficiales, según las normas de la Superintendencia de Economía Solidaria.

Cuando una respuesta o información a un asociado o cliente pueda otorgar una ventaja indebida, esta será publicada de forma inmediata en la página web y posteriormente en el boletín oficial de la Cooperativa para garantizar igualdad de acceso a la información.

Cumplimiento y Sanciones:
El incumplimiento de esta política será considerado falta grave y podrá dar lugar a sanciones disciplinarias y legales según lo establecido en el reglamento interno y la normativa vigente.

15.7 Partes relacionadas
Las partes relacionadas son los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia y el Gerente o el Representante legal, los cuales están relacionados con la Cooperativa que es quien prepara sus estados financieros.

15.7.1 Transacciones con partes relacionadas
Las transacciones comerciales entre COOPANTEX y los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, la Gerencia y demás administradores y/o los parientes y cónyuges o compañeros permanentes de aquellos, se encuentran sujetas al régimen legal de inhabilidades e incompatibilidades aplicables a la contratación con COOPANTEX como empresa del sector solidario, las cuales les prohíben contratar con la entidad.

Estas relaciones se orientan mediante la aplicación de la NIIF para PYMES en su sección 33. La información generada sobre las transacciones entre partes relacionadas, se debe revelar en los estados financieros.

Copia informativa

CAPÍTULO VII
ARQUITECTURA DE CONTROL

Con carácter general se invita a las empresas solidarias a adoptar una arquitectura de control alineada con estándares internacionales sobre esta materia, tales como el modelo COSO, el cual establece las principales directivas para la implantación, gestión y control de un sistema de Control Interno (COSO I) y un sistema de administración de riesgos (COSO II).

De acuerdo con COSO, la arquitectura de control puede desagregarse en cinco (5) grandes componentes: (i) ambiente de control, (ii) gestión de riesgos, (iii) actividades de control, (iv) información y comunicación y (v) monitoreo. La arquitectura de control en COOPANTEX se concibe como un marco integral que articula los elementos esenciales del ambiente de control, la gestión de riesgos, los sistemas de control interno, el cumplimiento normativo, la información y comunicación institucional, así como el monitoreo continuo. Este esquema proporciona a la organización una estructura sólida de principios, políticas y procedimientos que permiten alinear la estructura de gobierno corporativo, las decisiones estratégicas y los lineamientos internos con los objetivos institucionales y la cultura organizacional de COOPANTEX.

Este modelo busca garantizar la integridad operativa, la eficacia en la administración de los recursos, el fortalecimiento del control social y el cumplimiento de la normatividad aplicable al sector solidario, promoviendo una gestión transparente, ética y orientada al bienestar de los asociados.

La adopción de estándares internacionales en materia de control, riesgo y cumplimiento representa una oportunidad estratégica para fortalecer la gestión organizacional. Entre los principales beneficios que conlleva su implementación se destacan los siguientes:

a) Proporcionan herramientas y metodologías que permiten una mejor recolección y análisis de la información, facilitando una toma de decisiones más informada y estratégica. Esto mejora sustancialmente el seguimiento del desempeño institucional frente a los objetivos definidos por COOPANTEX.

b) Contribuyen a establecer procesos y controles más eficaces dentro de COOPANTEX, lo que se traduce en una optimización del uso de los recursos y una mayor eficiencia operativa en todos los niveles de la entidad.

c) Permiten identificar, evaluar y mitigar los riesgos de forma sistemática y alineada con la estrategia institucional, reduciendo la probabilidad de ocurrencia de eventos adversos y fortaleciendo la capacidad de respuesta ante situaciones imprevistas.

Copia Informativa

d) Promueven una mayor claridad en los procesos de control y en la gestión del riesgo, fortaleciendo la rendición de cuentas, la toma de decisiones y la transparencia, tanto hacia los asociados como frente a los demás grupos de interés. Con ello, se refuerza el control integral de los riesgos a los que COOPANTEX está expuesta.

e) Fomentan la integración de una cultura organizacional centrada en el control y la ética, impulsando comportamientos responsables y coherentes con los objetivos estratégicos. Esto a su vez fortalece la confianza de los grupos de interés en COOPANTEX.

f) Facilitan la incorporación de procedimientos consistentes y alineados con las mejores prácticas, lo que permite una gestión proactiva y sostenida de la eficacia del sistema de control institucional.

De acuerdo con COSO I, La arquitectura de control será diferente en función de factores tales como el tamaño, la complejidad de los negocios o de los procesos de COOPANTEX, la dispersión geográfica y, especialmente, la naturaleza de los riesgos que ésta enfrente.

16. Ambiente de control.

El ambiente de control en COOPANTEX constituye la base del sistema de control interno, ya que define su postura frente al control y la gestión del riesgo, así como el compromiso institucional con la transparencia, la eficiencia operativa y la protección de los recursos.

16.1 El Consejo de Administración de COOPANTEX, es el responsable último de garantizar la existencia y sostenibilidad de un ambiente de control sólido y coherente con la naturaleza, tamaño, complejidad y perfil de riesgos de la cooperativa. En ese marco, se debe procurar que:

a) Se promueva una cultura de riesgos y control, que alcance a toda la Cooperativa.
b) Se definan roles y responsabilidades en torno a la gestión de riesgos, control interno, y evaluación, con líneas de reporte claramente establecidas.
c) Se consideren los riesgos que COOPANTEX está dispuesta a asumir para alcanzar sus objetivos estratégicos a largo plazo, los cuales se derivan de la definición estratégica y de los procesos del negocio para realizar un adecuado seguimiento, evaluación y gestión de estos.
d) Se establezcan políticas y procedimientos formales y transparentes para promover la viabilidad y el éxito a largo plazo de COOPANTEX, y para garantizar la independencia y la eficacia de las funciones de control, así como para asegurarse de la integridad de la información financiera y no financiera.
e) Se conforme el Comité de Riesgos de acuerdo con lo establecido en el Capítulo I del Título IV la Circular Básica Contable y Financiera.

Copia Informativa

17. Gestión de riesgos

La gestión de riesgos contempla la definición de políticas de riesgos, así como la definición y ejecución de procesos de identificación, evaluación, medición, administración, monitoreo y reporte de estos, enmarcados en el Sistema Integral de Administración de Riesgos implementado por COOPANTEX.

Sin perjuicio de lo establecido en la Circular Básica Contable y Financiera Titulo IV y de acuerdo con el primer grado de supervisión de la cooperativa especializada en ahorro y crédito COOPANTEX, los objetivos de la gestión de riesgos deben incluir:

17.1 En COOPANTEX, los objetivos de la gestión de riesgos son:

a) Identificación de los riesgos, derivados de la estrategia definida por COOPANTEX.
b) Evaluación de los riesgos y medición del grado de exposición a estos.
c) Gestión efectiva de los riesgos, lo que incluye la toma de decisiones sobre su manejo en términos de evitarlo, controlarlo, mitigarlo, compartirlo o aceptarlo.
d) Monitoreo de riesgos, entendido como la evaluación de que las decisiones sobre la asunción de riesgos están en línea con la política de riesgos aprobada por el Consejo de Administración y con los límites máximos de exposición definidos por este.
e) Reporte periódico al Consejo de Administración y a la Alta Gerencia sobre la administración de riesgos y el comportamiento de estos.

17.2 COOPANTEX cuenta con un mapa de riesgos entendido como una herramienta para la identificación y seguimiento de los riesgos a los que está expuesta.

17.3 COOPANTEX cuenta con una política de gestión de riesgos, aprobada por el Consejo de Administración o la Junta Directiva que establece los límites de riesgo que pueden ser administrados directamente por cada nivel en la empresa solidaria.

17.4 El Consejo de Administración, es responsable de fijar unos límites máximos de exposición a cada riesgo identificado, de acuerdo con la Declaración de Apetito de Riesgo, para cada uno de los sistemas de administración de riesgos.

17.5 El Consejo de Administración, conoce y supervisa periódicamente la exposición efectiva de COOPANTEX a los límites máximos de riesgo definidos, y plantea acciones de control, corrección y seguimiento en caso de desviaciones.

Copia informativa

17.6 En el informe anual que COOPANTEX presenta a sus asociados se debe incluir una declaración del Consejo de Administración, que contemple una evaluación justa, equilibrada y comprensible de la posición, viabilidad y perspectivas de COOPANTEX, y comunicarla a los asociados de manera transparente.

17.7 También, se deberá describir cómo, habiendo considerado la situación actual de la Cooperativa y los principales riesgos, el Consejo de Administración, ha evaluado las perspectivas de COOPANTEX y si tiene una expectativa razonable de que continuará operando y cumpliendo con sus obligaciones y responsabilidades hacia sus asociados.

17.8 En el marco de la política de administración de riesgos, COOPANTEX delega en la Alta Gerencia como la dueña de los procesos y responsable de la administración de riesgos, es decir, de identificar, evaluar, medir, controlar, monitorear y reportar los riesgos, definiendo metodologías, y asegurando que la administración de riesgos es consistente con la estrategia, la política de riesgos definida, y los límites máximos aprobados.

18. Actividades de control.

18.1 La administración de riesgos de COOPANTEX necesita, para su máxima efectividad y mayor aporte de valor, que exista un sistema de control interno destinado a asegurar que:

a) Cada uno de los riesgos identificados en los distintos procesos de la Cooperativa, se encuentran adecuadamente gestionados conforme a la política y cultura de riesgos, para lo que existen unos controles específicos.
b) Las políticas, procesos, sus controles y medidas desarrolladas para la gestión de riesgos efectivamente se aplican en la práctica.

18.2 En relación con las actividades de control COOPANTEX asegura que:

a) El Consejo de Administración es responsable de velar por la existencia de un adecuado sistema de control interno, adaptado a la sociedad y su complejidad, y consistente con la gestión de riesgos en vigor.
b) El Consejo de Administración es responsable de supervisar la eficacia e idoneidad del sistema de control interno, que podrá delegarse en el Comité de Auditoría, si aplica, sin que por ello el Consejo de Administración pierda su responsabilidad de supervisión.
c) En COOPANTEX se aplica y exige los principios de autocontrol, auto regulación y autogestión.

19. Información y comunicación en materia de administración de riesgos.

Copia informativa

Un sistema eficaz de administración de riesgos y de control interno requiere, entre otros factores, de canales y mecanismos para generar, identificar, capturar e intercambiar información oportuna de calidad y accesible para los diferentes grupos de interés. Por tanto, COOPANTEX determina:

19.1 En COOPANTEX se comunican, de forma vertical y horizontal, la cultura, filosofía y políticas de riesgos, así como los límites de exposición aprobados, de forma que el conjunto de la empresa considere los riesgos y las actividades de control en su operación.

19.2 Existe un mecanismo de reporte de información hacia arriba (hacia el Consejo de Administración y la Alta Gerencia), que es veraz, comprensible y completo, de forma que apoye y permita la toma informada de decisiones y la administración de riesgos y control.

19.3 El mecanismo de comunicación y de reporte de información de COOPANTEX permite que:

a) La Alta Gerencia compromete al conjunto de la Cooperativa resaltando su responsabilidad ante la gestión de riesgos y la definición de controles.
b) El personal de COOPANTEX entiende su papel en la gestión de riesgos y la identificación de controles, así como su contribución individual en relación con el trabajo de otros.

19.4 Se propondrán líneas internas de denuncias anónimas, que permiten a los empleados poder comunicar de forma anónima comportamientos ilegales o antiéticos o que puedan contravenir la cultura de administración de riesgos y controles en la Cooperativa. Un informe sobre estas denuncias es conocido por el Consejo de Administración, de forma oportuna y veraz.

20. Monitoreo de la arquitectura de control.

El monitoreo permite hacer seguimiento a la efectividad de la gestión de riesgos en COOPANTEX, para ayudar a asegurar que los riesgos claves de negocio están siendo gestionados apropiadamente y que el sistema de control interno implementado por la Cooperativa está siendo operado efectivamente. Por tanto:

20.1 El Consejo de Administración, a través del Comité de Auditoría, si aplica, será responsable de supervisar la efectividad de los distintos componentes de la arquitectura de control.

Copia informativa

20.2 En COOPANTEX, la labor de monitoreo estará dirigida a proveer aseguramiento sobre la eficacia de la arquitectura de control involucra de forma principal a la auditoría interna en colaboración con la Revisoría Fiscal en las materias propias de su competencia y, en particular, en lo referido a la información financiera generada por la Cooperativa.

20.3 La auditoría interna, cuenta con un Estatuto de Auditoría Interna, aprobado por el Consejo de Administración, en el que figure expresamente el alcance de sus funciones en esta materia, que debería comprender como mínimo lo siguiente:

a) La autonomía e independencia necesaria para el ejercicio de sus funciones.
b) La labor de evaluación y aseguramiento de los procesos de administración de riesgos.
c) La evaluación y aseguramiento de que los riesgos están siendo correctamente evaluados.
d) La evaluación de los mecanismos de reporte de los riesgos claves del negocio.
e) La revisión del manejo de los riesgos claves por sus responsables.

20.4 El área de auditoría interna mantiene una relación de independencia profesional respecto de la Alta Gerencia en la empresa solidaria que lo contrata, mediante su dependencia funcional exclusiva del Consejo de Administración.

20.5 En COOPANTEX, el nombramiento y la remoción del responsable de auditoría interna es una responsabilidad del Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Auditoría, si existe y su renuncia debe ser comunicada al Consejo de Administración.

20.6 La Revisoría Fiscal mantiene una clara independencia respecto de la Cooperativa.
20.7 COOPANTEX cuenta con una política documentada para la designación del Revisor Fiscal, aprobada por el Consejo de Administración y divulgada entre los asociados, en la que figuran:

- ✓ Unas reglas de selección del Revisor Fiscal, basadas en criterios de profesionalidad, experiencia y honorabilidad, que contemplan que el Consejo de Administración no podrá proponer para su designación a la Asamblea General de Delegados 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.
- ✓ Duración máxima del contrato y prórrogas aplicables.
- ✓ La conformación y calidades del equipo de trabajo que acompañan al Revisor Fiscal.

20.8 El nombramiento del Revisor Fiscal por parte de la Asamblea General de Delegados, según el caso, conlleva la existencia previa de un proceso riguroso de recepción y análisis de información hasta la generación de resultados con destino a la Asamblea, actividad a cargo del Comité de Auditoría o de un Comité Consultivo designado por la Asamblea para tal fin, que garantice el cumplimiento del proceso en su integridad, así:

Copia Informativa

a) Invitación, mediante convocatoria abierta, a todos los interesados (firmas o personas naturales), para presentar propuesta técnica y económica para la prestación del servicio de Revisoría Fiscal.
b) Establecimiento de plazos inicial y máximo para recibir las propuestas.
c) La propuesta de servicios debe indicar como mínimo:

i) Existencia de un equipo de trabajo acorde con la cobertura de servicios y presencia de la empresa solidaria en el territorio nacional, considerando el acompañamiento de expertos en temas específicos para la cobertura de operaciones y riesgos claves propios de las operaciones de la empresa solidaria.
ii) Aplicación de la normatividad internacional existente, según el tipo de empresa solidaria, de acuerdo con lo establecido por el Capítulo IX del Título IV de la Circular Básica Jurídica de 2020.
iii) Sin detrimento de la competencia que le asiste a la Junta Central de Contadores, referencia sobre la existencia y aplicación de los procesos internos de Control de Calidad establecidos por la normatividad para el servicio ofrecido, que aseguren el cumplimiento de los términos del encargo y del Plan General presentado y aprobado por la empresa solidaria.
iv) Disposición de presentar directamente al Consejo de Administración o Junta Directiva o por intermedio del Comité de Auditoría, si aplica, la Estrategia Global de Auditoría definida para la empresa solidaria, incluyendo el enfoque, alcance y oportunidad de los procedimientos de auditoría aplicables y suministro periódico de resultados al Consejo de Administración, previa entrega al Comité de Auditoría, si es del caso.

Se requiere que el diseño y abordaje de la Estrategia Global de Auditoría o Plan General, considere el Plan Estratégico de la Empresa solidaria y, por consiguiente, los riesgos relacionados con el desarrollo de su objeto social.

v) Experiencia certificada de la Firma o del Revisor Fiscal en el sector.
vi) Indicación del delegado designado por la Firma o el profesional independiente, para fungir como Revisor Fiscal y del suplente respectivo, así como experiencia acumulada en el sector y realización de cursos sobre administración de riesgos debidamente certificados por una entidad reconocida por el Ministerio de Educación Nacional y curso E- learning emitido por la UIAF.
vii) Manifestación expresa de la rotación del Revisor Fiscal principal y suplente, en caso de presentarse para reelección, por el plazo establecido en el Estatuto de la empresa solidaria.

d) Recepción de propuestas, por parte del Comité de Auditoría o del Comité Consultivo, según el caso, análisis de contenidos, en función de lo reglamentado y elaboración de un cuadro comparativo en el que se observen:

i) Nombre del oferente
ii) Experiencia de la Firma en el sector.

Copia informativa

iii) Experiencia de los profesionales designados como Revisor Fiscal, principal y suplente, en el sector.
iv) Profesionales expertos ofrecidos para el abordaje de temas especiales.
v) Honorarios.
e) Presentación a la Asamblea General de Delegados o Asociados del cuadro comparativo de las ofertas recibidas, para facilitar la toma de decisiones informadas.

En ninguna circunstancia, la presentación del cuadro comparativo a la Asamblea contendrá manifestación expresa ni sugerida sobre el candidato de preferencia para el Órgano permanente de Administración y/o de la Alta Gerencia de la empresa solidaria.

El procedimiento sugerido debe estar contemplado en un reglamento interno, liderado por la Asamblea para este propósito y aprobado por el órgano permanente de Administración de la empresa solidaria.

20.9 Con el fin de evitar un exceso de vinculación entre la empresa solidaria y la firma de Revisoría Fiscal y/o sus equipos o el Revisor Fiscal, persona natural, y mantener su independencia, la empresa solidaria establece un plazo máximo de contratación de hasta dos períodos sucesivos establecidos estatutariamente.

20.10 Dentro del plazo máximo de contratación, la Empresa solidaria promueve la rotación del socio de la firma de Revisoría Fiscal asignado a la empresa solidaria y sus equipos de trabajo a la mitad del periodo, a cuya finalización debe producirse obligatoriamente la rotación de la firma.

20.11 En adición a la prohibición vigente de no contratar con el Revisor Fiscal servicios profesionales distintos a los de la propia auditoría financiera y demás funciones reconocidas en la normativa vigente, la empresa solidaria extiende esta limitación a las personas o entidades vinculadas con la firma de Revisoría Fiscal, entre las que se incluyen las empresas de su grupo, así como las empresas en las que haya una amplia coincidencia de sus socios y/o administradores con los de la firma de Revisoría Fiscal.

20.12 En su información pública, la empresa solidaria empresa solidaria revela el monto total del contrato con el Revisor Fiscal, así como la proporción que representan los honorarios pagados por la empresa solidaria respecto de sus ingresos anuales.

CAPÍTULO VIII
TRANSPARENCIA EN LA REVELACIÓN DE LA INFORMACIÓN

En COOPANTEX, la revelación de información financiera y no financiera constituye el principal mecanismo de comunicación con sus grupos de interés y con el mercado en general. Esta información tiene como propósito permitir a los asociados, entes de control y demás partes

Copia Informativa

interesadas un conocimiento claro y oportuno sobre la situación y desempeño de la cooperativa, facilitando así la toma de decisiones de manera informada, responsable y alineada con los principios del sector solidario.

COOPANTEX entendemos que la transparencia no se limita al cumplimiento de los mínimos establecidos por las disposiciones legales vigentes, sino que constituye un deber institucional orientado a elevar continuamente los estándares de eficiencia, responsabilidad y rendición de cuentas ante nuestros asociados y frente al mercado. Esta evolución responde al compromiso permanente de generar confianza, fortalecer el control social y consolidar una gestión alineada con los principios del modelo solidario.

COOPANTEX divulga de manera proactiva a sus grupos de interés, distinta de la que los asociados pueden consultar en ejercicio de su derecho de inspección e información, conforme a lo establecido en la normatividad vigente y en los estatutos de la Cooperativa.

21. Política de revelación de información

21.1 El Consejo de Administración aprobará una política de revelación de información, en la que se identifica, como mínimo, lo siguiente:

a) Identificación del departamento o unidad responsable al interior de la COOPANTEX de desarrollar la política de revelación de información.
b) Identificación y definición en la política del departamento o unidad responsable al interior de COOPANTEX de custodiar y revelar la información.
c) La información que se debe revelar, aquí se deberá determinar si la información es información pública reservada, información pública clasificada, Información pública u otra.
d) La forma cómo se debe revelar esa información.
e) A quién se debe revelar la información.
f) La periodicidad con la cual se revelará la información.
g) Mecanismos para asegurar la máxima calidad y representatividad de la información revelada.
h) Procedimiento para la calificación de la información como reservada o confidencial y para el manejo de esta información frente a las exigencias de revelación de la normativa vigente.

22. Estados financieros

22.1 Si el Revisor Fiscal presenta salvedades en su informe, COOPANTEX deberá exponerlas en Asamblea General junto con las acciones que planea tomar para solucionarlas.

Copia informativa

Esta presentación estará a cargo del presidente del Comité de Auditoría, si existe, o del presidente del Consejo de Administración.

22.2 En el evento en que el Revisor Fiscal presente salvedades o párrafos de énfasis en su informe, y el Consejo de Administración de COOPANTEX considere pertinente mantener su criterio frente a dichas observaciones, esta posición deberá ser expuesta de manera clara, objetiva y sustentada ante la Asamblea General. Para ello, se elaborará un informe escrito que detalle el contenido de la discrepancia, su fundamento técnico o jurídico, y el alcance que dicha diferencia representa para la empresa solidaria. Este informe será presentado por el Presidente del Consejo de Administración en ejercicio de su responsabilidad, garantizando a los asociados plena transparencia en el manejo de los asuntos institucionales.

22.3 COOPANTEX evaluará las operaciones realizadas con Partes Vinculadas, incluyendo aquellas con empresas del mismo grupo solidario o bajo relaciones de control, con base en criterios objetivos como el volumen de la transacción, su proporción frente a los activos, los ingresos operacionales u otros indicadores pertinentes. Cuando dichas operaciones se consideren materiales para la cooperativa, serán reveladas de forma detallada en la información financiera pública, garantizando la transparencia frente a los asociados y entes de control. Asimismo, se informará cualquier operación de este tipo que se haya ejecutado en el extranjero.

23. Información pública

23.1 En cumplimiento de la política de revelación de información, el Consejo de Administración de COOPANTEX, con el acompañamiento del Comité de Auditoría, adoptará las medidas necesarias para asegurar que se divulgue de manera oportuna, clara y completa toda la información financiera y no financiera exigida por la normativa vigente. Asimismo, se garantizará la comunicación de aquella información adicional que se considere relevante para el conocimiento, participación y confianza de los asociados.

23.2 La página web de COOPANTEX está diseñada de manera clara, accesible y comprensible, con el propósito de facilitar a los asociados y demás usuarios la consulta de información relevante, especialmente aquella relacionada con el gobierno corporativo y la gestión institucional de la Cooperativa.

23.3 COOPANTEX contará con mecanismos y espacios apropiados para la divulgación de información institucional, tales como su página web oficial y otros canales de comunicación adecuados, teniendo en cuenta las características específicas de sus asociados y de su mercado objetivo. La información divulgada en la página web incluirá, como mínimo:

a) Historia, principales datos, visión y valores, modelo de negocio, estructura empresarial, modelo de gobierno corporativo.

Copia Informativa

b) Asociados: información financiera (estados financieros auditados e informe o dictamen del Revisor Fiscal, informe anual, informe de gestión, presentación resultados intermedios, indicadores económicos y financieros, etc.), agenda del asociado (reuniones informativas, asambleas, distribución de excedentes, etc.), Asamblea General (convocatoria, agenda, propuestas de acuerdo, información asociada a los puntos de la agenda, etc.), información sobre los canales de contacto con los asociados, preguntas frecuentes, etc.
c) Gobierno corporativo: estatutos, reglamentos de los órganos de gobierno, Código de Gobierno Corporativo, composición del Consejo de Administración, Comités, Informe Anual de Gobierno Corporativo, Informes de los Comités, Código de Ética, informe de balance social, copia de los últimos tres (3) reportes de implementación de este código, principales políticas de COOPANTEX, etc.
d) Sostenibilidad: políticas de responsabilidad social empresarial, relaciones con grupos de interés, comunidad, medio ambiente, etc.

24. Informe anual de gobierno corporativo

24.1 COOPANTEX preparará anualmente su Informe de Gobierno Corporativo, bajo responsabilidad del Consejo de Administración y con revisión previa del Comité de Auditoría, el cual se presenta junto con los informes de cierre del ejercicio.

24.2 El informe anual debe reflejar cómo funciona realmente el gobierno corporativo en COOPANTEX y los cambios relevantes del año, no solo reproducir normas o reglamentos internos.

24.3 El informe anual debe mostrar cómo COOPANTEX aplicó las recomendaciones de gobierno corporativo durante el año y los principales cambios, según lo exige la Circular Básica Contable y Financiera.

24.4 La estructura del Informe Anual de Gobierno Corporativo de la empresa solidaria está alineada con el siguiente esquema:

i. Estructura de la administración de la Empresa solidaria

a) Organigrama del gobierno y la alta gerencia- HACERLO
b) Composición del Consejo de Administración y de los Comités constituidos en su seno. Fecha de primer nombramiento y posteriores.
c) Hojas de vida de los miembros del Consejo de Administración.
d) Cambios en el Consejo de Administración durante el ejercicio.
e) NO APLICA

Copia Informativa

f) Políticas aprobadas por el Consejo de Administración durante el período que se reporta.
g) Proceso de nombramiento o posesión del Consejo de Administración.
h) Política de remuneración del Consejo de Administración.
i) Remuneración del Consejo de Administración y miembros de la Alta Gerencia.
j) Asesoramiento externo recibido por el Consejo de Administración o la Junta Directiva, si fue necesario.
k) Manejo de la información del Consejo de Administración
l) Actividades de los Comités y comités consultivos, si aplica, del Consejo de Administración.
m) Información sobre la realización de los procesos de evaluación del Consejo de Administración y Alta Gerencia, así como síntesis de los resultados.
n) Información sobre el balance social de COOPANTEX, resaltando los principales resultados ejecutados por principios cooperativos, incluida la información reportada a la Supersolidaria.

Operaciones con partes vinculadas.

a) En COOPANTEX, el Consejo de Administración tiene la responsabilidad de autorizar operaciones que puedan implicar conflictos de interés, asegurando que se analicen, documenten y se aprueben de acuerdo con criterios de transparencia y legalidad, conforme a los estatutos y a la política vigente. En COOPANTEX, las partes vinculadas (también llamadas "partes relacionadas")

   son personas naturales o jurídicas que tienen algún tipo de relación o vínculo directo o indirecto con la cooperativa, y que podrían influir en su gestión o decisiones, o beneficiarse de manera especial de sus operaciones.

Según la normatividad colombiana (Ley 222 de 1995, NIF, Circular Básica Jurídica de la Supersolidaria), se consideran partes vinculadas:

1. Asociados con participación significativa
Asociados que tengan capacidad para influir en las decisiones de la cooperativa.
Por ejemplo, asociados con altos aportes o poder de decisión en los órganos de gobierno.

2. Miembros del Consejo de Administración, Junta Directiva, Junta de Vigilancia, y Gerencia
Incluye al gerente, subgerente y demás miembros de la alta dirección.

3. Revisor fiscal y Auditor interno (si aplica)
4. Empleados clave
Aquellos con influencia significativa sobre decisiones financieras y operativas.

Copia Informativa

5. Familiares cercanos de las personas anteriores
Padres, hijos, cónyuges, hermanos, suegros, yernos, nueras, entre otros.
Aplica cuando pueden influir en la toma de decisiones o beneficiarse de ellas.

6. Entidades relacionadas o del mismo grupo
Otras entidades en las que COOPANTEX tenga participación o control (directo o indirecto).
Entidades controladas por las mismas personas que controlan o influyen en COOPANTEX.

7. Proveedores, contratistas o aliados estratégicos con vínculos especiales
Empresas o personas que mantengan relaciones estrechas o dependientes de la cooperativa.

b) Durante el ejercicio, COOPANTEX identificó y gestionó las operaciones relevantes con partes vinculadas, principalmente aquellas relacionadas con proveedores recurrentes, asociados con vínculo familiar o empresarial, garantizando su realización en condiciones de mercado.
c) Los conflictos de interés declarados por miembros del Consejo de Administración fueron tratados conforme a lo establecido, retirándose del análisis y decisión cuando correspondía, y dejándose constancia en actas.
d) COOPANTEX cuenta con procedimientos internos para resolver conflictos entre entidades del mismo grupo cooperativo o solidario (si aplica), los cuales no requirieron aplicación durante el ejercicio reportado.
e) Se dio cumplimiento a la política de conflicto de interés, haciendo seguimiento mediante declaraciones periódicas de los miembros del Consejo y controles por parte del órgano de control interno.

CAPÍTULO IX
DOCUMENTACIÓN INTEGRAL DEL MANUAL DE BUEN GOBIERNO

El presente Código de Buen Gobierno compila las normas y políticas generales adoptadas por COOPANTEX en materia de ética, transparencia y gobierno cooperativo. Para garantizar su efectiva aplicación, este Código debe interpretarse de forma conjunta y coherente con los estatutos sociales, reglamentos, manuales y políticas internas vigentes. La documentación se actualizará e implementará conforme a las disposiciones establecidas por el ente de control en la Circular Externa 08 del 13 de agosto de 2025. A continuación, se relaciona la documentación más relevante:

1. Estatuto actualizado
2. Reglamentación de la Asamblea
3. Reglamento del Consejo de Administración
4. Reglamento interno de la Junta de Vigilancia
5. Reglamento del comité de riesgos
6. Reglamento del comité de auditoría

Copia Informativa

7. Manual del Sistema Integrado de Administración de Riesgos COOPANTEX
8. Manual del Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT)
9. Manual del Sistema de Control Interno (SCI)
10. Manual de Auditoría Interna de COOPANTEX (antes llamado Estatuto de Auditoría Interna)
11. Manual de cargos
12. Manual salarial y de funciones
13. Política general de remuneración
14. Política de información publicada (derechos y deberes)
15. Política publicada: Transparencia en revelación de información
16. Política de cultura de riesgos
17. Definición de medios oficiales de comunicación (PQRS)
18. Metodología de evaluación y autoevaluación.
19. Mapa de procesos- Cadena de valor
20. Sistema de gestión de evaluación institucional
21. Mecanismos de evaluación de desempeño de los integrantes del Consejo de Administración
22. Planeación estratégica (Misión, Visión y Valores Corporativos)
23. Indicadores de seguimiento al plan.
24. Informe de evaluación de desempeño
25. Capacitación COSO I y II
26. Organigrama actualizado
27. Rendición de cuentas
28. Comunicación interna sobre riesgos
29. Plan anual de auditoría
30. Mapa de riesgos actualizado

Se precisa que algunos de estos documentos se encuentran en proceso de aprobación o actualización; en consecuencia, deberán ajustarse e instrumentarse conforme a los lineamientos aquí establecidos y dentro de los plazos definidos por la Superintendencia de la Economía Solidaria para su aplicación, garantizando así la coherencia y consistencia normativa en toda la organización.

CAPÍTULO X
GLOSARIO DE TERMINOS

Acta de Junta Directiva: Documento oficial que registra las decisiones y deliberaciones de la Junta Directiva.

Copia Informativa

Alta Dirección / Alta Gerencia: Grupo de personas con la máxima responsabilidad de gestión y ejecución operativa en la cooperativa.

Asamblea General: Órgano máximo de dirección en una empresa solidaria, conformado por todos los asociados o delegados, con poder de decisión sobre asuntos estratégicos.

Auditoría Interna: Función que evalúa de forma independiente el funcionamiento de los controles internos y los riesgos.

Canales de Atención: Medios a través de los cuales los asociados u otros grupos de interés pueden comunicarse con la entidad.

Capacitación: Actividades de formación dirigidas al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias del personal y órganos de control.
Código de Buen Gobierno: Documento que recopila los principios, valores, normas y prácticas que orientan la gestión ética y transparente de la entidad.

Código de Ética: Conjunto de principios éticos que orientan la conducta de los miembros de la organización.

Comité de Riesgos: Instancia de dirección que evalúa y toma decisiones sobre la gestión de los diferentes riesgos de la organización.

Comités: Grupos formales que apoyan al Consejo o a la Gerencia en temas especializados (ej. comité de ética, de riesgos, de auditoría).

Comités de Apoyo: Grupos establecidos por la Junta Directiva con funciones específicas para apoyar su gestión.

Comunicación Estratégica: Proceso estructurado de transmitir información clara, pertinente y oportuna hacia todos los grupos de interés.

Conflicto de Interés: Situación en la que una persona tiene intereses personales que pueden interferir con su deber hacia la organización.

Consejo de Administración: Órgano colegiado encargado de dirigir y supervisar la gestión de la cooperativa entre asambleas.

Control Interno: Sistema de procesos y prácticas para asegurar el cumplimiento de objetivos, la protección de recursos y la transparencia.

Divulgación: Acción de informar o hacer pública una información relevante a los grupos de

Copia Informativa

interés.

Ética: Conjunto de principios y valores que orientan el comportamiento honesto y responsable.

Evaluación de Gestión: Proceso mediante el cual se mide el desempeño de los órganos o responsables frente a sus responsabilidades.

Gerente General: Persona que ejecuta las decisiones del Consejo de Administración y dirige las operaciones diarias.

Gestión de Riesgos: Proceso sistemático para identificar, evaluar y controlar amenazas que afecten el cumplimiento de objetivos.

Gestión de Talento Humano: Conjunto de prácticas destinadas a atraer, desarrollar y retener al personal.
Gestión Documental: Conjunto de procesos que regulan la producción, recepción, archivo y disposición de documentos.

Gobierno Corporativo: Conjunto de normas, principios y procedimientos que regulan la estructura y el funcionamiento de los órganos de gobierno de una organización.

Indicadores de Gestión: Parámetros cuantificables usados para medir el desempeño y cumplimiento de metas.

Inducción y Capacitación: Proceso de formación inicial y continua a miembros de órganos de gobierno y empleados para asegurar un adecuado desempeño.

Informe al Consejo de Administración: Documento elaborado por áreas clave con el fin de informar
hallazgos, planes de mejora o evaluaciones.

Informe de Evaluación: Documento que presenta el análisis de cumplimiento, hallazgos y conclusiones sobre un proceso o área específica.
Junta de Vigilancia: Órgano de control social que representa a los asociados para vigilar que la gestión de la cooperativa se realice con transparencia.

Manual de Gobierno Corporativo: Herramienta que describe las políticas y prácticas del gobierno de la cooperativa.

Mapa de Riesgos: Herramienta de gestión que identifica y valora los riesgos que enfrenta la organización.

Copia Informativa

Mecanismos de Control: Herramientas o acciones implementadas para asegurar el cumplimiento de las normas y prevenir irregularidades.

Modelo de Negocio: Representación del funcionamiento de la entidad, sus productos y su relación con los asociados.

Oficial de Cumplimiento: Persona encargada de liderar la implementación de los sistemas de prevención de riesgos (especialmente SARLAFT).

Orden del Día: Lista organizada de temas a tratar en una reunión (por ejemplo, en la Asamblea General o Consejo de Administración).

Participación de los Asociados: Mecanismo mediante el cual los asociados toman parte en decisiones clave, a través de la asamblea, comités o consultas.

Plan Estratégico: Documento que define los objetivos a mediano y largo plazo de la entidad y las acciones para alcanzarlos.

Política de Comunicación: Lineamientos formales sobre cómo se debe transmitir y divulgar la información institucional.

Política Institucional: Lineamientos generales que guían el actuar de la entidad en temas estratégicos, operativos o normativos.

Reglamento de Junta de Vigilancia: Documento que define funciones, procedimientos y deberes de la Junta de Vigilancia en la cooperativa.

Rendición de Cuentas: Obligación de informar y justificar las decisiones y resultados ante los asociados u otros interesados.

Responsabilidad Social: Compromiso voluntario de la cooperativa con el bienestar social y el desarrollo sostenible.

Revisión Periódica: Evaluación programada de políticas, procesos, estrategias u órganos de gobierno para mejorar continuamente.

Revisoría Fiscal: Órgano de control externo encargado de vigilar la correcta gestión contable, financiera y legal de la cooperativa.

SARO, SARC, SARL, SARLAFT, SARM: Sistemas de Administración de Riesgos específicos: operativo, de crédito, de liquidez, de lavado de activos y de mercado.

Copia Informativa

Seguimiento: Evaluación periódica del cumplimiento de los planes, políticas o actividades.

Sistema de Control Interno: Conjunto de políticas, normas y procedimientos que aseguran el logro de los objetivos institucionales.

Sostenibilidad: Capacidad de una organización para mantenerse en el tiempo generando valor económico, social y ambiental.

Sucesión Directiva: Proceso planificado para reemplazar directivos o gerentes cuando se retiren o terminen su periodo.

Toma de Decisiones: Proceso mediante el cual los órganos de gobierno o directivos eligen entre distintas alternativas de acción.

Transparencia: Principio que garantiza el acceso a la información clara y completa sobre las decisiones, gestión y resultados.

Constancia de aprobación: La versión V3 de los presentes Estatutos fue aprobada por el Consejo de Administración, según consta en el Acta N.º 567 del tres (3) de junio de dos mil veintidós (2022). Posteriormente, la versión V4 fue aprobada mediante el Acta N.º 069 de la Asamblea Extraordinaria de Delegados de COOPANTEX, celebrada el doce (12) de septiembre de dos mil veinticinco (2025), en la cual se adoptó la Nueva Guía de Buen Gobierno conforme a la Circular Externa 08 del trece (13) de agosto de dos mil veinticinco (2025).

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

El documento original firmado se encuentra en custodia de la Cooperativa.

_____

AURELIO EDUARDO VÉLEZ VÉLEZ

Copia Informativa