

# COOPERATIVA DE PROFESIONALES SANITAS

CPS

## CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

Cooperativa  
de Profesionales  
Sanitas



Versión 2.0 | 2020

## Contenido

1.	DEFINICIÓN.....	4
2.	MARCO DE APLICACIÓN Y GRUPOS DE INTERÉS .....	4
3.	NATURALEZA .....	4
4.	FUNDAMENTOS.....	5
5.	MISIÓN .....	5
6.	VISIÓN .....	5
7.	VALORES.....	5
8.	ANTECEDENTES .....	7
9.	OBJETIVOS .....	7
10.	ALCANCE.....	7
	TITULO I - NORMAS DE ETICA Y CONDUCTA .....	8
1.	NORMAS GENERALES .....	8
2.	NORMAS ESPECÍFICAS.....	9
2.1.	Relación con Asociados .....	9
2.2.	Relación con Proveedores.....	9
2.3.	Competencia .....	10
2.4.	Publicidad y comunicación.....	11
2.5.	Relación con Autoridades.....	11
2.6.	Medio Ambiente .....	12
2.7.	Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST).....	12
2.8.	Conflicto de intereses.....	12
2.8.1	Procedimiento para el manejo y resolución de conflicto de intereses.....	13
2.9.	Manejo de Información.....	15
3.	RESPONSABILIDADES.....	15
3.1.	Asamblea General .....	16
3.2.	Consejo de Administración .....	16
3.3.	Gerencia .....	16

3.4.	Directora Administrativa .....	16
3.5.	Empleados en general .....	17
4.	REGLAS DE CONDUCTA .....	17
5.	BUENAS PRÁCTICAS.....	18
5.1.	Prevención del acoso laboral .....	18
5.2.	Igualdad de género y no discriminación .....	18
5.3.	Diversidad e igualdad de oportunidades .....	19
5.4.	Remuneraciones justas .....	19
5.5.	Trabajo infantil .....	19
TITULO II - NORMAS DE BUEN GOBIERNO .....		19
1.	CONFORMACIÓN Y ACTUACIONES.....	19
2.	ESTRUCTURA DE GOBIERNO .....	19
2.1.	ASAMBLEA GENERAL.....	21
2.2.	CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN .....	24
2.3.	JUNTA DE VIGILANCIA .....	26
2.4.	GERENTE.....	27
2.5.	ASOCIADOS.....	29
3.	COMITÉS.....	30
4.	POLITICAS DE DELEGACIÓN CONSEJO – GERENCIA .....	30
5.	SISTEMA ELECTORAL .....	32
6.	CONTROLES EXTERNOS .....	33
7.	GESTIÓN DE RIESGOS .....	33
8.	SARLAFT.....	34
9.	SANCIONES.....	34
10.	VIGENCIA .....	35

## 1. DEFINICIÓN

El presente Código de Ética y Buen Gobierno constituye la guía de comportamiento de los asociados, órganos de administración y vigilancia, gerencia, empleados, clientes, proveedores y demás partes interesadas, para llevar a cabo relaciones armónicas, ecuanímes y transparentes. Este documento plasma el marco ético que rige la relación de la CPS con el entorno administrativo y empresarial y con la comunidad en general.

El Código también busca guiar el actuar de la CPS, promover un entorno de trabajo fundamentado en la integridad, el respeto y la equidad, estableciendo obligaciones de carácter ético para los acreedores, proveedores, competidores y autoridades, con el fin de evitar conflictos de interés, hurtos, fraudes y fugas de información.

## 2. MARCO DE APLICACIÓN Y GRUPOS DE INTERÉS

La Cooperativa de Profesionales Sanitas empleará los medios necesarios para que sus asociados, directivos, empleados, proveedores y las partes en los diferentes vínculos que tengan con la CPS, actúen acorde con los principios, valores y directrices que se desarrollan en este código; velará por su aplicación en aquellas actividades relacionadas con el objeto social, así como en las interrelaciones al interior de la empresa.

Se consideran como grupos de interés de la Cooperativa de Profesionales Sanitas, los siguientes:

- Asociados
- Órganos de administración y Vigilancia
- Comités
- Gerencia y equipo de trabajo
- Proveedores
- Autoridades
- Competidores
- Comunidad en general

Cooperativa  
de Profesionales  
Sanitas

## 3. NATURALEZA

La Cooperativa es una persona jurídica de derecho privado, organismo cooperativo de primer grado, de la economía solidaria, empresa asociativa sin ánimo de lucro, multiactiva, de responsabilidad limitada, de número de asociados y de patrimonio social variable e ilimitado; regida por la ley, los principios, fines, valores y características del cooperativismo y la economía solidaria y se denomina: "COOPERATIVA DE PROFESIONALES SANITAS", la cual se podrá identificar alternativamente, para todos los efectos legales y estatutarios, con la sigla "CPS".

## 4. FUNDAMENTOS

Este código se fundamenta en los conceptos de cultura corporativa de la Cooperativa de Profesionales Sanitas compuesta por nuestra misión, visión y nuestros valores corporativos.

## 5. MISIÓN

Con base en los valores de ayuda mutua, damos respuesta integral a las necesidades económicas, sociales y culturales de los Asociados y sus familias; contribuyendo así a su desarrollo y al de la comunidad en la que llevan a cabo sus actividades. Todo esto enfocado en generar un consumo responsable y solidario, ayudándoles a construir un capital social, propio y disponible.

## 6. VISIÓN

1. Ser una cooperativa multi-activa cerrada con sección de ahorro y crédito.
2. Tener 7.349 Asociados.
3. Contar con ingresos totales de \$7.440'556.200.
4. Generar un margen neto superior al 30%.
5. Tener un indicador de cartera máximo del 5%.
6. Tener vinculados al 50% de los Profesionales de la Salud adscritos a Kerally.
7. Lograr que el 50% de los Asociados provenga de regionales.
8. Lograr un aporte promedio por Asociado de \$150.000.
9. Lograr un cumplimiento al 100% de la normatividad legal, tributaria y contractual.
10. Lograr que el equipo de trabajo tenga un nivel de competencias por encima del 90%.
11. Hacer que los sistemas de información tengan una disponibilidad superior al 98%.
12. Tener indicadores de satisfacción de usuarios por encima del 90%.

## 7. VALORES

Los Valores corporativos de la Cooperativa de Profesionales Sanitas interiorizados y aplicados, por cada uno de los miembros que la integran, son el resultado de una cultura empresarial; estos se expresan en cada actividad que se desarrolla en el entorno de la Organización: Directivos, Empleados, Asociados, Proveedores, Estado, Competencia y la Sociedad.

<u>ÉTICOS</u>	<u>SOCIALES</u>
• Honestidad.	• Cooperación.
• Responsabilidad.	• Solidaridad.
• Lealtad.	• Confianza.
• Justicia Social.	• Amistad.
• Compromiso	• Respeto a la dignidad humana.
• Equidad	• Ayuda mutua y trabajo en equipo.

1. **Honestidad:** Somos coherentes con el pensar, decir y actuar, enmarcados dentro de los principios y valores empresariales; es un valor que manifestamos con actitudes correctas, claras, transparentes y éticas.
2. **Responsabilidad:** Contamos con la capacidad de reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado.
3. **Lealtad:** Damos cumplimiento a lo que exigen las leyes.
4. **Justicia social:** Aplicamos el principio moral de justicia social que lleva a dar a cada uno lo que le corresponde o pertenece.
5. **Compromiso:** Damos cumplimiento a las obligaciones contraídas con nuestros asociados.
6. **Equidad:** Tratamos a nuestros asociados y a las demás personas que se relacionan con la Cooperativa con criterio de equidad y justicia. Procuramos dar un trato igual a quienes están en condiciones de igualdad. Los tratos diferenciales se imparten siempre que exista justificación objetiva y razonable.
7. **Cooperación:** mediante la unión con todos los asociados se logran diversos logros.
8. **Solidaridad:** Aportamos y potencializamos esfuerzos y recursos mancomunados para promover la satisfacción de necesidades y retos comunes; la solidaridad, entendida como hacer propia la causa ajena, es la que nos lleva a unirnos para crecer juntos y a interesarnos con lo que le pasa a los demás, para lograr una mejor calidad de vida, un mundo más justo y el camino hacia la paz.
9. **Confianza:** Sentimiento de credibilidad construido y generado por la organización frente a sus asociados, clientes y colaboradores. Capacidad para decidir y actuar individualmente o en grupo, sin reserva, dentro de la ética y la moral.
10. **Amistad:** Afecto personal, puro y desinteresado, compartido con otra persona, que nace y se fortalece con el trato.
11. **Respeto:** Consideración con la que se trata a una persona.
12. **Servicio:** Satisfacemos y superamos las expectativas de quienes esperan una respuesta de la empresa, generando un ambiente de tranquilidad, confianza mutua y fidelidad.

- 13. Ayuda mutua y trabajo en Equipo:** Somos un grupo de personas que se necesitan entre sí; actuamos comprometidos con un propósito común y somos mutuamente responsables por los resultados.
- 14. Cumplimiento de Compromisos:** Somos conscientes y responsables por el cumplimiento de los resultados esperados; por la satisfacción del Asociado; por el compromiso con el entorno y el desarrollo personal de los colaboradores.

## 8. ANTECEDENTES

Para la Cooperativa de Profesionales Sanitas, la actividad empresarial debe desarrollarse bajo la premisa fundamental de que está permitida por la Ley y basada en la aplicación de principios éticos y morales.

## 9. OBJETIVOS

1. Fijar las políticas, normas, sistemas y principios éticos y mejores prácticas en materia de buen gobierno, que rijan las actuaciones de la Cooperativa, proporcionar el conocimiento de su gestión a efectos de preservar la integridad ética empresarial, asegurar la adecuada administración de sus asuntos, el respeto de sus asociados y de todas las demás personas con que se relaciona.
2. Unificar y dar a conocer a los directivos, empleados y proveedores de bienes y/o servicios vinculados con la Cooperativa de Profesionales Sanitas, sus obligaciones de carácter ético hacia la empresa, asociados, acreedores, proveedores, competidores y autoridades.
3. Establecer criterios básicos para reglamentar el comportamiento ético de todas las personas que laboran en la Cooperativa de Profesionales Sanitas.
4. Compartir la filosofía de la Cooperativa de Profesionales Sanitas con las personas interesadas en conocerla.
5. Señalar las sanciones que se aplicarán a quienes cometan faltas contra el presente Código.
6. Fomentar relaciones armónicas, ecuanímenes y transparentes entre los asociados, órganos de administración y vigilancia, comités y partes interesadas de la Cooperativa de Profesionales Sanitas.

## 10. ALCANCE

El presente Código de ética y Buen Gobierno aplica a los asociados, órganos de administración y vigilancia, comités, gerencia, empleados, clientes, proveedores y demás partes interesadas con la Cooperativa de Profesionales Sanitas.

## TITULO I - NORMAS DE ETICA Y CONDUCTA

### 1. NORMAS GENERALES

1. En las relaciones internas, personales y profesionales que se deriven de las actividades de la CPS, se reconoce la dignidad, respeto, libertad y privacidad de las personas, como principio rector de su actuar. Damos un trato digno, cercano y humano a quienes nos rodean.
2. La CPS reconoce, respeta y promueve los derechos humanos, así como derechos que tengan la calidad de derechos fundamentales, evitando cualquier tipo de conflicto con la normativa vigente. Nadie será discriminado por razones de sexo, origen étnico, credo, religión, edad, discapacidad, afinidad política, orientación sexual, nacionalidad, ciudadanía, estado civil o estatus socio económico.
3. La Cooperativa de Profesionales Sanitas rechaza cualquier tipo de trabajo o servicio que se realice bajo amenaza o castigo y acepta la libre decisión del trabajador para retirarse del servicio siguiendo las reglas establecidas para ello. Así mismo, la CPS reconoce a sus empleados los derechos de índole laboral que la Constitución Política de Colombia y la ley les otorga.
4. Es objetivo de la CPS atraer y retener a personal con talento. La diversidad de sus empleados se constituye como fuente de éxito para su actividad. El desarrollo profesional y laboral de sus empleados se promueve continuamente.
5. Los directivos, empleados y proveedores de bienes y servicios vinculados con la CPS, están obligados a cumplir con las leyes, regulaciones y ordenamientos aplicables a las actividades que ejecuten en desarrollo de su actividad, así como con las normas y procedimientos de control interno que establezca la administración.
6. Los directivos, empleados y proveedores de bienes y servicios vinculados con la CPS, y en sus relaciones con la misma, deben observar una conducta acorde con los valores corporativos.
7. La CPS no permite a sus empleados ofrecer prebendas a terceros para influir de manera inapropiada en la consecución de beneficios personales, empresariales o ejecutar este tipo de prácticas para la adopción de decisiones.
8. Los directivos, empleados, proveedores de bienes y servicios vinculados con la CPS deben abstenerse de hacer comentarios en medios familiares o sociales sobre las actividades que lleve a cabo la Cooperativa de Profesionales Sanitas, que vayan en detrimento de la misma, divulgar información confidencial relativa a procesos, métodos, estrategias, planes, proyectos, datos técnicos, de mercado o de cualquier otro tipo.

9. Ningún directivo, empleado, proveedor de bienes o servicios puede utilizar el nombre de la Cooperativa de Profesionales Sanitas, así como los recursos de ésta, en actividades para su beneficio personal.
10. Deberá evitarse todo contacto con personas deshonestas que pretendan o puedan perjudicar a las Cooperativa de Profesionales Sanitas.
11. Los directivos y empleados que participen a título personal en actividades políticas deben abstenerse de involucrar a Cooperativa de Profesionales Sanitas.
12. Los directivos y empleados deben dar un buen manejo a los activos y recursos asignados para la ejecución de sus labores y evitar utilizarlos en beneficio propio y en detrimento del patrimonio de la Cooperativa de Profesionales Sanitas.

## 2. NORMAS ESPECÍFICAS

### 2.1. Relación con Asociados

1. Los directivos y empleados que atienden a los asociados deben ofrecerles un trato equitativo y honesto en cada transacción, sujetándose a los valores corporativos, proporcionando los productos y servicios que les competen con la mayor claridad, calidad y oportunidad a su alcance, apegándose en todo momento a la regulación y a la normativa interna y externa aplicable a la Cooperativa de Profesionales Sanitas.
2. En la Cooperativa de Profesionales Sanitas se es consciente que toda la información que surja de la relación con los asociados es de carácter confidencial, la cual no puede ser revelada sin contar con la respectiva autorización o amparo en la ley.
3. Debe evitarse hacer comparaciones falsas o engañosas con productos o servicios equivalentes que ofrecen los competidores.

### 2.2. Relación con Proveedores

1. La Cooperativa de Profesionales Sanitas considera que la eficaz articulación de los procesos de adquisición de bienes y servicios, constituye una fuente de creación de valor. Siendo esto así, valora especialmente a aquellos proveedores que comparten los principios que sustentan el Código que han adoptado para el desarrollo de sus actividades y posean una sólida reputación de equidad e integridad en su trato y negocios.
2. Los directivos y empleados que negocien la adquisición de los bienes y servicios que la Cooperativa de Profesionales Sanitas requiere, deben ofrecer y exigir a los proveedores un trato equitativo y honesto en cada transacción, buscando siempre los mejores intereses de ambas partes.

3. La adquisición de bienes y servicios se efectuará mediante procesos homogéneos y transparentes, que aseguren la participación plural y equitativa de los proveedores cuyas características se ajusten a las necesidades de la Cooperativa de Profesionales Sanitas, y una selección imparcial, objetiva y transparente de los mismos, basada en criterios de calidad, rentabilidad y servicio, cumpliendo con las políticas de contratación de proveedores de la CPS.
4. Los directivos y empleados de la Cooperativa de Profesionales Sanitas se abstendrán de comentar con un proveedor o con otras personas ajenas a las empresas, los problemas o debilidades observadas en otro proveedor.
5. Cuando se requiera efectuar viajes para verificar las condiciones de un bien, producto o servicio ofrecido por un proveedor, esos viajes deberán ser autorizados por la Gerencia de la Cooperativa de Profesionales Sanitas.
6. Los proveedores que tengan cualquier tipo de relación con la Cooperativa de Profesionales Sanitas deben dar cumplimiento a las normas aplicables de acuerdo a su actividad económica.
7. La relación con los proveedores debe basarse en los principios de honestidad y transparencia, los contratos con la Cooperativa de Profesionales Sanitas incluyen cláusulas relacionadas con la prohibición de realizar actividades de corrupción, lavado de activos y financiación del terrorismo.

### 2.3. Competencia

1. La Cooperativa de Profesionales Sanitas compite en el mercado cumpliendo con todas las leyes y regulaciones sobre competencia justa existente en el país.
2. La CPS no participará en ningún acuerdo que pretenda limitar el libre juego de las fuerzas de los mercados en que opera y no utilizará medios impropios para mejorar su posición competitiva en dichos mercados.
3. Los directivos y empleados de la Cooperativa de Profesionales Sanitas que tengan contacto con representantes de competidores, mantendrán una actitud profesional, apegada a los principios y valores de la empresa que representan y cuidarán su imagen personal.
4. En todas las relaciones con competidores, ya sean individuales o en foros y asociaciones empresariales o profesionales, se debe evitar tratar temas que pudiesen generar riesgos o posibles contingencias para las empresas, relacionadas con el cumplimiento de leyes y reglamentos sobre competencia.
5. Se debe evitar hacer comentarios o declaraciones sobre la competencia, y cuando resulte necesario, éstos deben ser justos, objetivos y completos.
6. En ningún caso los directivos, ni su personal, intentarán obtener secretos comerciales o cualquier otra información confidencial de un competidor por medios impropios.
7. No se celebran contratos ni se promueve la realización de acuerdos o pactos de exclusividad que pueden quebrantar o ir en contra de la ley.

## 2.4. Publicidad y comunicación

1. La publicidad y comunicaciones de la Cooperativa de Profesionales Sanitas está regida por los principios y valores corporativos enunciados con antelación.
2. La comunicación a través de publicidad y marketing de la Cooperativa de Profesionales Sanitas, debe promover la legalidad, honestidad y verdad conforme a principios de competencia justa y de buena práctica de negocios, evitando una interpretación errónea de las características de los productos y servicios que se ofrece y el uso de símbolos culturalmente ofensivos, discriminatorios o alusivos a preferencias políticas.
3. Todas las publicaciones realizadas en medios sociales se realizan a título personal. Al hacer publicaciones relacionadas con la Cooperativas de Profesionales Sanitas o el sector solidario, se aclara que se está expresando una opinión personal que no representa los intereses o lineamientos de la empresa.
4. Únicamente se podrá publicar información de la Cooperativa de Profesionales Sanitas, cuando la misma haya sido previamente divulgada a través de los medios oficiales de comunicación. Si se presenta alguna duda no debe realizarse la publicación en cualquier medio.
5. No se publicará rumores ni información confidencial de la Cooperativa o sus grupos de interés. Realizarlo puede provocar acciones legales en contra de la empresa y de quien haya publicado.
6. Se debe mantener una conducta apropiada, coherente, respetuosa, responsable y honesta en medios sociales.
7. La Gerencia es la única autorizada para difundir información o crear sitios de la Cooperativa de Profesionales Sanitas. Si se considera necesario contar con nuevos espacios corporativos de discusión en internet (páginas, blogs, perfiles de redes sociales, etc.) deben solicitarse a la Gerencia, la cual revisará la pertinencia y viabilidad del caso.
8. Toda solicitud de información proveniente de medios de comunicación (revistas, periódicos, etc.) que reciban los empleados, deben ser direccionada a la Gerencia, como ente autorizado para establecer contacto con medios de comunicación y suministrar la información oficial.

## 2.5. Relación con Autoridades

1. Los directivos y empleados de la Cooperativa de Profesionales Sanitas deberán cumplir y hacer cumplir, en el desarrollo de sus actividades, las leyes y reglamentos, así como también los principios corporativos.
2. Los directivos y empleados de la Cooperativa de Profesionales Sanitas deben atender oportuna y plenamente los requerimientos y observaciones de las autoridades, buscando colaborar con eficacia en el cumplimiento de su misión, dentro de las facultades que les otorga las leyes o regulaciones pertinentes.

3. En la Cooperativa de Profesionales Sanitas no se encuentra permitido el ofrecimiento de sobornos ni actos contrarios a ley en el desarrollo de relaciones con las autoridades.

## 2.6. Medio Ambiente

1. La Cooperativa de Profesionales Sanitas reconoce como parte de su responsabilidad social, la protección del medio ambiente y asume su compromiso ambiental como una responsabilidad compartida por todos los actores al interior de la misma.
2. Al interior de la empresa están implementados procedimientos efectivos de respuesta a posibles emergencias, con el objeto de minimizar el impacto de las operaciones y propendiendo por el adecuado, eficiente y racional uso de los recursos.
3. Se usa eficientemente las fuentes de energía y su consumo es monitoreado.

## 2.7. Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST)

1. Como Cooperativa de Profesionales Sanitas consideramos que la salud y la seguridad son muy importantes y por lo tanto aseguramos la divulgación, ejecución, fortalecimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST), con el fin de prevenir, cuidar y controlar la salud y las condiciones de trabajo de los empleados.
2. Nuestras políticas y programas dan cumplimiento a las disposiciones legales vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, a través de una cultura de autocuidado y protección.
3. Disponemos y mantenemos un medio ambiente de trabajo adecuado y controlamos los riesgos con el fin de prevenir el desarrollo de enfermedades laborales y la ocurrencia de incidentes y accidentes de trabajo.
4. Realizamos diferentes actividades preventivas y correctivas para responder adecuadamente ante situaciones de emergencia.

## 2.8. Conflicto de intereses

1. La Cooperativa de Profesionales Sanitas define conflicto de intereses así: Toda situación o evento en que los intereses personales se encuentren o puedan llegar a encontrar oposición con las demás áreas de la CPS, que interfieran con los deberes que les competen, o los lleven a actuar en su desempeño por motivaciones diferentes al recto y real cumplimiento de sus responsabilidades y afectando la independencia en la toma de decisiones. En situaciones de conflicto, los intereses de las áreas de la CPS no deben verse afectados, y debe darse prevalencia a los principios plasmados en el presente Código. La CPS exige que todos sus directivos, empleados o personas vinculadas con ellos, informen sobre situaciones o transacciones que den lugar a un conflicto de intereses a su superior jerárquico o a la Gerencia de la CPS.

2. Los miembros de los órganos de administración y vigilancia y empleados no podrán tener intereses en negocios de compra, venta o suministro de servicios a la Cooperativa de Profesionales Sanitas. Por lo anterior, cualquier transacción con empresas vinculadas con ellos deberá ser comunicada y autorizada por el Consejo de Administración.
3. Los miembros de los órganos de administración y vigilancia y empleados de la CPS deben abstenerse de tener intereses o inversiones que les permita tener una influencia en negocios de la competencia.
4. La Cooperativa de Profesionales Sanitas debe abstenerse de hacer operaciones comerciales con compañías que sean propiedad funcionarios o de familiares de funcionarios de la empresa siempre que no cuenten con autorización impartida por el Consejo de Administración para el efecto.
5. Cuando un directivo o empleado no pueda cumplir sus responsabilidades con objetividad, por recibir presiones por parte de terceras personas que están utilizando su posición, autoridad o influencia en la CPS, debe reportarlo de inmediato a su Superior o a la Gerencia o en su defecto comunicarlo a través de los medios de denuncia y niveles jerárquicos de comunicación establecidos en la Cooperativa de Profesionales Sanitas.
6. Los miembros de la Junta de Vigilancia no podrán ser simultáneamente miembros del Consejo de Administración de la Cooperativa, ni llevar asuntos de la entidad en calidad de empleados o asesores. Ni viceversa.
7. Los delegados de la Asamblea, miembros del Consejo de Administración y Junta de Vigilancia, no podrán celebrar contratos de prestación de servicios o de asesoría con la entidad, ni ejercer la representación de la misma.
8. 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 Asamblea General, Junta de Vigilancia, del Consejo de Administración o del Representante legal de la Cooperativa, tampoco podrán celebrar contratos de prestación de servicios o de asesoría.
9. Los miembros principales y suplentes del Consejo de Administración no podrán ser cónyuges o compañeros permanentes entre sí, ni estar ligados por parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

### 2.8.1 Procedimiento para el manejo y resolución de conflicto de intereses

En caso de presentarse un posible conflicto de intereses se deberá llevar a cabo el siguiente procedimiento, dependiendo ante quien ocurra tal situación.

- a. **Miembros de la Asamblea General:** En caso que alguno de estos miembros encuentre que puede verse enfrentado a un conflicto de intereses, deberá diligenciar la “declaración de situaciones que pueden generar conflicto de intereses” e informar por escrito de inmediato al presidente del Consejo de Administración, quien deberá realizar reunión de este órgano para convocar a Asamblea General Extraordinaria, la cual definirá sobre la existencia o no del conflicto.

El implicado deberá abstenerse de ejecutar la operación que genere la situación de conflicto y esperar hasta que la Asamblea General emita el concepto respectivo. Si se confirma por parte de la Asamblea General que existe conflicto de interés, se deberá establecer cuales medidas deben adoptarse para evitar que continúe la situación que lo generó y deben realizarse las recomendaciones necesarias al implicado.

- b. Miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y Gerente.** En caso que alguno de estos miembros encuentre que puede verse enfrentado a un conflicto de intereses, deberá diligenciar la “declaración de situaciones que pueden generar conflicto de intereses” e informar por escrito de inmediato al Consejo de Administración, el cual definirá sobre la existencia o no del conflicto. El implicado deberá abstenerse de ejecutar la operación que genere la situación de conflicto y esperar hasta que el Consejo de Administración emita el concepto respectivo. Si se confirma por parte del Consejo de Administración que existe conflicto de interés, se deberá establecer cuales medidas deben adoptarse para evitar que continúe la situación que lo generó y deben realizarse las recomendaciones necesarias al implicado.
- c. Trabajador y/o funcionarios y/o asesores.** En caso que algún trabajador y/ funcionario y/o asesor de la Cooperativa de Profesionales Sanitas que se encuentre que en el ejercicio de sus funciones pueda estar incurso en un conflicto de intereses, es su obligación diligenciar la “declaración de situaciones que pueden generar conflicto de intereses” e informar de forma inmediata y por escrito sobre la situación a su superior jerárquico o al Gerente de la Cooperativa de Profesionales Sanitas, con el objetivo que este decida sobre la existencia o no del conflicto. El implicado deberá abstenerse de ejecutar la operación que genere la situación de conflicto y esperar hasta que el superior jerárquico o el Gerente emita el concepto respectivo. Si se confirma que existe conflicto de interés, se deberá establecer cuales medidas deben adoptarse para evitar que continúe la situación que lo generó y deben realizarse las recomendaciones necesarias al implicado. De los documentos relacionados con el caso deberá dejarse copia en los registros u hoja de vida del involucrado e informarse al Consejo de Administración.

**Como miembro del Consejo de Administración, Gerencia o jefe inmediato, al recibir un reporte sobre alguna situación que pueda generar conflicto de intereses, los comportamientos esperados son:**

- Excluir al implicado de las decisiones relacionadas con la situación reportada.
- Implementar las acciones pertinentes que estén a su alcance para evitar que se ejecute la acción bajo conflicto de intereses.
- Realizar seguimiento al cumplimiento de las disposiciones que se hayan tomado para el caso presentado.

**Declaración de situaciones que puedan generar conflictos de intereses de los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y Gerencia en la Cooperativa de Profesionales Sanitas.**

Los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y la Gerencia deben diligenciar anualmente la “declaración de situaciones que puedan generar conflictos”, implementar medidas y mecanismos que permitan identificar posibles situaciones de conflicto de intereses y evitar incurrir en estas.

## 2.9. Manejo de Información

1. Está prohibido distorsionar los registros y/o la información contable, o falsear las operaciones de la Cooperativa de Profesionales Sanitas, ya sea para simular el cumplimiento de metas u objetivos, o para obtener algún beneficio personal.
2. Toda la información generada es confidencial y sólo puede ser entregada a los destinatarios debidamente autorizados y debe ser tratada bajo los principios de integridad y disponibilidad.
3. Se debe hacer uso adecuado, prudente y reservado de la información, absteniéndose de su tratamiento indebido, impertinente y no autorizado.
4. Las personas que tengan acceso a información confidencial, deben tomar las medidas necesarias que eviten la divulgación o filtración de esta información a personas no autorizadas.
5. Está prohibido utilizar información confidencial de la Cooperativa de Profesionales Sanitas para beneficio personal o de terceros, en tanto ésta no sea conocida por el público.
6. Los directivos y empleados deberán abstenerse de realizar acciones que puedan influir, ejercer coerción, manipular o engañar a cualquier auditor interno o externo o funcionario que se encuentre en el desempeño de sus funciones.
7. Directivos y empleados que realicen actividades de docencia, catedráticos, expositores o alumnos, deberán abstenerse de utilizar en sus actividades personales, información confidencial de la Cooperativa de Profesionales Sanitas, permitiéndose solamente el uso de información autorizada.
8. La Cooperativa de Profesionales Sanitas garantiza a sus asociados la confidencialidad de la información que suministran para su registro y actualización, para su inclusión en los sistemas de información de las mismas. El suministro de información a terceros se emitirá de conformidad con la normativa legal vigente y sólo a las autoridades competentes que se encuentren autorizadas para ello.
9. En materia de seguridad de la información; no se deben descargar archivos de fuentes sospechosas, las contraseñas para las diferentes cuentas o aplicativos son personales e intransferibles y no se debe entregar información sin estar seguro que el destinatario es quien dice ser y está autorizado para conocerla.

## 3. RESPONSABILIDADES

### **3.1. Asamblea General**

1. Aprobar el Contenido del Código de ética y buen gobierno.
2. Autorizar sus modificaciones.
3. Darle cumplimiento a este código.
4. Efectuar la interpretación y aplicación en casos no regulados por este Código.

### **3.2. Consejo de Administración**

1. Asegurar la divulgación de este Código, incluyendo su publicación en los medios de comunicación que la Cooperativa de Profesionales Sanitas.
2. Darle cumplimiento a este Código.

### **3.3. Gerencia**

1. Conocer el Código de ética y Buen Gobierno y cumplir con sus disposiciones.
2. Dar a conocer a sus colaboradores este Código y refrendar anualmente su compromiso de cumplir con el mismo; así como también, que los contratistas, proveedores y asociados lo apliquen en su relación con la CPS.
3. Tomar las medidas necesarias para que el personal que le reporta aplique el contenido de este Código en el desarrollo de sus actividades.
4. Apoyar a sus colaboradores para aclarar dudas y resolver cualquier dificultad que se presente en la interpretación o aplicación de este Código y direccionar la interiorización del mismo.
5. Cumplir con las leyes aplicables a las actividades de su competencia, así como con las políticas, normas y disposiciones internas sobre las actividades, productos y servicios de su área.

### **3.4. Directora Administrativa**

1. Difundir el Código de ética y conducta entre todo el personal, dejando constancia de ello mediante la firma del documento que para el efecto determine la Cooperativa de Profesionales Sanitas.
2. Incluir en los programas de inducción y capacitación los temas contenidos en el presente Código.
3. Reportar al jefe inmediato de los empleados y a la Gerencia cualquier violación relevante observada, así como las medidas adoptadas al respecto por la administración.

### 3.5. Empleados en general

1. Conocer el Código de Ética y Buen Gobierno y cumplir con sus disposiciones.
2. Refrendar en cada reforma de este Código su compromiso de cumplimiento mediante la suscripción del documento que para el efecto determine la Gerencia de la Cooperativa de Profesionales Sanitas.

#### **Deberán tomar las acciones necesarias para:**

- a. Mantener las competencias (Conocimiento, actitud, aptitud, habilidades) de su cargo, acorde con el nivel de desempeño del mismo.
- b. Ser pro-activo en el mejoramiento continuo del trabajo asignado y sus resultados.
- c. Tener, orientar y promover la cultura de servicio al usuario.
- d. Mantener la cultura de auto control a los procesos, a los recursos humanos, físicos y financieros de la Cooperativa de Profesionales Sanitas.
- e. Conocer y aplicar en el desempeño de sus funciones el reglamento interno de trabajo, normas de seguridad y salud en el trabajo, y en general las políticas, normas y procedimientos de la Cooperativa de Profesionales Sanitas, según corresponda.
- f. Darle el uso asignado y racional a los activos y herramientas de trabajo que la Cooperativa de Profesionales Sanitas pone a disposición para cumplir sus funciones.

## 4. REGLAS DE CONDUCTA

**4.1. Prohibiciones.** De acuerdo con la legislación vigente, los miembros de los Órganos de Administración y Vigilancia, la gerencia, los administradores y en general todos los empleados de la Cooperativa, deben abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con CPS, o en actos respecto de los cuales se configure un conflicto de interés, salvo autorización expresa del consejo de administración. En todo caso, la autorización sólo puede otorgarse cuando el acto no perjudique los intereses de la Cooperativa.

De conformidad con los principios y normas establecidas, los dirigentes, los miembros de los órganos de administración y de vigilancia, los administradores, ejecutivos y en general todos los empleados de la Cooperativa deben abstenerse de:

1. Participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la ley, los intereses de la Cooperativa o de sus empresas que puedan perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o afectar el buen nombre de la CPS.

2. Realizar cualquier negocio u operación con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad.
3. Abusar de su condición de dirigente, de miembro de órganos de administración y de vigilancia, de directivo, administrador, empleado o colaborador de CPS, para obtener beneficios, para sí o para terceros, relacionados con los productos o servicios que presta la Cooperativa, o para obtener beneficios personales de proveedores, contratistas, asociados o usuarios.
4. Otorgar a los asociados cualquier tipo de preferencia económica que esté por fuera de los parámetros y políticas establecidos por CPS.
5. De otra parte, todo dirigente, miembro de los órganos de administración y de vigilancia, los administradores, empleados, auditores y en general, todo empleado con acceso a información privilegiada, tiene el deber legal de abstenerse de realizar cualquier operación que dé lugar a conflicto de interés en razón de tal información.

**4.1.1. De los regalos e invitaciones.** Los miembros de los Órganos de Administración y de Vigilancia, los administradores y empleados de CPS, no pueden dar, ofrecer o aceptar, obsequios o regalos, de nuestros proveedores de bienes o servicios, o de potenciales proveedores, que puedan generar algún tipo de compromiso en el desarrollo de la relación comercial. Exceptuando los artículos promocionales de bajo valor, tales como bolígrafos, libretas, llaveros o calendarios, los cuales pueden aceptarse siempre y cuando estén marcados en la parte exterior con el nombre de la empresa proveedora.

## 5. BUENAS PRÁCTICAS

### 5.1. Prevención del acoso laboral

La Cooperativa de Profesionales Sanitas ha definido y establecido una Política de prevención frente al Acoso Laboral, reconocemos la importancia de nuestro Talento Humano y establecemos dentro de nuestras prioridades la búsqueda de un trato respetuoso y digno, con el objetivo de mantener un buen ambiente laboral en el que se pueda desarrollar adecuadamente las funciones de la compañía. Promovemos el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, minimizando el Acoso Laboral, contando con la participación de todo el equipo de trabajo desde su responsabilidad.

### 5.2. Igualdad de género y no discriminación

Nuestro compromiso es reconocer las diferencias y valorar a las personas sin distinción alguna. Buscamos mantener un ambiente libre de discriminación por razones de género, discapacidad, enfermedad, étnica, condición indígena, raza, religión, orientación sexual, opinión política o de otra índole.

### **5.3. Diversidad e igualdad de oportunidades**

Nuestro compromiso es vivir una cultura de respeto por la igualdad de oportunidades, con un trato respetuoso y sin discriminación alguna hacia y entre todos colaboradores, garantizando la contratación, el desarrollo profesional, el ascenso o despido de las personas bajo procedimientos transparentes que promuevan el crecimiento en la empresa.

### **5.4. Remuneraciones justas**

La remuneración salarial se asigna considerando definiciones legales, análisis de equidad interna y estructura salarial, de manera que brindemos una remuneración competitiva que genere calidad de vida a quienes hacen parte de esta empresa y sus familias.

### **5.5. Trabajo infantil**

Dando cumplimiento a las normas en materia laboral y a lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo, en la Cooperativa de Profesionales Sanitas reconocemos y defendemos los derechos de la infancia, contratando a personas que hayan cumplido la mayoría de edad.

## **TITULO II - NORMAS DE BUEN GOBIERNO**

### **1. CONFORMACIÓN Y ACTUACIONES**

De conformidad con el estatuto social de la Cooperativa, la dirección de la entidad está a cargo de la Asamblea General de Delegados y del Consejo de Administración, este último conformado por asociados no empleados de la Cooperativa, y la operación a cargo del Gerente General y su cuerpo de colaboradores y el Oficial de Cumplimiento, los cuales tienen la calidad de empleados de la entidad.

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

Las actividades de la Cooperativa se desarrollan en los órdenes nacional y regional.

### **2. ESTRUCTURA DE GOBIERNO**

## 2.10.

A

**samblea General:** La Asamblea General es el órgano máximo de administración de la Cooperativa y sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, reglamentarias y estatutarias. La constituye la reunión de los asociados hábiles.

## 2.11.

C

**consejo de Administración:** El Consejo de Administración es el órgano permanente de administración de la Cooperativa subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General. Estará integrado por cinco (5) miembros principales y cinco (5) suplentes numéricos, elegidos por la Asamblea General para períodos de dos (2) años.

**2.12. Junta de Vigilancia:** La Junta de Vigilancia es el organismo que tiene a su cargo velar por el correcto funcionamiento y eficiente administración de la Cooperativa. Estará integrada por tres (3) miembros principales con sus respectivos suplentes numéricos, elegidos por la Asamblea General para períodos de dos (2) años, pudiendo ser reelegidos. A los miembros de la Junta de Vigilancia les serán aplicables en lo pertinente los requisitos para ser elegidos, las causales de remoción y el procedimiento de suplencia establecido en el estatuto aplicable a los miembros del Consejo de Administración.

**2.13. Gerente General:** El Gerente General es el representante legal de la Cooperativa, principal ejecutor de las decisiones de la Asamblea General y del Consejo de Administración y superior de todos los funcionarios y trabajadores de la Administración. Será elegido por el Consejo de Administración en el período o modalidad contractual que éste determine y conforme a las disposiciones legales laborales vigentes, que establecen también las causas y procedimientos de su remoción.

**2.14. Oficial de cumplimiento:** Corresponde al empleado designado por el Consejo de Administración de CPS encargado de promover y desarrollar los procedimientos específicos de prevención, actualización y mitigación del riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo.

**2.15. Asociados:** Tienen el carácter de asociados las personas que habiendo suscrito el acta de constitución o habiendo sido admitidas posteriormente como tales, permanecen afiliadas y están debidamente inscritas. Podrán ser asociados de la Cooperativa las personas naturales que llenen los siguientes requisitos establecidos en el Estatuto.

1. Ser legalmente capaz.
2. Tener el vínculo de asociación conforme las siguientes condiciones:

**2.1.** Tener la calidad de profesional de la salud con vinculación de carácter civil (profesionales de salud adscritos) o laboral con cualquiera de las empresas que integran Keralty.

**2.2.** Tener la calidad de profesional universitario con contrato de trabajo a término indefinido, con vinculación igual o superior a dos (2) años, con cualquiera de las empresas que integran Keralty, la Fundación Sanitas o la Fundación Universitaria Sanitas.

- 2.3. Ser agente exclusivo de Keralty o representante legal del agente exclusivo. También se podrán asociar los profesionales universitarios dependientes de los agentes exclusivos siempre que estén vinculados con contrato de trabajo a término indefinido, con vinculación igual o superior a dos (2) años.
  - 2.4. Tener la condición de empleado de la Cooperativa de Profesionales Sanitas con contrato de trabajo a término indefinido.
  - 2.5. Tener relación marital, formal o de hecho o tener la condición de hijo(a) menor a 25 años de edad, de las personas que cumplan las exigencias indicadas en los numerales 2.1, 2.2, 2.3 y 2.4 anteriores. Las personas indicadas en este numeral no le generan vínculo de asociación a otros familiares.
3. Comprometerse a integrar una cuota de admisión no retornable por una suma equivalente al diez por ciento (10%) de un salario mínimo legal mensual vigente.
  4. Comprometerse a efectuar los aportes sociales individuales previstos en el presente estatuto.
  5. Presentar por escrito solicitud de asociación, en el formato que para tal efecto disponga la Cooperativa. En dicha solicitud el interesado deberá proporcionar toda la información de carácter personal y económico requerida, cuando proceda autorizar a favor de CPS descuentos de nómina, honorarios o servicios para cubrir entre otros aportes, contribuciones, cuotas de créditos y sanciones, así como autorizar consultas y reportes a centrales de información financiera. En todo caso el consejo de Administración podrá solicitar como requisito para la vinculación, que el solicitante suscriba a favor de la CPS autorización para débito bancario o libranza.
  6. Presentar al Consejo de Administración la solicitud de admisión para su aprobación por parte del mismo o por el órgano que éste delegue.

Los menores de 18 años de edad podrán asociarse a través de su representante legal, para efectos de lo señalado en el numeral 2.5 anterior.

Se entiende por profesional de la salud a todas aquellas personas que tienen una formación profesional universitaria en áreas del sector salud, tales como medicina, odontología, enfermería, bacteriología, psicología, fonoaudiología, optometría. Este listado es meramente enunciativo.

## 2.1. ASAMBLEA GENERAL

- 2.1.1. **Convocatoria:** La convocatoria a Asamblea General de Asociados, se hará para fecha, hora y lugar determinados. La notificación de la convocatoria se hará con una anticipación no inferior a quince (15) días hábiles a la fecha prevista para la reunión de asamblea, mediante comunicación enviada por correo certificado a la dirección personal que tengan registrada en la Cooperativa o mediante aviso publicado en un diario de amplia circulación o en el sitio web de la cooperativa, informando la fecha, hora, lugar, orden del día en que se realizará la reunión y los asuntos que van a

someterse a decisión. Para las asambleas extraordinarias se remitirá la misma información y la anticipación mínima será de 5 días hábiles.

Los asociados convocados a la Asamblea General, dentro de los diez (10) días hábiles anteriores a la fecha de celebración del evento, podrán examinar los documentos, balances y estados financieros, así como los informes que se presentarán a consideración de ellos, los cuales se pondrán a su disposición en las oficinas de la Cooperativa.

Cuando en la reunión de asamblea que se convoque se pretenda discutir y decidir la escisión, fusión o transformación de la Cooperativa, deberá incluirse en el orden del día de la respectiva convocatoria el punto referente a las figuras jurídicas indicadas.

**2.1.2. Competencia para convocar Asamblea General:** Por regla general la Asamblea Ordinaria o Extraordinaria será convocada por el Consejo de Administración.

Si el Consejo de Administración no efectúa la convocatoria a Asamblea General Ordinaria, dentro del término legal, ésta deberá hacerla la Junta de Vigilancia dentro de los diez (10) días hábiles de anticipación al vencimiento del término para celebrar la Asamblea Ordinaria, o en su defecto corresponderá efectuar la citación al Revisor Fiscal.

La Junta de Vigilancia, el Revisor Fiscal, o un quince por ciento (15%) mínimo de los asociados, podrán solicitar al Consejo de Administración la convocatoria de Asamblea Extraordinaria.

Si el Consejo de Administración no atiende la solicitud de convocatoria de Asamblea General Extraordinaria dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de presentada la petición, se procederá así:

Si la solicitud fue hecha por la Junta de Vigilancia, podrá convocar el Revisor Fiscal si apoya los argumentos que motivaron a la Junta de Vigilancia para elevar la petición; si fuere el Revisor Fiscal quien hubiere solicitado la convocatoria, ésta la podrá efectuar la Junta de Vigilancia si igualmente apoya los argumentos del Revisor Fiscal y si la solicitud fue formulada por el diez por ciento (10%) mínimo de los asociados, la Junta de Vigilancia en asocio del Revisor Fiscal y si comparten los argumentos de los peticionarios, podrán convocar la Asamblea General Extraordinaria. Si la Junta de Vigilancia y el Revisor Fiscal no comparte los argumentos y en consecuencia no efectúan la convocatoria solicitada por el diez por ciento mínimo de los asociados, éstos podrán directamente convocar la Asamblea, sustentando la necesidad del evento.

**2.1.3. Asamblea General de Delegados:** La Asamblea General de Asociados será sustituida por Asamblea de Delegados, cuando el número de asociados sea superior a Trescientos (300) o más del 50% de ellos esté radicado por fuera del domicilio principal de la Cooperativa. En estos eventos los delegados principales a elegir serán veinticinco (25) de los asociados hábiles de la Cooperativa a la fecha de la convocatoria, con suplentes numéricos en un número igual al diez por ciento (10%)

de los principales. El período de los delegados será de dos (2) años de Administración reglamentará el procedimiento de elección, garantizando la adecuada información y participación de los asociados.

La facultad para convocar Asamblea comprende la de citar a elección de delegados cuando a éstos se les hubiere vencido su período.

**Parágrafo 1:** Para ser candidato a delegado se requiere cumplir las siguientes condiciones

1. Tener una asociación a la cooperativa superior a tres (3) años.
2. Acreditar haber recibido educación cooperativa básica.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente por la cooperativa o entidad de supervisión durante los cinco (5) años anteriores a la postulación como candidato a delegado.
4. No haber sido sancionado penalmente por la comisión de delitos durante los cinco (5) años anteriores a la postulación como candidato a delegado, salvo que la culpabilidad sea a título de culpa.
5. No estar incurso en incompatibilidades, inhabilidades o prohibiciones legales o estatutarias

**Parágrafo 2:** Los miembros del Consejo de Administración y Junta de Vigilancia no podrán ser delegados de la Cooperativa de Profesionales Sanitas.

**2.1.4. Funciones de la Asamblea General:** Son funciones de la Asamblea General:

1. Establecer las políticas y directrices generales de la Cooperativa para el cumplimiento del objeto social.
2. Reformar el estatuto.
3. Examinar los informes de los órganos de administración y vigilancia.
4. Aprobar o improbar los estados financieros de fin de ejercicio.
5. Destinar los excedentes del ejercicio económico conforme a lo previsto en la Ley y el estatuto.
6. Decretar aportes extraordinarios o cuotas especiales para fines determinados y que obliguen a todos los asociados.
7. Establecer el monto de incremento de los aportes sociales individuales con cargo a los excedentes, cuando haya lugar a ello.
8. Elegir y remover los miembros del Consejo de Administración y de la Junta de Vigilancia, y del Comité de Apelaciones si lo hubiere.
9. Elegir, evaluar y remover al Revisor Fiscal principal y suplente y fijar su remuneración
10. Decidir sobre la amortización total o parcial de las aportaciones hechas por los asociados, así como su revalorización.
11. Conocer la responsabilidad de los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia y del Revisor Fiscal, y si es el caso, decidir en única instancia las sanciones a que haya lugar.
12. Decidir los conflictos que puedan presentarse entre el Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia y el Revisor Fiscal y tomar las medidas del caso.

13. Acordar la fusión o incorporación a otras entidades de igual naturaleza o la transformación en una nueva entidad de naturaleza similar.
14. Disolver y ordenar la liquidación de la Cooperativa.
15. Aprobar su propio reglamento.
16. Las demás que le señale la ley y el estatuto.

## 2.2. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

### 2.2.1. Requisitos para la elección de los miembros del Consejo de Administración

Para ser elegido miembro principal o suplente del Consejo de Administración de la Cooperativa se requiere cumplir con los siguientes requisitos al momento de la elección:

1. Ser asociado hábil de la Cooperativa.
2. Tener una asociación con la cooperativa mayor a tres (3) años.
3. Acreditar haber recibido educación cooperativa básica o realizar el curso correspondiente que para el efecto ofrezca la Cooperativa dentro de los 3 meses siguientes a la elección.
4. Ser profesional en áreas económicas, administrativas, jurídicas, financieras y de la salud y acreditar una experiencia mayor a 3 años en el desempeño de cargos de dirección.
5. No estar incurso en incompatibilidades, inhabilidades o prohibiciones establecidas por la ley o el estatuto.
6. Tener favorables antecedentes crediticios y de correcto manejo de obligaciones económicas.
7. No haber sido sancionado disciplinariamente por la cooperativa o entidad de supervisión durante los cinco (5) años anteriores a elección, ni haber sido removido de un cargo administrativo en una organización de economía solidaria.
8. No haber sido sancionado penalmente por la comisión de delitos, durante los cinco (5) años anteriores a la elección, salvo que la culpabilidad sea a título de culpa.
9. Es requisito de postulación la manifestación expresa del candidato de conocer las funciones, los deberes y las prohibiciones establecidas en la normatividad vigente y los estatutos.
10. La junta de vigilancia verificará el cumplimiento de tales requisitos, al momento en que los candidatos se postulen para ser elegidos.
11. La Asamblea General deberá tener en cuenta el cumplimiento de los anteriores requisitos por parte del asociado que se postule, así como en general su capacidad y aptitudes personales, conocimientos, integridad ética y destreza para ejercer el cargo.

### 2.2.2. Funcionamiento del Consejo de Administración

Los miembros del Consejo de Administración, una vez inscritos ante la autoridad o entidad competente elegirá entre sus miembros principales un presidente y un vicepresidente y nombrará un secretario; se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez al mes, según calendario que para el efecto adopte, y extraordinariamente cuando las circunstancias lo exijan.

En el reglamento del Consejo de Administración se determinará entre otras cosas: la forma y términos de efectuar la convocatoria, los asistentes, la composición del quórum, la forma de adopción de las decisiones, el procedimiento de elecciones, las funciones del Presidente, Vicepresidente y Secretario, los requisitos mínimos de las actas, los comités o comisiones a nombrar y la forma como éstos deben ser integrados y todas las demás disposiciones relativas al procedimiento y funcionamiento de este organismo.

Las decisiones del Consejo de Administración relacionadas con la reglamentación de los servicios o con determinaciones que obliguen a todos los asociados deberán ser comunicadas a éstos en forma inmediata mediante comunicaciones personales o circulares o fijadas en sitio visible en las diferentes dependencias de la Cooperativa.

La Asamblea General determinará la forma y cuantía del reconocimiento de honorarios y gastos de los miembros del Consejo de Administración en el desempeño de sus funciones en el evento que lo considere conveniente.

### **2.2.3. Son funciones del Consejo de administración:**

1. Adoptar su propio reglamento y elegir a sus dignatarios.
2. Cumplir y hacer cumplir el estatuto, los reglamentos y los mandatos de la Asamblea General.
3. Aprobar los programas particulares de la Cooperativa, buscando que se preste el mayor servicio posible a los asociados y el desarrollo armónico de la Cooperativa.
4. Expedir las normas que considere convenientes y necesarias para la dirección y organización de la Cooperativa y el cabal logro de sus fines.
5. Expedir las reglamentaciones de los diferentes servicios, así como los plazos, cuantías de pago y gastos de administración de las obligaciones que surjan de la prestación de los mismos.
6. Aprobar la estructura administrativa y la planta de personal de la Cooperativa, los niveles de remuneración y fijar las fianzas de manejo cuando a ello hubiere lugar.
7. Nombrar y remover al Gerente y a los demás funcionarios que el Consejo de Administración se reserve elegirlos.
8. Autorizar al gerente, en cada caso, para celebrar operaciones cuando excedan de diez (10) salarios mínimos mensuales legales, facultarlo para adquirir o enajenar inmuebles y para gravar bienes y derechos de la Cooperativa.
9. Examinar los informes que le presenten la Gerencia, la Revisoría Fiscal y la Junta de Vigilancia y pronunciarse sobre ellos.
10. Aprobar o improbar los estados financieros intermedios que se sometan a su consideración.
11. Estudiar y adoptar el proyecto de presupuesto del ejercicio económico que le someta a su consideración la Gerencia y velar por su adecuada ejecución.
12. Aprobar o improbar el ingreso o reingreso de asociados, imponerles sanciones y decretar su exclusión.
13. Aprobar la apertura de sucursales, agencias u oficinas y reglamentar su funcionamiento.
14. Resolver sobre la afiliación a otras entidades y sobre la participación en la constitución de nuevas.

15. Convocar a Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria y presentar el proyecto de reglamento de Asamblea.
16. Rendir informe a la Asamblea General sobre las labores realizadas durante el ejercicio y presentar un proyecto de destinación de los excedentes si los hubiere.
17. Fijar las políticas, definir los mecanismos, instrumentos y procedimientos que se aplicarán en la Cooperativa en relación con la prevención y control del Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo y dar cumplimiento a las directrices establecidas por la Superintendencia de Economía Solidaria en esta materia.
18. Las demás establecidas en el estatuto y en general, ejercer todas aquellas funciones que tengan relación con la dirección permanente sobre la Cooperativa, no asignadas expresamente a otros órganos por la ley o el estatuto.

#### **2.2.4. Principios para miembros del Consejo de Administración:**

Todos los miembros del Consejo de Administración deberán:

1. Funcionar como parte del Consejo y bajo el control de este, no de la gerencia.
2. Ejercer sólo la autoridad que provenga del Consejo.
3. Asumir solamente la autoridad o responsabilidad que no le haya sido delegada a la gerencia general corporativa.
4. No relevar al Consejo como grupo de su responsabilidad por todo facilitando y promoviendo que la voz del Consejo de Administración sea una sola.
5. No ejercer autoridad individual para dar instrucciones a la Gerencia ni a personas que dependan directa o indirectamente del Gerente General Corporativo.
6. Propugnar como parte de un equipo para que haya una mayor transparencia y contribuir con su accionar a ello, respetando además la independencia de la administración.
7. Deponer, cuando sea del caso, los intereses particulares para que la función de árbitro, que debe desempeñar el Consejo de Administración, se cumpla cabalmente.
8. Observar una conducta ética individual y empresarial respetuosa de la ley dando un ejemplo apropiado de la autoridad que el cargo otorga y con el decoro adecuado.
9. Verificar siempre que la información que solicite, obedezca a políticas determinadas por el Consejo de Administración.
10. Ser capaz de valorar y respetar el proceso de grupo, la diversidad y el voto final del Consejo de Administración.
11. Nunca ejercer presión a la administración para lograr nombramientos o Contrataciones.
12. Participación y asistencia a las reuniones del Consejo programadas.

### **2.3. JUNTA DE VIGILANCIA**

#### **2.3.1. Funcionamiento.**

Sin perjuicio de asistir por derecho propio a las sesiones del Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia sesionará ordinariamente por lo menos una vez al mes y extraordinariamente cuando las circunstancias lo justifiquen, mediante reglamentación que para el efecto adopte; sus decisiones deben tomarse por

mayoría absoluta y de sus actuaciones se dejará constancia en acta suscrita por sus miembros.

### **2.3.2. Funciones de la Junta de Vigilancia.** Son funciones de la Junta de Vigilancia.

1. Velar porque los actos de los órganos de administración se ajusten a las prescripciones legales, estatutarias y reglamentarias y en especial, a los principios cooperativos.
2. Informar a los órganos de administración, al Revisor Fiscal y a la entidad estatal que ejerza la inspección sobre las irregularidades que existan en el funcionamiento de la Cooperativa y presentar recomendaciones sobre las medidas que en su concepto, deben adoptarse.
3. Conocer los reclamos que presenten los asociados en relación con la prestación de los servicios, transmitirlos y solicitar los correctivos, por el conducto regular y con la debida oportunidad.
4. Hacer llamados de atención a los asociados cuando incumplan los deberes consagrados en la ley, en el estatuto y los reglamentos.
5. Solicitar la aplicación de sanciones a los asociados cuando haya lugar a ello y velar porque el órgano competente se ajuste al procedimiento establecido para el efecto.
6. Verificar la lista de asociados hábiles e inhábiles para poder participar en las Asambleas, así como los requisitos que deben cumplir los candidatos a miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia y Revisor Fiscal.
7. Rendir informes sobre sus actividades a la Asamblea General.
8. Convocar la Asamblea General en los casos establecidos por el estatuto.
9. Las demás que le asigne la ley y el estatuto, siempre y cuando se refieran al control social y no correspondan a funciones propias de la auditoría interna o revisoría fiscal.

La Junta de Vigilancia procurará ejercer las anteriores funciones en relación de coordinación y complementación con el Revisor Fiscal, con fundamento en criterios de investigación y valoración y sus observaciones o requerimientos serán documentados debidamente, refiriéndose únicamente al control social y no deberán desarrollarse sobre materias que correspondan a las de competencia de los órganos de administración.

## **2.4. GERENTE**

### **2.4.1. Requisitos para ser elegido gerente**

El aspirante a Gerente General de la Cooperativa deberá reunir los siguientes requisitos:

1. Tener experiencia en el desempeño eficiente de cargos ejecutivos.
2. Formación en áreas relacionadas con el desarrollo de operaciones de la organización, tales como administración, economía, contaduría, derecho, finanzas o afines.

3. Condiciones de aptitud e idoneidad en materias administrativas, financieras, y cooperativas y en lo relacionado con los servicios que presta la Cooperativa.
4. No haber sido sancionado por la entidad estatal que ejerza el control y vigilancia de la Cooperativa, ni haber sido removido de un cargo administrativo en una organización de economía solidaria.
5. Cumplir con los requisitos legales para poder ejercer el cargo y estar inscrito en el registro que lleve la entidad que determinen las disposiciones legales vigentes.

#### **2.4.2. Funciones del Gerente:**

Son funciones del gerente.

1. Ejecutar las decisiones, acuerdos y orientaciones de la Asamblea General y del Consejo de Administración, así como supervisar el funcionamiento de la Cooperativa, la prestación de los servicios, el desarrollo de los programas y cuidar de la debida y oportuna ejecución de las operaciones y su contabilización.
2. Proponer las políticas administrativas de la Cooperativa, los programas de desarrollo y preparar los proyectos y presupuestos que serán sometidos a consideración del Consejo de Administración.
3. Dirigir las relaciones públicas de la Cooperativa, en especial con las organizaciones del sector cooperativo.
4. Procurar que los asociados reciban información oportuna sobre los servicios y demás asuntos de interés y mantener permanente comunicación con ellos.
5. Celebrar contratos y todo tipo de negocios dentro del giro ordinario de las actividades de la Cooperativa y en la cuantía de las atribuciones permanentes señaladas por el Consejo de Administración.
6. Celebrar, previa autorización expresa del Consejo de Administración, los contratos relacionados con la adquisición, venta y constitución de garantías reales sobre inmuebles o específicas sobre otros bienes y cuando el monto de los contratos exceda las facultades otorgadas.
7. Aceptar, sin necesidad de autorización expresa del Consejo de Administración, las hipotecas, prendas y cualquiera otra garantía que se constituyan a favor de la Cooperativa como respaldo de obligaciones, cualquiera sea la cuantía y/o monto del crédito respaldado.
8. Ejercer por sí mismo o mediante apoderado especial la representación judicial o extrajudicial de la Cooperativa.
9. Ordenar los gastos ordinarios y extraordinarios de acuerdo con el presupuesto y las facultades especiales que para el efecto se le otorguen por parte del Consejo de Administración.
10. Contratar a los trabajadores para los diversos cargos dentro de la Cooperativa, de conformidad con la planta de personal y los reglamentos especiales y dar por terminados sus contratos de trabajo con sujeción a las normas laborales vigentes.
11. Ejecutar las sanciones disciplinarias que le corresponda aplicar como máximo director ejecutivo y las que expresamente le determinen los reglamentos.
12. Rendir periódicamente al Consejo de Administración informes relativos al funcionamiento de la Cooperativa.
13. Disponer de los recursos técnicos y humanos para implementar y mantener en funcionamiento los mecanismos de prevención y control del Lavado de Activos y la

Financiación del Terrorismo, según lo aprobado por el Consejo de Administración y en general dar cumplimiento a las directrices establecidas por la Superintendencia de Economía Solidaria en esta materia.

14. Las demás que le asigne el Consejo de Administración.

## 2.5. ASOCIADOS

### 2.5.1. Deberes de los asociados

Son deberes de los asociados a la Cooperativa:

1. Adquirir conocimientos sobre los principios básicos del cooperativismo, características del acuerdo cooperativo y el presente estatuto.
2. Cumplir las obligaciones derivadas del acuerdo cooperativo.
3. Aceptar y cumplir las decisiones de los órganos de administración y vigilancia.
4. Comportarse solidariamente en sus relaciones con la Cooperativa y los asociados de la misma.
5. Abstenerse de efectuar actos o incurrir en omisiones que afecten la estabilidad económica o el prestigio social de la Cooperativa.
6. Utilizar habitualmente los servicios de la Cooperativa.
7. Suministrar los informes que la Cooperativa le solicite para el buen desenvolvimiento de sus relaciones con ella, especialmente de sus actividades económicas, así como comunicar cualquier cambio de domicilio o de residencia.
8. Asistir a las asambleas generales ordinarias y extraordinarias o elegir los delegados para que concurran a ellas y desempeñar los cargos o comisiones para los cuales sea nombrado.
9. Guardar prudencia y discreción en materia política y religiosa en sus relaciones internas con la Cooperativa y evitar actuaciones en estos temas que la afecten.
10. Participar en los programas de educación cooperativa y capacitación general, así como en los demás eventos a que se le cite.
11. Cumplir con los demás deberes que resulten de la ley, el estatuto y los reglamentos.

### 2.5.2. Derechos de los asociados

1. Utilizar los servicios de la Cooperativa y realizar con ella las operaciones propias de su objeto social.
2. Participar en las actividades de la Cooperativa y en su administración mediante el desempeño de cargos sociales o comisiones que le encargue la Asamblea General o el Consejo de Administración.
3. Ser informados de la gestión de la Cooperativa de acuerdo con las prescripciones del presente estatuto.
4. Ejercer actos de decisión y elección en las Asambleas Generales.
5. Fiscalizar la gestión de la Cooperativa en la forma como lo determinen los reglamentos correspondientes.
6. Presentar a los organismos directivos proyectos, recomendaciones y demás iniciativas que tengan por objeto el mejoramiento de la Cooperativa.

7. Retirarse voluntariamente de la Cooperativa.
8. Los demás que resulten de la ley, el estatuto y los reglamentos.

### 3. COMITÉS

#### 3.1. Creación

La Asamblea General, el Consejo de Administración y el Gerente podrán crear los comités permanentes o comisiones especiales que consideren necesarios para el funcionamiento de la Cooperativa y la prestación de los servicios. Los acuerdos y reglamentos respectivos establecerán la constitución y funcionamiento de los mismos.

#### 3.2. Principios de los Comités

Los comités tendrán a su cargo, por delegación y orientación del Consejo de Administración, las funciones previstas en el estatuto y reglamentos, en ejercicio de las cuales todos y cada uno de sus integrantes, tanto de los Comités de Administración como asesores deberán:

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

### 4. POLITICAS DE DELEGACIÓN CONSEJO – GERENCIA

#### 4.1. Naturaleza de la Delegación:

El Consejo de Administración, como órgano permanente de administración, es responsable ante los asociados, a través de la Asamblea, del buen funcionamiento de la Cooperativa. Para el efecto y en búsqueda de cumplir su tarea, delega la gestión en el Gerente General circunscribiéndose entonces, en este aspecto, a dirigir y evaluar la actuación de éste.

#### 4.2. Principios de la delegación:

La única conexión oficial del Consejo de Administración con la Cooperativa, sus logros y su conducta se hará a través del Gerente General bajo los siguientes principios:

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

#### 4.3. Responsabilidades del Gerente General:

El Gerente General es el único vínculo oficial con los logros operativos y la conducta, por lo que se establece que la autoridad y la responsabilidad por la dirección de la empresa están en cabeza del Gerente General teniendo en cuenta las siguientes reglas:

1. Sin perjuicio de evaluar de manera formal y permanente al Gerente General el Consejo, para garantizar una labor eficiente y eficaz, podrá conceptuar como cuerpo cuando los resultados, el trabajo e indicadores de la cooperativa no sean satisfactorios o su acción vaya en contravía de las políticas corporativas en criterio del Consejo.
2. El Consejo de Administración considerará los logros del Gerente General como idénticos a los logros de toda la Cooperativa; o sea, que los logros organizativos de los fines expresados por el Consejo se verán como éxitos de la actuación del Gerente.
3. Todas las limitaciones directivas impuestas al Gerente General son limitaciones impuestas a toda la dirección, por lo que su violación por parte de cualquier estamento de la empresa, es también una violación por parte del Gerente General

#### 4.4. Supervisión del Gerente General:

La supervisión sistemática y rigurosa de la actuación del Gerente General, solo se hará según lo estipulado en las políticas de fines del Consejo de Administración y las políticas de delimitaciones directivas y bajo los siguientes parámetros:

1. Supervisar es simplemente determinar el grado en que se cumplen las políticas del Consejo de Administración, los datos que no faciliten esta información no serán considerados datos de supervisión.

2. El Consejo de administración obtendrá datos de supervisión de alguna o algunas de las siguientes maneras posibles:
  - a. Mediante informes internos en los que el Gerente comunique al Consejo cifras sobre cumplimientos.
  - b. Mediante informes de la Junta de Vigilancia, Revisoría Fiscal y la Auditoría Interna
  - c. Mediante la inspección directa del Consejo de Administración, en la que uno o más Miembros designados por el Consejo evalúan el cumplimiento de los criterios aprobados.
3. El Consejo de Administración es el árbitro final para decidir el grado de Responsabilidad.
4. Todas las políticas que dan órdenes al Gerente General serán supervisadas con la frecuencia y el método que escoja el Consejo.

#### **4.5. Agenda de reuniones.**

El Consejo de Administración establecerá una agenda de reuniones que estudiará en su momento los siguientes aspectos:

1. Asuntos de asociados.
2. Informe del Gerente General.
3. Análisis mensual de cumplimiento de metas e indicadores de la Cooperativa de profesionales Sanitas.
4. Cumplimiento de la planificación presupuestal y financiera.
5. Evaluación y cumplimiento de los proyectos estratégicos en curso y formulación de Nuevos proyectos.
6. Cumplimiento de la protección de los activos.
7. Informes directos y periódicos del Revisor Fiscal.
8. Los demás que considere el Consejo de Administración.

## **5. SISTEMA ELECTORAL**

La Cooperativa de Profesionales Sanitas como entidad que por su esencia es participativa, democrática y autogestionaria, aplica en la selección de su dirigencia, los principios, actividades y prácticas propias de los procesos políticos electorales. El asociado, como elector primario, ejerce su derecho y cumple con su deber, al elegir mediante procesos de votación, a sus representantes a la Asamblea General de Delegados. Por su parte, los delegados como representantes del colectivo de asociados, eligen también mediante procesos políticos electorales, a los miembros del Consejo de Administración, a la Junta de Vigilancia y al Revisor Fiscal.

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

## 6. CONTROLES EXTERNOS

1. **Revisoría Fiscal:** El control fiscal y contable de la Cooperativa de Profesionales Sanitas estará a cargo de un Revisor Fiscal con su respectivo suplente, elegido por la Asamblea General para un período igual al del Consejo de Administración y sin perjuicio de ser removidos en cualquier tiempo por causa justificada. Las funciones del Revisor Fiscal, sus alcances y manera de divulgar los hallazgos relevantes, están consignadas en el Estatuto Social.
2. **Control estatal:** Por la naturaleza de las actividades que realiza la cooperativa, esta es objeto de supervisión por parte del presidente de la república a través de la Superintendencia de la Economía Solidaria, en los términos establecidos en la ley 454 de 1998.
3. **Auditoría Especializadas:** La cooperativa podrá contar con auditorías especializadas cuando así se disponga. La Junta de Vigilancia o el Consejo de Administración, puede solicitar auditorías especializadas. La solicitud para realizar auditorías especializadas deberá ser presentada por escrito, indicando las razones que la motivan, los hechos y operaciones a auditar.
4. **Control interno:** Sin perjuicio del control externo que ejerce el Estado, la Cooperativa está sometida al control social interno de sus propios asociados, a través de la Junta de Vigilancia
5. **Responsables y órganos de control interno:** El Control Administrativo Interno en la Cooperativa de Profesionales Sanitas estará a Cargo de la Gerencia quien lo ejerce con el apoyo del Oficial de Cumplimiento. Igualmente, es deber de cada uno de los funcionarios y ejecutivos de alto rango de la Cooperativa de Profesionales Sanitas, procurar el cumplimiento de los objetivos señalados para el control interno, advertir de los riesgos que observen y aplicar los procedimientos e instrumentos dispuestos para el efecto en el Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR).

## 7. GESTIÓN DE RIESGOS

El Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR), debe ser entendido como el conjunto de etapas y elementos tales como políticas, procedimientos, documentación, estructura organizacional, órganos de control, plataforma tecnológica, divulgación de información y capacitación, mediante los cuales las organizaciones solidarias identifican, miden, controlan y monitorean el riesgo.

Desde el año 2012 la Cooperativa de Profesionales Sanitas fue clasificada en el primer nivel de supervisión, por lo tanto, los riesgos a los que está sometida en desarrollo de sus actividades requieren mayor supervisión.

Los riesgos identificados en la Cooperativa de Profesionales Sanitas son los siguientes:

- **Riesgo de Crédito:** El riesgo crediticio es la probabilidad de que una organización solidaria incurra en pérdidas y disminuya el valor de sus activos como consecuencia del incumplimiento del pago de las obligaciones contractuales por parte de sus deudores, el cual, en caso de

materializarse, puede llegar a afectar la estabilidad y la viabilidad financiera de las mismas y del sistema solidario y financiero en su integridad.

- **Riesgo de liquidez:** Corresponde a la posibilidad de pérdida derivada de no poder cumplir plenamente y de manera oportuna, las obligaciones contractuales y/o las obligaciones inesperadas a cargo de la organización solidaria, al afectarse el curso de las operaciones diarias y/o su condición financiera. En este riesgo debe incluirse el riesgo legal de la posible cesación de pagos por parte de la organización, la cual se constituye en causal de toma de posesión.
- **Riesgo operativo:** Es la posibilidad de pérdida o daño que puede sufrir una organización al incurrir en pérdidas por deficiencias, fallas o inadecuaciones, en el recurso humano, los procesos, la tecnología, la infraestructura o por la ocurrencia de acontecimientos externos.
- **Riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo:** Gracias a la implementación de este sistema, y con la finalidad de detectar y reportar operaciones que pretendan dar apariencia de legalidad, todos los que hacemos parte de la Cooperativa de Profesionales Sanitas nos comprometemos a prevenir que se introduzcan a esta compañía, recursos provenientes de actividades relacionadas con el lavado de activos y/o financiación del terrorismo. Se debe reportar al oficial de cumplimiento cualquier situación inusual a la que se tenga conocimiento:

## 8. SARLAFT

Dando cumplimiento a lo establecido en la ley, la Cooperativa de Profesionales Sanitas, CPS, implementó el 'Sistema de Prevención, Control y Administración de Riesgos de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo (SARLAFT)'.

Las políticas, procedimientos, documentación, estructura organizacional, infraestructura tecnológica y, en general, cada uno de los componentes de los elementos definidos en el SARLAFT están destinados a prevenir que nuestra entidad pueda ser utilizada, de alguna manera, para darle apariencia de legalidad a los activos provenientes de cualquier actividad ilícita. Dichos procedimientos y actividades están orientados principalmente a: conocimiento del cliente, monitoreo de transacciones, capacitación del personal, auditoría y control, entre otros.

Quienes hacemos parte de la Cooperativa de Profesionales Sanitas nos comprometemos a prevenir que se introduzcan recursos provenientes de actividades relacionadas con lavado de activos y/o financiación del terrorismo.

Cualquier situación inusual que pueda llegar a ser objeto de investigación debe ser reportada al Oficial de Cumplimiento.

## 9. SANCIONES

El incumplimiento a este Código generará sanciones, previa investigación de los hechos y cumplimiento de los procedimientos establecidos para el efecto. En el caso de empleados, constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Cuando exista duda sobre la existencia de un incumplimiento al presente Código, la Gerencia de la Cooperativa de Profesionales Sanitas, procederá a validar y evaluar la evidencia disponible antes de que se imponga la sanción correspondiente al posible infractor.

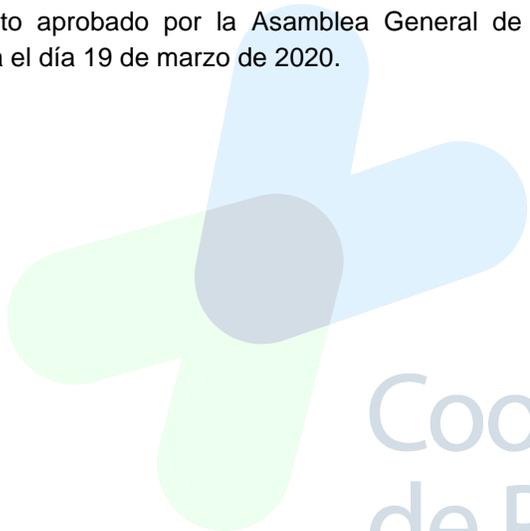
En caso de que se presente o se presuma incumplimiento al presente Código, se deberá notificar de ello de manera inmediata al superior jerárquico y/o a Gerencia.

## 10. VIGENCIA

El presente Código rige a partir de su divulgación.

La Asamblea General de la Cooperativa de Profesionales Sanitas ha aprobado y autorizado la expedición de este Código de Ética y Buen Gobierno.

Documento aprobado por la Asamblea General de la Cooperativa de Profesionales Sanitas en reunión celebrada el día 19 de marzo de 2020.



Cooperativa  
de Profesionales  
Sanitas