

	Fecha de Elaboración: 27 de noviembre de 2017	Página: 1 de 42
	Fecha de última actualización: 17 de noviembre del 2021	Versión: 05
Código: R-CD-CA-01 Nombre del Documento: Código de Gobierno Corporativo	Próxima Revisión: Noviembre 2022	
Elaborado por: Lic. José Rivera Jiménez Encargado de Cumplimiento Normativo	Revisado por: Randall Hernández Chavarría Gerente General	
Modificado por: Lic. José Rivera Jiménez Encargado de Cumplimiento Normativo	Aprobado por: Consejo de Administración Sesión 1865-21, del 17 de noviembre del 2021	

CODIGO DE GOBIERNO CORPORATIVO

INTRODUCCION

COOPEBANPO R.L., con el compromiso de contar con un sistema de Gobierno Corporativo, que proporcione todos aquellos elementos necesarios para orientar la estructura y gobernabilidad de sus órganos sociales, y en cumplimiento con las normas, leyes y disposiciones de los entes supervisores, reafirma en este Código, su compromiso con los más altos valores éticos, sus principios y prácticas, que gobernarán la transparencia de la información y la equidad en las relaciones con clientes, colaboradores, autoridades, proveedores e intermediarios.

También se define en este documento la gestión de la Cooperativa, políticas Cooperativas, perfil de los directores, así como los mecanismos y medios de control, para acreditar su cumplimiento con legitimidad, de acuerdo a sus principios morales, económicos y financieros que rigen.

El Consejo de Administración en sesión Nº 1795, celebrada el 11 de noviembre del 2020, en seguimiento a las buenas prácticas del Gobierno Corporativo y de la normativa vigente, aprobó el Código de Gobierno Corporativo de COOPEBANPO R.L.

Contenido

CAPITULO I: PRINCIPIOS BASICOS QUE RIGEN EL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	4
ARTÍCULO 1: OBJETIVO.....	4
ARTÍCULO 2: ALCANCE.....	5
ARTÍCULO 3: DEFINICIONES	5
ARTÍCULO 4: APLICACIÓN PROPORCIONAL Y DIFERENCIA DE LOS PRINCIPIOS	8
ARTÍCULO 5: MISIÓN Y VISIÓN.....	9
ARTÍCULO 6: VALORES DE LA COOPERATIVA	9
ARTÍCULO 7: OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	10
CAPITULO II: ESTRUCTURA E INTEGRACION DE LOS CUERPOS DIRECTIVOS.....	10
ARTÍCULO 8: ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS	10
ARTÍCULO 9: LOS CUERPOS DIRECTIVOS.....	10
ARTÍCULO 10: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	11
ARTÍCULO 11: COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.....	11
ARTÍCULO 12: PERFIL DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	12
ARTÍCULO 13: INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES Y PROHIBICIONES	15
ARTICULO 14: RESPONSABILIDADES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.....	16
ARTICULO 15: FUNCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.....	18
ARTICULO 16: SUPERVISIÓN A LA ALTA GERENCIA	22
ARTICULO 17: FUNCIONES DEL PRESIDENTE.....	22
CAPITULO III: CULTURA Y VALORES CORPORATIVOS	23
ARTICULO 18: CULTURA.....	23
ARTÍCULO 19: MEDIDAS DISCIPLINARIAS	24
CAPITULO IV: COMITÉS ESTATUTARIOS Y DE APOYO.....	24
ARTÍCULO 20: COMITÉ DE VIGILANCIA	24
ARTÍCULO 21: COMITÉ DE EDUCACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL.....	24
ARTÍCULO 22: TRIBUNAL ELECTORAL.....	25
ARTICULO 23: COMITÉ DE CUMPLIMIENTO	25
ARTICULO 24: COMITÉ DE RIESGOS.....	25
ARTICULO 25: COMITÉ DE AUDITORÍA	25
ARTICULO 26: COMISIÓN DE CRÉDITO.....	26
ARTICULO 27: COMITÉ DE REMUNERACIÓN.....	26

ARTICULO 28: COMITÉ DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN	26
CAPITULO V: GESTION DE RIESGO, CUMPLIMIENTO Y CONTROL	27
ARTICULO 29: UNIDAD O FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO.....	27
ARTÍCULO 30: AUDITORÍA INTERNA.....	28
ARTÍCULO 31: AUDITORÍA EXTERNA.....	28
ARTICULO 32: UNIDAD O FUNCIÓN DE RIESGO	29
CAPITULO VI: ALTA GERENCIA.....	29
ARTÍCULO 33: ALTA GERENCIA	29
ARTICULO 34: RESPONSABILIDADES DE LA ALTA GERENCIA	30
CAPITULO VII: POLITICAS GENERALES DE GOBIERNO CORPORATIVO	32
ARTÍCULO 35: POLÍTICA SOBRE CONFLICTO DE INTERESES	32
ARTÍCULO 36: POLÍTICA SOBRE REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y ALTA GERENCIA	36
ARTÍCULO 37: POLÍTICA DE IDONEIDAD	36
ARTÍCULO 38: POLÍTICA SOBRE LA RELACIÓN CON LOS ASOCIADOS	36
ARTÍCULO 39: POLÍTICA SOBRE LA RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES.....	38
ARTÍCULO 40: POLÍTICAS DE REVELACIÓN Y ACCESO A LA INFORMACIÓN	38
CAPITULO VIII: RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	40
ARTÍCULO 41: RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.....	40
CAPITULO IX: DISPOSICIONES FINALES	41
ARTÍCULO 42. REVISIONES	41
ARTICULO 43: VIGENCIA.....	42
ARTICULO 44: PUBLICACIÓN.....	42

CAPITULO I: PRINCIPIOS BASICOS QUE RIGEN EL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

El presente Código de Gobierno Corporativo para COOPEBANPO R.L., se basa en los lineamientos establecidos por:

- La normativa de Gobierno Corporativo emitida por EL SUPERVISOR –que para efectos de este documento se entenderá como la Superintendencia General de Entidades Financieras o SUGEF-, tales como el Reglamento de Gobierno Corporativo emitido por el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero –CONASSIF-, en especial en aplicación de art. 1 y del art. 4 de dicho reglamento.
- El acuerdo SUGEF 22-18, en su Reglamento sobre idoneidad de los miembros del órgano de dirección y de la alta gerencia de las entidades financieras.
- La ley 7391 “Ley de Regulación de la Actividad de Intermediación Financiera de las Organizaciones Cooperativas”, así como en las normas de la Ley de Asociaciones Cooperativas y Creación del INFOCOOP –especialmente en el inciso k) del art. 3, así como en los artículos 11, 57 y 58 de dicha ley.
- Las sanas prácticas locales e internacionales
- En los principios establecidos por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).
- En los principios y valores propios que son aplicables a este tipo de entidades de la economía social solidaria.

ARTÍCULO 1: Objetivo

Este Código tiene como objetivo establecer los principios de Gobierno Corporativo, así como las políticas y procedimientos que debe tener COOPEBANPO R.L., con el fin de realizar sus actividades dentro de las mejores prácticas de Gobierno Corporativo.

ARTÍCULO 2: Alcance

El Código del Gobierno Corporativo de COOPEBANPO R.L. debe ser rigurosamente acatado por los miembros del Consejo de Administración, miembros de los comités de apoyo, Comité de Vigilancia, Comité de Educación y Bienestar Social, Alta Gerencia, Auditoría Interna, Oficialía de Cumplimiento, Unidad de Riesgo, Unidad de Cumplimiento Normativo, funcionarios, asociados y asociadas de la Cooperativa; está dotado de flexibilidad para adecuarse a las distintas opciones empresariales y es susceptible de reformas o revisiones sobre la base de la experiencia acumulada, de los cambios dinámicos del mercado y de las intervenciones normativas de las autoridades que regulan la actividad cooperativa y financiera del país.

ARTÍCULO 3: Definiciones

- **Alta Gerencia:** Es la responsable del proceso de planeamiento, organización, dirección y control de los recursos organizacionales para el logro de los objetivos establecidos por el Consejo de Administración. Según la estructura organizativa de la entidad o del Vehículo de Administración de Recursos de Terceros, incluye a los empleados o funcionarios que, por su función, cargo o posición, intervienen o tienen la posibilidad de intervenir en la toma de decisiones importantes dentro de la entidad.
- **Apetito de Riesgo:** El nivel y los tipos de riesgos que una entidad o grupo o conglomerado financiero está dispuesto a asumir, que han sido aprobados por el Consejo de Administración con antelación y dentro de su Capacidad de Riesgo, para alcanzar sus objetivos estratégicos y plan de negocio.
- **Capacidad de Riesgo:** Nivel máximo de riesgo que una entidad es capaz de asumir en función de su gestión integral de riesgos, medidas de control, limitaciones regulatorias, base de capital u otras variables de acuerdo con sus características.
- **Clientes:** Usuario o beneficiario de los productos y servicios que ofrecen las entidades reguladas por las superintendencias del Sistema Financiero

Nacional. Entre otros, se incluye dentro de este concepto: depositantes, ahorrantes y deudores de intermediarios financieros, inversionistas, afiliados, pensionados y beneficiarios del Sistema Nacional de Pensiones, tomadores de seguros, asegurados y beneficiarios de pólizas de seguros.

- **Código de Conducta:** Conjunto de normas que rigen el comportamiento de la entidad y sus colaboradores; y expresan su compromiso con valores éticos y principios como la transparencia, la buena fe de los negocios o actividades, la sujeción a la legislación vigente y a las políticas de la entidad, así como el trato equitativo a los Clientes que se encuentren en las mismas condiciones objetivas. Incluye, entre otros, la prohibición explícita del comportamiento que podría dar lugar a riesgos de reputación o actividad impropia o ilegal, como la declaración de información financiera incorrecta, legitimación de capitales y financiamiento del terrorismo, fraude, prácticas contrarias a la competencia, el soborno, la corrupción y la violación de los derechos de los Clientes.
- **Cultura de Riesgo:** Normas, actitudes y comportamientos de una entidad relacionados con el riesgo y las decisiones sobre la forma de gestionarlos y controlarlos.
- **Deber de Cuidado:** Deber de actuar de manera informada y prudente en la toma de decisiones relacionadas con la entidad y los recursos que se administran; es decir, la obligación de abordar los asuntos de la entidad y de los recursos administrados de la misma manera que una "persona prudente" abordaría sus propios asuntos.
- **Deber de Lealtad:** Deber de actuar en el interés de los clientes, de la entidad y de sus propietarios.
- **Declaración de Apetito de Riesgo:** La articulación por escrito del nivel y tipos de riesgo que una entidad o Vehículo de Administración de Recursos de Terceros acepta o evita, con el fin de alcanzar sus objetivos. Incluye medidas cuantitativas expresadas en relación con los ingresos, el capital, medidas de riesgo, liquidez y otras mediciones pertinentes, según proceda. También incluye declaraciones cualitativas para hacer frente a los riesgos de

reputación y de conducta, así como de legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo, entre otras.

- **Gobierno Corporativo:** Conjunto de relaciones entre la administración de la entidad, su Consejo de Administración, sus propietarios y otras Partes Interesadas, las cuales proveen la estructura para establecer los objetivos de la entidad, la forma y los medios para alcanzarlos y monitorear su cumplimiento. El Gobierno Corporativo define la manera en que se asigna la autoridad y se toman las decisiones corporativas.
- **Líneas de Defensa:** Áreas o funciones organizacionales que contribuyen a la gestión y control de los riesgos de la entidad. Se reconocen tres "Líneas de Defensa":
 - La primera línea de defensa será la responsable de la gestión diaria de los riesgos, enfocada en identificar, evaluar y reportar cada exposición, en consideración del Apetito de Riesgo aprobado y sus políticas, procedimientos y controles. Generalmente se asocia a las líneas de negocio o a las actividades sustantivas de la entidad. La segunda línea de defensa complementa a la primera por medio del seguimiento y reporte a las instancias respectivas. Generalmente incluye la unidad de riesgos y la unidad o función de cumplimiento. La tercera línea consiste en una función o unidad de Auditoría Interna independiente y efectiva, que proporcione al Consejo de Administración información sobre la calidad del proceso de gestión del riesgo, esto por medio de sus revisiones y vinculándolos con la cultura, la estrategia, los planes de negocio y las políticas de la entidad.
- **Órgano de Control:** Instancia interna constituida por ley, reglamento o por disposición del Consejo de Administración, responsable de proporcionar una evaluación independiente y objetiva sobre el ámbito de su competencia, así como encargada de asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales y estatutarias por parte de la entidad. Son Órganos de Control: la auditoría

interna o equivalente, Comité de Vigilancia, la unidad o función de cumplimiento y la oficialía de cumplimiento, entre otros.

- **Órgano de Dirección:** Máximo órgano colegiado de la entidad responsable de la organización. Corresponde a la Junta Directiva, Consejo de Administración u órgano equivalente.
- **Parte Interesada:** Órgano interno o externo, o persona física o jurídica con un interés legítimo en el desempeño y actividades de la entidad, en su grupo o conglomerado financiero, en virtud de sus funciones o cargos, o por los intereses o relaciones económicas que mantiene con estos.
- **Parte vinculada:** La persona con vinculaciones de propiedad o gestión respecto a una entidad.
- **Perfil de Riesgo:** Evaluación, en un momento en el tiempo, de la exposición al riesgo.
- **Puestos Claves:** Posición dentro de la organización que resulta de importancia crítica en la definición y el desarrollo de la estrategia de negocios o de las actividades sustantivas de la entidad.
- **Sistema de Información Gerencial:** Conjunto de Sistemas de Información que interactúan entre sí para apoyar suficiente y congruentemente al Consejo de Administración y a la Alta Gerencia para la toma de decisiones, la administración de los riesgos y el cumplimiento de los planes estratégicos y operativos.

ARTÍCULO 4: Aplicación Proporcional y Diferencia de los Principios

Este Código de Gobierno Corporativo ha sido diseñado, implementado y evaluado dentro del marco establecido por los objetivos estratégicos y valores que rigen a COOPEBANPO R.L., considerando el tamaño de la cooperativa, la estructura de la propiedad, la naturaleza jurídica, el alcance y la complejidad de las operaciones, así como el perfil de riesgo y el potencial impacto de sus operaciones sobre terceros.

ARTÍCULO 5: Misión y Visión

- **Misión:** Somos una Cooperativa que brinda soluciones financieras que contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas asociadas y sus familiares
- **Visión:** Seremos el aliado financiero preferido de las personas asociadas, mediante la generación de valor con nuestros productos y servicios.

ARTÍCULO 6: Valores de la Cooperativa

- **Honestidad:** Nos comportamos de manera coherente con los valores cooperativos, buscando siempre la verdad y la justicia. Esto nos obliga a pensar antes de actuar, a decir siempre la verdad, a reconocer y aprender de nuestros errores.
- **Equidad:** Buscamos de manera constante, la justicia social y económica, que asegure a todas las personas condiciones dignas e igualitarias, sin hacer diferencias entre unos y otros a partir de su condición social creencia religiosa o género.
- **Compromiso:** En nuestro trabajo diario, procuramos cumplir con las responsabilidades que se nos han confiado.
- **Solidaridad:** El trabajo en equipo y la unión de esfuerzos es lo que nos permite alcanzar con responsabilidad social. La cooperación voluntaria y la ayuda mutua distinguen nuestra labor.
- **Transparencia:** Creemos en rendición de cuentas y por eso la información de la cooperativa es clara, veraz, oportuna y pública. Desempeñamos nuestro trabajo con base en la ética y en lo moralmente correcto. Somos congruentes entre lo que decimos y lo que hacemos.

ARTÍCULO 7: Objetivos Estratégicos

Los Objetivos estratégicos de la Cooperativa son:

- Contar con una oferta competitiva de productos y servicios financieros
- Brindar a las personas asociadas una experiencia de servicio excepcional
- Ampliar la base asociativa para incrementar la generación de riqueza financiera per cápita
- Fortalecer el balance social y económico de las personas asociadas
- Optimizar los procesos internos operativa y tecnológicamente

CAPITULO II: ESTRUCTURA E INTEGRACION DE LOS CUERPOS DIRECTIVOS

En COOPEBANPO R.L. la estructura de Gobierno Corporativo está conformada por:

ARTÍCULO 8: Asamblea General de Delegados

La Asamblea General es la autoridad suprema de la cooperativa y representa al conjunto de sus miembros. La Asamblea General de Delegados elegirá a los miembros del Consejo de Administración, Comité de Vigilancia, Comité de Educación y Bienestar Social y el Tribunal Electoral.

Las atribuciones de la Asamblea se encuentran enmarcadas en la Ley de Asociaciones Cooperativas, el Estatuto Social R-RP-GG-01 y los derechos y deberes de los delegados en el Reglamento de Delegados.

ARTÍCULO 9: Los Cuerpos Directivos

La dimensión de los cuerpos directivos debe asegurar una pluralidad de enfoques y posibilitar también la adopción oportuna de decisiones. Por lo anterior, y en aras de propiciar la dinámica de la toma de decisiones y garantizar la continuidad de la experiencia y el conocimiento de las prácticas de gobierno y de dirigencia

COOPEBANPO R.L. cuenta con los siguientes estamentos de la estructura directiva para el cumplimiento de sus objetivos:

- i. El Consejo de Administración
- ii. La Gerencia
- iii. El Comité de Vigilancia
- iv. El Comité de Educación y Bienestar Social
- v. El Tribunal Electoral
- vi. La Comisión de Crédito

ARTÍCULO 10: Consejo de Administración

Es el máximo órgano colegiado de la cooperativa, encomendado y elegido por la Asamblea General, para la dirección superior de las operaciones sociales y actividades de la Cooperativa, como responsable primario del negocio. Le corresponde el establecimiento de la estrategia institucional, de la gestión de riesgos, de la solidez financiera o solvencia, de la organización interna y estructura del gobierno corporativo de la cooperativa

En lo que respecta a la elección los miembros del Consejo de Administración y sus suplentes, estos serán electos por un periodo de 3 años, pudiendo ser reelectos según lo que establece el Estatuto Social de la Cooperativa.

ARTÍCULO 11: Composición del Consejo de Administración

En los términos del Estatuto Social de la Cooperativa, el Consejo de Administración de COOPEBANPO R.L. estará integrado por:

- Un (a) Presidente (a)
- Un (a) Vicepresidente (a)
- Un (a) secretario (a)
- Dos Vocales.

El Consejo de Administración deberá reunirse por lo menos dos veces al mes para tratar diversos asuntos relacionados con la actividad de la Cooperativa y en forma extraordinaria cada vez que se considere prudente.

También podrá reunirse de forma virtual, plena o parcialmente, para lo cual se dejará abierta la posibilidad para diversos tipos de conectividad acorde con las actuales posibilidades tecnológicas y que permita formas de grabación audiovisual, audio o texto, con mecanismos de confirmación auténtica de los participantes o al menos con alguna comprobación razonable para los participantes que permita su identificación.

El quórum mínimo lo completan tres de los directores. Los acuerdos se tomarán por mayoría de votos. En el caso de presentarse quórum mínimo los acuerdos tendrán validez siempre y cuando se aprueben por unanimidad

Los (as) directores (as) deberán encontrarse presentes en la sala de sesiones al inicio de la reunión, ocupando sus respectivos lugares para la constitución del quórum, también para las votaciones y deliberaciones, a fin de asegurar la eficacia y legalidad de los acuerdos que se tomen.

ARTÍCULO 12: Perfil de los miembros del Consejo de Administración

Mediante este Código se establece el siguiente perfil, el cual debe cumplirse para optar por cargos en este Órgano Social:

- a. Ser persona asociada y con al menos tres años ininterrumpidos como asociado activo.
- b. Estar presente en la Asamblea que se elija, salvo casos justificados.
- c. Tener disposición para recibir en los tres meses posteriores a su nombramiento curso de formación cooperativa.
- d. No pertenecer a ningún cuerpo directivo de otra organización social del

mismo giro de COOPEBANPO R.L.

- e. Estar al día con sus compromisos en todo el sistema financiero.
- f. Cumplir con lo establecido en el artículo 17 del Reglamento de Gobierno Corporativo
- g. Cumplir con todos los requerimientos de idoneidad establecidos en la Política de Idoneidad.
- h. Cumplir con todos los requisitos indicados en la Política de Expediente para Directores y Alta Gerencia.
- i. Comprometerse a recibir la capacitación adecuada para el cargo, que organizará la cooperativa en coordinación con los organismos de integración o similares.
- j. No tener parentesco de consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive con los demás miembros del Consejo de Administración, del Comité de Vigilancia, Comité de Educación y Bienestar Social, el Tribunal Electoral y el Gerente, o con cualquiera de los funcionarios y proveedores de servicios de la cooperativa.
- k. Destinar el tiempo necesario para realizar el trabajo, los directivos deben asistir a todas las reuniones, a menos que exista fuerza mayor o caso fortuito que lo justifique.
- l. Participar activamente, esto es que antes de cualquier decisión cada director debe participar activamente en el trabajo de análisis y debe proponer y obtener respuestas satisfactorias sobre cualquier pregunta que sea de su interés de cualquier proyecto de análisis que concierna una decisión de orden relevante.
- m. Hacer honor al cargo: Servir como miembro de un Consejo de Administración es una responsabilidad, cuya intención final es la defensa de los intereses de la colectividad.
- n. Estar fuera del alcance de la disposición contenida en el artículo 55 de la Ley de Asociaciones Cooperativas. El cual establece:

- a. *ARTÍCULO 55.- Ni los miembros del Consejo de Administración, ni el gerente, ni los asociados y trabajadores al servicio de una cooperativa, podrán dedicarse por cuenta propia o ajena, a ninguna labor o negocio similar que tenga relación con el giro principal de la cooperativa y de actividades conexas o afines con ésta. Si lo hicieren, el comité de vigilancia, previa comprobación de los hechos, exigirá al culpable abandonar inmediatamente el cargo y si es un asociado, ordenará la suspensión provisional del mismo, mientras la asamblea resuelve en definitiva el caso.*
- o. Cumplir con los lineamientos establecidos en el Reglamento de Elección de Cuerpos Directivos.
 - p. Contar con conocimientos técnicos demostrados en las áreas de competencia de la cooperativa.
 - q. Tener capacidad para resolución de conflictos.
 - r. Identificación de experiencia en materia financiera, cooperativa y corporativa en su hoja de vida.
 - s. Conocer la Cooperativa: Cada miembro del Consejo de Administración debe tener un conocimiento de la filosofía de la cooperativa, las actividades y operaciones de negocio que realiza la cooperativa, y el marco legal y normativo que la rige.
 - t. Estar bien informado y actualizado en los temas que competen a la actividad de intermediación financiera;
 - u. Debe tener la capacidad estratégica, financiera, administrativa y de cambio, suficiente para ubicar a la cooperativa en un alto nivel de competitividad, como única manera de responder a la confianza pública que le depositan sus asociados y comunidad en general.
 - v. Capacidad de ejercer un juicio sólido y objetivo sobre los asuntos relacionados con la cooperativa o con los asociados.
 - w. Contar con suficiente capacitación para desempeñar adecuadamente sus puestos, en temas como: finanzas, Ley 8204 sobre Lavado de activos,

normativa emitida por la SUGEF sobre la administración de los diferentes riesgos inherentes a la actividad como riesgo de crédito, riesgo de liquidez, riesgo cambiario, riesgo de tasas, riesgo legal y riesgo de imagen. En caso que los miembros no cuenten con esa suficiente capacitación deberán comprometerse a recibirla, lo cual será coordinado por el Comité de Educación para que aquella sea recibida en las materias y plazos convenientes para la cooperativa.

Asimismo, es importante que quede claramente documentado la capacitación que reciben para seguimiento por parte de los órganos de supervisión y para su autoevaluación.

- x. Si un miembro deja de poseer las características o cualidades que lo calificaban para el cargo o no cumple con sus responsabilidades, el Consejo de Administración debe tomar las acciones pertinentes y notificar a la superintendencia a la brevedad.

ARTÍCULO 13: Inhabilidades, incompatibilidades y prohibiciones

- Los que mantienen o han mantenido durante el último año al momento de vínculos laborales, profesionales o de prestación de servicios o suministro de bienes, directa o indirectamente, o bajo cualquier modalidad o denominación con la cooperativa.
- Los que se encuentren en estado de quiebra, suspensión de pagos o concurso de acreedores y en ningún caso quienes hubieren sido calificados judicialmente como responsables de una quiebra culposa o dolosa.
- Los que hayan sido condenados mediante sentencia firme, por delitos contra la fe pública o la propiedad.
- Los que hayan sido suspendidos, separados o inhabilitados para ocupar cargos administrativos o de dirección en entidades reguladas o supervisadas por los órganos de regulación o supervisión financiera.

- Las personas a quienes se les haya comprobado judicialmente participación en actividades relacionadas con el narcotráfico, delitos conexos, con el lavado de dinero y de otros activos.
- Los funcionarios de los entes reguladores.
- Los deudores morosos en entidades financieras supervisadas por la SUGEF.
- Los que han sido removidos de sus cargos por alguna Superintendencia
- Los que son parte en procesos litigiosos contra la cooperativa.
- Los que tienen un comportamiento de pago histórico en el Centro de Información Crediticia (CIC) administrada por la SUGEF mayor a 2, 33 o poseen un comportamiento de pago histórico ante la SUGEF de un nivel distinto al 1.
- Los que han incumplido en sus obligaciones con la Cooperativa o están calificados en una categoría de riesgo B1 hasta E.

ARTICULO 14: Responsabilidades del Consejo de Administración

Corresponde al Consejo de Administración las siguientes responsabilidades:

- a) Discutir y aprobar el Plan Estratégico de la Cooperativa incluyendo la visión, misión, valores y velar por su cumplimiento.
- b) Velar por la ejecución y seguimiento del Plan Estratégico.
- c) Aprobar la estructura organizacional y funcional de la cooperativa, y proporcionar los recursos necesarios para el cumplimiento de sus responsabilidades
- d) Aprobar y dar seguimiento al cumplimiento de los objetivos estratégicos, mediante el desarrollo de un marco estratégico que defina los segmentos de negocio o actividades principales, los retornos esperados y el Apetito de Riesgo; lo cual debe ser comunicado a la cooperativa.
- e) Aprobar la selección y remoción de los funcionarios de la Alta Gerencia, y de los responsables de la Auditoría Interna, Unidad o Función de Cumplimiento,

Gestor de Riesgo y la Oficialía de Cumplimiento; asimismo, debe realizar la supervisión y evaluación periódica de su desempeño.

- f) Aprobar y supervisar la aplicación de un marco sólido de Gobierno Corporativo.
- g) Aprobar el Apetito de Riesgo de la cooperativa.
- h) Aprobar y supervisar el cumplimiento de la Declaración de Apetito de Riesgo.
- i) Aprobar el perfil de Riesgo de la Cooperativa.
- j) Aprobar y mantener una estrategia de gestión de riesgo y políticas asociadas
- k) Aprobar el marco de gestión de riesgo, esto incluye políticas, procedimientos y metodologías para identificar, medir, dar seguimiento, gestionar y comunicar los riesgos relevantes con el fin de mitigar su impacto.
- l) Aprobar el sistema de incentivos y remuneración de la cooperativa, asegurando que esté alineado con la cultura y Apetito de Riesgo de la institución.
- m) Asegurar que las transacciones con partes vinculadas sean revisadas para evaluar el riesgo y están sujetas a las políticas definidas para evitar o gestionar conflictos de intereses; asimismo, que dichas transacciones son ejecutadas en condiciones iguales a las realizadas con terceros.
- n) Aprobar las políticas para la gestión de la cooperativa y emitir políticas para:
 - La relación con Clientes, socios, asociados y otras Partes Interesadas.
 - La relación con proveedores o terceros contratados.
 - Las relaciones intragrupo.
- o) Aprobar y supervisar la implementación de procesos de autoevaluación de riesgos de la cooperativa, las políticas de cumplimiento y el sistema de control interno.
- p) Ejecutar las responsabilidades y funciones que se atribuyen en el marco normativo de la SUGEF.
- q) Comunicar a la SUGEF los cambios relevantes en su plan estratégico, en la estructura de propiedad de la cooperativa y las operaciones con partes vinculadas, en el plazo establecido en normas específicas, o en su defecto,

en un plazo no mayor a tres días hábiles posteriores al cambio.

- r) Asegurar que la cooperativa cuente con un sistema de información gerencial íntegro, confiable y que permita tomar decisiones oportunas y adecuadas.
- s) Realizar un seguimiento periódico de las recomendaciones que emitan la SUGEF, los auditores internos y externos.
- t) Actuar de manera oportuna y proactiva ante las observaciones y requerimientos de la SUGEF y de los Órganos de Control, promoviendo esta cultura en toda la organización.
- u) Aprobar planes de contingencia y de continuidad del negocio, incluyendo tecnologías de información, que aseguran su capacidad operativa y que reducen o limitan las pérdidas en caso de una interrupción de sus operaciones.
- v) Establecer los mecanismos de aprobación requeridos para las desviaciones de la estrategia de gestión de riesgos o de los riesgos tomados en exceso respecto del Apetito de Riesgo declarado.

ARTICULO 15: Funciones del Consejo de Administración

Corresponde al Consejo de Administración las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Proponer a la Asamblea reformas al Estatuto Social y velar porque se cumplan y ejecuten sus resoluciones y las de la Asamblea.
- b) Velar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Estatuto Social y los acuerdos de la Asamblea.
- c) Aprobar el monto de las pólizas de fidelidad que deben rendir las y los funcionarios que manejen fondos de la Cooperativa y autorizar los pagos por este concepto.
- d) Decidir sobre la admisión, renuncia o suspensión de las personas asociadas, según lo indicado en el Estatuto Social.
- e) Recomendar a la Asamblea la distribución de excedentes y pago sobre las aportaciones de las personas asociadas.
- f) Contratar préstamos para satisfacer las necesidades de crédito de los

asociados.

- g) Establecer las políticas relativas al negocio de la Cooperativa.
- h) Aprobar el Manual de Administración Integral de Riesgos
- i) Aprobar los distintos Reglamentos Internos de Funcionamiento de los Comités.
- j) Revisar y aprobar el Plan de Continuidad del Negocio y sus los Planes de Contingencia.
- k) Establecer vínculos con otras Cooperativas y Organismos de Integración y Fomento Cooperativo, Nacionales o Internacionales.
- l) Conocer las faltas de las personas asociadas y sancionarlas de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Social. En el caso que el conocimiento de la falta e imposición de la sanción corresponda a la Asamblea, el Comité de Vigilancia actuará en carácter de órgano instructor del procedimiento, el cual elevará su recomendación final al Consejo de Administración para que aquel incluya el tema en la asamblea que corresponda y así sea conocido.
- m) Enviar anualmente a través del gerente, informes al INFOCOOP, Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y a los Organismos a que esté inscrita.
- n) Dar al gerente toda clase de poder, generalísimo, generales, especiales y especialísimos, para la ejecución de cualquier asunto especial en que intervenga la cooperativa con terceros.
- o) Cumplir con lo establecido en el artículo 45 del Estatuto Social.
- p) Autorizar la emisión de títulos valores a la orden, tales como letras de cambio.
- q) Fijar la tasa de retorno que podrán devengar los certificados de aportación, con cargo a los excedentes obtenidos.
- r) Nombrar las comisiones de trabajo que el Consejo de Administración requiera.
- s) Enviar regularmente a través del gerente, informes a los entes reguladores.
- t) Emitir reglamentos internos de la cooperativa, así como códigos y manuales.
- u) Emitir el Manual de Políticas de Crédito en que se indiquen los propósitos y

las políticas en cuanto a garantía y demás condiciones en que se otorgarán los préstamos y avales.

- v) Otorgar los créditos, prestamos y avales, pudiendo delegar esas potestades mediante nombramiento en una Comisión de Crédito, o en funcionarios de la Cooperativa.
- w) Aprobar los planes de trabajo de las líneas de defensa.
- x) Aprobar el presupuesto anual y estudiar y resolver sobre gastos e inversiones no presupuestadas, cuando sea el caso.
- y) Decidir con el voto afirmativo de las dos terceras partes de sus integrantes, la afiliación a organismos auxiliares cooperativos, a organismos de integración, a sociedades cooperativas. Además, la cooperativa podrá participar en organizaciones cooperativas o de otra índole, hasta por un máximo del veinticinco por ciento de su propio patrimonio; se excluyen de este límite, los excedentes o utilidades generados por tal participación que se capitalicen.
- z) En general todas aquellas funciones y atribuciones que le corresponden como director y que no están prohibidas por la ley o el estatuto.
- aa) Nombrar a los miembros de los distintos Comités de Apoyo para el cumplimiento eficiente de los objetivos asignados a dichos comités.
- bb) Analizar los informes que le remitan los comités de apoyo, los órganos supervisores, las auditorías internas y externas y, así como tomar las decisiones que se consideren procedentes.
- cc) Aprobar las recomendaciones de los distintos comités sobre la firma auditora o profesional independiente para las distintas auditorías externas solicitadas por la normativa vigente.
- dd) Conocer y aprobar el Plan anual de trabajo de la auditoría interna y solicitar la incorporación de los estudios que se consideren necesarios.
- ee) Solicitar a la auditoría interna que aplique los informes sobre temas específicos, en el ámbito de su competencia e independencia funcional y de criterio, que requieran los órganos supervisores.

- ff) Dar seguimiento a los informes de la auditoría interna relacionados con la atención, por parte de la administración, de las debilidades comunicadas por los órganos supervisores, auditores y demás entidades de fiscalización.
- gg) Aprobar las políticas establecidas en el Reglamento de Gobierno Corporativo emitido por EL SUPERVISOR, dentro de ellas las necesarias para procurar la confiabilidad de la información financiera y un adecuado ambiente de control interno de la cooperativa, así como las políticas de los comités de apoyo. En los casos en que se aplique, se deben aprobar los procedimientos respectivos.
- hh) Incluir o velar porque se incluya en el informe anual a la Asamblea General de Delegados, los aspectos relevantes de los trabajos realizados por cada uno de los comités.
- ii) Mantener un registro actualizado de las políticas y decisiones acordadas en materia de gobierno corporativo.
- jj) Comunicar a la Asamblea General de Delegados, el Código de Gobierno Corporativo adoptado, según lo dispuesto en el Reglamento de Gobierno Corporativo emitido por CONASSIF.
- kk) Analizar y autorizar los estados financieros auditados que se remitan AL SUPERVISOR.
- ll) Velar por el cumplimiento de revelar la información mínima y la información relevante para partes interesadas.
- mm) Ejecutar las responsabilidades y funciones que se atribuyen en el Reglamento General de Gestión de la Tecnología de Información (Acuerdo SUGEF 14-17).
- nn) Ejecutar las responsabilidades y funciones que se atribuyen en el Reglamento sobre Administración de Integral de Riesgos. (Acuerdo SUGEF 2-10)
- oo) Cumplir con las responsabilidades y funciones que se atribuyen en el Reglamento para el Cumplimiento de la Ley 8204. (Acuerdo SUGEF 12-21)

ARTICULO 16: Supervisión a la Alta Gerencia

El Consejo de Administración debe supervisar la labor de la Alta Gerencia y tomar las acciones pertinentes cuando los actos o las consecuencias de estos no estén alineados con las expectativas de desempeño del Consejo de Administración. Esto incluye la adhesión a los valores de la cooperativa, el Apetito de Riesgo y la Cultura de Riesgo.

Para cumplir con su objetivo, el Consejo de Administración debe:

- Vigilar que las acciones de la Alta Gerencia sean consistentes con la normativa, el plan estratégico, las políticas y otras disposiciones aprobadas por el Órgano de Dirección, incluyendo la Declaración de Apetito de Riesgo.
- Reunirse regularmente con la Alta Gerencia para dar seguimiento a la gestión de la cooperativa.
- Revisar críticamente las explicaciones y la información proporcionadas por la Alta Gerencia.
- Establecer normas de desempeño y remuneración adecuadas para la Alta Gerencia, en coherencia con los objetivos estratégicos y la solidez financiera de la cooperativa.
- Asegurar que los conocimientos y pericia de la Alta Gerencia sean adecuados dada la naturaleza del negocio o actividad y el Perfil de Riesgo de la cooperativa.
- Establecer planes de sucesión adecuados para los puestos de la Alta Gerencia.
- Asegurarse que cumpla con lo indicado en el artículo 55 del Estatuto Social

ARTICULO 17: Funciones del Presidente

El presidente debe desempeñar un rol fundamental en el funcionamiento del Consejo de Administración, aporta su liderazgo y su responsabilidad sobre el correcto y efectivo funcionamiento de esa instancia. Entre otros aspectos debe:

- Poseer la experiencia, competencias y cualidades personales necesarias a efecto de cumplir con las responsabilidades del puesto.
- Velar porque las decisiones del Consejo de Administración sean tomadas sobre una base de información oportuna, sólida y correcta.
- Promover y motivar la discusión crítica y asegurar que los criterios disidentes se puedan expresar y discutir libremente en el proceso de toma de decisiones.
- No actuar como presidente en los comités que constituya el Consejo de Administración con el fin de mantener el balance y el cumplimiento de las labores de esas instancias.
- Dedicar el tiempo que la entidad demande para el cumplimiento de sus funciones.

CAPITULO III: CULTURA Y VALORES CORPORATIVOS

ARTICULO 18: Cultura

La Cultura Corporativa va dirigida a promover la gestión del riesgo de forma sólida, transmitiendo a la organización las expectativas del Consejo de Administración y la importancia de que la Cooperativa opere conforme al Apetito de Riesgo declarado, considerando los valores corporativos y las políticas establecidas.

Anualmente se refuerzan temas de interés a través de cursos o comunicados internos con el objetivo de refrescar y actualizar el contenido de nuestras políticas y procedimientos de forma constante.

Dicha cultura busca el cumplimiento de los valores corporativos por parte de todos los colaboradores de COOPEBANPO R.L. y promueve a que los colaboradores manifiesten libremente sus preocupaciones en relación con posibles prácticas

ilegales o no éticas sin que sus derechos se vean comprometidos por esta acción, además de que se dé uso correcto de los canales definidos para este fin.

ARTÍCULO 19: Medidas Disciplinarias

Por medio de la Política Laboral se vela por el cumplimiento de las medidas disciplinarias para la Alta Gerencia y demás empleados, ante desviaciones y transgresiones a la cultura, políticas declaradas, código de conducta y valores corporativos de la Cooperativa que cualquier colaborador pueda cometer.

CAPITULO IV: COMITÉS ESTATUTARIOS Y DE APOYO

El Consejo de Administración ha establecido Comités Estatutarios y de Apoyo, con el objetivo de lograr una mayor eficiencia y profundidad en el análisis de los temas de su competencia. Dichos comités cuentan con sus respectivos Reglamentos de Trabajo, los cuales regulan su funcionamiento, integración, el alcance de sus funciones, y los procedimientos de trabajo, esto incluye la forma en la que informarán al Consejo de Administración.

ARTÍCULO 20: Comité de Vigilancia

El Comité de Vigilancia es el órgano responsable de la fiscalización, supervisión y control de todas las cuentas y operaciones realizadas por la Cooperativa, según lo dispuesta en su reglamento R-RP-CV-01.

ARTÍCULO 21: Comité de Educación y Bienestar Social

El Comité de Educación y Bienestar Social de COOPEBANPO R.L. es el responsable del cumplimiento de las funciones establecidas en la Ley N°4179 de Asociaciones Cooperativas y Creación del INFOCOOP, en su artículo 50, inciso a) y b) y las establecidas en el Estatuto Social.

Le corresponde al CEBS de COOPEBANPO R.L., la programación y control del uso

eficiente de la Reserva de Educación y de la Reserva de Bienestar Social, establecidas en nuestro estatuto y las leyes conexas, según lo establecido en su reglamento R-RP-CE-02.

ARTÍCULO 22: Tribunal Electoral

Es un órgano imparcial, apolítico y autónomo, nombrado por la Asamblea de Delegados y Delegadas, bajo cuya superior autoridad, vigilancia, responsabilidad y competencia exclusiva se celebrarán los procesos electorales de COOPEBANPO R. L., según lo indicado el Estatuto Social R-RP-GG-01.

ARTICULO 23: Comité de Cumplimiento

El Comité de Cumplimiento es el órgano interno encargado de velar porque la Oficialía de Cumplimiento ejecute correctamente sus acciones en cuanto a acatar adecuadamente el Reglamento SUGEF 12-10, sus lineamientos, y los que para efectos supletorios o complementarios estable la Ley 8204, según lo establecido en su reglamento R-RP-CA-05.

ARTICULO 24: Comité de Riesgos

El Comité de Riesgo se crea con el propósito del cumplimiento de las disposiciones normativas emanadas por la regulación vigente, sin perjuicio de garantizar objetividad, independencia de criterio, confidencialidad y un adecuado manejo de conflictos de interés, que le permitan alcanzar un perfil de exposición al riesgo congruente con los objetivos institucionales, según lo establecido en su reglamento R-RP-CA-07.

ARTICULO 25: Comité de Auditoría

Es el cuerpo colegiado de apoyo al Consejo de Administración encargado de coordinar y velar por el cumplimiento de las labores de control interno a nivel institucional, así como la coordinación con los distintos actores de control a nivel

interno y externo, y de forma muy puntual con los órganos de supervisión y regulación, según lo establecido en su reglamento R-RP-CA-03

ARTICULO 26: Comisión de Crédito

El Estatuto Social de COOPEBANPO, R.L., expresa con relación a la Comisión de Crédito que es la encargada de estudiar y aprobar las solicitudes de préstamo que hacen los asociados y estará constituida por tres miembros nombrados por el Consejo de Administración.

Este comité actúa como un órgano resolutorio de créditos según el grado de aprobación asignado. Además, la Comisión de crédito realizará su trabajo conforme al Manual de Políticas de Crédito aprobadas por el Consejo de Administración y que aplicará para casos que se consideran de análisis especial, tanto por su complejidad técnica y situacional, o bien; porque se define como ejecutor en las instancias de aprobación.

Asimismo, la Comisión de Crédito asume las funciones del Comité de Crédito y Negocios, al ser responsable de la supervisión y ejecución de los objetivos y metas, la aprobación del Plan Anual de Negocios en relación con la estrategia de la Cooperativa y la aprobación de nuevos productos y líneas de negocio. Para lo cual posee un reglamento dentro del Manual de Políticas de Crédito G-RP-CR-01.

ARTICULO 27: Comité de Remuneración

El objetivo principal del Comité de Remuneraciones, es ser el responsable de supervisar el diseño y el funcionamiento del sistema de incentivos para que sea consistente con la cultura de la entidad, la declaración del Apetito de Riesgo y la estrategia de la Cooperativa, según lo establecido en su reglamento R-RP-CA-10.

ARTICULO 28: Comité de Tecnología de Información

El Comité de Tecnologías de Información, es un comité asesor del Consejo de Administración, que tiene como objetivo alinear las estrategias de Tecnologías de Información con las estrategias institucionales y la administración de los riesgos tecnológicos, según lo establecido en su reglamento R-RP-IN-01.

CAPITULO V: GESTION DE RIESGO, CUMPLIMIENTO Y CONTROL

La estructura de gestión de riesgo, cumplimiento y control en COOPEBANPO R.L, parte del supuesto de un control mutuo entre los distintos órganos que conforman el sistema de gobierno corporativo. El grado de control que se ejerce al interior de la cooperativa depende de cuatro elementos principales:

- la fijación de políticas y metas,
- la asignación de responsables de su ejecución,
- el seguimiento y evaluación de su cumplimiento y
- la adopción de mecanismos correctivos. Esto mediante la coordinación e implementación de mecanismos de control y seguimiento en el desarrollo de las actividades de cada órgano de gobierno; a efectos de mitigar el riesgo por incumplimiento normativo de la entidad.

ARTICULO 29: Unidad o Función de Cumplimiento Normativo

La Cooperativa contara con una unidad o función de cumplimiento normativo, el cual será el responsable de promover y vigilar que la entidad opere con integridad y cumpla con las leyes, reglamentos, con las políticas, códigos y otras disposiciones internas. La unidad o función de cumplimiento normativo debe tener autoridad, independencia de la Alta Gerencia, recursos y brindar reportes directamente al Consejo de Administración.

Dentro de sus responsabilidades se encuentran las siguientes:

- Asesorar al Consejo de Administración y la Alta Gerencia sobre el cumplimiento de leyes, reglamentos, códigos, normativa, políticas, procedimientos y otras normas, principios y estándares aplicables a la entidad o a los Vehículos de Administración de Recursos de Terceros.
- Actuar como punto de contacto dentro de la entidad para las consultas de cumplimiento de los miembros del personal, y proporcionar orientación y capacitación al personal sobre el cumplimiento de las leyes, reglamentos, códigos, normativa, políticas, procedimientos y otras normas.
- Proporcionar informes por separado al Consejo de Administración sobre los esfuerzos de la entidad en las áreas antes mencionadas y sobre cómo la entidad administra su riesgo de cumplimiento.
- Cualquier otra función establecida mediante regulación específica que oportunamente emita el Supervisor.

ARTÍCULO 30: Auditoría Interna

La función de auditoría interna es proporcionar un criterio independiente al Consejo de Administración, apoyando a éste y a la Alta Gerencia, determinando la eficacia del control interno, la gestión de riesgos, los sistemas y procesos de Gobierno Corporativo, con el objetivo de proteger a la Cooperativa y su reputación.

La función de auditoría interna reporta al Consejo de Administración, es independiente de las actividades auditadas, además debe contar con habilidades y recursos.

ARTÍCULO 31: Auditoría Externa

La Ley Reguladora de la Actividad de Intermediación Financiera de las Organizaciones Cooperativas establece en su artículo 28 que todas las cuentas y operaciones de las organizaciones cooperativas de ahorro y crédito deben ser

dictaminadas, anualmente, por un contador público autorizado. La firma auditora externa es contratada, de acuerdo a lo establecido en el artículo 13 del Acuerdo SUGEF 32-10 Reglamento de Auditores Externos aplicable a los sujetos fiscalizados por SUGEF.

Adicionalmente, el Órgano de Dirección procura que la función de auditoría externa aporte una visión independiente de la cooperativa y que cumple con la regulación específica del supervisor. Para ello verifica que la función cuenta con el equipo adecuado, en cantidad y calidad, que asume un compromiso de aplicar la debida diligencia profesional en la realización de su trabajo y reporta los hallazgos al Órgano de Dirección.

ARTICULO 32: Unidad o Función de Riesgo

La Cooperativa cuenta con una Unidad de Riesgo para el buen funcionamiento de la gestión de riesgos eficaz e independiente de las líneas de negocio. Dicha Unidad es la responsable de identificar, evaluar, medir, informar y dar seguimiento sobre los riesgos de la Cooperativa

La Unidad de Riesgo debe contar con un director de riesgos o encargado, el cual; reporte directamente al Consejo de Administración y debe tener el nivel jerárquico, independencia, autoridad y competencias necesarias para supervisar las actividades de gestión de riesgos. Además, de contar con personal suficiente y de experiencia.

CAPITULO VI: ALTA GERENCIA

ARTÍCULO 33: Alta Gerencia

La Alta Gerencia desarrollará sus funciones acordes con los lineamientos del Código de Gobierno Corporativo, Estatuto Social, Consejo de Administración y legislación pertinente. Además, debe establecer e implementar los controles

internos y tomar las decisiones para que en la Cooperativa se acate lo dispuesto en este Código. Asimismo, la Alta Gerencia, al igual que el Consejo de Administración son los responsables de que la información financiera de la Cooperativa sea razonable y transparente, además de ser la responsable de los procesos de planeación, dirección, coordinación, organización y control de la Cooperativa.

Asimismo; será responsabilidad de la Alta Gerencia actuar, en todo momento, bajo los principios de buena fe, con la diligencia, cuidado y reserva debidos, velando siempre por los mejores intereses de los asociados.

ARTICULO 34: Responsabilidades de la Alta Gerencia

- a) La Alta Gerencia debe gestionar las actividades de la entidad de forma coherente con la estrategia empresarial, el Apetito de Riesgo y las políticas aprobadas por dicho Órgano. Asimismo, debe supervisar las áreas operativas de la entidad para garantizar el cumplimiento de sus objetivos.
- b) Confeccionar e implementar el plan de negocios para su presentación y aprobación por parte del Consejo de Administración, revisarlo periódicamente y asegurar que la organización y los recursos son los adecuados para su implementación.
- c) Rendir cuentas sobre la gestión de la entidad ante el Consejo de Administración.
- d) Promover y velar por la supervisión adecuada del recurso humano, mediante los procesos de reclutamiento, selección y capacitación.
- e) Delegar tareas al personal y establecer una estructura de gestión que promueva una cultura de control adecuada, la rendición de cuentas y la transparencia en toda la entidad.
- f) Implementar la gestión integral de los riesgos a que está expuesta la entidad y asegurar el cumplimiento de leyes, reglamentos, políticas internas y demás normativa, así como la atención de los requerimientos de los Órganos de

Control y del supervisor.

- g) Proporcionar, al Consejo de Administración, la información necesaria para llevar a cabo sus funciones y cumplir sus responsabilidades. Entre esta información se encuentra:
- i. Desviaciones de objetivos, estrategias y planes de negocio o actividades.
 - ii. Desviaciones en la estrategia de gestión de riesgos y en el Apetito de Riesgo declarado.
 - iii. Los niveles de capital, liquidez y solidez financiera de la entidad y de los Vehículos de Administración de Recursos de Terceros.
 - iv. Inobservancia del cumplimiento de la regulación, de los planes de acción presentados a la Superintendencia y a los Órganos de Control, de las políticas y de otras disposiciones aplicables a los Vehículos de Administración de Recursos de Terceros administrados y a la entidad.
 - v. Fallas del sistema de control interno.
 - vi. Preocupaciones sobre temas legales o reglamentarios.
 - vii. Cualquier otra que a juicio del Consejo de Administración considere necesaria para toma de decisiones.
- h) Implementar las políticas aprobadas por el Consejo de Administración para administrar posibles conflictos de intereses y establecer los procesos de control que aseguren su cumplimiento.
- i) Implementar y mantener un sistema de información gerencial que cumpla con las características de oportunidad, precisión, consistencia, integridad y relevancia.
- j) Implementar las recomendaciones realizadas por el supervisor, auditores internos y auditores externos.
- k) Así como demás atribuciones consideradas en el artículo 55 del Estatuto

Social de la Cooperativa.

- l) Velar por el cumplimiento de las disposiciones internas de la Cooperativa.
- m) Ejecutar el Plan Estratégico para el cumplimiento de los objetivos y valores de la Cooperativa y asegurarse que éstos se comuniquen a todos los colaboradores.
- n) Tomar en cuenta las observaciones o trabajos realizados por las funciones de auditoría externa, interna, cumplimiento, riesgo y control interno.
- o) Cumplir con las funciones y responsabilidades indicadas en la normativa regulatoria vigente.

CAPITULO VII: POLITICAS GENERALES DE GOBIERNO CORPORATIVO

El Consejo de Administración aprobará políticas claras, exhaustivas y auditables para el gobierno de la Cooperativa y la administración de los conflictos de intereses actuales y potenciales que se identifiquen por las actuaciones de la entidad, sus directores y empleados en las relaciones con los clientes, órganos reguladores, otras compañías vinculadas a la entidad y otros sujetos con los que interactúa regularmente la entidad.

ARTÍCULO 35: Política sobre Conflicto de Intereses

El Consejo de Administración debe aprobar una política para identificar, prevenir y gestionar los conflictos de intereses que incluya, entre otros aspectos:

- Una definición de los supuestos que configurarían un eventual conflicto de intereses para los miembros del Consejo de Administración, comités, unidades de apoyo resto del personal de la cooperativa y terceros contratados; así como la forma en que serán gestionados. Cuando los conflictos no se pueden prevenir o evitar, deben ser revelados adecuadamente.

- El deber de los miembros del Consejo de Administración, comités, unidades de apoyo y de todo el personal de la cooperativa, de no propiciar situaciones que puedan producir conflictos de intereses.
- El deber de los miembros del Consejo de Administración, comités, unidades de apoyo y de todo el personal de la cooperativa, de revelar cualquier asunto que pueda resultar o haya dado como resultado un conflicto de intereses. La cooperativa debe comunicar estos asuntos a la Asamblea de Delegados.
- El deber de los miembros del Consejo de Administración y de los comités existentes, de abstenerse de participar o influir en la decisión de cualquier asunto en el que pueda tener un conflicto de intereses o bien, donde su objetividad, independencia o su capacidad de cumplir adecuadamente sus deberes se vea comprometida.
- El deber de la Gerencia, o del administrador de recursos de terceros, de establecer procedimientos para la gestión de los conflictos de intereses que se presenten en la aprobación de transacciones que puedan afectar a la cooperativa.
- Los mecanismos que permitan al Consejo de Administración y a la Gerencia, según corresponda, actuar frente a incumplimientos de la política de conflictos de intereses.

La política debe ser plenamente conocida y cumplida por todos los colaboradores de COOPEBANPO, R.L.

1. Conflictos de interés

Para efectos del presente Código, un conflicto de interés es una situación de contraste, de colusión o incompatibilidad, entre intereses, ya sea de la cooperativa o de carácter extra social de la que se hacen cargo el asociado o el administrador, quienes, ante el enfrentamiento de distintas alternativas de conducta, con relación a intereses contrapuestos, deberán privilegiar el interés que representan en razón de una relación contractual, legal o moral.

Los miembros de Cuerpos Directivos y Colaboradores no deben participar en la discusión, aprobación, toma de decisión o cualquier otra situación en la que tenga interés directo con personas relacionadas por consanguinidad y/o afinidad hasta el segundo grado y que pueden generar un conflicto de interés.

2. Contratación de personal relacionado.

La contratación de funcionarios en COOPEBANPO R.L. con los cuales los miembros del Consejo de Administración, Comités, Alta Gerencia, mantengan relación de consanguinidad o afinidad en primer y segundo grado, sea su cónyuge, conviviente de hecho, son improcedentes.

3. Uso de información privilegiada

De consideración con la Ley Reguladora del Mercado de Valores los miembros del Consejo de Administración, Comité de Vigilancia, Comité de Educación, Alta Gerencia, Asesores, Auditor Interno y Externo, que en relación a sus puestos dispongan de alguna información privilegiada, deberán abstenerse de utilizarla previamente para intereses personales o de terceros, sin que dicha información no se haya dado a conocer previamente a la base asociativa.

4. Relaciones con el consumidor financiero

La cooperativa velará porque exista una adecuada relación con sus asociados que reciben sus servicios financieros, debido a que una relación conflictiva y problemática con sus asociados no sólo es señal de problemas internos en ella, sino que también implica un alto riesgo legal y reputacional. Adicionalmente, la pérdida de clientes genera costos de oportunidad que afectan negativamente los resultados financieros de la cooperativa.

5. Relaciones con el supervisor

COOPEBANPO R.L, debe mantener una relación fluida con EL SUPERVISOR y otros organismos de supervisión y control. Considerando que El supervisor es un

organismo independiente encargado de velar por el adecuado desempeño de la cooperativa, el cumplimiento de las normas prudenciales mínimas y la adecuada administración de sus riesgos. Por esta razón, las recomendaciones o instrucciones que éste imparte deben ser acatadas de forma diligente por la cooperativa.

6. Relaciones con los acreedores

Se establece en este código que las relaciones entre COOPEBANPO y sus acreedores son un indicador del grado de responsabilidad con el cual la entidad se involucra en sus relaciones contractuales. Adicionalmente, se debe considerar que unas relaciones negativas con los acreedores pueden cerrar el acceso de la cooperativa a los mercados monetarios, poniendo en riesgo su estabilidad.

7. Relaciones con los funcionarios

La cooperativa reconoce que los funcionarios son el principal recurso con que cuenta la institución, por lo que debe garantizar un adecuado clima organizacional. Considerando que un manejo inadecuado e inoportuno de las dificultades entre la entidad y sus funcionarios pueden convertirse en problemas que interfieren con la prestación del servicio financiero o, incluso, generar conflictos de orden judicial (riesgo legal).

8. Relaciones con la comunidad y responsabilidad social solidaria

COOPEBANPO. R, L, debe respetar el ordenamiento jurídico que rige para el sistema financiero nacional, siendo por ello que, con base en los atributos particulares de las cooperativas de ahorro y crédito y considerando las leyes que le resultan aplicables a este tipo de entidades de la economía social solidaria, debe buscar fortalecer las acciones en tal sentido, posición que está justificada en la aplicación de art. 1 y del art. 4 del Reglamento de Gobierno Corporativo emitido por CONASSIF, en la ley 7391 “Ley de Regulación de la Actividad de Intermediación Financiera de las Organizaciones Cooperativas”, así como en las normas de la ley de asociaciones cooperativas y creación del INFOCOOP y en lo dispuesto por el artículo 150 de la Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica, todo con referencia a su naturaleza especial.

ARTÍCULO 36: Política sobre Remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración y Alta Gerencia

Cuando aplique el pago de remuneraciones de los Directores de COOPEBANPO R.L., este será aprobado por la Asamblea General de Delegados y los ajustes al monto de las dietas que sean superiores a lo correspondiente por inflación en función de ciertas consideraciones como: benchmarking con el mercado financiero, capacidad financiera de la cooperativa, que represente un incentivo suficiente para formación y compromiso del Director, pero que al mismo tiempo no comprometa su independencia y criterio profesional.

Para la Alta Gerencia, el director de riesgo, la auditoría interna, cumplimiento y el encargado de cumplimiento normativo; el Comité de Remuneraciones es el responsable de supervisar el desarrollo y el funcionamiento de las políticas de incentivo, sistemas y procesos de control de dichas políticas.

ARTÍCULO 37: Política de Idoneidad

Establece los criterios para determinar la idoneidad y experiencia de las personas que ocupen o vayan a ocupar un puesto en los Órganos de Dirección (Consejo de Administración, Comité de Vigilancia, Comité de Educación y Tribunal Electoral), así como los miembros de la Alta Gerencia, durante el periodo por el cual han sido nombradas, según lo establecido en la política de idoneidad G-TE-CA-02

ARTÍCULO 38: Política sobre la relación con los Asociados

Para COOPEBANPO R.L. es claro que la confianza de los asociados se obtiene mediante reglas que garanticen un trato equitativo a todos los asociados y asociadas, por ello la Cooperativa obra en interés de la base asociativa en su conjunto, y su práctica corporativa se basa en respetar los derechos que tienen todos sus asociados y asociadas). Por ello:

- Los procesos y procedimientos de las Asambleas Generales deben permitir el trato equitativo de todos los delegados. Los procesos de la Cooperativa no deben hacer excesivamente difícil o costosa la emisión de votos.
- Las transacciones indebidas con información privilegiada y la negociación abusiva por cuenta propia están prohibidas.
- Los miembros del Consejo de Administración y la administración deben denunciar ante dicho cuerpo colegiado cualquier conflicto de interés material en transacciones o cuestiones que afecten a la organización.

Por otra parte, es importante señalar lo establecido en la Ley de Asociaciones Cooperativas sobre la igualdad en el trato de los asociados/as y que establece lo siguiente:

- **Artículo 3 de la Ley de Asociaciones Cooperativas:** *Todas las cooperativas del país deberán ajustarse estrictamente a los siguientes principios y normas, principalmente en lo referente al inciso “e): Neutralidad racial, religiosa y política e igualdad de derechos y obligaciones de todos los asociados/as”.*
- **Artículo 12 de la Ley de Asociaciones Cooperativas:** *A ninguna cooperativa le será permitido: d) “Conceder ventajas o privilegios a los iniciadores, asociados, fundadores, directores o administradores, o cualquier otro tipo de privilegio”.*

La cooperativa velará por establecer las medidas necesarias para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 155 de la Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica establece en su inciso i) lo siguiente:

“Sera sancionada una entidad fiscalizada que efectué operaciones, activas o pasivas, con sus accionistas, representantes, directivos, gerentes o los parientes de estos hasta el tercer grado por consanguinidad o segundo grado por afinidad o con las empresas vinculadas a estos, según lo dispuesto en el artículo 135, en condiciones diferentes a las aplicadas en las operaciones del giro normal con

terceros independientes, cuando ello implique un riesgo para la liquidez o la solvencia de la entidad”

En el caso de COOPEBANPO, R.L, léase asociados en lugar de accionistas.

ARTÍCULO 39: Política sobre la relación con los Proveedores

El objetivo de la política de relación con los proveedores, corresponde a que las contrataciones que se realizan obedezcan a las necesidades de la Cooperativa, y que éstas se orienten a que los bienes y servicios que se obtienen considerando relación precio/calidad, en el momento preciso, mediante una manera objetiva y transparente de los oferentes.

Con la finalidad de que la actividad de compras se desarrolle de una manera eficiente, se establecen los siguientes lineamientos:

- a) Identificar la lista de proveedores de la Cooperativa.
- b) Registrar contactos o representantes principales por proveedor.
- c) Identificar los servicios que brinda cada proveedor.
- d) Valorar el nivel de riesgo (incumplimientos con contrato u orden de compra).
- e) Identificar proveedores alternativos.
- f) Gestionar y analizar cotizaciones y darles el debido seguimiento.
- g) Emitir orden de compra y todo aquel documento relativo a la de compras.
- h) Las compras de bienes y servicios deben obedecer a las actividades establecidas en el Plan Anual Operativo y su respectivo presupuesto, o bien asignar el contenido presupuestario, si no se establecen en dicho plan.

ARTÍCULO 40: Políticas de revelación y acceso a la información

El derecho de información de los asociados/as es fundamental en la filosofía de Gobierno Corporativo, y el Consejo de Administración, en su conjunto, es responsable de garantizar su correcto funcionamiento y la existencia de un diálogo satisfactorio con los asociados/as. Deben mantenerse cauces de información adecuados, estables, suficientes y periódicos, entre COOPEBANPO R.L. y los asociados/as, así como entre la cooperativa y terceros, procurando que no se genere por parte de funcionarios, directores o terceros información no autorizada, inexacta o que represente fuga de información, develación de secretos industriales, comerciales u otros.

1. Revelación de la información de la Cooperativa

Para el cumplimiento de este aspecto COOPEBANPO R.L. se rige por las siguientes políticas:

- COOPEBANPO R.L. contrata, anualmente, una empresa auditora externa, quien es la que prepara y presenta de forma objetiva, los estados financieros anuales auditados.
- COOPEBANPO R.L. prepara, y presenta la información siguiendo los estándares contables que indica EL SUPERVISOR, la cual puede ser consultada en la página web de la Cooperativa.
- COOPEBANPO R.L. está en la disposición de brindar en su plataforma de servicio o por medio de otros medios electrónicos, la información que el asociado requiera, siguiendo el protocolo de seguridad institucional, siempre y cuando dicha información no sea considerada de carácter estratégico o confidencial.
- COOPEBANPO R.L. procura que los productos que se brindan contengan la información necesaria, para que el asociado tenga mayor conocimiento del mismo.
- COOPEBANPO R.L. en su Estatuto Social, establece los objetivos de la Cooperativa, en los cuales se busca el bienestar de los asociados

- Publicar la información mínima de gobierno corporativo en su página web: www.coopebanpo.fi.cr.
- Informar a los asociados y asociadas, en sus reuniones de Asamblea General de delegados –según corresponda por estatuto-, la información financiera contable certificada por la Auditoría Externa.

2. Normas de conducta de negociación:

La Cooperativa en el ejercicio de su actividad, se compromete a aplicar el principio de transparencia en contratos, en promoción y en la publicidad, a la vez que se responsabiliza de instaurar y mantener un flujo informativo continuo, oportuno y puntual de información al mercado.

3. Comunicación y transparencia de la información:

El Consejo de Administración de la Cooperativa debe asegurar que se presenta la información de manera precisa y de modo regular acerca de todas las cuestiones materiales referentes a la empresa, incluidos los resultados, la situación financiera y el gobierno de la cooperativa.

La comunicación incluye, aunque no se limita a, una información material sobre:

- i. Los resultados financieros de la cooperativa.
- ii. Los objetivos estratégicos de la cooperativa.

Los que se consideren pertinentes

CAPITULO VIII: RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

ARTÍCULO 41: Responsabilidad Social Corporativa

Para COOPEBANPO R.L, la responsabilidad social corporativa (RSC), también llamada responsabilidad social empresarial (RSE), constituye la construcción activa

y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de la institución, con el objetivo de mejorar su situación competitiva y valorativa y su valor añadido.

Para COOPEBANPO R.L, la responsabilidad social corporativa va más allá del cumplimiento de las leyes y las normas, dando por supuesto su respeto y su estricto cumplimiento, sino con las obligaciones que como empresa debe cumplir simplemente por el hecho de realizar su actividad.

En este sentido, se incorpora como parte de su estrategia la responsabilidad social solidaria con la comunidad, los empleados y con el ambiente.

El Balance Social deberá ser presentado anualmente a la Asamblea de Delegados como parte de la memoria de resultados y es parte integrante de la naturaleza especial de la cooperativa al ser ésta uno de los medios más eficaces para el desarrollo económico, social, cultural y democrático de los asociados

CAPITULO IX: DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 42. Revisiones

Este Código debe someterse a revisiones anuales por parte del Consejo de Administración, esto para mantenerlo actualizado de acuerdo con la dinámica del entorno de los negocios, de los desarrollos normativos, de la progresiva internacionalización o globalización de los mercados, y de la estructura económica y social del país.

Se recalca que su propósito es garantizar y proteger los derechos de los asociados y asociadas, colaboradores y demás terceros interesados y relacionados directa o indirectamente con la operación de la Cooperativa.

ARTICULO 43: Vigencia

El presente Código rige a partir de la aprobación del Consejo de Administración

ARTICULO 44: Publicación

En cumplimiento con el Reglamento sobre Gobierno Corporativo, este Código de Gobierno Corporativo, las revelaciones mínimas y la información relevante se encuentran publicadas en el sitio web oficial de COOPEBANPO, R. L., respectivamente en: www.coopebanpo.fi.cr