



REGLAMENTO INTERNO DE GOBIERNO CORPORATIVO

I. INTRODUCCIÓN

Establecido el Código de Ética, es importante considerar los mecanismos para garantizar el cumplimiento de los valores y principios mediante medidas que permitan controlar, el desarrollo de las tareas, el uso de recursos y especialmente el relacionamiento de las personas durante el desarrollo del trabajo, se realicen en un ambiente de productividad y cooperación mutua, necesarios para fortalecer el trato digno y el espíritu de equipo en todos los niveles y en el cumplimiento de los respectivos roles, sea como socios, consejeros, ejecutivos y/o personal en general.

El presente Reglamento Interno de Buen Gobierno Corporativo es la herramienta formal para regular y, en su caso, sancionar los desvíos o acciones contrarias a las normas de buena conducta, que afectan el buen cumplimiento de la Misión y la Visión, proyectadas.

La conducta deseada a la que nos lleva el Código de Ética además de orientar nuestra conducta personal, requiere crear una conciencia moral colectiva institucional, de forma que se tenga la suficiente sensibilidad para detectar conductas que sean contrarias con el Código de Ética, en cuyo caso, precautelando la integridad de la Cooperativa, que es una persona Jurídica que merece respeto, se deberá informar oportunamente.

En este marco los miembros del Consejo de Administración, Consejo de Vigilancia, de los distintos Comités, así como el Gerente General, el equipo ejecutivos y todo el personal en general, deben conocer el presente Reglamento, el Código de Ética y el Código de Gobierno Corporativo, de manera de llevarlo a la práctica y constituirse en el ejemplo a seguir dentro y fuera de la Cooperativa.

II. OBJETIVO

El Reglamento Interno de Gobierno Corporativo de la Cooperativa tiene como objetivo establecer lineamientos que permitan evaluar y sancionar, el incumplimiento por los consejeros, directores y funcionarios a las normas internas, Estatuto Orgánico, establecido internamente para la gestión del buen gobierno corporativo.

Entre otros objetivos específicos se tiene lo siguientes:

- a) Establecer las instancias encargadas para la evaluación de los incumplimientos.
- b) Establecer aspectos relativos al manejo de conflictos de interés, existencia de controversias internas y las causales para el cese de funciones.

III. ALCANCE

La aplicación del presente régimen alcanza a los consejeros, considerados como todos los miembros de los Consejos de Administración, Vigilancia y Comités de la Cooperativa, al



Gerente General, al equipo de ejecutivos, al personal en general, a los socios y cualquier otra persona, que en su interacción con la Cooperativa, se vea relacionada o afectada por la forma incorrecta de proceder.

Por lo tanto la vigilancia del comportamiento ético implica tanto las relaciones al interior de la Cooperativa, como al exterior, cuando se trabaja en comisiones, o se participa de eventos oficiales, sociales, etc. en representación de la Cooperativa.

Los casos de faltas de indisciplina, deben tratarse mediante la aplicación del Código de ética y el Reglamento Interno a la Política de Administración de Personal u otra normativa específica interna, en tanto no impliquen su tratamiento dentro el ámbito de lo Ético, deberán ser comunicados oportuna y formalmente a las instancias internas señaladas por normativa y designadas para el efecto.

IV. DEFINICIONES

- a. **Código de ética:** Conjunto de principios y valores generales que rigen las actuaciones y los estándares de comportamiento ético que se espera de todos los integrantes de la entidad incluyendo el nivel ejecutivo, órganos colegiados y socios.
- b. **Conflicto de interés:** Toda situación o evento en los que intereses personales, directos o indirectos de los socios, directores, inspector de vigilancia, ejecutivos y/o demás funcionarios de la Cooperativa, interfieren con los deberes que les competen a éstos, o los llevan a actuar en su desempeño por motivaciones diferentes al correcto y real cumplimiento de sus responsabilidades.
- e. **Directorio:** Órgano principal de administración de la Cooperativa.
- f. **Gobierno Corporativo:** Conjunto de principios, políticas, normas y medidas que regulan las relaciones entre los integrantes de los Órganos de Gobierno de la Cooperativa, que le permitirán desempeñarse mínimamente bajo estándares de eficiencia, equidad, transparencia y probidad.
- g. **Grupos de interés:** Involucran a las personas naturales o jurídicas interesadas en el desempeño de la entidad supervisada, debido a que se ven afectadas por el desarrollo de sus actividades y por las reglas de su Gobierno Corporativo. Principalmente son: los socios, acreedores, clientes, usuarios, funcionarios, ASFI y la población en general.
- h. **Independencia:** Es la capacidad de extraer conclusiones propias, tras haber considerado con imparcialidad toda la información y opiniones relevantes, sin influencia indebida alguna por parte de las instancias con poder de decisión, ni de intereses internos o externos inadecuados.
- i. **Órganos de Control:** Corresponde al Inspector de Vigilancia, Auditoría interna y externa, Consejo de Vigilancia.
- j. **Órganos de Gobierno:** Corresponde a la Asamblea de Socios, a los Socios, al Directorio, la Alta Gerencia, y los correspondientes Órganos de Control.
- k. **Órgano equivalente:** Corresponde al Consejo de Administración.



- l. **Riesgo de Cumplimiento:** Es el riesgo presente y futuro de que los excedentes de percepción o el patrimonio de la entidad se vean afectados por incumplimientos a la legislación, normativa regulatoria, políticas y estándares éticos.
- m. **Riesgo de Gobierno Corporativo:** Es la posibilidad de pérdidas que se verán reflejadas y cuantificadas en los riesgos administrados, que derivan de fallas y/o conflictos originados en la manera en que el Directorio y la Alta Gerencia se relacionan entre sí y con los grupos de interés, así como de la forma en que dirigen las actividades y negocios de la Cooperativa.
- n. **Riesgo de Reputación:** Es la posibilidad de sufrir pérdidas por la disminución de la confianza en la integridad de la entidad que surge cuando el buen nombre de la misma es afectado. El riesgo de reputación puede presentarse a partir de otros riesgos inherentes a las actividades de la Cooperativa.
- o. **Socio:** Persona natural asociada a la Cooperativa.

V. DE LA EVALUACIÓN A LOS MIEMBROS DE GOBIERNO CORPORATIVO

Se establecen los siguientes parámetros para la evaluación establecidas en el código de gobierno corporativo:

- **Responsabilidad:** la puntualidad en las reuniones, cursos de capacitación, compromiso con la Cooperativa, con el medio ambiente y la sociedad.
- **Información suficiente y oportuna:** Disponibilidad oportuna y anticipada de la información relevante para un análisis responsable y que contribuya a la marcha de la Cooperativa.
- **Participación:** contribución en el análisis del adecuado manejo de información para la toma de decisiones efectiva.
- **Influencia:** Grado en que las prioridades e inquietudes se reflejan en el accionar de la administración y la actividad operacional de la Cooperativa.
- **Compromiso con la Cooperativa.** Cómo se refleja esta actitud en la asistencia, puntualidad, contribución de los directores con el máximo de su potencial.
- **Conocimientos.** Poseer conocimientos suficientes para contribuir a la Cooperativa, la capacidad en el manejo de conflictos; formulando, en su caso, un plan de mejora para su organización y funcionamiento e identificando las necesidades para el fortalecimiento de la entidad.

VI. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LOS DIRECTIVOS.

Es obligación de los miembros de los Consejos de Administración, de los Consejos de Vigilancia y de todos los Comités, cumplir con el "Reglamento de Sesiones del Consejo de Administración y del Directorio" debiendo aplicar los mismos criterios de conducta para los casos de asistencia a eventos en representación de la Cooperativa sean locales, nacionales o internacionales.

VII. REGLAS DE CONDUCTA Y OBLIGACIONES LEGALES

En el marco de los principios de buena fe los consejeros, ejecutivos y demás personal tienen la obligación de abstenerse de incurrir en las siguientes conductas:



1. Concentrar el riesgo de los activos por encima de los límites legales.
2. Celebrar o ejecutar, en cualquier tiempo, en contravención a disposiciones legales, operaciones con los asociados, o con las personas relacionadas o vinculadas con ellos, por encima de los límites legales.
3. Facilitar, promover o ejecutar transacciones para beneficio propio y no para beneficio de la Cooperativa lo que conllevaría a detrimento patrimonial.
4. No suministrar la información razonable o adecuada a socios, clientes y usuarios, para que éstos tomen decisiones debidamente ilustradas y conozcan cabalmente el alcance de sus derechos y Obligaciones.
5. No llevar la contabilidad de la entidad según las normas aplicables, no dando a conocer oportunamente la situación patrimonial de la entidad.
6. Utilizar indebidamente o divulgar información sujeta a reserva y confidencial, conforme a la Ley de Servicios Financieros.
7. Incumplir o retrasar el cumplimiento de las instrucciones, requerimientos que señale la ASFI.
8. En general, incumplir las obligaciones y funciones que la ley les imponga, o incurrir en las prohibiciones, impedimentos o inhabilidades relativas al ejercicio de sus actividades o funciones.

VIII. PRINCIPIOS

Dentro del marco de la razón, la lógica y la defensa de los intereses de la Cooperativa traducidos en su Misión, Visión, Objetivos y normas estatutarias se debe considerar integralmente los valores y los principios establecidos en el código de ética.

Para este efecto se debe considerar integralmente los valores del Código de Ética y los principios siguientes:

8.1 Legalidad

Cualquier acto o documento, debe ser concordante con el presente reglamento, el cual respeta el derecho a la defensa tomando en cuenta que este es un proceso interno el cual da la garantía de poder presentar sus descargos, en el marco de la normativa interna vigente que toma como referencia fundamental los derechos de la Constitución Política del Estado Plurinacional y las leyes específicas que rigen al sector.

8.2 Derecho a la defensa

Toda persona que sea denunciada y sujeta a un proceso, es considerada inocente hasta que se compruebe lo contrario, debiendo los asignados en la causa recibir todo descargo que presente la persona denunciada. En los casos que se presenten faltas con pruebas pre constituidas y/o comisión flagrante, se podrá determinar suspender de las funciones al Consejero, Ejecutivo o



personal que se halle implicado, con el objeto facilitar la investigación y por el término que demande esta actividad investigativa.

8.3 Celeridad

Una vez conocida la denuncia, se debe evaluar, emitir la resolución respectiva y aplicar la sanción que corresponda.

8.4 Certidumbre

Para emitir una resolución se debe contar con suficientes elementos que permitan valorar las pruebas que respaldan la denuncia y, así como los descargos de las personas que son denunciadas, para posteriormente demostrar la culpabilidad o no del denunciado.

8.5 Imparcialidad

Es la capacidad de ver los hechos tal y como se presentan, sin aferrarse a opiniones preconcebidas, de tal manera que cause perjuicios a la institución. La objetividad e independencia son la base de este principio.

8.6 Previsión

El evitar un daño institucional cuyos antecedentes son previsibles, constituye un deber ineludible del Socio, de los Directivos, de la Gerencia General, los ejecutivos y el personal en general.

IX. INSTANCIAS PARA LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES

Los socios, directores y funcionarios que infrinjan las normas establecidas en el presente código, Estatuto, y demás normas internas, serán sancionados según el grado de culpabilidad, por las siguientes instancias:

- a) Tribunal de Honor para consejeros y socios.
- b) Consejo de Administración al Gerente General.
- c) Tribunal sumariante para demás ejecutivos y funcionarios.

X. TIPOS DE SANCIONES

Los Socios, directores y funcionarios que infrinjan lo establecido en el Estatuto, código y demás normas internas serán sancionados tomando en cuenta lo establecido en el Estatuto Orgánico y/o otras normas internas según a quien corresponda, aplicando los procedimientos señalados en estos documentos.

XI. DEL MANEJO DE LOS CONFLICTOS DE INTERES Y CONTROVERSIAS

Las relaciones de la Cooperativa con distintos grupos de interés a través de sus operaciones pueden generar ciertos casos de conflictos y controversias, sea por diferencias de opinión hasta situaciones contrapuestas a los intereses de la Cooperativa, las que afectan el cumplimiento de las labores del personal ejecutivo, operativo y consejeros, e incluso puedan afectar el normal



desarrollo de las actividades de la Cooperativa. Por lo que, deben cumplir los siguientes lineamientos de conducta.

1. Ser diligente en el desempeño de las funciones que le sean asignadas dentro de la Cooperativa.
2. Ser leal con los asociados, los competidores, el público en general y con la entidad misma.
3. Suministrar la información que sea requerida por la autoridad competente, dentro de las formalidades exigidas por la ley.
4. Cumplir permanentemente con las obligaciones derivadas de las normas internas y externas.
5. Ser veraz en los informes y documentos que suministren a las instancias correspondientes de la Cooperativa.
6. Cumplir las normas vigentes en materia de control y prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo.
7. Estar dispuesto a recibir la formación y capacitación necesaria en temas financieros, legales, contables, administrativos, de control y de operación de la Cooperativa, para el efectivo cumplimiento de sus funciones como directivo o de sus deberes como asociado y funcionario.

Se debe siempre tener en cuenta el cumplir con el concepto de lealtad y compromiso a la Cooperativa y su elemento implícito de la buena fe. Por lo tanto es muy importante el evitar cualquier conflicto de interés.

XII. SOLUCION DIRECTA Y COMUNICACION

Los mecanismos alternativos de solución de conflictos (negociación, conciliación y arbitraje) deberán constituirse en herramientas fundamentales para ser efectiva toda reclamación derivada de la inobservancia de estos preceptos. La ocurrencia de los mismos con carácter informativo debe ser de conocimiento de la ASFI.

XIII. NOMBRAMIENTO, CESE Y DISMINUSION DE MIEMBROS DE LOS CONSEJOS

El Comité Electoral, la Asamblea General de Socios, Gerencia General, deberá velar porque todos los integrantes del Gobierno Corporativo estén calificados para el desempeño de sus funciones, conforme lo requieren las buenas prácticas de Gobierno Corporativo. El nombramiento, cese de los miembros de sus Consejos de Directores, Gerencia General, y Funcionarios se establecerán en normativas internas aprobadas por las instancias competentes.

En toda la selección, reelección y cese de los miembros de los consejos, Gerencia General y Funcionarios, deberá responder a un procedimiento formal y transparente que sea de



conocimiento de éstos, asimismo, deberán establecerse las formalidades para el cese o retiro voluntario.

Los miembros del Consejo deberán renunciar o poner su cargo a disposición del Consejo, de acuerdo a las causales señaladas en el código de gobierno corporativo.

XIV. ACTUALIZACIÓN Y VIGENCIA

El Reglamento Interno de Gobierno Corporativo fue aprobado por el Consejo de Administración y será revisado y actualizado por lo menos una vez al año, o cuando sea necesario por disposiciones internas o externas.