



Política de Conflicto de Intereses

Versión 2.0

02/06/2025

Documento privado para uso exclusivo de Cooperativa de Ahorro y Crédito Integral



(502) 4787-9725
PBX: 7961-8080
misugerencia@chiquimulja.com.gt
Cooperativa Chiquimulja

Contenido

CAPÍTULO I	4
DISPOSICIONES GENERALES	4
Artículo 1: Objetivo General:	4
Artículo 2: Ámbito de aplicación	4
Artículo 3: Glosario de Términos	4
CAPÍTULO II	4
DE LA PREVENCIÓN CONFLICTO DE INTERÉS	4
Artículo 4: Principios de la gestión de Conflicto de Intereses	4
Artículo 5: Compromisos y principios de actuación	5
Artículo 6: Prevención de conflicto de intereses	7
CAPÍTULO III	8
GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	8
Artículo 7: Posibles escenarios de conflicto de intereses	8
Artículo 8: Identificación	8
Artículo 9: Declaración de conflicto de intereses	9
Artículo 10: Revelación	10
Artículo 11: Control	10
CAPÍTULO IV	10
SEGUIMIENTO DE CONFLICTOS DE INTERESES	10
Artículo 12: Tratamiento	10
Artículo 13: Registro y Comunicación	11
CAPÍTULO VIII	12
Artículo 14: Sanciones	12
Artículo 15: Modificaciones	12
Artículo 16: Casos no previstos	12
Artículo 17: Socialización y Comunicación	12
Artículo 18: Derogatoria	12
Artículo 19: Aprobación y Vigencia	13
Historial de Cambios	14
ANEXO I	15

CONSIDERANDO

Que la Ley General de Cooperativas preceptúa que estas entidades se regirán en su organización y funcionamiento de conformidad con dicha ley y su reglamento, y en su artículo diez establece que los estatutos contienen las normas fundamentales para su funcionamiento, siendo de esta manera como la cooperativa cuenta con un estatuto debidamente aprobado, que le confiere al Consejo de Administración la facultad y atribución de aprobar los documentos normativos, es decir reglamentos y manuales para el correcto funcionamiento de la entidad cooperativa, y dentro de este concepto es de relevante importancia establecer normas para la identificación y tratamiento de los conflictos de interés que pueden presentarse en la cooperativa.

CONSIDERANDO

Que la normativa específica de gobierno cooperativo establece la obligatoriedad de una política que norme los conflictos de interés que pueden surgir en las relaciones con asociados, proveedores, colaboradores u otros grupos de interés.

CONSIDERANDO

Que es necesario establecer los procedimientos para identificar y dar tratamiento a los conflictos de interés que puedan surgir y con ello evitar deterioro reputacional de la cooperativa.

POR LO TANTO

De acuerdo a las facultades que establece el artículo 36 literal “c” de los estatutos vigentes de la cooperativa, el Consejo de Administración

ACUERDA

Aprobar la Presente **POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES**

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: Objetivo General:

La política de conflicto de intereses forma parte del sistema de gobierno cooperativo y tiene por objetivo determinar directrices generales para una adecuada prevención, identificación, revelación, administración y control de los posibles conflictos de intereses que puedan surgir en las operaciones que realice la cooperativa.

Artículo 2: Ámbito de aplicación

La presente política aplica para todos los directivos, colaboradores y proveedores de la cooperativa, así como cualquier situación en donde se presente un conflicto de interés real, potencial o aparente, entre los intereses personales de directivos y colaboradores y los intereses de la cooperativa.

Artículo 3: Glosario de Términos

Para efecto de una mejor interpretación del presente reglamento, la definición de términos descritos en el glosario adjunto (anexo I) se consideran parte de la presente normativa.

CAPÍTULO II DE LA PREVENCIÓN CONFLICTO DE INTERÉS

Artículo 4: Principios de la gestión de Conflicto de Intereses

Los directivos y colaboradores deben cumplir con los siguientes principios en el desempeño de sus funciones y responsabilidades que les han sido asignadas, a fin de identificar, escalar y gestionar los conflictos de interés, considerando lo siguiente:

- a) **Responsabilidad:** Los directivos y colaboradores actuarán de buena fe, en cumplimiento de la normativa interna aplicable y de acuerdo con los roles que se les hayan asignado.
- b) **Transparencia:** Mantener una actitud honesta y transparente, de conformidad con los valores institucionales, actuando de un modo sencillo, personal y justo, mostrando un comportamiento proactivo para evitar conflictos de interés y, de producirse alguno, proporcionar las mejores medidas de mitigación para minimizar las consecuencias negativas derivadas de ellos.
- c) **Independencia:** Actuar en todo momento con libertad de juicio y lealtad a la cooperativa, independientemente de sus propios intereses y los de sus partes vinculadas.

- d) **Abstención:** Abstenerse de participar o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a los profesionales o entidades con las que pueda existir un conflicto, o en el que su objetividad o capacidad para cumplir adecuadamente sus obligaciones con la cooperativa pueda verse comprometida; así como de acceder a información importante que pueda influir en dicho conflicto. De igual modo, deberán abstenerse de participar en cualquier tipo de transacción realizada por la cooperativa en la que se vean implicados intereses propios, de la cooperativa o de una parte vinculada.
- e) **Comunicación:** Notificar internamente cualquier cuestión que pueda derivar o que ya haya derivado en un conflicto de interés, directo o indirecto. Cualquier conflicto de interés real o potencial deberá ser comunicado por el colaborador a su jefe inmediato y al Comité de Gobierno y Ética para su adecuada evaluación y gestión.

En materia de conflictos de interés, los colaboradores y directivos de la cooperativa, en sus relaciones con asociados, con proveedores, entes supervisores y otras entidades; observarán los principios establecidos en el código de ética y en la normativa prudencial vigente, además prevalecerán los intereses colectivos de la cooperativa y no los intereses particulares.

Los colaboradores y directivos de la cooperativa, cuando participen en órganos colegiados (consejo de administración, comisión de vigilancia, comités, etc.) deberán actuar de forma ética y objetiva dentro de las celebraciones de las sesiones, participando y emitiendo opiniones libres de influencias y de conflicto de interés; y, emitiendo sus votos resolutivos apegados únicamente a los mejores intereses para el desarrollo de la cooperativa.

Los directivos y colaboradores de la cooperativa que tengan conocimiento de indicios o hechos susceptibles de crear conflictos de interés deben actuar de inmediato, en el sentido de efectuar su verificación. Al comprobarse la existencia de conflictos de interés se debe actuar conforme a lo establecido en esta política

Artículo 5: Compromisos y principios de actuación

Además de los principios generales establecidos anteriormente, para la prevención y mitigación de conflictos de intereses que puedan surgir en área de actividades específicas, estará regida en todo momento por la obligación del personal y directivos de proteger los intereses de la cooperativa en todas las actuaciones realizadas; debiendo considerar los siguientes aspectos:

- a) **Intereses personales:** Los directivos, colaboradores y aliados estratégicos de la Cooperativa deberán adoptar las medidas necesarias, para que -bajo ninguna circunstancia- sus intereses personales dificulten el normal ejercicio de sus obligaciones y responsabilidades.

Se prohíbe mantener relaciones de naturaleza laboral, civil o comercial con contratistas o proveedores de la Cooperativa, exceptuando aquellos casos en que dichas relaciones estén asociadas a la contratación de servicios públicos u otros que se ofrecen bajo similar condición en el mercado.

Los directivos o colaboradores que realicen actividades personales o económicas

independientes que puedan reñir con los intereses de la Cooperativa deberán informarlo al superior inmediato para su discusión y análisis, especialmente si dichas actividades se llevan a cabo con otras instituciones de intermediación financiera.

- b) **Patrocinios:** Mientras dure el ejercicio de sus funciones, directivos, colaboradores o aliados estratégicos de la Cooperativa se abstendrán de ejercer por sí mismos patrocinios, asesorías, asistencias o representaciones, ya sea directa o indirectamente, a cualquier persona o entidad dedicada a una actividad comercial similar o financiera.
- c) **Litigio contra la Cooperativa:** Los directivos, colaboradores y aliados estratégicos de la Cooperativa se abstendrán de asesorar, asistir o representar, directa o indirectamente a cualquier persona en cualquier materia o asunto que éstos requieran ante órganos administrativos, arbitrales o judiciales, en contra de los intereses de la Cooperativa. También se abstendrán de intervenir en los procesos administrativos y/o judiciales de casos o asuntos específicos en los que hayan tenido decisión, opinión o participación directa, hasta dos años después de su renuncia, cese o despido, según corresponda.
- d) **Dádivas u obsequios:** En el ejercicio de su cargo, o mediante el uso de influencia o apariencia de influencia, los directivos, colaboradores, aliados estratégicos o asociados de la Cooperativa no aceptarán ni otorgarán obsequios, favores, beneficios, invitaciones, gratificaciones, comisiones o ventajas indebidas, de parte de aquellas personas naturales o jurídicas con quienes tengan relación contractual, directa o indirecta, o que se encuentren en proceso de evaluación, negociación o contratación, incluyendo todas las entidades que forman parte del Sistema MICOOPE. Tampoco podrán realizar acciones como estas para agilizar, realizar u omitir algún trámite, ya sea en cumplimiento o en violación de sus funciones. Todo lo anterior cobrará mayor relevancia si la dádiva u obsequio compromete la independencia en la toma de decisiones de la Cooperativa.

Un obsequio ofrecido puede ser aceptado, siempre y cuando sea de distribución general y que no sea en efectivo o en medio de pago equivalente, o que sea coherente con las prácticas de promoción o publicidad de la institución que lo brinda.

Por lo tanto, el personal de la cooperativa y directivos no deben:

- a) Participar, influir o decidir en la compra o contratación de bienes y servicios o en la fijación de sus condiciones económicas con entidades o personas con las que se tenga vínculos u obligaciones directa o indirectamente o que tengan parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- b) Participar, influir o decidir sobre productos o servicios financieros a asociados con las que se tenga vínculos u obligaciones directa o indirectamente o que tengan parentesco dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Dar trato favorable o condiciones de trabajo especiales a personal a cargo de jefaturas o gerencias, por existir relaciones personales o familiares.
- d) Adquirir directamente o por medio de personas vinculadas, activos extraordinarios o bienes pertenecientes a la cooperativa.

- e) Promover el otorgamiento de un producto financiero para favorecer a otra persona o contribuir a ocasionar daño patrimonial a otra persona, por medio de un producto financiero crediticio.
- f) Ocultar o brindar información incorrecta referente a las vinculaciones existentes con asociados de la cooperativa o proveedores
- g) Crear relaciones de exclusividad con un asociado o proveedor que pueda dar lugar a una vinculación personal excesiva o restringir el acceso de este a otros colaboradores de la cooperativa.
- h) Prestar servicios profesionales, técnicos o actividades de asesoría a otras entidades financieras o prestadoras de servicios financieros, mientras se desempeña como colaborador o directivo de la cooperativa.
- i) En la medida de lo posible, no adquirir productos financieros en otras instituciones financieras, cuando la cooperativa ofrezca esos productos financieros.

Artículo 6: Prevención de conflicto de intereses

La cooperativa para identificar posibles conflictos de interés deberá requerir y documentar la información siguiente de directivos y colaboradores:

- a) Los directivos y colaboradores de la cooperativa deberán proporcionar información de los familiares hasta el segundo grado de parentesco consanguíneo y por afinidad, así como la declaratoria de no tener conflictos de interés con proveedores de la cooperativa.
- b) En las diferentes relaciones que la cooperativa tenga con asociados o proveedores, cuando un colaborador o directivo tiene conflictos de interés deberá informarlo inmediatamente a gerencia general o consejo de administración y deberá abstenerse de continuar conociendo del caso o negociación.

Para documentar la información de los parientes hasta los grados ya citados en el párrafo arriba descrito, así como la no existencia de conflictos de intereses, esta información será solicitada a los colaboradores y directivos y deberá actualizarse anualmente de acuerdo con lo establecido en el Manual de Cumplimiento para cumplir con la política de conocer a tu directivo y colaborador.

La prevención de los conflictos de interés se sustenta en los siguientes principios y deberes:

- a) Confidencialidad de la información de los asociados, de las operaciones y estrategias de la cooperativa.
- b) Segregación de funciones, sustentada en una actuación profesional independiente o autónoma y la separación de funciones entre las áreas de negocios, de control, de soporte y directivos.
- c) Los colaboradores o directivos deben abstenerse de conocer o interferir en los procesos de toma de decisión relativa a la gestión de conflictos de interés, operaciones, contratos u otros actos en los que sean directa o indirectamente interesados, ellos mismos o sus parientes, o empresas en las que tienen intereses

personales.

- d) En el caso de directivos o integrantes de comités que participan en sesiones en las que se conocerán aspectos en los que existe conflicto de interés deberán retirarse de la sesión y en los casos de comités, si existieran suplentes se les deberá llamar para la toma de decisión. En el acta suscrita debe quedar evidencia que el directivo o colaborador no intervino en ese punto.
- e) Colaboradores y directivos de la cooperativa deben abstenerse de realizar operaciones en las que intervengan como beneficiarios y ordenantes, debiendo ejecutar estas operaciones otras personas que no sean ellos mismos o sus parientes.
- f) Los colaboradores o directivos de la cooperativa que conozcan de un posible conflicto de interés de otro directivo o colaborador deberán informarlo al órgano colegiado correspondiente (en el caso de directivos) y al comité de gobierno cooperativo en el caso de colaboradores.

Los citados órganos colegiados deberán solicitar al directivo o colaborador que se abstenga de continuar conociendo del caso.

CAPÍTULO III

GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Artículo 7: Posibles escenarios de conflicto de intereses

La cooperativa establece de manera general, pero no limitativa, los posibles escenarios en donde se puedan dar conflictos de interés; los cuales detalla a continuación:

- a) Decisiones o autorizaciones de préstamos
- b) Decisiones o autorizaciones de tasas de interés de ahorros captados y/o créditos colocados
- c) Gestión o contratación de recursos humanos
- d) Designación de integrantes de diferentes comités o comisiones
- e) Adquisición de bienes y servicios
- f) Contratación de firmas de auditoría externa
- g) Creación de productos y servicios
- h) Distribución del 10% del excedente anual
- i) Obtención de incentivos por metas alcanzadas
- j) Nombramiento de delegados en otras instituciones
- k) Contratación de consultores para la prestación de servicios profesionales

Artículo 8: Identificación

Se citan aspectos generales, no limitativos, que pueden generar conflictos de interés:

- a) Recibir cualquier incentivo de naturaleza patrimonial (en dinero o en especie), que pueda influenciar en el trámite o autorización de un producto financiero a asociados de la cooperativa o en la decisión de adquirir bienes o servicios de proveedores.
- b) Participar en actividades organizadas por instituciones financieras que prestan los mismos servicios financieros que la cooperativa ofrece.
- c) Influir en el análisis de riesgo de crédito, cuando se tengan o puedan llegar a tener

conflictos de interés con los prestatarios y otros intervinientes en las operaciones objeto del correspondiente proceso de análisis.

- d) Ofrecer o atribuir condiciones diferentes o tratos preferenciales a determinados asociados, para obtener beneficios propios.
- e) Ocultar o simular el logro de determinadas metas u objetivos para obtener beneficios propios, de forma individual o colectiva.
- f) Autorizar o influir para que sean adquiridos bienes o servicios de proveedores con los que exista conflicto de interés por parentesco u otro tipo de vínculo, en condiciones desfavorables para la cooperativa.
- g) Recibir beneficios de proveedores, de forma directa o indirecta.
 - i. Será permitido recibir de proveedores artículos promocionales, agendas u otros bienes, siempre y cuando el valor de los mismos no supere Q500.00, que no sea en efectivo y no deben ser recibidos por un solo empleado o directivo de la cooperativa (deberían ser recibidos por todos los colaboradores del departamento o consejo de administración), aunque siempre se debe velar por evitar recibir esos presentes.
 - ii. Todo colaborador o directivo que reciba artículos promocionales de proveedores deberá informarlo a gerencia general o consejo de administración y debe evitar que la recepción de esos artículos promocionales influya en la continuidad de contratación de servicios o bienes y de ser necesario deberán inhibirse de conocer autorizaciones futuras a ese proveedor.
No obstante, lo antes citado, el equipo gerencial de la cooperativa deberá comunicar a los principales proveedores de la cooperativa que, para evitar conflictos de interés, se les insta a no entregar obsequios o artículos promocionales a colaboradores y directivos. Se les instará a no entregar obsequios por medio de una nota enviada en el primer trimestre de cada año.
- h) Utilizar la información confidencial de la cooperativa a la que se tenga acceso, para obtener beneficios personales inmediatos o posteriores.
- i) Tramitar o autorizar solicitudes de préstamos de asociados que tienen parentesco dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- j) Incumplir las disposiciones establecidas en el código de ética de la cooperativa, referente a la forma de conducirse como colaborador o directivo de la misma.
- k) Cualquier otra actividad que pueda definirse en leyes aplicables a la cooperativa, normativa interna o normativa emitida por el Fondo de Garantía.

Artículo 9: Declaración de conflicto de intereses

La cooperativa establece la declaración de conflicto de intereses (anexo II); el formulario está diseñado para identificar y declarar cualquier conflicto de interés real, potencial o aparente, con el fin de prever una solución adecuada. Todo directivo o colaborador debe completar el formulario anualmente, aun cuando no se tenga ningún conflicto de interés real, potencial o aparente, debiendo declararlo tal cual, así como se indica, debiendo presentarlo en la declaración anual de su estado patrimonial, el cual formará parte de su expediente personal.

Artículo 10: Revelación

Es responsabilidad de cada directivo y colaborador de la cooperativa el declarar de manera inmediata cualquier conflicto de interés que se presente en el ejercicio de sus funciones y actividades al jefe inmediato de acuerdo con las normas y principios establecidos en la presente política.

Es responsabilidad del jefe inmediato notificar a las instancias correspondientes la declaración del conflicto real, potencial o aparente; así mismo las acciones realizadas para mitigar y/o evitar el conflicto de interés considerando el código de ética y la presente política e informar al Comité de ética y gobierno la situación presentada y resolución de este, para conocimiento y seguimiento de cada caso en particular.

Cualquier incumplimiento respecto a la obligación de revelación de declaración de conflicto de interés, ya sea real, potencial, aparente o sospechoso, puede ser objeto de investigación por parte del Comité de ética y potenciales medidas disciplinarias para los involucrados.

Artículo 11: Control

La cooperativa tiene la obligación de dotar a sus directivos, colaboradores y grupos de interés con herramientas adecuadas para la identificación, comunicación, administración y control de los conflictos de interés según lo establecido en la presente política.

La auditoría interna debe incluir dentro de sus planes de trabajo, programas dirigidos a validar la existencia y efectividad de procedimientos para la gestión de los conflictos de interés, así como los responsables desde la prevención, identificación, revelación, seguimiento y resolución de conflicto de intereses.

CAPÍTULO IV SEGUIMIENTO DE CONFLICTOS DE INTERESES

Artículo 12: Tratamiento

Para tratar los conflictos de interés, se debe considerar las siguientes disposiciones:

- a) **Miembros de consejo de administración, comisión de vigilancia o comités:** Cuando un integrante de un órgano colegiado, de los antes citados, esté en ejercicio de sus funciones y se presente un conflicto de interés real o aparente, lo informará de inmediato a los demás integrantes, dentro de la sesión en que se encuentre, absteniéndose de participar en la discusión y decisión del asunto que genere la situación de conflicto de interés; la decisión relacionada será tomada por los demás miembros. Lo anterior sin perjuicio de que, el Consejo de Administración, Comisión de Vigilancia o Comité (según aplique), previa evaluación de la situación particular llegue a considerar que el miembro no se encuentra en situación de conflicto de interés, de lo cual deberá quedar constancia en el acta correspondiente.
- b) **Integrantes de equipo gerencial:** Cuando los integrantes del equipo gerencial estén en el desempeño de sus funciones y se les presente un conflicto de intereses, deberá informar de tal situación y abstenerse de conocer o tomar decisión del asunto a tratar.

- c) **Gestión de talento humano:** Velará porque las contrataciones de personal y servicios profesionales o contratación de personal por medio de empresas outsourcing, se realice de acuerdo a la normativa interna de gestión de talento humano y normativa prudencial vigente y se realicen de manera objetiva, ecuánime y transparente.

No se contratarán personas que tengan relaciones de parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, con los directivos y colaboradores de la cooperativa. Identificará posibles conflictos de interés del personal de la cooperativa por motivos diferentes a parentesco y lo hará de conocimiento de los jefes de área correspondientes, así como del comité de gobierno cooperativo

- d) **Colaboradores de la cooperativa:** Como regla general, se establece que quien se encuentre ante un posible conflicto de intereses y deba tomar una decisión, deberá abstenerse de participar en la misma y elevar el caso al superior jerárquico. Asimismo, deberá de abstenerse de participar en las sesiones y/o toma de decisiones de consejo de administración o comités y cualquier otro órgano colegiado, cuando se encuentren en conflicto de interés real o aparente con uno o más puntos de la agenda que se trate. En cualquier evento en el que un colaborador encuentre que en el ejercicio de sus funciones pueda verse enfrentado a un conflicto de interés, informará de tal situación, en forma inmediata, a su superior jerárquico, quien deberá tener como mínimo la calidad de Coordinador o cargo superior a este último.

El Gerente, Coordinador o superior jerárquico, según sea el caso, evaluará preliminarmente la existencia del eventual conflicto de interés y, en caso de considerar que se está ante el mismo, la situación deberá ponerse en conocimiento de gerencia general, con el fin de que determinen en cada caso concreto la manera de administrar o solucionar el conflicto; éstos a su vez presentarán dentro la sesión próxima del Comité de Ética y Gobierno, la forma en que se solucionó o se está administrando el conflicto.

Toda situación que presente duda por parte del Coordinador o superior jerárquico en relación con la posible existencia de un conflicto de interés deberá atenderse como si éste existiera.

- e) **Proveedores:** Los candidatos a proveedores de la cooperativa, deberán declarar en los formularios correspondientes, la existencia o inexistencia de cualquier relación o parentesco con directivos y personal de la cooperativa, considerándose hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.

Artículo 13: Registro y Comunicación

Las situaciones de conflicto de interés que surjan en el ejercicio de funciones de directivos o integrantes de comités quedarán registradas en las actas suscritas y deberán informarse al comité de gobierno en la sesión inmediata.

En el caso de las situaciones de conflicto de interés que corresponden a colaboradores de la cooperativa, deberán dejar evidencia en correo electrónico enviado al jefe inmediato superior con copia a gerencia general. En la reunión inmediata del comité de gobierno, será gerencia general quien informe de las situaciones de conflicto de interés. Los casos de posibles conflictos de interés en los que los colaboradores o directivos no se abstuvieron de continuar conociendo, deberán informarse al comité de ética y gobierno cooperativo para evaluar las consecuencias de tal acción y de ser necesario solicitar al consejo de administración la anulación de los actos o contratos realizados en esas condiciones.

CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES FINALES

Artículo 14: Sanciones

El incumplimiento a las disposiciones descritas en la presente política se sancionará de acuerdo con la política de sanciones de la cooperativa; así mismo se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) No apartarse o no comunicar las situaciones en las que existe conflicto de interés
- b) Incumplimiento en la administración de los conflictos de interés
- c) Incumplimiento en el registro y reporte de eventos de conflicto de interés.

Artículo 15: Modificaciones

Las actualizaciones o modificaciones deben ser canalizadas por la Gerencia de Riesgos, Procesos y Sistemas de acuerdo con los requerimientos realizados por parte del Comité de Gobierno evaluando y analizando las diferentes situaciones que se dan en cuanto a la conducta de los diferentes grupos de interés.

Artículo 16: Casos no previstos

Los casos no previstos y cualquier otro tema relacionado, aunque no este normado en la presente política, serán resueltos por el Comité de Gobierno.

Artículo 17: Socialización y Comunicación

Una vez aprobado la presente política, será responsabilidad del Comité de Gobierno de la Cooperativa, con el apoyo de la unidad de Talento Humano, establecer los mecanismos necesarios para la divulgación, comunicación y comprensión del mismo por parte de todos los directivos y colaboradores, tanto actuales como futuros.

La comprensión, cumplimiento y promoción de conflicto de intereses será una obligación de todos los directivos y colaboradores, por lo que su desconocimiento no justifica su incumplimiento.

Artículo 18: Derogatoria

La aprobación de la presente política deroga el normativo siguiente:

- a) Política de Conflicto de Intereses aprobada en fecha 18 de abril del 2024 según acta 11-2024

Artículo 19: Aprobación y Vigencia

La presente política de conflicto de intereses fue aprobada por el Consejo de Administración en fecha 28/05/2025 según acta 15-2025 y punto 5. literal A, y entra en vigor en fecha 02/06/2025.

Lic. Arnulfo Isaac Arévalo López
Presidente

Lic. Julio César Hernández Ortiz
Vicepresidente

Lic. Oscar Alfonso Ramírez Miguel
Secretario

Licda. María Eugenia Sosa Solórzano
Vocal I

Licda. Fátima del Carmen Cano Díaz
Vocal II

Historial de Cambios

Versión	Fecha	Elaboración	Descripción
2.0	28/05/2025	Gerente de Riesgos, Procesos y Sistemas	Actualización de política; en cuanto a: 1. Estructura 2. Se agregan los siguientes artículos a) Principios de gestión de conflicto de intereses b) Compromisos y principios de actuación c) Declaración de conflicto de intereses d) Control
1.0	18-04-2024		Aprobación de política según acta 11/2024

ANEXO I

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Conflicto de interés: Son aquellas situaciones en las que el juicio de una persona, en lo relacionado a un interés particular para ella, y la integridad de sus acciones tienden a ser influenciadas por un interés secundario o que perjudica los intereses de la entidad para la que labora.

Aparente conflicto de interés: Situación que da indicios de la existencia de conflictos de interés. Por precaución debe tratarse como conflicto de interés, hasta que se demuestre lo contrario.

Directivos de la cooperativa: Son los integrantes del consejo de administración y de la comisión de vigilancia.

Parentesco por grado de consanguinidad: Es el parentesco que una persona tiene por relación de sangre. El primer grado lo constituyen los padres e hijos y el segundo grado lo constituyen los abuelos, nietos y hermanos.

Parentesco por grado de afinidad: Es el parentesco que una persona tiene con los familiares del cónyuge. El primer grado lo constituyen los suegros, yernos y nueras. El segundo grado los cuñados.

Relaciones de exclusividad: Se dan cuando un mismo colaborador de la cooperativa atiende a determinado o determinados asociados y no permite que otros colaboradores lo atiendan. Se da un servicio personalizado en exceso.

Tener vínculos: Relación familiar o de otra índole que un colaborador o directivo tiene con un asociado o proveedor, que puede influir en la adecuada toma de decisiones o perjudicar los intereses de la cooperativa.

Incentivo de naturaleza patrimonial: Es todo tipo de retribución en dinero o en especie, recibida por colaboradores o directivos de la cooperativa, a cambio de conceder un trato preferencial o influir en el otorgamiento o trámite de un producto financiero o adquisición de bienes o servicios.

Confidencialidad de la información: Es la no revelación de información de los asociados de la cooperativa a otras personas.

Segregación de funciones: Principio de control interno que establece la no concentración de una operación completa en una misma persona.

Proveedor: Persona individual o jurídica que vende bienes o presta servicios a la cooperativa.

ANEXO II

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

I. DATOS GENERALES DEL DECLARANTE

Nombre completo:

Cargo:

Área/Departamento:

Fecha:

II. DECLARACIÓN

Por medio de la presente, manifiesto de forma voluntaria, consciente y bajo juramento, lo siguiente:

☐ NO tengo ningún conflicto de intereses real, potencial o aparente que pueda influir en el ejercicio de mis funciones dentro de la organización.

☐ Sí tengo un conflicto de intereses real, potencial o aparente. A continuación, detallo la(s) situación(es):

1. Descripción del conflicto de interés:

2. Personas o entidades involucradas:

3. Relación o vínculo existente:

☐ Familiaridad

☐ Relación comercial

☐ Participación accionaria

☐ Otro: _____

4. Medidas propuestas para mitigar el conflicto (si aplica):

III. COMPROMISO DEL DECLARANTE

Me comprometo a actuar con imparcialidad, ética y en cumplimiento de los valores de la organización. En caso de surgir un nuevo conflicto de intereses durante el desempeño de mis funciones, me comprometo a notificarlo de forma inmediata

Firma, nombre completo y CUI

IV. PARA USO DE LA ENTIDAD

Revisión efectuada por:

Nombre del responsable:

Cargo:

Fecha de revisión:

Observaciones: _____

☐ Se considera que no existe conflicto de interés.

☐ Se requiere seguimiento o acción correctiva.

Firma, nombre y CUI del responsable