



POLÍTICA SOBRE GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Código: POL GOB 00-19-122024.v3

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.	3
Artículo 1. Objeto.....	3
Artículo 2. Alcance	3
Artículo 3. Responsabilidades del Consejo de Administración y de la Alta Gerencia	3
Artículo 4. Definiciones	3
Artículo 5. Marco legal y normativo regulatorio	4
Artículo 6. Documentos Relacionados.....	4
CAPÍTULO II. PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	5
Artículo 7. Transparencia	5
Artículo 8. Integridad y ética.....	5
Artículo 9. Objetividad en la toma de decisiones.....	5
Artículo 10. Confidencialidad.....	5
Artículo 11. Responsabilidad y compromiso	5
Artículo 12. No tolerancia a represalias.....	5
Artículo 13. Compromiso con la revisión y resolución justa	5
CAPÍTULO III. SUPUESTOS DE CONFLICTO DE INTERESES	5
Artículo 14. Acciones generales que configuran conflictos de intereses.....	5
Artículo 15. Situaciones que configuran conflictos de intereses.....	6
Artículo 16. Evaluación de otros supuestos de conflictos de intereses.....	7
CAPÍTULO IV. GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES	7
Artículo 17. Norma general	7
Artículo 18. Obligación de revelar conflictos de intereses.....	7
Artículo 19. Instancia para revelar conflictos de intereses	7
Artículo 20. Comité de evaluación de conflictos de intereses	8
Artículo 21. Proceso para evaluación de los conflictos de interés	8
Artículo 22. Medidas preventivas sobre conflictos de intereses	8
Artículo 23. Manejo de la situación de conflictos de intereses en sesiones de los Órganos Directivos	8
Artículo 24. Registro de los conflictos de interés	9
CAPÍTULO V. DISPOSICIONES FINALES	9
Artículo 25. Divulgación.....	9
Artículo 26. Excepciones.....	9
Control de Cambios.	9
Control de aprobaciones.....	10

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Objeto. Esta política establece directrices para la identificación, divulgación, y gestión del conflicto de intereses, con propósito de preservar la imparcialidad y la transparencia en la toma de decisiones, de manera que los intereses personales, familiares o de terceros, no comprometan la integridad y la estabilidad de la Cooperativa.

Artículo 2. Alcance. Esta política es de alcance a todos los miembros de los órganos directivos, directores independientes, integrantes de los comités técnicos, la alta gerencia, colaboradores, candidatos a los puestos elegibles para los órganos directivos, proveedores y cualquier otra persona que, en el ejercicio de sus funciones, pueda influir en la toma de decisiones de la Cooperativa.

El Capítulo II “Principios de la gestión de conflictos de intereses”, el Capítulo III “Supuestos de conflictos de intereses” y el Capítulo IV “Gestión de los conflictos de intereses”, serán de aplicación de las entidades y empresas que conforman el grupo financiero.

Artículo 3. Responsabilidades del Consejo de Administración y de la Alta Gerencia.

El Consejo de Administración deberá cumplir las siguientes responsabilidades:

- a) Asegurarse de que el gobierno del grupo financiero incluya los procesos y controles para identificar y gestionar los potenciales conflictos de intereses.
- b) Requerir informes sobre el cumplimiento de que las transacciones con partes vinculadas sean revisadas para evaluar el riesgo y estén 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.
- c) Revisar y actualizar continuamente de esta Política, o al menos una vez cada año, para asegurar que es eficaz y se adapta al entorno de la Cooperativa y su grupo financiero.

Le corresponde a la Alta Gerencia la implementación de esta Política para evitar o administrar posibles conflictos de intereses y establecer los procesos de control que aseguren su cumplimiento.

Es responsabilidad de la Auditoría Interna remitir, de forma anual, un informe al Consejo de Administración sobre el cumplimiento de la política y los procedimientos que se deriven sobre conflictos de intereses.

Artículo 4. Definiciones. Se establecen las siguientes definiciones:

- a) **Conflicto de intereses.** Es aquella situación en la que un interés personal, familiar o de terceros, puede interferir, o parecer interferir, con la objetividad e imparcialidad requerida en las decisiones o acciones dentro de la Cooperativa.
- b) **Relaciones de consanguinidad o afinidad.** Los grados de consanguinidad, afinidad y parentesco colateral, se definen y clasifican de la siguiente forma:

- I. **Primer grado:** cónyuge, padres e hijos (por consanguinidad), suegros, yerno o nuera (por afinidad).
- II. **Segundo grado:** abuelos y nietos (por consanguinidad), hermanos (por relación colateral) y cuñados (por afinidad).
- III. **Tercer grado:** bisabuelos y biznietos (por consanguinidad), tíos y sobrinos consanguíneos (por relación colateral), tíos y sobrinos políticos (por afinidad).
- IV. **Otras relaciones:** Unión de hecho y adopciones.

- c) **Relación personal cercana.** Esta sucede cuando un miembro de los órganos directivos, miembro de la Alta Gerencia o colaborador de la Cooperativa tiene una relación cercana por vínculos de amistad, amorosos o familiares con otro miembro de la organización o con un proveedor de servicios, que podría influir en sus decisiones.
- d) **Conflicto de interés potencial.** Se produce cuando una persona tiene un interés particular que podría influir a la hora de emitir un juicio profesional desde la posición o el cargo que ocupa, pero todavía no se encuentra en una situación en la cual deba participar en la decisión o emitir un juicio.
- e) **Conflicto de interés real.** Ocurre cuando existe un interés particular de la persona sobre un determinado juicio o discernimiento profesional, y está en una situación en la cual tiene la obligación de participar en la decisión o emitir un juicio.
- f) **Conflicto de interés aparente.** Se presenta en los casos que, aunque no existe un conflicto de intereses real o potencial, las circunstancias hacen percibir que los intereses personales, financieros o familiares de una persona podrían influir en toma de decisiones o su desempeño.

Artículo 5. Marco legal y normativo regulatorio.

Ley de Asociaciones Cooperativas, Ley N° 4179

Ley de Regulación de Intermediación Financiera de las Organizaciones Cooperativas, Ley N° 7391

Reglamento sobre Gobierno Corporativo, Acuerdo CONASSIF 4-16.

Reglamento sobre idoneidad y desempeño de los miembros del órgano de dirección y de la alta gerencia de entidades y empresas supervisadas, Acuerdo CONASSIF 15-22.

Reglamento sobre supervisión consolidada, Acuerdo CONASSIF 16-22.

Artículo 6. Documentos Relacionados.

Estatutos de COOPENAE.

Código de Conducta (GADO 06-02)

Código de Ética (GADO 06-01)

Código de Gobierno Corporativo (REG GOB 00-02)

Reglamentos de Organización y Funcionamiento de los Comités Técnicos (REG GOB 00-01)

Reglamentos de Organización y Funcionamiento de los Órganos directivos (REG GOB 00-03)

Reglamentos de Organización y Funcionamiento de la Comisión de Crédito (REG GOB 00-03)

Reglamento de Crédito (REG CCR 00-01)

Política para prevención del riesgo de LC/FT/FPADM (POL DCU 00-28)

CAPÍTULO II. PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES.

Artículo 7. Transparencia. La transparencia es fundamental para mantener la confianza y la integridad; por tanto, las personas indicadas en el Artículo 2 de esta política deben revelar de forma oportuna y precisa cualquier situación que pudiera representar un conflicto de intereses, ya sea real, potencial o aparente.

Artículo 8. Integridad y ética. La Cooperativa espera que todas las personas actúen con los más altos estándares de ética e integridad, según lo establece el Código de Ética (COD GADO 06-01). Esto incluye evitar que intereses personales interfieran con la imparcialidad y objetividad requeridas en las decisiones.

Artículo 9. Objetividad en la toma de decisiones. Las decisiones deben estar basadas únicamente en el mejor interés de la organización, libres de influencia o beneficio personal. Los colaboradores deben actuar de manera imparcial, protegiendo los intereses de la organización por encima de cualquier interés personal.

Artículo 10. Confidencialidad. La información confidencial debe tratarse conforme los lineamientos de la Política de Seguridad de la Información (POL USI 07-01) y no debe utilizarse para beneficio personal ni de terceros. Todos los miembros de la organización deben abstenerse de compartir o utilizar información privilegiada para obtener para sí o para terceros, algún tipo de ventaja particular.

Artículo 11. Responsabilidad y compromiso. Cada miembro de la organización es responsable de actuar de acuerdo con esta política y de reportar cualquier conflicto de intereses. El cumplimiento de estos principios es fundamental para promover una cultura de responsabilidad y compromiso ético.

Artículo 12. No tolerancia a represalias. Para que las personas se sientan seguras y protegidas, no se toleraran represalias contra quienes actuando de buena fe revelaren sus conflictos de intereses o formulen denuncias sobre eventuales conflictos de interés de otras personas.

Artículo 13. Compromiso con la revisión y resolución justa. Los conflictos de intereses serán revisados y gestionados de forma justa y equitativa, garantizando a las partes el debido proceso legal y la toma de decisiones a derecho, alineadas con los objetivos de la organización y el cumplimiento regulatorio.

CAPÍTULO III. SUPUESTOS DE CONFLICTO DE INTERESES.

Artículo 14. Acciones generales que configuran conflictos de intereses. La existencia de un conflicto de intereses debe analizarse según la particularidad de cada caso. Las siguientes son ejemplos de acciones que pueden generar conflicto intereses.

- a) La aceptación de regalías o beneficios que pongan en riesgo la imparcialidad y la integridad en la toma de decisiones.
- b) Suministrar información confusa sobre las condiciones de los productos y servicios financieros que brinda la organización, o informaciones incompletas que omitan aspectos esenciales de estos, ocultando riesgos o vicios con el fin de beneficiar a un tercero o a sí mismo.

- c) Desempeñar múltiples roles cuando se superponen responsabilidades y objetivos entre esos roles.
- d) El favoritismo hacia parientes o personas con relaciones personales cercanas, cuando se priorizan a estos individuos sobre otros más calificados debido a sentimientos de obligación moral.
- e) Tener un vínculo de afinidad o consanguinidad hasta el segundo grado, con un colaborador con el cual se actúa como superior inmediato o forme parte de su línea de mando.
- f) Las relaciones personales con clientes o proveedores que comprometen la imparcialidad en la toma de decisiones y conlleva a favoritismos y filtraciones de información.
- g) Participar; directa; o indirectamente, mediante familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad; como accionistas mayoritarios en sociedades mercantiles que desarrollan actividades similares a las actividades de las empresas y entidades que conforman el grupo financiero.
- h) Participar como miembro de la Junta Directiva o de Comités, en entidades financieras en el país, sean esas supervisadas o no reguladas.
- i) Brindar asesoría en temas de carácter estratégico a empresas que realicen actividades afines al giro de negocio de la Cooperativa o de las otras entidades y empresas que conforman el grupo financiero.
- j) Desempeñar puestos en empresas que brinden servicios de auditoría externa a la Cooperativa, o cualquier otra empresa que brinde servicios tercerizados al grupo financiero.
- k) Ejercer la debida diligencia y aplicar los controles necesarios para cumplir con la Ley sobre estupefacientes, sustancias psicotrópicas, drogas de uso No Autorizado, actividades Conexas, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo (Ley N° 7786), cuando se está en una situación de parentesco, afinidad o relaciones cercanas definidas en el Artículo 4 de esta Política.
- l) Participar en actividades políticas o sociales, cuando estas puedan afectar, o parecer afectar, la imparcialidad de su desempeño o en la reputación de la organización.
- m) Cualquier otra acción mediante la cual se afecte la imparcialidad en el ejercicio de las funciones.

Artículo 15. Situaciones que configuran conflictos de intereses. Las siguientes son situaciones a la que se enfrentan las personas en procesos decisorios que pueden generar conflictos de intereses.

- a) Tener un interés directo sobre el asunto que se requiera decidir.
- b) Asuntos que le interesen a personas relacionadas hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, según se define en el artículo 4, inciso b) de esta política.
- c) Asuntos de interés directo de personas jurídicas o empresas con las cuales la persona o vinculaciones de consanguinidad o afinidad, en los términos descritos en el inciso anterior, tengan o hayan tenido, en los últimos doce meses, participación accionaria, ya sea directamente o por intermedio de otras

personas jurídicas en cuyo capital social participen, o sean o hayan sido apoderadas, apoderados o integrantes de algún órgano directivo.

- d) Cuando sea o haya sido garante; apoderada, apoderado, representante, administrador o administradora, de alguna de las personas interesadas directas en el asunto, o lo haya sido el cónyuge, conviviente, hermanas, hermanos, ascendiente o descendiente de la persona.
- e) Cuando tenga amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas interesadas en el asunto, o la tenga, su cónyuge, conviviente, hermanas, hermanos, ascendiente o descendiente de la persona.
- f) En asuntos en que alguna de las personas interesadas directas, sea o haya sido, en los doce meses anteriores, socia, socio, jefe, jefa, compañero o compañera de trabajo de la persona.
- g) Cuando alguna de las personas interesadas en la respectiva gestión, sea acreedor, acreedora, deudor, deudora, fiador o fiadora, de la persona que deba tramitar o resolver el asunto, o de su cónyuge y demás parientes mencionados.

Artículo 16. Evaluación de otros supuestos de conflictos de intereses. Sin perjuicio de los enunciados establecidos en los artículos 14 y 15, se podrá evaluar cualesquiera otros supuestos que podrían configurar un eventual conflicto de intereses.

CAPÍTULO IV. GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES.

Artículo 17. Norma general. Cuando una persona identifique la posibilidad de un conflicto de intereses en relación con una decisión bajo su responsabilidad, deberá abstenerse de participar en el proceso decisorio. En los casos que no se afecte la imparcialidad, bastará con revelar la existencia del eventual conflicto de intereses; asimismo, si considera que el conflicto debe ser evaluado para su resolución, tendrá la obligación de comunicarlo de manera oportuna y transparente a las instancias competentes para su análisis y tratamiento conforme esta política.

Artículo 18. Obligación de revelar conflictos de intereses.

- a) Al menos una vez cada dos años, los miembros del Consejo de Administración, Comités Técnicos, Alta Gerencia y responsables de las áreas de control, deben declarar todas sus actividades externas, intereses financieros y relaciones personales que podrían considerarse un posible conflicto de intereses, en cualquiera de sus tipos.
- b) Toda persona que aspire a ocupar un puesto de alto rango en la organización deberá rendir, previo a su contratación o elección, según corresponda, una declaración jurada de ausencia de conflictos de intereses ante el Comité de Nominaciones y Remuneraciones, y esta debe constar en el expediente administrativo requerido por el acuerdo CONASSIF 15-22. Este requisito también aplica a los asociados de la Cooperativa que aspiren a participar como candidatos en los procesos de elección de los Órganos Directivos.

Artículo 19. Instancia para revelar conflictos de intereses. La Gerencia General definirá el canal para recibir la información sobre la situación de conflictos de interés de cada miembro, conforme se requiere

en esta política. La Auditoría Interna será el canal para que se remitan denuncias sobre presuntos conflictos de intereses, garantizando la absoluta confidencialidad de la información que reciba y de la identidad del denunciante.

Artículo 20. Comité de evaluación de conflictos de intereses. Se establece un comité para el análisis y evaluación de los conflictos de intereses. El Comité estará conformado por el Auditor Interno, quien no tendrá derecho a voto, el Gerente de “*Compliance*”, un representante del Consejo de Administración y un representante de la Alta Gerencia. Cuando el conflicto de intereses se origine en alguno de los miembros del Comité, ese miembro deberá abstenerse de participar en las sesiones donde se analice o resuelva su caso.

Artículo 21. Proceso para evaluación de los conflictos de interés. Sin perjuicio de la metodología de trabajo que establezca el Comité de Conflictos de Intereses, el proceso de evaluación que se seguirá cuando se presenten denuncias o que una persona solicite que se le resuelva sobre un posible conflicto de intereses, se deben aplicar al menos las siguientes fases:

- a) **Evaluación.** Consiste en determinar la naturaleza y el impacto del conflicto de intereses. Cuando se requiera realizar investigación, la Auditoría Interna coordinará con las personas o áreas que corresponda para obtener información suficiente.
- b) **Determinación de medidas.** El Comité deberá adoptar acuerdos sobre las medidas requeridas para gestionar el conflicto de intereses. Cuando se trate de temas especializados, de carácter laboral, de cumplimiento regulatorio u otro que se determine, coordinará con las áreas responsables para la aplicación de las medidas acordadas.
- c) **Notificación.** Las medidas acordadas deben ser comunicadas formalmente al interesado, y de ser necesario a las personas encargadas de su implementación.
- d) **Seguimiento y revisión.** Se debe realizar un seguimiento periódico para asegurar el cumplimiento de las medidas establecidas y evaluar la situación en el tiempo. La Gerencia de “*Compliance*” brindará seguimiento al cumplimiento de las medidas que se hayan acordado, con excepción de aquellas que le apliquen, a la cuales dará seguimiento la Auditoría Interna.

Artículo 22. Medidas preventivas sobre conflictos de intereses. La persona, que luego evaluar su situación, identifique un potencial o aparente conflicto de intereses, o que tengan duda acerca de la configuración de este, deberá abstenerse de realizar la operación, de participar en la toma de la decisión o influir en la decisión que se adopte y sólo podrán llevar a cabo la misma cuando se cuente con la autorización y se detalle la situación por medio del canal descrito en los artículos 19 y 20 de esta política. En el caso que la decisión revista carácter de urgencia, podrá ser autorizada por acuerdo del Consejo de Administración.

Artículo 23. Manejo de la situación de conflictos de intereses en sesiones de los Órganos Directivos. En el caso que miembros de Órganos Directivos o de la Alta Gerencia, se encontraren en alguna situación en la que pudiera existir conflicto de interés respecto a sí mismos, deberán hacerlo de conocimiento de los restantes integrantes del órgano del cual se trate y deberá retirarse de la sesión mientras se discuta el tema que origina el conflicto, dejando la respectiva constancia en el acta de reunión. Por otra parte, cuando se conozca la existencia de algún conflicto de interés respecto a otro miembro, deberán hacerlo

saber al presidente del órgano que se trate, a efecto que se tomen las acciones pertinentes de conformidad con lo dispuesto en esta política.

Artículo 24. Registro de los conflictos de interés. Todos los conflictos de intereses revelados y denunciados, así como las medidas adoptadas para su gestión, deberán registrarse con el fin de mantener un historial y asegurar la transparencia en la gestión de estos casos.

CAPÍTULO V. DISPOSICIONES FINALES.

Artículo 25. Divulgación. Se establece el compromiso de difundir esta política y sus modificaciones entre todos los miembros de la Cooperativa y comunicarla a las juntas directivas de las entidades y empresas que conforman el Grupo Financiero Coopenae, asimismo, a terceros involucrados con la gestión de la

Cooperativa. La divulgación debe realizarse al menos de forma anual, mediante los mecanismos que determine la alta gerencia.

Artículo 26. Excepciones. Las solicitudes de excepciones a las pautas anteriores deben tener una razón justificable y ser aprobadas por el Consejo de Administración.

Control de Cambios.

Versión	Autor	Cargo	Fecha	Cambio / Revisión
1.0	Álvaro Duran Vargas	Gerente Gestión Estratégica	Enero 2017	Creación de la política
1.0	Álvaro Duran Vargas	Gerente Gestión Estratégica	Mayo 2018	Actualización de la Política. Sesión No. 3093 celebrada el 26 de Setiembre de 2018.
2.0	Álvaro Duran Vargas	Gerente Gestión Estratégica	Mayo 2019	Se modifica el alcance, las responsabilidades definiciones, el punto 9.5, 9.6, 9.14, el apartado de excepciones y penalidades y se agrega el punto 9.4 y 9.18. Sesión No. 3135 07 de mayo de 2019.
2.0	Aracelly Vargas Agüero	Coordinador de Cumplimiento Normativo	19/10/2020	Revisión de la política sin modificaciones. Aprobado por el Consejo de Administración en la sesión No. 3194
2.0	Aracelly Vargas Agüero	Coordinador de Cumplimiento Normativo	25/10/2021	Se revisa la política y no se realiza ninguna modificación. Aprobado por el Consejo de Administración en la sesión No. 3238
2.0	Aracelly Vargas Agüero	Supervisor de Control Normativo	20/12/2022	Se revisa la política y se agrega el apartado de Marco Legal y Normativo. Aprobado por el Consejo de Administración en la Sesión N° 3290 del 20-12-22

3.0	Milton Alfaro Campos	Gerente de "Compliance"	Diciembre 2024	Reforma integral de la política.
-----	----------------------	-------------------------	----------------	----------------------------------

Control de aprobaciones.

- 1) Creación de la política.
- 2) Reforma parcial de la política, aprobada por el Consejo de Administración en la sesión No. 3135 del 07 mayo de 2019.
- 3) Reforma integral de la política, aprobada por el Consejo de Administración en la sesión número 3400 del 11 de diciembre de 2024. Rige a partir del 15 de diciembre del 2024.