

CÓDIGO DE ÉTICA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO UNIÓN EL EJIDO

INDICE

CAPÍTULO I	4
OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES	4
CAPÍTULO II	8
PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS APLICABLES EN LA COOPERATIVA	8
CAPÍTULO III	12
DEBERES Y PROHIBICIONES.....	12
CAPÍTULO IV.....	13
OBLIGACIONES Y RESTRICCIONES ESPECÍFICAS	13
CAPÍTULO V.....	23
RELACIÓN Y COMPROMISO DE LA COOPERATIVA CON LA SOCIEDAD.....	23
CAPÍTULO VI.....	26
COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO LEGAL Y NORMATIVO.....	26
CAPÍTULO VII.....	27
IGUALDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN, NO DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO	
27	
CAPÍTULO VIII.....	33
RELACIÓN ÉTICA ENTRE LOS INTEGRANTES DE LA COOPERATIVA.....	33
CAPÍTULO IX.....	37
GESTIÓN ÉTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES	37
CAPÍTULO X.....	47
POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DETECCIÓN Y GESTIÓN DEL RIESGO ASOCIADO AL	
DELITO DE LAVADOS DE ACTIVOS Y LA FINANCIACIÓN DE OTROS DELITOS .	47
CAPÍTULO XI.....	49
LINEAMIENTOS ÉTICOS PARA LA CAPTACIÓN DE RECURSOS	49

CAPÍTULO XII.....	50
ANTI-CORRUPCIÓN	50
CAPÍTULO XIII.....	54
ANTI-SOBORNO	54
CAPÍTULO XIV.....	58
USO ADECUADO DE BIENES, IMAGEN Y MARCA DE LA COOPERATIVA.....	58
CAPÍTULO XV.....	62
MANEJO ÉTICO DE LA INFORMACIÓN	62
CAPÍTULO XVI	67
DECLARACIONES ÉTICAS	67
CAPÍTULO XVII	68
DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA	68
CAPÍTULO XVIII	70
NORMAS DE CONDUCTA SANCIONABLES	70
CAPÍTULO XIX	82
DE LAS SANCIONES POR INFRACCIONES DEL CÓDIGO DE ÉTICA	82
CAPÍTULO XX	84
CONOCIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE TRANSGRESIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA.....	84
DISPOSICIONES GENERALES	87
DISPOSICIÓN DEROGATORIA:	88
DISPOSICIÓN FINAL:	88
HISTÓRICO DEL DOCUMENTO	88

CAPÍTULO I

OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

Artículo 1.- Objeto: La Cooperativa de Ahorro y Crédito “Unión El Ejido”, expide el presente Código de Ética para establecer los valores, principios éticos y normas de conducta que regulen el comportamiento ético de las personas que forman parte de la entidad incluyendo a los socios, clientes, usuarios financieros, trabajadores, empleados, gerente, proveedores y los órganos de gobierno conformado por la Asamblea General, el órgano de dirección conformado por el Consejo de Administración, y órgano de control conformado por el Consejo de Vigilancia; las Comisiones y Comités, todos en su relación con la sociedad y entre sí que deberán observar todos los integrantes de la Institución.

El presente Código de Ética contiene disposiciones específicas sobre la gestión de conflictos de interés, principios de prevención de lavado de activos y financiamiento de otros delitos, en cumplimiento de la normativa vigente y en concordancia con los principios de transparencia, integridad y responsabilidad institucional.

Artículo 2.- Objetivos específicos: El presente Código de Ética tiene como objetivos específicos los siguientes:

1. Establecer los valores y principios éticos y de conducta, que deberán observar y cumplir los Socios, Representantes a la Asamblea General, Vocales de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia, integrantes de Comités y Comisiones, Asesores y Empleados de la Cooperativa.
2. Establecer el procedimiento para tramitar las denuncias o hechos que atenten contra los valores y principios éticos determinados en el presente Código, para lo cual se deberá guardar concordancia con los principios y derechos constitucionales del debido proceso, el derecho a la legítima defensa y la presunción de inocencia.

3. Establecer las directrices inherentes a las infracciones y sanciones por el incumplimiento a los valores y principios éticos y de conducta, que deberá aplicar la Comisión Especial de Resolución de Conflictos.
4. Definir las directrices para la conformación, funcionamiento y ámbito de competencia de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación: El presente Código es la guía de conducta de la Cooperativa, tiene el carácter de obligatorio para los socios, representantes de la Asamblea General, vocales del Consejo de Administración, vocales del Consejo de Vigilancia, miembros de Comisiones y Comités, Gerencia, empleados, personas contratadas en servicios profesionales, clientes, usuarios financieros, proveedores y los grupos de interés de la Cooperativa.

Artículo 4.- Marco legal: Este Código se fundamenta en el ordenamiento jurídico nacional, así como en el institucional, contenido en los siguientes cuerpos legales:

1. Constitución de la República del Ecuador.
2. Código Orgánico Monetario y Financiero.
3. Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria; su Reglamento General;
4. Resoluciones de la Junta de Política y Regulación Financiera y Monetaria;
5. Ley Orgánica de Prevención, Detección y Erradicación del Delito de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos; y su Reglamento General.
6. Resoluciones de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria;
7. Estatuto Social de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Unión El Ejido”.
8. Reglamento Interno de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Unión El Ejido”.
9. Reglamento de Buen Gobierno de la Cooperativa.
10. Otra normativa conexas en esta materia.

Artículo 5.- Definiciones: Para la aplicación de este Código, los términos aquí señalados serán interpretados de acuerdo a las siguientes definiciones:

Alta Gerencia. Corresponde al nivel dentro de la Cooperativa que cuenta con autonomía para tomar decisiones, tales como: Gerente, presidentes de los Consejos, jefes de área y quienes deben ejecutar las decisiones del Consejo de Administración.

Conducta. Es el conjunto de acciones que rigen el comportamiento de un ser humano, que determinan la manera como las personas gobiernan su vida y dirigen sus acciones y actitudes. Norma particular de comportamiento humano, consistente en las reacciones y actitudes que produce un estímulo o acción determinada.

Falsa denuncia. Denunciar o acusar a una persona ante una autoridad, como autora o cómplice de un delito de acción pública o privada, a sabiendas de que es inocente, o simular contra ella la existencia de pruebas materiales que le impliquen en el cometimiento de un delito o acción contraria a las leyes y buenas costumbres.

Fraude. Engaño, abuso de confianza, acto contrario a la verdad o a la rectitud.

Grupos de interés. Se define a las personas e instituciones con las que tiene relación la Cooperativa en sus actividades de intermediación financiera, así como a los socios, representantes a la asamblea general, vocales de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia, integrantes de Comités o Comisiones, organismos de control, empleados de la Institución, clientes, proveedores y entes o actores sociales.

Políticas institucionales. Son declaraciones y principios que orientan las acciones de la Cooperativa y delimitan el espacio dentro del cual, la administración podrá tomar decisiones. Las políticas son dictadas por el Consejo de Administración.

Prevención. Es el conjunto de medidas ejecutadas previo el inicio y continuación de la relación comercial, para evitar que la Cooperativa sea utilizada para ingresar, transferir o

invertir recursos provenientes de fuentes ilícitas o para financiar el terrorismo.

Principios. Conjunto de leyes, normas, reglas, que orientan y regulan la conducta en la vida de una persona o institución.

Proveedor. Es la persona, natural o jurídica, que facilita bienes y servicios a la Cooperativa, que adquiere para su funcionamiento operativo. Adicionalmente, se considera proveedor a la persona natural o jurídica que entrega a la entidad recursos financieros reembolsables o no.

Reglas de conducta. Son las normas que orientan el comportamiento de los administradores, empleados y dependientes de la Cooperativa, a través de la declaración de principios, valores y formas de proceder.

Riesgo legal. Posibilidad de pérdida por sanción, multa o indemnización por incumplimiento de la ley, normas o instructivos.

Riesgo reputacional. Probabilidad de pérdida por mala imagen, desprestigio de la Cooperativa o sus negocios.

Riesgo operativo. Posibilidad de pérdida por deficiencia o fallas en el recurso humano, procesos, tecnología y acontecimientos externos.

Riesgo de contagio. Probabilidad de pérdida que se puede ocasionar a la Cooperativa, directa o indirectamente, por acción o experiencia de un relacionado vinculado con los delitos de lavado de activos y financiamiento de delitos como el terrorismo.

Señales de alerta. Son aquellos elementos o signos, que evidencian los comportamientos particulares de los socios, clientes o usuarios y las situaciones atípicas que presentan las operaciones y transacciones, que puedan encubrir actividades de lavado de activos o de financiamiento de delitos como el terrorismo.

Transparencia. Es el valor social que genera confianza, seguridad y muestra el lado

positivo de los individuos.

Valores. Son principios que permiten conocer la nobleza moral, la entereza en el cumplimiento de los deberes ciudadanos, el comportamiento de las personas dentro de la sociedad.

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS APLICABLES EN LA COOPERATIVA

Artículo 6.- Principios aplicables en la Cooperativa: La Cooperativa establece que aplicará los Principios Universales del Cooperativismo con los alcances establecidos por la Alianza Cooperativa Internacional, adicionalmente se definirán los principios de lealtad, diligencia y reserva que guiará la actuación de los órganos de gobierno, dirección, control, gerencia y jefaturas, con los alcances que se detallan en este Reglamento.

Artículo 7.- Principios universales del cooperativismo:

- 1. Adhesión abierta y voluntaria:** Las Cooperativas deben permitir la libre afiliación de las personas que les interese pertenecer a la institución, sin discriminación de ninguna clase.
- 2. Control democrático de los miembros:** Las Cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones.
- 3. Participación económica de los socios:** Los miembros contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la Cooperativa. Por lo menos una parte de ese capital es propiedad común de la Cooperativa.
- 4. Autonomía e independencia:** Las Cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus miembros.
- 5. Educación, formación e información:** Las Cooperativas brindan educación y

entrenamiento a sus miembros, a sus dirigentes electos, gerentes y empleados de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de sus Cooperativas.

6. **Cooperación entre Cooperativas:** Las Cooperativas sirven a sus miembros más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo, trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

7. **Compromiso con la comunidad:** Las Cooperativas trabajan para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio políticas aceptadas por sus miembros.

Artículo 8.- Principios éticos: La Cooperativa de Ahorro y Crédito “Unión El Ejido” determina los siguientes principios éticos, como parte de su cultura organizacional, los mismos que se constituyen en parte integral del comportamiento cotidiano de todos quienes la integran:

1. **Respeto.** La Cooperativa garantiza el respeto a los derechos humanos y promueve su cumplimiento en todas las relaciones contractuales y laborales entre los grupos de interés.
2. **Probidad.** La Cooperativa, sus Directivos o empleados se abstendrán de involucrarse en actos de corrupción, soborno o irregularidades financieras, o en otros actos o hechos ilegales, en cualquiera de sus actividades.
3. **Integridad ética.** Es la coherencia entre los valores morales y las acciones, actuando siempre con honestidad, responsabilidad y justicia, incluso sin supervisión, para construir confianza y un buen carácter. Se basa en la firmeza de mantener principios como la verdad, la transparencia y el respeto, alineando el pensamiento con el comportamiento.

Actuar con integridad implica ser honesto, tener firmeza en las decisiones y comportarse de manera justa.

- 4 Idoneidad.** La Cooperativa se compromete a reclutar personal con la suficiente competencia, tanto a nivel de conocimientos como de experiencia, para que ejerza una profesión o cargo determinado, en base a sus méritos personales y profesionales.
- 5 Equidad.** La Cooperativa busca la promoción y valoración de las personas, sin importar las diferencias culturales, sociales o de género.
- 6 Compromiso.** La Cooperativa y su personal se comprometen a desempeñarse de una manera ética, legal y coherente con sus valores y sus objetivos misionales.
- 7 Principio de transparencia.** Es la obligación de la Cooperativa y de sus integrantes actuar de forma visible, predecible y comprensible, facilitando el acceso a la información sobre sus actos, decisiones y gestión pública para que los socios, todos sus integrantes y las partes interesadas puedan evaluarlas, promoviendo la rendición de cuentas, la lucha contra la corrupción y una mejor toma de decisiones. Implica publicidad periódica, acceso a documentos, registros y archivos públicos, y un deber de honestidad y claridad en la información suministrada.
- 8 Principio de Responsabilidad Institucional.** Es la obligación de la Cooperativa y sus integrantes de actuar con integridad, transparencia y eficiencia, asumiendo las consecuencias de sus actos u omisiones en beneficio de sus socios y sus grupos de interés, respondiendo por daños causados, garantizando el buen uso de recursos y la confianza de sus socios y clientes alineando sus acciones con la ley y la ética.
- La Cooperativa, sus directivos y empleados están al servicio de los socios debiendo promover el bienestar común y la igualdad. Implica la obligación de informar y justificar las decisiones de la Cooperativa adoptados por sus organismos de gobierno y directivo y el uso adecuado y eficiente de recursos, para mantener la confianza de la ciudadanía.

Artículo 9.- Valores institucionales: La Cooperativa define los valores como un conjunto

Versión: 4	ÁREA: Gobierno Cooperativo
Todos los derechos reservados, prohibida la reproducción de este documento. El uso y comunicación del contenido se puede dar previa autorización.	Tipo de Información: Pública
	Página: 10 de 91

de creencias, actitudes, reglas de conducta personal, que deben enmarcar y determinar los comportamientos de los integrantes o grupos de interés de la Cooperativa, su forma de trabajar y relacionarse con los demás, en consecuencia, los Representantes a la Asamblea General, vocales de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia, miembros de las comisiones y comités, así como el personal de empleados, deben observar y practicar los siguientes valores institucionales:

1. **Cultura organizacional.** - Conjunto de modos de vida y costumbres de dar atención a los socios y la comunidad tomando en cuenta sus requerimientos y necesidades.
2. **Innovación.** - Cambio que introduce aspectos novedosos, cosas de última aplicación, útiles en la actualidad.
3. **Lealtad.** La Cooperativa basa sus actuaciones en el principio de lealtad en todos sus actos jurídicos y administrativos; en consecuencia, sus directivos y empleados deberán guardar lealtad recíproca.
4. **Prudencia financiera.** - Principio aplicable en todas las decisiones financieras para beneficio de la Cooperativa y sus socios, logrando óptimas condiciones en todas las operaciones con el menor riesgo.
5. **Responsabilidad social.** - Hecho de ser responsable con el medio ambiente, comprometido con las necesidades de la comunidad, en especial a quienes sean los menos atendido o desfavorecido.
6. **Respeto por la naturaleza.** - El respeto por la naturaleza es inseparable de la actitud de las personas con el mundo. Es un tema global y no puede entenderse como un tema ético aislado.

CAPÍTULO III

DEBERES Y PROHIBICIONES

Artículo 10.- Deberes generales de los integrantes de la Cooperativa. Los deberes generales de los integrantes de la Cooperativa en sus ámbitos directivos, de empleados o proveedores de la Institución incluyen la honestidad, lealtad, integridad, competencia y actualización continua en el ámbito de sus funciones.

Es la responsabilidad hacia los socios, clientes, usuarios financieros y la sociedad, con una adecuada administración de la información, con un trato con altos estándares de cortesía, educación y discreción.

Asegura el cumplimiento en todo momento de leyes y normas éticas, buscando el bienestar y la protección de sus socios, clientes y terceros.

Actuar con dignidad y ser ejemplo de conducta tanto en el ejercicio de sus funciones en la Cooperativa como en la vida privada, para precautelar el prestigio de la Institución.

Artículo 11.- Deber de lealtad: Implica promover el obrar de buena fe en interés de la Cooperativa, con la honestidad y escrupulosidad del gestor de negocios ajenos. Los socios y los miembros de los órganos directivos no podrán servirse del nombre de la entidad o de su cargo en la misma para realizar operaciones por cuenta propia o de personas a ellos vinculadas, priorizando el bienestar de la Cooperativa sobre su propio beneficio.

Artículo 12.- Deber de diligencia: Es la obligación legal y moral de actuar con cuidado, prudencia y esmero para proteger a la Cooperativa, sus socios y partes relacionadas de daños. Implica tomar todas las medidas razonables para minimizar la exposición a los riesgos, con un prudente apetito al riesgo acorde a la estructura y realidad Institucional, previniendo consecuencias negativas y actuando de forma ágil, oportuna y completa, no solo cumpliendo las disposiciones normativas sino protegiendo a sus socios y a la Institución.

Artículo 13.- Deber de confidencialidad: Es guardar discreción en la difusión de la información que se le proporcione en el cumplimiento de sus funciones o que llegasen a tener acceso, los socios o clientes, directivos, gerencia, empleados, proveedores u otras personas, relacionada con la actividad o funcionamiento de la Cooperativa, en especial aquella información protegida con sigilo, reserva o de datos personales protegidos por la ley y la normativa vigente.

CAPÍTULO IV

OBLIGACIONES Y RESTRICCIONES ESPECÍFICAS

Artículo 14.- Deberes de los socios: Son deberes de los socios en los temas éticos y de comportamiento los siguientes:

- a. Actuar con lealtad hacia la Cooperativa y sus integrantes;
- b. Reportar errores o actos antiéticos que se susciten en la Cooperativa;
- c. Devolver valores entregados indebidamente;
- d. Cuidar la integridad de las instalaciones de la Cooperativa;
- e. Advertir sobre riesgos que pudieren afectar a la Cooperativa o sus integrantes.

Artículo 15.- Prohibiciones a los socios: Son prohibiciones a los socios en los temas éticos y de comportamiento los siguientes:

- a. Discriminar a los integrantes de la Cooperativa;
- b. Emitir acusaciones sin fundamento en contra de los integrantes de la Cooperativa;
- c. Difundir información con sigilo o reserva de información de la Cooperativa; y
- d. Generar pánico financiero en contra de la Cooperativa.

Artículo 16.- Deberes de los representantes: Son deberes de los Representantes de la Asamblea General, en los temas éticos y de comportamiento los siguientes:

- a. Asumir una posición de aprendizaje permanente y auto preparación para cumplir

sus funciones;

- b. Obtener, analizar e informarse adecuadamente sobre los expedientes de las Asambleas Generales para emitir criterios y votos conscientes de los temas puestos a su consideración;
- c. Participar proactivamente en las Asambleas Generales;
- d. Mantener actuaciones dentro del marco de la normativa vigente y de régimen parlamentario, en especial en el uso de la palabra;
- e. Advertir sobre los riesgos que estaría asumiendo la Asamblea General que no fuesen compatibles con la normativa vigente o su actividad;
- f. Revelar oportunamente conflictos de intereses que pudiere tener en la Cooperativa;
- g. Informar oportunamente sobre relaciones directas e indirectas que mantengan entre sí o con los grupos de interés de la Cooperativa, vinculado a las actividades y decisiones que estén dentro de su ámbito de acción, en especial cuando se trate de procesos de adquisición o contratación; y
- h. Llenar los formularios de parentesco establecidos en la normativa de la Cooperativa incluyendo a todos los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

Artículo 17.- Prohibiciones a los Representantes: Son prohibiciones de los Representantes de la Asamblea General, en los temas éticos y de comportamiento los siguientes:

- a. Abandonar o desconectarse de las sesiones de la Asamblea General sin pedir autorización previa;
- b. Ausentarse y con ello dejar sin quórum a la Asamblea General;
- c. Atentar de palabra u obra en contra de Representantes, Directivos, Gerente,

- empleados o socios;
- d. Emitir criterios sin fundamento o carentes de documentos de sustento;
 - e. Mocionar, apoyar o votar por mociones en temas que no son competencia de la Asamblea General;
 - f. No revelar u ocultar conflictos de intereses que pueda tener con la Cooperativa, sus directivos o empleados;
 - g. Obtener beneficios personales o familiares de proveedores, contratistas, socios, clientes o terceros a cambio de otorgar créditos en condiciones extralegales o favorecer en la suscripción de contratos con la Cooperativa; y
 - h. Participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la Ley o a los intereses de la Cooperativa, con los cuales se pueda perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades, o poner en riesgo su reputación y de la Cooperativa.

Artículo 18.- Deberes de los Vocales de los Consejos: Son deberes de los Vocales de los Consejos, en los temas éticos y de comportamiento los siguientes:

- a. Cumplir en todo momento la normativa vigente en la Cooperativa;
- b. Otorgar el tiempo suficiente para el ejercicio de sus funciones como vocal e integrante de los comités o comisiones en los que sea designado;
- c. Emitir criterios y apoyar la aprobación de políticas y resoluciones motivadas y debidamente analizadas en sus Consejos;
- d. Anteponer en las decisiones el interés común por sobre los intereses personales;
- e. Dimitir en caso que llegare a constituirse en un elemento de riesgo reputacional, legal u operativo para el Consejo del cual forma parte o para la Cooperativa;
- f. Permitir ser asesorado por Gerencia y el personal especializado de la Cooperativa en los temas que son de su análisis y resolución;

- g. Cumplir con el debido proceso y velar por el derecho a la defensa de las personas que sean sujetos de procesos sancionadores en la Cooperativa;
- h. Mantener un impecable manejo financiero personal y de ser el caso de la sociedad conyugal;
- i. Tener intachable comportamiento personal dentro y fuera de la Cooperativa;
- j. Llenar los formularios de parentesco establecidos en la normativa de la Cooperativa incluyendo a todos los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; y,
- k. Informar oportunamente sobre relaciones directas e indirectas que mantengan entre sí o con los grupos de interés de la Cooperativa, vinculado a las actividades y decisiones que estén dentro de su ámbito de acción, en especial cuando se trate de procesos de adquisición o contratación.

Artículo 19.- Prohibiciones a los Vocales de los Consejos: Son prohibiciones a los Vocales de los Consejos, en los temas éticos y de comportamiento los siguientes:

- a. Excederse en los períodos para los cuales fueron elegidos;
- b. Aplicar estrategias para impedir el cumplimiento de la normativa vigente;
- c. Asumir funciones que no son de su competencia;
- d. Influir en la contratación de personal o celebración de contratos;
- e. Atentar de palabra u obra en contra de Representantes, Directivos, Gerente, empleados o socios;
- f. Influir para que Gerencia asuma riesgos legales u operativos contrarios a la normativa vigente;
- g. Obtener beneficios personales o familiares de proveedores, contratistas, socios, clientes o terceros a cambio de otorgar créditos en condiciones extralegales o

favorecer en la suscripción de contratos con la Cooperativa.

- h. Buscar beneficios tales como capacitaciones, pasantías, eventos u otros similares nacionales o extranjeros no planificados por la Cooperativa; y
- i. Acosar laboral o sexualmente a los empleados de la Cooperativa.

Artículo 20.- Deberes de la Gerencia: Son deberes de la Gerencia en los temas éticos y de comportamiento los siguientes:

- a. Emitir disposiciones dentro del ámbito de su competencia orientados al beneficio de la mayoría de los socios;
- b. Ser el mayor referente ético y de buen comportamiento en la Cooperativa;
- c. Apoyar el correcto desempeño de la Asamblea General, Consejos de Administración y Vigilancia, Comisiones, Comités y empleados de la Cooperativa;
- d. Administrar el personal con trato justo y equitativo, procurando su desarrollo profesional y personal en la Cooperativa;
- e. Defender los intereses institucionales ante cualquier organismo y en toda instancia;
- f. Mantenerse actualizado en la normativa que rige la actividad que desarrolla la Cooperativa;
- g. Presentar oportunamente las propuestas de políticas, normativas y resoluciones para que sean analizadas y aprobadas por los organismos directivos;
- h. Informar sobre situaciones que pudieren generar conflicto de intereses con la Cooperativa
- i. Mantener un impecable manejo financiero de sus cuentas personales y de ser el caso de la sociedad conyugal;
- j. Mantener un intachable comportamiento personal dentro y fuera de la Cooperativa;
- k. Informar oportunamente sobre relaciones directas e indirectas que mantengan entre

sí o con los grupos de interés de la Cooperativa, vinculado a las actividades y decisiones que estén dentro de su ámbito de acción, en especial cuando se trate de procesos de adquisición o contratación; y,

- I. Llenar los formularios de parentesco establecidos en la normativa de la Cooperativa incluyendo a todos los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

Artículo 21.- Prohibiciones a la Gerencia: Son prohibiciones a la Gerencia en los temas éticos y de comportamiento los siguientes:

- a. Otorgar preferencias a socios, representantes, vocales de consejos, de comités, comisiones o empleados;
- b. Establecer relaciones sentimentales con directivos o empleados de la Cooperativa;
- c. Establecer relaciones contractuales con la Cooperativa directa o indirectamente diferentes a los de su función gerencial;
- d. Influir en los resultados de los procesos electorales de representantes a la Asamblea General o vocales de los Consejos;
- e. Ocultar información a los organismos directivos sobre los riesgos que pueda enfrentar la Cooperativa en base a los reportes proporcionados por las diferentes jefaturas de área de la Cooperativa y las propuestas para mitigarlos;
- f. Atentar de palabra u obra en contra de Representantes, Directivos, empleados o socios;
- g. Acosar laboral o sexualmente a directivos o empleados de la Cooperativa;
- h. Obligar a que se realicen registros contables sin fundamento o pagos sin los respaldos respectivos;
- i. Obtener beneficios personales o familiares de proveedores, contratistas, socios, clientes o terceros a cambio de otorgar créditos en condiciones extralegales o

- favorecer en la suscripción de contratos con la Cooperativa;
- j. Decidir contrataciones o transacciones por sobre los límites establecidos en la normativa vigente o de las autorizaciones emitidas por los organismos directivos; y,
 - k. Realizar o disponer pagos a empleados de organismos de regulación y control para la obtención de resoluciones o pronunciamientos conforme a sus intereses.

Artículo 22.- Deberes de los Empleados: Son deberes de los empleados de la Cooperativa, en los temas éticos y de comportamiento los siguientes:

- a. Cumplir con las normas laborales y las establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Reglamento de Seguridad e Higiene;
- b. Guardar absoluta lealtad a la institución;
- c. Realizar los trabajos encomendados cumpliendo todos los parámetros, a tiempo y de la manera más eficiente;
- d. Atender con igual diligencia a todos los clientes internos y externos, sin preferencias o discriminación;
- e. Informar a las instancias internas correspondientes cuando llegue a conocer de la existencia de actos contrarios a la normativa vigente o reñidos a las disposiciones de este Código;
- f. Mantener un intachable comportamiento personal y profesional, dentro y fuera de la Cooperativa;
- g. Guardar en los términos y plazos establecidos en la normativa vigente el sigilo y la confidencialidad de la información de la Cooperativa que llegare a tener conocimiento en razón del cumplimiento de sus funciones;
- h. Mantener un impecable manejo de sus finanzas personales y de ser el caso de la sociedad conyugal;

- i. Actuar en las actividades a su cargo con rectitud, independencia, imparcialidad y discreción, sin atender a ningún tipo de presión o interés personal;
- j. Evitar cualquier situación que pudiera suscitar conflicto de intereses; y,
- k. Aplicar las normas de ética previstas en el presente código, tanto en sus actuaciones personales como laborales.

Artículo 23.- Prohibiciones a los Empleados: Son prohibiciones a los empleados de la Cooperativa en los temas éticos y de comportamiento los siguientes:

- a. Otorgar preferencias en los trámites a su cargo a representantes, vocales de consejos, de comités, comisiones, compañeros de trabajo, parientes o socios;
- b. Establecer relaciones sentimentales que creen conflicto de intereses, con directivos o compañeros de trabajo;
- c. Establecer relaciones contractuales con la Cooperativa directa o indirectamente;
- d. Realizar campaña en favor o en contra de candidatos a la Asamblea General;
- e. Recibir cualquier tipo de regalo, beneficio o compensación de socios o clientes, por los servicios que presta la Cooperativa;
- f. Realizar actos de acoso hacia directivos, gerencia, empleados o socios de la Cooperativa;
- g. Atentar de palabra u obra en contra de Representantes, Directivos, Gerente, empleados o socios;
- h. Requerir pagos o compensaciones a socios o clientes para cumplir con su trabajo; y,
- i. Gestionar o presionar a compañeros para el otorgamiento de créditos en favor de familiares, directivos, empleados o socios.

Artículo 24.- Deberes de las personas contratadas en servicios profesionales: Son deberes de las personas contratadas por servicios profesionales, en los temas éticos y de comportamiento los siguientes:

- a. Mantener un intachable comportamiento personal y profesional durante la ejecución del contrato de servicios celebrado con la Cooperativa;
- b. Guardar en los términos y plazos establecidos en la normativa vigente el sigilo y la confidencialidad de la información de la Cooperativa que llegare a tener conocimiento en razón de su relación contractual;
- c. Cumplir con el objeto del contrato con eficiencia y profesionalismo, apegado a los valores éticos previstos en el presente Reglamento; y,
- d. Advertir a la Cooperativa sobre los riesgos detectados en la prestación de los servicios profesionales.

Artículo 25.- Prohibiciones a las personas contratadas en servicios profesionales: Son prohibiciones a las personas contratadas en servicios profesionales, en los temas éticos y de comportamiento los siguientes:

- a. Incrementar injustificadamente los valores o términos de referencia de los contratos suscritos con la Cooperativa;
- b. Solicitar el pago de honorarios por servicios prestados presentado facturas de terceras personas;
- c. Ofrecer o entregar pagos, compensaciones o sobornos a directivos, gerente o empleados, por los contratos que se celebren con la Cooperativa;
- d. Inducir a actos de corrupción en la celebración de contratos a directivos, gerente o empleados;
- e. Agredir en forma física o verbal a Directivos, gerente o empleados de la Cooperativa;

- f. Abstenerse de cualquier relación sentimental con directivos, gerencia o empleados; y,
- g. Alterar informes referentes a la prestación de servicios o contratos que tenga con la Cooperativa.

Artículo 26.- Deberes de los proveedores: Son deberes de los proveedores de la Cooperativa en los temas éticos y de comportamiento los siguientes:

- a. Guardar sigilo y confidencialidad de la información de la Cooperativa que llegare a tener conocimiento, en los términos y plazos establecidos en la normativa vigente;
- b. Cumplir con los requisitos establecidos en las normas tributarias y no estar inmerso en actos de defraudación tributaria;
- c. Mantener las calificaciones que establece la normativa vigente, ante los organismos de control, cuando su actividad así lo requiera;
- d. Tener derechos como dueño o concesionario sobre los bienes, productos, servicios, software u otros que contrate con la Cooperativa;
- e. Ofrecer respaldo técnico o de mantenimiento óptimos, dentro de los niveles de servicio contratados con la Cooperativa; y,
- f. Entregar información en caso de auditorías interna o externa, solicitada por la Cooperativa.

Artículo 27.- Prohibiciones a los proveedores: Son prohibiciones a los proveedores de la Cooperativa en los temas éticos y de comportamiento los siguientes:

- a. Incrementar injustificadamente los valores o términos de referencia de los contratos suscritos con la Cooperativa;
- b. Ofrecer o entregar pagos, compensaciones o sobornos a directivos, gerente o empleados, por los contratos que se celebren con la Cooperativa;
- c. Inducir a actos de corrupción en la celebración de contratos a directivos, gerente

- o empleados;
- d. Generar confrontación entre los diferentes estamentos de la Cooperativa por la ejecución del contrato;
 - e. Retener arbitrariamente o no entregar en los tiempos adecuados la información de la Cooperativa a la que hubiere tenido acceso en la ejecución del contrato;
 - f. Agredir en forma física o verbal a Directivos, gerente o empleados de la Cooperativa; y,
 - g. Abstenerse de cualquier relación sentimental con directivos, gerencia o empleados.

CAPÍTULO V

RELACIÓN Y COMPROMISO DE LA COOPERATIVA CON LA SOCIEDAD

SECCIÓN I

COMPROMISO DE LA COOPERATIVA CON SUS INTEGRANTES

Artículo 28.- Compromisos mutuos de la Cooperativa Unión El Ejido con sus integrantes: La Cooperativa y sus integrantes asumen al menos los siguientes compromisos mutuos:

1.- Ambiente adecuado para el desarrollo de sus actividades: La Cooperativa hará los esfuerzos necesarios para que los socios, clientes, directivos, gerente, empleados, proveedores y partes relacionadas que interactúen con la Institución tengan el mejor ambiente físico, trato con calidad y calidez que les permita desarrollar sus mejores capacidades.

2.- Prevalencia del ser humano por sobre el capital: La Cooperativa en la adopción de las decisiones que involucren el bienestar de las personas o el beneficio económico o material que podría percibir la Institución, adoptará las medidas en las que prevalezca el bienestar de las personas por sobre el rédito económico.

3.- Capacitación permanente: La Cooperativa en aplicación del quinto principio universal del Cooperativismo aplicará círculos virtuosos de capacitación y formación a los socios,

Versión: 4	ÁREA: Gobierno Cooperativo
<small>Todos los derechos reservados, prohibida la reproducción de este documento. El uso y comunicación del contenido se puede dar previa autorización.</small>	Tipo de Información: Pública
	Página: 23 de 91

clientes, directivos, gerente, empleados y personas relacionadas, en temas trascendentes y vinculados con la actividad de intermediación financiera.

4.- Garantías de debido proceso y derecho a la defensa: La Cooperativa en su normativa interna garantizará a sus integrantes y partes relacionadas, en procesos sancionadores, que aplicará mecanismos que garantizarán el debido proceso, el derecho a la defensa y las garantías que establece la normativa vigente.

5.- Igualdad de trato y prácticas laborales justas: En cumplimiento de los deberes patronales y la normativa laboral vigente, la Cooperativa aplicará a sus empleados y trabajadores las mejores prácticas laborales, basadas en criterios de igualdad de oportunidades y fundamentada en la capacidad, perfil técnico y mérito profesional de las personas, generando un ambiente que promueva la igualdad de oportunidades de trabajo y crecimiento profesional.

6.- Lealtad y Cordialidad: Los empleados y trabajadores de la Cooperativa deberán mostrar una permanente actitud de cooperación, respeto y cultura de servicio para con los socios, clientes, personas relacionadas y compañeros de trabajo, en la ejecución de sus actividades profesionales, enmarcada en sus funciones y las disposiciones de gerencia y los organismos directivos.

7.- Cooperación e información fidedigna: Los empleados de la Cooperativa deberán mantener informados del trabajo en curso a quienes tengan relación. Compartirán información relevante a los puestos jerárquicos superiores o compañeros que dependan de su gestión, proporcionando datos que reflejen con exactitud las transacciones realizadas.

8.- Comunicación Interna: Las comunicaciones internas estarán orientadas fundamentalmente al ejercicio de sus funciones, respetarán el nivel jerárquico para llegar a los niveles gerenciales o de directivos, remitiendo una copia a los empleados que tengan

relación con el objeto de su comunicación. No se utilizarán copias ocultas en la comunicación interna.

SECCIÓN II

DERECHOS DE LOS INTEGRANTES DE LA SOCIEDAD.

Artículo 29.- Relación de la Cooperativa con la sociedad: La relación de la Cooperativa “Unión El Ejido” con la sociedad es de integración y beneficio mutuo, ya que satisface las necesidades financieras y genera beneficios económicos y sociales dentro de las comunidades en las que cuenta con agencias y sus sectores de influencia, fomentando la solidaridad democrática, la democracia, la inclusión, la autogestión, el bien común y la responsabilidad social cooperativa; su objetivo es el bienestar colectivo de los socios y la comunidad.

La cooperativa actúa como un motor de desarrollo y cohesión social, siendo una sociedad de personas que, al servir a sus socios, también sirve a la sociedad, generando un impacto positivo duradero más allá del ámbito puramente económico, fortaleciendo la capacidad de las comunidades para prosperar juntas.

Artículo 30.- Definición del compromiso de la Cooperativa con la sociedad: La Cooperativa como parte de los principios universales del Cooperativismo cumple con el compromiso con la comunidad de la cual se origina y a la cual sirve.

En consecuencia, aplicará los principios de Responsabilidad Social que se reflejarán en el Balance Social Cooperativo. La Cooperativa destinará dentro de su presupuesto anual recursos razonables para respetar y promover los derechos de las personas, el crecimiento de la sociedad y el cuidado del medio ambiente.

La gestión de Responsabilidad Social que desarrolle la Cooperativa estará alineada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible definidos en la Política de Responsabilidad Social.

La Cooperativa rendirá cuentas a sus socios y a la sociedad sobre su gestión en materia de responsabilidad social, de conformidad con la normativa vigente y el presente Código.

Artículo 31.- Derechos de los integrantes de la sociedad: La Cooperativa reconoce a los integrantes de la Sociedad los siguientes derechos:

1. De proponer con los debidos sustentos proyectos de beneficio a la sociedad que puedan ser desarrollados por la Cooperativa.
2. De suscribir convenios de ayuda y beneficio mutuo para implementar o gestionar programas alineados con los objetivos de desarrollo sostenible definidos en el Plan Estratégico.
3. De ser informados por los canales que establezca la Cooperativa sobre los proyectos de responsabilidad social cooperativa que tenga implementados.

CAPÍTULO VI

COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO LEGAL Y NORMATIVO

Artículo 32.- Compromisos de la Cooperativa en el cumplimiento de las leyes y normativa aplicable al Sector Financiero Popular y Solidario: La Cooperativa como institución financiera del sistema popular y solidario, que administra recursos de sus socios y clientes, asume los siguientes compromisos:

1. Cumplimiento de todas las normas que regulan su actividad.
2. Aplicar en caso de duda, la disposición que sea más beneficiosa para la mayoría de sus socios y clientes.
3. Cumplimiento de todas sus obligaciones patronales.
4. Cumplimiento de todas las obligaciones tributarias nacionales, provinciales y cantonales.
5. Alinear su normativa interna dentro de la jerarquía normativa nacional prevaleciendo las normas Constitucionales.

6. Adoptar como política institucional la de minimizar el riesgo legal manteniendo actualizada la normativa interna e implementando procesos de permanente capacitación para la adecuada aplicación de la normativa vigente.

CAPÍTULO VII

IGUALDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN, NO DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO

SECCIÓN I

IGUALDAD

Artículo 33.- Igualdad en la Cooperativa: Todos los socios una vez aceptados, pagado el valor mínimo de certificados de aportación tienen iguales derechos e iguales obligaciones con la Cooperativa.

La Cooperativa difundirá a todos los socios su información pública en igualdad de condiciones evitando que haya socios a quienes se les limite o niegue la información en forma injustificada. Cuando los socios incumplan con sus obligaciones podrán tener restricciones o limitaciones tanto en los servicios financieros, no financieros y de responsabilidad social que ofrece la Cooperativa, así como en el ejercicio de los derechos de elegir y ser elegido para los órganos colegiados.

Artículo 34.- Prohibición por afectación a la igualdad: Es prohibido en la Cooperativa al menos lo siguiente:

- 1.- Conceder preferencias o privilegios a los integrantes de la organización en particular, ni aún a título de socios fundadores, directivos y empleados.
- 2.- Exigir a los nuevos socios que suscriban un mayor número de aportes, cuotas o aportaciones que los establecidos en el Estatuto Social, o que contraigan con la Cooperativa cualquier obligación económica extraordinaria, que no sea exigible por igual a todos los socios.

3.- Los trabajadores y empleados de la Cooperativa no podrán recibir consideraciones especiales con respecto a las condiciones de empleo, sobre la base de relaciones familiares o personales que los vincule con personas dotadas de autoridad interna o externa.

SECCIÓN II

EQUIDAD

Artículo 35.- Definición de equidad: Es la justicia aplicada a las diferencias, que busca dar a cada persona lo que necesita para tener las mismas oportunidades y un resultado justo, reconociendo sus condiciones específicas (género, etnia, clase social, estado civil, edad, discapacidad, nivel de educación, entre otras.), la equidad adapta los recursos para nivelar el punto de partida y lograr un bienestar común.

La equidad se diferencia de la igualdad en que ésta última trata a todos por igual sin tomar en consideración las necesidades especiales de grupos desfavorecidos.

Artículo 36.- Declaración de principios orientados a la equidad: La Cooperativa aplicará los siguientes principios para lograr la equidad en la Institución.

1.- Fomentará la equidad en la toma de decisiones considerando mecanismos para que sus productos y servicios puedan ser utilizados por todos sus socios, cuidando que los criterios de selección no afecten a temas de género, etnia, edad, discapacidad, entre otros.

2.- La conformación de sus órganos de gobierno, directivo y de control deberán contemplar los conceptos de equidad de género, participación de jóvenes, socios con residencia en sectores rurales o urbanos marginales, para garantizar una adecuada representatividad.

3.- La Comisión de Educación establecerá programas de capacitación a todos sus integrantes en temas relacionadas con la equidad y su implementación.

SECCIÓN III

INCLUSIÓN,

Artículo 37.- Definición de inclusión en la Cooperativa: Es la práctica de reconocer, valorar y asegurar la participación plena de todos los socios en la Cooperativa, sin importar cualquier tipo de diferencias (discapacidad, género, etnia, nacionalidad, edad, religión, ideología, entre otros), garantizando igualdad de oportunidades y respeto mutuo para construir una comunidad más justa, equitativa y colaborativa, donde cada socio como parte de la Institución, reciba los productos y servicios financieros, no financieros y de responsabilidad social de la Cooperativa y pueda satisfacer sus necesidades y aspiraciones sociales, culturales, económicas y financieras.

Artículo 38.- Declaración de principios orientados a la inclusión: La Cooperativa aplicará los siguientes principios para lograr la inclusión en la Institución.

1.- Fomentará la implementación de productos que generen la mayor inclusión posible de sus socios, cuidando que superen barreras de género, etnia, edad, discapacidad, nacionalidad, entre otros.

2.- La conformación de los órganos de gobierno, directivo y de control deberán contemplar mecanismos para garantizar la paridad de género, participación de jóvenes, porcentajes mínimos de directivos que sean socios con residencia en sectores rurales o urbanos marginales, para garantizar la inclusión.

3.- La Comisión de Educación establecerá programas de capacitación a todos sus integrantes en temas relacionadas con la equidad, inclusión y estrategias para su implementación.

Artículo 39.- Compromiso del gerente con los socios y la inclusión financiera: El gerente en el ejercicio de sus atribuciones y responsabilidades deberá promover una gestión responsable, inclusiva y orientada al bienestar de los socios, mediante la formulación e implementación de políticas que favorezcan la inclusión financiera y la protección de los usuarios. Para ello, le corresponderá:

Versión: 4	ÁREA: Gobierno Cooperativo	
Todos los derechos reservados, prohibida la reproducción de este documento. El uso y comunicación del contenido se puede dar previa autorización.	Tipo de Información: Pública	Página: 29 de 91

- a) Incluir en las propuestas de políticas contenidas en los manuales o reglamentos de crédito, lineamientos claros para la prevención del sobreendeudamiento de los socios, así como mecanismos de control para verificar su cumplimiento;
- b) Proponer políticas internas de protección para los socios, clientes y usuarios financieros, reconociendo su derecho a acceder a servicios financieros y no financieros de calidad, a recibir información clara, suficiente y oportuna sobre las condiciones, características y costos de los productos ofrecidos, previo a su contratación;
- c) Proponer políticas institucionales orientadas a la inclusión financiera de todos los grupos poblacionales, incluyendo los grupos de atención prioritaria, procurando un adecuado equilibrio con la gestión de riesgos y control interno;
- d) Impulsar programas de educación financiera con enfoque de género y economía del comportamiento, destinados a fortalecer las capacidades y aptitudes para la toma de decisiones financieras de los socios, incluyendo los grupos prioritarios antes mencionados;
- e) Implementar programas de capacitación y sensibilización que fomenten la comprensión, respeto y valoración de la diversidad, la equidad y la paridad de género dentro de la entidad;
- y,
- f) Proponer todas aquellas políticas adicionales que refuercen el compromiso institucional con el servicio de calidad, el trato justo, y los principios de transparencia e inclusión financiera.

Artículo 40. Funciones de la Comisión Especial de Educación: La Comisión Especial de Educación tendrá, al menos, las siguientes funciones:

- a) Elaborar y ejecutar el Plan Anual de Educación y Capacitación Institucional, en coordinación con el Consejo de Administración, la gerencia y demás áreas pertinentes;
- b) Proponer contenidos y metodologías con enfoque de equidad, inclusión, género, sostenibilidad, bienestar financiero y de la economía popular y solidaria;

c) Otros que fortalezcan los valores y principios establecidos en el presente Código de Ética.

SECCIÓN IV

PROHIBICIÓN A ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

Artículo 41.- Actos de discriminación: La discriminación es cualquier trato desigual, exclusión o restricción hacia una persona o grupo de personas, basado en prejuicios y estereotipos sobre características como origen étnico, género, edad, religión, orientación sexual, preferencias políticas, apariencia física o discapacidad, capacidad económica, nacionalidad, entre otros y por efecto de aquello se niega o limita el ejercicio de sus derechos humanos en igualdad de condiciones, generando injusticia y desigualdad.

Artículo 42.- Prohibición a la discriminación: Es prohibido en la Cooperativa y será sancionado como falta muy grave, la persona o personas que realicen cualquier acto de discriminación en contra de los socios, clientes, usuarios financieros, directivos, gerente, empleados, trabajadores, proveedores y personas relacionadas con la Institución, basado en prejuicios y estereotipos sobre características como origen étnico, género, edad, religión, orientación sexual, preferencias políticas, apariencia física o discapacidad, capacidad económica, nacionalidad entre otros por los cuales se niegue o limite los servicios financieros, no financieros o de responsabilidad social que ofrece la Cooperativa.

SECCIÓN V

ERRADICACIÓN DE TODO TIPO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 43.- Definición de violencia de género: Es cualquier acto o conducta que ocasione daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico a una persona por razón de su género, siendo las mujeres sus principales víctimas debido a la desigualdad estructural y las relaciones de poder.

Puede afectar a cualquier persona; se manifiesta en agresiones, amenazas, coacción o

privación de libertad, y ocurre tanto en el ámbito público como privado.

Artículo 44.- Declaración de principios orientados a la erradicación de la violencia de género: La Cooperativa aplicará los siguientes principios para lograr la erradicación de la violencia de género en los integrantes de la Institución.

1.- La Cooperativa condenará todo tipo de violencia de género que se produzca entre sus órganos directivos, administrativos, de control, comisiones, comités, gerencia, empleados, trabajadores, proveedores y partes relacionadas; constituirá falta muy grave para el agresor quien será sancionado con la máxima pena que tenga establecido la normativa interna, sin perjuicio a que se pueda presentar las acciones judiciales a las que hubiere lugar.

2.- La Comisión de Educación establecerá programas de capacitación permanentes para capacitar a todos sus integrantes en temas relacionadas con la violencia de género, las formas de identificarlos y cómo afrontarlos.

3.- La Cooperativa en sus proyectos de responsabilidad social Cooperativa incluirá iniciativas relacionadas con la prevención, erradicación y apoyo ante violencia de género.

4.- Se prohíbe la emisión de publicidad que induzca o genere violencia de género, la discriminación, el racismo, la toxicomanía, el sexismo, la intolerancia religiosa o política y toda aquella que atente contra los derechos humanos.

5.- Se consideran conductas inapropiadas de sus integrantes y faltas muy graves quienes sean objeto de denuncias ante la fiscalía o autoridad judicial por violencia de género o intrafamiliar.

Artículo 45.- Intimidación y acoso: Se prohíbe y será considerado falta muy grave todo tipo de comportamiento, sea verbal (comentarios y actos denigrantes, burlas, amenazas, difamaciones, juicios de valor, entre otros), físico (contacto inadecuado u ofensivo), visual (intimidante, difusión de imágenes, gestos) u otras manifestaciones indeseables que tengan

como consecuencia lo siguiente:

- a. Acoso Laboral: Se prohíben y serán sancionados como faltas muy graves todos aquellos actos y comportamientos únicos o sistemáticos y repetitivos que tienen como objetivo ofender, discriminar, infundir miedo, terror, desprecio o desánimo en el empleado o trabajador.
- b. Acoso Sexual: Se prohíbe y será sancionado como faltas muy graves el solicitar o conceder favores que puedan tener carácter o intención sexual, prevaliéndose de una superioridad directiva o laboral o afectando de cualquier modo la dignidad de la mujer o del hombre en el trabajo.
- c. Consecuencias de Acoso o de Intimidación: Actitudes de esta naturaleza, explícitas o implícitas, se considerarán falta muy grave y podrán ser causal para la separación del gerente, empleado o trabajador; tratándose de los representantes o miembros de los Consejos, Comisiones o Comités, la remoción, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales a las que quede expuesto el infractor.

Esta prohibición aplicará tanto en las relaciones jerárquicas como entre compañeros de trabajo y se extiende igualmente en la relación con socios, clientes, proveedores o público en general.

Ningún trabajador o empleado de la Cooperativa será objeto de sanción o perjuicio alguno por impedir o denunciar actos de acoso o intimidación.

CAPÍTULO VIII

RELACIÓN ÉTICA ENTRE LOS INTEGRANTES DE LA COOPERATIVA

Artículo 46.-Principios de la relación ética entre los integrantes de la Cooperativa: Los integrantes de la Cooperativa desde sus respectivos ámbitos como socios, clientes, representantes, vocales de los Consejos, miembros de Comisiones y Comités, Gerente,

Versión: 4	ÁREA: Gobierno Cooperativo
<small>Todos los derechos reservados, prohibida la reproducción de este documento. El uso y comunicación del contenido se puede dar previa autorización.</small>	Tipo de Información: Pública
	Página: 33 de 91

empleados, trabajadores, proveedores, entre otros, cumplirán en su relación mutua, con todos los principios y valores detallados en el presente Código de Ética con especial énfasis en los siguientes:

Prevalencia de los intereses de la Cooperativa por sobre relaciones de amistad o compañerismo.

Actuación apegada a la normativa vigente por sobre el orden jerárquico.

Obligación de revelación de posibles casos de violación a la normativa vigente.

Obligación de sustentación de criterios.

Obligación de agotar instancias internas de la Cooperativa para el manejo de denuncias o reclamos internos.

Revelación de riesgos a los que se podría exponer la Cooperativa o sus miembros.

Prevalencia de la revelación de la realidad contable.

Sugerencias de mejora ante casos de alta exposición al riesgo.

Otros que determine la normativa vigente.

Artículo 47.- Prevalencia de los intereses de la Cooperativa por sobre relaciones de

amistad o compañerismo: Es obligación de los integrantes de la Cooperativa que al verificar o presumir razonablemente que otros integrantes de la Cooperativa con quienes mantiene relaciones de amistad o de jerarquía laboral o directiva, estarían inmersos en actos que podrían vulnerar las disposiciones del presente Código de Ética, tiene la obligación moral y ética de ponerlo en conocimiento en forma oportuna de alguno de los siguientes funcionarios:

Gerente;

Auditor Interno:

Oficial de Cumplimiento;

Presidencia del Consejo de Vigilancia.

Presidencia del Consejo de Administración.

Artículo 48.- Actuación apegada a la normativa vigente por sobre el orden jerárquico:

Cuando Gerencia, empleados o trabajadores recibieren disposiciones verbales u órdenes escritas de directivos o jefes jerárquicamente superiores, para que realicen actos que claramente serían contrarios a la normativa vigente en especial a las disposiciones del presente Código de Ética, deberán negarse emitiendo un documento en el cual expliquen las vulneraciones de la normativa que generaría la orden o disposición, documento que debe remitirse a Gerente; Auditor Interno: Oficial de Cumplimiento; Presidencia del Consejo de Vigilancia, Presidencia del Consejo de Administración y Comisión Especial de Resolución de Conflictos.

Artículo 49.- Obligación de revelación de posibles casos de violación a la normativa

vigente: Cuando los Representantes, vocales de los Consejos, miembros de Comisiones o Comités, Gerencia, empleados o trabajadores llegaren a tener conocimiento de casos de violación a la normativa vigente, tiene la obligación de ponerlo en conocimiento por escrito y en forma oportuna y de la manera más detallada posible, ya sea a la Presidencia de su respectivo organismo directivo o de la Gerencia en caso de empleados, para que el tema sea investigado; la Cooperativa procurará implementar mecanismos virtuales para la recepción de denuncias anónimas y en caso se identificare a la persona denunciante, se le garantizará su estabilidad dirigenal o laboral.

Artículo 50.- Obligación de sustentación de criterios: En todas las denuncias que se presenten en contra de los integrantes de la Cooperativa es obligatorio describir los hechos con la mayor prolijidad posible, así como enunciar las normas, principios contables, principios éticos que en su criterio estarían siendo afectados, de tal manera que la persona o el organismo que conozcan de la denuncia cuenten con los elementos suficientes para entender

integralmente el caso.

Artículo 51.- Obligación de agotar instancias internas de la Cooperativa para el manejo de denuncias o reclamos internos: Los integrantes de la Cooperativa cuando tengan denuncias en contra de la Institución o sus integrantes, tendrán la obligación ética y moral de agotar las instancias internas para la investigación y de ser el caso la sanción de los hechos, previo a presentarlo ante los organismos de control externos.

Artículo 52.- Revelación de riesgos a los que se podría exponer la Cooperativa o sus miembros: Es obligación de los integrantes de la Cooperativa el poner en conocimiento en forma oportuna, ya sea a su jefe jerárquico o al presidente del organismo directivo del que sea parte, de preferencia por escrito, los hechos que en su criterio podrían generarle riesgos a la Cooperativa en todos los ámbitos; es obligación de quien recibe la información realizar el análisis y verificación o remitirlo a la Gerencia o ante el Oficial de Riesgos para que se realice la evaluación respectiva.

Artículo 53.- Prevalencia de la revelación de la realidad contable: En el eventual caso que se suscitaren hechos que podrían afectar a las cuentas contables de la Cooperativa, es obligación ética de sus miembros el que se realice o se disponga el registro contable conforme a lo que establece la normativa vigente o la lógica contable, evitando mecanismos que pudiesen ocultar o distorsionar la razonabilidad contable.

Artículo 54.- Sugerencias de mejora ante casos de alta exposición al riesgo: Es obligación ética de los integrantes de la Cooperativa emitir sugerencias técnicas para minimizar las exposiciones a los riesgos de la Institución en todos los ámbitos, en forma oportuna y con generosidad intelectual. A su vez la Gerencia, directivos y personal relacionado con la administración de riesgos realizarán los análisis y verificaciones de las sugerencias y cuando sea procedente reconocerán públicamente los aportes al

fortalecimiento institucional.

CAPÍTULO IX

GESTIÓN ÉTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES

Artículo 55.- Conflicto de intereses: Los administradores y empleados deben evitar toda circunstancia que pueda originar un conflicto de intereses, entendiéndose por tal cualquier situación en que los destinatarios tengan intereses privados o personales, capaces de influir en la imparcialidad y objetividad en el desempeño de sus funciones.

Por intereses privados o personales, se entenderá cualquier ventaja que pudiera derivarse en favor o utilidad de los propios administradores, empleados, sus familiares o su círculo de amigos y conocidos.

Artículo 56.- Prohibiciones generales: Ningún administrador o empleado de la Cooperativa debe, directa o indirectamente, ni para sí, ni para terceros, solicitar o aceptar dinero, dádivas, beneficios, regalos, favores, promesas u otras ventajas:

- a. Para acelerar, tardar o dejar de hacer tareas relativas a sus funciones; y,
- b. Para hacer valer su influencia ante otro administrador o empleado, a fin de que éste haga, retarde o deje de hacer tareas relativas a sus funciones.

Todo beneficio está prohibido si proviene de una persona natural o jurídica que lleve a cabo dentro o con la Cooperativa una actividad contractual o profesional, que pudiera verse significativamente afectada por la decisión, acción, retardo u omisión de las actividades, registros, reportes e informes emitidos por la Cooperativa.

Artículo 57.- Prohibición del condicionamiento de transacciones: Será prohibido que se establezcan condiciones para brindar un producto o servicio a cambio de otro.

En consecuencia, los administradores y empleados no podrán dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos en

Versión: 4	ÁREA: Gobierno Cooperativo
Todos los derechos reservados, prohibida la reproducción de este documento. El uso y comunicación del contenido se puede dar previa autorización.	Tipo de Información: Pública
	Página: 37 de 91

desarrollo de las actividades realizadas en la Cooperativa que puedan influir en sus decisiones para facilitar negocios u operaciones en beneficio propio o de terceros.

Se exceptúan los regalos o invitaciones institucionales o publicitarias que hagan parte del giro ordinario de los negocios y que tengan un objetivo comercial definido, tales como lapiceros, agendas, discos, entre otros, por valores de mínimo costo, o atenciones (comidas de negocios) de costos moderados.

Artículo 58.- Conflicto de intereses de los representantes en la Asamblea General: Se establecen como políticas para prevenir el Conflicto de Intereses de los representantes en la Asamblea General las siguientes:

1. Los Representantes deberán anteponer el interés de la Cooperativa o de la mayoría de los socios frente al interés personal o de la agencia a la que representan.
2. La elección de vocales de los Consejos por la Asamblea General de Representantes deberá responder a la correcta integración cumpliendo los requerimientos de la normativa vigente antes que el interés personal de los Representantes.
3. Los Representantes deberán revelar la existencia de conflicto de intereses personales en aquellos asuntos en los que tenga que resolver como parte de la Asamblea General de Representantes, absteniéndose de participar en aquellas o para que en la reunión actúe su suplente.
4. Los Representantes se abstendrán de utilizar su calidad como tal, para obtener beneficios en sus agencias, o ante la gerencia, que le beneficien personalmente o a terceras personas relacionadas.

Artículo 59.- Conflicto de intereses en los vocales de los Consejos de Administración y Vigilancia: Se establecen como políticas para prevenir el Conflicto de Intereses en los vocales de los Consejos de Administración y Vigilancia las siguientes:

Versión: 4	ÁREA: Gobierno Cooperativo	
Todos los derechos reservados, prohibida la reproducción de este documento. El uso y comunicación del contenido se puede dar previa autorización.	Tipo de Información: Pública	Página: 38 de 91

1. Es prohibido a los vocales de los Consejos mantener contratos con la Cooperativa, de cualquier naturaleza, directamente o a través de parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, al momento de asumir las funciones y mientras se encuentren como directivos.
2. Los vocales de los Consejos deberán declarar en el formulario de parentesco, que no tienen conflictos de intereses al momento de asumir la función, entendido como la existencia de contratos personales o de familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con la Cooperativa o que poseen acciones en empresas que mantienen contratos vigentes con la Cooperativa.
3. Es prohibido a los vocales de los Consejos realizar gestiones ante Gerencia o Talento Humano, para que se contrate a proveedores o personas.
4. Es prohibido a los vocales de los Consejos solicitar o sugerir a la Gerencia para que realice actos o celebre contratos o disponga registros contables que no sean acordes a la normativa vigente.
5. Los vocales de los Consejos tienen la obligación de dimitir en caso se llegare a determinar que están inmersos en conflictos de intereses con la Cooperativa; en caso que no dimitieren será causal para remoción como vocal conforme lo determina la normativa interna.

Artículo 60.- Conflicto de intereses de la Gerencia: Se establecen como políticas para prevenir el Conflicto de Intereses en la Gerencia las siguientes:

1. Es prohibido a la Gerencia recibir comisiones o cualquier tipo de compensaciones por parte de proveedores, instituciones financieras, empresas de seguros, por contratos o servicios prestados a la Cooperativa.
2. La Gerencia no podrá contratar como empleados de la Cooperativa a parientes dentro

del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

3. La Gerencia tiene prohibido inducir u obligar a los socios que obtienen créditos en la Cooperativa a que realicen contrataciones en locales comerciales de su propiedad o de parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
4. La Gerencia tiene prohibido entregar regalos, ofrecer pasantías u otras acciones similares a los vocales de los Consejos para obtener la aprobación de políticas, normativa o resoluciones.

Artículo 61.- Prevención de conflictos de intereses: La Cooperativa establece como políticas de prevención de conflicto de intereses las siguientes:

1. Al vincularse los directivos, gerencia o empleados con la Cooperativa, deberán llenar formularios y declaraciones para determinar si en forma personal o a través de parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, mantienen contratos con la Cooperativa.
2. Los directivos, gerencia y empleados de la Cooperativa tienen prohibido contratar con la Cooperativa en forma directa o a través de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, para lo cual cada año deberán llenar una declaración que confirme lo señalado en este numeral.
3. Será causal de remoción para directivos, destitución para gerencia o desvinculación en los empleados si se llegare a determinar que violaron la prohibición determinada en este artículo, debiendo cumplirse el debido proceso y garantizando el derecho a la defensa.
4. Los contratos que suscriba la Cooperativa deberán contener una cláusula en la cual establezca la declaración de la persona contratada que no tiene relaciones familiares o de negocios con los vocales de los Consejos, Gerencia o empleados de la

Cooperativa en forma personal o a través de parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad; igualmente detallará la cláusula que en caso de determinarse que se incumplió las normas de conflictos de intereses, las partes acuerdan que el contrato podrá ser terminado unilateralmente por la Cooperativa y que por ese hecho no se generaría el pago de indemnizaciones o compensaciones.

Artículo 62.- Detección de conflictos de intereses: Para detectar la existencia de conflictos de intereses la Cooperativa implementa las siguientes políticas:

1. Declaraciones: Los directivos, gerencia y empleados deberán realizar declaraciones de no tener conflictos de intereses al iniciar la relación con la Cooperativa mientras se mantienen en la institución.
2. Verificaciones: El Oficial de Cumplimiento y jefe de Talento Humano realizarán verificaciones periódicas para determinar que no existan conflictos de intereses de los directivos, gerencia y empleados; y, en caso se llegaren a detectar la existencia de conflictos, activarán los procedimientos establecidos en la normativa vigente.
3. Denuncias: La Cooperativa a través de Auditoría Interna, Oficial de Cumplimiento o Consejo de Vigilancia, conocerá de denuncias que pueda presentar cualquier persona en contra de directivos, gerencia o empleados por conflicto de intereses, los que se tramitarán conforme a lo establecido en este Código o lo dispuesto en el Reglamento Interno de la Institución.
4. La Cooperativa implementará mecanismos para la presentación de denuncias anónimas u otros mecanismos que permitan receptar las denuncias sin revelar la identidad del denunciante, a utilizarse cuando la persona desea que su identidad no sea conocida.

Artículo 63.- Manejo de conflictos de intereses: Cuando la Cooperativa llegare a determinar la existencia de conflicto de intereses de los representantes, vocales de los consejos, gerencia o empleados adoptará las siguientes políticas:

1. Desistir de la contratación: En cuanto sea posible se desistirá de la contratación o se dará por terminado en forma unilateral el contrato, cuidando que la Cooperativa no sea objeto de demandas o pago de indemnizaciones por terminación anticipada.
2. Desvinculación: Al demostrarse la existencia del conflicto de intereses la Cooperativa realizará los procedimientos para remover a los representantes o vocales de los consejos, destituir a gerencia o desvincular a los empleados implicados.

Artículo 64.- Evaluación de los conflictos de intereses: La Cooperativa establece como políticas de evaluación de conflicto de intereses las siguientes:

1. La Cooperativa llevará un registro de los casos de conflictos de intereses que se hubieren detectado en el ejercicio económico como parte de la administración del riesgo administrativo y riesgo legal.
2. Cuando la Unidad de Cumplimiento y Talento Humano determinaren la existencia de conflictos de intereses, a través del Comité de Administración Integral de Riesgos (CAIR) realizará el análisis para determinar las fallas que lo permitieron y sugerirá al Consejo de Administración la adopción de políticas o reformas de normativas que minimicen la posibilidad de que se vuelva a generar un conflicto de intereses similar.
3. En cuanto al análisis y de ser el caso la aplicación de sanciones el expediente o procedimiento se lo remitirá a la Comisión Especial de Resolución de Conflictos que actuará conforme a lo establecido en el presente Código de Ética.

Artículo 65.- Proceso para resolución de conflicto de intereses: El proceso para la resolución de conflictos de intereses en la Cooperativa cumplirá el siguiente procedimiento:

Versión: 4	ÁREA: Gobierno Cooperativo
Todos los derechos reservados, prohibida la reproducción de este documento. El uso y comunicación del contenido se puede dar previa autorización.	Tipo de Información: Pública
	Página: 42 de 91

1. Las denuncias de presuntos conflictos de intereses podrán ser presentadas por cualquier integrante de la Cooperativa ya sean públicas o en forma anónima, lo que originará un registro que llevará el Oficial de Riesgos y la realización de una investigación que lo realizarán Auditoría Interna, Oficial de Cumplimiento o Consejo de Vigilancia, informe que se presentará al Presidente del Consejo de Administración.
2. Cuando de los informes realizados por Auditoría Interna, Oficial de Cumplimiento o Consejo de Vigilancia se determinará que presumiblemente existiría conflicto de intereses, la Presidencia del Consejo de Administración remitirá un oficio al presidente de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos, para que convoque a sus integrantes a reunión extraordinaria, a fin de que realicen un expediente y tome una resolución sobre el caso.
3. El presidente de la Comisión de Resolución de Conflictos con el oficio y documentos de sustento contando con el apoyo de Asesoría Jurídica, elaborará un proyecto de auto inicial en el que detallará los hechos, las disposiciones normativas que se habrían vulnerado, el o los presuntos responsables, detalle de las pruebas que se hayan adjuntado y la posible sanción; documento que se remitirá junto con la convocatoria a sesión a los vocales de la Comisión. En la sesión de la Comisión el proyecto de auto inicial será analizado por los integrantes quienes decidirán si se estructura o no un expediente, lo que se resolverá por mayoría absoluta de sus miembros; el procedimiento deberá tener una primera fase de mediación y en caso no se llegare a solucionar el problema el proceso se desarrollará en tres partes, la inicial acusatoria, la intermedia de presentación de descargos y la tercera resolutoria conforme se detalla en este artículo:
4. **Fase de Mediación:** Resuelto por la Comisión Especial de Resolución de Conflictos el

inicio del proceso por conflicto de intereses, el Presidente convocará al o los involucrados a una audiencia de mediación que se realizará luego de tres días de notificado el auto inicial; en caso el denunciante se hubiere identificado voluntariamente, también será convocado a la reunión.

En la audiencia de conciliación el presidente de la Comisión otorgará el uso de la palabra por hasta veinte minutos a cada parte asistente e intentará lograr un acuerdo para superar o aclarar el conflicto de intereses; en caso se lograse el acuerdo, el secretario de la Comisión Especial lo plasmará en un Acta de Mediación que será suscrito por las partes, con lo que el proceso concluirá.

El presidente de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos deberá remitir copias del Acta de Mediación a la Comisión de Buen Gobierno Cooperativo, al Consejo de Administración y al Consejo de Vigilancia para que realicen los seguimientos que establece la normativa vigente.

5. **Proceso de resolución de conflicto de intereses:** Si realizada la Audiencia de mediación no se llegare a un acuerdo, el presidente de la Comisión en la misma Audiencia señalará que se abre el proceso de resolución del conflicto de intereses por lo que el auto inicial que se remitió a los involucrados se convierte en Auto Inicial Acusatorio.
- I. **Auto Inicial acusatorio:** El presidente de la Comisión dispondrá a Secretaría que proceda a notificar a las partes que, al no alcanzarse un acuerdo en la Audiencia de Mediación, el Auto Inicial se convierte en Auto Inicial Acusatorio, documento a ser entregado a los involucrados ya sea en el domicilio que tengan registrado en la Cooperativa, en persona cuando desarrollen su actividad en la Institución o en el correo electrónico que tengan registrado en las bases de datos de la Cooperativa.

La notificación señalará que las personas tendrán derecho a presentar sus descargos en el término de cinco (5) días contados desde la fecha de la notificación.

II. Presentación de descargos: Las personas notificadas deberán entregar sus descargos dentro del término de cinco (5) días de recibida la notificación por Secretaria de la Comisión.

Los descargos podrán ser presentados aplicando las disposiciones de presentación de pruebas establecidos en el Código Orgánico General de Procesos, con excepción de declaración de testigos que no será admitido como prueba.

III. Parte resolutoria: El Comité de Resolución de Conflictos, una vez que haya recibido los descargos, o en rebeldía si en caso las personas notificadas no hubieren respondido dentro del término correspondiente, procederán a recabar los informes que estimen pertinentes de los diferentes departamentos de la Cooperativa, para lo cual solicitarán a la Gerencia que lo requiera de los empleados correspondientes.

Contando con los elementos suficientes para sustentar una resolución, el presidente de la Comisión contando con el apoyo de Asesoría Jurídica elaborará un proyecto de resolución el cual será remitido a los vocales de la Comisión en forma previa junto con la convocatoria a la reunión en la que tomarán decisión sobre el conflicto de intereses.

En la reunión en que tomen la decisión analizarán todos los documentos presentados por los diferentes empleados de la Cooperativa y los de descargo, si se hubieren presentado, con ello procederán a tomar la resolución respectiva.

Para decidir que existe un conflicto de intereses y por tanto la aplicación de una sanción requieren del voto unánime de sus integrantes, en caso no hubiere unanimidad, se procederá al archivo del caso.

Si la resolución fuere que existe el conflicto de intereses, procederá a señalar la sanción

correspondiente y dispondrá que se proceda a comunicar a los involucrados la resolución, la misma que podrá ser apelada ante la Asamblea General, para lo cual los interesados deberán presentar ante el presidente de la Comisión un oficio, dentro del término de cinco (5) días de notificada la resolución, para que sea conocida y resuelta ante la Asamblea General.

IV. Cuando la resolución de la Comisión de Resolución de Conflictos establezca la existencia del Conflicto de Intereses y la sanción a los involucrados, se deberá notificar en el mismo lugar o los mismos medios que se comunicó el inicio del proceso, la resolución de la Comisión y el señalamiento de que los involucrados podrán presentar una apelación a través de un oficio formal al presidente de la Comisión, dentro de los cinco (5) días posteriores a la notificación de la resolución.

La Resolución de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos será notificada adicionalmente a la Comisión de Buen Gobierno Cooperativo, al Consejo de Administración, Consejo de Vigilancia y Gerencia.

V. Si los involucrados no presentaren la apelación o si lo hicieren luego de transcurrido el término de cinco (5) días, la resolución quedará en firme y se aplicará la sanción adoptada.

VI. Si se presentare la apelación en el término establecido, el presidente de la Comisión lo pondrá en conocimiento del presidente del Consejo de Administración para que lo incluya como punto del Orden del Día de la siguiente Asamblea General.

VII. El tratamiento de la apelación cumplirá igual procedimiento que el establecido en el Reglamento Interno y en el Reglamento de Buen Gobierno Cooperativo para los procesos de exclusión de socios.

VIII. La resolución de la Asamblea General será de última instancia interna de la

Cooperativa.

CAPÍTULO X

POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DETECCIÓN Y GESTIÓN DEL RIESGO ASOCIADO AL DELITO DE LAVADOS DE ACTIVOS Y LA FINANCIACIÓN DE OTROS DELITOS

Artículo 66.- De la prevención, detección y erradicación del delito de lavado de activos

y la financiación de otros delitos: Los administradores y empleados para el ejercicio de sus funciones, deberán conocer e implementar las políticas y procedimientos para prevenir, detectar y erradicar el delito de lavado de activos y financiación de otros delitos, descritas en el Manual pertinente con la finalidad de implementar y mantener actualizado y acorde a la realidad y tamaño de la Cooperativa, un Sistema de Prevención y Administración del Riesgo de Lavado de Activos y la Financiación de Otros Delitos denominado SPARLAFD.

Artículo 67.- Reporte de actividades inusuales e injustificadas: Los administradores y empleados estarán obligados moral y legalmente a reportar al Oficial de Cumplimiento, aquellas transacciones de la contraparte que, por su número, valor y características, se apartan del perfil financiero y no presentan una justificación financiera o económica razonable.

Artículo 68.- Informe del Oficial de Cumplimiento: De conformidad con las normas legales para prevenir, detectar y erradicar el delito de lavado de activos y financiación de otros delitos, el Oficial de Cumplimiento deberá realizar las investigaciones de los casos reportados o transacciones inusuales fundamentadas y presentará un informe detallado de aquellas al Comité de Cumplimiento, a fin de que se pueda determinar, previo análisis y en un acto de buena fe, si es procedente reportar a las autoridades competentes las transacciones sospechosas no justificadas.

Artículo 69.- Abstención injustificada de reporte: Los administradores y empleados que

Versión: 4	ÁREA: Gobierno Cooperativo
Todos los derechos reservados, prohibida la reproducción de este documento. El uso y comunicación del contenido se puede dar previa autorización.	Tipo de Información: Pública
	Página: 47 de 91

llegasen a tener conocimiento por cualquier medio, deberán reportar siempre los indicadores de riesgo que alerten sobre la existencia de transacciones sospechosas o injustificadas, no podrán abstenerse de revelarlos ya que de hacerlo aquello constituirá falta muy grave que será sancionado conforme a lo establecido en el presente Código de Ética, sin perjuicio de otras acciones a las que hubiere lugar.

Artículo 70.- Testaferrismo: Los administradores y empleados deberán abstenerse de prestar su cuenta bancaria, nombre, identidad, firma, RUC o facturas para adquirir bienes o derechos tales como: propiedades, vehículos, crear empresas, recibir o enviar dinero, importar o exportar bienes, entre otros, para ocultar lavado de activos u operaciones ilegales realizados por terceros.

De igual manera deberán abstenerse de convertirse en guardianes de las organizaciones delictivas dedicadas al lavado de activos, para esconder directamente a los beneficiarios de las cuentas.

Artículo 71.- Intereses éticos y de cumplimiento: Los integrantes de la Cooperativa deben anteponer la observancia de los principios éticos y los intereses de cumplimiento al logro de las metas institucionales, considerando que es primordial generar una cultura orientada a cumplir y hacer cumplir las normas establecidas para la prevención, detección y erradicación del delito de lavado de activos y financiación de otros delitos.

Artículo 72.- Sanciones por incumplimiento: El incumplimiento de las normas legales, políticas, procedimientos y controles establecidos para prevenir, detectar y erradicar el delito del lavado de activos y financiamiento de delitos incluido el terrorismo será considerado como falta muy grave y causal de desvinculación de la Cooperativa sin perjuicio de las sanciones civiles y penales que contempla la ley especial respectiva, respetando el debido proceso, el derecho a la defensa y la presunción de inocencia.

CAPÍTULO XI

LINEAMIENTOS ÉTICOS PARA LA CAPTACIÓN DE RECURSOS

Artículo 73.- Lineamientos éticos aplicables a la Cooperativa para la captación de recursos económicos: La Cooperativa realizará captaciones de recursos de sus socios y público en general cumpliendo los siguientes principios:

- a. **Transparencia:** La Cooperativa aplicarán las tasas de interés pasivas respetando lo determinado por el organismo de control con relación a montos y plazos, que permitan a los socios y clientes tener claridad en las condiciones que contratan sus inversiones.
- b. **Cumplimiento:** La Cooperativa honrará los montos y tiempos establecidos en los documentos que se suscriben con los socios y clientes al momento de la captación de recursos.
- c. **Información fehaciente:** La Cooperativa informará con claridad y explicando razonablemente todas las condiciones de las captaciones a plazo, por lo que está prohibido realizar publicidad engañosa que pudiere inducir a error a los socios y clientes en la captación de sus recursos.
- d. **Competencia leal:** La Cooperativa competirá con otras instituciones del sistema financiero nacional utilizando medios idóneos y cumpliendo a cabalidad las leyes, reglamentos, disposiciones de los entes de control y normativa interna de la institución.
- e. **Respeto a la imagen corporativa:** No efectuará comentarios que puedan afectar la imagen de otras instituciones financieras o contribuir a la divulgación de rumores sobre estas para obtener captaciones de socios o clientes.
- f. **Custodio de recursos:** Es prohibido a los empleados y directivos de la Cooperativa, recibir personalmente o disponer a otro empleado o directivo, a manera de encargo u otras figuras dinero o bienes, para ser conservados o custodiados en las bóvedas,

ventanillas o instalaciones de la Cooperativa, fuera de los procedimientos propios de la intermediación financiera.

Artículo 74.- Ética en la captación de recursos: La Cooperativa establece los siguientes lineamientos para garantizar prácticas transparentes y responsables en la captación de recursos;

- a. Las captaciones se realizarán al amparo de la normativa vigente y se propenderá a que provengan de entidades alineadas a los valores principios, misión y visión de la Institución.
- b. Cuando realice la contratación de personal que se encargará de los procesos de captación de recursos no pondrá como requisito o habilidad a evaluar para la contratación, el que el postulante tenga una cartera de clientes de trabajos anteriores en el sistema financiero nacional.
- c. No recibirá depósitos de socios, clientes o inversiones de instituciones nacionales o extranjeras que se nieguen a cumplir con las normas de prevención de lavado de activos y que no tengan implementados sistemas de prevención de lavado de activos conforme a la normativa nacional e internacional que regule el tema.
- d. La Cooperativa establece como obligación permanente y actualizada la de revelar las tasas de interés que, según los montos y plazos, pagará por las captaciones de sus socios y clientes, conforme a lo fijado por el Consejo de Administración los que, en caso señalaren un rango de negociación otorgado a Gerencia o personal operativo, no podrá ser aplicado a los vocales de los Consejos.

CAPÍTULO XII

ANTI-CORRUPCIÓN

SECCIÓN I

LINEAMIENTO PARA PREVENIR

Versión: 4	ÁREA: Gobierno Cooperativo
Todos los derechos reservados, prohibida la reproducción de este documento. El uso y comunicación del contenido se puede dar previa autorización.	Tipo de Información: Pública
	Página: 50 de 91

Artículo 75.- Políticas para evitar casos de corrupción: La Cooperativa con la finalidad de evitar el cometimiento de casos de corrupción aplicará las siguientes políticas:

- a. **Conocimiento de la contraparte:** La Cooperativa establecerá políticas en su normativa interna que le permita establecer la existencia de antecedentes judiciales, en fiscalía general del estado o contraloría general del estado, por incumplimientos o procesos por cohecho, concusión, sobornos u otros delitos relacionados.
- b. **Verificación de información personal e institucional:** La Cooperativa establecerá en su normativa la obligación de realizar verificaciones en las referencias comerciales y personales que presenten las contrapartes que deseen contratar con la Cooperativa y dependiendo del monto, conforme a la política institucional realizará verificaciones adicionales para determinar que las contrapartes no presenten antecedentes de actos de corrupción y sobornos en otras instituciones con las que mantenga o haya mantenido contratos.
- c. **Cesación de contratos:** En los contratos que celebre la Cooperativa, dependiendo de la política institucional que diferenciará por montos, se incluirán en los contratos cláusulas que establezcan como causal de terminación anticipada y sin derecho a ninguna compensación o indemnización, el que se compruebe que la persona contratada realizó actos de corrupción o de soborno en la Cooperativa o en otras instituciones financieras.
- d. **Lista de control:** La Cooperativa establecerá un listado de las personas naturales o jurídicas de las cuales se tiene conocimiento que han participado en actos de corrupción o de soborno, con las cuales tendrá prohibido entablar relaciones comerciales o contractuales.
- e. **Tolerancia cero:** La Cooperativa asume el compromiso de no ofrecer pagos,

beneficios, facilidades en créditos, atenciones, invitaciones u otras formas de compensación, a empleados de organismos de regulación o control, empresas auditoras o calificadoras de riesgo, para obtener respuestas o resultados diferentes a los que determina la ley.

- f. **Buenas prácticas:** La Cooperativa asume como compromiso seguir fortaleciendo las políticas para evitar casos de corrupción o de soborno basados en las mejores prácticas que se apliquen en el sector financiero popular y solidario.

SECCIÓN II

LINEAMIENTO PARA DETECTAR ACTOS DE CORRUPCIÓN

Artículo 76.- DETECCIÓN DE ACTOS DE CORRUPCIÓN: Con el fin de prevenir actos de corrupción, la Cooperativa tiene como principio fundamental cumplir todas sus actividades de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente en todos los ámbitos de actuación por lo que para detectar actos de corrupción sus integrantes deberán:

1. Implementar y mantener mecanismos de recepción de denuncias anónimos a través de mecanismos tecnológicos seguros y aplicar los procedimientos de investigación y sanción en caso se verifique su ejecución.
2. Los integrantes de la Cooperativa deberán informar a través de denuncia pública o anónima, cuando en forma personal sea objeto o detectare que algún integrante de la Institución estaría siendo objeto de mecanismos antijurídicos para cambiar la objetividad de los análisis, informes o toma de decisiones para beneficiar injustamente a cualquier persona, sea compañero de trabajo, directivo o parte relacionada.
3. Informar a la Cooperativa que ha sido objeto de la entrega en forma directa o indirecta, de bienes, valores o beneficios personales o a sus parientes o allegados, entregados por personas naturales o jurídicas, con el fin de recibir ventajas indebidas en los

productos, servicios o contrataciones; lo que hubiere recibido será entregado a la Cooperativa a través de la Jefatura de Talento Humano o Gerencia.

4. No realizar o recibir donaciones para encubrir pagos indebidos.
5. Informar oportunamente a su jerárquico superior cuando observare que empleados de la Cooperativa estarían realizando gestiones en favor de socios o clientes en transacciones de ventanilla, solicitudes de crédito u otros servicios financieros o no financieros.
6. Informar oportunamente al jerárquico superior cuando observare que las captaciones de recursos de socios o clientes no estarían cumpliendo con los procedimientos y registros en el sistema informático de la Cooperativa y sobre todo que no estaría ingresando el dinero por ventanilla de la Institución.
7. Se prohíbe cualquier tipo de influencia o presiones que efectúen Representantes, Directivos, Gerente, Colaboradores, Empleados y Proveedores, para conseguir condiciones privilegiadas o excepcionales e influyan en las decisiones relativas a la adquisición de bienes y servicios.
8. En los contratos realizados con socios, clientes, proveedores u otras contrapartes contendrán cláusulas anticorrupción, origen y destino lícito de fondos dando cumplimiento a la normativa interna vigente.
9. Es prohibido que directivos o empleados de la Cooperativa reciban en sus domicilios a proveedores para negociar contratos o ser asesorados en procesos de contratación de servicios.

SECCIÓN III

SANCIONES ANTE ACTOS DE CORRUPCIÓN

Artículo 77.- Sanciones a los actos de corrupción: Los actos de corrupción establecidos

Versión: 4	ÁREA: Gobierno Cooperativo
<small>Todos los derechos reservados, prohibida la reproducción de este documento. El uso y comunicación del contenido se puede dar previa autorización.</small>	Tipo de Información: Pública
	Página: 53 de 91

en el presente Código de Ética en especial los detallados en este Capítulo constituirán faltas muy graves para quienes lo realicen y para quienes reciban los beneficios indebidos, que se sancionarán conforme a lo detallado en este Código y lo establecido en el Reglamento de Buen Gobierno Cooperativo.

Adicionalmente la Cooperativa aplicará mecanismos para terminar la relación contractual o desvincular en forma permanente a los integrantes de la Cooperativa que hayan sido parte de actos de corrupción.

CAPÍTULO XIII

ANTI-SOBORNO

SECCIÓN I

POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DEL SOBORNO

Artículo 78.- Políticas para evitar el soborno: La Cooperativa con la finalidad de evitar sobornos aplicará las siguientes políticas:

1. CON LOS SOCIOS:

- a. Establecerá mecanismos que aseguren que la atención a los requerimientos de operaciones de crédito ingrese y se despache en el orden en que fueron solicitados, cumpliendo los requisitos establecidos en la normativa interna;
- b. Castigará a empleados, personal contratado y directivos hasta con la desvinculación o remoción según corresponda cuando se demostrare que recibieron sobornos de los socios para el trámite de operaciones de crédito; igualmente se pondrá en los contratos de préstamos cláusulas que castiguen el soborno con la declaratoria de plazo vencido de la operación de crédito;
- c. Establecerá mecanismos para asegurar que los informes de avalúos de los bienes inmuebles que se entreguen en garantía por operaciones de crédito cumplan con los

parámetros técnicos y descarte informes falsos generados por sobornos a los peritos evaluadores; y,

- d. Establecerá mecanismos para tramitar denuncias de los socios por pedidos de sobornos por empleados o peritos, o cuando se presenten retrasos infundados en los trámites de operaciones de crédito.

2. CON LOS VOCALES DE LOS CONSEJOS:

- a. La Cooperativa establecerá como falta muy grave causal de destitución para los Vocales de los Consejos el que se llegue a comprobar que recibieron sobornos, cualquiera sea su origen, para celebrar contratos o transacciones con la Cooperativa;
- b. Los procesos de contratación se sustentarán en los informes que se preparen en las diferentes Comisiones o Comités especializados creados para el efecto o que tengan dichas funciones, según la normativa vigente y/o criterios técnicos; dichos informes, para ser desestimados por el Consejo de Administración, previamente requerirán de un criterio técnico emitido por un profesional especializado en la rama que se trate el contrato; y,
- c. Los vocales de los Consejos participarán exclusivamente en los procesos de contratación en los que tengan decisión, según los niveles de autorización de contrataciones establecidos en el Reglamento Interno; y, les es prohibido intervenir o incidir a favor o en contra de quienes participen en procesos de contratación asignados a otros estamentos de la Cooperativa.

3. CON GERENCIA:

- a. La Cooperativa establecerá como causal de destitución de la Gerencia cuando se llegue a comprobar que recibió sobornos para celebrar contratos;
- b. La Gerencia deberá negar cualquier propuesta de contratación que contenga la

entrega de valores, atenciones, pasantías u otros beneficios para su persona, los vocales de los Consejos incluidos sus parientes, como condición para suscribir un contrato; y,

- c. La Gerencia dispondrá a la Unidad de Cumplimiento que se lleve un registro, en caso de identificar que una persona natural o jurídica, haya realizado propuestas de sobornos para que se celebren contratos con dichas personas o cualquier tipo de beneficios no contemplados en los contratos.

4. CON JEFES DE AGENCIAS:

- a. La Cooperativa establecerá como causal de visto bueno en el Reglamento Interno de Trabajo el que los jefes de agencias, se demuestre que recibieron sobornos para la concesión de créditos en el ámbito de su decisión establecidos en la Cooperativa; y,
- b. Deberán realizar contrataciones con los diferentes proveedores calificados por la Cooperativa.

SECCIÓN II

LINEAMIENTO PARA DETECTAR SOBORNOS

Artículo 79.- DETECCIÓN DE ENTREGA DE SOBORNOS: Con el fin de prevenir que los socios, clientes o proveedores entreguen sobornos a directivos, gerente o empleados de la Cooperativa o que aquellos insinúen o requieran la entrega de dinero para la realización de transacciones financieras, de servicios no financieros o celebración de contratos se cumplirán las siguientes actividades:

1. Se pondrán anuncios en lugares visibles de las instalaciones de la Cooperativa, en especial en las áreas de atención al cliente y departamento de crédito, así como en la página web Institucional, que es prohibido en la Cooperativa que se solicite o se entregue dinero, regalos, membresías o cualquier tipo de beneficio por la prestación

- de servicios, mayor agilidad en los trámites o eliminación de requisitos.
2. Implementar y mantener mecanismos de recepción denuncia anónimos a través de mecanismos tecnológicos seguros y aplicar los procedimientos de investigación y sanción en caso se verificare su ejecución.
 3. Se verificará si los socios realizan depósitos o transferencias desde la cuenta en la cual recibieron los créditos, hacia la cuenta del empleado que tramitó la solicitud de crédito.
 4. En las encuestas de satisfacción de servicios a los socios y clientes se incorporarán preguntas relacionados con la posibilidad de que hayan recibido insinuaciones o hayan tenido que entregar dinero a los empleados de la Cooperativa para agilizar la solicitud de crédito.
 5. Los empleados informarán al jerárquico superior con carácter confidencial cuando presenciaren o tuviesen sospechas de comportamientos de compañeros de trabajo que estarían solicitando la entrega de dinero para agilizar las gestiones o de socios que intentan entregar dinero o regalos a los empleados.
 6. Es prohibido que directivos o empleados de la Cooperativa reciban en sus domicilios a socios, clientes o proveedores para asesorarles sobre procesos de crédito.
 7. Es obligación de los directivos o empleados de la Cooperativa poner en conocimiento de Gerencia o del Consejo de Vigilancia cuando observaren que directivos o empleados exhiben un nivel de gasto superior al que les permite sus ingresos laborales o su perfil económico.
 8. Se procurará que diferentes oficiales de crédito realicen los análisis de solicitudes de crédito de grupos familiares o institucionales para prevenir que se consoliden relaciones que superen la normal confianza entre un empleado y un socio.

9. Quienes tienen la decisión sobre la concesión de operaciones de crédito con base a informes elaborados por compañeros de trabajo, revisarán los expedientes para determinar que cumplen con todos los requisitos y por ningún motivo, incluyendo el grado de confianza con su compañero, dejarán de cumplir con la revisión, ni aceptarán presiones para que se emitan las autorizaciones sin cumplir la revisión debida.

SECCIÓN III

FORMA DE SANCIONAR LOS SOBORNOS

Artículo 80.- Sanciones a los actos de soborno: Los actos de soborno establecidos en el presente Código de Ética constituirán faltas muy graves para quienes entreguen el soborno y para quienes lo soliciten o reciban, que se sancionarán conforme a lo detallado en este Código y lo establecido en el Reglamento de Buen Gobierno Cooperativo.

Adicionalmente la Cooperativa aplicará mecanismos para terminar la relación contractual o desvincular en forma permanente a los integrantes de la Cooperativa que hayan sido parte de actos de soborno.

Quienes fueren sancionados por actos de corrupción o de soborno en la Cooperativa o en cualquier institución financiera, estarán impedidos a participar en procesos de elección de representantes a la Asamblea General o a conformar Comisiones o Comités en la Institución.

CAPÍTULO XIV

USO ADECUADO DE BIENES, IMAGEN Y MARCA DE LA COOPERATIVA

Artículo 81.- Reglas para el uso de los bienes de la Cooperativa: Los bienes de la Cooperativa pueden ser bienes muebles, inmuebles, derechos de patentes y marcas; su uso se registrará conforme a lo que establezcan los reglamentos específicos dictados por el Consejo de Administración y que deberán observar los lineamientos éticos que se establecen en este Código.

Artículo 82.- Bienes inmuebles: Los bienes inmuebles de la Cooperativa pueden ser de dos clases según su origen y destino:

- a. Bienes Inmuebles de Uso de la Cooperativa, sean estos de su propiedad o rentados; y,
- b. Bienes Inmuebles originados por el giro del negocio financiero.

El uso de cada uno de estos bienes es específico y guardará los lineamientos éticos que en forma específica se detallan en este capítulo

Artículo 83.- Bienes inmuebles de uso de la Cooperativa: Los bienes inmuebles de uso de la Cooperativa son aquellos que la Institución utiliza para la realización de sus actividades de intermediación financiera.

El uso de estos bienes inmuebles debe observar los siguientes lineamientos éticos:

- a. La Gerencia a través del personal operativo delegado, deberá cuidar el buen estado de los bienes inmuebles de uso de la Cooperativa, destinando recursos y gestiones para su mantenimiento y funcionalidad;
- b. Los inmuebles de uso de la Cooperativa se destinarán al funcionamiento de la Institución; excepcionalmente y contando con una política o reglamento previo, se podrá facilitar el uso de las instalaciones para fines diferentes;
- c. En los bienes inmuebles de uso de la Cooperativa se asegurarán áreas de acceso restringido para proteger valores y equipos informáticos;
- d. Es prohibido fumar, consumir alcohol o sustancias estupefacientes en los bienes inmuebles de uso de la Cooperativa, su transgresión deberá constar como falta muy grave.

Artículo 84.- Bienes inmuebles originados por el giro del negocio financiero: Son los bienes Inmuebles de la Cooperativa, recibidos en dación en pago por los socios o en adjudicación judicial en juicios iniciados por la Institución por la recuperación de cartera.

El uso de estos bienes inmuebles debe observar los siguientes lineamientos:

- a. La Gerencia a través del personal operativo delegado, deberá cuidar la conservación de los inmuebles hasta que se logre realizar la venta respectiva;
- b. Estos bienes se destinan para la venta, aplicando las políticas o reglamentos que para el efecto determine el Consejo de Administración;
- c. La venta de estos bienes no se los puede realizar a empleados, directivos, gerencia y sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, ni arrendarlos;
- d. En caso los bienes inmuebles originados en el giro del negocio financiero no pudieren ser vendidos a pesar de realizarse los esfuerzos razonables para hacerlo, podrán ser destinados a campañas de promoción cumpliendo con la normativa emitida al respecto;
y,
- e. Estos bienes inmuebles no podrán ser usados por los empleados, directivos o gerencia como uso personal oneroso o gratuito.

Artículo 85.- Uso de vehículos: Los vehículos de la Cooperativa serán usados conforme a las políticas o reglamentos aprobados por el Consejo de Administración, que deberá contemplar los siguientes lineamientos éticos:

- a. Son para uso exclusivo en gestiones de la Cooperativa.
- b. Se prohíbe el uso personal de los vehículos institucionales.
- c. Los vehículos deben estar custodiados por quien haya sido designado conforme a las normas de la Cooperativa.
- d. No podrán conducir los vehículos de la Cooperativa personas que no cuenten con documentos que le faculten legalmente para hacerlo.
- e. No podrán conducir los vehículos de la Cooperativa personas que se hallen en estado

etílico o bajo los efectos de sustancias estupefacientes o psicotrópicas; la inobservancia de esta disposición será causal para desvinculación de gerencia o empleados y de destitución para directivos.

Artículo 86.- Uso de equipos electrónicos: El uso de equipos electrónicos estará normado en las políticas o reglamentos aprobados por el Consejo de Administración que deberá contemplar los siguientes lineamientos éticos:

- a. Los equipos electrónicos se utilizarán primordialmente en las instalaciones de la Cooperativa, excepcionalmente y cumpliendo el proceso establecido en la normativa vigente se permitirá que empleados lleven equipos electrónicos fuera de las instalaciones, para trabajos específicos.
- b. Al permitirse que equipos electrónicos sean utilizados fuera de las instalaciones de la Cooperativa, se cuidará que la información que contengan y estén sujetas a sigilo o reserva, no puedan ser accedidos sin claves de acceso o autorizaciones debidas.
- c. Los equipos electrónicos funcionarán y deberán contener programas cuyas licencias sean adquiridas o arrendadas por la Cooperativa, es prohibido utilizar o instalar en los equipos electrónicos de la Institución programas ilegales, redes sociales o aplicaciones no autorizados.

Artículo 87.- Uso de la imagen y marca de la Cooperativa: La Cooperativa deberá implementar un Manual de Imagen y Marca Cooperativa en el cual detallará todos los aspectos técnicos que resguarden la misma, normativa que deberá contemplar los siguientes lineamientos:

- a. La marca de la Cooperativa deberá estar registrada conforme a la ley de patentes y marcas vigente en el país.
- b. Cuando cualquier persona natural o jurídica desee utilizar la imagen o marca de la

- Cooperativa, deberá pedir autorización escrita a Gerencia.
- c. Los proveedores para poder utilizar la marca o imagen de la Cooperativa en sus promocionales deberán pedir autorización previa y cumplir con las disposiciones del Manual de Imagen.
- d. Gerencia deberá comparecer ante las instancias respectivas para defender la imagen o marca de la Cooperativa cuando haya tenido un uso inadecuado o no autorizado.

CAPÍTULO XV

MANEJO ÉTICO DE LA INFORMACIÓN

Artículo 88.- Obligaciones éticas del manejo de información: Para un correcto manejo de la información de la Cooperativa, se deberá cumplir con las siguientes obligaciones éticas:

- a. Está totalmente prohibido manipular los registros o información de la institución o de cualquiera de sus áreas, ya sea para simular el cumplimiento de metas u objetivos o para obtener un beneficio personal.
- b. Toda la información generada en las diferentes actividades de la Cooperativa es confidencial y solo podrá ser divulgada por autorización de la Gerencia General o a solicitud de las autoridades pertinentes.
- c. Las personas que tengan acceso a información técnica, contable o financiera deben tomar las medidas necesarias para evitar la divulgación o filtración de dicha información a personas no autorizadas.
- d. Se deberán abstener de realizar acciones que puedan influir, manipular o engañar a cualquier trabajo de fiscalización que se efectúe en la institución.
- e. Se deberá evitar que la información confidencial a la que tengan acceso los empleados, directivos y colaboradores pueda llegar a conocimiento de personas no autorizadas

para ello.

- f. No se podrá difundir información personal protegida por la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales que administre la Cooperativa relativa a sus socios, clientes, directivos, gerente, empleados y proveedores, por lo que Gerencia deberá tomar las medidas necesarias para evitar la difusión indebida, salvo en los casos establecidos en la ley antes mencionada.

Artículo 89.- Información privilegiada: Se entiende como información privilegiada aquella información de carácter concreto, bien sea de la Cooperativa, de sus socios/clientes o proveedores, que no ha sido dada a conocer al público y que, de serlo, la habría tenido en cuenta una persona medianamente diligente o prudente para tomar una decisión.

Los destinatarios del presente Código deberán abstenerse de:

- a. Realizar cualquier operación en provecho propio o de terceros utilizando información privilegiada de la Cooperativa, de sus socios/clientes o proveedores, salvo el caso que el administrador o trabajador por la naturaleza de sus funciones requiera de esta información para cumplimiento de metas.
- b. Suministrar a terceros información que éste no tenga derecho a recibirla.
- c. Aconsejar la realización de una operación con base en información privilegiada que conozca en razón de su cargo.

Artículo 90.- Uso de la información: Toda persona que preste sus servicios en la Cooperativa deberá mantener la confidencialidad en el manejo de la información, documentación de la Cooperativa y sobre los asuntos tratados en las reuniones de trabajo. No alterar documentos o registros para ocultar acciones dolosas.

Artículo 91.- Información al público: En la medida de lo posible, siempre y cuando el marco legal lo permita, los empleados deberán cerciorarse de que el público ha recibido a

satisfacción la información requerida. Tanto la información proporcionada como, en su caso, el motivo que justifique la negativa a proporcionarla, se expondrán en forma clara y comprensible.

Artículo 92.- Custodia e integridad de la información: La información, datos, registros y operaciones que realizan los socios/clientes, deberán contener la mayor exactitud y precisión posibles, que permita reflejar con transparencia las operaciones realizadas con la institución. En general, todos los administradores y empleados serán responsables de la integridad de la información y documentos que se encuentren bajo su custodia.

Artículo 93.- Abuso de información privilegiada: Se considerará falta muy grave el uso arbitrario de información privilegiada o de datos personales protegidos por la ley. En consecuencia, los administradores y empleados se atenderán a las sanciones establecidas en el Estatuto Social, Reglamento Interno, Código de Trabajo o Reglamento Interno de Personal, según corresponda, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas contempladas en la ley.

Artículo 94.- Confidencialidad: Los administradores y empleados deberán mantener la debida confidencialidad sobre los documentos de trabajo y la información confidencial o de datos personales protegidos por la ley que esté a su cuidado. Por lo tanto, deberán controlar y evitar que en cualquiera de las instancias o dependencias de la Cooperativa se haga uso indebido de dicha información o que la misma sea conocida por personas que no tengan autorización para ello.

Así mismo, no revelarán ni transferirán a terceras personas las tecnologías, metodologías y secretos comerciales o estratégicos que pertenezcan a la Cooperativa, a sus socios/clientes o proveedores, a los que hayan tenido acceso con ocasión de su cargo. Igualmente, no obtendrán ni intentarán el acceso a información que represente secreto comercial o

estratégico en forma ilegítima. Estas obligaciones continuaran incluso después de tres años de su desvinculación de la Cooperativa.

Artículo 95.- Sigilo y reserva: De conformidad con las normas de Sigilo y Reserva que recoge el Código Orgánico Monetario y Financiero, en sus artículos del 352 al 356, no se podrá revelar información de los usuarios obtenida a través de cualquier fuente interna.

En particular, los administradores y empleados estarán prohibidos de utilizar los datos de los socios y clientes con fines ilegítimos o para transmitirlos a personas no autorizadas, es decir deberán guardar reserva y discreción sobre los datos de socios y clientes, que conozcan en el desarrollo de sus funciones y labores, evitando que se deriven perjuicios con la divulgación de ciertos aspectos que, por razones comerciales, personales o legales no deben ser de libre acceso al público.

En desarrollo de lo anterior deberán abstenerse de:

1. Proporcionar información o suministrar documentación de las operaciones realizadas por los socios o clientes de la Cooperativa a personas distintas del mismo socio/cliente, salvo el caso de personas autorizadas, representantes o apoderados, y de las autoridades u organismos facultados por la ley, en los términos de la misma;
2. Proporcionar información sobre las operaciones de socios o clientes a los administradores y empleados de la propia institución, salvo cuando el suministro de dicha información sea estrictamente necesario para el cumplimiento de sus funciones;
- y,
3. Comunicar o divulgar información reservada que pudiera dañar la imagen o el prestigio de la Cooperativa o de terceras personas.

Artículo 96.- Confidencialidad de la información interna: Ningún integrante de la Cooperativa, podrá divulgar información interna acerca de los administradores, empleados,

proveedores, planes de negocios, metodologías, sistemas tecnológicos, estrategias de mercado que puedan perjudicar el desenvolvimiento de las actividades financieras de la institución.

Artículo 97.- Confidencialidad de información de administradores y empleados: La Cooperativa garantizará y protegerá la privacidad y confidencialidad de los files de personal de un administrador o empleado. Los expedientes no serán revelados fuera de la institución, excepto cuando el propio interesado lo solicite, o cuando lo disponga el organismo administrativo o legislativo o el tribunal o la autoridad judicial competente.

Artículo 98.- Generación de documentos y comunicaciones: Para la generación de documentos y comunicaciones a los socios o clientes, se deberá considerar la asignación expresa de los límites y atribuciones establecidas por la institución y su contenido deberá observar las normas de respeto y cordialidad, considerando los lineamientos establecidos en la política de comunicación de la Cooperativa.

Artículo 99.- Prohibición en uso o divulgación de información para beneficio de terceros: Es prohibido a todos los integrantes de la Cooperativa, socios, directivos, gerencia, empleados, personas contratadas en prestación de servicios o proveedores, divulgar a terceros para beneficio de aquellos o de sus relacionados, por cualquier medio, información que hayan recibido expresamente o a la que hayan tenido acceso que sea protegida con sigilo, reserva, restringida o privilegiada o de datos personales protegidos por la ley.

En caso de que se llegare a determinar que alguna persona divulgó información para beneficio de terceros en forma ilegal, no autorizada o sin cumplir los procedimientos establecidos en la normativa legal vigente, será sancionada como falta muy grave, sin perjuicio que la Cooperativa inicie acciones administrativas, civiles o penales en contra de

los responsables.

CAPÍTULO XVI

DECLARACIONES ÉTICAS

Artículo 100.- Declaración de Compromiso Ético: El Consejo de Administración a propuesta de Gerencia emitirá una “Declaración de compromiso ético”, texto que establecerá el compromiso de quien suscribe el documento, de leer el contenido del Código de Ética de la Cooperativa y expresará su compromiso a cumplir sus disposiciones; la declaración podrá constar en un formato especial o se podrá incluirlo como una cláusula obligatoria en los convenios y contratos que celebre la Cooperativa; cualquiera sea el formato utilizado, será suscrito por todos quienes conforman la Cooperativa y las partes relacionadas, en especial los proveedores.

Gerencia dispondrá a los diferentes departamentos de la Cooperativa, al inicio de las funciones en el caso de directivos, o de la relación contractual en caso de prestadores de servicios o proveedores, para que obtengan la declaración de compromiso ético debidamente suscritos.

Auditoría Interna realizará verificaciones periódicas del cumplimiento de esta disposición cuyos resultados serán informados a la Gerencia.

El Consejo de Administración revisará cada dos años, o cuando se reformen las normas externas relacionadas con el Código de Ética, el contenido de la “Declaración de compromiso ético” para incorporar mejoras en la redacción.

Artículo 101.- Declaración de Compromiso Ético para mantener su relación con la Cooperativa: Los proveedores y grupos de interés que mantengan contratos, convenios o relaciones recíprocas con la Cooperativa que perduren en el tiempo, tendrán la obligación de renovar la “Declaración de Compromiso Ético” conforme al texto que le señale la Cooperativa

en los tiempos que aquella le disponga.

La negativa a suscribir la Declaración de Compromiso Ético o su actualización será causal para terminar el contrato o convenio, lo que se detallará en la misma Declaración.

Artículo 102.- Declaración de Relaciones Directas o Indirectas con Empleados, Proveedores y Otros Grupos de Interés en Contratación: En el caso de los vocales de los Consejos de Administración y de Vigilancia y de Gerente y Subrogante, deberán suscribir una “Declaración de existencia o inexistencia de relaciones directas o indirectas con empleados, proveedores y otros grupos de interés en contratación”, en la cual dependiendo de la situación personal revelará a la Cooperativa, la existencia de relación directa o indirecta con proveedores con contratos vigentes o con grupos de interés relacionados con la Cooperativa.

Si en las declaraciones se determinare la existencia de relaciones directas o indirectas el tema será puesto en conocimiento de la Comisión de Buen Gobierno Cooperativo para que contando con el apoyo del Oficial de Riesgos y Asesoría Jurídica establezcan el grado de afectación a las disposiciones del presente Código de Ética y la forma como podría ser subsanados o minimizados si aquello fuere posible o determinando la terminación de los contratos o convenios o la renuncia de la persona que presenta la relación.

Las personas que debiendo renunciar por la existencia de relaciones directas o indirectas con proveedores y otros grupos de interés no lo hicieren, aquello constituirá falta muy grave, causal de remoción o destitución según corresponda.

Las declaraciones serán actualizadas cada dos años.

CAPÍTULO XVII

DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Artículo 103.- Expedición del Código de Ética: La expedición del Código de Ética y sus

Versión: 4	ÁREA: Gobierno Cooperativo
<small>Todos los derechos reservados, prohibida la reproducción de este documento. El uso y comunicación del contenido se puede dar previa autorización.</small>	Tipo de Información: Pública
	Página: 68 de 91

reformas será analizado y aprobado por la Asamblea General de Representantes con base al proyecto que le será propuesto por el Consejo de Administración.

El Código de Ética deberá ser revisado y, de ser necesario, actualizado cuando se produjeran cambios normativos, institucionales o del entorno en que se desarrolla la Institución.

En el proyecto que el Consejo de Administración ponga en consideración de la Asamblea General procurará establecer un período de difusión e inducción a las personas que tienen obligación de conocerlo y aplicarlo.

Artículo 104.- Difusión y socialización del Código de Ética: El Consejo de Administración una vez que la Asamblea General apruebe el Código de Ética o sus reformas dispondrá a Gerencia que se realice la difusión y socialización de la normativa, a través de medios físicos y digitales o los que considere más adecuados.

Cuando se realice la entrega o remisión del Código de Ética o sus reformas a los integrantes de la Cooperativa se dejará constancia del envío y la confirmación de recepción con el compromiso de revisión y análisis del texto y la obligación de su cumplimiento.

La Comisión de Educación de la Cooperativa incluirá en su plan anual de actividades, mecanismos para capacitar periódicamente sobre el contenido y aplicación del presente Código de Ética a los socios, empleados y directivos de la Institución.

La Comisión de Educación incluirá en su informe anual de gestión dirigido a la Asamblea General un acápite en el cual detalle los eventos de difusión y socialización del Código de Ética.

Artículo 105.- Publicación del Código de Ética: El Código de Ética actualizado de la Cooperativa será publicado en la página web institucional, en un espacio de fácil ubicación y acceso para quienes ingresen y naveguen en la página.

Auditoría Interna tendrá la obligación de verificar que el Código de Ética actualizado se halle

publicado en la página web de la Institución.

CAPÍTULO XVIII

NORMAS DE CONDUCTA SANCIONABLES

Artículo 106.- Infracciones al Código de Ética: Los integrantes de la Cooperativa y personas relacionadas deberán cumplir todas las disposiciones del presente Código de Ética; las infracciones a sus disposiciones serán sancionadas conforme a lo establecido en el presente Código y lo dispuesto en el Reglamento de Buen Gobierno Cooperativo y Reglamento Interno.

Las infracciones se clasificarán en faltas leves, faltas graves y faltas muy graves las que serán sancionadas conforme a lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 107.- Infracciones Éticas de los socios: Los actos cometidos por los socios que son susceptibles de sanción por transgresión al Código de Ética son los siguientes:

1.- FALTAS LEVES:

1.1.- Negarse a entregar o entregar incompleta, distorsionada o fuera de tiempo la información personal o de actividad económica que le requiera la Cooperativa en cumplimiento de las normas de prevención de lavado de activos;

1.2.- No permitir que el Oficial de Cumplimiento, personal operativo o Auditor Interno realice validaciones de transacciones de los socios con la Cooperativa;

1.3.- No aceptar injustificadamente las designaciones que realice el Consejo de Administración o la Asamblea General para integrar comisiones o comités de la Cooperativa.

2.- FALTAS GRAVES:

2.1.- Generar cualquier situación que pudiera suscitar conflicto de intereses con la Cooperativa;

2.2.- Instar a los socios o clientes a que se retiren de la institución o que dejen de cumplir las

obligaciones financieras contratadas con la Cooperativa;

2.3.- Instar a los socios a no participar en las elecciones de representantes a la Asamblea General;

2.4.- No informar a la Cooperativa el momento en que tenga conocimiento de la realización de transacciones con errores que generaren pérdidas para la Cooperativa y beneficio indebido para el socio

3.- FALTAS MUY GRAVES:

3.1.- Intentar o lograr obtener beneficios no contemplados en las operaciones de la Cooperativa, ya sea a través de actos de coacción o a través de la entrega de presentes a empleados o directivos;

3. 2.- Difundir información con sigilo, reserva, restringida o de datos personales protegidos por la ley, entregados por la Cooperativa;

3.3.- Difundir información falsa en contra de la Cooperativa con la finalidad de menoscabar la confianza de los socios y clientes o que le generaren a la Cooperativa un alto riesgo reputacional;

3.4.- Promover el retiro de los socios o no cumplir con las obligaciones de membresía como retaliación por no haber sido elegido a puestos directivos en la Cooperativa;

3.5.- Las demás que establezca el presente Código de Ética.

Artículo 108.- INFRACCIONES ÉTICAS DE LOS REPRESENTANTES DE LA ASAMBLEA

GENERAL: Los actos cometidos por los representantes de la Asamblea General susceptibles de sanción por transgresión al Código de Ética son los siguientes:

1.- FALTAS LEVES:

1.1.- No asistir a las Asambleas Generales a las que sea convocado o no informar a tiempo su inasistencia para que se convoque al respectivo suplente;

Versión: 4	ÁREA: Gobierno Cooperativo
Todos los derechos reservados, prohibida la reproducción de este documento. El uso y comunicación del contenido se puede dar previa autorización.	Tipo de Información: Pública
	Página: 71 de 91

1.2.- No revisar, analizar y de ser el caso solicitar información adicional a Gerencia o Presidencia de la Cooperativa sobre los expedientes de la Asamblea General que se le remita.

2.- FALTAS GRAVES:

2.1.- Aceptar la nominación para integrar los organismos de administración y control de la Cooperativa conociendo que está inmerso en las prohibiciones para su designación;

2.2.- En la resolución de temas puestos en consideración de la Asamblea General resolver anteponiendo su interés particular por sobre el interés de los socios y de la Cooperativa;

2.3.- Promover la elección de representantes de la Cooperativa para integrar el Consejo de Administración o Consejo de Vigilancia, conociendo que están ejerciendo las funciones de vocales de consejos en otras Cooperativas de ahorro y crédito o en otras instituciones financieras populares y solidarias con excepción de las Cajas Centrales.

3.- FALTAS MUY GRAVES:

3.1.- Difundir información con sigilo, reserva, restringida o de datos personales protegidos por la ley, constante en los expedientes de la Asamblea General o entregados por la Cooperativa;

3.2.- Instigar al abandono de los representantes de la Asamblea General para dejarla sin quórum y terminar la reunión sin cumplir el orden del día;

3.3.- Emitir y difundir información falsa en contra de la Cooperativa, vocales de los Consejos, Gerencia y empleados con la finalidad de generar riesgo reputacional o como estrategia para promocionar su candidatura como vocal de los Consejos;

3.4.- Obstaculizar la realización de las Asambleas Generales, impedir con utilización de la fuerza las reuniones;

3.5.- Mocionar, apoyar mociones o votar en favor de resoluciones por las cuales la Asamblea General asuma ilegalmente atribuciones que no son de su competencia;

3.6.- Las demás que establezca el presente Código de Ética.

Artículo 109.- INFRACCIONES ÉTICAS DE LOS VOCALES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN: Los actos cometidos por los vocales del Consejo de Administración susceptibles de sanción por transgresión al Código de Ética son los siguientes:

1.- FALTAS LEVES:

1.1.- No capacitarse en el ejercicio de sus funciones como vocal del Consejo y como integrante de las Comisiones o Comités a las que se le designe;

1.2.- Inobservar las normas de ética en sus actuaciones personales o profesionales que le generen riesgo bajo a la Cooperativa.

2.- FALTAS GRAVES:

2.1.- Ejercer sus funciones con un apetito al riesgo muy alto a pesar de ser advertido por los organismos internos de la Cooperativa;

2.2.- No evitar situaciones que pudiera generar un conflicto de intereses en la Institución;

2.3.- Oponerse injustificadamente a que se realicen procesos sancionadores cuando llegaren a tener conocimiento de actos cometidos por integrantes de la Cooperativa;

2.4.- Incidir en la contratación o desvinculación de empleados o trabajadores la Cooperativa, que son potestad de Gerencia.

2.5.- Incidir en la realización de pasantías internacionales que no sean necesarias o beneficiosas para la Cooperativa o que se efectúen estando próximos a terminar sus funciones en el Consejo de Administración.

3.- FALTAS MUY GRAVES:

3.1.- No cumplir con las obligaciones de competencia del Consejo de Administración;

3.2.- No respetar y asumir los roles competencia de la Asamblea General, Consejo de Vigilancia o Gerencia;

3.3.- No actuar con coherencia en sus actuaciones y resoluciones como miembro de Comisiones o Comités y las actuaciones que adopte como vocal del Consejo de Administración al tratar los temas de la Comisión o Comité de la cual es integrante;

3.4.- No informar o no hacerlo oportunamente que su función como vocal del Consejo de Administración podría generar conflicto de intereses, cualquiera sea el motivo;

3.5.- Integrar simultáneamente organismos de gobierno, administración o control en otras cooperativas de ahorro y crédito, cajas de ahorro, cajas comunales u otras instituciones financieras con las que se podría generar conflictos de intereses;

3.6.- Difundir información con sigilo, reserva, restringida o de datos personales protegidos por la ley, entregados por la Cooperativa en su calidad de vocal del Consejo de Administración;

3.7.- Instigar a los vocales del Consejo de Administración para que no asistan o que abandonen las sesiones convocadas por el Presidente de la Cooperativa;

3.8.- Emitir y difundir información falsa en contra de la Cooperativa o sus integrantes con la finalidad de generar riesgo reputacional;

3.9.- Prorrogarse en las funciones de vocal del Consejo de Administración, cualquiera sea la justificación;

3.10.- Mantenerse en funciones como vocal del Consejo de Administración mientras mantiene una controversia judicial o una queja o reclamo ante el organismo de control en contra de la Cooperativa;

3.11.- Requerir información directamente a los empleados de la Cooperativa, sin respetar el debido proceso;

3.12.- Las demás que establezca el presente Código de Ética.

Artículo 110.- INFRACCIONES ÉTICAS DE LOS VOCALES DEL CONSEJO DE

VIGILANCIA: Los actos de los vocales del Consejo de Vigilancia susceptibles de sanción por

transgresión al Código de Ética son los siguientes:

1.- FALTAS LEVES:

1.1.- No ejercer sus funciones con rectitud, compromiso, imparcialidad, con criterio técnico de control interno, orientado a asesorar al Consejo de Administración y Gerencia.

1.2.- No capacitarse en el ejercicio de sus funciones de organismo de control interno de una cooperativa de ahorro y crédito institución financiera popular y solidaria.

2.- FALTAS GRAVES:

2.1.- No evitar situaciones que pudiera generar un conflicto de intereses con la Cooperativa;

2.2.- Violentar las normas de ética tanto en sus actuaciones personales como profesionales;

2.3.- No agotar las instancias internas para resolución de conflictos conforme a lo establecido en la normativa vigente en la Cooperativa antes de recurrir al organismo de control;

2.4.- Utilizar la calidad de vocal del Consejo de Vigilancia para obtener beneficios no otorgados a los socios en general;

2.5.- Incidir en la contratación o desvinculación de empleados o trabajadores de la Cooperativa que son potestad de Gerencia;

2.6.- Incidir en la realización de pasantías internacionales que no sean necesarias o beneficiosas para la Cooperativa o que se efectúen estando próximos a terminar sus funciones en el Consejo de Vigilancia.

3.- FALTAS MUY GRAVES:

3.1.- No cumplir los roles y obligaciones de competencia del Consejo de Vigilancia;

3.2.- Asumir los roles y adoptar decisiones que le corresponden a la Asamblea General, Consejo de Administración o Gerencia;

3.3.- No informar a la Presidencia del Consejo de Administración o a Gerencia cuando detectaren el cometimiento de actos de integrantes de la Cooperativa que ameritarían la

realización de procesos sancionadores;

3.4.- Que el vocal integre simultáneamente organismos de gobierno, administración o control en otras cooperativas de ahorro y crédito, cajas comunales, cajas de ahorros u otras instituciones financieras con las que se podría generar conflictos de intereses;

3.5.- Difundir información con sigilo, reserva, restringida o de datos personales protegidos por la ley, contenidos en informes de control interno que reciba o elabore en su calidad de vocal del Consejo de Vigilancia;

3.6.- Mantenerse en funciones como vocal del Consejo de Vigilancia mientras mantiene una controversia judicial o una queja o reclamo ante el organismo de control en contra de la Cooperativa.

3.7.- Las demás que establezca el presente Código de Ética.

Artículo 111.- INFRACCIONES ÉTICAS DEL GERENTE: Los actos del Gerente de la Cooperativa susceptibles de sanción por transgresión al Código de Ética son los siguientes:

1.- FALTAS LEVES:

1.1.- No informar oportunamente al Consejo de Administración o no tomar acciones correctivas cuando detectare actos que podrían generar conflicto de intereses, cualquiera sea el organismo y el motivo que lo genere;

1.2.- No velar porque la Cooperativa cumpla con la normativa vigente, procurando minimizar el riesgo operativo, riesgo legal y reputacional.

1.3.- No disponer a tiempo la difusión de la información pública y aquella información que deba ser revelada, en los formatos, frecuencia y contenido que establezca la normativa vigente.

2.- FALTAS GRAVES:

2.1.- No ejercer sus funciones con rectitud, compromiso, imparcialidad, discreción, con un

adecuado apetito al riesgo, sin atender a ningún tipo de presión de los socios, clientes, organismos directivos o empleados de la Cooperativa;

2.2.- No informar oportunamente de la forma y en los tiempos que establece la normativa vigente del cumplimiento de sus actividades y funciones tanto al Consejo de Administración, Consejo de Vigilancia, Asamblea General y organismo de control;

2.3.- No evitar cualquier situación que pudiera generar un conflicto de intereses en forma personal o de la Cooperativa con los socios, clientes y sus organismos directivos.

2.4.- No aplicar las normas de ética tanto en sus actuaciones personales como profesionales como Gerente;

2.5.- No informar al Consejo de Administración, Consejo de Vigilancia o Comisión Especial de Resolución de Conflictos cuando llegare a tener conocimiento de actos cometidos por integrantes de la Cooperativa que podrían ser sancionados conforme a lo establecido en la normativa vigente;

2.6.- Decidir la incorporación o desvinculación de personal de la Cooperativa sin atender el cumplimiento de requisitos de perfil profesional, desempeño de las funciones y la conveniencia Institucional;

2.7.- Integrar organismos de gobierno, administración o control en otras Cooperativas de ahorro y crédito, cajas de ahorro, cajas comunales o en empresas de seguros o brókeres de seguros;

2.8.- Permitir que los vocales de los Consejos incidan en la contratación o desvinculación de empleados o trabajadores de la Cooperativa.

3.- FALTAS MUY GRAVES:

3.1.- No asumir los roles y obligaciones de competencia de la Gerencia General;

3.2.- No respetar los roles y asumir las funciones que son competencia de la Asamblea

General, Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia.

3.3.- No guardar coherencia con las actuaciones y resoluciones adoptadas como miembro de Comisiones o Comités y las actuaciones e informaciones emitidos al Consejo de Administración y Asamblea General;

3.4.- Difundir información con sigilo, reserva, restringida o de datos personales protegidos por la ley, administrados por la Cooperativa;

3.5.- Alterar información de la Cooperativa u omitir información sensible que deban tener conocimiento los socios, organismos de gobierno, dirección y control de la Cooperativa;

3.6.- Boicotear o no permitir que se realicen las sesiones de Asamblea General, Consejo de Administración o Consejo de Vigilancia que por normativa se deben realizar;

3.7.- Cometer cualquier acto que pudiere considerarse como acoso laboral, acoso sexual, de discriminación por género, etnia, creencia religiosa, ideológica en contra de directivos, empleados y trabajadores de la Cooperativa;

3.8.- Las demás que establezca el presente Código de Ética.

Artículo 112.- INFRACCIONES ÉTICAS DE LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES: Los actos cometidos por empleados y trabajadores de la Cooperativa susceptibles de sanción por transgresión al Código de Ética son los siguientes:

1.- FALTAS LEVES:

1.1.- No cumplir las actividades de su cargo con rectitud, compromiso, imparcialidad y discreción, sin atender a ningún tipo de preferencia, presión de compañeros de trabajo, incidencia de directivos o interés personal;

1.2.- No mantener en el ejercicio de sus funciones una conducta profesional adecuada;

1.3.- No tratar a sus compañeros de labores con respeto, consideración, profesionalismo y empatía con el mismo trato que el empleado esperaría recibir de sus compañeros;

1.4.- Asesorar a socios, clientes o proveedores sugiriéndoles mecanismos para evitar u omitir cualquier tipo de requerimiento legal o contractual o de cualquier otra naturaleza en la Cooperativa.

2.- FALTAS GRAVES:

2.1.- No evitar cualquier situación que pudiera suscitar conflicto de intereses con la Cooperativa;

2.2.- No aplicar las normas de ética tanto en sus actuaciones personales como laborales.

2.3.- No informar a la Jefatura de Talento Humano o la Gerencia sobre actos cometidos por sus compañeros de trabajo que podrían generar un alto riesgo operativo, legal o reputacional para la Cooperativa;

2.4.- No informar a Gerencia cuando socios, clientes o proveedores les insinúen o intenten entregarles regalos o beneficios económicos o de cualquier forma para obtener beneficios en la Cooperativa;

2.5.- Incidir en la contratación de una persona o en la desvinculación de empleados o trabajadores de la Cooperativa sin que sean de su competencia.

3.- FALTAS MUY GRAVES:

3.1.- No acatar las políticas, reglamentos internos, procedimientos y las disposiciones impartidas por la Alta Gerencia;

3.2.- No comunicar a su superior inmediato cuando identifique o tenga conocimiento que se estaría infringiendo alguna ley, reglamento, norma o política interna de la Cooperativa;

3.3.- No guardar sigilo y reserva de información o difundir información de datos personales protegidos por la ley a las que tenga acceso en cumplimiento de sus funciones o que llegare a su conocimiento por cualquier medio;

3.4.- Integrar organismos de gobierno, administración o control en cualquier institución

financiera o ser socio de empresas de seguros privados o brókeres de seguros;

3.5.- Alterar u omitir información sensible en el ejercicio de sus funciones;

3.6.- Asumir roles y tomar decisiones que no le competen o que no le han sido autorizadas por la Gerencia o su jefe inmediato;

3.7.- Cometer cualquier acto que pudiere considerarse como acoso laboral, acoso sexual, de discriminación por género, etnia, creencia religiosa, ideológica u otros, en contra de sus compañeros de labores o de directivos de la Cooperativa;

3.8.- Recibir regalos, beneficios económicos o de cualquier índole de parte de los proveedores o socios de la Cooperativa;

3.9.- Compartir su clave de acceso a los sistemas informáticos de la Cooperativa a compañeros de trabajo, proveedores o terceros;

3.10.- Iniciar o mantener relaciones sentimentales entre compañeros de trabajo o con directivos de la Cooperativa;

3.11.- Las demás que establezca el presente Código de Ética.

Artículo 113.- INFRACCIONES ÉTICAS DE PROVEEDORES Y PARTES

RELACIONADAS: Los actos cometidos por proveedores o partes relacionadas de la Cooperativa susceptibles de sanción por transgresión al Código de Ética son los siguientes:

1.- FALTAS LEVES:

1.1.- No cumplir las actividades contratadas por la Cooperativa con rectitud, compromiso, imparcialidad y discreción;

1.2.- Que las personas que ejecutarán el contrato o servicios por el proveedor para la Cooperativa no tengan los perfiles profesionales adecuados y una conducta profesional intachable.

2.- FALTAS GRAVES:

Versión: 4	ÁREA: Gobierno Cooperativo	
Todos los derechos reservados, prohibida la reproducción de este documento. El uso y comunicación del contenido se puede dar previa autorización.	Tipo de Información: Pública	Página: 80 de 91

2.1.- No evitar cualquier situación que pudiera suscitar conflicto de intereses y en caso se presentare no comunicarlo a la Cooperativa a través del funcionario de contacto;

2.2.- Quienes ejecuten el contrato por el proveedor no traten a los directivos, empleados y trabajadores de la Cooperativa con respeto, consideración, profesionalismo y empatía, con el mismo trato que el proveedor esperaría recibir de los integrantes de la Institución;

2.3.- Asesorar a empresas o instituciones que son competencia directa de la Cooperativa en los temas que trabajó con la Institución, sin haber firmado un acuerdo de confidencialidad y entrega de información.

2.4.- Incidir en la contratación de una persona o en la desvinculación de empleados o trabajadores de la Cooperativa;

2.5.- No firmar los convenios de confidencialidad, los formatos de prevención de lavado de activos o las declaraciones de cumplimiento ético que le requiera la Cooperativa.

3.- FALTAS MUY GRAVES:

3.1.- No informar a la Jefatura de Talento Humano o la Gerencia de la Cooperativa sobre actos cometidos por empleados de la Institución que le podrían generar un alto riesgo operativo, legal o reputacional;

3.2.- No guardar sigilo y reserva de información de los socios y clientes de la Cooperativa y difundir información de datos personales protegidos por la ley a las que tenga acceso en cumplimiento del Contrato o que llegare a tener acceso, cualquiera sea el medio;

3.3.- Insinuar o entregar regalos, beneficios económicos o de cualquier forma a directivos, Gerente o empleados de la Cooperativa para obtener beneficios en aquella;

3.4.- Difundir información con sigilo, reserva, restringida o de datos personales protegidos por la ley, administrados por la Cooperativa que llegó a su conocimiento por la ejecución de los servicios;

- 3.5.- Alterar u omitir información sensible para la Cooperativa en la ejecución de su contrato;
- 3.6.- Asumir roles y tomar decisiones que no le competen o que no fueron autorizadas por la Gerencia o el funcionario de contacto de la Cooperativa;
- 3.7.- Que las personas que ejecuten el contrato por el proveedor cometan cualquier acto que pudiere considerarse como acoso laboral, acoso sexual, de discriminación por género, etnia, creencia religiosa, ideológica u otros, en contra de los empleados o directivos de la Cooperativa;
- 3.8.- Realizar ingresos no autorizados a los sistemas informáticos de la Cooperativa o realizar copias no autorizadas de sistemas informáticos o información de la Institución;
- 3.9.- Las demás que establezca el presente Código de Ética.

CAPÍTULO XIX

DE LAS SANCIONES POR INFRACCIONES DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Artículo 114.- SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA: Cuando se llegase a determinar que los representantes de la Asamblea General, vocales de los Consejos, Gerente, empleados, trabajadores o proveedores de la Cooperativa, estuviesen inmersos e uno o varias de las faltas detalladas en el presente Código de Ética, cumpliendo el debido proceso y respetando en todo momento el derecho a la defensa, dependiendo de la gravedad de la infracción clasificadas entre faltas leves, faltas graves y faltas muy graves, se les podrá imponer las sanciones que se detallan en los artículos subsiguientes.

Artículo 115.- SANCIONES POR FALTAS LEVES: Quienes se demostraren que cometieron actos calificados como faltas leves del Código de Ética podrán recibir una o varias de las siguientes sanciones conforme a la valoración que realice la Comisión especial de resolución de conflictos.

- a.- Amonestación escrita, y/o;

Versión: 4	ÁREA: Gobierno Cooperativo
Todos los derechos reservados, prohibida la reproducción de este documento. El uso y comunicación del contenido se puede dar previa autorización.	Tipo de Información: Pública
	Página: 82 de 91

b.- Multa por un valor de hasta el equivalente al cinco por ciento (5%) de un salario básico unificado del trabajador en general (SBU).

c.- Otros que expresamente determine la normativa vigente.

Artículo 116.- SANCIONES POR FALTAS GRAVES: Quienes se demostraren que cometieron actos calificados como faltas graves detalladas en el Código de Ética podrán recibir una o varias de las siguientes sanciones conforme a la valoración que realice la Comisión especial de resolución de conflictos.

a.- Amonestación escrita y/o multa por un valor superior al equivalente al cinco por ciento (5%) de un salario básico unificado del trabajador en general (SBU) y hasta el equivalente al veinticinco por ciento (25%) de un salario básico del trabajador en general (SBU);

En el caso de los empleados la multa estará limitada al diez por ciento (10%) de la retribución mensual conforme lo determina la normativa laboral vigente.

b.- En los casos en que sea aplicable, no podrán ser reelectos para cumplir la función directiva por la cual fue sancionado;

c.- En el caso de proveedores se le impondrá el máximo de la multa establecido en el contrato celebrado con la Cooperativa y no se podrá contratar sus servicios hasta por dos años de aplicada la sanción.

Artículo 117.- SANCIONES POR FALTAS MUY GRAVES: Quienes se demostraren que cometieron actos calificados como faltas muy graves detalladas en el Código de Ética podrán recibir una o varias de las siguientes sanciones conforme a la valoración que realice la comisión especial de resolución de conflictos.

a.- Amonestación escrita y multa por un valor superior al equivalente al veinticinco por ciento (25%) de un salario básico unificado del trabajador en general (SBU) y hasta el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de un salario básico del trabajador en general (SBU); y/o,

En el caso de los empleados la multa estará limitada al diez por ciento (10%) de la retribución mensual conforme lo determina la normativa laboral vigente.

b.- En los casos en que sea aplicable se realizará proceso de remoción, destitución o descalificación, procesos que se realizarán ante quien tenga la potestad para resolverlo;

c.- En los casos que sea aplicable no podrán ser candidatos a representantes de la Asamblea General por dos períodos contados desde la fecha en que se le aplique la sanción, ni podrán integrar ninguna Comisión o Comité por el lapso señalado en este literal.

d.- En el caso de proveedores se buscará la terminación anticipada del contrato celebrado con la Cooperativa y no podrá volver a ser contratada en ningún proceso posterior.

Artículo 118.- ALCANCE DE LAS SANCIONES DEL CÓDIGO DE ÉTICA: Las faltas y sanciones establecidos en este Código de Ética son en el ámbito interno de la Cooperativa y no limita ni excluye la facultad de presentar acciones administrativas o judiciales a las que tuviere derecho.

Las resoluciones emitidas por la comisión especial de resolución de conflictos serán informadas a los presidentes de cada consejo para su aplicación.

CAPÍTULO XX

CONOCIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE TRANSGRESIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA

Artículo 119.- CONOCIMIENTO DE LAS DENUNCIAS POR VULNERACIÓN AL CÓDIGO DE ÉTICA: Todos los integrantes de la Cooperativa en el cumplimiento de sus funciones deberán velar por la total ejecución del presente Código de Ética.

La Comisión Especial de Resolución de Conflictos será el órgano encargado de conocer las denuncias relacionadas con la violación de las disposiciones del Código de Ética y será el organismo encargado de aplicar los procedimientos del debido proceso y de ser el caso imponer sanciones a los transgresores conforme a lo establecido en el presente Código de

Ética y en las disposiciones del Reglamento de Buen Gobierno Cooperativo.

Artículo 120.- DENUNCIAS POR TRANSGRESIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA: Las denuncias son la acción y efecto de dar aviso, alertar, declarar la irregularidad o ilegalidad de algo, para movilizar al organismo competente para que inicie las investigaciones para constatar, en primer término, la existencia de un hecho contrario a la ética, y luego identificar al presunto autor.

Artículo 121.- DENUNCIAS FORMALES: Las denuncias formales sobre transgresiones al Código de Ética se lo realizará mediante documento con firma de responsabilidad, sea físico o digital según lo normado en el Reglamento de Buen Gobierno.

Quien reciba la denuncia formal lo remitirá a la Presidencia del Consejo de Administración quien a su vez remitirá un oficio al presidente de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos para que realice el trámite establecido en el presente Código y en el Reglamento de Buen Gobierno Cooperativo.

Cualquier miembro de la Cooperativa o de sus grupos de interés que se sintiese afectado por operaciones, acciones antiéticas o conflictos de intereses cometidas por Representantes, Directivos, Gerente, empleados, o proveedores de la Institución, pueden presentar las denuncias en la secretaría de Gerencia en documento que deberá contener al menos lo siguiente:

- a. La indicación del lugar y fecha.
- b. Los nombres y apellidos completos, debiendo consignarse el documento de identificación personal.
- c. Teléfono de contacto y dirección de correo electrónico personal.
- d. El detalle del hecho denunciado debidamente sustentada y de ser el caso adjuntando pruebas o la forma de acceder a aquellas.

e. Firma del o los denunciantes.

El denunciante si así lo expresare en su denuncia, tendrá derecho a que se mantenga en reserva su identidad.

El trámite y resolución de las denuncias una vez que lleguen a conocimiento de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos deberán evacuarse en el término máximo de quince (15) días.

Artículo 122: DENUNCIAS ANÓNIMAS: La Cooperativa implementará mecanismos para la recepción de denuncias anónimas a través de mecanismos virtuales que permitan conocer las denuncias sin revelar la identidad del denunciante.

Los reclamos presentados a través de estos mecanismos se recibirán en la dirección de correo electrónico de Secretaría de Gerencia o del funcionario que Gerencia disponga.

Gerencia determinará si lo señalado en las denuncias anónimas son de orden operativo y por tanto serán atendidos con los mecanismos de quejas y reclamos operativos o si las denuncias ameritarían ser puestos en conocimiento de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos, en cuyo caso procederá a remitir un oficio a la Presidencia del Consejo de Administración informando sobre la denuncia y el pedido para que lo remita al Presidente de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos para que avoque conocimiento y realice el trámite respectivo.

Artículo 123.- PROCESO SANCIONADOR POR TRANSGRESIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA: Le corresponde a la Comisión Especial de Resolución de Conflictos conocer y resolver las transgresiones al Código de Ética que aplicará similar procedimiento al detallado en el artículo 64 de este Código de Ética en armonía con las disposiciones establecidas en el Reglamento de Buen Gobierno Cooperativo.

De las resoluciones de la Comisión las partes interesadas podrán apelar ante la Asamblea

General y terminada la instancia interna podrán comparecer ante un Centro de Mediación y ante la imposibilidad de alcanzar una mediación podrán comparecer ante la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria conforme a los tiempos y procedimientos detallados en este Código.

DISPOSICIONES GENERALES:

PRIMERA. - REPORTE DE VULNERACIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA: La Comisión Especial de Resolución de Conflictos llevará un registro por períodos anuales de los casos de vulneración al Código de Ética que haya conocido y de ser el caso resuelto, procurando clasificarlo por temas.

La Comisión Especial de Resolución de Conflictos remitirá a la Comisión de Buen Gobierno Cooperativo, todos los casos que conozca y resuelva por vulneración al presente Código de Ética para que pueda ser analizado y se presenten las sugerencias de mejoras y también se cumpla con la presentación de informes ante la Asamblea General de Representantes y ante la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria.

SEGUNDA. - PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO DE LAS DENUNCIAS: La Comisión de Buen Gobierno Cooperativo y Auditoría Interna realizará el seguimiento a los trámites de denuncias que se presenten por violación a las disposiciones del presente Código de Ética y determinarán si se cumple con los procedimientos y tiempos que establece la normativa.

TERCERA. – COMISIÓN DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN FUNCIONAMIENTO: La Comisión Especial de Resolución de Conflictos deberá estar integrada y con capacidad de funcionamiento en todo momento, siendo responsabilidad de la Presidencia del Consejo de Administración cuidar que no superen los períodos para los cuales fueron elegidos.

Los miembros de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos principales y suplentes una vez designados deberán ser capacitados en las disposiciones del presente Código de

Ética y del Reglamento de Buen Gobierno Cooperativo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA: El presente Código de Ética sustituye en todas sus partes al Código de Ética y Comportamiento aprobado por el Consejo de Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Unión El Ejido” en sesión realizada el 31 de marzo de 2022.

Según acta No. 010-2022

DISPOSICIÓN FINAL: El presente Código de Ética entrará en vigencia una vez aprobado por la Asamblea General de Representantes de la Cooperativa Unión el Ejido.

CERTIFICACIÓN

Razón. - La suscrita secretaria de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Unión El Ejido, certifica que el contenido correspondiente a las reformas al presente Código fue tratado, conocido y resuelto por la Asamblea General Extraordinaria de Representantes de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Unión El Ejido, en sesión realizada el 28 de febrero de 2026, conforme consta en el Acta No. 001-2026. **Lo certifico.** -

Ab. Estefanía Pineda. Mgtr.

C.C. 1003961032

Secretaria Coac Unión El Ejido

HISTÓRICO DEL DOCUMENTO

a. Control de cambios

# ACTA	VERSIO N	FECHA DE APROBACI ÓN	FECHA VIGENCI A	DESCRIPCION DEL CAMBIO
--------	-------------	----------------------------	-----------------------	------------------------

584-11	01.01	13-09-2014	22-09-2014	Aprobación del Código de Ética
612-39	01-02	23-10-2015	23-10-2015	Reformas al artículo 11. CONFORMACION DEL COMITÉ y Artículo 12. PRIMERA REUNION DEL COMITÉ
023-2017	01-03	27-10-2017	27-10-2017	Reformas en los artículos: 5, 6,10,11,12,17,18,22,30,31 y 32
019-2019	01-04	25-10-2019	25-10-2019	Reestructura total del Código de Ética, implementación de Gobernanza,
010-2021	02-00	26-04-2021	26-04-2021	Reestructuración total del código por parte del comité de ética.
010-2022	03.00	31-03-2022	31-03-2022	Reestructuración total del código con base en resolución 2021-019 emitida por la SEPS.
01-2026	04.00	28-02-2026	28-02-2026	Aprobación de la versión 04.00 por parte de la Asamblea General Extraordinaria de Representantes.

b. Edición, Revisión y Aprobación del documento
1. Elaborado por:

NOMBRE	CARGO	FECHA
--------	-------	-------

Versión: 4
ÁREA: Gobierno Cooperativo

Todos los derechos reservados, prohibida la reproducción de este documento. El uso y comunicación del contenido se puede dar previa autorización.

Tipo de Información: Pública
Página:
 89 de 91

Ing. Mirta Corelia	Consultor Independiente	25-07-2014
Dr. Beker Montesdeoca	Consultor independiente	08-03-2022
Dr. Beker Montesdeoca	Técnico Externo	20-01-2026
2. Revisado por:		
NOMBRE	CARGO	FECHA
Dr. Miguel Gaibor/ Ing. Luis Mosquera	Delegados CAAP	02-09-2014
Lic. Mariana Arana	Gerente General COAC Unión El Ejido	05-09-2014
Ec. Héctor Cuásquer Lic. Mariana Arana	Técnico Almeller Gerente COACUEE	20-10-2017
Ec. Héctor Cuásquer	Presidente Comité de Gobernanza	23-08-2019
Vinicio Arboleda	Comité de Ética	21-04-2021
Mariana Arana		21-04-2021
Eduardo Haro		21-04-2021
Vinicio Arboleda	Presidente del Comité de Ética	08-03-2022
Mariana Arana Rocío Terán Mireya Loza Eduardo Cumba	Comisión designada	29-03-2022
Vocales del Consejo de Administración Fernando Coba Contreras	Comisión Especial de Consejos Ampliados	12-02-2026

Bertha Toro Moreno		
Sisa Orbes Andrade		
Rene Ruales Torres		
Nelson Vetancourt Castro		
Vocales del Consejo de Vigilancia		
Delia Calderón		
Alexandra Pinto		
Gabriela Calderón		
3. Aprobado por:		
NOMBRE	CARGO	FECHA
Fernando Coba Contreras	Presidente Consejo Administración	25-10-2019
Rolando Guevara	Presidente Consejo Administración	26-04-2021
Rolando Guevara	Presidente Consejo Administración	31-03-2022
Asamblea General de Representantes	Presidente Consejo Administración	28-02-2026