



**CB**

COOPERATIVA

**CÓDIGO DE ÉTICA  
INSTITUCIONAL**

MARZO 2026

**Control de Versiones e Historial de cambios**

Fecha	Autor	Versión	Cambios realizados
Febrero 2018	Oficial de Cumplimiento	Original	Ninguno
Noviembre 2019	Oficial de Cumplimiento	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Borrador de la Versión original</li> <li>• Se incluye puntos sobre la Gobernanza de Instituciones Financieras (GIF)</li> <li>• Se incluye los artículos 6, 7, 8, 9, 10, 18, 36, 37, 38, 39, 40, 41</li> </ul>
Marzo 2021	Oficial de Cumplimiento	2.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marco Legal</li> <li>• Acápites de prevención de lavado de activos</li> <li>• Sanciones a incumplimiento de políticas de prevención de Lavado de Activos</li> </ul>
Febrero 2022	Oficial de Cumplimiento	3.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducción</li> <li>• Objeto y ámbito</li> <li>• Valores y principios</li> <li>• Cumplimiento normativo</li> <li>• Manejo de la información</li> <li>• Conflicto de interés</li> <li>• Bienes de la cooperativa, su marca e imagen</li> <li>• Redes sociales</li> <li>• Competencia y captación de recursos</li> <li>• Relación con proveedores</li> </ul>
Marzo 2024	Oficial de Cumplimiento/ Gerencia General	4.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflicto de interés</li> <li>• Relación con proveedores</li> </ul>
Marzo 2026	CB Cooperativa	5.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expedición, difusión y cumplimiento del Código de Ética</li> <li>• Declaración de principios sobre equidad, inclusión y erradicación de la violencia y discriminación.</li> <li>• De la relación con las autoridades y otros grupos externos.</li> <li>• Infracciones al Código de Ética de la cooperativa.</li> <li>• De las sanciones por infracciones del Código de Ética</li> <li>• Conocimiento y resolución de transgresiones al Código de Ética.</li> <li>• Procedimiento sancionador</li> </ul>

Revisores / Aprobadores

Versión Aprobada	Responsable Propuesta	Aprueba
Versión 5.0	Consejo de Administración	Asamblea General de Representantes

Propiedades del Documento

Ítem	Detalles
Título del Documento	CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL
Autor:	CB COOPERATIVA.
Fecha de Creación	23/02/2018
Última Actualización	20/03/2026
Socializar a:	Directivos, administradores y empleados de la cooperativa

*"Actuamos con integridad, transparencia y responsabilidad, promoviendo la confianza de nuestros socios y el desarrollo sostenible de la comunidad"*

## **CÓDIGO DE ÉTICA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE LA PEQUEÑA EMPRESA DE BIBLIÁN LTDA. CB COOPERATIVA.**

Es necesario reconocer que la ética, en su concepto más puro, no debe ser objeto de una reglamentación. La necesidad de tener un código de ética nace de la aplicación de las normas generales de conducta a la práctica diaria, puesto que todos los actos humanos son regidos por la ética y moral.

Un código de ética no sólo sirve de guía a la acción moral, sino que también mediante él, la persona humana declara su intención de cumplir con la sociedad, de servirla con lealtad, diligencia y de respetarse a sí misma.

### **CAPÍTULO I OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

**Artículo 1.- Objeto del código de ética:** La Asamblea General de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa Biblián Ltda., expide el presente Código de Ética para establecer los valores y principios éticos y de óptimo comportamiento que deberán observar todos los integrantes de la Cooperativa en su gestión profesional, incluye el comportamiento ético de las personas que se relacionen directamente con ella, la relación de la Cooperativa con la sociedad y el comportamiento ético de los integrantes de la Cooperativa entre sí.

El Código norma entre otros los siguientes temas:

1. Objeto y ámbito de aplicación
2. Principios y valores éticos aplicables en la cooperativa.
3. Expedición, difusión y cumplimiento del código de ética
4. Deberes y prohibiciones éticos
5. Compromiso de la cooperativa con la sociedad
6. Compromiso de cumplimiento legal y normativo
7. Declaración de principios sobre equidad, inclusión y erradicación de la violencia y discriminación
8. Lineamientos éticos para la captación de recursos.
9. Políticas de prevención de la corrupción y soborno
10. Uso de bienes, imagen y marca de la cooperativa
11. Manejo ético de la información y redes sociales
12. De la relación con las autoridades y otros grupos externos
13. Manejo ético de conflictos de intereses
14. Políticas de prevención de lavados de activos y financiamiento de delitos.
15. Infracciones al código de ética de la cooperativa
16. De las sanciones por infracciones del código de ética
17. Conocimiento y resolución de transgresiones al código de ética
18. Procedimiento sancionador.
19. Comisión especial de resolución de conflictos

**Artículo 2.- Del ámbito de aplicación del código de ética:** El presente Código es la guía de conducta de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa Biblián Ltda. "CB COOPERATIVA", es de cumplimiento obligatorio para todos los socios, clientes, usuarios financieros, representantes de la Asamblea General, vocales del Consejo de Administración, vocales del Consejo de Vigilancia, vocales de Comisiones o Comités, Gerencia, empleados, trabajadores, personas contratadas en servicios profesionales, proveedores y todos los grupos de interés de la Cooperativa.

## **CAPÍTULO II PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS APLICABLES EN LA COOPERATIVA.**

**Artículo 3.- 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 aplicará los principios de lealtad, diligencia y reserva con los alcances que se detallan en este Reglamento.

**Artículo 4.- Principios universales del cooperativismo:**

- **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.
- **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.
- **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.
- **Autonomía e independencia:** Las Cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus miembros.
- **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.
- **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.
- **Compromiso con la comunidad:** Las Cooperativas trabajan para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio políticas aceptadas por sus miembros.

**Artículo 5.- Principio de lealtad:** Mantener un trato solidario, de respeto, consideración, cooperación y de lealtad mutua, desempeñando en todo momento una conducta intachable y transparente tanto en la vida pública como en la vida privada en consonancia con la ética y las buenas costumbres.

Ser leales con los socios, con la Cooperativa, con los Directivos, Gerencia, compañeros de trabajo y con la comunidad a la que se sirve, actuando con responsabilidad y protegiendo los intereses colectivos por sobre los intereses personales.

**Artículo 6.- Principio de diligencia:** Es realizar un trabajo o cumplir una función de la manera más ordenada, con dedicación, considerando los detalles que pudieren afectar el trabajo y presentarlo en el momento oportuno, evitando los errores y minimizando el riesgo operativo o legal que pudiera generar.

**Artículo 7.- Principio de reserva:** Es guardar discreción en la difusión de la información que se le proporcione o llegue a tener acceso, relacionado con la actividad o funcionamiento de la Cooperativa, sus socios o clientes, directivos, gerencia, empleados, proveedores u otras personas relacionadas, en especial aquella información protegida con sigilo o reserva por la normativa vigente.

**Artículo 8.- Principio de objetividad:** Las opiniones, informes y documentos que presente deberán contener la expresión de su juicio fundado en elementos objetivos, sin ocultar o desvirtuar los hechos de manera que puedan inducir a error.

**Artículo 9.- Principios fundamentales:** La Cooperativa establece como principios fundamentales los siguientes:

- a. Guardar absoluta lealtad a la institución;
- b. Actuar en las actividades a su cargo con rectitud, independencia, imparcialidad y discreción, sin atender a ningún tipo de presión o interés personal;
- c. Mantener en el ejercicio de sus funciones una conducta profesional intachable.
- d. Evitar cualquier situación que pudiera suscitar conflicto de intereses.
- e. Aplicar las normas de ética tanto en sus actuaciones personales como laborales
- f. Acatar y cumplir las leyes, reglamentos, disposiciones de las autoridades competentes y reformas de política interna en el desarrollo y ejecución del negocio, servicios y procesos que le fueren confiados.
- g. Evitar aceptar tareas para las que no esté capacitado, pero si colaborará para que demuestre su interés en capacitarse y aportar en el futuro con su contingente.

**Artículo 10.- Valores éticos:** La Cooperativa adopta como valores éticos los establecidos en la Identidad Cooperativa adoptadas por la Alianza Cooperativa Internacional, que son:

**Honestidad:** Este valor se aplica en el trabajo diario, dando cumplimiento a la normativa interna, sus políticas y reglamentos, y con el trabajo conjunto con los organismos de dirección y control. La honestidad implica tomar decisiones que beneficien a la mayoría, sin ventaja de los requerimientos individuales, bajo la aplicación de nuestro código de ética y buen gobierno.

**Transparencia:** Se realiza a través del manejo eficiente de los recursos económicos, financieros, materiales y del talento humano de la cooperativa, tanto como en la realización, presentación y difusión de los informes administrativos y financieros a los diferentes estamentos de la cooperativa y la comunidad; y en el ejercicio de las normas establecidas para nuestro trabajo.

**Competencia:** Contar con personal competente, capacitado y profesional que alcance un excelente nivel de productividad y un alto desempeño, en un marco de calidad de servicio al cliente.

**Respeto a la diversidad:** Valorar las diferencias, dignidad e identidad de las personas, ya sea por su credo, género, etnia, edad, preferencia sexual, capacidades especiales, entre otras.

**Responsabilidad Social:** Son las responsabilidades de convicción que tienen los integrantes de la Cooperativa, para consigo mismos y para con la sociedad en su conjunto.

**Preocupación por los demás:** Es la conciencia de que somos parte de una comunidad y que nos hallamos de paso en el mundo, por ello debemos actuar teniendo siempre presente a la comunidad a la que se pertenece con una alta conciencia del uso sostenible del planeta.

**Artículo 11.- Valores institucionales:** La cooperativa fiel al cumplimiento de valores a definido los siguientes:

**Servicio:** Enfoque en el socio, generando la mejor experiencia

**Eficiencia:** Hacer las cosas optimizando los recursos

**Compromiso:** Cumplir y superar las expectativas, con lo ofrecido al socio y a la institución.

### **CAPÍTULO III EXPEDICIÓN, DIFUSIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA**

**Artículo 12.- Expedición del Código de Ética:** La aprobación del Código de Ética y sus reformas posteriores serán analizadas y aprobadas por la Asamblea General de Representantes con base a los proyectos que le serán propuestos por el Consejo de Administración.

El Código de Ética deberá ser revisado y, de ser necesario, actualizado cuando se produzcan cambios normativos, institucionales o del entorno en que se desarrolla, que así lo requieran.

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.

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.

**Artículo 13.- 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 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 14.- Publicación del Código de Ética:** El Código de Ética actualizado de CB Cooperativa será publicado en la página web institucional, en un espacio de fácil ubicación y acceso para quienes accedan y naveguen en la página.

Auditoría Interna tendrá la obligación de verificar periódicamente que el Código de Ética actualizado se halle publicado en la página web de la Institución.

## CAPÍTULO IV DEBERES Y PROHIBICIONES ÉTICOS

**Artículo 15.- Deberes éticos de los socios y clientes:** Son deberes de los socios y clientes 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.
- f) Ingresar dinero que provengan de actividades económicas lícitas.

**Artículo 16.- Prohibiciones éticas a los socios y clientes:** Son prohibiciones a los socios y clientes en los temas éticos y de comportamiento los siguientes:

- a) Discriminar a integrante 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;
- d) Generar pánico financiero.
- e) Ingresar dinero que provenga de actividades económicas ilícitas

**Artículo 17.- 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 conflictos de intereses que pudiese tener en la Cooperativa;
- g) 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 18.- 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) Emitir criterios sin fundamento o carente de documentos de sustento;
- d) Mocionar, apoyar o votar por mociones en temas que no son competencia de la Asamblea General;
- e) Dejar de revelar conflictos de intereses que pueda tener con la Cooperativa, sus directivos o empleados;
- f) Negarse sin fundamento a nominaciones para conformar organismos directivos de la Cooperativa.

**Artículo 19.- 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 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 sus familiares cercanos.
- i) Tener intachable comportamiento personal dentro y fuera de la Cooperativa;

**Artículo 20.- 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) Influir para que Gerencia asuma riesgos legales u operativos contrarios a la normativa vigente;
- f) Buscar beneficios tales como capacitaciones, pasantías, eventos u otros similares nacionales o extranjeros no planificados por la Cooperativa.
- g) Acosar laboral o sexualmente a los empleados de la Cooperativa.

**Artículo 21.- 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 funcionarios 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 al máximo nivel 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 oportunamente a los organismos directivos sobre los riesgos que enfrenta la Cooperativa y las propuestas para mitigarlos;
- i) Evitar situaciones que pudieren generar conflicto de intereses con la Cooperativa;
- j) Informar sobre situaciones que pudieren generar conflicto de intereses con la Cooperativa;
- k) Presentar políticas a los organismos directivos para proteger el medio ambiente y la seguridad y salud ocupacional;
- l) Mantener un impecable manejo financiero de sus cuentas personales y familiares;
- m) Tener intachable comportamiento personal dentro y fuera de la Cooperativa.

**Artículo 22.- 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) Acosar laboralmente a empleados de la Cooperativa;
- f) Acosar sexualmente a directivos o empleados de la Cooperativa;
- g) Obligar a que se realicen registros contables sin fundamento o pagos sin los respaldos respectivos;
- h) Decidir contrataciones o transacciones por sobre los límites establecidos en la normativa vigente o de las autorizaciones emitidas por los organismos directivos;
- i) Decidir contrataciones o transacciones que impliquen conflicto de intereses con la cooperativa;
- j) Realizar o disponer pagos a funcionarios de organismos de regulación y control para la obtención de resoluciones o pronunciamientos conforme a sus intereses.
- k) Perjudicar a un empleado de la cooperativa por impedir o anunciar actos de acoso o intimidación.

**Artículo 23.- Deberes de los empleados y trabajadores:** Son deberes de los empleados y trabajadores 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;
- b) Realizar los trabajos encomendados cumpliendo todos los parámetros, a tiempo y de la manera más eficiente;
- c) Atender con igual diligencia a todos los clientes internos y externos, sin preferencias o

- discriminación;
- d) 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;
  - e) Abstenerse de recibir cualquier tipo de regalo, beneficio o compensación de socios o clientes, por los servicios que presta la Cooperativa;
  - f) Abstenerse de cualquier relación sentimental con directivos, gerencia o empleados;
  - g) Abstenerse de realizar actos de acoso laboral o sexual hacia directivos, gerencia, empleados o socios de la Cooperativa;
  - h) Tener intachable comportamiento personal dentro y fuera de la Cooperativa;
  - i) Mantener un impecable manejo de sus finanzas personales y familiares

**Artículo 24.- Prohibiciones a los empleados y trabajadores:** Son prohibiciones a los empleados y trabajadores 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 o parientes;
- b) Establecer relaciones sentimentales 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) Acosar laboral o sexualmente a directivos o compañeros de trabajo;
- f) Requerir pagos o compensaciones a socios o clientes para cumplir con su trabajo;
- g) Gestionar o presionar a compañeros para el otorgamiento de créditos en la Cooperativa;
- h) Realizar créditos o préstamos personales a directivos, gerencia, empleados o socios de la Cooperativa.

**Artículo 25.- Deberes de las personas contratadas en servicios profesionales:** Son deberes de las personas contratadas en servicios profesionales, en los temas éticos y de comportamiento los siguientes:

- a) Cumplir con los términos establecidos en los contratos celebrados con la Cooperativa;
- b) 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;
- c) Abstenerse de cualquier relación sentimental con directivos, gerencia o empleados;
- d) Presentar sus facturas personales cumpliendo los requisitos establecidos en las normas tributarias;
- e) Advertir a la Cooperativa sobre los riesgos que podría asumir la Cooperativa detectados en la ejecución de los servicios profesionales.
- f) Presentar los informes de gestión que establezca su contrato o que le determine la Cooperativa.
- g) Presentar la documentación e información requeridas para la correcta y oportuna gestión de las políticas de prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos.

**Artículo 26.- 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) Buscar incrementar los valores de las contrataciones;
- b) Pretender que se le realice el pago de sus honorarios presentado facturas de otras personas;
- c) Ofrecer o entregar pagos u otro tipo de compensaciones a empleados, por los contratos que se celebren con la Cooperativa:
- d) Alterar informes que presente a la Cooperativa.
- e) Omitir o alterar la documentación e información requeridas para la correcta y oportuna gestión de las políticas de prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos.

**Artículo 27.- Deberes de los proveedores:** Son deberes de los proveedores de la Cooperativa en los temas éticos y de comportamiento los siguientes:

- a) Cumplir con los términos establecidos en los contratos celebrados con la Cooperativa;
- b) Mantener las calificaciones que establece la normativa vigente, ante los organismos de control, cuando su actividad así lo requiera;
- c) Mantener vigentes las garantías durante la ejecución del contrato;
- d) Tener derechos como dueño o concesionario sobre los bienes, productos, servicios, software u otros que contrate con la Cooperativa;
- e) 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;
- f) Ofrecer respaldo técnico o de mantenimiento óptimos, dentro de los niveles de servicio contratados con la Cooperativa;
- g) Permitir las revisiones de auditorías solicitado por la Cooperativa.
- h) Presentar la documentación e información requeridas para la correcta y oportuna gestión de la política "Conozca a su proveedor" de la prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos.

**Artículo 28.- Prohibiciones a los proveedores:** Son prohibiciones a los proveedores de la Cooperativa en los temas éticos y de comportamiento los siguientes:

- a) Aplicar mecanismos para incrementar los valores de facturación en los contratos;
- b) Pretender que se le realice pagos no contemplados en los contratos o por valores superiores a los establecidos;
- c) Ofrecer o entregar pagos, pasantías, capacitaciones u otro tipo de compensaciones a empleados, directivos o gerencia, por los contratos que se celebren con la Cooperativa:
- 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) Presentar documentación falsa o alterar la información requerida para la correcta y oportuna gestión de la política "Conozca a su proveedor" de la prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos.
- g) Asesorar a empresas o instituciones que son competencia directa de la Cooperativa en los temas que desarrolló con la Institución, sin haber firmado previamente un convenio de confidencialidad y entrega de información.
- h) Difundir información con sigilo, reserva, restringida o de datos personales protegidos por la ley, administrados por la Cooperativa que llegare a su conocimiento por la

- ejecución de los servicios.
- i) Alterar u omitir información sensible para la Cooperativa en la ejecución del contrato.
  - j) 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.
  - k) Incidir en la contratación de una persona o en la desvinculación de empleados o trabajadores de la Cooperativa.
  - l) 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, Gerencia o Directivos de la Cooperativa.
  - m) Entregar regalos, beneficios económicos, viajes o de cualquier índole a directivos, Gerente o empleados de la Cooperativa.
  - n) Utilizar software que no cuente con licencias vigentes en la ejecución del contrato con la Cooperativa.
  - o) Ceder el contrato celebrado con la Cooperativa a otra empresa o realizar un proceso de venta o absorción de la empresa proveedora, sin previo conocimiento y consentimiento de la Institución.

## CAPÍTULO V COMPROMISO DE LA COOPERATIVA CON LA SOCIEDAD.

**Artículo 29.- 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.

- a) Aplicará los principios de Responsabilidad Social Cooperativa que se reflejarán en el Balance Social Cooperativo.
- b) Mantendrá relaciones con grupos de interés, también conocidos como stakeholders, considerando a los siguientes: Socios, clientes, proveedores, directivos, empleados, y el estado, entre otros, todos ellos inciden de manera directa en la ejecución de las actividades de la Cooperativa.
- c) 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.
- d) Mantendrá el principio del trato justo y respetuoso hacia los socios y clientes, el cual se tratará de manera responsable y no discriminatoria basándose en características personales (género, raza, discapacidad u orientación sexual) o afiliaciones (religión y política).
- e) Garantizará que todas las personas puedan ser socios o clientes, siempre y cuando no tenga inconvenientes y que consten en las bases de datos de observados de cualquier organismo regulador.
- f) La gestión de Responsabilidad Social Cooperativa que desarrolle la Institución estará alineada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- g) La Cooperativa rendirá cuentas a sus socios y a la sociedad sobre su gestión en los temas establecidos en este artículo.

**Artículo 30.- Derechos de los integrantes de la sociedad:** La Cooperativa reconoce a los integrantes de la Sociedad los siguientes derechos:

- a) Proponer con los debidos sustentos proyectos de beneficio a la sociedad que puedan

- ser desarrollados por la Cooperativa.
- b) Suscribir convenios de ayuda y beneficio mutuo para implementar o gestionar programas alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
  - c) 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 31.- Compromisos de la cooperativa en el cumplimiento de las leyes y normativa aplicable al sector financiero popular y solidario:** La Cooperativa como institución financiera popular y solidaria que administra recursos de sus socios y clientes, asume los siguientes compromisos:

- a) Cumplimiento irrestricto de todas las normas que regulan su actividad. Los directivos, funcionarios y empleados para el ejercicio de sus funciones, deberán conocer y aplicar de manera estricta la Constitución de la República del Ecuador, Código Orgánico Monetario y Financiero, las disposiciones legales, reglamentos y normativa establecidas por parte de las autoridades competentes, por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria y la Junta de Política y Regulación Financiera, así como también las políticas internas de la entidad.
- b) Acatar las políticas y reglamentos internos establecidos y las disposiciones impartidas, siendo responsabilidad del nivel jerárquico inmediato superior velar y asegurar que sus reportes ajusten y cumplan con todas las disposiciones establecidas en este Código de Ética como también se acatará lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo.
- c) Cumplir con las disposiciones vigentes sobre obligaciones fiscales, relaciones laborales; sobre transparencia de la información; defensa de los derechos del consumidor; y, responsabilidad social.
- d) En caso de duda, aplicará la disposición que sea más beneficioso para la mayoría de sus socios y clientes.
- e) Cumplimiento de todas las obligaciones tributarias nacionales, provinciales y cantonales.
- f) Alinear su normativa interna dentro de la jerarquía normativa nacional prevaleciendo las normas Constitucionales.
- d) Cumplimiento de la legislación relacionada a la prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos incluido el terrorismo.

**Artículo 32.- Reglas de cumplimiento normativo:** La Cooperativa establece como mínimo la ejecución de las siguientes reglas para el Cumplimiento Normativo:

1. **Observancia normativa:** Acatar y cumplir las leyes, reglamentos, disposiciones de los organismos de regulación y de los organismos de control relacionados con la actividad de

intermediación financiera y no financiera de cumplimiento en las Cooperativas de Ahorro y Crédito, así como políticas internas relacionadas con la ejecución de su objeto social.

- 2. Actualización permanente de la normativa:** Todos los integrantes de la Cooperativa en especial Gerencia, las Jefaturas de áreas, Auditoría Interna, Asesoría Jurídica, Contador, accederán y revisarán las fuentes en que se publiquen las leyes, reglamentos y resoluciones de aplicación en el sector financiero para detectar cambios normativos de aplicación en la Cooperativa en una gestión colaborativa que minimice el riesgo legal y operativo. Cuando se detectaren nuevas normas o reformas a las vigentes que afectarían a la Cooperativa, los integrantes de la Institución lo comunicarán preferentemente a Gerencia y Asesoría Jurídica quienes establecerán si las normas deben presentarse como reformas para aprobación del Consejo de Administración o de ser el caso a la Asamblea General. Gerencia presentará propuestas de reformas al Consejo de Administración, al Comité de Buen Gobierno Cooperativo o a la instancia correspondiente, para que se realice la implementación de la normativa interna alineada a la normativa externa.
- 3. Revisión de comunicaciones del organismo de control:** Gerencia en forma personal o a través de un funcionario delegado, revisarán al menos una vez al día las direcciones de correo electrónico registrados ante la SEPS en las cuales se reciben, comunicaciones y oficios circulares al sector financiero popular y solidario para analizar y de ser el caso ejecutar las actividades que se dispusieren en las comunicaciones.

**Artículo 33.- Declaración de compromiso ético.** - El Consejo de Administración a propuesta de Gerencia emitirá una "Declaración de compromiso ético", texto que podrá constar en un formato especial o que se lo incluirá como parte de las cláusulas obligatorias de 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.

El Gerente dispondrá a los diferentes departamentos de la Cooperativa para que obtengan de los integrantes de la Institución los formatos de declaración de compromiso ético debidamente suscritos por las personas integrantes de la Cooperativa.

Cuando ingresen nuevos directivos, empleados, trabajadores o personas contratadas en servicios profesionales a la Cooperativa o se celebren contratos con nuevos proveedores, al iniciar la relación con la Institución suscribirán la declaración de compromiso ético señalado en este artículo.

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

## CAPÍTULO VII

### DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS SOBRE EQUIDAD, INCLUSIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

**Artículo 34.- Principios de Igualdad y no discriminación.-** La Cooperativa en cumplimiento de sus valores solidarios y principios éticos, reafirma su compromiso con la promoción de la equidad, la inclusión y el respeto irrestricto a los derechos humanos de todas las personas vinculadas a su gestión, incluyendo socios, clientes, directivos, administradores y empleados.

En este contexto, se establecen los siguientes principios rectores:

**1. Equidad.-** La Cooperativa garantiza un trato justo, digno y equitativo a socios, clientes, directivos, administradores y empleados, promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso a productos, servicios y desarrollo institucional, sin privilegios ni exclusiones indebidas.

**2. Inclusión.-** Se promueve un entorno inclusivo que reconoce y valora la diversidad, fomentando la participación activa de todos los grupos de interés en condiciones de igualdad, eliminando barreras que limiten el acceso, permanencia y desarrollo dentro de la Cooperativa.

**3. Igualdad de género.-** La Cooperativa impulsa la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, garantizando condiciones equitativas en el acceso a servicios financieros, oportunidades laborales y participación en espacios de decisión, libres de estereotipos y sesgos de género.

**4. Cero tolerancia a la violencia.-** Se establece una política de tolerancia cero frente a toda forma de violencia, en especial la violencia de género ya sea física, psicológica, sexual, económica o simbólica, en cualquiera de los ámbitos de interacción institucional.

**5. No discriminación.-** Queda prohibido todo acto de discriminación directa o indirecta por motivos de género, edad, etnia, discapacidad, condición socioeconómica, orientación sexual, identidad de género, religión o cualquier otra condición, garantizando un ambiente de respeto y convivencia armónica.

**6. Acceso equitativo a servicios financieros.-** La Cooperativa asegura que sus productos y servicios financieros sean ofrecidos de manera justa, transparente e inclusiva, evitando prácticas discriminatorias y promoviendo la inclusión financiera de grupos históricamente vulnerables.

**7. Prevención y sensibilización.-** Se fomentan programas permanentes de formación, capacitación y sensibilización dirigidos a socios, clientes, directivos, administradores y empleados, con el fin de fortalecer una cultura institucional basada en el respeto, la equidad y la inclusión.

**8. Responsabilidad institucional y debida diligencia.-** La Cooperativa implementa mecanismos eficaces, confidenciales y accesibles para la recepción, atención y resolución de denuncias relacionadas con violencia o discriminación, garantizando la protección de las personas afectadas y la aplicación de medidas correctivas oportunas.

## CAPÍTULO VIII LINEAMIENTOS ÉTICOS PARA LA CAPTACIÓN DE RECURSOS.

**Artículo 35.- Lineamientos éticos aplicables a la cooperativa para la captación de recursos económicos:** La Cooperativa actúa siempre en favor de la libre y sana competencia en el sector financiero, y así lo seguirá haciendo, pues está comprometida con el apego a la transparencia, a la legalidad, a las mejores prácticas nacionales e internacionales, y a la aplicación de procesos y controles robustos en beneficio de los socios y clientes, realizará captaciones de recursos de sus socios y público en general cumpliendo los siguientes principios:

- a) **Transparencia:** La Cooperativa y los funcionarios encargados publicarán y aplicarán las políticas de tasas de interés pasivas tanto para depósitos a la vista como en depósitos a plazo 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 en 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 y sus funcionarios presentarán toda la información con claridad y explicando razonablemente todas las condiciones de las captaciones a plazo, está prohibido realizar publicidad engañosa que pudiere inducir a error a los socios y clientes en las captaciones de sus recursos
- d) 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) 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) La cooperativa actuará siempre en favor de la libre y sana competencia en el sector financiero, y así lo seguirá haciendo, pues está comprometida con el apego a la transparencia, a la legalidad, a las mejores prácticas nacionales e internacionales, y a la aplicación de procesos y controles robustos en beneficio de los socios o clientes.
- g) No difundirá información falsa sobre nuestros competidores.
- h) La gestión de captación de recursos se enfocará en las fortalezas de la cooperativa, y evitará enfatizar sobre las debilidades de sus competidores.
- i) No se promoverán acciones que pongan en riesgo la estabilidad del Sistema Financiero.
- j) No se utilizarán los canales electrónicos para difundir información que pueda afectar a sus competidores.
- k) Es prohibido a los funcionarios y directivos de la Cooperativa, recibir personalmente o disponer a otro funcionario 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.

## CAPÍTULO IX POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO

**Artículo 36.- Políticas para evitar casos de corrupción: La Cooperativa con la finalidad de evitar el cometimiento de casos de corrupción aplicará las siguientes políticas.**

La Cooperativa combate el soborno y la corrupción mediante el establecimiento de principios que guíen el comportamiento de directivos, gerente, trabajadores, empleados, personal contratado, socios, clientes internos y externos.

- a) Está prohibido cualquier acto de soborno o corrupción, ya sea de forma directa o indirecta, realizado por el propio interesado, a través de un agente o un tercero y con relación a un servidor público o a una persona privada, y cualquier tipo de comportamiento o actuación que pueda suponer una violación de la normativa vigente.
- b) Los integrantes de la Cooperativa asumen el fiel cumplimiento de las leyes antisoborno de carácter nacional o internacional que sean aplicables a la Institución, así como también al cumplimiento de las políticas de Gestión Antisoborno que la Cooperativa establezca en base al entorno en el que la Cooperativa desarrolla su actividad financiera.
- c) La investigación y sanción de actos de soborno o corrupción será atribución del Comité Especial de Resolución de Conflictos, con plenas facultades para investigar y de ser el caso sancionar estas transgresiones; en el caso de los empleados, solo tendrá facultad investigadora ya que la atribución sancionadora es de la Gerencia.
- d) Los integrantes de la Cooperativa incluyendo proveedores o partes interesadas tiene la obligación ética y moral de informar cualquier actuación o conducta sospechosa de vulnerar la política antisoborno, la Cooperativa adoptará todas las acciones necesarias, dentro del ámbito de sus competencias, para evitar cualquier tipo de represalias en contra del denunciante.
- e) Conocimiento de la contraparte: La Cooperativa en cumplimiento a lo que establece la normativa de prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos, 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.
- f) 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 y 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.
- g) 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.

- h) La Cooperativa asume el compromiso de no ofrecer pagos, beneficios, facilidades en créditos, atenciones, invitaciones u otras formas de compensación, a funcionarios de organismos de regulación o control, empresas auditoras o calificadoras de riesgo, para obtener respuestas o resultados diferentes a los que determina la ley vigente.
- i) 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.

**Artículo 37.- Políticas para evitar el soborno:** La Cooperativa con la finalidad de evitar sobornos aplicará las siguientes políticas:

Con los socios:

- a) Establecerá mecanismos que aseguren que la atención a los requerimientos de operaciones de crédito se despache en el orden en que fueron solicitados, cumpliendo los requisitos establecidos en la normativa interna.
- b) Sancionará 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.
- 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.
- d) Establecerá mecanismos para tramitar denuncias de los socios por pedidos de sobornos por empleados o peritos, o cuando se presenten retardos infundados en los trámites de operaciones de crédito.

Con los vocales de los consejos:

- a) La Cooperativa establecerá como 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 contrataciones 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, criterios técnicos que, para ser desechados por el Consejo de Administración, requerirán de un criterio previo técnico emitido por un profesional especializado en la rama que se trate el contrato.
- 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 de la Cooperativa, y les es prohibido intervenir o incidir a favor o en contra de participantes en los procesos de contratación asignados a otros organismos.

Con gerencia:

- a) La Cooperativa establecerá como causal de destitución de la Gerencia que se llegue a comprobar que recibió sobornos para celebrar contratos.
- b) Gerencia deberá desechar cualquier propuesta de contratación que contenga la entrega de valores, atenciones, pasantías u otros beneficios para su persona, sus parientes o de los vocales de los Consejos, como condición de contratación.
- c) Gerencia dispondrá que se lleve un registro de las personas naturales o jurídicas que realicen propuestas de sobornos o cualquier tipo de beneficios no contemplados en los contratos, para que no se celebre contratos con dichas personas.

Con jefes de oficinas operativas:

- a) La Cooperativa establecerá como causal de visto bueno en el Reglamento Interno de Trabajo el que los jefes de oficinas operativas, se demuestre que recibieron sobornos para la celebración de contratos en el ámbito de su decisión, según los niveles de autorización de contratación establecidos en la Cooperativa;
- b) Deberán establecer listados de proveedores de la oficina operativa y procurar realizar contrataciones con los diferentes proveedores calificados.

**Artículo 38.- Compromisos anticorrupción:** Con el fin de prevenir la corrupción, la Cooperativa cumple sus actividades de acuerdo con la legislación vigente en todos los ámbitos de actuación e influencia atendiendo a su espíritu y finalidad, y se compromete a:

- a) No influir sobre la voluntad u objetividad de personas para obtener algún beneficio o ventaja mediante el uso de prácticas no éticas y/o contrarias a la ley aplicable
- b) No dar, prometer ni ofrecer, directa o indirectamente, ningún bien de valor a cualquier persona natural o jurídica, con el fin de obtener ventajas indebidas.
- c) No permitir ningún pago que le permita acceder a contratos, mejoras en los productos o servicios que preste la Cooperativa.
- d) No financiar ni mostrar apoyo o soporte de cualquier otra clase, directa o indirecta, a ningún partido político, sus representantes o candidatos.
- e) No utilizar el otorgamiento de donaciones para encubrir pagos indebidos.
- f) No solicitar ni percibir de manera indebida, directa o indirectamente, comisiones, pagos o beneficios de terceros en base de la inversión, desinversión, financiación o gasto que se realice en función del cumplimiento de su objeto social.
- g) Reflejar fielmente y de forma adecuada todas las operaciones y transacciones en los libros y registros contables, enmarcados en la normativa.
- h) Promover la formación y capacitación interna en materia de prevención y lucha contra la corrupción.
- i) Prohíbe cualquier tipo de influencia o presiones que efectúen socios, directivos, gerente, empleados y proveedores, para conseguir condiciones privilegiadas o excepcionales o influir en las decisiones relativas a las adquisición o contrataciones de bienes y servicios.
- j) Los contratos celebrados con socios, proveedores u otras contrapartes contendrán cláusulas anticorrupción, origen y destino lícito de fondos y declaración de parentesco.

## CAPÍTULO X USO DE BIENES, IMAGEN Y MARCA DE LA COOPERATIVA

**Artículo 39.- Reglas para el uso de los bienes de la cooperativa:** Los bienes de la Cooperativa pueden ser bienes muebles, inmuebles y derechos de patentes y marcas; su uso se regirá 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 40.- Bienes inmuebles:** Los bienes inmuebles de la Cooperativa pueden ser de dos clases según su origen y destino y son:

- a) Bienes Inmuebles de Uso de la Cooperativa.
- 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 41.- 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 financieras, no financieras, de capacitación, distracción de sus socios, clientes, directivos y empleados.

Estos bienes inmuebles se adquieren por resolución de la Asamblea General que tiene la potestad de decidir su gravamen o venta.

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

- a) El uso de los bienes y recursos no se considera un derecho del empleado o colaborador, y se encuentra sujeto al estricto control de la línea de supervisión donde desempeña sus funciones, por lo tanto, será controlado, y puede ser revocado o limitado en cualquier momento por razón de la función, por cuestiones operativas y/o de seguridad, ningún empleado o colaborador de la institución podrá hacer uso de los bienes y recursos sin que exista la debida autorización de la Gerencia General, siempre y cuando se utilice para el desarrollo de sus funciones y que las mismas vayan en beneficio de la cooperativa. 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 primordialmente 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.
- e) Los espacios de los bienes inmuebles de uso de la Cooperativa que puedan ser utilizados para eventos sociales, serán primordialmente para eventos de la Cooperativa, excepcionalmente se podrá permitir la utilización de dichos espacios, conforme a la normativa que tenga establecida la Cooperativa.

**Artículo 42.- 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.

Estos bienes inmuebles se adquieren por resolución del Consejo de Administración que tiene la potestad de decidir su gravamen o venta con base a la propuesta que le presente Gerencia.

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.
- e) Estos bienes inmuebles no podrán ser usados por los empleados, directivos o gerencia como uso personal oneroso o gratuito.

**Artículo 43.- 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 y excluyente 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 faculden legalmente para hacerlo.
- e) No podrán conducir los vehículos de la Cooperativa personas que se hallen en estado etílico o bajo el influjo de sustancias estupefacientes o psicotrópicas; la inobservancia de esta disposición será causal para desvinculación de gerencia o empleados y de destitución para directivos.

**Artículo 44.- 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 funcionarios 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 que 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 o no autorizados.

**Artículo 45.- Del 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.

**Artículo 46.- Uso indebido de la imagen y marca de la cooperativa:** Se considerarán uso indebido de la imagen y marca de la cooperativa las siguientes acciones:

- a) Utilizar de manera que declare o sugiera comentarios que vayan en contra de la integridad de la Cooperativa con el objetivo de ocasionar daño reputacional.
- b) Relacionar con productos, empresas o cualquier tipo de comunicación que sea no ético, ofensivo, insultante, difamatorio, ilegal o de mal gusto.
- c) Utilizar otros colores que no estén identificados en el manual de imagen corporativa.
- d) Distorsionar el isotipo o imagotipo, encima o debajo de otras formas, de tal manera que el mensaje se vea afectado.
- e) Invadir espacio de reserva con otros logotipos o elementos gráficos, a menos que sea una composición autorizada.
- f) Colocar el imagotipo o isotipo encima de fondos de texturas complejas o fotografías que compiten con su legibilidad, a menos que sea una composición autorizada.
- g) Insertar el jingle corporativo en composiciones que degraden la imagen de la cooperativa.
- h) Utilizar en composiciones gráficas o audiovisuales, ya sean elaboradas por terceros o colaboradores y que no estén debidamente autorizadas.

## CAPÍTULO XI MANEJO ÉTICO DE LA INFORMACIÓN Y REDES SOCIALES

**Artículo 47.- 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 de cualquier forma los registros o información de la institución 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 que eviten 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, funcionarios, directivos y colaboradores pueda llegar a conocimiento de personas no autorizadas para ello.

**Artículo 48.- Información privilegiada:** Entendiendo 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 debido a su cargo.

**Artículo 49.- 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 50.- Información al público:** En la medida de lo posible, siempre y cuando el marco legal lo permita, los trabajadores 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 51.- 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 trabajadores serán responsables de la integridad de la información y documentos que se encuentren bajo su custodia.

**Artículo 52.- Abuso de información privilegiada:** Se considerará falta grave el uso arbitrario de información privilegiada. En consecuencia, los administradores y trabajadores se atenderán a las sanciones establecidas en el Código de Trabajo, Estatutos o Reglamento Interno de Personal sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas contempladas en la ley.

**Artículo 53.- Confidencialidad:** Los administradores y trabajadores deberán mantener la debida discreción sobre los documentos de trabajo y la información confidencial 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 industriales, comerciales o estratégicos que pertenezcan a la Cooperativa, sus socios/clientes o proveedores, a los que haya tenido acceso con ocasión de su cargo. Igualmente, no obtendrán ni intentarán el acceso a información que represente secreto industrial, comercial o estratégico en forma ilegítima. Estas obligaciones continuaran incluso después de tres años de su desvinculación de la Cooperativa, respecto de la información a que hayan tenido acceso en función de su cargo.

**Artículo 54.- 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 trabajadores 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 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:

- a) 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.
- b) Proporcionar información sobre las operaciones de socios o clientes a los administradores y trabajadores de la propia institución, salvo cuando el suministro de dicha información sea estrictamente necesario para el cumplimiento de sus funciones.
- c) Comunicar o divulgar información reservada que pudiera dañar la imagen o el prestigio de la Cooperativa o de terceras personas.

**Artículo 55.- 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 56.- 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 57.- 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.

**Artículo 58.- 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, proveedores, divulgar, por cualquier medio, información que hayan recibido expresamente o a la que hayan tenido acceso que sea protegida con sigilo, reserva, restringida o privilegiada, divulgarla a terceros para beneficio de aquellos o de sus relacionados.

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

**Artículo 59.- Uso de las redes sociales:** La cooperativa utilizará de forma segura las redes sociales que permita proteger la información, la imagen de CB Cooperativa y concienciar a los colaboradores, funcionarios y directivos sobre el uso adecuado de las redes sociales, teniendo en cuenta lo siguiente:

- a) Es responsabilidad única del administrador de redes sociales, publicar información en las redes sociales de la Cooperativa previa autorización de las áreas responsables o Gerencia.
- b) Usar su buen juicio y asumir la responsabilidad personal y profesional de los contenidos debidamente autorizados que publica a través de las redes sociales.
- c) En los procedimientos de publicación se debe definir la imagen que quiere reflejar, qué publicar, en qué tono o lenguaje, cómo responder a las consultas y quejas de socios y/o Clientes.
- d) Controlar y supervisar las publicaciones y los comentarios frecuentemente en las redes sociales.
- e) Administrar la información publicada a través de redes sociales apegadas a la política de clasificación de la información.
- f) Configurar la privacidad de las redes sociales que permita interactuar de manera efectiva sin descuidar la seguridad y privacidad del perfil institucional.
- g) Designar responsables del acceso y respuestas a las consultas realizadas en las diferentes redes sociales.

**Artículo 60.- Confidencialidad de la información por los integrantes y relacionados de la Cooperativa:** Los socios, representantes de la Asamblea General, los directivos, Gerencia y empleados de la Cooperativa, desde el momento en que son aceptados, elegidos y registrados o calificados por la SEPS o desde el inicio del cumplimiento de sus funciones, deberán guardar estricta confidencialidad sobre la información que llegase a su conocimiento por el desempeño de su cargo.

Los empleados de la Cooperativa no divulgarán u obtendrán copias de la información o documentos no autorizados a su nivel operativo, que reciban o a la que tenga acceso para el cumplimiento de sus funciones, manteniendo el compromiso de confidencialidad aún después de la terminación de la relación laboral, por al menos cinco años de terminada la relación laboral con la Cooperativa, salvo que normas especiales establezcan un período mayor.

Los empleados, directivos y gerente suscribirán Acuerdos de Confidencialidad de la Información cuyo texto será actualizado cada vez que se presenten reformas normativas que regulen el tema.

Los contratos de trabajo y de servicios profesionales que celebre la Cooperativa incluirán en sus cláusulas el compromiso de confidencialidad de información que se aplicará durante la relación

laboral o contractual y cuando aquella termine la prohibición durará por al menos cinco años de terminada la relación con la Cooperativa o el tiempo que fijen normas específicas.

**Artículo 61.- Confidencialidad de información personal de empleados y trabajadores:** La Cooperativa garantizará y protegerá la privacidad y la confidencialidad de los expedientes personales, filiales, médicos, laborales y otros personales protegidos por la ley, de sus trabajadores, empleados, personal contratado en servicios profesionales y de sus directivos. Los expedientes que contengan dicha información no serán revelados fuera de la Institución, excepto cuando el propio interesado lo solicitare, o cuando lo disponga la autoridad administrativa o judicial competente.

**Artículo 62.- Vocería de la cooperativa en medios de comunicación:** La vocería de la Cooperativa ante los medios de comunicación para informar asuntos institucionales es atribución exclusiva del Gerente o de la persona a la que expresamente delegue dicha atribución, quienes de manera objetiva y precisa emitirán información mediante boletines de información, atención de entrevistas o información de la Cooperativa generada través de los canales idóneos sobre los temas que sean de interés de sus socios, clientes y público en general.

## CAPÍTULO XII DE LA RELACIÓN CON LAS AUTORIDADES Y OTROS GRUPOS EXTERNOS

**Artículo 63.- Relaciones de la Cooperativa con las entidades públicas y las autoridades de control:** La Cooperativa observará los siguientes principios:

- a) La Cooperativa cumplirá en todo momento con los requerimientos de información de los Entes de control interno y externo proporcionando de manera veraz, oportuna y eficaz la información que soliciten; procurando mantener una relación de apertura y confianza.
- b) La Cooperativa a través de Gerencia, garantiza que sus estados financieros se elaboran de acuerdo con las normas y principios establecidos por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria.
- c) La Cooperativa exige de sus trabajadores y empleados, un trato adecuado y una atención oportuna hacia los requerimientos de los organismos de control, cuidando no comprometer la imagen, reputación o integridad de la Institución.
- d) Todo trabajador y empleado del Área de control interno o externo será tratado con cortesía y se entregará la información requerida a través de los canales establecidos.
- e) Los trabajadores y empleados están en la obligación de cooperar y participar en cualquier investigación interna que se realice, con las debidas autorizaciones.
- f) Las declaraciones falsas o engañosas en contra de Auditores Internos, Auditores Externos, Representantes, miembros de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerente, empleados y trabajadores de la Cooperativa, se la considerará falta muy grave y será causa suficiente para la terminación inmediata de la relación laboral, sin perjuicio de las acciones legales que puedan resultar de tales acciones.

**Artículo 64.- Relación con otras entidades financieras:** Las relaciones con otras Cooperativas o Instituciones del Sistema Financiero nacional deben caracterizarse por una actuación transparente; no se buscarán acuerdos que constituyan actos monopólicos u oligopólicos para manipular el mercado financiero.

- a) No se utilizarán procedimientos que impliquen competencia desleal.

- b) Los Directivos, Gerente y Empleados de la Cooperativa no podrán propagar rumores o realizar comentarios que pudieren afectar la imagen de otras instituciones financieras que pudieren poner en riesgo la seguridad y solvencia de las Instituciones controladas.
- c) La Cooperativa se compromete a obtener información exclusivamente a través de los canales públicos y legales y no utilizar información que se obtenga en forma ilegal o inapropiadamente por otros.
- d) La Cooperativa prohíbe a sus integrantes la divulgación de la información estratégica y delicada, particularmente la relacionada a nuevos productos, servicios o procesos confidenciales institucionales.

**Artículo 65.- Integrantes de la Cooperativa y actividades políticas particulares:** Con el objeto de mantener los principios de independencia y neutralidad en la realización de la gestión financiera; la Cooperativa prohíbe cualquier actividad de proselitismo político de sus directivos, gerente y empleados, que sea realizado en las instalaciones o con recursos de la Cooperativa y, en los horarios de trabajo.

Cuando un empleado sea familiar de una autoridad, ya sea por designación o por elección popular, deberá informarlo a la Cooperativa para que aplique las disposiciones relacionadas a las Personas Públicamente Expuestas.

Los empleados, trabajadores y personal contratado en servicios profesionales están prohibidos a participar como candidatos de elección popular; si desean participar en dichos procesos deberán haber terminado la relación contractual con la Cooperativa.

### CAPÍTULO XIII MANEJO ÉTICO DE CONFLICTOS DE INTERESES.

**Artículo 66.- Conflicto de intereses:** Los directivos, 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, trabajadores, sus familiares o su círculo de amigos y conocidos.

**Artículo 67.- Prohibiciones generales:** Ningún administrador, empleado o trabajador 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, tales como:

- a. Para acelerar, tardar o dejar de hacer tareas relativas a sus funciones;
- b. Para hacer valer su influencia ante otro administrador o trabajador, 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 y que pudiera verse significativamente afectados por la decisión, acción,

retardo u omisión de las actividades, registros, reportes e informes emitidos por la Cooperativa.

**Artículo 68.- Prohibición del condicionamiento de transacciones:** Será prohibido que se establezcan condiciones de brindar un producto o servicio a cambio de otro.

En consecuencia, los directivos, administradores y empleados no podrán dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos en 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 69.- Conflicto de intereses en la asamblea general:** Se establecen como políticas para prevenir el Conflicto de Intereses en la Asamblea General las siguientes:

- a) Los representantes deberán anteponer el interés de la Cooperativa o de la mayoría de los socios frente al interés personal o de la oficina operativa a la que pertenecen.
- b) La elección de vocales de los Consejos por la Asamblea General deberá responder a la correcta integración cumpliendo los requerimientos de la normativa vigente antes que el interés personal de los Representantes.
- c) 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, para que se abstenga de participar en aquellas o para que en la reunión actúe su suplente.
- d) Los representantes se abstendrán de utilizar su calidad, para obtener beneficios en sus oficinas operativas o ante la gerencia que le beneficien personalmente o a personas relacionadas.

**Artículo 70.- Conflicto de intereses en los consejos de administración y vigilancia:** Se establecen como políticas para prevenir el Conflicto de Intereses en los Consejos de Administración y Vigilancia las siguientes:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Es prohibido a los vocales de los Consejos realizar gestiones ante Gerencia o Talento Humano, para que se contrate a personas o proveedores.
- d) 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.

- e) Los vocales de los Consejos tienen la obligación de dimitir en caso se llegare a determinar que están inmersos en conflictos de intereses, en caso no dimitieren será causal para remoción como vocal conforme lo determina la normativa interna.

**Artículo 71.- Conflicto de intereses de la gerencia:** Se establecen como políticas para prevenir el Conflicto de Intereses en la Gerencia las siguientes:

- a) Es prohibido a la Gerencia recibir regalos, comisiones o cualquier tipo de compensaciones por parte de empleados, proveedores, instituciones financieras, empresas de seguros por contratos o servicios prestados por la Cooperativa.
- b) La Gerencia no podrá contratar como empleados de la Cooperativa a parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
- c) La Gerencia se abstendrá de celebrar contratos con proveedores que mantengan vínculos de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con sus miembros, a fin de prevenir conflictos de interés y garantizar la transparencia en los procesos de contratación.
- d) 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.
- e) 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 72.- Prevención de conflictos de intereses:** La Cooperativa establece como políticas de prevención de conflicto de intereses los siguientes:

- a) 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.
- b) 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 literal.
- c) Será causal de remoción par directivos, destitución para gerencia o desvinculación en los empleados que se llegare a determinar que violaron la prohibición determinada en este artículo, cumpliendo el debido proceso y garantizando el derecho a la defensa.
- d) Los contratos que suscriba la Cooperativa deberán contener una cláusula en la cual establezca la declaración de la persona contratada de que no tiene relaciones familiares o de negocios con los vocales de los Consejos, Gerencia, 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 se determinare 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 73.- Detección de conflictos de intereses:** Para detectar la existencia de conflictos de interés la Cooperativa implementa las siguientes políticas:

- a) Declaraciones: los directivos, gerencia y empleados deberán realizar declaraciones de no tener conflictos de intereses al iniciar la relación con la Cooperativa y en forma anual mientras se mantienen en la institución.
- b) Verificaciones: Auditoría Interna y Talento Humano realizarán verificaciones periódicas para determinar que no existan conflictos de interés de los directivos, gerencia y empleados y en caso llegaren a detectar la existencia de conflictos, activarán los procedimientos establecidos en la normativa vigente.
- c) 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.

**Artículo 74- 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:

- a) 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.
- b) 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 75.-Evaluación de los conflictos de intereses:** La Cooperativa establece como políticas de evaluación de conflicto de intereses los siguientes:

- a) 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.
- b) Cuando la Cooperativa determine 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.

## CAPÍTULO XIV

### POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE LAVADOS DE ACTIVOS Y EL FINANCIAMIENTO DE OTROS DELITOS.

**Artículo 76.- De la prevención, detección y combate del delito del lavado de activos y financiamiento de otros delitos:** Los administradores y trabajadores para el ejercicio de sus funciones, deberán conocer e implementar las políticas y procedimientos para prevenir, detectar y combatir el delito de lavado de activos y financiamiento de otros delitos, descritas en el Manual pertinente.

Los directivos, trabajadores y empleados de la Cooperativa, para el ejercicio de sus funciones, deberán conocer y aplicar las políticas y procedimientos para prevenir el Delito de Lavado de Activos y el Financiamiento de Delitos, descrita en el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de delitos (PLAD) a fin de mantener un Sistema de Prevención y Administración del Riesgo de Lavado de Activos y la Financiación de Otros Delitos (SPARLAFD).

**Artículo 77.- Del 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 78.- De las políticas de prevención:** Las políticas y procedimientos de prevención, control y detección del lavado de activos y financiamiento de delitos: Conozca a su socio, Conozca a su mercado, Conozca a su empleado, Conozca a su proveedor, y Conozca a su corresponsal, serán aplicables para la Cooperativa, pues se acoge a lo dispuesto por los organismos de control sobre dicho tema, lo que implica adoptarlos como normas internas de obligatorio cumplimiento por parte de directivos, administradores y empleados.

Se pondrá especial énfasis en los siguientes principios:

**a) Recepción de recursos-** Los colaboradores de la Cooperativa deberán abstenerse de recibir depósitos, cuando sean de conocimiento general que aquellos podrían provenir de actos ilícitos o deberán poner en conocimiento de las instancias respectivas de dicho particular, para prevenir su ingreso a la Institución.

**b) Buen crédito moral.** - Mantener una conducta de vida privada que sea acorde con su actividad económica, evitando cualquier muestra de conducta irregular relacionada con operaciones o transacciones inusuales que no justificare su nivel de vida de acuerdo con sus ingresos registrados.

**c) Inversiones personales.** - Los integrantes de la Cooperativa tienen la libertad de hacer inversiones siempre que observen un riguroso cumplimiento de las leyes, políticas y procedimientos pertinentes. Deberán abstenerse de usar para su beneficio personal o de su familia información privilegiada que tenga debido a su cargo y cualquier otra perteneciente a otra gestión o proceso.

**d) Préstamos personales.** - La Cooperativa consideran conductas inapropiadas de sus integrantes, el otorgamiento habitual de préstamos personales a terceros, involucramiento en negocios ilícitos, la adicción a los juegos de azar y apuestas y la sobre exposición crediticia.

**e) Injerencia en criterios de organismos internos de control.** - Es prohibido disponer o influenciar a que se cambien los textos de los informes de prevención de lavado de activos que hayan sido emitidos cumpliendo los procesos establecidos en la Institución.

**f) Financiamiento de actividades no éticas.** - La Cooperativa no financiará actividades que atenten contra el medio ambiente o que difundan el consumo de bebidas alcohólicas, centros de diversión nocturna, u otros de similar naturaleza.

**Artículo 79.- Del informe del oficial de cumplimiento:** De conformidad con las normas legales para prevenir, detectar y combatir el delito de lavado de activos y financiamiento de delitos incluido el terrorismo, el Oficial de Cumplimiento deberá realizar las investigaciones de los casos reportados o 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 inusuales no justificadas.

**Artículo 80.- Del conocimiento normativo:** Es obligación de los directivos, administradores y empleados tener conocimiento sobre prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos, pues su incumplimiento lleva implícita la imposición de sanciones administrativas para la Cooperativa, sanciones pecuniarias y laborales para los colaboradores, e inclusive, puede derivar en investigaciones penales por parte de las autoridades competentes.

**Artículo 81.- Capacitación:** Difundir en forma continua programas de capacitación y divulgación sobre lavado de activos y prevención de actividades ilícitas para mantener un adecuado conocimiento y entendimiento por parte de todos y cada uno de los directivos, administradores y empleados, de las normas vigentes sobre dicho tema, la inducción de los nuevos colaboradores en esta materia y la constante actualización sobre las mismas.

**Artículo 82.- No revelación de hallazgos (Ceguera intencional):** Los administradores y empleados deberán revelar los hallazgos de indicios de transacciones inusuales o actitudes sospechosas y abstenerse de no ver "Intencionalmente" los indicadores de que está sucediendo, por medio del cual presumiblemente se podría estar cometiendo un delito de lavado de activos o financiamiento del terrorismo y otros delitos.

**Artículo 83.- Testaferros:** 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.

De igual manera deberán abstenerse de convertirse en porteros a través de apoyar a las organizaciones que hacen lavado de activos por medio de esconder directamente los beneficiarios de las cuentas.

Aquellos que buscan inducir a una persona para que sea un testaferro, generalmente tienen relaciones con el crimen organizado y sus fines son ilícitos. "Prestar su nombre es prestarse a la corrupción"

**Artículo 84.- De la colaboración de información a las autoridades competentes:** Cualquier información que solicite las autoridades regulatorias u otras con la competencia para realizarla, se remitirá inmediatamente al solicitante, dentro de los plazos establecidos. La colaboración con las entidades judiciales y de policía extranjeras, se hará por intermedio de las autoridades nacionales competentes, conforme a las normas internacionales pertinentes.

**Artículo 85.- 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 (intereses) comerciales, 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 financiamiento de delitos incluido el terrorismo.

**Artículo 86.- De las 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 del directivo o despido del empleado o trabajador sin perjuicio de las sanciones civiles y penales que contempla la ley especial respectiva.

## CAPÍTULO XV INFRACCIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA COOPERATIVA

**Artículo 87.- Infracciones al Código de Ética:** Los integrantes de la Cooperativa y personas relacionadas deben 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 dispuesto en el Reglamento de Buen Gobierno Cooperativo y Reglamento Interno.

Las infracciones a las disposiciones del presente Código de Ética se clasificarán en faltas leves, faltas graves y faltas muy graves las que serán sancionadas conforme a lo establecido en la normativa vigente.

**Artículo 88.- 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 89.- 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;
- 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 90.- 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 ilegalmente 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 91.- 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 92.- 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;

3.2.- No respetar los roles y asumir ilegalmente 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 93.- Infracciones éticas de los empleados, trabajadores y personas contratadas en servicios profesionales:** Los actos cometidos por empleados, trabajadores y personas contratadas en servicios profesionales en 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 94.- 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:**

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 trabajo 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 XVI DE LAS SANCIONES POR INFRACCIONES DEL CÓDIGO DE ÉTICA**

**Artículo 95.- Sanciones por incumplimiento del Código de Ética:** Cuando se llegase a determinar que los representantes de la Asamblea General, vocales de los Consejos, miembros de Comisiones o Comités, Gerente, empleados, personas contratadas en servicios profesionales o proveedores de bienes o servicios 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 96.- Sanciones por faltas leves:** Quienes se demostrare 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 el juzgador.

a.- Amonestación escrita, y/o;

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

Otros que expresamente determine la normativa vigente.

**Artículo 97.- Sanciones por faltas graves:** Quienes se demostrare 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 el juzgador.

a.- Amonestación escrita y 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 98.- Sanciones por faltas muy graves:** Quienes se demostrare 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 el juzgador.

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 99.- Ámbito y 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 la Cooperativa a presentar acciones administrativas o judiciales en contra de las personas transgresoras, a las que tuviere derecho.

## CAPÍTULO XVII CONOCIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE TRANSGRESIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA

**Artículo 100.- 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.

En el caso de los empleados y trabajadores que estuvieren inmersos en transgresiones a las disposiciones del presente Código de Ética, la parte investigativa la podrá realizar la Comisión Especial de Resolución de Conflictos y resolutoria será potestad exclusiva y excluyente de la Gerencia.

**Artículo 101.- Denuncias por transgresiones al Código de Ética:** La denuncia es la acción y efecto de avisar, delatar, declarar, poner en aviso sobre la irregularidad o ilegalidad de algo, tiene como esencial efecto, el de movilizar al órgano competente para que inicie las investigaciones preliminares para constatar, en primer lugar, la realización de un hecho contrario a las normas del Código de ética, y, en segundo lugar, determinar su presunto autor.

**Artículo 102.- Canales de comunicación para denuncias formales de transgresiones al Código de Ética:** Las denuncias formales sobre transgresiones al Código de Ética se lo deberán realizar en documento escrito y con firma de responsabilidad según lo normado en el Reglamento de Buen Gobierno.

Al recibirse la denuncia con firma de responsabilidad se los remitirá a la Presidencia del Consejo de Administración quien 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.

Si el presidente del Consejo de Administración no procediere a notificar a la Comisión Especial de Resolución de Conflictos la denuncia y aquella fuere revelada en informes de auditorías internas o externas, aquello constituirá falta muy grave para el Presidente del Consejo de Administración, causal para su remoción como Presidente y vocal del Consejo.

**Artículo 103.- Contenido de denuncias formales:** Cualquier miembro de los grupos de interés de la Cooperativa que se sienta afectado por operaciones o acciones antiéticas, conflicto de interés cometidas por parte de los socios, Representantes, Directivos, Gerente, y Empleados de la Institución, pueden presentar las denuncias correspondientes en la secretaría de Gerencia mediante oficio dirigido al Presidente del mencionado Comité Especial de Resolución de Conflictos y deberá contener los siguientes elementos:

- a. La indicación del lugar y fecha.
- b. Los nombres y apellidos completos, debiendo consignarse el documento de identificación personal.
- c. Teléfonos, correo electrónico personal.
- d. El detalle del hecho denunciado.
- e. La denuncia debe estar debidamente sustentada.
- f. La denuncia original deberá ser entregada a sobre cerrado y una copia simple para el registro de recepción.
- g. Firma del/la/los denunciantes.

La Comisión Especial de Resolución de Conflictos podrá iniciar la investigación de oficio, cuando llegue a su conocimiento cualquier incumplimiento o transgresión del presente Código de Ética.

**Artículo 104.- Procedimiento de entrega de denuncias:** El denunciante tendrá derecho a que se mantenga en reserva su nombre e identidad y la razón de la denuncia.

Las respuestas a las denuncias deberán emitirse en el término de quince (15) días, deben ser claras, precisas y concisas, evitando en lo posible, el uso de lenguaje técnico.

Se prohíbe tomar retaliaciones en contra de los trabajadores y empleados por efectuar consultas o por emitir criterios, siempre que éstos se encuentren debidamente sustentados.

**Artículo 105.- Canales de comunicación de denuncias anónimas.** - La Cooperativa mantendrá buzones de quejas en las oficinas operativas, con las seguridades suficientes para que los documentos que se ingresen no puedan ser extraídos por quien no tenga la llave de seguridad y estarán ubicados en lugares en los cuales las personas puedan ingresar denuncias sin coacción y que no puedan ser visibles con las cámaras de seguridad de la Institución.

La Gerencia o la persona por ella delegada, administrará el buzón de quejas y llevará un registro mensual de los documentos que se depositen en aquellos.

La Cooperativa procurará implementar mecanismos virtuales de quejas a través de Códigos QR u otros mecanismos digitales similares que impidan conocer la identidad del denunciante.

Gerencia determinará si lo señalado en los documentos ameritarían ser puestos en conocimiento de la Comisión de Resolución de Conflictos, en cuyo caso procederá a remitir un oficio a la Presidencia del Consejo de Administración para que lo remita al Presidente de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos para que se cumpla con el procedimiento de investigación y de ser el caso de sanción conforme a lo establecido en el presente Código.

## CAPÍTULO XVIII PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

**Artículo 106.- Proceso de investigación y sanción realizado por la Comisión Especial Permanente de Resolución de Conflictos (CERC):** El procedimiento de investigación y sanción que aplicará la Comisión Especial de Resolución de Conflictos por transgresiones al Código de Ética será el siguiente:

1.- Cuando el Presidente de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos reciba un oficio remitido por el Presidente del Consejo de Administración con una denuncia formal sobre violaciones al Código de Ética, convocará dentro de las veinticuatro (24) horas de recibida la comunicación a sesión del Comité, remitiendo a los miembros de la Comisión el documento en que conste la denuncia y fijando la fecha de reunión que se realizará luego de al menos tres (3) días de emitida la convocatoria.

2.- El Presidente de la Comisión llevará un análisis preliminar de la denuncia, elaborado en coordinación con el Asesor Jurídico de la Cooperativa, en el cual analizará si la Comisión tiene o no la competencia para tratar la denuncia puesta en su conocimiento.

3.- La Comisión realizará el análisis y basado en las disposiciones del Código de Ética resolverá si tiene o no la competencia; si resolviere que si es competente continuará con el tratamiento del tema; si resolviere que no es de su competencia dispondrá que se remita lo actuado al organismo o funcionario que tendría la potestad de conocer y resolver el tema.

La Comisión es competente para conocer y resolver transgresiones al Código de Ética de todos los integrantes de la Cooperativa, excepto de los empleados y trabajadores que la facultad sancionadora será potestad de la Gerencia.

**Artículo 107.- Reunión de mediación:** Si la Comisión de Resolución de Conflictos resolviere que el tema materia de la denuncia es de su competencia convocará a las personas que presentaron la denuncia formal, si lo hubiere y a las personas contra quienes se dirigen aquellas, a una Reunión de Mediación que se deberá realizar dentro de las setenta y dos (72) horas de tomada la resolución.

En la reunión de mediación el Presidente de la Comisión otorgará hasta quince (15) minutos para que las personas que presentaron la denuncia o al Auditor Interno para que expliquen el alcance de la denuncia y la sustenten; luego otorgará la palabra a las personas contra quienes se presentó la denuncia por hasta quince (15) minutos para que explique su defensa; los integrantes de la Comisión podrán intervenir hasta cinco (5) minutos por cada vocal intentando proponer mecanismos de solución en relación a la denuncia o reclamo.

Si las partes llegasen a un entendimiento, el Secretario de la Comisión elaborará un acta en el que se detallará los acuerdos y compromisos alcanzados, documento que será firmado por todas las partes, ya sea en firma autógrafa si a reunión fuere presencial o con firmas electrónicas si la reunión se realizó por medios virtuales.

Suscrita el acta de los acuerdos y compromisos alcanzados la Presidencia de la Comisión dispondrá a Secretaría que remita copia del expediente a la Presidencia del Comité de Buen Gobierno Cooperativo para que realice los procedimientos que establece la norma de Buen Gobierno.

**Artículo 108.- Procedimiento ante imposibilidad de mediación:** Si en la reunión de mediación realizada ante la Comisión Especial de Resolución de Conflictos, no se alcanzare un entendimiento, la Presidencia de la Comisión dispondrá que la parte que presentó la denuncia exprese sus fundamentos y pretensión en hasta quince (15) minutos y por igual tiempo que la parte contra quien se presentó la denuncia exprese su defensa y pretensión, lo que Secretaría plasmará en un acta que será suscrito por las partes, con lo que Presidencia dará por terminada la reunión.

El acta de la reunión de mediación fallida será remitida a los miembros de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos dentro de las veinticuatro (24) horas de realizada la reunión junto con la convocatoria a reunión de la Comisión que deberá realizarse luego de tres (3) días de convocada, con la finalidad de tomar una resolución.

**Artículo 109.- Proyecto de resolución de la CERC:** El Presidente de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos elaborará un proyecto de resolución en coordinación con el Asesor Jurídico de la Cooperativa que será puesta en análisis, discusión y resolución de la Comisión la que contendrá:

- a) Identificación del caso;
- b) Resumen de los hechos y argumentos de las partes;
- c) Análisis realizado por la Comisión; y
- d) Decisión adoptada con su respectiva motivación.

La Comisión realizará el análisis y discusión del proyecto de resolución presentado por el Presidente tomará la decisión con la mayoría absoluta de sus miembros es decir con al menos dos (2) de los integrantes de la Comisión.

Si la transgresión no fue realizada por un empleado o trabajador de la Cooperativa, la Comisión Especial de Resolución de Conflictos emitirá su resolución y en la parte final de la resolución señalará el derecho que tienen las partes a impugnar la resolución de la Comisión y detallarán el procedimiento y plazos para hacerlo y la consecuencia de que la resolución quedará en firme si las partes no ejercen dicho derecho en el término señalado.

Si la transgresión fue realizada por un empleado o trabajador de la Cooperativa, la Comisión CERC remitirá su criterio a la Gerencia de la Cooperativa, quien analizará y de ser el caso adoptará la sanción conforme a lo que establece este Código de Ética en armonía con las disposiciones del Código del Trabajo.

**Artículo 110.- Notificación de la resolución de la CERC:** El Presidente de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos elaborará oficios notificando la resolución de la Comisión que Secretaría deberá notificar a las partes dentro del término de tres (3) días de adoptada la Resolución.

Igualmente, el Presidente de la Comisión remitirá un oficio a la Comisión de Buen Gobierno Cooperativo con el expediente del caso para su análisis.

Si la resolución del Comité Especial de Resolución de Conflictos quedase en firme, remitirá un oficio al Presidente del Consejo de Administración para que emita las disposiciones necesarias para la ejecución de lo resuelto.

**Artículo 111.- Trámite de impugnación de resolución de la CERC:** Si las partes impugnaren la resolución de la Comisión de Resolución de Conflictos presentando un oficio ante su Presidente, dentro del término de cinco (5) días de notificada la resolución, el Presidente de la Comisión emitirá un oficio dirigido al Presidente del Consejo de Administración informando sobre la impugnación y remitirá copia certificada el expediente completo del proceso.

El conocimiento y resolución de la impugnación de la resolución de la Comisión de Resolución de Conflictos será conocida y resuelta por la Asamblea General, para lo cual el Presidente de la Cooperativa definirá la fecha en que se realizará la Asamblea General en función al riesgo y trascendencia del tema materia de la impugnación.

El análisis y resolución de la impugnación ante la Asamblea General de representantes cumplirá el procedimiento establecido en el Reglamento de Buen Gobierno Cooperativo.

La resolución de la Asamblea General de Representantes podrá ser llevada a conocimiento de un centro de mediación por la parte interesada, dentro del término de cinco (5) días de notificada la resolución.

Con la imposibilidad de mediación la parte que se considere afectada podrá presentar la denuncia ante la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria dentro del término de diez (10) días de suscrita la imposibilidad de mediación.

**Artículo 112.- Falsa denuncia:** Se considerará como falsa denuncia a la imputación incorrecta de un hecho ante la Comisión Especial de Resolución de Conflictos o cuando los hechos denunciados no coincidan con la realidad y se incurra en denuncia falsa.

También será denuncia falsa cuando el organismo de control en definitiva instancia dictaminare que no hubo transgresión a las normas del Código de Ética de la Cooperativa.

Quien hubiere presentado una denuncia falsa incurrirá en falta muy grave que será sancionada conforme a lo establecido en el presente Código de Ética y el Reglamento de Buen Gobierno Cooperativo.

**Artículo 113.- Registro de denuncias conocidas y resueltas por infracciones al Código de Ética:** Tanto la Comisión de Resolución de Conflictos como el Comité de Buen Gobierno Cooperativo llevarán el registro de denuncias conocidas y resueltas con base a las disposiciones del Código de Ética y presentarán al Consejo de Administración los resultados

de su gestión y las sugerencias de reformas que se generaren en la realización de los procesos conocidos y resueltos.

En el caso de los empleados y trabajadores, el registro y reporte al Consejo de Administración de los resultados de los procesos por contravenciones al Código de Ética será presentado por Gerencia.

## **CAPÍTULO XIX COMISIÓN ESPECIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

**Artículo 114.- De la Comisión especial permanente de resolución de conflictos:** Todo lo relacionado con la creación, integración, requisitos, impedimentos, procedimientos, atribuciones y en general el funcionamiento de la Comisión Especial Permanente de Resolución de Conflictos, estará normado en el Reglamento de Buen Gobierno Cooperativo aprobado por la Asamblea General de Representantes; en caso se estimare necesario emitir normas complementarias a lo establecido en el presente Código de Ética, el Consejo de Administración podrá emitir un Reglamento con base a la normativa vigente y a propuesta de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos y Gerencia.

### **DISPOSICIONES GENERALES:**

**PRIMERA:** Los temas que no se hallen normados en este Código y por pedido de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos podrán ser resueltos por el Consejo de Administración, contando con los criterios previos de la Gerencia lo que dará origen a la elaboración de un proyecto de reforma al presente Código en la parte que fue materia de interpretación.

**SEGUNDA. – Capacitación en las normas del Código de Ética:** La Cooperativa a través de la Comisión Especial de Educación incorporará dentro de su Plan de Capacitación Anual, temas relacionados con el contenido del Código de Ética, en especial temas relacionados a la prevención de soborno, conflictos de intereses, prevención de lavado de dinero y otros desarrollados en este cuerpo normativo dirigido a todos los grupos vinculados a la Cooperativa.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS:**

**PRIMERA. –** La Gerencia en el plazo de seis meses contados desde la fecha de aprobación del presente Código de Ética deberá presentar al Consejo de Administración los proyectos de Declaratoria de cumplimiento de las normas del Código de Ética y de la incorporación de las cláusulas en los contratos sobre el cumplimiento de las normas éticas.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA. -** Se deroga en todas sus partes el Código de Ética y Comportamiento aprobado por el Consejo de Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Biblián Ltda., de 20 de marzo de 2024.

**DISPOSICIÓN FINAL:** El presente Código de Ética entrará en vigor una vez que sea aprobado por la Asamblea General de Representantes de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Biblián Ltda., en su sesión realizada el 20 de marzo de 2026, y

---

consta en el Acta Nro. 69

Lo Certifico



Ing. Cecilia Perguachi

**SECRETARIA DE LA ASAMBLEA GENERAL DE REPRESENTANTES**