

**PROYECTO DE CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO
DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “RIOBAMBA” LTDA.
CUMPLIENDO LAS DISPOSICIONES DE LA RESOLUCIÓN NO. SEPS-IGT-IGS-IGJ-INSESF-
INGINT-2021-019**

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

Artículo 1.- OBJETO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO: La Cooperativa de Ahorro y Crédito “Riobamba” Ltda., expide el presente Código de Ética y Comportamiento para establecer los lineamientos éticos y de óptimo comportamiento que deberán observar todos los integrantes de la Institución.

El Código norma entre otros los siguientes temas:

- a.- Principios y valores éticos;
- b.- Deberes y prohibiciones;
- c.- Compromisos institucionales con la sociedad;
- d.- Cumplimiento del ordenamiento legal que regula a las Cooperativas;
- e.- Lineamientos éticos para la captación de recursos;
- f.- Políticas de prevención de la corrupción y soborno;
- g.- Uso de bienes, imagen y marca de la Cooperativa;
- h.- Manejo ético de la información;
- i.- Conflictos de intereses;
- j.- Políticas de prevención de lavados de activos y financiamiento de delitos;
- k.- Procesos de contrataciones;
- l.- Sanciones al incumplimiento del Código;
- m.- Organismos internos encargados de realizar los procesos sancionatorios; y
- n.- El debido procedimiento para su aplicación.

Artículo 2.- DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO: El presente Código es la guía de conducta de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Riobamba” Ltda., es de cumplimiento obligatorio para todos los socios, representantes de la Asamblea General, vocales del Consejo de Administración, vocales del Consejo de Vigilancia, Comisiones, 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.- 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.

Artículo 9.- VALORES ETICOS: 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 benefician 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.

Responsabilidad Social: Son las responsabilidades de convicción que tienen los integrantes de la Cooperativa, para con si 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.

CAPÍTULO III DEBERES Y PROHIBICIONES

Artículo 10.- DEBERES DE LOS SOCIOS: Son deberes de los socios en los temas éticos y de comportamiento los siguientes:

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

Artículo 11.- PROHIBICIONES A LOS SOCIOS: Son prohibiciones a los socios 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.

Artículo 12.- 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 13.- 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 14.- 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 15.- 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 16.- 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) Informar sobre situaciones que pudieren generar conflicto de intereses con la Cooperativa
 - j) Mantener un impecable manejo financiero de sus cuentas personales y familiares.
 - k) Tener intachable comportamiento personal dentro y fuera de la Cooperativa;

Artículo 17.- 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 laboral o sexualmente a directivos o empleados de la Cooperativa;
- f) Obligar a que se realicen registros contables sin fundamento o pagos sin los respaldos respectivos;
- g) Decidir contrataciones o transacciones por sobre los límites establecidos en la normativa vigente o de las autorizaciones emitidas por los organismos directivos;
- h) Realizar o disponer pagos a funcionarios de organismos de regulación y control para la obtención de resoluciones o pronunciamientos conforme a sus intereses.

Artículo 18.- DEBERES DE LOS EMPLEADOS: Son deberes de los empleados de la Cooperativa, en los temas éticos y de comportamiento los siguientes:

- a) Cumplir con las normas laborales y las establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo;
- 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 19.- PROHIBICIONES A LOS EMPLEADOS: Son prohibiciones a los empleados de la Cooperativa en los temas éticos y de comportamiento los siguientes:

- a) Otorgar preferencias en los trámites a su cargo a representantes, vocales de consejos, de comités, comisiones, compañeros de trabajo 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;

Artículo 20.- 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.

Artículo 21.- 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.

Artículo 22.- 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.

Artículo 23.- 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.

CAPÍTULO IV COMPROMISO DE LA COOPERATIVA CON LA SOCIEDAD.

Artículo 24.- 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.

Aplicará los principios de Responsabilidad Social Cooperativa que se reflejarán en el Balance Social Cooperativo.

Destinará dentro de su presupuesto anual recursos razonables para respetar y promover los derechos de las personas, el crecimiento de la sociedad y el cuidado del medio ambiente.

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

La Cooperativa rendirá cuentas a sus socios y a la sociedad sobre su gestión en los temas establecidos en este artículo.

Artículo 25.- 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 V COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO LEGAL Y NORMATIVO

Artículo 26.- 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.
- b) En caso de duda, aplicará la disposición que sea más beneficioso para la mayoría de sus socios y clientes.
- c) Cumplimiento de todas sus obligaciones patronales.
- d) Cumplimiento de todas las obligaciones tributarias nacionales, provinciales y cantonales.
- e) Alinear su normativa interna dentro de la jerarquía normativa nacional prevaleciendo las normas Constitucionales.

CAPÍTULO VI LINEAMIENTOS ÉTICOS PARA LA CAPTACIÓN DE RECURSOS.

Artículo 27.- LINEAMIENTOS ÉTICOS APLICABLES A LA COOPERATIVA PARA LA CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS: La Cooperativa realizará captaciones de recursos de sus socios y público en general cumpliendo los siguientes principios:

- a) Transparencia: La Cooperativa 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) 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 VII

POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Artículo 28.- POLÍTICAS PARA EVITAR CASOS DE CORRUPCIÓN: La Cooperativa con la finalidad de evitar el cometimiento de casos de corrupción aplicará las siguientes políticas.

- a) Conocimiento de la contraparte: La Cooperativa establecerá políticas en su normativa interna que le permita establecer la existencia de antecedentes judiciales, en fiscalía general del estado o contraloría general del estado, por incumplimientos o procesos por cohecho, concusión, sobornos u otros delitos relacionados.
- b) Verificación de información personal e institucional: La Cooperativa establecerá en su normativa la obligación de realizar verificaciones en las referencias comerciales y personales que presenten las contrapartes que deseen contratar con la Cooperativa y dependiendo del monto 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.
- c) En los contratos que celebre la Cooperativa, dependiendo de la política institucional que diferenciará por montos, se incluirán en los contratos cláusulas que establezcan como causal de terminación anticipada y sin derecho a ninguna compensación o indemnización, el que se compruebe que la persona contratada realizó actos de corrupción o de soborno en la Cooperativa o en otras instituciones financieras.
- d) La Cooperativa establecerá un listado de las personas naturales o jurídicas de las cuales se tiene conocimiento que han participado en actos de corrupción o de soborno, con las cuales tendrá prohibido entablar relaciones comerciales o contractuales.
- e) 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.

- f) 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 29.- 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) Castigará a empleados, personal contratado y directivos hasta con la desvinculación o remoción según corresponda cuando se demostrare que recibieron sobornos de los socios para el trámite de operaciones de crédito.
- 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.

CAPÍTULO VIII

USO DE BIENES, IMAGEN Y MARCA DE LA COOPERATIVA

Artículo 30.- 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 31.- 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 32.- 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) 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 33.- 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 34.- 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 faculten 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 35.- 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 36.- 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.

CAPÍTULO IX MANEJO ÉTICO DE LA INFORMACIÓN

Artículo 37.- 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 evitar la divulgación o filtración de dicha información a personas no autorizadas.
- d.** Se deberán abstener de realizar acciones que puedan influir, manipular o engañar a cualquier trabajo de fiscalización que se efectúe en la institución.

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 38.- 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 en razón de su cargo.

Artículo 39.- 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 40.- 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 41.- 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 42.- 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 43.- CONFIDENCIALIDAD: Directivos 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 44.- 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 45.- CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN INTERNA: Ningún integrante de la Cooperativa, podrá divulgar información interna acerca de los administradores, trabajadores, proveedores, planes de negocios, metodologías, sistemas tecnológicos, estrategias de mercado que puedan perjudicar el desenvolvimiento de las actividades financieras de la institución.

Artículo 46.- CONFIDENCIALIDAD DE INFORMACIÓN DE ADMINISTRADORES Y TRABAJADORES: La Cooperativa garantizará y protegerá la privacidad y confidencialidad de los files de personal de un administrador o trabajador. 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 47.- 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 48.- 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.

CAPÍTULO X MANEJO ÉTICO DE CONFLICTOS DE INTERESES.

Artículo 49.- CONFLICTO DE INTERESES: Directivos Los administradores y trabajadores 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 50.- PROHIBICIONES GENERALES: Ningún Directivo Administrador 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 51.- PROHIBICIÓN DEL CONDICIONAMIENTO DE TRANSACCIONES: Será prohibido que se establezcan condiciones de brindar un producto o servicio a cambio de otro.

En consecuencia, los administradores y trabajadores 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 52.- 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 53.- 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 54.- 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, en un número superior al permitido en la normativa vigente.
- c) 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.
- d) 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 55.- 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 para 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 56.- DETECCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES: Para detectar la existencia de conflictos de intereses 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: Oficial de Cumplimiento 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 57.- 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 58.- EVALUACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES: La Cooperativa establece como políticas de evaluación de conflicto de intereses las 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.

Artículo 59.- PROCESO PARA RESOLUCIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES: El proceso para resolución de conflictos de intereses en la Cooperativa cumplirá el siguiente procedimiento:

- a) La investigación inicial de la existencia de conflicto de intereses lo realizarán Auditoría Interna, Comité de Cumplimiento o Consejo de Vigilancia.
- b) Cuando de los informes realizados por Auditoría Interna, Comité de Cumplimiento o Consejo de Vigilancia se determinare que presumiblemente existirían conflicto de intereses, la Presidencia del Consejo de Administración remitirá un oficio al Presidente de la Comisión Permanente de Resolución de Conflictos, para que convoque a sus integrantes a reunión extraordinaria, para que realicen un expediente sobre el caso.
- c) El Presidente de la Comisión Permanente de Resolución de Conflictos con el oficio y documentos de sustento convocará a los vocales de la Comisión para que estructuren un expediente que deberá tener tres partes, la inicial acusatoria, la intermedia de presentación de descargos y la tercera resolutoria conforme se detalla en este artículo.
- d) Parte acusatoria: El Presidente de la Comisión iniciará el proceso en el cual señalará el supuesto conflicto de intereses, los sustentos y las personas supuestamente involucradas, a quienes dispondrá que Secretaría de la Comisión proceda a notificar mediante documento que detalle los hechos y la sanción que se les podría imponer, documento a ser entregado ya sea en el domicilio que tengan registrado en la Cooperativa, en persona cuando desarrollen su actividad en la Institución o en el correo electrónico que tengan registrado en las bases de la Cooperativa.
La notificación señalará que las personas tendrán derecho a presentar sus descargos en el término de quince días contados desde la fecha de la notificación y que podrán

solicitar ser recibidos en Comisión General por la Comisión Permanente de Resolución de Conflictos, si así lo solicitaren.

- e) Presentación de descargos: Las personas notificadas deberán entregar sus descargos dentro del término de quince días de recibida la notificación por Secretaria de la Comisión y tendrán derecho a solicitar ser recibidos en Comisión General siempre que lo hagan dentro del término que tiene para presentar descargos.

Los descargos podrán ser presentados aplicando las disposiciones de presentación de pruebas establecidos en el Código Orgánico General de Procesos.

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

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

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

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

Si la resolución fuere que existe el conflicto de intereses, procederá a señalar la sanción correspondiente y dispondrá que se proceda a comunicar a los involucrados la resolución, la misma que podrá ser apelada ante la Asamblea General, para lo cual los interesados deberán presentar ante el Presidente de la Comisión un oficio, dentro del término de cinco días de notificada la resolución, para que sea conocida y resuelta ante la Asamblea General.

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

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

Si se presenta la apelación en el término establecido, el Presidente de la Comisión lo podrá en conocimiento del Presidente del Consejo de Administración para que lo incluya como punto del Orden del Día de la siguiente Asamblea General.

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

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

CAPÍTULO VII

Artículo 60.- DE LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL DELITO DEL LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DE DELITOS INCLUIDO EL TERRORISMO:

Los administradores y trabajadores para el ejercicio de sus funciones, deberán conocer e implementar las políticas y procedimientos para prevenir, detectar y erradicar el delito de lavado de activos y financiamiento de delitos incluido el terrorismo, descritas en el Manual pertinente.

Artículo 61.- DEL REPORTE DE ACTIVIDADES INUSUALES E INJUSTIFICADAS: Los administradores y trabajadores 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 62.- DEL INFORME DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO: De conformidad con las normas legales para prevenir, detectar y erradicar 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 63.- CEGUERA INTENCIONAL: Directivos Los administradores y trabajadores deberán abstenerse de no ver “Intencionalmente” los indicadores de que está sucediendo, por medio del cual presumiblemente se está cometiendo un delito de lavado de activos o financiamiento del terrorismo y otros delitos.

Artículo 64.- TESTAFERROS: Directivos, Los administradores y trabajadores 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 65.- 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 66.- 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 despido sin perjuicio de las sanciones civiles y penales que contempla la ley especial respectiva.

CAPÍTULO XIII PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

Artículo 67.- SISTEMA SANCIONADOR POR TRANSGRESIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO: Las transgresiones a la normativa del Código de Ética y Comportamiento serán sancionadas siguiendo los procedimientos establecidos en este Código y subsidiariamente por las normas establecidas en el Reglamento Interno de la Cooperativa.

Las infracciones se clasificarán en graves o muy graves conforme a lo establecido en este Capítulo.

Artículo 68.- INFRACCIONES GRAVES: Serán infracciones graves las siguientes:

- 1.- Las que establezca el presente Código.
- 2.- Las transgresiones al Código cuyo incumplimiento no haya generado procesos administrativos sancionadores por organismos de control de la Cooperativa.

Artículo 69.- INFRACCIONES MUY GRAVES: Serán infracciones muy graves las siguientes:

- 1.- Las que establezca en forma específica este Código.
- 2.- Las que se sancionen con exclusión, remoción, destitución o terminación de relación contractual.
- 3.- Las transgresiones que generen procesos administrativos sancionadores por organismos de control de la Cooperativa.

Artículo 70.- CLASIFICACIÓN DE LAS SANCIONES: Dependiendo de la gravedad de los hechos, la Cooperativa, a través de la Comisión Permanente de Resolución de Conflictos y cumpliendo los procedimientos establecidos en este Código, podrá imponer sanciones por infracciones graves o sanciones por infracciones muy graves, las que se clasifican en sanciones de aplicación a los socios, directivos o empleados.

La aplicación de las sanciones establecidas en este Capítulo, son en ámbito interno de la Cooperativa y por tanto independientes a cualquier otra acción administrativa, civil o penal a que pudiere dar lugar la conducta de la persona involucrada.

Artículo 71.- DE LAS SANCIONES A LOS EMPLEADOS: Las sanciones a los empleados, incluida la Gerencia General por infracciones podrán ser:

SANCIONES POR INFRACCIONES GRAVES:

- a) Amonestación escrita, con registro en su hoja personal.
- b) Sanción económica de hasta el máximo establecido en las normas laborales vigentes y en el caso de Gerencia General hasta el 10% de sus honorarios.

SANCIONES POR INFRACCIONES MUY GRAVES:

- c) Separación del empleado, quedando la Gerencia General facultada a determinar el mecanismo a aplicarse para dicha separación y en caso el sancionado sea el Gerente General, el Consejo de Administración tomará la resolución aplicando el proceso establecido en el Reglamento Interno.
- d) Prohibición a que pueda participar en procesos electorales en la Cooperativa, por dos períodos contabilizados desde la siguiente elección que se realice una vez terminada su relación de dependencia con la Institución.
- e) Pérdida de la calidad de socio de la Cooperativa aplicándole el proceso de exclusión.

Artículo 72.- DE LAS SANCIONES A LOS SOCIOS: Las sanciones a los socios podrán ser:

SANCIONES POR INFRACCIONES GRAVES:

- a) Amonestación escrita.

- b) Sanción económica hasta por el valor equivalente al diez por ciento del salario básico unificado del trabajador en general.

SANCIONES POR INFRACCIONES MUY GRAVES:

- c) Prohibición a que pueda participar en procesos electorales en la Cooperativa, por hasta dos períodos, contados desde la fecha de la sanción.
- d) Pérdida de la calidad de socio de la Cooperativa aplicándole el proceso de exclusión.
- e) Solicitud de imposición de multa por el organismo de control por difusión de información reservada o restringida de la Cooperativa.

Artículo 73.- DE LAS SANCIONES A LOS DIRECTIVOS: Las sanciones a los directivos podrán ser:

SANCIONES POR INFRACCIONES GRAVES:

- a) Amonestación escrita.
- b) Sanción económica a los Representantes a la Asamblea General de hasta el valor equivalente al veinte por ciento de un salario básico unificado del trabajador en general.
- c) Sanción económica a los vocales principales del Consejo de Administración y del Consejo de Vigilancia de hasta el valor equivalente a un salario básico unificados del trabajador en general.

SANCIONES POR INFRACCIONES MUY GRAVES:

- d) Prohibición a que pueda participar en procesos electorales para reelección inmediata.
- e) Prohibición a que pueda participar en procesos electorales en la Cooperativa, por hasta dos períodos, contados desde la fecha de la sanción.
- f) Pérdida de la calidad de directivo aplicándole el proceso de remoción.
- g) Pérdida de la calidad de socio aplicándole el proceso de exclusión.
- h) Solicitud de imposición de multa por el organismo de control por difusión de información reservada o restringida de la Cooperativa.

Artículo 74.- SANCIONES A PROVEEDORES: Las sanciones a los proveedores podrán ser:

SANCIONES POR INFRACCIONES GRAVES:

- a) Amonestación escrita.
- b) Sanción económica a la persona natural o jurídica proveedora con el máximo establecido en el Contrato.

SANCIONES POR INFRACCIONES MUY GRAVES:

- c) Sanción económica máxima permitida en el Contrato.
- d) Terminación unilateral del contrato.
- e) Eliminarle del listado de proveedores calificados por cuatro años.
- f) Eliminación del listado de proveedores de forma permanente.

Artículo 75.- CALIFICACIÓN DE LAS SUPUESTAS FALTAS A LA NORMATIVA: La calificación de las supuestas faltas los realizarán dependiendo del supuesto infractor los siguientes organismos:

- a) Empleados de la Cooperativa, la obtención de los documentos que demostrarían la

infracción lo realizarán la Jefatura de Talento Humano y Auditoría Interna.

b) Socios, representantes, vocales de comisiones, vocales de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia y Auditor Interno, el expediente lo realizará el Consejo de Vigilancia.

c) Proveedores, el responsable de contrataciones, Auditoría Interna u Oficial de Cumplimiento.

Artículo 76.- RESOLUCIÓN CON JUZGAMIENTO DE LAS INFRACCIONES: La resolución con el juzgamiento de las infracciones al Código de Ética y Comportamiento corresponderá a la Comisión Permanente de Resolución de Conflictos en primera instancia.

El procedimiento de resolución de juzgamiento de infracciones a las disposiciones de este Código, se desarrollarán tomando como referencia lo dispuesto en el artículo 59 PROCESO PARA RESOLUCIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES.

ARTÍCULO 88.- DIFUSIÓN Y SEGUIMIENTO:

El Código de Ética, así como sus actualizaciones, será difundido y socializado a directivos, funcionarios, empleados, socios, proveedores (que tienen relación directa con socios/clientes) y demás colaboradores, a través de cualquier medio de comunicación al alcance de Cooperativa dejando constancia por escrito de dicha difusión y socialización. Y se dará seguimiento al cumplimiento al menos una vez al año. (Falta incluir el presente artículo para cumplir con la resolución 637-2020 de Prevención de Lavado de Activos)

DISPOSICIONES GENERALES:

PRIMERA: Los temas que no se hallen normados en este Código, podrán ser resueltos por el Consejo de Administración, contando con los criterios previos de la Gerencia General.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

PRIMERA: La conformación de la Comisión Especial Permanente de Resolución de Conflictos deberá ser realizada por el Consejo de Administración dentro de los 30 días posteriores a la aprobación del presente Código de Ética y Comportamiento.

DISPOSICIÓN FINAL: El presente Código de Ética y Comportamiento entrará en vigencia una vez que sea aprobado por el Consejo de Administración y deroga en su totalidad el anterior Código de Ética, aprobado por el Consejo de Administración con fecha 17 de diciembre de 2016

El presente Código de Ética y Comportamiento fue discutido y aprobado por el Consejo de Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Riobamba" Ltda., en su sesión extraordinaria realizada el XXX de marzo de 2022.

Lo Certifico

Secretario
Consejo de Administración.