



COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO

“SAN ANTONIO” LTDA. - IMBABURA

Juntos hacia el progreso

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



NUESTRA MISIÓN

“Somos un Cooperativa de Ahorro y Crédito con responsabilidad social, que apoya al desarrollo de sus socios especialmente microempresarios, mediante productos y servicios oportunos, a través de un equipo humano comprometido, capacitado e innovador, con tecnología adecuada y alianzas estratégicas con entidades afines.”

NUESTRA VISIÓN

“Ser una Cooperativa de Ahorro y Crédito de reconocido prestigio en el sector financiero popular y solidario, de la sierra norte del país por su transparente y eficiente desempeño financiero y social”.



MEMORIA HISTÓRICA			
Descripción	Fecha de aprobación	Realizado por	
		Nombre	Cargo
Versión 1.1 - Original	25-05-2010	Norma Vásquez A	Gerencia General
Versión Nº 2	06-2012	Norma Vásquez Aragón y Ana Recalde Posso	Gerencia General y Oficial de Cumplimiento Titular.
Versión No. 3	03-2014	Norma Vásquez Aragón y Ana Recalde Posso	Gerencia General y Oficial de Cumplimiento Titular.
Versión No. 4	10-2014	Norma Vásquez Aragón y Fabián Paredes Coello	Gerencia General y Talento Humano.
Versión No. 5	29 – 08 -2017 Acta No 20	Norma Vásquez Aragón y Fabián Paredes Coello	Gerencia General y Talento Humano.
Versión No.	19 – 11 -2018 Acta No 26	Norma Vásquez Aragón y Fabián Paredes Coello	Gerencia General y Talento Humano.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Jefe de Talento Humano	Gerencia General	Consejo de Administración



Contenido

Capítulo 1 GENERALIDADES	6
1.1 ANTECEDENTES	6
1.2 OBJETIVO GENERAL	6
1.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
Capítulo 2 DE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES	8
Capítulo 3 VALORES FUNDAMENTALES	11
Capítulo 4 DE LAS RESPONSABILIDADES CONDUCTUALES	14
Capítulo 5 Prevención de Lavado de Activos	27
Capítulo 6 Seguridad de la Información y Confidencialidad	28
Capítulo 7 Conflictos de Interés	31
Capítulo 8 DEL COMITÉ DE ETICA Y CONDUCTA	34
Conformación.....	34
Funciones del Comité de Ética y Conducta.....	34
Capítulo 9 Recursos de la Cooperativa	36
Capítulo 10 DENUNCIA DE INFRACCIONES, FACULTADES Y SANCIONES	39
Capítulo 11 CONSIDERACIONES ESPECIALES Y CANALES DE ATENCIÓN	42
Capítulo 12 Buena gobernabilidad y transparencia	45



El Consejo de Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Antonio Ltda. – Imbabura en uso de las atribuciones que le confiere el Art. 38 de la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario, expide el presente CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA, contenido en los siguientes capítulos



Capítulo 1

GENERALIDADES

1.1 ANTECEDENTES

Los términos: Ética proviene del griego ethika, de ethos, "comportamiento", que son los principios o pautas de la conducta humana, a menudo y de forma impropia llamada moral, que proviene del latín mores, 'costumbre'.

Este Código de Ética y Conducta es una guía elemental de los valores y principios éticos que deben regir la conducta y el quehacer de todos quienes conforman la Cooperativa de Ahorro y Crédito "San Antonio" Ltda. – Imbabura; y, constituyen una parte esencial de la cultura organizacional, por lo que es necesario formalizarlos y establecer un marco de referencia común que unifique los criterios y oriente las acciones de las personas que integran la Institución

1.2 OBJETIVO GENERAL

Fomentar una cultura ética corporativa que oriente y dirija permanentemente el ejercicio de las funciones de quienes trabajan en la Cooperativa, a efecto de:

1. Promover y mantener la confianza de los socios y clientes y de la comunidad en general.
2. Que el talento humano de la Institución desarrolle sus tareas con la máxima transparencia, honestidad, integridad, imparcialidad y respeto hacia cada individuo en el trato con compañeros de trabajo y con el público.
3. Orientar la educación ética con el fin de prevenir las conductas disfuncionales que pudieran facilitar la realización de actos de corrupción.



1.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código establece los principios y valores, así como la conducta que deben tener: los Miembros de la Asamblea, del Consejo de Administración, del Consejo de Vigilancia, el Personal Bajo Contratación de Prestación de Servicios Profesionales al Amparo del Código Civil y los Trabajadores de la Cooperativa, a quienes, de aquí en adelante para efectos de aplicación, se les denominará COLABORADORES.

El contenido del presente documento se modificará, en función de cumplir las disposiciones legales vigentes, por las necesidades que tenga la Cooperativa de mejorar los controles y procedimientos establecidos; de no existir cambios se informará al Consejo de Administración al menos una vez al año mediante comunicación escrita la no existencia de actualizaciones a este Código.



Capítulo 2 DE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Los principios constituyen las directrices por medio de las cuales la Cooperativa pone en práctica sus valores. El accionar de la Institución se regirá en observancia con los siguientes principios:

Art. 1.- Principios del Cooperativismo

La Nueva Declaración de Identidad Cooperativa adoptada por la II Asamblea General de la ACI (Alianza Cooperativa internacional) – que se realizó en el mes de septiembre de 1995 en la ciudad de Manchester, en oportunidad de la celebración del Centenario de la Alianza- incluye una nueva definición de cooperativa y una revisión de la formulación de los Principios y Valores Cooperativos.

1.1 Membresía Abierta y Voluntaria.- Las cooperativas son organizaciones voluntarias abiertas para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la membresía sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa.

1.2 Control Democrático de los Socios.- Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar a su cooperativa responden ante los miembros. En



las cooperativas de base los miembros tienen igual derecho de voto (un miembro, un voto), mientras en las cooperativas de otros niveles también se organizan con procedimientos democráticos.

1.3 Participación Económica de los Socios.- Los miembros contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la Cooperativa. Por lo menos una parte de ese capital es propiedad común de la cooperativa. Usualmente reciben una compensación limitada, si es que la hay, sobre el capital suscrito como condición de membresía.

Los miembros asignan excedentes para cualquiera de los siguientes propósitos: desarrollo de la cooperativa mediante la posible creación de reservas, de la cual al menos una parte debe ser indivisible; los beneficios para los miembros en proporción con sus transacciones con la cooperativa; y el apoyo a otras actividades según lo apruebe la membresía.

1.4 Autonomía e Independencia.- Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus miembros. Si entran en acuerdos con otras organizaciones (incluyendo gobiernos) o tienen capital de fuentes externas, lo realizan en términos que aseguren el control democrático por parte de sus miembros y mantengan la autonomía de la cooperativa.

1.5 Educación, Entrenamiento 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. Las cooperativas informan al público en general – particularmente a jóvenes y creadores de opinión- acerca de la naturaleza y beneficios del cooperativismo.



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

1.7 Compromiso con la Comunidad.- La cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus miembros.



Capítulo 3

VALORES FUNDAMENTALES

Es primordial para la Institución que los Colaboradores en todas sus actuaciones y actividades diarias, se enmarquen en estricta aplicación de los valores éticos y morales, que permitirán velar y obrar por el bien de todos.

Art. 2.- De los valores

Los valores son las creencias del individuo o del grupo acerca de lo que se considera importante en la vida, tanto en los aspectos éticos o morales como en los que no lo son. Dan el fundamento sobre el cual se formulan juicios y se realizan elecciones.

Los valores conforman el capital social reflejado en un talento humano comprometido; por ende, se hace necesario convertirlos en la guía que oriente nuestro comportamiento en todas nuestras actividades, siendo los valores Institucionales los siguientes: Eficiencia, honradez, transparencia, solidaridad, responsabilidad, comunicación y cortesía.

2.1 Eficiencia.- Se define como la capacidad de conseguir un objetivo determinado de la manera más óptima, rápida e igualmente correcta.

2.2 Honradez.- Se refiere a la rectitud de ánimo, la integridad en el obrar y pensar de los Colaboradores; está ligada al cumplimiento de los deberes y las obligaciones y al respeto por los demás.



2.3 Transparencia.- Se define como una cualidad para cualquier sistema organizacional ya sea grande o pequeño; todos y cada uno de ellos tienen que optar por ser auténticos, legítimos y confiables para la sociedad. Es la manifestación de la honestidad, se refiere a ser consecuentes con lo que se siente, piensa y hace, es una virtud que llena de armonía la personalidad

2.4 Solidaridad La solidaridad implica generosidad, conlleva a trabajar juntos por ideales comunes. Sentir y compartir de manera conjunta, en equipo tanto los éxitos como los fracasos.

La solidaridad exige una total comunión de intereses y responsabilidades; agrega valor a la vida en común; fortalece el espíritu y da solidez a la sociedad en que vivimos.

2.5 Responsabilidad.- Es la capacidad de responder por nuestros actos, como una contestación interna, de querer asumir las consecuencias de nuestros aciertos y desaciertos en cada decisión.

La responsabilidad exige todo nuestro talento, para responder a nuestros compromisos; nos lleva a ser reflexivos frente a lo que hacemos y decimos, generando confianza a nuestro alrededor.

2.6 Comunicación.- Se refiere al trato, correspondencia entre dos o más personas, hacer a otro partícipe de lo que uno tiene, conversar, tratar con alguien de palabra o por escrito. Es la interacción permanente que debe existir entre todos los colaboradores, la cual debe ser oportuna, clara, concisa y verídica, con la finalidad de que las disposiciones emitidas sean conocidas y aplicadas, adecuada y oportunamente.



2.7 Cortesía.- Es sinónimo de la cordialidad y la amabilidad. Se refiere a tratar a las personas que lo rodean de buena manera, de forma educada y con respeto; es el valor que nos impulsa a crear buenas relaciones interpersonales, que vayan en pro de nuestro bienestar y agrado, y del de los demás. Por medio de la cortesía, podemos conseguir buenas oportunidades de éxito por medio de los demás, y aportar a la vida de otros de energía positiva. La cortesía, nos da la posibilidad de labrar un buen camino para el éxito, contando con aquellos que están a nuestro alrededor para que nos brinden la ayuda que requerimos.



Capítulo 4

DE LAS RESPONSABILIDADES CONDUCTUALES

Art.3 . – Rendición de cuentas

La Cooperativa deberá informar sobre el cumplimiento de los objetivos, responsabilidades y acciones efectuadas dentro de la organización explicando los resultados ante la Asamblea General de Representantes, a través de informes de Gerencia General, Consejos de Administración, Vigilancia y Auditoría Interna, los informes de gestión deberán estar enmarcados dentro del marco legal y ético.

Art. 4.- Responsabilidad Social

La razón de ser de la Cooperativa es la sociedad en la que está inmersa, por lo tanto los productos y servicios así como las campañas de promoción y publicidad promoverán el fortalecimiento socio económico de todos los socios y clientes así como también de la comunidad en general, con respeto especial a los grupos vulnerables de la sociedad.

Art. 5.- Responsabilidad con los Socios y Clientes

La imagen institucional se ha construido sobre la base de calidad, seguridad, confianza y justicia reflejada en los productos y servicios; por eso, la dedicación en la búsqueda de la satisfacción de los socios y clientes, es esencial para el crecimiento continuo y el éxito de la Institución.



Es importante anticipar y asegurar respuestas ágiles a las necesidades, preferencias y consultas de los socios y clientes sobre los productos y servicios. Sus opiniones, preocupaciones e inquietudes sobre la percepción de calidad, constituyen fuente trascendental de información para proyectar el futuro de la Institución.

Las necesidades de los socios y clientes cambian constantemente, por lo tanto, debemos estar alertas para saber qué es lo que quieren a fin de utilizar la creatividad en la satisfacción de sus necesidades. Cuando un socio o cliente exprese inconformidad por un producto o servicio, se debe reaccionar con rapidez, cortesía y rectitud para remediar la situación.

Es necesario realizar todo el esfuerzo razonable, comprometiéndonos a recuperar y mantener esa buena voluntad de los socios y clientes, ya que ellos son la razón de ser de la Cooperativa.

La Institución ofrece a sus socios y clientes, otros estímulos diferentes a los contemplados en las tasas de interés, como promociones o sorteos, los mismos que son de conocimiento público. El trato a todos los socios y clientes es en forma justa e igualitaria.

Los colaboradores deberán mantener una conducta de disponibilidad y cortesía con todas las personas que soliciten información sobre los productos y servicios que ofrece la Cooperativa.

Los colaboradores deberán asimismo, adoptar como principio fundamental que el negocio financiero es principalmente, un negocio de personas, para personas y por lo tanto, estarán comprometidos para con los socios, clientes, proveedores y competidores, a un trato equitativo y libre de cualquier tipo de influencia. Consecuentemente, se exigirá de los colaboradores que cumplan con los



procedimientos internos establecidos, aplicando la misma agilidad, confidencialidad y prudencia que los socios y clientes demandan.

La satisfacción plena de los socios y clientes deberá ser la principal preocupación de todos los Colaboradores; por lo tanto, se ofrecerá a cuantos soliciten los productos y servicios sin distinción ni condición, el más alto grado de asesoramiento profesional para la realización de las inversiones, depósitos, créditos, etc.

Los Colaboradores ejercerán sus cargos y realizarán las tareas a ellos asignadas, con un alto grado de responsabilidad, diligencia y eficacia, a fin de mantener y acrecentar la confianza demostrada por los socios y el público en general.

Art. 6.- Responsabilidad Laboral

En la Cooperativa, la selección y contratación de personal se fundamenta en la capacidad, la experiencia profesional y el nivel de identificación que los candidatos tengan con los valores de la misma. El proceso de selección y contratación se realiza con respeto y sin crear falsas expectativas.

La Cooperativa ofrece igualdad de oportunidades a sus colaboradores en función de su formación, habilidades, competencias y talentos; para ello, establece medidas justas de evaluación de habilidades, competencias y desempeño.

De manera sistemática, la Cooperativa busca propiciar un ambiente de trabajo saludable y productivo, que canalice el potencial y la creatividad de su personal, al tiempo que fomente la colaboración y el trabajo en equipo. En esta misma dirección, la Cooperativa se preocupa por:



1. Cumplir las leyes y regulaciones laborales.
2. Respetar y propiciar el respeto absoluto por las diferencias y opiniones de los demás, con la consecuente prohibición de todo tipo de acoso y discriminación.
3. Salvaguardar la integridad del personal y las instalaciones a través de equipos, dispositivos, sistemas y procedimientos de seguridad.
4. Proteger el medio ambiente y la salud ocupacional de su personal.
5. Brindar al personal compensaciones y beneficios razonables.
6. Proporcionar actualización y desarrollo profesional,
7. Otorgar reconocimientos,
8. Propiciar la comunicación abierta y los canales adecuados para la retroalimentación, y
9. Basar los ascensos en las necesidades institucionales y los méritos profesionales del personal interno.

Se reprocha cualquier tipo de comportamiento físico, signo, gesto u otra manifestación indeseable que pueda ser interpretada como acoso sexual o cualquier otro tipo de acoso; son inaceptables conductas tales como: solicitar o conceder favores que puedan tener carácter o intención sexual, valiéndose de superioridad laboral o afectando de cualquier modo la dignidad de un colaborador. Actitudes como las indicadas se consideran como falta grave y pueden ser causa de despido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales a las que queda expuesto el infractor.

En las oficinas de la Cooperativa, está prohibido el consumo, venta, fabricación, distribución, posesión o utilización de alcohol o de drogas ilegales, al igual que el hecho de llevar consigo o encontrarse bajo el efecto de estas sustancias. En caso de verificarse tal situación, se buscarán las pruebas necesarias, las cuales, de ser positivas, serán causal suficiente para terminar la relación laboral.



El nivel de cooperación sólo puede lograrse en un ambiente de confianza y respeto mutuo entre compañeros y colaboradores, sean estos superiores, pares o inferiores; debe realizarse en equipo donde el comportamiento de cada uno es guiado por un sentido de dedicación y metas comunes.

5.1 La relación con sus superiores.- Debe ser de respeto y confianza mutua ya que en conjunto forman parte de un equipo cuya misión es alcanzar los objetivos organizacionales y la responsabilidad en la comunicación con un superior debe ser abierta y honesta que aporte con ideas nuevas y creativas para la solución de los problemas.

5.2 La relación con sus pares.- Debe ser armónica donde exista un enfoque hacia metas comunes, en donde cada persona realiza y está segura de que los otros realizarán la parte de sus tareas de las cuales son responsables y ninguna persona ni unidad tendrá prioridades que sean más importantes que las prioridades de la Institución.

5.3 La relación con sus supervisados.- Debe ser de respeto y confianza mutua, ya que ellos son la fuerza impulsora para alcanzar los objetivos organizacionales, por lo que se les debe estimular para que su pensamiento creativo y original tenga la libertad necesaria para hacer su trabajo, asumiendo posiciones con mayor responsabilidad y de esta manera aprovechando su talento y capacidad.

5.4 Comunicación interna: Para el envío de comunicaciones internas, se deberá respetar el nivel jerárquico, remitiendo una copia a los colaboradores que tengan relación con el objeto de los mismos.

5.5 Forma de impartir las instrucciones: Las instrucciones verbales o escritas que impartan los superiores a los colaboradores, deberán ser claras y comprensibles, pudiendo ser impresas o por correo electrónico según el caso.



Art. 6.- Responsabilidad de los Colaboradores

Toda actividad de los colaboradores al interior de la Institución estará dada en función de las políticas, procedimientos, reglamentos y demás normas que rigen a la Cooperativa, por lo tanto, deben conocerlas y aplicarlas de manera estricta en el ejercicio de sus funciones

Las actividades de los colaboradores fuera de la Institución no deben perjudicar la reputación de la misma y con el fin de preservar la independencia de criterio y el principio de equidad, los colaboradores no deben mantener relaciones ni aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses individuales estén en conflicto con los intereses institucionales.

Ningún colaborador deberá mantener otras actividades en relación de dependencia que afecten en su rendimiento de trabajo en la Institución o que exijan horas de dedicación prolongadas y que afecten su capacidad física y mental, se exceptúa la docencia universitaria.

Los colaboradores no deben aceptar dinero, dádivas, beneficios, regalos, favores, promesas u otras ventajas, para hacer, retardar o dejar de hacer tareas relativas a sus funciones.

Los colaboradores no deben utilizar su posición en la Cooperativa, directa o indirectamente, para beneficio personal, o para beneficiar a terceras personas, esto incluye utilizar su posición para auspiciar productos y servicios financieros que no sean los productos y servicios de la Cooperativa.

Los colaboradores, deben presentar al menos una vez al año ante un notario la



declaración juramentada, de bienes de no haber sido enjuiciado y condenado por el cometimiento de actividades ilícitas y de mantener o no relación de parentesco por consanguinidad o afinidad con otro colaborador.

6.1 Información fidedigna

Los colaboradores deberán mantener informados del trabajo en curso a quienes tengan relación con el mismo. Actitudes como, ocultar información a los superiores o compañeros, especialmente con el propósito de obtener un beneficio personal; proporcionar datos falsos, inexactos y distorsionados, o negarse a colaborar con los proyectos internos presentando cualquier tipo de obstrucción para la realización de los mismos, resultan actitudes contrarias a los principios éticos que cabe esperar de los colaboradores de la Cooperativa San Antonio.

6.2 Deberes primordiales

Serán deberes primordiales de los Colaboradores de la Cooperativa, los siguientes:

6.2.1 Guardar absoluta lealtad a la institución.

6.2.2 Actuar en las actividades a su cargo con rectitud, independencia, imparcialidad y discreción, sin atender a ningún tipo de presión o interés personal.

6.2.3 Mantener en el ejercicio de sus funciones una conducta profesional intachable

6.2.4 Evitar cualquier situación que pudiera suscitar conflicto de intereses.

6.2.5 Aplicar las normas de ética tanto en sus actuaciones personales como laborales.

6.2.6 Acatar y cumplir las leyes, reglamentos, disposiciones de las autoridades



competentes en el desarrollo y ejecución de los negocios, servicios y procesos que le fueren confiados.

6.3 Observancia de las leyes, reglamentos y políticas Internas

Los Colaboradores para el ejercicio de sus funciones, deberán conocer y aplicar de manera estricta las disposiciones legales y reglamentos establecidos por parte de las autoridades competentes, así como también las políticas internas de la Cooperativa.

- 6.3.1** En cumplimiento de los deberes y obligaciones contractuales contraídos en su calidad de trabajadores de la Cooperativa, se acatará las políticas y reglamentos internos establecidos y las disposiciones impartidas por los funcionarios competentes;
- 6.3.2** Por ninguna circunstancia los trabajadores podrán asesorar al socio/ cliente sugiriéndole evitar u omitir cualquier tipo de requerimiento legal o contractual, interno o de cualquier otra naturaleza;
- 6.3.3** En general, todos los colaboradores estarán en la obligación de comunicar a su superior inmediato (de acuerdo a los canales establecidos en este Código) cuando se identifique o se tenga conocimiento de que se está infringiendo alguna ley, reglamento o norma de política interna.

6.4 De las Relaciones con las Autoridades y Otros Grupos Externos

Las relaciones con las entidades u organismos del Estado se manejarán a través de los funcionarios autorizados y deberán estar guiadas por un espíritu de estrecha cooperación, cordialidad y respeto; sin perjuicio de mantener la confidencialidad en los casos en que manifiestamente resulte necesario.



La preparación de la información, requerida por las autoridades competentes deberá obtenerse observando los estándares de control y confidencialidad exigidos y limitarse exclusivamente a lo solicitado. El personal responsable de proveer tal información verificará la exactitud e integridad de la misma.

6.4.1 Contactos oficiales y no oficiales.- Los contactos oficiales y no oficiales que se mantengan con representantes de instituciones y autoridades nacionales, seccionales y locales deben reflejar siempre la posición oficial de la Cooperativa a través de los funcionarios autorizados;

6.4.2 De la relación con otras entidades financieras.- Las tareas y actividades de la Cooperativa entrañan un conjunto de relaciones económicas y de negocios con otras instituciones del sector; también presuponen el análisis previo y la preparación de decisiones que pudieran incidir en la evolución de los mercados. En estas y otras actividades profesionales, los colaboradores deberán mantener una posición que les permita actuar con imparcialidad y plena independencia.

6.4.3 Relaciones y actividades Políticas.- Con el objeto de mantener los principios de independencia y neutralidad en la realización de la gestión financiera; se considera conveniente que los colaboradores no sean militantes activos de partidos políticos, ni incursionen en actividades políticas.

6.4.4 Actividades y trabajos externos no remunerados.- Los trabajadores podrán realizar fuera del horario de trabajo, actividades externas no remuneradas y de índole no financiera, ya sea en el ámbito cultural, deportivo, benéfico, religioso, o en obras sociales y otro tipo de voluntariado, siempre que dichas actividades no entorpezcan el cumplimiento de las obligaciones con la Cooperativa ni representen conflicto de intereses.

6.4.5 Contactos con los medios de comunicación.- Los colaboradores no podrán conceder entrevistas o facilitar información de tipo extraoficial, (toda



aquella que no esté a disposición del público), por propia iniciativa o previa invitación de los medios de comunicación, sin haber recibido autorización expresa para ello por parte de la Presidencia o de la Gerencia General.

Art. 7.- Responsabilidad con los proveedores

Los proveedores son parte fundamental para la operatividad de la institución ya que sus servicios y/o productos permiten atender de manera eficiente a socios y clientes, por lo tanto merecen un trato justo, equitativo y sin discriminación.

Las decisiones para escoger a un proveedor deben basarse únicamente en criterios de calidad, precios y soporte post venta, que claramente se especificarán en el reglamento interno de adquisiciones, así como en los procedimientos definidos para el efecto.

Para la adquisición de bienes y servicios se deberá aplicar el principio de invertir con prudencia, pagando el justo precio para conseguir la más alta calidad que permita optimizar el destino de los recursos en beneficio de los socios de la Cooperativa.

Para el cumplimiento de este objetivo se realizará una prolija selección y calificación de los proveedores; las decisiones serán de conformidad con las normas y procedimientos internos establecidos.

Está prohibida cualquier forma de ofrecimiento, insinuación o afirmación que sugiera que los colaboradores ejercerán algún tipo de influencia en la toma de las decisiones relativas a la adquisición de bienes y servicios.

Durante el proceso de adquisición y cierre de las negociaciones con los proveedores, se deberá evitar cualquier situación que pueda generar conflicto de intereses.



Art. 8.- Responsabilidad con los entes de control interno y externo

Se deberá colaborar en todo momento con los requerimientos de los entes de control, manteniendo la veracidad de la información de la Cooperativa.

Procurar mantener una relación de apertura y confianza con los entes de control, a fin de facilitar la discusión de los asuntos inherentes a la Cooperativa y mejorar los acuerdos que se lleguen a dar.

Se atenderá con eficiencia los requerimientos y observaciones de los entes de control, colaborando en todo lo que sea necesario para el cumplimiento de su trabajo.

Todo trato, trámite o cualquier tipo de relación que mantenga la Cooperativa con dependencias o funcionarios gubernamentales, deberán llevarse a cabo en concordancia a las leyes de la materia.

Los empleados están en la obligación de cooperar y participar en cualquier investigación interna que se realice con las debidas autorizaciones, esto es, investigaciones relacionadas con problemas de carácter ético o con demandas de intimidación o acoso.

Las declaraciones falsas, temerarias o engañosas a auditores internos o representantes de la entidad, se la considera falta grave y es causa suficiente para el despido inmediato sin perjuicio de las acciones legales que puedan resultar de tales acciones.

Todo empleado que tenga conocimiento de actividades sospechosas relacionadas con revelación de información confidencial, fraudes o intentos de fraude, sustracción de dinero o títulos en general, deberá reportarlo inmediatamente al departamento de Talento Humano, Auditoría o a sus jefes inmediatos.



Art. 9.- Responsabilidad hacia la Competencia u otras instituciones del Sistema Financiero

Competir 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, basándose en los méritos, ventajas y excelencia de los productos y servicios.

Mantener con las instituciones financieras una relación profesional, apegada a los valores institucionales y procurando cuidar la imagen institucional de la Cooperativa.

No efectuar comentarios que puedan afectar la imagen de otras instituciones financieras o contribuir a la divulgación de rumores sobre estas.

No intentar obtener información confidencial de las instituciones financieras a través de medios impropios o ilícitos.

Tratar a las demás instituciones del sistema financiero con el mismo respeto que la Cooperativa espera ser tratada.

Se respetará a los competidores y siempre que se deba hablar de ellos se utilizará información basada en hechos. Toda comparación con la competencia se hará utilizando términos exactos, sin calificativos y sin emplear información o argumentación engañosa.

Art. 10.- Responsabilidad con respecto a la seguridad y cuidado ambiental

Todas las oficinas de la Cooperativa contarán con medios de seguridad adecuados y deberán ofrecer un ambiente saludable para los socios, clientes, trabajadores y público en general, por lo tanto, se exigirá el cumplimiento estricto de las normas relativas a estos temas; así como también, la administración eficiente de los



recursos internos destinados para este fin.

Art. 11.- Responsabilidad en la publicidad de la Cooperativa

Toda publicidad o campaña de mercadeo que adopte la Cooperativa deberá comunicar información veraz, legal, y apegada a los principios institucionales.

Deberá propenderse a campañas publicitarias que expresen el sentido de responsabilidad social que la Cooperativa persigue, brindando también apoyo a la comunidad a la que sirve.

No se realizarán campañas que pudieran inducir a la comunidad en errores de interpretación respecto a los productos y servicios que ofrece la Cooperativa.

Las campañas deberán respetar la integridad y dignidad humana, evitándose cualquier medio que conlleve a discriminación alguna.



Capítulo 5

Prevención de Lavado de Activos

Art 12.- Los Colaboradores para el ejercicio de sus funciones, deberán conocer, implementar y dar estricto cumplimiento a las políticas y procedimientos para prevenir el Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos, descritos en el respectivo Manual

Los colaboradores deben conocer y cumplir con todas las normas legales de prevención y control de lavado de activos, y vigilar que no se utilicen los productos y servicios de la Institución para realizar actividades ilícitas. Es responsabilidad de los colaboradores contribuir con su máximo esfuerzo para prevenir ser víctimas de este tipo de delincuencia.



Capítulo 6

Seguridad de la Información y Confidencialidad

Art. 13.- Seguridad de la Información y Confidencialidad

La Cooperativa con el afán de salvaguardar la seguridad de la información en términos de confidencialidad, integridad y disponibilidad, imparte las siguientes disposiciones de aplicación obligatoria:

- 13.1** Los colaboradores en función de su cargo y perfil tienen acceso a la información de socios y clientes así como también de información financiera y estratégica, por lo que, deberán utilizarla en actividades netamente institucionales y no para favorecer intereses propios o de terceros. Se considerará falta grave el uso arbitrario de información privilegiada. En consecuencia, se atenderán a las sanciones establecidas en el reglamento interno de trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales contempladas en la ley.
- 13.2** Los colaboradores deberán acatar todos los procesos, procedimientos, políticas, que pretenden salvaguardar la seguridad de la información, establecidas en las normas internas.
- 13.3** Se garantizará la integridad y confidencialidad de la información y registros que están bajo la administración de la Cooperativa de conformidad con lo que establecen los Organismos de Control para el efecto. La Cooperativa exigirá al colaborador que corresponda, el compromiso de confidencialidad en las cláusulas y condiciones de toda contratación que haya llegado a su conocimiento; durante el ejercicio laboral.



- 13.4** De conformidad con las normas de sigilo, no se podrá revelar información de los socios y clientes obtenida a través de cualquier fuente interna. En particular, los colaboradores estarán prohibidos de utilizar los datos de los socios y clientes con fines ilegítimos o para transmitirlos a personas no autorizadas.
- 13.5** En la medida de lo posible, siempre y cuando el marco legal lo permita, los colaboradores deberán cerciorarse de que los socios y clientes han recibido a satisfacción la información requerida, en forma clara y comprensible.
- 13.6** La información, datos, registros y operaciones que realizan los socios y clientes de la Cooperativa, deberán contener en lo posible la mayor exactitud y precisión, que permita reflejar con transparencia los negocios realizados con la institución. En general, todos los colaboradores serán responsables de la integridad de la información y documentos que se encuentren bajo su custodia.
- 13.7** Ningún colaborador podrá divulgar información interna acerca de los colaboradores, proveedores, planes de negocios, metodologías, sistemas tecnológicos, estrategias de mercado que puedan perjudicar el desenvolvimiento de las actividades de la Institución;
- 13.8** La Cooperativa garantizará y protegerá la privacidad y confidencialidad de los expedientes médicos y laborales de los trabajadores. Los expedientes no serán revelados fuera de la institución, excepto cuando el propio interesado lo solicite, o cuando lo disponga el organismo de control o la autoridad judicial competente, con la autorización de la Gerencia General.
- 13.9** El departamento de Talento Humano, conjuntamente con el Departamento de T.I.- debe llevar a cabo la recopilación de los ordenadores, discos, tarjetas y cualquier otro dispositivo que implique el acceso a información confidencial o realización de operaciones propias del negocio. Cada uno de los dispositivos que la empresa proporcione a los empleados deberá ser objeto de una



revisión e inventario. Smartphones, portátiles, pendrives, discos de seguridad, etc. deberán ser inmediatamente retirados en el momento en que el empleado deje de pertenecer a la institución. Lo mismo puede decirse de cualquier objeto como llaves, tarjetas o pases de seguridad que obren en manos del empleado.

13.10 Deberá bloquearse o revocarse tanto las cuentas huérfanas, como las claves y acceso remoto a sistemas y bases de datos por parte del empleado en proceso de desvinculación.

13.11 Los empleados que cuentan con privilegios, tales como una tarjeta de crédito institucional o el acceso a las cuentas bancarias de la empresa. Una vez se informe de la desvinculación, deben tomarse las medidas adecuadas para impedir el acceso por parte de dichos empleados a los recursos económicos corporativos.

13.12 Una vez que un funcionario se desvincula de la Organización, cualquiera sea la causal, es responsabilidad del Área donde el funcionario prestaba servicio, revisar cualquier papel o archivo informático del funcionario. Si corresponde, el superior debe asignar un nuevo responsable de la información y desechar los registros que no son necesarios.

13.13 Los programas desarrollados y en custodia de los funcionarios son de propiedad de la Cooperativa y una vez desvinculado no podrá comercializar ni hacer uso fuera de la Institución, sujetándose a lo estipulado en la normativa legal vigente.



Capítulo 7

Conflictos de Interés

Art. 14.- Conflictos de Interés

El principio más importante que rige la política de la Institución para evitar el conflicto de intereses consiste en que, los colaboradores, nunca deben permitir que sus intereses estén en conflicto con los de la Institución o de sus socios y clientes. Los conflictos de interés distorsionan la capacidad de juzgar adecuadamente, por lo tanto los colaboradores, deben evitar cualquier situación que esté en conflicto con el ejercicio independiente de sus actividades hacia el logro de los objetivos de la Institución.

La Cooperativa para evitar se den conflictos de interés entre los colaboradores y sus socios o clientes, pone en práctica las siguientes normas:

- 14.1** Para ser candidato a la asamblea general, no deberá tener relación de parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con quienes se encuentren ejerciendo funciones de representantes, miembros del consejo de administración, de vigilancia, miembros del tribunal electoral, personal bajo contratación de prestación de servicios profesionales al amparo del código civil y trabajadores de la institución
- 14.2** No podrá ser candidato a la asamblea general el personal bajo contratación de prestación de servicios profesionales al amparo del código civil y trabajadores de la institución, mientras no hayan transcurrido dos años de la terminación de sus funciones como tal.
- 14.3** Mientras mantengan la condición de colaboradores de la Institución, no podrá existir vinculación entre sí dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.



- 14.4** Los representantes, miembros del consejo de administración, consejo de vigilancia, personal bajo contratación de prestación de servicios profesionales bajo el amparo del código civil y trabajadores de la institución; quedan prohibidos de utilizar su condición y los recursos de la entidad para establecer relaciones contractuales, profesionales, laborales o de servicios personales directa o indirectamente con otras personas u organizaciones.
- 14.5** Los colaboradores, que participen en la gestión de inversiones financieras, en la concesión de créditos o en las adquisiciones de bienes o servicios, no podrán recibir regalos o coimas de parte de los interesados; de la misma manera, deben abstenerse de ejercer presiones para obtener beneficios a favor de sí mismos o sus familiares.
- 14.6** Para el ingreso de personal bajo contratación de prestación de servicios profesionales al amparo del código civil y de trabajadores al amparo del código de trabajo, se requiere que no tenga relación de parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con quienes se encuentren ejerciendo funciones de representantes, miembros del consejo de administración, de vigilancia, personal bajo contratación de prestación de servicios profesionales al amparo del código civil y trabajadores de la institución.
- 14.7** Los colaboradores, no podrán obtener créditos directos o indirectos en condiciones preferenciales de plazo, monto, garantía y tasas de interés.
- 14.8** Las personas involucradas en cualquier nivel de autoridad para la aprobación de créditos deben ser imparciales y discretas en el manejo de la información, y no darán trato preferencial a ningún solicitante, de igual manera deben abstenerse de inducir, gestionar, recomendar y/o aprobar cualquier operación crediticia realizada por sus familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad.



- 14.9** El personal bajo contratación de prestación de servicios profesionales al amparo del código civil y trabajadores de la cooperativa no deberán registrar morosidad en sus créditos con la Institución y en el sistema financiero; su inobservancia será causal de la aplicación de las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.
- 14.10** Los señores miembros de los Consejos de Administración y Vigilancia no deberán registrar morosidad al final de cada mes en sus créditos con la Institución.
- 14.11** Los colaboradores, no podrán firmar documento alguno en nombre de la Institución, ni podrán en forma alguna representar o ejercer autoridad en nombre de la misma a no ser que esté específicamente autorizado para hacerlo. Todos deben estar conscientes de las limitaciones a su NIVEL o campo de autoridad y no deberán realizar ninguna acción que exceda su límite.
- 14.12** Se prohíbe comprar bienes de propiedad de los administradores, funcionarios o empleados de la entidad o a personas que actúen a su nombre y en su representación y establecer acuerdos, convenios o contratos con personas naturales o jurídicas, ajenas a la organización, que les permita participar directa o indirectamente de los beneficios derivados de las medidas de fomento, promoción e incentivos que conceden esta Ley;
- 14.13** Cuando en los Consejos de Administración o Vigilancia se traten temas en los cuales un miembro tenga conflicto de interés, deberá anunciarlo y no debe participar en la discusión ni votación, debiendo el Secretario/a hacer constar este particular en el acta de la sesión



Capítulo 8

DEL COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA

Art 15.- El Comité de Ética y Conducta será el encargado de preparar y actualizar el Código de Ética, establecer procedimientos para evitar conflictos de interés, aplicar las sanciones ante los incumplimientos de principios y deberes, dependiendo de la gravedad del caso.

CONFORMACIÓN

El Comité de Ética y Conducta estará conformado por representantes de los Directivos, administración y empleados de la siguiente forma:

- 1) Un delegado del Consejo de Administración quien lo presidirá o su respectivo suplente
- 2) Gerente General o su respectivo suplente (Gerente Subrogante)
- 3) Representante de los Empleados o su respectivo suplente, designado por todos los empleados.

Todos los miembros tienen derecho a voz y voto, sus decisiones se adoptarán por mayoría simple. En caso de empate dirimirá el Presidente del Comité.

El Jefe de Talento Humano, actuará como Secretario del Comité.

FUNCIONES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA.

- 1) Velar por el cumplimiento del Código de Ética y Conducta de la Cooperativa.
- 2) Preparar propuestas de reformas al Código y presentar para la aprobación del Consejo de Administración.
- 3) Presentar informes semestrales al Consejo de Administración sobre el cumplimiento del Código de Ética y Conducta



- 4) Reportar al Consejo de Administración los conflictos de interés que hayan sido detectados.
- 5) Analizar las denuncias presentadas al Comité por incumplimiento de valores, principios, y deberes y decidir sobre la aplicación de sanciones establecida en base a la reglamentación vigente.
- 6) Atender las consultas que se presenten al Comité sobre las dudas e interpretaciones en su aplicación.
- 7) Difundir a Directivos, Gerencia y empleados de la Cooperativa sobre el contenido del Código de Ética y Conducta.



Capítulo 9

Recursos de la Cooperativa

Art. 16.- Recursos de la Cooperativa

Los colaboradores están obligados a respetar y velar por la conservación de los bienes de la institución, a utilizarlos con fines exclusivos de los negocios de la Cooperativa, y a impedir que los medios e instalaciones sean utilizados por terceros en beneficio propio o ajeno.

Los bienes y derechos de la Cooperativa incluyen todos:

- a) Los activos de la Institución.
- b) Los bienes materiales de la Institución, sean arrendados o de propiedad de la misma, incluyendo todo el inventario.
- c) Los expedientes relativos a las cuentas de los socios, clientes, todos los registros y libros en poder de la Institución.
- d) Los expedientes y demás registros relacionados con el personal.
- e) Los estudios, material publicitario o promocional, listados de socios, clientes, registros, informes o cualquier otro formulario que se encuentre en poder de la Cooperativa.
- f) Software institucional o base de datos.

Con el fin de optimizar los recursos internos disponibles, los colaboradores deberán, adoptar medidas oportunas y razonables para restringir los gastos.

La Cooperativa provee diversas formas de herramientas de comunicación para mejorar la productividad de su personal al desarrollar sus funciones (por ejemplo: teléfonos convencionales, celulares, computadoras, correo electrónico, fax, acceso



a internet, entre otros); se debe asegurar que estas herramientas sean utilizadas adecuadamente en actividades netamente relacionadas con el quehacer institucional y que los activos estén protegidos contra pérdida o uso indebido.

El propósito de las herramientas de comunicación es la transmisión de información relacionada con la actividad financiera de la Cooperativa; el uso personal ocasional puede ocurrir, el cual debe limitarse exclusivamente a situaciones que sean imprescindibles y sin que afecten el desarrollo normal de las operaciones institucionales.

Los colaboradores contribuirán al mantenimiento de un entorno laboral limpio. Cada uno es responsable de vigilar que los escritorios, mesas, archivadores y todas las áreas de trabajo a su alrededor se mantengan en el estado más limpio posible en todo momento, y que los materiales de trabajo estén adecuadamente guardados.

Art. 17.- Los bienes y recursos internos

Se consideran bienes y recursos internos: el dinero en efectivo, los títulos valores, los planes comerciales, la información sobre socios/clientes, proveedores, la propiedad intelectual (modelos, programas de computación y otros artículos), los servicios y la propiedad material. La apropiación indebida de bienes de la institución constituye una violación de las obligaciones para con la institución y un acto de fraude en perjuicio de la Cooperativa.

Art. 18.- Utilización de los bienes y recursos internos

Los colaboradores están obligados a respetar y velar por la conservación de los bienes de la institución y a impedir que los medios e instalaciones de ésta sean utilizados por terceros en beneficio propio o ajeno. El material y las instalaciones, del tipo que sean, se ponen a disposición de los trabajadores para uso y fines exclusivos de las actividades de la Cooperativa.



Art. 19.- El cuidado y optimización de los recursos internos

El descuido o despilfarro en relación a los bienes de la Cooperativa constituye una violación de las obligaciones de los trabajadores con respecto a la institución.

Los sistemas de teléfono, correo electrónico y de computación son herramientas utilizadas únicamente para fines de los negocios de la institución. Ningún empleado estará autorizado a hacer uso de estos canales para beneficio personal de forma tal que pueda resultar perjudicial para la institución.

Las comunicaciones personales a través de los sistemas de la institución deberán mantenerse al mínimo, para aspectos estrictamente laborales.

En caso de terminación de la relación contractual, los derechos de propiedad y de información que se hayan generado u obtenido como parte de la relación de trabajo seguirán perteneciendo a la Cooperativa, y su indebida utilización podrá dar lugar a las acciones legales que sean necesarias.



Capítulo 10 DENUNCIA DE INFRACCIONES, FACULTADES Y SANCIONES

Art. 20.- Denuncia de Infracciones

Es importante que el público tenga confianza en la honestidad e integridad de todos los colaboradores de la Cooperativa, por lo tanto, los colaboradores deben conocer y promover lo estipulado en este Código y denunciar ante Gerencia General las violaciones al mismo.

La denuncia debe efectuarse con base en un hecho cierto o en una sospecha fundada y deberá ser realizada o enviada en forma confidencial de acuerdo con la descripción detallada de los hechos y circunstancias. La investigación de la denuncia estará a cargo de la Unidad de Auditoría Interna.

Cuando el reportado sea el Gerente General, la denuncia deberá dirigirse al Comité de Ética y Conducta. Ante la denuncia, el Comité, está obligado a investigar, analizar y guardar la absoluta confidencialidad del reporte y del denunciante, y los resultados de su investigación, vía informe, serán puestos en conocimiento del Consejo de Administración para su análisis y resolución.

Art. 21.- Facultades



El presente Código deberá ser revisado y actualizado conforme la evolución del tema, cambios en la legislación, incursión en nuevas operaciones, experiencias propias, entre otras. El cumplimiento de las modificaciones que se incorporen será inmediato desde su difusión.

Es responsabilidad de Auditoría Interna incorporar en sus programas de trabajo, la revisión del cumplimiento de este Código. Esta unidad podrá sugerir modificaciones cuando lo considere pertinente.

Es responsabilidad del Comité de Ética y Conducta el recibir y analizar los informes de los casos presentados por Auditoría Interna y definir el tipo de gravedad de la falta cometida, para que a través de la administración de la Cooperativa se aplique la sanción que corresponda.

El Comité de Ética y Conducta podrá requerir al Consejo de Administración sancione al colaborador que con mala intención o con dolo hubiere reportado una supuesta falta a este Código por parte de otro colaborador o de un tercero.

Cuando los incumplimientos estén relacionados con Prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos, deberán ser denunciados por el Oficial de Cumplimiento y resueltos por el Comité de Cumplimiento.

Art. 22.- Sanciones

Para imponer sanciones por violación de este Código, se partirá de la presunción de inocencia del inculcado y se le permitirá su legítimo derecho a la defensa a través de su participación ante el Comité de Ética y Conducta.. Todos los casos serán evaluados con imparcialidad, tomando en cuenta los agravantes o atenuantes de los mismos.



La infracción por parte de los trabajadores a las normas contenidas en este Código traerá como consecuencia, según la gravedad de la falta cometida, la imposición de las sanciones de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, Código de Trabajo y demás normativa pertinente.

La infracción por parte de los directivos a las normas contenidas en este Código será sancionada por parte del Consejo de Administración con un llamado de atención por escrito, y en caso de reincidir se aplicará lo establecido en la normativa legal vigente.

El incumplimiento de lo dispuesto en el Código respecto al manejo de claves será considerado como falta grave y se sancionará de acuerdo a lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo independientemente de las acciones legales que pudieran iniciarse por los daños y perjuicios ocasionados.



Capítulo 11

CONSIDERACIONES ESPECIALES Y CANALES DE ATENCIÓN

Art. 23.- Atribuciones y responsabilidades

En la Ley se establecen las atribuciones y responsabilidades de la Asamblea, Consejos, Presidente y Gerencia General.

La Gerencia General establecerá las funciones y responsabilidades para cada uno de los puestos de trabajo, conforme a la estructura organizacional.

Art. 24.- Otorgamiento de poderes y límites

El Consejo de Administración, Presidente y/o el Gerente General podrán otorgar, poderes y límites en el marco de sus atribuciones exclusivas y en los casos que considere necesario.

La asignación de poderes, límites y atribuciones deberán comunicarse en forma expresa y por escrito al destinatario.

Ningún trabajador estará autorizado a delegar los poderes y atribuciones otorgados.

Ningún trabajador podrá revelar las claves de seguridad que se le hayan sido asignadas de manera particular.

Art. 25.- Distribución y cumplimiento del Código de Ética y Conducta

La aplicación efectiva de los principios y valores corporativos descritos en el



presente Código depende ante todo de la profesionalidad, la conciencia y el buen criterio de todos los que conforman la Cooperativa, además de mantener la actitud vigilante que se espera; los colaboradores que ocupen posiciones de autoridad deberán dar ejemplo en lo relativo al cumplimiento de los principios y criterios expuestos en el presente Código.

El presente código se difundirá a todos los colaboradores, mediante programas de capacitación que desarrolle el Comité.

Art. 26.- Canales de Atención

Si se presenta alguna duda o situación que requiera mayor información u orientación, los colaboradores deberán comunicarse lo antes posible siguiendo el siguiente nivel jerárquico:

- a) Jefe de Talento Humano, Jefe inmediato o Jefe departamental.
- b) Gerencia General
- c) Presidente del Comité de ética y Conducta

Si plantea algún problema de ética y considera que el asunto no se le ha dado la importancia debida, deberá someterlo al conocimiento de otro representante de la Cooperativa según los canales asignados anteriormente.

Art. 27.- Investigaciones internas

Los trabajadores de la Cooperativa están en la obligación de cooperar y participar en cualquier investigación que se realice con las debidas autorizaciones, esto es, investigaciones relacionadas con problemas de carácter ético o con demandas de intimidación o acoso.

Las declaraciones falsas, temerarias o engañosas dirigidas al representante de la entidad, se las considera faltas graves, sin perjuicio de las acciones legales que puedan resultar de tales acciones.



Todo empleado o funcionario que tenga conocimiento de actividades sospechosas relacionadas con revelación de información privilegiada, fraudes o intentos de fraude, sustracción de dinero o títulos en general, deberá reportarlo inmediatamente a la Gerencia General.



Capítulo 12

Buena gobernabilidad y transparencia

Art. 28.- Buena gobernabilidad y transparencia

El consejo de administración de la cooperativa, es responsable de establecer las políticas y velar por la aplicación de los principios de buena gobernabilidad y transparencia en el ejercicio de todas las actividades que desarrolle.

En la evaluación de los procedimientos y controles que competen a los entes de supervisión, auditores internos, externos, en concordancia con las disposiciones de la ley y la normativa vigente.

En el suministro de información fidedigna y suficiente respecto de la situación económica de los estados financieros, preparados de acuerdo a los principios de contabilidad generalmente aceptados, de manera que reflejen con precisión y exactitud los aspectos de importancia, la situación financiera y los resultados obtenidos por la institución.

Proporcionar a través de todos los canales de acceso al público, la información completa respecto de los términos, condiciones y costos inherentes a las operaciones, los productos y servicios que ofrece la Cooperativa

El presente Código de Ética y Conducta fue actualizado, discutido y aprobado por el Consejo de Administración en sesión realizada el día 19 de noviembre de 2018, mediante Acta N ° 26

Dr. Pablo Vaca Flores.
PRESIDENTE

Sra. Fernanda Montesdeoca
SECRETARIA