



CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO		Fecha de Actualización: 27/03/2022
Elaborado Por:	Revisado por:	Aprobado por:
Karina Espín Bedón Vanessa Martínez Velasco	Comité de Ética Comité de Cumplimiento	Consejo de Administración

Contenido	
INTRODUCCIÓN	5
OBJETIVO.....	5
MENSAJE.....	5
Artículo 1. DEFINICIÓN DE COOPERATIVA.....	7
CAPITULO 2.....	7
OBJETO Y ÁMBITO	7
Artículo 2. OBJETO.....	7
Artículo 3. AMBITO DE APLICACIÓN	7
CAPITULO 3.....	8
PRINCIPIOS Y OBLIGACIONES ÉTICAS	8
Artículo 4. VALORES Y PRINCIPIOS COOPERATIVOS.	8
Artículo 5. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS.....	8
Artículo 6. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.....	9
Artículo 7. DEFINICIÓN DEL COMPROMISO DE LA COOPERATIVA CON LA SOCIEDAD	9
Artículo 8. RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.....	10
CAPITULO 5.....	10
DERECHOS DE LOS INTEGRANTES.....	10
Artículo10. DERECHOS DE LOS SOCIOS.....	10
Artículo 11. DERECHOS DE LOS VOCALES DE LOS CONSEJOS	11
Artículo 12. DERECHOS DE LA GERENCIA.....	11
Artículo 13. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	12
CAPITULO 6.....	12
COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO:	12
CAPITULO 7.....	12
NORMAS DE COMPORTAMIENTO CON LOS PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS	12
SECCIÓN I. RELACIONES EXTERNAS.....	12
Artículo 15. RELACIONES CON SOCIOS Y CLIENTES.....	12
Artículo 16. RELACIONES CON PROVEEDORES	12
Artículo 17. RELACIONES CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN	13
Artículo 18. RELACIONES CON LOS ORGANISMOS GUBERNAMENTALES Y OTROS GRUPOS DE INTERES EXTERNOS	13
Artículo 19. RELACIONES CON LAS REDES SOCIALES.....	13
SECCIÓN II RELACIONES INTERNAS	14
Artículo 20. COMPROMISOS ÉTICOS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, DE DIRECCIÓN, DE CONTROL, GERENCIA Y EMPLEADOS.	14
Artículo 21. RELACIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, DE DIRECCIÓN, DE CONTROL, GERENCIA Y EMPLEADOS	15
Artículo 22. DE LA RELACIÓN DE LA COOPERATIVA PARA CON LOS EMPLEADOS.....	15

CAPITULO 8.....	15
EL CUIDADO Y OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS INTERNOS.....	15
Artículo 23. EL CUIDADO Y OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS INTERNOS	15
CAPITULO 9.....	16
LINEAMIENTOS ÉTICOS APLICABLES A LA COOPERATIVA PARA LA CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS.	16
Artículo 24. LINEAMIENTOS ÉTICOS PARA LA CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS. 16	
CAPITULO 10	17
ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNO.....	17
Artículo 25. ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNO	17
Artículo 26. LINEAMIENTOS GENERALES DE ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNO.....	17
Artículo 27. Políticas Anticorrupción y soborno:	18
CAPITULO 11	20
CONFLICTO DE INTERES	20
Artículo 28. POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES.....	20
Artículo 29. LINEAMIENTOS GENERALES DE CONFLICTO DE INTERÉS.....	21
Artículo 30. PROHIBICIONES	21
Artículo 31. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS:.....	21
Artículo 32. SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERÉS.....	21
Artículo 33. ACTUAR DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS	22
Artículo 34. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS ENTRE VOCAL Y LA COOPERATIVA 22	
Artículo 35. PREVALENCIA DEL INTERÉS SOCIAL EN UN CONFLICTO DE INTERÉS.....	22
Artículo 36. CONFLICTO DE INTERÉS ENTRE LA COOPERATIVA Y SUS SOCIOS COMO USUARIOS DE SERVICIOS FINANCIEROS.....	22
Artículo 37. DENUNCIA	22
CAPITULO. 12	22
CONFIDENCIALIDAD	22
Artículo 38. CONFIDENCIALIDAD DE INFORMACIÓN.....	22
Artículo 39. LINEAMIENTOS GENERALES DE CONFIDENCIALIDAD	23
Artículo 40. POLITICAS ESPECÍFICAS DE CONFIDENCIALIDAD.....	24
CAPÍTULO 13	24
CONTROL Y PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DE DELITOS INCLUIDO EL TERRORISMO	24
Artículo 41. POLÍTICAS GENERALES DE CONTROL Y PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DE DELITOS INCLUIDO EL TERRORISMO	24
Artículo 42. POLITICAS ESPECÍFICAS CONTROL Y PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DE DELITOS INCLUIDO EL TERRORISMO	25
CAPITULO 14	26
SANCCIONES.....	26
Artículo 43. INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES	26

Artículo 44 INFRACCIONES SANCIONABLES	27
Artículo 45. DE LAS SANCIONES.....	28
Artículo 46. IMPOSICIÓN DE SANCIONES.....	28
CAPÍTULO 15	29
COMITÉ DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO	29
Artículo 47. DEL COMITÉ DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO	29
Artículo 48. INTEGRACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO	29
Artículo 49. ATRIBUCIONES Y FUNCIONES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO	29
CAPITULO 16	29
APLICACIÓN, CUMPLIMIENTO, DIFUSIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO	29
Artículo 50. DE LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO	29
Artículo 51. DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO	30
Artículo 52. DE LA DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO	30
Artículo 53. DE LAS ACTUALIZACIONES Y REFORMAS DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO	30
Artículo 54. DISPOSICIÓN DEROGATIVA.	30
DISPOSICIÓN FINAL.....	31

INTRODUCCIÓN

El Código de Ética y Comportamiento, expresa las normas de conducta que deben acatar las personas que tenemos algún vínculo con la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza en adelante denominada Cooperativa, consolidando nuestro compromiso, que es acoger las normas de integridad personal y profesional, que afiancen las relaciones de los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia, empleados y Grupos de Interés de la Cooperativa.

OBJETIVO

El Código de Ética y Comportamiento, tiene como objetivo general garantizar la confianza en las gestiones de la Cooperativa, por parte de todas las personas vinculadas de manera directa o indirecta a ella, así como de las instancias Gubernamentales y la Comunidad en general; promoviendo su fortalecimiento y posicionamiento, basados en la misión y visión de la Cooperativa.

MENSAJE

La Cooperativa tiene una orgullosa trayectoria y disfruta de excelente reputación. Los principios establecen claramente nuestro compromiso para conducir los negocios con los altos principios éticos y trabajar diligentemente para ser reconocida como entidad financiera y cuidar su imagen.

Ofrecemos varios tipos de productos y servicios financieros para atender las necesidades de los socios y clientes, sujetas a las leyes y reglamentos. Para continuar siendo exitosos, la Cooperativa constantemente debe implementar medios idóneos para lograr nuestros objetivos.

Es importante que cada uno comprenda claramente nuestras responsabilidades para conducirnos de acuerdo con las políticas y procedimientos que expresan nuestra forma de hacer las cosas: Este "Código de Ética y Comportamiento", señala los fundamentos para fortalecer el conocimiento y nos permita a cada uno conducir adecuadamente las líneas de negocios de la Cooperativa.

CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DE LA PEQUEÑA EMPRESA DE PASTAZA LTDA.

El Consejo de Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza Ltda., cooperativa controlada por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, en sesión celebrada en la ciudad del Puyo, cantón y provincia de Pastaza, el 12 de julio del 2019 en uso de la facultad conferida en el Artículo 38, de la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria, así como lo establecido en el número 5, del Artículo 34 del Reglamento General de la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria, que contiene las atribuciones y deberes del Consejo de Administración de las Cooperativas, aplicables al sistema cooperativo de ahorro y crédito, procedió a conocer, analizar y aprobar el proyecto de Reforma al Código de Ética y Comportamiento, y en uso de las facultades que le conceden la misma Ley y su Reglamento General, considerando que los valores éticos son parte integrante y esencial de la cultura empresarial cooperativa y se constituyen en un elemento fundamental de las actividades de la Cooperativa:

RESUELVE:

PRIMERO: Reformar el "CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO" de la Cooperativa, que rige las relaciones entre los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia, empleados y Grupos de Interés de la Cooperativa.

SEGUNDO: La reforma al "Código de Ética y Comportamiento" de la Cooperativa, contendrá el siguiente texto:

"CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO"

CAPITULO 1 CONSIDERACIONES PREVIAS

Artículo 1. DEFINICIÓN DE COOPERATIVA.

De conformidad con lo determinado en el Código Orgánico Monetario y Financiero: "Las Cooperativas de Ahorro y Crédito son organizaciones formadas por personas naturales o jurídicas que se unen voluntariamente bajo los principios establecidos en la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria, con el objetivo de realizar actividades de intermediación financiera y de responsabilidad social con sus socios y, previa autorización de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, con clientes o terceros, con sujeción a las regulaciones que emita la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera"

CAPITULO 2

OBJETO Y ÁMBITO

Artículo 2. OBJETO

1. Enunciar normas y principios éticos que deben inspirar la conducta y el quehacer de todos los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados, en el ejercicio de sus funciones. Estos principios son de naturaleza obligatoria y deben ser asumidos por las personas mencionadas, por el solo hecho de aceptar su incorporación y/o permanecer como tal en la Cooperativa.
2. Sin perjuicio de lo anterior el "CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO" también enuncia normas de ética que se espera sean observadas por dichas personas en sus actividades privadas, ya que la infracción de las mismas, podría incidir desfavorablemente en la reputación y/o corrupción de la Cooperativa, impactando en el patrimonio y/o rentabilidad de ésta perjudicando así la estabilidad laboral de sus empleados.
3. Aportar una guía de comportamiento fundamental para que el talento humano de la Cooperativa, desarrolle sus tareas con la máxima transparencia, con impacto directo en la calidad del trabajo, el clima laboral y la atención al socio o cliente de los servicios que presta la Cooperativa.
4. Orientar la educación ética con el fin de prevenir la violación de las normas y políticas para evitar conductas disfuncionales, que puedan provocar actos de corrupción.

Artículo 3. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente código se aplicará a todos los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados que laboran en la Cooperativa, en todos los niveles y jerarquías, bajo cualquier modalidad de vínculo contractual, temporario o permanente, remunerado u honorario.

Todos los sujetos comprendidos en el párrafo anterior deberán observar una conducta acorde con lo pautado en el presente "CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO". Su incumplimiento hará susceptible a sanciones pertinentes, con ajuste a los procedimientos establecidos en la normativa jurídica vigente.

El ingreso a la Cooperativa en cualquiera de las modalidades contractuales, mencionadas en el presente artículo, implicará tomar conocimiento del presente código, velar y asumir el compromiso de su cumplimiento.

La ética de los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados de la Cooperativa, tiene como propósito fundamental, el bien común. Para su consecución, se considerará los siguientes principios y valores éticos:

CAPITULO 3

PRINCIPIOS Y OBLIGACIONES ÉTICAS

Artículo 4. VALORES Y PRINCIPIOS COOPERATIVOS.

La Cooperativa, en el ejercicio de sus actividades, además de los principios constantes en la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria, cumplirá con los siguientes principios universales del cooperativismo:

Primer Principio: Adhesión voluntaria y abierta.

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

Segundo Principio: Control democrático de los miembros.

Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus socios, 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 socios.

Tercer Principio: Participación económica de los miembros.

Los socios contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa. Usualmente reciben una compensación limitada, si es que la hay, sobre el capital suscrito, como condición de socio.

Cuarto Principio: Autonomía e independencia.

Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua controladas por sus socios. 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 socios y mantengan la autonomía de la cooperativa.

Quinto Principio: Educación, formación e información sobre el sistema cooperativo.

Las cooperativas brindan educación y entrenamiento a sus socios, a sus representantes, a sus dirigentes electos, gerentes y empleados, de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de sus cooperativas.

Sexto Principio: Cooperación entre cooperativas.

Las cooperativas sirven a sus socios lo más eficazmente posible y fortalecen el movimiento cooperativo, trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

Séptimo Principio: Compromiso con la comunidad.

La cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus socios.

Artículo 5. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS

Los valores que rigen la cultura organizacional de la Cooperativa son:

1. INTEGRIDAD: Nuestros colaboradores actúan SIEMPRE con honestidad y ética profesional
2. CLIENTE AL CENTRO: Sabemos que la lealtad del socio depende de nuestra Oferta de Valor y del trato amable y empático que le brindemos.
3. EXCELENCIA: Buscamos hacer todo con la mayor EFICIENCIA sin sacrificar CALIDAD.
4. ENERGIA: Nuestros colaboradores tienen espíritu de superación que los inspira a ser tenaces y trabajar por objetivos
5. VOCACION SOCIAL: Tenemos Interés autentico en el bienestar de las personas y progreso de la comunidad

Sin perjuicio del cumplimiento de lo establecido en las leyes, decretos, estatuto, políticas de trabajo y normas específicas, los sujetos comprendidos en el artículo 4 del presente Código se encuentran obligados a observar, cumplir y hacer cumplir los comportamientos éticos descritos en el mismo código y no incurrir en actos de corrupción que puedan afectar a la Cooperativa tales como: soborno, fraude, apropiación indebida u otras formas de desviación de recursos; casos de nepotismo, extorsión, tráfico de influencias, uso de información privilegiada para fines personales.

Artículo 6. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La Cooperativa cuenta con un programa de Responsabilidad Social, que incluye llevar a cabo programas de educación financiera y vinculación con la comunidad, de acuerdo a la iniciativa de la entidad y a lo previsto en las disposiciones que dicte la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera, y/o Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. Para este caso, los colaboradores de la entidad deberán proporcionar información general, considerando los siguientes principios:

1. La entidad contribuirá al desarrollo económico y al bienestar de la sociedad ecuatoriana, en la que desarrolla su actividad con criterios de sostenibilidad.
2. La entidad adoptará una actitud de protección del entorno y prevención de la contaminación y degradación ambiental.

Artículo 7. DEFINICIÓN DEL COMPROMISO DE LA COOPERATIVA CON LA SOCIEDAD

Los valores corporativos apoyan la visión de la Cooperativa, dan forma a su misión y cultura y reflejan los estándares de la organización. Por ello adopta frente a la sociedad los siguientes compromisos:

1. Ética organizacional

La Cooperativa busca establecer relaciones transparentes, justas y equitativas con todos sus socios y demás grupos de interés, propiciando un ambiente de confianza y colaboración. Por ello, desarrolla sus actividades guiada por un conjunto de valores, principios éticos y normas conductuales que dan forma a su cultura organizacional.

2. Ayuda mutua

La ayuda mutua es la base de la Cooperativa y el medio para conseguir sus objetivos institucionales, grupales y personales. Implica un apoyo recíproco entre los socios y la Cooperativa, incluido, para dar y recibir servicios que procuren beneficios comunes.

3. Compromiso con los socios

La Cooperativa está orientada a lograr la satisfacción de sus socios, ayudándolos a alcanzar sus objetivos y hacer realidad sus proyectos, contribuyendo así a su desarrollo personal. Para

ello, promueve una cultura organizacional basada en el compromiso con los socios y dirigida a descubrir, crear y entregar valor.

4. Compromiso social

La Cooperativa es una organización comprometida con el desarrollo y el bienestar de sus socios y de la sociedad en general, que incorpora en sus relaciones con los distintos grupos con los que interactúa, prácticas basadas en principios éticos que generan y agregan valor.

Artículo 8. RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.

1. La Cooperativa y todos quienes la conforman, tenemos la responsabilidad de evitar que en el desempeño de nuestro trabajo ocasione daños al medio ambiente.
2. La Cooperativa y todos quienes la conforman, participarán activamente en la aplicación de normas, políticas y actividades encaminadas a la protección y conservación del medio ambiente.
3. La Cooperativa financiará actividades económicas que contribuyan al cuidado y preservación del medio ambiente, y no atenderá aquellas que ocasionen daño o deterioro ambiental.
4. La Cooperativa promoverá acciones encaminadas a reducir el impacto y elevar la conciencia ambiental de todos quienes conforman la organización, tales como: reciclaje de materiales, ahorro de energía y agua; y, apoyo a programas específicos.

CAPITULO 4 DEBERES Y PROHIBICIONES.

Artículo 09. En lo referente a los deberes y prohibiciones previstas en este Código son aplicables a todos los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados Cooperativa y sus proveedores, en consecuencia, deberán guardar los principios de lealtad diligencia y reserva en la forma y alcances previstos en el presente cuerpo normativo.

CAPITULO 5 DERECHOS DE LOS INTEGRANTES

Artículo 10. DERECHOS DE LOS SOCIOS

Además de aquellos previstos en la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria, su Reglamento General, y el Estatuto Social, los socios tendrán los siguientes derechos:

1. Igualdad de trato

La Cooperativa reconoce en su actuación un trato igualitario a todos sus socios, a quienes se les atribuye los derechos y obligaciones contemplados en el Estatuto Social y en la normativa jurídica vigente.

La Cooperativa no promueve la existencia de clases o tipos de socios y tampoco privilegia la entrega de información a un grupo de socios en detrimento del resto de socios.

2. Participación de los socios

La Cooperativa reconoce el derecho de los socios a participar activamente en el desarrollo de sus actividades, proponiendo iniciativas que serán atendidas y evaluadas oportunamente conforme a los mecanismos establecidos.

Los socios tienen el derecho y el deber de votar en las Elecciones Generales de Representantes, a fin de elegir a las personas que integrarán la Asamblea General, órgano que los representa. Los Representantes electos tienen derecho a participar y votar en las Asambleas Generales.

3. Información y comunicación a los socios

Los socios tienen derecho a requerir y recibir información oportuna, confiable y veraz, que les permita velar adecuadamente por sus derechos, incluyendo mecanismos de acceso permanente para expresar su opinión sobre el desarrollo de la Cooperativa.

La Cooperativa determina los responsables y medios por los cuales informa y absuelve oportunamente los requerimientos de información de los socios, tales como página web institucional, Área de Atención al Cliente, reuniones informativas, entre otros.

La Cooperativa comunica y pone a disposición de los socios la información relacionada con la Asamblea General de Representantes, y otra información complementaria que ayude a los socios en su toma de decisiones. Los socios, cuando corresponda, solicitan informes adicionales o aclaraciones acerca de los puntos a tratar en la Asamblea General.

4. Distribución de excedentes

Los excedentes son repartidos entre los socios en proporción a los certificados de participación que mantenga en la Cooperativa, según lo acuerde la Asamblea General y conforme a lo establecido en el Estatuto Social y las Leyes Aplicables.

La Asamblea General puede acordar la capitalización de los excedentes correspondientes a los socios, en vez de distribuirlos. Los montos capitalizados son depositados en las cuentas de aportaciones de los socios.

Artículo 11. DERECHOS DE LOS VOCALES DE LOS CONSEJOS

Los directivos deben llevar a cabo sus labores con los estándares éticos previstos en el presente reglamento, buena fe, diligencia, cuidado y reserva debidos, actuando siempre con lealtad y en interés de la Cooperativa.

Los Vocales tienen derecho a solicitar a su Consejo el aporte de expertos, a participar en programas de inducción sobre sus atribuciones y responsabilidades y a ser informados oportunamente sobre la estructura organizativa de la Cooperativa.

Los vocales tienen derecho a percibir las dietas fijadas por la Asamblea General, en el respectivo reglamento, siendo estas una retribución por sus labores prestadas. Al momento de definir el valor de dietas se empleará un criterio de racionalidad que combine el reconocimiento a la experiencia profesional y la dedicación hacia la Cooperativa.

Artículo 12. DERECHOS DE LA GERENCIA

La gerencia tiene derecho a ejercer sus funciones de forma autónoma pero coordinada con el Consejo de Administración. Separando entre la administración o gobierno ejercido por el Consejo de Administración quien es el encargado de dictar políticas y metodología de trabajo y la gestión ordinaria a cargo de la Gerencia y el liderazgo del Gerente General, mediante una política clara de delimitación de funciones.

La Gerencia contará con autonomía suficiente para el desarrollo de las funciones asignadas, dentro del marco de políticas y lineamientos definidos por el Consejo de Administración, y bajo su control. La Gerencia actúa según los mismos principios de diligencia, lealtad y reserva que mantiene el Consejo de Administración.

Artículo 13. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Son todos aquellos previstos en el Código de Trabajo, convenios internacionales debidamente ratificados, y las resoluciones emitidas por los órganos reguladores en materia laboral.

CAPITULO 6 COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO:

Artículo 14 Compromiso de cumplimiento normativo

La Cooperativa dentro de la consecución de sus objetivos estratégicos, el desarrollo del giro ordinario del negocio, sus procesos operativos internos, sus actividades de responsabilidad social, adquiere el compromiso del cumplimiento de las leyes y normativas del ordenamiento jurídico ecuatoriano y en especial las que componen y regulan al sistema financiero popular y solidario.

En ningún caso para el cumplimiento de sus metas previstas en el presupuesto, plan operativo anual o planificación estratégica, dejará de observar la normativa jurídica vigente para su consecución.

En caso de duda en la aplicación de una norma, se preferirá siempre aplicar la norma de la forma más estricta aún en detrimento de los indicadores de la Cooperativa.

CAPITULO 7 NORMAS DE COMPORTAMIENTO CON LOS PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS

SECCIÓN I. RELACIONES EXTERNAS

Artículo 15. RELACIONES CON SOCIOS Y CLIENTES

1. Actuar de buena fe: esto es, que en su obrar, no deben causar perjuicio a la sociedad, a los socios o a terceros, con la íntima convicción de proceder correctamente.
2. Respetar activamente los derechos de los socios y clientes de la Cooperativa, brindando un servicio basado en la economía de trámites, imparcialidad, simplicidad, igualdad y transparencia, en armonía con las funciones de control propias de la organización.
3. Conducirse en todo momento con respeto, amabilidad y cortesía, en su trato con el público.
4. Mantener una conducta digna y decorosa, actuando con sobriedad y moderación.
5. Toda actividad relacionada al trato con clientes debe excluir conductas que traten o deriven en la búsqueda, recepción o entrega de obsequios, favores o invitaciones.
6. Fundar sus actos y mostrar la mayor transparencia en las decisiones y comportamientos adoptados, sin restringir información, a menos que una norma o el interés del socio o cliente claramente así lo exijan.
7. Resguardar la información personal voluntariamente entregada por los socios a la cooperativa, en concordancia a la normativa legal vigente.

Artículo 16. RELACIONES CON PROVEEDORES

1. En relación al trato con proveedores de la Cooperativa, ninguno de los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados podrán aceptar de un proveedor o aspirante a serlo, ningún tipo de gratificación, cortesía, obsequio, dividendo o invitación cuyo contexto sea obtener beneficios personales.

2. No se realizarán negocios con personas u organizaciones que pudieran perjudicar la imagen y reputación de la Cooperativa.
3. Los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados pueden recomendar un proveedor que no se encuentre dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, pero bajo ninguna circunstancia influir en su contratación.
4. Racionalizar el gasto, coordinar y lograr una eficiente gestión en la contratación de productos y servicios.
5. Se realizará una prolija selección y calificación de los proveedores y se ejecutarán estrictamente las decisiones adoptadas por el comité respectivo, de conformidad con las políticas y procedimientos internos establecidos.

Artículo 17. RELACIONES CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

1. Las relaciones con los medios de comunicación quedarán reservadas para el Gerente General o el empleado que lo subrogue, y de ser necesario podrá delegar a quien considere pertinente.
2. Los temas que deban ser tratados con los medios de comunicación y que sean referentes a productos y servicios de la Cooperativa, así como los que determine la ley, podrán ser delegados por las áreas que tienen a cargo dichas funciones, en coordinación con el Coordinador de Comunicaciones.
3. Los empleados no podrán realizar comentarios u opiniones referentes a la Cooperativa en medios de comunicación, dar opiniones políticas o relativas a la Administración Pública, sin previa autorización del Gerente General.
4. Las relación del Presidente del Consejo de Administración o su delegado, con los medios de comunicación serán determinadas de conformidad a las atribuciones establecidas en el Reglamento Interno de la cooperativa.

Artículo 18. RELACIONES CON LOS ORGANISMOS GUBERNAMENTALES Y OTROS GRUPOS DE INTERES EXTERNOS

1. Los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados deben cumplir con las disposiciones que tengan relación con la actividad de la Cooperativa, establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, Código Orgánico Monetario Financiero, Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria y su Reglamento, y demás leyes aplicables; Resoluciones de la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera, y, la normativa expedida por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria.
2. Cumplir con las disposiciones vigentes sobre obligaciones fiscales, relaciones laborales; sobre transparencia de la información; defensa de los derechos del consumidor; responsabilidad social y responsabilidad ambiental.
3. La conservación de información de clientes se acatará de conformidad a la normativa vigente aplicable para el Sistema Financiero Nacional.

Artículo 19. RELACIONES CON LAS REDES SOCIALES.

1. La participación de los integrantes de la Cooperativa, a través de redes sociales tales como Facebook, Twitter, YouTube, entre otras, se hará a título estrictamente personal.
2. Ningún colaborador se encuentra autorizado para responder a comentarios, reclamos, preguntas, agradecimientos o ataques hechos por otros usuarios de la red en los perfiles que la Cooperativa tenga en las diferentes redes sociales.
3. El coordinador de comunicaciones o quien realice sus funciones, es el único portavoz oficial de la Cooperativa en estos canales.
4. En caso de tener cuentas o sitios web personales y/o grupales, privados y/o públicos en cualquier red social, los empleados deben abstenerse de publicar contenidos

textuales o gráficos que mencionen y comprometan la imagen y reputación de la Cooperativa.

SECCIÓN II RELACIONES INTERNAS

Artículo 20. COMPROMISOS ÉTICOS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, DE DIRECCIÓN, DE CONTROL, GERENCIA Y EMPLEADOS.

1. Actuar con objetividad en la toma de decisiones, privilegiando el interés institucional de la Cooperativa y el cumplimiento de sus objetivos, sobre las conveniencias personales o de grupo.
2. Respetar las atribuciones administrativas, legítimamente reconocidas de los estatutos internos y mantener en todo tiempo el principio de autoridad.
3. Ser ejemplo en el cumplimiento de sus obligaciones con la cooperativa, especialmente en la cancelación oportuna de las operaciones crediticias.
4. Mantener en todo momento, disposición positiva y respetuosa de los criterios contrarios, especialmente en las deliberaciones de los temas asociados con el cambio, ya sea que, éstos sean sugeridos internamente o impuestos, mediante regulaciones provenientes de la autoridad competente.
5. Denunciar ante las instancias respectivas con la debida reserva cualquier falta a la ética de la que tenga conocimiento, con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones y que, pudieran causar perjuicio a la Cooperativa y que puedan constituirse en un delito o violación a cualquiera de las disposiciones contenidas en el presente código.
6. Utilizar adecuadamente la autoridad que le fue delegada por la Cooperativa, evitando incurrir en situaciones de abuso de poder tales como represalias, acoso moral o sexual. Comportamientos que, en caso de producirse, serán considerados como falta grave.
7. Abstenerse de conducir o inducir a otra persona empleada, o no, por la Cooperativa, a actuar en contra a los principios éticos.
8. Evitar acciones que pudieran poner en riesgo la finalidad de la función de la que son responsables directa o indirectamente, del patrimonio de la Cooperativa o de la imagen y reputación que se proyecta a la comunidad.
9. Abstenerse de comentarios mal infundados que perjudiquen la imagen y reputación de los empleados y que a su vez cause un mal ambiente laboral dentro de la Cooperativa.
10. Respetar y valorar las identidades y diferencias de las personas. Se prohíben actos de hostigamiento y discriminación basados en la raza, religión, sexo, edad, capacidades diferentes, orientación sexual, color, género, nacionalidad, o cualquier otra razón política, ideológica, social y filosófica.
11. No laborar bajo los efectos de bebidas alcohólicas, ni bajo los efectos de sustancias estupefacientes o psicotrópicas, ni fumar dentro de las instalaciones de la Cooperativa.
12. Reportar toda actividad o negocio adicional, la cual deberá estar legalmente constituida y formalizada, y no deberán apartarse de la moral y ética.
13. Guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan, en virtud de las normas que regulan el sigilo y reserva establecidas en la Sección 16 del Código Orgánico Monetario y Financiero.
14. Respetar la integridad, eficiencia y profesionalidad como criterio para ingresar y ser promovido dentro de la Cooperativa.
15. No aceptar presiones políticas, económicas, familiares o de cualquier otra índole en el ejercicio de la función.
16. Los empleados no deberán destinar su tiempo de trabajo en actividades ajenas al puesto que desempeña, y, en caso de requerirlo deberá gestionar la autorización y permiso correspondiente.

17. Proteger y conservar los bienes muebles e inmuebles de la Cooperativa. Utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento.
18. El empleado debe declarar los cargos laborales y/o funciones remuneradas o no, públicos y privados, ejercidos durante el año anterior a la fecha de ingreso y los que desempeñe simultáneamente.

Artículo 21. RELACIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, DE DIRECCIÓN, DE CONTROL, GERENCIA Y EMPLEADOS

1. Conducirse con actitud respetuosa y cortesía en sus relaciones con sus superiores, pares y subordinados.
2. Abstenerse de ejercer presiones para alterar reportes e información financiera, tanto de manejo interno como de interés de las autoridades laborales, tributarias, judiciales o de supervisión.
3. Respalda y mantener una postura respetuosa, solidaria y de equipo, cuando las decisiones contrarias a su buen saber y entender personal, sean adoptadas por consenso y dentro de los procedimientos internos pertinentes.
4. Están totalmente prohibidos los préstamos entre empleados, o cualquier otra modalidad que propicie esta actividad, como: pirámides y Cajas de ahorro de los empleados, sin políticas transparentes de regulación.
5. Se prohíbe mantener relaciones sentimentales entre compañeros. Si se llega a evidenciar, por cualquier medio, relaciones sentimentales, la Cooperativa se reserva el derecho de iniciar acciones sancionatorias correspondientes.
6. Se prohíbe todo tipo de acoso incluyendo, pero no limitándose a acoso verbal (comentarios denigrantes, burlas, amenazas o difamaciones entre otros), acoso físico (contacto innecesario y ofensivo), acoso visual (difusión de imágenes, gestos o mensajes denigrantes u ofensivos) o acoso sexual (insinuaciones o requerimientos).

Artículo 22. DE LA RELACIÓN DE LA COOPERATIVA PARA CON LOS EMPLEADOS

1. La Cooperativa aplicará procesos de reclutamiento, promoción y compensación a las personas en base a sus méritos y políticas claramente establecidas.
2. La Cooperativa informará a los empleados de sus derechos, obligaciones y contenidos del presente "CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO", así como también su interpretación de la estrategia institucional, fijándoles el contexto dentro del cual deben desenvolverse.
3. La Cooperativa impulsará la igualdad de derechos y oportunidades y no discriminación, fomentando una cultura laboral equitativa, humana y congruente con las necesidades y responsabilidades de los empleados y la organización.
4. Constituye una violación al CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO la divulgación del salario personal u otros beneficios, así como, tratar de acceder sin autorización a archivos o bases de datos que contuvieren dicha información.

CAPITULO 8

EL CUIDADO Y OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS INTERNOS

Artículo 23. EL CUIDADO Y OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS INTERNOS

Los integrantes de la Cooperativa se comprometen a utilizar los activos de la institución de forma correcta y apropiada para el ejercicio de sus funciones y el cumplimiento de sus responsabilidades. Por tanto, deberán cumplir con las siguientes reglas:

1. Los empleados deberán, en la medida de lo posible, en el ámbito de su cargo, adoptar medidas oportunas y razonables para restringir los gastos. En tal sentido, el descuido o despilfarro en relación a los bienes de la Cooperativa constituye una violación de las obligaciones de los empleados con respecto a esta organización.
2. Los sistemas de teléfono, sistemas informáticos, correo electrónico y de computación son herramientas utilizadas únicamente para fines de la Cooperativa y todo colaborador está obligado a cuidar la imagen institucional al hacer uso de los mismos. Ningún colaborador está autorizado a hacer uso de estos canales para beneficio personal, de forma tal, que pueda resultar perjudicial para la Cooperativa
3. Se prohíbe descargar en equipos de computación de propiedad de la Cooperativa, programas o sistemas ilegales o sin licencia.
4. La Cooperativa prohíbe aprovecharse o hacer mal uso de los activos fijos de la organización.
5. Cuidar y proteger los activos, software, información y herramientas, tangibles e intangibles.
6. 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
7. En caso de intervenir en la venta de cualquier activo de la Cooperativa, deberán encontrarse libres de conflictos de intereses y actuarán, por tanto, con el único objetivo de maximizar los intereses de la organización.
8. No utilizar los nombres o los signos distintivos, marca e imagen corporativa de la Cooperativa para trabajos externos u otras actividades de beneficio personal, salvo que cuenten con la autorización de la gerencia responsable y siempre que el uso se limite a propósitos de identificación o de información y no induzca al público a error sobre la procedencia de los productos y/o servicios de la Cooperativa.
9. No se presentará productos y servicios falsos, buscando únicamente acceder a mayor número de socios o clientes, pero afectando la buena imagen y seriedad de la Institución.

CAPITULO 9

LINEAMIENTOS ÉTICOS APLICABLES A LA COOPERATIVA PARA LA CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS.

Artículo 24. LINEAMIENTOS ÉTICOS PARA LA CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS

Dentro del proceso de captación de recursos por lo menos se deberán considerar los siguientes lineamientos éticos:

1. Todo el personal de la Cooperativa responsable del proceso de captación de recursos deberá asegurarse que sus acciones no pongan en peligro a la Institución y la salvaguarda de los fondos bajo su gestión, deberán actuar siempre con la debida diligencia, profesionalidad y prudencia, sin importar el perfil de riesgo del socio.
2. No se podrá captar recursos económicos sin obtener la información suficiente que permita determinar la licitud y procedencia de los fondos.
3. No se debe establecer una relación de negocios con un cliente sin tener en cuenta las instrucciones y procedimientos internos emitidos para la captación de recursos, aun cuando se trate de personas recomendadas o negocios en apariencia recomendables o lucrativos.

4. No insinuará a los clientes o usuarios el fraccionamiento de operaciones en efectivo, con el fin de eludir los controles establecidos.
5. No se debe permitir que las instalaciones de la Cooperativa y los servicios que presta a socios, clientes y usuarios, sean utilizados para encubrir actividades ilícitas o no reportarlas cuando sean detectadas.

CAPITULO 10 ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNO.

Artículo 25. ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNO

La prevención de la corrupción debe realizarse dentro de los más altos estándares éticos y morales que conlleve prácticas transparentes; que tenga como consecuencia buenas prácticas de gobierno cooperativo, para ello deberá existir un respeto irrestricto a la normativa jurídica vigente.

Artículo 26. LINEAMIENTOS GENERALES DE ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNO

La Cooperativa establece los siguientes lineamientos generales que definen su voluntad de actuación frente a los Riesgos de corrupción, los mismos que son de cumplimiento obligatorio, y para su aplicación no puede efectuarse interpretaciones circunstanciales.

1. Accesibilidad y simplicidad

El Sistema Anticorrupción deberá contener políticas, procedimientos, actividades, de fácil acceso en un lenguaje que permita la comprensión de todos los involucrados: los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia, empleados y Grupos de Interés de la Cooperativa.

2. Adaptabilidad y Continuidad

El Sistema Anticorrupción y soborno se adaptará a la realidad de la Cooperativa y su perfil de riesgo, para lo cual deberá considerar la matriz de riesgo institucional. En consecuencia, la gestión de este riesgo es un proceso sistemático, periódico y continuo, que se adapta permanentemente a los cambios de la Cooperativa y de su entorno financiero, regulatorio y de mercado, con el fin de implementar medidas de administración efectivas que permitan una adecuada, oportuna detección y gestión del riesgo corrupción

3. Compromiso y liderazgo

Los Consejos de Administración y Vigilancia y el gerente de la Cooperativa, son los responsables de liderar la implementación y el adecuado funcionamiento del Sistema Anticorrupción y soborno, a través de acciones positivas que demuestren un compromiso y apoyo firme a las políticas emitidas por la Cooperativa.

4. Documentación

La Cooperativa documentará y evidenciará la ejecución de los procesos, los controles, y la evaluación de los riesgos y analizará los resultados obtenidos, con el objeto de retroalimentar y mejorar el sistema anticorrupción. Todas estas actividades permitirán evidenciar el correcto funcionamiento del Sistema.

5. Enfoque preventivo

El enfoque adoptado por la Cooperativa para la gestión del riesgo de corrupción y soborno es preventivo, de manera que las debilidades del sistema de control sean minimizadas, a través de adecuados criterios de diseño organizacional y operativo.

6. Gestión efectiva

Todo acto de corrupción o soborno, sin importar el monto, implicados, tipología tendrá una respuesta efectiva de la Cooperativa, aplicando las sanciones previstas en el presente Código y en caso de existir presunciones de la comisión de ilícitos deberá presentar las denuncias respectivas, además deberá determinar los fallos del sistema Anticorrupción y Antisoborno, con el objeto de corregirlo y reforzarlo

7. Independencia

La función cumplimiento tiene autoridad e independencia. Las acciones y decisiones que adopta el Área de Cumplimiento serán tomadas con independencia y sin condicionamiento que obstaculicen, repriman o dificulten el desarrollo de sus funciones.

8. Razonabilidad y proporcionalidad

Los controles implementados por la Cooperativa tienen la posibilidad razonable de prevenir, detectar y mitigar el riesgo de corrupción. Son proporcionales al nivel del riesgo, a la probabilidad de que se materialice y a sus efectos potenciales.

Artículo 27. Políticas Anticorrupción y soborno:

Para el adecuado funcionamiento del Sistema de anticorrupción y soborno se observarán las siguientes políticas:

1. Política general:

La Cooperativa, observando la normativa jurídica vigente, dirigirá sus esfuerzos para prevenir y controlar el riesgo de corrupción y soborno, estableciendo y promoviendo una cultura de intolerancia a la corrupción.

Los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados de la Cooperativa se conducirán en forma lícita y correcta en el uso de los recursos asignados para realizar sus funciones. Es deber de la Cooperativa proporcionar y poner a disposición de ellos los recursos necesarios para una adecuada gestión del riesgo de corrupción y soborno.

2. Política de cumplimiento de la normativa aplicable:

La Cooperativa exige a los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados, el cumplimiento irrestricto de las normas anticorrupción y antisoborno, internas y externas, prevaleciendo éstas ante el logro de las metas comerciales y financieras.

Las normas anticorrupción y antisoborno de la Cooperativa son de carácter general y cumplimiento obligatorio se aplicarán, sin excepciones a todos los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados de la Cooperativa.

3. Política de relacionamiento con funcionarios públicos

En las gestiones, procesos, peticiones, reclamos y en general en cualquier relacionamiento que se mantengan con funcionarios públicos de los entes de control y regulación, se deberá realizarlo aplicando altos estándares éticos, con transparencia y respeto.

4. Política de cumplimiento de requisitos de vinculación

La Cooperativa establece requisitos adecuados para la vinculación con los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia, empleados y grupo de interés, y rechaza el establecimiento de una relación que no cumpla con los requisitos exigidos por las leyes aplicables y sus normas internas.

5. Política en materia de manejo de finanzas y contabilidad

Con respecto a sus finanzas y al manejo de la contabilidad, la Cooperativa deberá tener en cuenta, entre otras, las siguientes consideraciones:

- 5.1. Todas las transacciones financieras deben ser identificadas de manera adecuada y detallada, y deben registrarse de manera apropiada y clara en los libros de contabilidad.
- 5.2. No pueden existir cuentas paralelas a los libros oficiales de contabilidad, y no pueden emitirse documentos que no reflejen de manera clara y precisa las transacciones a las que se refieren.
- 5.3. No puede haber registros de gastos inexistentes o pasivos clasificados o identificados incorrectamente de acuerdo con su naturaleza u objeto, o de transacciones inusuales que no tengan un propósito legítimo y genuino.
- 5.4. La Unidad de Auditoría Interna tendrá dentro de sus funciones la de identificar cualquier transacción que contravenga este Manual o las reglas de contabilidad aplicables.

6. Política de donaciones y patrocinios

La Cooperativa adoptará las medidas necesarias para asegurarse que sus donaciones y patrocinios no sean utilizados como excusa para cometer actos de corrupción. En tal sentido:

- 6.1. Las donaciones y los patrocinios se realizarán con estricto apego a la legislación aplicable y a la Política de Auspicios y Donaciones de la Cooperativa.
 - 6.2. Se priorizarán aquellas donaciones y patrocinios con impacto social positivo, que promuevan el bienestar social, la educación, el deporte, el arte, la cultura y el desarrollo de iniciativas consistentes y compatibles con la misión y los valores de la Cooperativa.
 - 6.3. La Cooperativa nunca entregará donaciones o patrocinios en favor de personas cuyas actividades no se enmarquen en la legalidad vigente, o que estén involucradas en investigaciones o procesos judiciales relacionados con el lavado de activos, delitos precedentes, financiamiento del terrorismo o actos de corrupción.
 - 6.4. En ningún caso las donaciones o los patrocinios deberán constituir, aparentar o ser percibidos como un acto de corrupción.
 - 6.5. Las donaciones y patrocinios no deben configurarse para beneficio o lucro personal de un sujeto distinto del beneficiario.
7. Política de regalos e invitaciones: La Cooperativa adoptará las medidas necesarias para asegurarse que los regalos e invitaciones de negocio sea razonables, proporcionales y, sobre todo:
- 7.1. Que no sean utilizados para influir indebidamente en los procesos de toma de decisiones.
 - 7.2. Que no generen la impresión que existió una influencia ilícita.
 - 7.3. Que no puedan interpretarse como un acto de corrupción.
- ### 8. Política de denuncias

La Cooperativa promueve la comunicación oportuna de cualquier incumplimiento del Sistema Anticorrupción, bajo condiciones de confidencialidad, seguridad y protección a los denunciantes. Las denuncias serán manejadas con absoluta reserva, conforme al Procedimiento de quejas reclamos y denuncias. Los denunciantes no podrán ser objeto de represalias, amenazas, medidas discriminatorias o sanciones de ningún tipo.

9. Política de sanciones

El incumplimiento del Sistema Anticorrupción dará lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, según corresponda a la gravedad del caso y al análisis, que pueden llegar hasta el cese de la relación o vínculo de los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados con la Cooperativa, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que pudieran corresponder.

10. Política de colaboración

La Cooperativa exhorta a los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados a asumir el compromiso de no incurrir en actos de corrupción y de coadyuvar al buen funcionamiento del Sistema Anticorrupción. Asimismo, los exhorta a colaborar desinteresadamente con las autoridades competentes en caso de ser necesario.

11. Política de capacitación, concientización y divulgación:

La Cooperativa llevará a cabo programas de capacitación periódicas con el fin de instruir a sus Miembros sobre el cumplimiento del presente Manual y de toda la normativa interna asociada. Asimismo, adoptará todas las medidas necesarias para que sus grupos de interés conozcan sus políticas, procedimientos y prácticas para prevenir la corrupción.

12. Política de mejora continua:

La Cooperativa promueve la mejora continua del Sistema Anticorrupción. El Consejo de Administración y el Encargado de Prevención realizarán un seguimiento constante a la funcionalidad del Sistema, con el fin de detectar y corregir sus deficiencias.

Las políticas anticorrupción son aplicables, en cuanto corresponda, a los grupos de interés, quienes serán debidamente informados sobre el compromiso de la Cooperativa de prohibir cualquier acto de corrupción, buscando su adhesión a dicho compromiso.

CAPITULO 11 CONFLICTO DE INTERES

Artículo 28. POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

Los empleados de la Cooperativa deberán evitar situaciones en las que sus intereses personales puedan insinuar conflicto con los intereses de la organización, socios o clientes. Existe un posible conflicto de intereses cuando los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados (o un miembro de su familia dentro del segundo grado de afinidad y cuarto de consanguinidad) tiene un interés directo o indirecto en cualquier proceso que involucre a la Cooperativa, siendo este interés de tal magnitud o naturaleza, que sus decisiones podrían ser afectadas o determinadas por él.

1. Estará estrictamente prohibido que los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados soliciten, reciban o acepten de socios, clientes o cualquier otra persona con la que se mantenga alguna relación de negocios con la Cooperativa, cualquier tipo de ventaja, recompensa, retribución, regalo en dinero o en especies que pueda influir en las decisiones y que generen conflicto de intereses.
2. No es permitido que los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados utilicen los recursos de la Cooperativa, para manejar o promover negocios a título personal o en provecho de terceros.

Artículo 29. LINEAMIENTOS GENERALES DE CONFLICTO DE INTERÉS

1. A fin de preservar la independencia de criterio y el principio de equidad, los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados no debería verse involucrado en situaciones, en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.
2. Cuando los órganos de gobierno y gerencia traten temas en los cuales un miembro tenga conflicto de interés, deberán anunciarlo y no participará en la discusión ni votación, debiendo el secretario/a hacer constar este particular en el acta de sesión.
3. Los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados deben hacer uso de su tiempo fuera de la Cooperativa en actividades que no propicien un conflicto de intereses en detrimento de la estabilidad de la Institución o aquellas que deterioren los objetivos institucionales de la Cooperativa, su buen nombre o reputación.

Artículo 30. PROHIBICIONES

1. Está prohibido, sin excepción, a los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados realizar cualquier tipo de contribución pública o política o apoyar iniciativas electorales de cualquier índole.
2. Será prohibido que los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados utilicen su cargo o autoridad como mecanismo de presión para establecer o favorecer cualquier tipo de vínculo comercial o favores personales con empleados o personas externas, generando un conflicto de intereses.
3. Es prohibido que los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados utilicen cuentas de terceras personas para contratar productos o servicios financieros, para su beneficio personal. Además, que, haciendo uso de su cargo o autoridad, faciliten los mecanismos para burlar los procesos de control y que dicha utilización no sea detectada.
4. Los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados, quedan prohibidos de aprovechar su condición y los recursos de la Cooperativa para establecer relaciones contractuales, profesionales, laborales o de servicios personales directamente o indirectamente con otras personas u organizaciones.
5. No se podrá alquilar o adquirir bienes de propiedad de los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados de la Cooperativa, o a personas que actúen en su nombre y representación.
6. Los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados no debe dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar ni prestar servicios, remunerados o no, a personas naturales o jurídicas que sean proveedores o empresas competidoras, ni mantener vínculos que le signifiquen beneficios u obligaciones con personas naturales o jurídicas que reciben servicios o recursos financieros de la Cooperativa.

Artículo 31. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS:

Es política de la Cooperativa, la eliminación y superación de todo conflicto de interés que pueda tener lugar en desarrollo de las actividades financieras y de responsabilidad social. Los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados con acceso a información privilegiada tiene el deber legal de abstenerse de realizar cualquier operación que dé lugar a un conflicto de interés. De llegar a presentarse éste, se observarán los mecanismos previstos en el presente cuerpo normativo.

Artículo 32. SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERÉS

Para solucionar situaciones de conflicto de interés, no resueltas con el cumplimiento de las políticas prescritas en el CAPITULO 10 del presente "CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO", los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados deberán informar la

situación que se presenta por escrito; en el caso de los vocales de los consejos a su respectivo presidente, en el caso de los empleados a su superior jerárquico; a efectos de que ellos defina sobre el particular adoptando las medidas tendientes a dirimir dicho conflicto.

Artículo 33. ACTUAR DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS

Los funcionarios y empleados que se encuentren frente a un conflicto de interés o consideren que pueden encontrarse frente a uno, deben informarlo oportunamente a la Cooperativa, incluyendo relaciones familiares o personales.

Artículo 34. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS ENTRE VOCAL Y LA COOPERATIVA

Cuando un Vocal de cualquiera de los dos consejos esté en una situación que le implique conflicto de intereses frente a la Cooperativa, deberá solicitar que se convoque a una sesión de su respectivo Consejo para exponer el caso y suministrar al cuerpo colegiado toda la información que sea relevante para la toma de la decisión. Cuando se resuelva sobre el caso expuesto el vocal se abstendrá de emitir su voto. En todo caso, la autorización del Consejo sólo podrá otorgarse cuando el acto no perjudique los intereses de la Cooperativa y no viole la normativa jurídica vigente.

Artículo 35. PREVALENCIA DEL INTERÉS SOCIAL EN UN CONFLICTO DE INTERÉS

Los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados de la Cooperativa, en desarrollo de su deber de colaboración para el logro de la misión y visión de la Cooperativa, estarán obligados a actuar con lealtad y en caso de encontrarse ante un posible conflicto de interés con la Institución deberán actuar dando prelación a los intereses que beneficien a la Organización, antes que a sus propios intereses.

Artículo 36. CONFLICTO DE INTERÉS ENTRE LA COOPERATIVA Y SUS SOCIOS COMO USUARIOS DE SERVICIOS FINANCIEROS

La Cooperativa deberá administrar los conflictos que surjan en desarrollo de su actividad entre sus propios intereses y los de los socios, así como los conflictos que surjan entre los intereses de dos o más socios, de una manera transparente e imparcial, velando porque siempre prevalezca el interés de los usuarios de los servicios financieros, sin perjuicio de otras disposiciones aplicables al respecto

Artículo 37. DENUNCIA

Si los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados, incurrieren en conflicto de intereses y estos no sean revelados, de acuerdo a las normas precedentes, cualquier persona que tenga conocimiento de este hecho, podrá denunciar ante la Comisión Especial de Resolución de Conflictos para que inicie el proceso previsto en el reglamento interno con el fin de determinar los hechos y de ser el caso imponer las sanciones pertinentes.

CAPITULO. 12 CONFIDENCIALIDAD

Artículo 38. CONFIDENCIALIDAD DE INFORMACIÓN.

Bajo ninguna circunstancia las personas comprendidas en el artículo 4 del presente Código no podrán revelar o compartir información confidencial de la Cooperativa, por ningún medio, incluida sin limitación, la forma verbal, escrita, publicación electrónica, virtual, informes, conferencias, videos, grabaciones, etc., a personas que no necesiten de su conocimiento. Sin

que ello implique una enunciación exhaustiva, se entenderá como información confidencial, datos de los socios y clientes, planes estratégicos, planes de negocios, estudios de mercados, productos nuevos o a ser lanzados, tecnología, sistemas, seguridades informáticas, manuales, procesos, políticas y procedimientos de la Cooperativa.

Se prohíbe también el uso o divulgación de información privilegiada para beneficiarse directa o indirectamente o beneficiar a terceros en la contratación de productos o servicios.

Además, para las personas a las cuales rige el presente código, es obligatorio la suscripción de un acuerdo de confidencialidad, en el cual se instrumentará todas las obligaciones de reserva de la información previstas en el COMYF y demás normativa vigente.

Artículo 39. LINEAMIENTOS GENERALES DE CONFIDENCIALIDAD

Los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados de la Cooperativa se comprometen a cumplir con todas las regulaciones vigentes y con las medidas, normas de actuación, políticas y procedimientos establecidos por la Cooperativa a fin de garantizar la confidencialidad, seguridad y protección de la información y controlar el correcto flujo de información entre cada una de las áreas de la organización. Por tanto, deberán cumplir con lo siguiente:

1. La Cooperativa, a través de sus funcionarios en ningún caso podrá dar información de los depósitos, servicios o cualquier tipo de operaciones a ninguna persona, solamente se proporcionará información al socio, deudor, titular, y demás beneficiarios que corresponda, a sus representantes legales o a quienes hayan otorgado un poder notariado, para la administración de los depósitos de ahorro o a plazo fijo, salvo en los casos en que soliciten información por intermedio de la autoridad competente.
2. Los funcionarios de la Cooperativa respetarán el órgano de regular de entrega de información oficial, confidencial o no.
3. Responsabilizarse por el adecuado manejo, conservación y custodia de la documentación e información que utilicen en el desempeño de sus funciones, aplicando para ello las políticas y normas de seguridad y protección de información definidas por la Cooperativa. En este sentido, deberán:
 - 3.1. Asegurarse que la información confidencial se emita, copie, envíe, archive, almacene y deseche según los procedimientos establecidos para minimizar el riesgo que personas no autorizadas puedan tener acceso a dicha información.
 - 3.2. Resguardar adecuadamente los documentos, actas, estudios, informes y archivos que contengan la información confidencial.
 - 3.3. Poner especial cuidado en el envío de información confidencial a través del correo electrónico, a fin de evitar que personas que no deben tener acceso a dicha información sean copiadas involuntariamente.
 - 3.4. No utilizar otros teléfonos, incluidos los móviles, para informar, acordar, dar o recibir cualquier tipo de instrucción u orden de ejecución de operaciones que deba ser realizada en teléfonos debidamente asignados para tal fin.
4. No comentar asuntos de carácter confidencial en reuniones sociales ni lugares públicos.
5. Compartir información confidencial con otras personas en la Cooperativa únicamente en caso de que dicha información sea necesaria para el cumplimiento de las funciones que les hayan sido asignadas y cuenten con autorización expresa.
6. En caso de que estén autorizados a compartir información confidencial, deberán aplicar el buen criterio para limitar la cantidad de información y el período por el cual será compartida, y divulgar la misma en función a la necesidad de conocimiento.
7. No revelar a la Cooperativa, ni usar en el ejercicio de sus funciones, cualquier tipo de información confidencial o privilegiada de algún empleador anterior, a menos que dicha información ya sea pública a través de otros medios.

8. No adquirir, utilizar o conservar información de terceros cuyo origen sea ilícito o fraudulento.

Artículo 40. POLITICAS ESPECÍFICAS DE CONFIDENCIALIDAD

1. Los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados de la Cooperativa, se abstendrán de utilizar en beneficio propio, de forma directa o indirectamente, o por medio de terceros, la información privilegiada a la que hubieran accedido por su condición o por el ejercicio de sus funciones.
2. Los trabajadores de la Cooperativa están obligados a respetar el secreto profesional y garantizar la adecuada reserva de aquella documentación que se hayan calificado como tal. Esta prohibición no alcanza a la información de carácter público de la institución, ni a las labores de difusión que la institución realiza.
3. Los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados de la Cooperativa deberán abstenerse de expresar su opinión ante terceros respecto de pronunciamientos que deba emitir en asuntos que estuviera conociendo en el ejercicio de sus funciones.
4. En caso de terminación contractual, los derechos de propiedad intelectual sobre la información que se hayan generado u obtenido como parte de la relación contractual seguirán perteneciendo a la Cooperativa.

CAPÍTULO 13

CONTROL Y PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DE DELITOS INCLUIDO EL TERRORISMO

Artículo 41. POLÍTICAS GENERALES DE CONTROL Y PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DE DELITOS INCLUIDO EL TERRORISMO

1. La Cooperativa está comprometida contra el lavado de activos y el financiamiento de delitos incluido el terrorismo y, por consiguiente, se manifiesta en contra de toda conducta que tenga el propósito de brindar apoyo o propiciar estos delitos, y, para ello promueve una cultura de cumplimiento.
2. Impulsar a nivel institucional el conocimiento de la normativa legal, reglamentaria y operativa en materia de prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de delitos.
3. Es exigencia de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza Ltda. de que los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados, antepongan el cumplimiento de las normas en materia de prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos, al logro de las metas comerciales.
4. Es deber de todos quienes conforman la Cooperativa difundir, practicar, respetar y cumplir con cada uno de los temas indicados en este "Código de Ética y Comportamiento", así como también, de asegurar el cumplimiento de los reglamentos internos y demás disposiciones relacionadas con la prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos, incluido el Terrorismo.
5. Consagrar por escrito el acatamiento de las disposiciones internas relacionadas con la prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos por parte de los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados.
6. Definir factores, criterios y categorías de riesgos de prevención de lavado de activos y establecer los lineamientos que adoptará la Cooperativa frente a los factores de riesgo de exposición al lavado de activos y financiamiento de delitos incluido el terrorismo.
7. Determinar estrictos procedimientos para el inicio de las relaciones contractuales con los clientes; y para el monitoreo de las transacciones de aquellos clientes que por su perfil transaccional y de comportamiento, por las actividades que realizan, o por la cuantía y origen de los recursos financieros que administran pueden exponer, en mayor grado, a la

Cooperativa al riesgo de Lavado de Activos y financiamiento de delitos incluido el terrorismo.

8. Establecer políticas y requerimientos mínimos que deben seguirse para conocer adecuadamente a sus empleados estableciendo procedimientos de selección y contratación como medidas independientes y específicas para prevenir el Lavado de Activos, Financiamiento de delitos incluido el Terrorismo, sin perjuicio de cualquier otro requisito necesario e indispensable en este proceso.
9. Garantizar la reserva y confidencialidad de la información obtenida o generada, como parte del cumplimiento del presente título y conforme lo previsto en la Ley Orgánica de Prevención, Detección y Erradicación del Delito de Lavado de Activos y del Financiamiento de Delitos.
10. Establecer sanciones por falta de aplicación de políticas o de ejecución de procesos de prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos.
11. Es deber de todos quienes conforman la Cooperativa observar conductas respetables basadas en principios éticos y asimismo estar atentos ante cualquier eventualidad que pudiera darse por prácticas ilícitas.

Artículo 42. POLITICAS ESPECÍFICAS CONTROL Y PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DE DELITOS INCLUIDO EL TERRORISMO

1. RELACIONES DE LOS DIRECTIVOS, GERENTE GENERAL Y EMPLEADO.- El comportamiento se encontrará regulado bajo los siguientes lineamientos:
 - 1.1. Se encuentran obligados moral y legalmente a colaborar en la identificación y prevención de situaciones que faciliten la comisión de delitos precedentes al lavado de activos, incluido el terrorismo.
 - 1.2. No revelarán hechos o actos de los cuales tengan conocimiento en el ejercicio de sus tareas, salvo las informaciones que obligatoriamente se tengan que preparar o emitir internamente para la propia Cooperativa o cuando lo solicite la autoridad competente.
 - 1.3. Deben salvaguardar la información y/o documentación que en el desarrollo de sus tareas conozcan y manejen relacionada a la política de conozca a su cliente.
 - 1.4. Deben mantener absoluta reserva sobre el análisis, investigaciones o solicitud de información que realicen las autoridades competentes y abstenerse de informar a los clientes o terceras personas no autorizadas de estas actuaciones.
 - 1.5. No intervendrán en actos simulados que tiendan a ocultar o distorsionar la información o la realidad de los clientes, que puedan modificar el proceso de debida diligencia de los mismos.
 - 1.6. No podrán tener, adquirir, transferir, poseer, administrar, utilizar, mantener, resguardar, entregar, transportar, convertir o beneficiarse de cualquier manera, de activos de origen ilícito.
 - 1.7. No podrán ocultar, disimular o impedir, la determinación real de la naturaleza, origen, procedencia o vinculación de activos de origen ilícito.
 - 1.8. No podrán prestar su nombre o el de la sociedad o empresa, de la que sea socio o accionista, para la comisión de los delitos precedentes al lavado de activos, incluido el terrorismo.
 - 1.9. No podrán realizar, por sí mismo o por medio de terceros, operaciones y transacciones financieras o económicas, con el objetivo de dar apariencia de licitud a activos de origen ilícito.
 - 1.10. No podrán ingresar o egresar dinero de procedencia ilícita por los pasos y puentes del país.
 - 1.11. No podrán organizar, gestionar, asesorar, participar o financiar la comisión de los delitos precedentes al lavado de activos, incluido el terrorismo.
 - 1.12. No pueden aceptar regalos, servicios, préstamos ni tratamiento preferencial por parte de ninguna persona, ya sean clientes, proveedores u otros, a cambio de una relación con la Cooperativa sea esta pasada, presente o futura, también se prohíbe

recibir “pagos de facilitación”, que son pequeños pagos a empleados de bajo rango para acelerar o garantizar algún trámite en la Cooperativa. El empleado que realice prácticas de negocios en términos diferentes a los establecidos por la Cooperativa, estará violando los principios de este Código, en cuyo caso la Cooperativa tendrá el derecho de dar por terminada la relación laboral.

- 1.13. Los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados, se comprometen a dar información sobre sus antecedentes personales, laborales y patrimoniales a la Cooperativa, teniendo de carácter confidencial. Asimismo, los empleados con nivel de supervisión deberán estar atentos al comportamiento del personal a su cargo, debiendo informar al Oficial de Cumplimiento cualquier inusualidad.
2. RELACIÓN COOPERATIVA-DIRECTIVOS: Deberán demostrar en todo tiempo, con claridad manifiesta, que todas sus acciones institucionales se realizan con estricto apego a las normas y principios aplicables referentes a la prevención lavado de activos y financiamiento de delitos.
3. RELACIÓN COOPERATIVA-PROVEEDORES: La Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza Ltda., adquirirá todos los productos y servicios sobre la base del precio, la calidad, la disponibilidad, los plazos y el servicio. Los proveedores de productos y servicios deben cumplir con las políticas internas y acordar mantener la confidencialidad de toda relación con la Cooperativa, salvo que su divulgación haya sido aprobada por personal autorizado. No se debe hacer creer a un proveedor o cliente que puede influir de manera inadecuada en cualquier decisión de compra; tampoco aceptar que pueda influir en decisiones de esta naturaleza.
4. RELACIÓN CON AUTORIDADES Y ASPECTOS GENERALES: Los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados de la Cooperativa darán estricto seguimiento y cumplimiento a las órdenes emanadas, por los Organismos de Control como la Unidad de Análisis Financiero y Económico - UAFE, y Superintendencia de Economía Popular y Solidaria.
5. DEL REPORTE DE ACTIVIDADES INUSUALES NO JUSTIFICADAS: Los Empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza Ltda. están obligados moral y legalmente a reportar al Oficial de Cumplimiento, operaciones o transacciones inusuales, injustificadas o sospechosas.
6. DEL INFORME DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO: De conformidad con las normas legales para prevenir el lavado de activos, el Oficial de Cumplimiento deberá realizar las investigaciones de los casos reportados o de las sospechas fundamentadas y presentará un informe detallado de aquellas al Comité de Cumplimiento de la cooperativa, a fin de que, previo análisis, se efectúe el reporte a las autoridades competentes de las transacciones inusuales no justificadas.

CAPITULO 14 SANCIONES

Artículo 43. INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES

El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Código serán conocidas y sancionadas por la Comisión Especial de Resolución de Conflictos, considerándose los siguientes lineamientos:

1. Las infracciones cometidas por empleados, la Comisión Especial de Resolución de Conflictos aplicará las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo, tomando las siguientes consideraciones:
 - 1.1. Se observará las regulaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

- 1.2. Se tomarán en cuenta los documentos que servirán de sustento a las decisiones que se tomen para resolver las situaciones atentatorias a las normas y principios de actuación para su evaluación y tratamiento.
2. Las infracciones cometidas por los órganos de gobierno, la Comisión Especial de Resolución de Conflictos aplicará el procedimiento previsto en el Reglamento Interno, el mismo que garantizará el derecho a la defensa y el debido proceso.
3. Las deliberaciones que tengan lugar y las resoluciones que adopte la Comisión serán siempre carácter estrictamente confidencial, quedando prohibida su divulgación por parte de sus miembros, así como de cualquier participante que eventualmente tenga acceso a la información generada por este organismo.
4. Las decisiones que se tomen en la Comisión que, atendida su naturaleza, pueden servir para fijar criterios de aplicación general en la Cooperativa. serán difundidas mediante la forma de comunicados por la Secretaría del Comité.
5. En lo que respecta al acápite Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y otros Delitos, el Oficial de Cumplimiento verificará su cumplimiento y de ser el caso denunciará los incumplimientos ante Comisión Especial de Resolución de Conflictos.

Artículo 44 INFRACCIONES SANCIONABLES

Constituyen infracciones sancionables, los actos que cometan órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados según se indica a continuación:

1. Faltas leves
 - 1.1. Inasistencia injustificada a las capacitaciones programadas en materia de prevención del lavado de activos y financiamiento de delitos.
 - 1.2. Incumplir con algún compromiso con los socios (citas, desembolso de créditos).
 - 1.3. No guardar la pulcritud mínima en su persona.
 - 1.4. No hacer uso racional del material y equipo que se le asigne para su función.
 - 1.5. Proferir insultos, agravios, gritos Trato irrespetuoso a sus compañeros y superiores.
 - 1.6. Los demás establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo y el Código del Trabajo
2. Faltas Graves
 - 2.1. Revelar la identidad del Oficial de Cumplimiento.
 - 2.2. Incumplir y/o trasgredir los procedimientos, guías y/o directrices internas establecidos por el sujeto obligado para la identificación del cliente.
 - 2.3. No elaborar los informes, reportes o registros que sean de su responsabilidad, de acuerdo a sus funciones y/o al cargo que se desempeña.
 - 2.4. Incumplir la norma referentes a redes sociales previstas en el presente Código
3. Faltas Muy Graves
 - 3.1. No comunicar al Oficial de Cumplimiento sobre alguna operación o transacción inusual detectado por el funcionario responsable, respecto de algún socio/cliente.
 - 3.2. Incumplir las políticas y procedimientos establecidos en el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos y Código de Ética y Comportamiento sobre la materia.
 - 3.3. Obstaculizar o pretender impedir la labor del órgano supervisor en las visitas de inspección.
 - 3.4. Transgredir el deber de reserva, poniendo en conocimiento de cualquier persona, entidad u organismo, bajo cualquier medio o modalidad, el hecho de que alguna información ha sido solicitada por los órganos de control u autoridad competente.
 - 3.5. No revelar los conflictos de intereses de acuerdo a lo previsto en el presente Código
 - 3.6. No observar las reglas de anticorrupción y soborno previstas en el presente Código
 - 3.7. Incumplimiento de las obligaciones éticas previstas en el presente Código
 - 3.8. Incumplir con las normas previstas en el presente Código referente al adecuado uso de los bienes
 - 3.9. Excluir a algún socio/cliente del registro de operaciones.

- 3.10. Recibir sentencia condenatorias en delitos precedentes o relacionados al lavado de activos..
- 3.11. Atentar a la Reputación y buen nombre de la entidad.
- 3.12. Incumplimiento del Acuerdo de Confidencialidad.
- 3.13. Complicidad en infracciones graves y muy graves.
- 3.14. Divulgación de noticias falsas que causen pánico financiero.
- 3.15. Los demás establecidos en el Código Orgánico Integral Penal, el Código Orgánico Monetario y Financiero, el Reglamento Interno de Trabajo, el Código del Trabajo y otras conexas.

El incumplimiento generado por caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado, no constituye infracción.

Artículo 45. DE LAS SANCIONES

Las infracciones a este Código de Ética y Comportamiento, serán conocidas y resueltas por la Comisión Especial de Resolución de Conflictos de acuerdo al procedimiento previsto en el Reglamento Interno el mismo que garantizará el derecho a la defensa y el debido proceso.

En caso de que las infracciones sean cometidas por empleados, la Comisión Especial de Resolución de Conflictos aplicará las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo; si considerarán que la sanción es la terminación de la relación laboral informará a Gerencia General para que inicie el respectivo proceso de visto bueno.

Si las infracciones cometidas por órganos de gobierno, fueren de tal gravedad que la sanción a imponer fuere de remoción de los directivos o de exclusión de los socios, la Comisión Especial de Resolución de Conflictos remitirá todo lo actuado al Consejo de Vigilancia para que inicie el respectivo proceso de acuerdo a lo previsto en el Reglamento Interno.

En lo que respecta al acápite Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y otros Delitos, el Oficial de Cumplimiento verificará su cumplimiento y de ser el caso denunciará los incumplimientos ante la Comisión Especial de Resolución de Conflictos.

Artículo 46. IMPOSICIÓN DE SANCIONES

Para la imposición de sanciones se considerará:

1. Las infracciones muy graves serán causal para remoción de los vocales de los consejos o exclusión de los socios, previo procedimiento establecido en el Reglamento Interno el mismo que garantizará el debido proceso y el derecho a la defensa;
2. Las infracciones graves se impondrá una multa del 50% de un salario básico unificado, la acumulación de dos faltas graves durante un año será considerará como una falta muy grave;
3. Las infracciones leves se impondrá una multa del 5% del salario básico unificado. La acumulación de tres faltas leves durante un año será considerará como una muy grave.

En caso de la infracción haya sido cometida por proveedores y colaboradores bajo prestación de servicios profesionales: Terminación del contrato celebrado con la Cooperativa.

CAPÍTULO 15 COMITÉ DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO

Artículo 47. DEL COMITÉ DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO

La Cooperativa integrará un Comité de Ética y Comportamiento, organismo interno que será el encargado de proponer las reformas al presente "Código de Ética y Comportamiento".

Las resoluciones serán tomadas por mayoría de votos, y con la presencia de los integrantes principales.

Artículo 48. INTEGRACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO

El Comité de Ética y Comportamiento, estará integrado por:

1. Un delegado del Consejo de Administración o su respectivo suplente
2. Gerente General o su respectivo suplente (Gerente Subrogante)
3. Un representante de los empleados o su respectivo suplente, designado por todos los empleados de la Cooperativa, la dirección de Talento Humano establecerá el proceso de elección y calificación de candidatos.
4. La Dirección de Talento Humano actuará como secretaria con voz informativa.

Todos los miembros tienen derecho a voz y voto, sus decisiones se adoptarán por mayoría simple. En caso de empate en una votación, dirimirá el presidente del comité.

El Comité sesionará con la presencia de la mitad más uno de sus integrantes, que cuentan con voz y voto.

Artículo 49. ATRIBUCIONES Y FUNCIONES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO

Son atribuciones y funciones del Comité de Ética y Comportamiento:

1. Designar de entre sus integrantes al Presidente del Comité.
2. Proponer reformas y actualizaciones del "Código de Ética y Comportamiento", para la aprobación del Consejo de Administración;
3. Aprobar el programa de capacitación anual del "Código de Ética y Comportamiento", dirigidos a Directivos y Empleados.

CAPÍTULO 16 APLICACIÓN, CUMPLIMIENTO, DIFUSIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO

Artículo 50. DE LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO

El presente "Código de Ética y Comportamiento" será de conocimiento y observancia de los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia y empleados de la Cooperativa.

Todos los colaboradores deberán contar con un ejemplar del Código de Ética y Comportamiento, y comprometerse a ponerlo en práctica.

Todo nuevo empleado de la Cooperativa deberá firmar un documento de recepción y capacitación del "Código de Ética y Comportamiento".

Artículo 51. DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO

Los empleados de la Cooperativa que tengan nivel de supervisión deberán ejercer un control razonable sobre sus colaboradores e impulsar el cumplimiento del presente documento; de igual forma, advertir sobre las consecuencias de su incumplimiento.

El incumplimiento e infracción de las normas detalladas en este código, serán sancionadas de acuerdo a lo establecido en la normas legales que rigen a la Cooperativa, sin perjuicio de las responsabilidades de orden administrativa, civil o penal que corresponda.

Artículo 52. DE LA DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO

La dirección de Talento Humano será la responsable de distribuir y difundir este documento a todos los miembros de la Cooperativa, utilizando los medios que considere necesarios para cumplir con esta acción. Además, será responsable de elaborar un programa anual de capacitación de carácter obligatorio.

Artículo 53. DE LAS ACTUALIZACIONES Y REFORMAS DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO

El Comité de Ética y Comportamiento revisará al menos una vez al año las normas del Código de Ética y Comportamiento y presentará para aprobación al Consejo de Administración sugerencias de reformas que permitan a la Cooperativa una mejor aplicación de las medidas preventivas y sancionadoras.

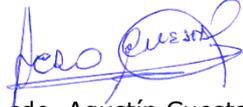
Lo que no se encuentre normado dentro del presente Código de Ética se regirá a lo dispuesto en el Código de Trabajo, el Reglamento Interno, Código Orgánico Monetario y Financiero, Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y su Reglamento. Ley de Prevención, Detección y Erradicación del Delito de Lavado de Activos, y del Financiamiento de Delitos y Resoluciones que al respecto emita la Unidad de Análisis Financiero y Económico, Directrices y Resoluciones del Consejo de Administración de la Cooperativa.

Artículo 54. DISPOSICIÓN DEROGATIVA.

Queda derogado el Código de Ética aprobado por el Consejo de Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza en Sesión ordinaria efectuada el diez de diciembre dos mil dieciocho.

DISPOSICIÓN FINAL.

El presente CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO, fue aprobado por el Consejo de Consejo de Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza Lda., en Sesión Ordinaria de fecha 30 de marzo del 2022, y rige a partir de la fecha de su aprobación.



Lcdo. Agustín Cuesta
PRESIDENTE



Ing. María Yauripoma
SECRETARIA

CERTIFICO: Que el presente Código de Ética y Comportamiento fue reformado por el Consejo de Administración de la Cooperativa, en sesión ordinaria de fecha 30 de marzo del 2022.



Ing. María Yauripoma
SECRETARIA