



CÓDIGO DE ÉTICA		Fecha de Actualización: 25/04/2026
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. PRINCIPIOS COOPERATIVOS.....	8
Artículo 5. VALORES ÉTICOS	9
Artículo 6. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	9
Artículo 7. DEFINICIÓN DEL COMPROMISO DE LA COOPERATIVA CON LA SOCIEDAD	10
Artículo 8. RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.....	10
CAPITULO 5	16
DERECHOS DE LOS INTEGRANTES.....	16
Artículo 18. DERECHOS DE LOS SOCIOS	16
Artículo 19. DERECHOS DE LOS VOCALES DE LOS CONSEJOS	17
Artículo 20. DERECHOS DE LA GERENCIA.....	17
Artículo 21. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	17
CAPITULO 6	18
CON LA OBSERVANCIA NORMATIVA:	18
CAPITULO 8	19
NORMAS DE COMPORTAMIENTO CON LOS PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS	19
SECCIÓN I. RELACIONES EXTERNAS	19
Artículo 26. RELACIONES CON SOCIOS Y CLIENTES.....	19
Artículo 27. RELACIONES CON PROVEEDORES.....	20
Artículo 28. RELACIONES CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN.....	20
Artículo 29. RELACIONES CON LOS ORGANISMOS GUBERNAMENTALES Y OTROS GRUPOS DE INTERES EXTERNOS.....	20
Artículo 30. RELACIONES CON LAS REDES SOCIALES.....	21
SECCIÓN II RELACIONES INTERNAS.....	21
Artículo 31. COMPROMISOS ÉTICOS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, DE DIRECCIÓN, DE CONTROL, GERENCIA Y EMPLEADOS.	21
Artículo 32. RELACIONES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, DE DIRECCIÓN, DE CONTROL, GERENCIA Y EMPLEADOS	22
Artículo 33. DE LA RELACIÓN DE LA COOPERATIVA PARA CON LOS EMPLEADOS	22
CAPITULO 9	23
EL CUIDADO Y OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS INTERNOS	23
Artículo 34. EL CUIDADO Y OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS INTERNOS.....	23

CAPITULO 10	26
LINEAMIENTOS ÉTICOS APLICABLES A LA COOPERATIVA PARA LA CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS	26
Artículo 43. LINEAMIENTOS ÉTICOS PARA LA CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS	26
Artículo 44. DEBIDA DILIGENCIA ÉTICA EN EL CONOCIMIENTO DE CONTRAPARTES	26
Artículo 46. IDENTIFICACIÓN DEL BENEFICIARIO FINAL.....	26
Artículo 47. TRATAMIENTO DE PERSONAS EXPUESTAS POLÍTICAMENTE	27
Artículo 48. ACTUALIZACIÓN Y VERACIDAD DE LA INFORMACIÓN.	27
Artículo 49. REVISIÓN EN LISTAS DE CONTROL	27
Artículo 50. CONSISTENCIA CON EL PERFIL DE RIESGO Y PERFIL TRANSACCIONAL.....	27
Artículo 51. JUSTIFICACIÓN DE OPERACIONES INUSUALES O INCONSISTENTES.....	27
Artículo 52. OBLIGACIÓN DE ESCALAR Y REPORTAR INTERNAMENTE	27
Artículo 53.- PROHIBICIÓN DE OMITIR, RELAJAR O BURLAR CONTROLES.....	28
Artículo 54.- RESPONSABILIDAD ÉTICA EN LA APLICACIÓN DE LA DEBIDA DILIGENCIA.....	28
Artículo 55.- REMISIÓN AL MANUAL ESPECIALIZADO.....	28
Artículo 56.- CULTURA DE CUMPLIMIENTO Y FORMACIÓN ÉTICA.	28
CAPITULO 11	29
ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO	29
Artículo 57. ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO.....	29
Artículo 58. LINEAMIENTOS GENERALES DE ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO	29
Artículo 59. Políticas Anticorrupción y antisoborno:.....	31
CAPITULO 12	33
CONFLICTO DE INTERES	33
Artículo 70. POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES	34
Artículo 71. LINEAMIENTOS GENERALES DE CONFLICTO DE INTERÉS.....	35
Artículo 72. PROHIBICIONES	35
Artículo 80. ACTUAR DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS.....	36
Artículo 81. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS ENTRE VOCAL Y LA COOPERATIVA	36
Artículo 82. PREVALENCIA DEL INTERÉS SOCIAL EN UN CONFLICTO DE INTERÉS	37
Artículo 83. CONFLICTO DE INTERÉS ENTRE LA COOPERATIVA Y SUS SOCIOS COMO USUARIOS DE SERVICIOS FINANCIEROS	37
Artículo 84. DENUNCIA	37
CAPITULO. 13	37
CONFIDENCIALIDAD	37
Artículo 85. CONFIDENCIALIDAD DE INFORMACIÓN.....	37
Artículo 86. LINEAMIENTOS GENERALES DE CONFIDENCIALIDAD	37
Artículo 96. POLITICAS ESPECÍFICAS DE CONFIDENCIALIDAD	39
CAPÍTULO 14	40
Artículo 100. POLÍTICAS GENERALES DE CONTROL Y PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DE DELITOS INCLUIDO EL TERRORISMO.....	40
Artículo 101. POLITICAS ESPECÍFICAS CONTROL Y PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DE DELITOS INCLUIDO EL TERRORISMO.....	41
CAPITULO 15	44

SANCIONES	44
Artículo 106. INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES	44
Artículo 107. INFRACCIONES SANCIONABLES	44
Artículo 108. DE LAS SANCIONES.....	47
Artículo 109. IMPOSICIÓN DE SANCIONES	47
CAPÍTULO 16	48
COMITÉ DE ÉTICA.....	48
Artículo 111. DEL COMITÉ DE ÉTICA.....	48
Artículo 112. INTEGRACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA.....	48
Artículo 113. ATRIBUCIONES Y FUNCIONES DEL COMITÉ DE ÉTICA.....	48
CAPÍTULO 17.....	49
SISTEMA DE DENUNCIAS ÉTICAS, CANALES SEGUROS Y CONFIDENCIALES	49
Artículo 114. OBJETO.....	49
Artículo 115. ÁMBITO..	49
Artículo 116.-CANALES DE DENUNCIA..	49
Artículo 117. CONTENIDO MÍNIMO DE LA DENUNCIA.....	49
Artículo 118. RECEPCIÓN Y REGISTRO.-.....	49
Artículo 119. PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA..	49
Artículo 120. PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE..	49
Artículo 121. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS Y DE OBSTRUCCIÓN..	50
Artículo 122. DERIVACIÓN SEGÚN LA MATERIA DENUNCIADA.	50
Artículo 123. ANÁLISIS PRELIMINAR.....	50
Artículo 124. DEBIDO PROCESO Y DERECHO A LA DEFENSA..	50
Artículo 125. DENUNCIAS DE MALA FE.....	50
Artículo 126. SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL.....	50
Artículo 127. REMISIÓN A OTRAS INSTANCIAS Y AUTORIDADES.....	50
ARTÍCULO 128. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO.....	51
CAPITULO 18	51
APLICACIÓN, CUMPLIMIENTO, DIFUSIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA.....	51
Artículo 129. DE LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA	51
Artículo 130. DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA.....	51
Artículo 131. DE LA DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA.....	51
Artículo 132. DE LAS ACTUALIZACIONES Y REFORMAS DEL CÓDIGO DE ÉTICA.....	51
Artículo 133. DISPOSICIÓN DEROGATIVA.	52
DISPOSICIÓN FINAL.....	52

INTRODUCCIÓN

El Código de Ética, 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, 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", 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 DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DE LA PEQUEÑA
EMPRESA DE PASTAZA LTDA.**

La Asamblea General de Representes 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, en el uso de las facultades atribuidas en la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria, en el Reglamento de la LOEPS, en la Resolución SEPS-IGT-IGS-IGJ-INR-INSESF-INFMR-INGINT-2025-0144, artículo 66, procedió a conocer, analizar y aprobar el proyecto de Reforma al Código de Ética, 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" 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: Y obliga al Consejo de Administración a garantizar la adecuado difusión y socialización por medios físicos y digitales del Código de Ética. Asimismo, a organizar y ejecutar jornadas de inducción y programas de formación continua, con el objetivo de promover una cultura organizacional basada en la integridad, el respeto y la responsabilidad.

TERCERO: La reforma al "Código de Ética" de la Cooperativa, contendrá el siguiente texto:

"CÓDIGO DE ÉTICA"

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. El presente Código de Ética establece los principios, valores, normas de conducta, deberes, prohibiciones y reglas éticas aplicables a los socios, clientes, representantes, vocales de los órganos de gobierno, dirección y control, gerente, jefaturas, funcionarios, empleados, proveedores y demás grupos de interés vinculados con la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza Ltda.
2. Su finalidad es promover una cultura institucional basada en la integridad, la transparencia, la igualdad de género, la diversidad y la inclusión, así como prevenir que la Cooperativa, sus productos, servicios, canales, operaciones o relaciones con sus contrapartes sean utilizados como medio para el lavado de activos y la financiación de otros delitos.
3. Las disposiciones de este Código son de cumplimiento obligatorio para todos sus destinatarios, en el ámbito de sus funciones, actuaciones, decisiones y relaciones con la Cooperativa. Su aplicación comprende la actuación interna e institucional, la relación con socios, clientes, proveedores y demás grupos de interés, así como la observancia de las políticas, procedimientos y controles internos vinculados con la prevención, detección y gestión del riesgo asociado al delito de lavado de activos y la financiación de otros delitos.
4. 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.
5. 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, además de proveedores, socios, clientes.

Todos los sujetos comprendidos en el párrafo anterior deberán observar una conducta acorde con lo pautado en el presente "CÓDIGO DE ÉTICA". 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. 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:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. Compromiso con la comunidad.

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

Artículo 5. 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.

Refórmese el artículo 09 e incorpórense, a continuación, los artículos 9.1, 9.2, 9.3, 9.4, 9.5 y 9.6, con el siguiente texto:

Artículo 10. Deberes generales. Sin perjuicio de las obligaciones específicas previstas en la ley, el estatuto social, la normativa interna y el presente Código, todos los sujetos comprendidos dentro de su ámbito de aplicación deberán actuar con lealtad, diligencia, buena fe, objetividad, transparencia y reserva, observando en todo momento el interés institucional de la Cooperativa, el respeto a los derechos de sus integrantes y el cumplimiento de la normativa vigente.

Artículo 11. Deberes de los socios. Los socios tendrán, además de los previstos en la normativa aplicable, los siguientes deberes:

1. Cumplir el presente Código, el estatuto social, los reglamentos internos y las decisiones legítimamente adoptadas por los órganos competentes de la Cooperativa.
2. Ejercer su condición de socio con lealtad, buena fe y responsabilidad, privilegiando el interés institucional sobre cualquier interés particular incompatible con los fines de la entidad.
3. Participar de manera activa, democrática y responsable en los procesos de elección, deliberación y decisión que correspondan, en observancia del principio de un socio un voto.
4. Mantener un trato respetuoso con los órganos de gobierno, de dirección y de control, con la gerencia, con los trabajadores, con los demás socios y con los clientes de la Cooperativa.
5. Proporcionar, cuando actúen como contrapartes de la entidad, información íntegra, veraz, suficiente, verificable y actualizada, y entregar oportunamente los documentos o justificativos que les sean requeridos conforme a la normativa interna.
6. Atender los requerimientos de actualización de información y colaborar con los procedimientos de identificación, verificación, monitoreo y control implementados por la Cooperativa.
7. Abstenerse de realizar actos que comprometan la reputación, integridad, transparencia, estabilidad o legalidad de la Cooperativa, o que impliquen abuso de su condición de socio.
8. Utilizar los mecanismos internos de reclamo, queja, denuncia e impugnación previstos por la normativa interna, con respeto al principio de resolución interna de conflictos.

Artículo 12. Deberes de los clientes. Los clientes tendrán los siguientes deberes:

1. Actuar de buena fe en su relación con la Cooperativa y utilizar sus productos, servicios y canales de manera lícita y conforme a la normativa aplicable.
2. Proporcionar información íntegra, veraz, suficiente, verificable y actualizada para su vinculación, continuidad de la relación y actualización de sus registros.
3. Presentar los documentos y justificativos que les sean requeridos por la Cooperativa para el conocimiento de la contraparte, la identificación del beneficiario final, la actualización de información y la justificación de operaciones inusuales o inconsistentes.

4. Permitir y facilitar la aplicación de los procedimientos institucionales de identificación, acreditación, verificación, revisión en listas de control, perfilamiento y monitoreo.
5. Abstenerse de ejecutar, promover o solicitar operaciones orientadas a omitir, relajar, eludir o burlar los controles implementados por la Cooperativa.
6. Abstenerse de realizar operaciones, transacciones o solicitudes incompatibles con la información declarada, su actividad económica o su perfil transaccional, sin la debida justificación documentada.
7. Mantener un trato respetuoso con los trabajadores y representantes de la Cooperativa, observando los principios de respeto, cortesía y transparencia.
8. Abstenerse de utilizar a la Cooperativa, sus productos, servicios, operaciones o instalaciones para encubrir, canalizar o facilitar actividades ilícitas o la financiación de otros delitos.

Artículo 13. Deberes de los trabajadores. Los trabajadores tendrán los siguientes deberes:

1. Actuar con objetividad, diligencia, integridad, profesionalidad y lealtad en el ejercicio de sus funciones, privilegiando el interés institucional de la Cooperativa.
2. Cumplir la normativa legal, reglamentaria e interna aplicable a sus funciones, así como las directrices y disposiciones emitidas por los órganos competentes de la Cooperativa.
3. Respetar las atribuciones de los órganos internos, el principio de autoridad y los canales institucionales de decisión, coordinación, supervisión y control.
4. Mantener un trato respetuoso con superiores, pares, subordinados, socios, clientes, proveedores y demás grupos de interés, absteniéndose de incurrir en actos de acoso, hostigamiento o discriminación.
5. Guardar reserva y confidencialidad respecto de la información, hechos, documentos y antecedentes conocidos con ocasión del ejercicio de sus funciones, y proteger los datos, archivos, sistemas y demás activos tangibles e intangibles de la Cooperativa.
6. Utilizar de manera racional, adecuada y exclusiva para fines institucionales los bienes, recursos, equipos, sistemas informáticos, canales electrónicos, información, imagen y demás activos de la Cooperativa.
7. Reportar de manera inmediata, completa y reservada al Oficial de Cumplimiento o a la instancia competente cualquier señal de alerta, operación inusual, inconsistencia, coincidencia en listas de control, hecho irregular o incumplimiento ético del que tengan conocimiento.
8. Aplicar los procedimientos de debida diligencia, control y monitoreo previstos en la normativa interna, y abstenerse de autorizar, tolerar o ejecutar excepciones no previstas o validaciones aparentes.
9. Declarar oportunamente las actividades, cargos, funciones, relaciones o circunstancias que puedan generar conflicto de interés o afectar su independencia de criterio.
10. Abstenerse de aceptar presiones políticas, económicas, familiares o de cualquier otra índole, así como de destinar su tiempo de trabajo a actividades ajenas a sus funciones sin la autorización correspondiente.

11. Participar en los procesos de inducción, capacitación, concientización y evaluación que disponga la Cooperativa en materia ética, de buen gobierno, de cumplimiento y de prevención de lavado de activos y la financiación de otros delitos.
12. Ser ejemplo en el cumplimiento de sus obligaciones para con la Cooperativa y observar una conducta acorde con la reputación e integridad institucional.

Artículo 14. Deberes del gerente. El gerente tendrá, además de los previstos en la ley y en la normativa interna, los siguientes deberes:

1. Dirigir la gestión administrativa, operativa y financiera de la Cooperativa con lealtad, diligencia, objetividad, transparencia, reserva y sujeción a la normativa vigente.
2. Mantener un sistema de control interno eficaz y promover la implementación efectiva de políticas, procesos, procedimientos y mecanismos orientados al fortalecimiento del buen gobierno y del cumplimiento institucional.
3. Formular, ejecutar y hacer ejecutar, dentro del ámbito de sus atribuciones, las políticas, procedimientos y acciones necesarias para la correcta implementación del sistema de prevención y administración del riesgo de lavado de activos y la financiación de otros delitos.
4. Garantizar, en el ámbito de su competencia, que la Cooperativa cuente con los recursos humanos, tecnológicos, materiales y presupuestarios necesarios para el cumplimiento de las obligaciones éticas y de cumplimiento.
5. Coordinar su actuación con el Consejo de Administración, respetando la delimitación entre las funciones de dirección, fijación de políticas, supervisión y gestión ordinaria.
6. Abstenerse de interferir indebidamente en la independencia funcional y técnica del Oficial de Cumplimiento, de la Unidad de Cumplimiento, de la auditoría interna o externa y de las instancias de control.
7. Promover una cultura institucional basada en la integridad, la igualdad, la no discriminación, la transparencia, el trato justo, la inclusión financiera y la prevención de conflictos de interés.
8. Presentar oportunamente a los órganos competentes los informes, reportes, propuestas y alertas que correspondan dentro del ámbito de sus funciones.
9. Asegurar que las relaciones institucionales con medios de comunicación, autoridades y grupos de interés externos se desarrollen con apego a la normativa, a las atribuciones internas y a los principios éticos de la Cooperativa.
10. Guardar reserva sobre la información estratégica, institucional, confidencial o sujeta a sigilo, y velar por su adecuada protección.

Artículo 15. Deberes de los proveedores. Los proveedores y aspirantes a proveedores tendrán los siguientes deberes:

1. Mantener una relación con la Cooperativa basada en la buena fe, legalidad, transparencia, integridad y respeto.
2. Proporcionar información íntegra, veraz, suficiente, verificable y actualizada para su calificación, contratación, renovación, pago y demás actuaciones que correspondan.

3. Someterse a los procedimientos institucionales de debida diligencia, revisión en listas de control, actualización de información y demás controles que la Cooperativa aplique a sus contrapartes.
4. Guardar confidencialidad respecto de la información institucional, comercial, operativa, tecnológica o de cualquier otra naturaleza a la que accedan con ocasión de su relación con la Cooperativa.
5. Abstenerse de ofrecer, prometer, entregar o gestionar gratificaciones, obsequios, cortesías, invitaciones, ventajas o beneficios que puedan influir o aparenten influir en decisiones de contratación, supervisión, pago o evaluación.
6. Abstenerse de ejecutar conductas que afecten la imagen, reputación, integridad o legalidad de la Cooperativa, o que generen conflictos de interés en procesos de contratación o prestación de servicios.
7. Cumplir las obligaciones contractuales, documentales, éticas y de cumplimiento establecidas por la Cooperativa en la normativa interna y en los instrumentos contractuales aplicables.
8. Colaborar con los requerimientos de información, verificación y control que formule la Cooperativa dentro del marco legal y contractual aplicable.

Artículo 16. Deberes de los órganos de gobierno, de dirección y de control. Los miembros de los órganos de gobierno, de dirección y de control tendrán los siguientes deberes:

1. Ejercer sus atribuciones con lealtad, diligencia, objetividad, independencia de criterio, buena fe, transparencia y responsabilidad institucional.
2. Actuar dentro del ámbito de sus competencias, con sujeción a la ley, al estatuto social, a los reglamentos internos y a la normativa emitida por los organismos competentes.
3. Privilegiar el interés institucional de la Cooperativa sobre cualquier interés personal, familiar, económico, político o de grupo.
4. Respetar el debido proceso, la presunción de inocencia, la legalidad de las decisiones institucionales y la observancia de los procedimientos internos aplicables.
5. Declarar de manera completa, veraz y oportuna los conflictos de interés y las relaciones directas o indirectas con proveedores, socios, clientes u otros grupos de interés, y abstenerse de intervenir cuando corresponda.
6. Garantizar, dentro del ámbito de sus atribuciones, la transparencia de la información, la rendición de cuentas, la igualdad de trato a los socios y el acceso a información precisa y relevante conforme a la normativa vigente.
7. Velar por la correcta implementación, seguimiento y mejora continua del sistema de control interno, de la gestión de riesgos, del sistema de prevención y administración del riesgo de lavado de activos y la financiación de otros delitos, y de los demás mecanismos de control institucional.
8. Conocer, analizar y resolver con oportunidad los informes, recomendaciones, observaciones y propuestas presentadas por la gerencia, el Comité de Cumplimiento, el Oficial de Cumplimiento, la auditoría interna o externa y las demás instancias competentes.

9. Promover la cultura ética institucional, la difusión efectiva del presente Código y la ejecución de programas de inducción, capacitación y concientización dirigidos a los sujetos obligados a su cumplimiento.
10. Guardar reserva y confidencialidad sobre la información conocida por razón de su cargo, especialmente aquella protegida por el sigilo financiero, la normativa de protección de datos y las disposiciones internas de la Cooperativa.
11. Abstenerse de utilizar su cargo, función, nombre de la Cooperativa, información privilegiada o influencia para obtener beneficios propios o de terceros.
12. Contribuir, desde el ámbito de sus competencias, al fortalecimiento de la gobernabilidad, estabilidad, sostenibilidad, integridad y reputación de la Cooperativa.

Artículo 17. Prohibiciones a los proveedores. Se prohíbe a los proveedores y a quienes aspiren a mantener relación contractual o comercial con la Cooperativa:

1. Ofrecer, prometer, entregar o gestionar gratificaciones, cortesías, obsequios, invitaciones, comisiones, dividendos, favores, ventajas o beneficios económicos o de cualquier otra naturaleza, directa o indirectamente, a favor de miembros de los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia, jefaturas, funcionarios o empleados, cuando ello tenga por objeto influir, condicionar o aparentar influir en decisiones de calificación, selección, contratación, renovación, supervisión, pago o evaluación.
2. Presentar información, declaraciones, documentos, certificaciones o justificativos falsos, inexactos, incompletos, inconsistentes o desactualizados, u omitir información relevante para su vinculación, calificación, contratación, continuidad de la relación o actualización de registros.
3. Ocultar, impedir o dificultar la identificación de la persona natural que efectiva y finalmente posea, controle o resulte beneficiaria de la relación contractual o comercial, o utilizar estructuras, interpuestas personas, documentos o mecanismos que impidan conocer razonablemente al beneficiario final.
4. Negarse injustificadamente a proporcionar o actualizar la información y documentación requerida por la Cooperativa para la aplicación de procedimientos de debida diligencia, revisión en listas de control, verificación de antecedentes, justificación de operaciones o cumplimiento normativo.
5. Utilizar la relación con la Cooperativa para canalizar, encubrir, facilitar o aparentar legitimidad de recursos, operaciones o actividades ilícitas, o para ejecutar conductas orientadas a omitir, relajar, neutralizar o burlar los controles institucionales.
6. Ocultar relaciones directas o indirectas, vínculos familiares, societarios, comerciales, profesionales, laborales o de cualquier otra naturaleza con miembros de los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia, jefaturas, funcionarios o empleados de la Cooperativa, cuando tales relaciones puedan generar conflicto de interés o afectar la transparencia del proceso de contratación o ejecución contractual.
7. Solicitar, promover o aceptar tratamientos preferentes, dispensas informales, validaciones aparentes, excepciones no previstas o actuaciones contrarias a la normativa interna de la Cooperativa.

8. Utilizar, divulgar, reproducir, entregar o aprovechar indebidamente información confidencial, reservada, estratégica, operativa, tecnológica, comercial o de cualquier otra naturaleza a la que accedan con ocasión de su relación con la Cooperativa.
9. Utilizar sin autorización expresa el nombre, logotipo, marca, signos distintivos, imagen institucional, documentos, información o cualquier elemento de identificación de la Cooperativa, o hacerlo de manera que induzca a error, comprometa a la entidad o afecte su reputación.
10. Ejecutar actos, expresiones, publicaciones, comunicaciones o conductas que afecten la imagen, reputación, integridad, transparencia o legalidad de la Cooperativa.
11. Interferir indebidamente en la actuación de los órganos internos, del Comité de Cumplimiento, del Oficial de Cumplimiento, de la auditoría interna o externa, o de cualquier instancia de supervisión, control o evaluación.
12. Incumplir las obligaciones éticas, de confidencialidad, de transparencia, de debida diligencia y de colaboración previstas en este Código, en la normativa interna y en los instrumentos contractuales aplicables.

El incumplimiento de estas prohibiciones facultará a la Cooperativa para adoptar las medidas contractuales, administrativas e institucionales que correspondan, sin perjuicio de las acciones civiles, administrativas o penales a que hubiere lugar.

CAPITULO 5 DERECHOS DE LOS INTEGRANTES

Artículo 18. 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 19. 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 20. 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 21. 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
CON LA OBSERVANCIA NORMATIVA:**

Artículo 22. Compromiso con la observancia normativa

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 compone 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
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LOS PRINCIPIOS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD, LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y CONTRA LAS MUJERES

Artículo 23. La entidad reconoce como eje fundamental de su gestión la promoción de un entorno laboral basado en la igualdad de género, el respeto y la no discriminación. En cumplimiento de estos principios y en concordancia con su misión institucional, adoptará políticas, mecanismos y prácticas orientadas a garantizar la equidad, así como a prevenir, identificar y erradicar cualquier forma de violencia o discriminación, en especial aquellas relacionadas con el género.

Artículo 24. En este contexto, la entidad orientará su actuación conforme a los siguientes principios:

1. Igualdad y equidad: Se garantizará el ejercicio pleno de derechos y oportunidades en condiciones de igualdad para todas las personas, eliminando cualquier tipo de barrera que limite su desarrollo integral, sin distinción de género, identidad de género u orientación sexual. La equidad será aplicada en todos los procesos institucionales, incluyendo selección, contratación, compensación y promoción.
2. Respeto y dignidad: Todas las relaciones laborales e institucionales se desarrollarán bajo un trato digno, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación o violencia, reconociendo el valor y aporte de cada persona dentro de la entidad.
3. Inclusión y diversidad: Se promoverá activamente la diversidad en todas sus formas, fomentando un entorno inclusivo que valore y respete las diferentes perspectivas, experiencias y condiciones de las personas, fortaleciendo así la cultura organizacional.
4. Tolerancia cero a la discriminación y violencia: La entidad adoptará una postura firme de rechazo absoluto a cualquier forma de discriminación, acoso o violencia,

especialmente por razones de género, estableciendo la obligación de todos los integrantes de actuar conforme a este principio y contribuir a un ambiente seguro.

5. **Transparencia y rendición de cuentas:** Se garantizará la claridad, objetividad y responsabilidad en la gestión de procesos relacionados con igualdad y no discriminación, promoviendo una cultura institucional basada en la integridad y la confianza.
6. **Formación y sensibilización continua:** Se impulsará el desarrollo de programas permanentes de capacitación y concienciación dirigidos a fortalecer el conocimiento y la aplicación de principios de igualdad, inclusión y prevención de la violencia de género.

Artículo 25.- COMPROMISOS: En concordancia con lo anterior, la entidad asume los siguientes compromisos institucionales:

1. **Promoción de la igualdad de género:** Integrar de manera transversal políticas de equidad en todos los niveles organizacionales, asegurando condiciones justas y equitativas para el desarrollo profesional y personal de todos los colaboradores.
2. **Implementación de políticas de tolerancia cero:** Establecer y aplicar normativa interna que prohíba, sancione y prevenga toda forma de discriminación, acoso o violencia de género, con procedimientos claros, accesibles y eficaces.
3. **Capacitación y cultura organizacional inclusiva:** Desarrollar programas de formación continua orientados a prevenir conductas discriminatorias y fomentar relaciones laborales basadas en el respeto y la colaboración
4. **Mecanismos de denuncia seguros y confidenciales:** Garantizar la existencia de canales accesibles, confidenciales y efectivos para la recepción de denuncias, asegurando la protección de los denunciantes y la gestión oportuna de los casos, sin represalias.
5. **Apoyo a víctimas:** Brindar acompañamiento institucional a las personas afectadas por situaciones de violencia o discriminación, facilitando recursos y medidas que garanticen su bienestar y protección.
6. **Régimen sancionatorio y medidas preventivas:** Aplicar sanciones proporcionales frente a conductas contrarias a estos principios, conforme a la normativa interna y vigente, así como implementar acciones preventivas que eviten la reincidencia y fortalezcan un entorno laboral seguro y digno.

CAPITULO 8

NORMAS DE COMPORTAMIENTO CON LOS PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS

SECCIÓN I. RELACIONES EXTERNAS

Artículo 26. 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 27. RELACIONES CON PROVEEDORES

1. En relación con el 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 28. 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 29. 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 30. 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 31. 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 estamentos 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 32. 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 33. 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", 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 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 9 EL CUIDADO Y OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS INTERNOS

Artículo 34. 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.

Artículo 35. Uso adecuado de bienes institucionales. Los bienes muebles e inmuebles, activos fijos, equipos, herramientas, software, sistemas, infraestructura tecnológica, información, documentos, recursos financieros y demás bienes tangibles e intangibles de la

Cooperativa deberán ser utilizados exclusivamente para el cumplimiento de sus fines institucionales y para el ejercicio de las funciones o actividades autorizadas.

Toda persona sujeta a este Código deberá actuar con diligencia, cuidado, racionalidad, economía y responsabilidad en el uso, custodia, conservación y protección de dichos bienes, evitando su abuso, uso indebido, deterioro, pérdida, despilfarro, distracción o aprovechamiento en beneficio propio o de terceros.

Artículo 36. Uso de recursos tecnológicos y de información. Los sistemas informáticos, equipos de computación, correo electrónico institucional, redes, bases de datos, canales electrónicos, aplicaciones, dispositivos, accesos y demás recursos tecnológicos de la Cooperativa constituyen herramientas de trabajo de uso institucional.

Su utilización deberá observar los principios de confidencialidad, integridad, disponibilidad, trazabilidad y seguridad de la información. En consecuencia, queda prohibido:

1. Utilizar tales recursos para fines personales o ajenos a la actividad institucional, cuando ello afecte o pueda afectar a la Cooperativa;
2. Descargar, instalar, copiar, reproducir, modificar o utilizar programas, aplicaciones, archivos, contenidos o sistemas ilegales, no licenciados o no autorizados;
3. Alterar registros, configuraciones, controles, accesos, respaldos o mecanismos de seguridad sin autorización;
4. Compartir claves, credenciales, perfiles de acceso o mecanismos de autenticación con terceros no autorizados; y,
5. Acceder, obtener, divulgar, modificar o destruir información sin competencia, necesidad funcional o autorización expresa.

Artículo 37. Protección de bienes, información y derechos institucionales. Toda persona sujeta a este Código deberá proteger y preservar los activos, la información, los documentos, los desarrollos, los contenidos, los signos distintivos, la marca, la imagen institucional y demás derechos de propiedad de la Cooperativa.

En caso de terminación de la relación jurídica, contractual, laboral o institucional con la Cooperativa, los derechos de propiedad, propiedad intelectual, información y demás activos generados, obtenidos, conocidos o utilizados con ocasión de dicha relación continuarán perteneciendo a la entidad, sin perjuicio de las obligaciones de devolución, reserva, custodia y no utilización posterior que correspondan.

Artículo 38. Uso de nombre, imagen institucional y marca. El nombre, denominación, logotipos, emblemas, signos distintivos, marca, identidad visual, imagen corporativa, campañas, piezas gráficas, material audiovisual, publicaciones, mensajes y cualquier otro elemento de identificación institucional de la Cooperativa solo podrán ser utilizados para fines institucionales o con autorización expresa de la instancia competente.

Se prohíbe utilizar el nombre, la marca, la imagen institucional o cualquier signo distintivo de la Cooperativa en trabajos externos, actividades particulares, promociones, publicaciones, comunicaciones, gestiones o actos de beneficio personal o de terceros, salvo autorización expresa y siempre que dicho uso no induzca a error, no comprometa a la entidad y se limite a los fines específicamente autorizados.

Artículo 39. Reglas de uso de la imagen institucional. Toda comunicación, difusión, publicación, presentación o utilización de la imagen institucional de la Cooperativa deberá

observar los principios de veracidad, integridad, coherencia, respeto, responsabilidad y protección reputacional.

En consecuencia:

1. No podrá difundirse información, mensajes, promociones o contenidos falsos, inexactos, engañosos, no autorizados o incompatibles con la realidad institucional;
2. No podrá atribuirse a la Cooperativa ofertas, productos, servicios, condiciones, promociones, alianzas, pronunciamientos o compromisos que no hayan sido aprobados o autorizados;
3. No podrá utilizarse la imagen institucional de forma que afecte la reputación, seriedad, credibilidad o confianza pública en la entidad; y,
4. Toda utilización de elementos institucionales deberá guardar concordancia con la normativa interna, los canales autorizados y las directrices comunicacionales vigentes.

Artículo 40. Actos de disposición, baja o enajenación de bienes. Cuando una persona intervenga en procesos de administración, custodia, baja, transferencia, venta, enajenación o cualquier otra forma de disposición de bienes de la Cooperativa, deberá actuar con objetividad, transparencia, diligencia y ausencia de conflicto de interés, procurando exclusivamente el interés institucional.

Queda prohibido intervenir en tales procesos cuando exista interés personal, familiar, económico, comercial o de cualquier otra naturaleza que comprometa la imparcialidad de la actuación.

Artículo 41. Prohibiciones específicas. Sin perjuicio de las demás prohibiciones previstas en este Código, se prohíbe a toda persona sujeta a sus disposiciones:

1. Apropiarse, retener, ocultar, sustraer, trasladar, destruir o usar indebidamente bienes, documentos, información o recursos de la Cooperativa;
2. Permitir que bienes, instalaciones, canales, sistemas o recursos institucionales sean utilizados para fines ilícitos, no autorizados o contrarios a la normativa interna;
3. Utilizar bienes o recursos institucionales para realizar actividades externas, negocios particulares o actos que generen beneficio personal o de terceros;
4. Deteriorar, desperdiciar o emplear de manera negligente los bienes de la Cooperativa;
5. Presentar productos o servicios falsos o no autorizados, o inducir a error sobre la procedencia, naturaleza, condiciones o respaldo institucional de los mismos; y,
6. Realizar cualquier uso del nombre, marca o imagen institucional que vulnere la ley, la normativa interna, los derechos de la Cooperativa o los derechos de terceros.

Artículo 42. Responsabilidad y deber de reporte. Toda persona que conozca o detecte el uso indebido de bienes institucionales, de la imagen o de la marca de la Cooperativa, o cualquier hecho que comprometa su integridad patrimonial, tecnológica, documental o reputacional, deberá reportarlo de manera inmediata a la instancia competente, con la debida reserva.

El incumplimiento de las disposiciones contenidas en esta sección constituirá infracción ética y dará lugar a la aplicación de las medidas internas que correspondan, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas o penales a que hubiere lugar.

CAPITULO 10
LINEAMIENTOS ÉTICOS APLICABLES A LA COOPERATIVA PARA LA CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS.

Artículo 43. 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.

Artículo 44. Debida diligencia ética en el conocimiento de contrapartes.- Los miembros de los órganos de gobierno, dirección y control, gerente, jefaturas, funcionarios, empleados y demás personas vinculadas con la Cooperativa deberán actuar con diligencia, integridad, objetividad y apego estricto a la normativa interna en todos los procesos de conocimiento de las contrapartes, entendiéndose por tales a los socios, clientes, administradores, empleados, proveedores y cualquier persona natural o jurídica que mantenga relación comercial o contractual con la entidad.

Artículo 45. En toda vinculación, renovación, continuidad de relación comercial o contractual y actualización de información, deberá observarse de manera obligatoria la aplicación de los procedimientos institucionales de identificación, acreditación, verificación y monitoreo, absteniéndose de iniciar, mantener o reactivar relaciones cuando no se haya levantado, verificado o actualizado la información mínima requerida conforme al perfil de riesgo de la contraparte y a la normativa vigente.

Artículo 46. Identificación del beneficiario final.- En todos los casos en que corresponda, deberá actuarse con diligencia para identificar a la persona natural que efectiva y finalmente posea, controle o resulte destinataria de los recursos, bienes o relaciones que se canalicen a través de la contraparte, así como a la persona natural en cuyo nombre se realice una transacción. Ningún directivo, funcionario o empleado podrá omitir, impedir, relativizar o sustituir indebidamente esta identificación, ni aceptar estructuras, documentos o explicaciones que impidan conocer de forma razonable al beneficiario final.

Artículo 47. Tratamiento de personas expuestas políticamente.- Cuando la contraparte, su beneficiario final, sus familiares o colaboradores cercanos tengan o puedan tener la condición de persona expuesta políticamente, deberán observarse de manera obligatoria las medidas reforzadas de debida diligencia, monitoreo y control previstas en la normativa interna aplicable. La condición de persona expuesta políticamente no implicará por sí sola presunción de ilicitud; sin embargo, tampoco podrá dar lugar a exoneraciones, flexibilizaciones o tratamientos preferentes que disminuyan la intensidad de los controles exigibles.

Artículo 48. Actualización y veracidad de la información.- Toda contraparte deberá proporcionar información suficiente, íntegra, verificable y actualizada. Los directivos, funcionarios y empleados responsables del levantamiento, revisión, verificación, custodia o actualización de la información deberán requerir su regularización cuando existan inconsistencias, omisiones, caducidad documental, variaciones relevantes, negativa injustificada de actualización o cualquier otro elemento que impida el adecuado conocimiento de la contraparte. Queda prohibido mantener relaciones o procesar operaciones con información manifiestamente incompleta, desactualizada, contradictoria o no razonable, sin la aplicación de los controles institucionales correspondientes.

Artículo 49. Revisión en listas de control.- Toda contraparte deberá ser sometida a los procedimientos institucionales de revisión en listas de control nacionales e internacionales y demás fuentes internas o externas definidas por la Cooperativa para la prevención del lavado de activos y la financiación de otros delitos. Ningún funcionario o empleado podrá omitir la consulta, alterar sus resultados, ignorar coincidencias, desatender alertas o continuar procesos de vinculación, contratación, prestación de servicios u operación sin observar el tratamiento institucional que corresponda frente a coincidencias o hallazgos relevantes.

Artículo 50. Consistencia con el perfil de riesgo y perfil transaccional.- Los directivos, funcionarios y empleados deberán velar porque las operaciones, transacciones, productos, servicios, canales utilizados y comportamiento de las contrapartes guarden coherencia con la información declarada, su actividad económica, capacidad financiera, perfil de comportamiento y perfil transaccional. Cuando existan desviaciones, inusualidades, inconsistencias o señales de alerta, deberán activarse sin dilación los mecanismos internos de análisis, escalamiento y control previstos por la Cooperativa.

Artículo 51. Justificación de operaciones inusuales o inconsistentes.- Cuando una operación o transacción no se ajuste al perfil transaccional o de comportamiento de la contraparte, o se encuentre comprendida dentro de parámetros de alerta definidos por la entidad, se deberán requerir los justificativos documentales correspondientes, efectuar un análisis integral de los mismos y evaluar su suficiencia, pertinencia y razonabilidad. Queda prohibido aceptar justificaciones meramente formales, incompletas, incongruentes o carentes de sustento, así como cerrar, archivar o desestimar alertas sin análisis documentado.

Artículo 52. Obligación de escalar y reportar internamente.- Toda inusualidad, inconsistencia, señal de alerta, coincidencia en listas de control, falta de justificación razonable o hecho que impida concluir adecuadamente el proceso de debida diligencia deberá ser puesto en conocimiento, de manera inmediata, completa y reservada, del Oficial de Cumplimiento o de la instancia interna competente, conforme a los canales institucionales establecidos. Ninguna persona podrá retardar, fragmentar, minimizar, ocultar o alterar la información relevante para impedir su análisis o eventual reporte.

Artículo 53.- Prohibición de omitir, relajar o burlar controles.- Se prohíbe de manera expresa a los miembros de los órganos de gobierno, dirección y control, gerente, jefaturas, funcionarios y empleados autorizar, inducir, tolerar o ejecutar excepciones no previstas, dispensas informales, validaciones aparentes, simulaciones documentales, fraccionamientos, uso de terceros, utilización de cuentas ajenas, aperturas o contrataciones incompletas, alteraciones de registros o cualquier otra conducta orientada a omitir, relajar, neutralizar o burlar los controles de debida diligencia implementados por la Cooperativa.

Artículo 54.- Responsabilidad ética en la aplicación de la debida diligencia.- La observancia de la debida diligencia constituye una obligación ética institucional de cumplimiento obligatorio. Su inobservancia, el levantamiento deficiente o aparente de información, la aceptación injustificada de documentos o explicaciones inconsistentes, la omisión de revisión en listas de control, la falta de identificación del beneficiario final, la flexibilización indebida del tratamiento aplicable a personas expuestas políticamente, la omisión de requerir justificativos, la falta de escalamiento interno o cualquier interferencia en los controles establecidos constituirá infracción ética y dará lugar a la aplicación de las medidas y sanciones previstas en este Código, en el Reglamento Interno y en la demás normativa aplicable.

Artículo 55.- Remisión al Manual especializado.- Los formularios, requisitos, metodologías, periodicidades, responsables, validaciones, fuentes de consulta, niveles de debida diligencia, criterios de revisión, mecanismos de monitoreo, análisis de alertas, expedientes de sustento y demás aspectos operativos relacionados con esta materia se desarrollarán en el Manual de Prevención, Detección y Gestión del Riesgo Asociado al Delito de Lavado de Activos y la Financiación de Otros Delitos y en sus instrumentos complementarios.

Artículo 56.- Cultura de cumplimiento y formación ética.- La Cooperativa promoverá una cultura institucional de cumplimiento, integridad, transparencia y responsabilidad, de carácter permanente y transversal, orientada a asegurar la observancia efectiva del presente Código de Ética y Comportamiento, de las políticas internas y de la normativa aplicable en materia de prevención, detección y gestión del riesgo asociado al delito de lavado de activos y la financiación de otros delitos.

Para este efecto, la Cooperativa implementará programas anuales de capacitación y concientización, que constarán por escrito y estarán dirigidos, según corresponda, a los miembros de los órganos de gobierno, dirección y control, gerencia, jefaturas, comités, funcionarios, empleados, socios, proveedores y demás grupos de interés vinculados con la entidad. Dichos programas deberán contener, al menos, su alcance, objetivos, temáticas, responsables, medios de ejecución, periodicidad, mecanismos de evaluación, registro de participación y evidencias de cumplimiento.

Las actividades de capacitación y concientización deberán diseñarse de manera diferenciada según el tipo de audiencia, el nivel de responsabilidad, la naturaleza de las funciones, el grado de exposición al riesgo y las necesidades institucionales de formación, de modo que su contenido, profundidad y enfoque respondan al perfil de cada grupo destinatario.

Todo nuevo directivo, representante, miembro de comité, gerente, funcionario o empleado deberá recibir, como parte de su proceso de inducción, capacitación inicial sobre el presente Código de Ética, sobre las obligaciones de reserva, conflictos de interés, sistema institucional de denuncias éticas y sobre las disposiciones aplicables del Manual de Prevención, Detección y Gestión del Riesgo Asociado al Delito de Lavado de Activos y la Financiación de Otros Delitos, según el ámbito de sus funciones.

La Cooperativa establecerá mecanismos permanentes de comunicación interna para fortalecer la cultura de cumplimiento y formación ética, a través de circulares, boletines, campañas, material informativo, jornadas de sensibilización, recordatorios institucionales y demás herramientas idóneas, con el fin de reforzar el conocimiento de los deberes éticos, las prohibiciones, las señales de alerta, los canales de denuncia y las responsabilidades individuales y colectivas en materia de cumplimiento.

Los programas de capacitación y concientización deberán ser revisados y actualizados de manera periódica, especialmente cuando existan reformas normativas, cambios en la estructura organizacional, en los productos, servicios, canales, metodologías, perfiles de riesgo o en los procedimientos institucionales aplicables.

La Cooperativa deberá contar con mecanismos de evaluación que permitan medir la eficacia de las capacitaciones y acciones de concientización, el nivel de comprensión de sus destinatarios y el grado de cumplimiento de sus objetivos, dejando constancia documentada de los resultados obtenidos, de las oportunidades de mejora identificadas y de las acciones correctivas o de refuerzo que correspondan.

En materia de prevención, detección y gestión del riesgo asociado al delito de lavado de activos y la financiación de otros delitos, los programas anuales de capacitación y concientización se articularán con el plan de trabajo del Oficial de Cumplimiento y serán puestos en conocimiento y aprobación de las instancias internas competentes, de conformidad con la normativa aplicable y con la estructura institucional de la Cooperativa.

El Comité de Ética, dentro del ámbito de sus atribuciones, promoverá la difusión y observancia de la cultura ética institucional; y el Oficial de Cumplimiento, en el ámbito de sus competencias, coordinará, impulsará y supervisará la ejecución de las acciones de capacitación y concientización vinculadas con la prevención de lavado de activos y la financiación de otros delitos.

El incumplimiento injustificado de las obligaciones de capacitación, asistencia, evaluación, inducción, difusión o actualización previstas en este artículo constituirá infracción ética y dará lugar a la aplicación de las medidas y sanciones previstas en este Código, en el Reglamento Interno de Trabajo y en la demás normativa aplicable.

CAPITULO 11 ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO.

Artículo 57. ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO

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 58. LINEAMIENTOS GENERALES DE ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO

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 59. Políticas Anticorrupción y antisoborno:

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 promoverá la comunicación oportuna de cualquier incumplimiento relacionado con actos de corrupción, soborno o conductas contrarias al presente Código, a través del sistema institucional de denuncias éticas y de los canales seguros y confidenciales previstos en este Código. Las denuncias serán tratadas con estricta reserva, protección al denunciante y sujeción al debido proceso, conforme al capítulo correspondiente

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 12
CONFLICTO DE INTERES**

Artículo 60.- Objeto.- El presente capítulo establece las reglas éticas aplicables para la prevención, detección, declaración, evaluación, resolución y sanción de los conflictos de interés que pudieren presentarse en la actuación de los miembros de los órganos de gobierno, dirección y control, gerencia general, jefaturas, auditoría interna y externa, funcionarios, empleados y demás personas vinculadas con la Cooperativa de Ahorro y Crédito Orden y Seguridad "OYS", especialmente en su relacionamiento con socios, clientes, proveedores y otros grupos de interés.

Artículo 61. Definición.- Existe conflicto de interés cuando los intereses personales, familiares, económicos, comerciales, profesionales, laborales o de cualquier otra naturaleza de una persona vinculada con la Cooperativa, o de terceros con los que mantenga relaciones directas o indirectas, puedan influir, condicionar, comprometer o aparentar comprometer la objetividad, imparcialidad, independencia de criterio o rectitud de sus decisiones, recomendaciones, actuaciones o abstenciones.

Artículo 62.- Principio de prevalencia del interés institucional.- En toda actuación relacionada con la Cooperativa prevalecerá el interés institucional, el interés social y el adecuado servicio a los socios y clientes, por sobre cualquier interés particular, familiar, de grupo, económico o de afinidad. Toda persona comprendida en este capítulo deberá actuar con lealtad, buena fe, transparencia, objetividad y diligencia.

Artículo 63. Obligación de declarar relaciones directas e indirectas.- Los miembros de los órganos directivos, de control, gerencia general, jefaturas, auditoría interna y externa, funcionarios y empleados deberán declarar de manera completa, veraz y oportuna las relaciones directas o indirectas que mantengan entre ellos o con proveedores, socios, clientes u otros grupos de interés, cuando tales relaciones estén vinculadas con actividades, procesos, decisiones, contrataciones, aprobaciones, supervisiones, auditorías, evaluaciones, pagos, controles o cualquier otra actuación dentro de su ámbito de acción en la Cooperativa.

Artículo 64.- Oportunidad de la declaración.- La declaración de conflicto de interés deberá efectuarse al inicio de la vinculación con la Cooperativa, cuando se presente una situación concreta que pueda generar conflicto de interés, cuando exista modificación relevante en las circunstancias previamente declaradas y, en general, antes de intervenir en cualquier asunto respecto del cual la persona obligada pudiere tener un interés personal o una relación que afecte o pueda afectar su independencia de criterio.

Artículo 65. Situaciones sujetas a declaración.- Deberán declararse, entre otras, las siguientes situaciones: relaciones familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad; relaciones de convivencia; vínculos societarios o comerciales; relaciones laborales, profesionales o de asesoría; acreencias u obligaciones económicas; recepción de

beneficios, ventajas, regalos o atenciones no permitidas; participación directa o indirecta en proveedores o clientes; intervención en operaciones o decisiones que puedan generar beneficio propio o de terceros relacionados; y cualquier otra situación que razonablemente pueda afectar la imparcialidad de la persona obligada.

Artículo 66. Deber de abstención y excusa.- Quien se encuentre incurso en un conflicto de interés real, potencial o aparente deberá abstenerse de participar, intervenir, conocer, informar, recomendar, calificar, aprobar, votar, supervisar, auditar, contratar, pagar, controlar o influir, directa o indirectamente, en el asunto correspondiente. En el caso de sesiones de órganos colegiados, la excusa y abstención deberán constar expresamente en el acta respectiva.

Artículo 67. Prohibiciones específicas.- Sin perjuicio de las demás prohibiciones previstas en este Código, se prohíbe a los miembros de la Cooperativa comprendidos en este capítulo: aprovechar su cargo, función, influencia o acceso a información para obtener beneficios personales o para terceros; utilizar su cargo para favorecer vínculos comerciales, contractuales, financieros o laborales; intervenir en procesos en los que exista interés propio o de personas relacionadas; dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios, remunerados o no, a proveedores o competidores cuando ello comprometa la independencia de criterio; utilizar cuentas, productos o servicios de terceros para beneficio propio; y autorizar o procurar excepciones a los procedimientos internos en beneficio propio o ajeno.

Artículo 68. Procedimiento de comunicación.- La persona que identifique un conflicto de interés deberá informarlo por escrito, con suficiente detalle, a la instancia competente de la Cooperativa, según su cargo y la naturaleza del asunto. En el caso de los vocales de los consejos, la comunicación se presentará al presidente del respectivo consejo; en el caso de los empleados, a su superior jerárquico. La comunicación deberá contener al menos la descripción del hecho, la relación que origina el conflicto, el asunto institucional comprometido y la manifestación expresa de abstención mientras se resuelve.

Artículo 69. Evaluación del conflicto de interés.- Recibida la comunicación, la instancia competente deberá analizar la información presentada, valorar si existe conflicto de interés real, potencial o aparente, determinar su alcance y definir las medidas que correspondan para proteger la objetividad, transparencia e integridad de la decisión institucional. De ser necesario, podrá requerirse información adicional o elevar el asunto al órgano competente para su resolución.

Artículo 70. 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 71. 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 72. 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 73. Medidas de resolución.- Según la naturaleza y gravedad del caso, podrán adoptarse una o varias de las siguientes medidas: aceptar la excusa y abstención; separar a la persona del conocimiento o tramitación del asunto; disponer la reasignación del proceso o actividad; limitar el acceso a información relacionada; dejar constancia expresa del conflicto en el expediente o en el acta; disponer controles adicionales; o negar la participación cuando el conflicto comprometa la objetividad o la confianza institucional. En el caso de los vocales de los consejos, el respectivo cuerpo colegiado resolverá lo pertinente, sin participación del vocal involucrado, y solo podrá autorizar la continuación de la actuación cuando no se perjudiquen los intereses de la Cooperativa ni se contravenga la normativa vigente.

Artículo 74. Conflictos de interés en contratación y adquisiciones.- Toda persona que intervenga en procesos de selección, contratación, adquisición, calificación, negociación, recomendación, administración o pago a proveedores deberá declarar previamente cualquier relación directa o indirecta con el proveedor, socio, cliente o tercero involucrado. En caso de existir conflicto de interés, no podrá intervenir en ninguna etapa del proceso.

Artículo 75. Conflictos de interés en el uso de información privilegiada.- Ningún miembro de la Cooperativa podrá utilizar información reservada, confidencial o privilegiada a la que acceda por razón de su cargo o función para obtener beneficios propios o de terceros, ni para influir en decisiones, contrataciones, operaciones o actuaciones en las que exista conflicto de interés.

Artículo 76. No revelación del conflicto y denuncia. - Si un conflicto de interés no fuere declarado por la persona obligada, cualquier persona que tenga conocimiento del hecho podrá ponerlo en conocimiento de la instancia institucional competente o de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos, a fin de que se determine la existencia del conflicto, sus efectos y, de ser el caso, las responsabilidades y sanciones correspondientes, con observancia del debido proceso.

Artículo 77. Registro y trazabilidad. - La Cooperativa mantendrá respaldo documentado de las declaraciones de conflicto de interés, de las excusas presentadas, de las decisiones adoptadas y de las medidas de resolución aplicadas, con la debida reserva y conforme a los procedimientos institucionales de custodia documental.

Artículo 78. Relación con otras obligaciones institucionales. - Las disposiciones de este capítulo se aplicarán de manera complementaria a las normas sobre confidencialidad, anticorrupción y soborno, prevención del lavado de activos y la financiación de otros delitos, contratación, uso de información, régimen disciplinario y demás normativa interna de la Cooperativa.

Artículo 79. Consecuencias del incumplimiento.- La omisión de declarar un conflicto de interés, la intervención en asuntos respecto de los cuales exista conflicto no revelado, la declaración falsa, incompleta o tardía, el ocultamiento de relaciones relevantes o el incumplimiento de las medidas de abstención y resolución constituirán infracción ética y darán lugar a la aplicación de las medidas y sanciones previstas en este Código, en el Reglamento Interno de Trabajo y en la demás normativa aplicable.

Artículo 80. 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 81. 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 82. 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 benefician a la Organización, antes que a sus propios intereses.

Artículo 83. 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 84. DENUNCIA

Sí los vocales de los consejos de Administración o Vigilancia, el Gerente General o los empleados incurrieren en conflicto de intereses y estos no fueren revelados, cualquier persona que tenga conocimiento de este hecho podrá denunciarlo a través del sistema institucional de denuncias éticas y de los canales seguros y confidenciales previstos en este Código, para que la instancia competente sustancie el trámite que corresponda y, de ser el caso, se apliquen las medidas y sanciones pertinentes

**CAPITULO. 13
CONFIDENCIALIDAD**

Artículo 85. 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 86. 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 87. Integridad, disponibilidad y trazabilidad de la información.- Los miembros de los órganos de gobierno, dirección y control, gerente, jefaturas, funcionarios, empleados, proveedores y demás personas vinculadas con la Cooperativa deberán resguardar no solo la confidencialidad de la información, sino también su integridad, disponibilidad, trazabilidad, suficiencia, veracidad y conservación, especialmente cuando sea generada, recibida, procesada, transmitida, consultada, modificada, archivada o compartida a través de sistemas tecnológicos, canales digitales, procesos automáticos, herramientas informáticas o soportes físicos y electrónicos.

Artículo 88. Toda persona que, por razón de sus funciones, tenga acceso a información institucional, de socios, clientes, proveedores, operaciones, reportes, alertas, expedientes, perfiles, análisis, actas, registros o documentos de control, deberá utilizarla exclusivamente para fines institucionales autorizados, asegurando que dicha información sea completa, exacta, actualizada, legible, verificable y apta para su consulta, seguimiento, control y eventual supervisión.

Artículo 89. Se prohíbe alterar, manipular, fragmentar, suprimir, destruir, duplicar indebidamente, sustraer, falsear, reemplazar sin autorización, registrar de forma incompleta

o mantener desactualizada la información institucional, así como afectar su calidad, consistencia, integridad, disponibilidad o trazabilidad, en perjuicio de los procesos de gestión, control, auditoría, cumplimiento o supervisión.

Artículo 90. Los usuarios de sistemas, equipos, plataformas, correos institucionales, repositorios digitales, aplicativos, bases de datos, herramientas ofimáticas, medios de almacenamiento y demás recursos tecnológicos de la Cooperativa deberán utilizarlos de forma diligente, segura y conforme a los perfiles de acceso, autorizaciones, controles y procedimientos internos definidos por la entidad, absteniéndose de compartir credenciales, utilizar accesos de terceros, eludir controles de seguridad, instalar herramientas no autorizadas o emplear canales no habilitados para el tratamiento de información institucional.

Artículo 91. Toda generación, consulta, modificación, validación, transmisión, descarga, archivo, respaldo, eliminación o sustitución de información relevante deberá realizarse de forma que permita su trazabilidad, identificación de responsables, verificación posterior y conservación de evidencia, conforme a los procedimientos internos y a las atribuciones de cada usuario o área.

Artículo 92. Cuando la Cooperativa implemente procesos automáticos, herramientas tecnológicas, sistemas informáticos o mecanismos de reportería para la prevención, detección y gestión del riesgo asociado al delito de lavado de activos y la financiación de otros delitos, los usuarios deberán asegurar el ingreso correcto de información, la revisión razonable de resultados, la atención oportuna de alertas y el uso adecuado de los reportes generados, sin alterar ni desactivar controles manuales o automáticos establecidos institucionalmente.

Artículo 93. La información relacionada con operaciones económicas inusuales, injustificadas o sospechosas, reportes internos o externos, requerimientos de autoridad competente, actuaciones del Oficial de Cumplimiento, análisis de riesgo, matrices, señales de alerta, perfiles de riesgo y demás antecedentes vinculados con la prevención del lavado de activos y la financiación de otros delitos estará sujeta a estricta reserva y no podrá ser revelada, comunicada ni puesta en conocimiento de personas no autorizadas.

Artículo 94. Toda persona que advierta errores, omisiones, inconsistencias, accesos no autorizados, pérdida de información, fallas de disponibilidad, alteraciones, incidentes de seguridad o cualquier hecho que comprometa la calidad, integridad, confidencialidad, disponibilidad o trazabilidad de la información, deberá comunicarlo de manera inmediata a la instancia competente, conforme a los procedimientos internos aplicables.

Artículo 95. El incumplimiento de estas disposiciones constituirá infracción ética y dará lugar a la aplicación de las medidas y sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales a que hubiere lugar.

Artículo 96. 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.
5. La Cooperativa promoverá el uso de infraestructura tecnológica, sistemas de información y procesos automáticos seguros, confiables y oportunos, compatibles con los principios de confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, a fin de fortalecer la calidad del control interno, la gestión del riesgo y la trazabilidad de las actuaciones institucional.

CAPÍTULO 14

PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y GESTIÓN DEL RIESGO ASOCIADO AL DELITO DE LAVADO DE ACTIVOS Y LA FINANCIACIÓN DE OTROS DELITOS

Artículo 97. Objeto del capítulo.- El presente capítulo establece las reglas éticas de conducta obligatorias para los socios, representantes, vocales de los órganos de gobierno, dirección y control, gerente, jefaturas, funcionarios, empleados, proveedores y demás grupos de interés vinculados con la Cooperativa, orientadas a prevenir que la entidad, sus productos, servicios, operaciones, canales, relaciones comerciales o estructuras internas sean utilizadas como medio para canalizar recursos de origen ilícito o para la financiación de otros delitos.

Artículo 98. Principio general de integridad y cumplimiento.- Todos los sujetos comprendidos en este Código deberán actuar con integridad, diligencia, transparencia, legalidad, reserva y responsabilidad en el cumplimiento de las disposiciones internas y externas aplicables a la prevención, detección y gestión del riesgo asociado al delito de lavado de activos y la financiación de otros delitos, observando en todo momento las políticas, procesos, procedimientos y controles aprobados por la Cooperativa.

Artículo 99. Obligación de observancia normativa interna.- Los órganos de gobierno, dirección y control, la gerencia, jefaturas, funcionarios y empleados deberán conocer, cumplir y aplicar, según el ámbito de sus funciones y responsabilidades, el Código de Ética, el Manual de Prevención, Detección y Gestión del Riesgo Asociado al Delito de Lavado de Activos y la Financiación de Otros Delitos y los demás instrumentos internos que conforman el sistema institucional de prevención.

Artículo 100. 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 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", 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.
12. Debida conducta frente a la vinculación y mantenimiento de relaciones.- En toda relación con socios, clientes, proveedores y demás contrapartes se deberá actuar con diligencia y apego a los controles institucionales, absteniéndose de continuar, promover o facilitar relaciones cuando exista incumplimiento de requisitos, falta de información, negativa injustificada de actualización, impedimento de verificaciones o cualquier circunstancia que contravenga la normativa interna aplicable
13. Toda solicitud, requerimiento, orden o disposición emitida por autoridad competente en asuntos relacionados con esta materia deberá ser atendida conforme a la normativa vigente y a los procedimientos institucionales, a través de los responsables designados y con estricta observancia de la reserva y trazabilidad correspondientes.

Artículo 101. POLITICAS ESPECÍFICAS CONTROL Y PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DE DELITOS INCLUIDO EL TERRORISMO

Ningún socio, directivo, administrador, funcionario, empleado, proveedor o persona vinculada con la Cooperativa podrá promover, facilitar, autorizar, tolerar, encubrir o ejecutar actos, operaciones, transacciones, vinculaciones, registros, fraccionamientos, omisiones de control o cualquier otra conducta que pueda permitir que la Cooperativa sea utilizada para canalizar recursos ilícitos o para la financiación de otros delitos.

Queda prohibido informar, advertir o poner en conocimiento de socios, clientes, proveedores, terceros no autorizados o de la persona involucrada, que una operación, transacción o conducta ha sido reportada, analizada, escalada o comunicada internamente o a autoridad competente, así como revelar requerimientos de información, procesos de análisis, verificaciones, investigaciones o actuaciones relacionadas con la prevención del lavado de activos y la financiación de otros delitos.

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.

Los directivos, funcionarios y empleados que, en razón de sus funciones, conozcan hechos, operaciones, transacciones, comportamientos o señales que se aparten del perfil del socio, cliente o contraparte, o que pudieren constituir indicios de una operación inusual, injustificada o sospechosa, deberán reportarlos de forma inmediata, completa y reservada al Oficial de Cumplimiento o a través de los canales internos establecidos, sin omitir, alterar, retardar o distorsionar la información.

Toda persona vinculada con la Cooperativa deberá respetar la independencia, reserva y actuación de la función de cumplimiento, absteniéndose de interferir, obstaculizar, condicionar, desautorizar o exponer indebidamente al Oficial de Cumplimiento o a quienes intervengan en procesos de prevención, análisis, control y reporte.

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.

Artículo 102. Cultura de cumplimiento y formación.- La Cooperativa promoverá mecanismos permanentes de difusión, concientización y formación ética sobre la prevención, detección y gestión del riesgo asociado al delito de lavado de activos y la financiación de otros delitos, a fin de asegurar que los sujetos obligados por este Código conozcan sus deberes, prohibiciones y responsabilidades.

Artículo 103. Remisión al Manual especializado.- Los aspectos técnicos, operativos y procedimentales relativos a debida diligencia, perfiles, señales de alerta, monitoreo, segmentación, reportes, metodologías, formularios, matrices, controles y demás componentes del sistema institucional de prevención se desarrollarán en el Manual de Prevención, Detección y Gestión del Riesgo Asociado al Delito de Lavado de Activos y la Financiación de Otros Delitos y en sus instrumentos complementarios.

Artículo 104. Incumplimiento.- El incumplimiento de las disposiciones previstas en este capítulo constituirá infracción ética y dará lugar a la aplicación de las medidas y sanciones correspondientes conforme al presente Código, al Reglamento Interno y a la normativa aplicable, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales a que hubiere lugar.

Artículo 105. "Las obligaciones de reserva, sigilo y protección de la información relacionadas con la prevención, detección y gestión del riesgo asociado al delito de lavado

de activos y la financiación de otros delitos se registrarán, además, por el capítulo específico previsto en este Código y por el Manual institucional aplicable.”

CAPITULO 15 SANCIONES

Artículo 106. 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 107. 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. La inasistencia injustificada a las capacitaciones, inducciones, jornadas de concientización o evaluaciones periódicas sobre ética institucional, conflictos de interés, sistema de denuncias éticas, prevención de lavado de activos y financiación de otros delitos;
 - 1.7. El retraso injustificado en la actualización de información o en la presentación de declaraciones periódicas que la Cooperativa requiera en materia de conflicto de interés, conocimiento del empleado o cumplimiento ético, siempre que no hubiere existido ocultamiento, falsedad o afectación material al control institucional;

- 1.8. La omisión de documentar oportunamente actuaciones formales, registros internos o constancias de seguimiento exigidas por el Código, cuando tal omisión sea subsanable y no hubiere generado ocultamiento de información relevante ni obstaculización del control;
 - 1.9. Incumplimiento ocasional de deberes formales de conservación, orden o trazabilidad documental relacionados con el sistema de denuncias éticas o con procesos internos de cumplimiento, siempre que no se comprometa la reserva, la integridad de la información o la correcta toma de decisiones institucionales.
 - 1.10. 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. La omisión de declarar oportunamente un conflicto de interés real, potencial o aparente, o la presentación incompleta, tardía o inexacta de la información que deba revelarse conforme al presente Código, cuando la conducta no hubiere producido una afectación institucional grave;
 - 2.5. La intervención en deliberaciones, decisiones, contrataciones, análisis, controles, pagos, auditorías o cualquier otro asunto institucional, sin guardar abstención o excusa, pese a la existencia de un conflicto de interés conocido o razonablemente identificable;
 - 2.6. El incumplimiento de los procedimientos de conocimiento y actualización de información de contrapartes, cuando implique la aceptación, mantenimiento o tramitación de relaciones con información incompleta, inconsistente, desactualizada o no verificada, sin aplicar los controles institucionales correspondientes;
 - 2.7. La omisión de revisión en listas de control, la falta de documentación de dicha revisión o la desatención injustificada de coincidencias, alertas o hallazgos que debían ser analizados conforme a la normativa interna;
 - 2.8. La falta de requerimiento, análisis o conservación de justificativos documentales respecto de operaciones o transacciones inusuales o inconsistentes, cuando ello evidencie inobservancia de los deberes de debida diligencia y control;
 - 2.9. La omisión de registrar, canalizar, derivar o custodiar debidamente una denuncia ética recibida por cualquiera de los canales institucionales, cuando dicha conducta no hubiere impedido de manera definitiva su tratamiento;
 - 2.10. La presentación de denuncias falsas, temerarias o maliciosas, o sustentadas en hechos conscientemente contrarios a la verdad, cuando de la conducta no se derive un perjuicio institucional grave adicional;
 - 2.11. El incumplimiento de las disposiciones del Código relacionadas con la obligación de declarar compromisos de cumplimiento, actualizar información o mantener documentación de respaldo en el expediente institucional de directivos, representante legal o empleados;
 - 2.12. El incumplimiento de las obligaciones éticas vinculadas con el tratamiento de personas expuestas políticamente, beneficiario final, perfiles de riesgo o segmentación, cuando la conducta implique relajación indebida de controles sin que se haya concretado una afectación institucional grave
 - 2.13. 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. No comunicar, retardar, ocultar, minimizar, alterar o fragmentar la información relativa a operaciones, transacciones, comportamientos, coincidencias en listas de control, señales de alerta o hechos inusuales, injustificados o sospechosos que debían ser puestos en conocimiento del Oficial de Cumplimiento o de la instancia competente;
- 3.16. Incumplir las políticas, procesos, procedimientos, controles, metodologías, disposiciones de reserva y confidencialidad y demás reglas previstas en el Manual de Prevención, Detección y Gestión del Riesgo Asociado al Delito de Lavado de Activos y la Financiación de Otros Delitos, en el Código de Ética y en la demás normativa interna sobre la materia;
- 3.17. Autorizar, inducir, tolerar o ejecutar excepciones, dispensas, validaciones aparentes, fraccionamientos, uso de cuentas de terceros, omisiones documentales, alteración de registros o cualquier otra conducta orientada a omitir, relajar, neutralizar o burlar los controles de debida diligencia o monitoreo establecidos por la Cooperativa;
- 3.18. Revelar, advertir o poner en conocimiento de personas no autorizadas la existencia de reportes internos, análisis, investigaciones, requerimientos de información, reportes a autoridad competente, denuncias éticas, identidad del denunciante, de testigos protegidos o de la persona denunciada, cuando la reserva estuviere legal o institucionalmente protegida;
- 3.19. Revelar la identidad del Oficial de Cumplimiento o exponerla indebidamente, así como obstaculizar, interferir, presionar, desautorizar o impedir el ejercicio independiente de sus funciones o de las funciones del Comité de Cumplimiento, Auditoría Interna, Consejo de Vigilancia o de cualquier instancia institucional con competencias de control;
- 3.20. Omitir, impedir o distorsionar la identificación del beneficiario final, el tratamiento aplicable a Personas Expuestas Políticamente, la revisión en listas de control o la aplicación de medidas reforzadas de debida diligencia, cuando ello comprometa el control del riesgo institucional;

- 3.21. Mantener, promover o aprobar relaciones comerciales, contractuales u operativas con contrapartes que no cumplan los requisitos mínimos de vinculación, identificación, acreditación, verificación o actualización exigidos por la normativa interna, cuando de ello resulte una exposición relevante al riesgo de lavado de activos y la financiación de otros delitos;
- 3.22. Ejercer represalias, amenazas, hostigamiento, discriminación, presión laboral o cualquier trato adverso contra quien, de buena fe, presente una denuncia, colabore con su análisis o participe en procesos internos de verificación o control;
- 3.23. Omitir deliberadamente la declaración de un conflicto de interés con el propósito de influir en decisiones, contrataciones, adquisiciones, calificaciones, pagos, auditorías, sanciones o cualquier otra actuación institucional;
- 3.24. Alterar, destruir, ocultar, sustraer o manipular documentación, expedientes, registros, soportes tecnológicos o evidencias vinculadas con denuncias éticas, conflictos de interés, debida diligencia, monitoreo, señales de alerta, operaciones inusuales o actuaciones de cumplimiento;
- 3.25. Obstaculizar o pretender impedir la labor de los organismos de control, del Oficial de Cumplimiento, de Auditoría Interna o Externa, del Consejo de Vigilancia o del Comité de Cumplimiento, así como incumplir requerimientos internos o externos formulados en materia de prevención de lavado de activos y financiación de otros delitos;
- 3.26. Recibir sentencia condenatoria por delitos precedentes, lavado de activos o financiación de otros delitos, sin perjuicio de las acciones adicionales que correspondan conforme al ordenamiento jurídico vigente.
- 3.27. 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.
- 3.28. El incumplimiento generado por caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado, no constituye infracción.

Artículo 108. DE LAS SANCIONES

Las infracciones a este Código de Ética, 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, corresponde a la Gerencia General determinar la imposición de la sanción que corresponda de acuerdo al tipo de falta y a lo prescrito en el Reglamento Interno de Trabajo.

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 109. 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.

Artículo 110.- Prescripción de las sanciones. - La potestad para sancionar prescribe en:

- a) Un año las infracciones leves;
- b) Dos años las infracciones graves; y,
- c) Tres años las infracciones muy graves.

CAPÍTULO 16 COMITÉ DE ÉTICA

Artículo 111. DEL COMITÉ DE ÉTICA

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

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

Artículo 112. INTEGRACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética, 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 113. ATRIBUCIONES Y FUNCIONES DEL COMITÉ DE ÉTICA.

Son atribuciones y funciones del Comité de Ética:

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

CAPÍTULO 17

SISTEMA DE DENUNCIAS ÉTICAS, CANALES SEGUROS Y CONFIDENCIALES

Artículo 114. Objeto.- El presente capítulo regula el sistema institucional para la recepción, registro, tratamiento, derivación, análisis y seguimiento de denuncias relacionadas con conductas contrarias al presente Código de Ética, garantizando la existencia de canales seguros y confidenciales, la debida reserva de la información, la protección del denunciante y la aplicación de las medidas correctivas y sancionatorias que correspondan.

Artículo 115. Ámbito.- Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a los socios, representantes, vocales de los órganos de gobierno, dirección y control, gerente, jefaturas, funcionarios, empleados, proveedores y demás grupos de interés vinculados con la Cooperativa de Ahorro y Crédito Orden y Seguridad "OYS", cuando conozcan, reporten o se encuentren involucrados en hechos que pudieren constituir incumplimiento de los principios, deberes, prohibiciones, reglas de conducta o demás disposiciones previstas en este Código.

Artículo 116.-Canales de denuncia.- La Cooperativa contará con canales institucionales seguros y confidenciales, físicos, electrónicos o digitales, para la recepción de denuncias relacionadas con conductas contrarias al presente Código. Sin perjuicio de otros mecanismos internos que la Cooperativa habilite formalmente, las denuncias podrán ser puestas en conocimiento del Comité de Ética, de la Gerencia General, de Auditoría Interna, del Consejo de Vigilancia, de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos o del Oficial de Cumplimiento, según la naturaleza del hecho reportado y la competencia material que corresponda.

Artículo 117. Contenido mínimo de la denuncia.- La denuncia deberá contener, en cuanto fuere posible, la identificación de la conducta denunciada, la relación clara y concreta de los hechos, la indicación de la persona o personas presuntamente involucradas, la referencia del área, proceso o actuación institucional comprometida, y los elementos de sustento o indicios con los que cuente el denunciante. La falta de alguno de estos elementos no impedirá su recepción cuando existan motivos razonables para iniciar una verificación preliminar.

Artículo 118. Recepción y registro.- Toda denuncia recibida por cualquiera de los canales previstos deberá ser registrada con la debida reserva, dejando constancia de la fecha de recepción, medio utilizado, materia reportada, instancia que la recibe y actuación inicial adoptada. La Cooperativa deberá asegurar la trazabilidad interna del tratamiento de la denuncia y la custodia segura de la documentación o información relacionada.

Artículo 119. Principio de confidencialidad y reserva.- Toda denuncia, sus antecedentes, documentos de soporte, actuaciones internas, informes, recomendaciones y decisiones relacionadas con su tratamiento tendrán carácter confidencial y reservado, y únicamente podrán ser conocidos por las instancias competentes para su análisis, sustanciación, control o resolución. Queda prohibida toda revelación indebida de la identidad del denunciante, de la persona denunciada, de los testigos, de la documentación de respaldo o del estado de tramitación de la denuncia, salvo requerimiento de autoridad competente o disposición expresa de la normativa aplicable.

Artículo 120. Protección del denunciante.- Ninguna persona que, de buena fe, formule una denuncia o ponga en conocimiento de la Cooperativa una conducta contraria al presente Código podrá ser objeto de represalias, amenazas, hostigamiento, discriminación, afectación laboral, trato adverso o cualquier otra consecuencia ilegítima derivada de haber reportado los hechos. Esta protección se extenderá a quienes colaboren con la verificación o esclarecimiento de la denuncia, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiere lugar cuando se actúe con mala fe.

Artículo 121. Prohibición de represalias y de obstrucción.- Se prohíbe toda conducta orientada a impedir, obstaculizar, desincentivar o interferir en la presentación, recepción, análisis, sustanciación o resolución de denuncias éticas, así como toda represalia contra quien denuncie, colabore, aporte información o intervenga en el tratamiento de una denuncia. El incumplimiento de esta prohibición constituirá infracción ética sancionable.

Artículo 122. Derivación según la materia denunciada.- Recibida la denuncia, la instancia que la conozca deberá remitirla a la autoridad u órgano competente para su tratamiento, según la naturaleza del hecho reportado. Cuando la denuncia se refiera a posibles actos de corrupción o soborno, deberá ser canalizada conforme a las reglas institucionales de control interno y anticorrupción. Cuando se relacione con conflictos de interés, deberá observarse lo previsto en el capítulo correspondiente del presente Código. Cuando involucre posibles incumplimientos vinculados con la prevención, detección y gestión del riesgo asociado al delito de lavado de activos y la financiación de otros delitos, se pondrá en conocimiento del Oficial de Cumplimiento para el ejercicio de sus atribuciones, sin perjuicio del trámite disciplinario interno que corresponda. Cuando se trate de hechos de discriminación, acoso o violencia de género o contra las mujeres, deberá observarse adicionalmente lo previsto en el capítulo especializado del presente Código y la intervención de las instancias institucionales competentes en la materia.

Artículo 123. Análisis preliminar.- La instancia competente realizará una verificación preliminar reservada con el fin de determinar si los hechos denunciados guardan relación con el presente Código, si existen elementos mínimos que justifiquen continuar con el trámite y cuál es la vía institucional aplicable para su conocimiento, sustanciación o remisión. Esta actuación no implica prejuzgamiento ni pronunciamiento definitivo sobre responsabilidad.

Artículo 124. Debido proceso y derecho a la defensa.- Cuando de la denuncia se derive la posibilidad de imponer medidas disciplinarias o sanciones, la sustanciación deberá observar el debido proceso, el derecho a la defensa y los procedimientos previstos en el Reglamento Interno, en el Reglamento Interno de Trabajo y en la demás normativa interna y externa aplicable.

Artículo 125. Denuncias de mala fe.- La presentación deliberada de denuncias falsas, temerarias, maliciosas o sustentadas en hechos conscientemente contrarios a la verdad constituirá infracción ética y dará lugar a la aplicación de las medidas y sanciones correspondientes, sin perjuicio de las responsabilidades adicionales a que hubiere lugar.

Artículo 126. Seguimiento institucional.- El Comité de Ética, dentro del ámbito de sus atribuciones, dará seguimiento al funcionamiento del sistema de denuncias éticas, a la efectividad de los canales habilitados, a la adecuada observancia de la reserva y a la necesidad de proponer mejoras, actualizaciones o medidas de concientización para asegurar su correcta aplicación.

Artículo 127. Remisión a otras instancias y autoridades.- Cuando de los hechos denunciados se desprendan indicios de infracciones legales, administrativas o penales, o incumplimientos sujetos a control especializado, la Cooperativa actuará a través de las instancias competentes y realizará las remisiones, comunicaciones o denuncias que correspondan conforme a la normativa vigente y a las atribuciones de cada órgano institucional.

ARTÍCULO 128. Consecuencias del incumplimiento.- El incumplimiento de las disposiciones previstas en este capítulo, la revelación indebida de información reservada, la omisión de denunciar cuando exista obligación de hacerlo, la obstrucción del trámite, la represalia contra denunciantes o colaboradores y toda interferencia indebida en el sistema de denuncias éticas constituirán infracción ética y darán lugar a la aplicación de las medidas y sanciones previstas en este Código, en el Reglamento Interno de Trabajo y en la demás normativa aplicable.

CAPITULO 18

APLICACIÓN, CUMPLIMIENTO, DIFUSIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Artículo 129. DE LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El presente "Código de Ética" 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".

Artículo 130. DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

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 131. DE LA DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

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 132. DE LAS ACTUALIZACIONES Y REFORMAS DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Disposición de revisión, actualización y control de cambios.- El presente Código de Ética deberá ser objeto de revisión formal y periódica, al menos una vez al año, a fin de verificar su vigencia, suficiencia, coherencia interna y concordancia con la normativa aplicable, con la estructura organizacional de la Cooperativa, con el Manual de Prevención, Detección y Gestión del Riesgo Asociado al Delito de Lavado de Activos y la Financiación de Otros Delitos, con sus metodologías, procesos, procedimientos, canales de denuncia, mecanismos de capacitación y demás instrumentos que integran el SPARLAFD.

Sin perjuicio de la revisión anual, el Código deberá actualizarse cuando se produzcan reformas legales o regulatorias, disposiciones emitidas por los organismos de control competentes, cambios en la estructura organizacional, modificaciones en los productos, servicios, canales, factores de riesgo, metodologías o procesos internos de la Cooperativa, o cuando de la aplicación práctica del presente Código se identifique la necesidad de incorporar, ajustar, aclarar o reforzar sus disposiciones.

La elaboración de propuestas de actualización corresponderá al Comité de Ética, con el apoyo técnico de las áreas involucradas y, en lo que fuere pertinente, del Oficial de Cumplimiento, a fin de asegurar su armonización con el Manual de Prevención, Detección y Gestión del Riesgo Asociado al Delito de Lavado de Activos y la Financiación de Otros Delitos y con los demás instrumentos normativos internos aplicables.

Toda modificación al presente Código deberá constar de manera expresa en el registro de cambios del documento, dejando trazabilidad de la versión modificada, descripción del cambio, fundamento normativo o institucional, fecha de revisión, instancia revisora, instancia proponente y órgano que aprueba la reforma.

Las versiones actualizadas del Código deberán ser socializadas y puestas en conocimiento de los órganos de gobierno, dirección y control, gerencia, jefaturas, funcionarios, empleados y demás sujetos obligados a su cumplimiento, dejando constancia documentada de su difusión, recepción y aplicación institucional.

La falta de revisión oportuna, la omisión de actualización cuando ésta resulte necesaria, o la inobservancia de la trazabilidad de cambios, constituirá incumplimiento de las obligaciones institucionales de control y deberá ser puesta en conocimiento de la instancia competente para la adopción de las medidas correctivas correspondientes.

El presente Código de Ética entrará en vigor en el momento que lo apruebe el Consejo de Administración.

Artículo 133. DISPOSICIÓN DEROGATIVA.

Queda derogado el Código de Ética y Comportamiento 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.

PRIMERA: Quedan derogadas las Disposiciones Reglamentarias anteriores que se opongan a lo dispuesto en este Código.

SEGUNDA: Toda reforma parcial o integral al Código de Ética, requiere de la aprobación de la Asamblea General de Representante de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza Ltda.

TERCERA: El presente Código de Ética, entrará en vigencia, a partir del 25 de abril del 2026, luego de su aprobación por parte de la Asamblea General de Representante de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza Ltda.

CUARTA: El presente al Código de Ética, fue aprobado en el Acta N° 03 de la Sesión Extraordinaria de la Asamblea General de Representante de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza Ltda., celebrada el 25 de abril del 2026.

Msc. Daniela Peralta
PRESIDENTA

Mgs. Eryka Silva
SECRETARIA

CERTIFICO: Que el presente Código de Ética, fue aprobado por la Asamblea General de Representante de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza Ltda., en Sesión Extraordinaria celebrada el veinticinco de abril del dos mil veintiséis.

Mgs. Eryka Silva
SECRETARIA