COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO
CREDIAMIGO Ltda.
Su confianza es nuestra fortaleza

CÓDIGO DE ÉTICA

Versión 3.0

Versión	Descripción de Modificación	Elaborado	Fecha de Aprobación
02.01	Actualización Integral y aprobación del Código de Ética	Comité de Cumplimiento	Consejo de Administración 15/07/2021
3.0	Se incluyen reformas a varios artículos requeridos por la norma de gobierno cooperativo de conformidad con la resolución No. SEPS-IGT-IGS-IGJ-INSESF-INGINT-2021-019; se renumeran capítulos y artículos.	Technical Unity Review Cía. Ltda.	Consejo de Administración 17/03/2022

Prohibida la distribución parcial o total de este documento, ni la reproducción o comunicación de su contenido.

CONTENIDO

INTRODUCIÓN....3
CAPITULO I: OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN....3
Art.1.- Objetivos....3
Art.2.- Ámbito de aplicación....3
Art.3.- Definiciones....4
CAPITULO II: PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS....4
Art.4.-Principios cooperativos....4
Art.5.- Valores éticos....5
CAPITULO III: DEBERES Y PROHIBICIONES....5
Art. 6.-Deberes....5
Art. 7.- Prohibiciones....6
Art. 8.- Principios de lealtad, diligencia y reserva....8
CAPITULO IV: COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA SOCIEDAD Y DERECHOS DE SUS INTEGRANTES....10
Art. 9.- Compromiso de la entidad con la sociedad....10
Art. 10.-Derechos de los miembros....10
CAPITULO V: COMPROMISO DE LA ENTIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y NORMATIVA APLICABLE AL SECTOR FINANCIERO POPULAR Y SOLIDARIO....10
Art. 11.- Cumplimiento de leyes y normativa....10
CAPITULO VI: LINEAMIENTOS ÉTICOS PARA LA CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS....10
Art. 12.-Captación de recursos....10
CAPITULO VII: POLITICAS PARA EVITAR CASOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO....11
Art. 13.-Corrupción....11
Art. 14.-Sobornos....11
CAPITULO VIII: REGLAS QUE DEBE APLICAR EL PERSONAL PARA EL USO DE LOS BIENES DE LA ENTIDAD Y EL USO DE SU IMAGEN Y MARCA....11
Art. 15.-Uso de los bienes....11
Art. 16.-Uso de la imagen y marca....12
Art. 17.- Neutralidad política....12
CAPITULO IX: LINEAMIENTOS PARA EL USO MANEJO DE LA INFORMACIÓN DENTRO Y FUERA DE LA ENTIDAD....13
Art.18.- Integridad y confidencialidad:....13
Art. 19.- Sigilo y reserva....13
Art. 20.- Convenio de confidencialidad....13
Art. 21.- Seguridad informática:....14
CAPITULO X: POLITICAS PARA PREVENIR, DETECTAR, MANEJAR, EVALUAR Y RESOLVER LOS CONFLICTOS DE INTERES....14
Art.22.- Conflicto de intereses:....14
CAPITULO XI: POLITICAS PARA LA PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DE DELITOS INCLUIDO EL TERRORISMO....16
Art.23- Del lavado de Activos....16
Art.24.- Plan de capacitación....16
Art.25.- Incumplimiento....17
CAPITULO XII: TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS 17
Art. 26.- Transparencia....17
Art. 27.- Rendición de cuentas....17

CAPITULO XIII: DE LAS RELACIONES 18
Art.28.- Relaciones con, socios y trabajadores..... 18
Art. 29.- Relaciones con proveedores y organismos de control: 18
CAPITULO XIV: RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL 19
Art. 30.- Normas referentes a la responsabilidad social 19
Art. 31.- Responsabilidad ambiental 19
CAPÍTULO XV: RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL..... 19
Art. 32.- Sobre el personal y su reclutamiento 19
CAPÍTULO XVI DEL COMITÉ DE ETICA Y SU FUNCIONAMIENTO 20
Art. 33.- Del comité de ética 20
Art. 34.- Integración del Comité de Ética..... 20
Art. 35.- De las reuniones del Comité 20
Art. 36.-Del funcionamiento del Comité..... 21
Art. 37.- De las excusas de los miembros del Comité..... 21
Art. 38.- Del procedimiento de las causas que deban ser analizadas por el Comité 21
CAPÍTULO XVII: DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES 23
Art.39.-Infracciones y sanciones 23
Art.40.- De las sanciones por transgresiones al Código de Ética 23
Art.41.- De las sanciones a los empleados 23
Art. 42.- De las sanciones a los socios 23
Art. 43.- De las sanciones a los directivos..... 24
Art.44.- Procedimiento administrativo sancionador..... 24
Art.45.- Procedimiento para expulsión de socios:..... 25
DISPOSICIONES OPERATIVAS: 25
DISPOSICIONES TRANSITORIAS 26

INTRODUCIÓN

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Crediamigo Ltda., para elevar la calidad y competitividad en sus actuaciones dentro del sistema financiero nacional, enmarcándolas dentro de principios y valores éticos de conducta, establece el presente cuerpo normativo de autorregulación, dirigido a sus socios, clientes, empleados, gerente, proveedores, asamblea general de representantes, consejo de administración y consejo de vigilancia, quienes deberán desarrollar sus actividades dentro de los estándares de calidad tanto morales como profesionales.

Las normas y principios de este código son de carácter general y busca que los socios, clientes, empleados, gerente, proveedores, asamblea general de representantes, consejo de administración y consejo de vigilancia de la cooperativa, cumplan con lo estipulado en el mismo, y se debe entender que no todo está prohibido y/o permitido; estos nos permitirán tener principios éticos en el desarrollo de nuestras funciones, actividades y en las relaciones interpersonales en general.

CAPITULO I: OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art.1.- Objetivos

El Código de Ética es el conjunto de normas y principios éticos que regulan el comportamiento y conducta de los socios, clientes, asamblea general de representantes, consejo de administración, consejo de vigilancia, gerente, empleados y proveedores de la Cooperativa, a fin de promover altos estándares en las relaciones personales, institucionales, de intermediación financiera, productivas y comerciales; por lo que, es necesario cumplir con los siguientes objetivos:

a) Establecer los principios y normas éticas cuyo cumplimiento es de carácter obligatorio.
b) Guiar y promover la conducta de los socios, clientes, empleados, gerente, proveedores, asamblea general de representantes, consejo de administración y consejo de vigilancia de la cooperativa
c) Cumplir con las disposiciones legales vigentes aplicables al sector financiero popular y solidario.
d) Prevenir cualquier tipo de actos de corrupción, a través de los mecanismos tendientes a concientizar la conducta de los integrantes de la entidad.
e) Establecer y aplicar sanciones ante incumplimientos a las normas contenidas en este Código.

Art.2.- Ámbito de aplicación

Las disposiciones del presente Código de Ética son de cumplimiento obligatorio para los socios, clientes, asamblea general de representantes, consejo de administración, consejo de vigilancia, gerente, empleados y proveedores de la Cooperativa.

Además, el Código de Ética se extiende a los profesionales que prestan servicios bajo cualquier modalidad en la Cooperativa.

Art.3.- Definiciones

Para efectos de interpretación de este Código de ética se establecen las siguientes definiciones

a) **Ética:** Conjunto de buenas costumbres o normas que dirigen o valoran el comportamiento humano en la comunidad en este caso en la Cooperativa.
b) **Principios:** Son reglas o normas de carácter general, de aceptación universales, que orientan la acción de un ser humano.
c) **Transparencia**: Obligación de revelar la forma como se administra la institución o la forma como se desarrolla una gestión, en todos los ámbitos.
d) **Acción ilícita:** Aquella que expresamente contraviene a normas de la ley.
e) **Discriminación:** Trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivo de raza, sexo, ideas políticas, condición física, edad, u otros.
f) **Acoso:** Imposición de algo o alguien aprovechando una posición de ventaja sea física, económica, psicológica u otros.

CAPITULO II: PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS

Art.4.-Principios cooperativos.

Constituyen lineamientos que permiten definir normas para alcanzar una adecuada conducta de parte de todos quienes conforman la entidad, poniendo en práctica sus valores:

4.1.- Afiliación abierta y voluntaria: La cooperativa se encuentra abierta a todas las personas capaces de utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de la afiliación, sin discriminación de género, social, racial, política o religiosa.

4.2.- Control democrático de los socios: La cooperativa es una organización democrática controlada por sus socios, que participan activamente en el establecimiento de sus políticas y en la toma de decisiones; sus representantes elegidos son responsables ante los miembros.

4.3.- Participación económica de los socios: Los socios contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa. Por lo menos una parte de ese capital es propiedad común de la cooperativa. Usualmente reciben una compensación limitada, si es que la hay, sobre el capital suscrito como condición de membresía. Los miembros asignan excedentes para cualquiera de los siguientes propósitos: El desarrollo de la cooperativa mediante la posible creación de reservas, de la cual al menos una parte debe ser indivisible; los beneficios para los miembros en proporción con sus transacciones con la cooperativa; y el apoyo a otras actividades según lo apruebe la membresía.

4.4.- Autonomía e independencia: La Cooperativa es una organización autónoma de ayuda mutua, controlada por sus socios. Si entrara en acuerdos con otras organizaciones (incluyendo gobiernos) o tienen capital de fuentes externas, lo realizará en términos que aseguren el control democrático por parte de sus miembros y mantenga la autonomía de la cooperativa.

4.5.- Educación, formación e información: La Cooperativa brinda educación y entrenamiento a sus socios, directivos, gerentes y empleados, a fin de que contribuyan eficazmente al desarrollo

de la entidad. La Cooperativa informará al público en general, acerca de la naturaleza y los beneficios del cooperativismo.

4.6.- Cooperación entre cooperativas: La cooperativa sirven a sus miembros eficazmente y fortalece el movimiento cooperativo trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

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

Art.5.- Valores éticos

En la Cooperativa de Ahorro y Crédito Crediamigo Ltda. los valores tienen aplicación prioritaria en todas sus relaciones que los directivos, gerencia y empleados mantienen dentro y fuera de la Institución, en sus acciones de trabajo y de carácter personal.

5.1.-Transparencia: Mostrarnos tal y como somos, sin ocultar información que pueda afectar a la gestión e imagen de la cooperativa ante sus partes interesadas.

5.2.- Equidad: Desarrollar actividades de manera colectiva con igualdad en función de sus méritos y condiciones.

5.3.- Compromiso: Lograr una integración entre los objetivos de la institución y los objetivos personales, que permita el empoderamiento de las funciones y responsabilidades adquiridas dentro de la cooperativa.

5.4.- Responsabilidad: Asumir y cumplir con calidad y oportunidad las funciones encomendadas en apego a las disposiciones señaladas en el código de ética y demás políticas establecidas por la institución.

5.5.- Respeto: Tratar con amabilidad y educación a las demás personas, lo cual es fundamental para lograr una armoniosa interacción social.

5.6.- Confianza: Tener seguridad en nosotros y en otras personas, la forma correcta de actuar en una determinada situación frente a las partes interesadas de la cooperativa.

5.7.- Integridad: Actuar de manera correcta, siendo fiel a los principios y manteniéndose firme en las promesas e ideas incluso en situaciones adversas.

CAPITULO III: DEBERES Y PROHIBICIONES

Art. 6.-Deberes

Los socios, clientes, asamblea general de representantes, consejo de administración, consejo de vigilancia, gerente, empleados y proveedores de la Cooperativa deberán cumplir con lo siguiente:

a) Efectuar el trabajo encomendado con absoluta probidad y transparencia, en apego a las disposiciones legales, precautelando los intereses de la entidad.

b) Abstenerse Comunicar o difundir información tendiente a desprestigiar a la Cooperativa y otras entidades financieras.

c) Abstenerse de realizar comparaciones dolosas de los productos y servicios que ofrezca la Cooperativa, con las otras del sistema, debiendo ponderar de manera objetiva los elementos positivos y negativos de los productos propios y de los ajenos, pudiendo enfatizar los aspectos en los cuales los productos y servicios de la entidad para la cual trabajan superan a los de la competencia.

d) Abstenerse de comunicar o difundir información que pudiera dañar el buen nombre o prestigio de los directivos, gerencia y empleados de la Cooperativa.

e) Dar a sus compañeros de trabajo, en la medida de sus posibilidades, la colaboración que éstos requieran para el buen desarrollo de las actividades que tengan encomendadas, absteniéndose de obstaculizarlos o proporcionarles información falsa o engañosa.

f) Tener presente que todas las expresiones agraviantes, ofensivas o injuriosas que pudieren ser proferidas por integrantes de la Cooperativa, ya sean orales y/o escritas, serán observadas y tratadas como incumplimiento del presente Código de Ética.

g) Evitar la ejecución de todo acto de violencia dentro de las instalaciones de la Cooperativa.

h) Descartar todo acoso verbal: comentarios denigrantes, burlas, amenazas o difamaciones entre otros; físico: contacto innecesario u ofensivo; y, o sexual: insinuaciones o requerimientos de favores. Los cuales deben ser denunciados oportunamente.

i) Abstenerse de incurrir en la falsedad de documentos que lleven su firma de responsabilidad.

j) Abstenerse de laborar bajo los efectos de bebidas alcohólicas, sustancias estupefacientes o psicotrópicas, y fumar dentro de las instalaciones de la Cooperativa.

k) Cuidar y proteger los activos, software, información y herramientas, tangibles e intangibles que pertenezcan a la Cooperativa.

Art. 7.- Prohibiciones

Son actuaciones antiéticas y por tanto están prohibidos y podrán ser sancionadas conforme a las disposiciones de este Código de Ética, entre otras las siguientes:

a) Ningún miembro de la asamblea general, directivo, gerente, empleado, socio, cliente y proveedor podrá a través del uso de redes sociales o cualquier otro medio, publicar, difundir o divulgar comentarios o noticias falsas en contra de la Cooperativa.

b) En ninguna circunstancia los miembros de la asamblea general, directivos, gerente y empleados se aprovecharán de su cargo para crear relaciones comerciales o profesionales para ellos mismos o terceros, empresas u organizaciones en las que hayan tenido o tengan intereses y/o cuando estas puedan crear un conflicto de interés.

c) Omitir, adulterar o falsear los documentos de cualquier naturaleza utilizados para el registro de operaciones o datos de los socios.

d) Aceptar tratamientos preferenciales de los socios, pues el hacerlo puede inducir a pensar que tendrán derechos o consideraciones especiales.

e) Realizar operaciones a título de la institución cuando tengan participación en una sociedad con la cual la Institución efectúe negocios.

f) Recibir atenciones o regalos de parte de los socios o clientes, como agradecimiento por el servicio que normalmente deben prestar en desarrollo de la intermediación financiera.

g) Establecer o mantener relaciones amorosas entre los integrantes de la Cooperativa, siendo agravante, que, entre los partícipes de la relación, hubiere personas con vínculos matrimoniales existentes.

h) Realizar acoso en contra de los integrantes de la Cooperativa, en cualquiera de sus formas, en especial el acoso sexual, laboral, físico u otras formas de intimidación o agresión

i) Está prohibido consumir bebidas alcohólicas o preparados estupefacientes en las instalaciones de la Cooperativa o promover actividades de juegos de azar, se debe mantener comportamiento libre de vicios.

j) Usar las instalaciones de la Cooperativa, o de su logotipo, papel con membrete o cualquier símbolo para usos ajenos a los fines institucionales.

k) El uso de la violencia verbal o física para imponer sus puntos de vista.

l) Portar armas sin los permisos legales e institucionales.

m) Congelar o retener arbitrariamente fondos o depósitos de os socios

n) Adulterar o distorsionar documentos y datos que afecten la información de transacciones contables de la Cooperativa.

o) No deben comercializar información, documentos ni base de datos de los y socios, o de cualquier naturaleza de propiedad de la Cooperativa.

p) El personal del área de Caja (Recibidor Pagador) y del área de Seguridad no podrán llenar a nombre de socios o de terceros con su letra ningún tipo de papeletas de depósito y retiro de los socios.

q) Las personas que integran la Cooperativa no podrán realizar actos que constituyan injerencia o desobediencia en el cumplimiento de las funciones y resoluciones de los organismos electorales encargados de los procesos de elección de dignidades, no podrán desconocer los resultados, sin perjuicio del derecho de impugnación.

r) No podrán prorrogarse en sus funciones por encima de los períodos que determine la normativa vigente, ni podrán tomar resoluciones que retarden o interrumpan procesos electorales, ni podrán relegirse por tiempos mayores a los establecidos,

s) Contratar a cónyuge, conviviente o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de los, vocales del consejo de administración, consejo de vigilancia, gerencia de la cooperativa, cualquiera que sea el modo de contratación; tampoco se puede asumir la facultad de contratación que le compete a la Gerencia o al organismo correspondiente.

t) Sustraer fondos del efectivo o intangibles para fines distintos a lo autorizado.

u) Adquirir bienes de la Institución por compra directa o recibir comisiones o regalías, violentando las prohibiciones o regulaciones existentes.

v) Ocultar información para no hacer los pagos o deducciones que correspondan en forma, ya sea personal o a pedido de otra persona.

w) Usar información privilegiada para obtener beneficios personales ya sea directa o indirectamente.

x) Usar la base de datos de socios para beneficio personal o de terceros.

y) El uso de programas, bases de información y sistemas que no se encuentren debidamente legalizados o no cuenten con las respectivas licencias.

z) Las demás que consten en la disposiciones legales y normativa interna vigente.

Art. 8.- Principios de lealtad, diligencia y reserva

Estos principios deben guiar principalmente la actuación de la asamblea general, consejo de administración, consejo de vigilancia, gerencia y jefaturas de área.

a) Lealtad: En el desarrollo de las actividades deben actuar con respeto, integridad, e imparcialidad mostrar una permanente actitud de cooperación y respeto, teniendo presente que están obligados a observar las instrucciones que sus superiores les hayan impartido, siempre que estos no alteren sus derechos y obligaciones.

b) Diligencia: Ejercerán sus cargos y realizarán las tareas a ellos asignadas, con un alto grado de responsabilidad, diligencia y eficacia. A fin de mantener y acrecentar la confianza demostrada por los socios y el público en general.

c) Reserva y confidencialidad: Guardarán absoluta confidencialidad y reserva de la información o hechos que conocieren en el cumplimiento de sus funciones en la Cooperativa. El incumplimiento de esta obligación constituye una falta grave en el caso de los empleados, y causal de remoción en el caso de Gerencia y Directivos.

Por lo que, además de los deberes y prohibiciones establecidos en los artículos 6 y 7 deberán emplear como mecanismo de conducta lo siguientes:

a) 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.

b) Respetar las atribuciones administrativas, legítimamente reconocidas en las políticas internas y mantener en todo tiempo el liderazgo.

c) Ser ejemplo en el cumplimiento de sus obligaciones con la Cooperativa, especialmente en la cancelación oportuna de las operaciones crediticias.

d) Excusarse de participar en la deliberación y decisiones, en las que se encuentre directa o indirectamente favorecido, evitando así el conflicto de intereses.

e) Garantizar la integridad y confidencialidad de la información y registros que están bajo el conocimiento y manejo del consejo de administración y consejo de vigilancia, gerencia y jefaturas de área.

f) Emitir criterios con la debida fundamentación.

g) Fomentar un buen clima laboral.

h) Transparentar la gestión a través de la rendición de cuentas.

i) Reconocer el esfuerzo y el trabajo de calidad, generando autoestima y compromiso

CAPITULO IV: COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA SOCIEDAD Y DERECHOS DE SUS INTEGRANTES

Art. 9.- Compromiso de la entidad con la sociedad

La Cooperativa asume el compromiso de cumplir y promover el comportamiento ético en el desempeño de sus actividades, a través de la aplicación de los valores institucionales, brindando productos y servicios financieros ágiles y oportunos a los socios y clientes.

Además, mediante canales de comunicación adecuados la entidad buscará conocer las necesidades de la sociedad en donde se desempeña, que le permita conocer problemas sociales insatisfechos para contribuir en su solución.

La Cooperativa no realizará ni mantendrá relaciones comerciales con empresas o individuos que se aparten de las normas éticas o las buenas costumbres ni con aquellas sociedades o personas de las cuales se conozca su participación en negocios ilícitos.

Art. 10.-Derechos de los miembros

Los derechos de los socios se encuentran definidos en el Estatuto de la entidad, además de los establecidos en la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria, su Reglamento General y el Reglamento Interno; mientras que, los derechos de los trabajadores constan en el Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO V: COMPROMISO DE LA ENTIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y NORMATIVA APLICABLE AL SECTOR FINANCIERO POPULAR Y SOLIDARIO

Art. 11.- Cumplimiento de leyes y normativa

Los miembros de la asamblea general, directivos, gerencia, empleados y proveedores de la Cooperativa deberán cumplir con la Constitución de la República del Ecuador, Código Orgánico Monetario y Financiero , Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y su Reglamento General, Resoluciones de la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera, Resoluciones de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, normativa interna y demás disposiciones aplicable al sector financiero popular y solidario.

CAPITULO VI: LINEAMIENTOS ÉTICOS PARA LA CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS

Art. 12.-Captación de recursos

La Cooperativa establecerá en sus productos de captación políticas que demuestren competencia sana y leal en el mercado y buenas prácticas en los negocios, ofertando los mismos acordes a los principios y valores definidos en este Código, que permitan obtener ventajas competitivas legales.

Es obligación de la Cooperativa comunicar a través de todos los canales de acceso al público, la información completa y veraz acerca de los términos, condiciones y beneficios de los productos de captaciones que ofrece.

CAPITULO VII: POLITICAS PARA EVITAR CASOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Art. 13.-Corrupción

Consiste en una práctica social que se radica en la violación de normas y/o abusos de posiciones de poder público o privado para satisfacer intereses particulares.

Por lo que, los miembros de la asamblea general, directivos, gerencia y empleados deberán denunciar y combatir actos de corrupción dentro de la Cooperativa y abstenerse de:

a) Solicitar o aceptar, de cualquier persona natural o jurídica, de forma directa o indirecta, regalos, favores, dinero o cualquier clase de beneficio o atención, por agradecimiento o la ejecución de sus funciones.

b) Aprovechar la influencia de su cargo para intervenir ante el personal de la Cooperativa u otras entidades, con el objetivo de obtener una ventaja o beneficio para sí mismo, familiares, o para terceros.

c) Realizar intencionalmente cualquier acto u omisión en el ejercicio de sus funciones, con agravante de obtener indebidamente beneficios para sí mismo o para un tercero.

Art. 14.-Sobornos

Las coimas son desembolsos ilegales que no se debe dar, pedir ni recibir en nuestras relaciones con socios, clientes, proveedores y autoridades. Por ello, la Cooperativa no aceptará, bajo ningún concepto, estas acciones indebidas por parte de los miembros de la asamblea. directivos, gerencia y empleados.

Si los miembros de la asamblea, directivos, gerencia y empleados conocieran de actos relacionados con corrupción y sobornos en la entidad, es su obligación denunciar al Comité de Ética de la Cooperativa. Estos actos estarán sujetos a las acciones administrativas que correspondan, sin perjuicio de las denuncias penales aplicables.

CAPITULO VIII: REGLAS QUE DEBE APLICAR EL PERSONAL PARA EL USO DE LOS BIENES DE LA ENTIDAD Y EL USO DE SU IMAGEN Y MARCA

Art. 15.-Uso de los bienes

Los empleados deben proteger la propiedad y mantener especial cuidado en el uso de los bienes de la Cooperativa, que incluyen toda clase de activos, información, productos y servicios. El

mal uso y/o retiro de activos, tales como mobiliario, equipo y suministros, fuera de las instalaciones de la entidad está prohibido, salvo autorización expresa de la Gerencia. Los empleados son responsables de los activos que les sean asignados por la Cooperativa para el cumplimiento de sus funciones.

Dentro de esto se incluye a toda propiedad intelectual creada o adquirida por la Cooperativa para su uso exclusivo, como las bases de datos, archivos, informes, software, sistemas de procesamiento de datos, programas de computación, entre otros. Los programas y demás elementos informáticos de uso particular no pueden ser utilizados en los equipos de la entidad.

Los productos y servicios de la Cooperativa son de su propiedad, así como la contribución que un empleado presta para su desarrollo, implementación y optimización es también propiedad de la entidad.

Art. 16.-Uso de la imagen y marca

La Cooperativa se reserva para sí todos aquellos derechos sobre la propiedad intelectual o industrial de nombres comerciales, marcas de servicios, derechos de autor, logotipos etc., que hubiese sido obtenido por directivos, gerencia y empleados en ejercicio de sus funciones, su indebida utilización podrá dar lugar a las acciones legales que sean necesarias.

Los directivos, gerencia y empleados son la imagen de la Cooperativa; por lo tanto, deben cuidar de no atentar contra la Institución con actos que puedan manchar su prestigio, cumpliendo con lo siguiente:

a) Abstenerse de difundir información que pudiera dañar el buen nombre o prestigio de la Cooperativa.

b) Abstenerse de comunicar o difundir información tendiente a desprestigiar a los competidores.

c) Proyectar una imagen profesional en todas sus actividades laborales, especialmente cuando lleve el uniforme o distintivo de la Cooperativa y en todas las situaciones a las que acude en representación de la institución o como miembro de la misma.

El nombre y el logo de la Cooperativa no deberán ser utilizadas en actividades fuera de sus funciones asignadas o que causen cualquier tipo de perjuicio a la entidad.

Las credenciales de identificación no serán utilizadas para fines contrarios a los intereses de la institución ni durante actividades no oficiales fuera de las instalaciones. Toda actividad no oficial es una actividad personal; por lo que, usar la identificación de la Cooperativa no es procedente en ese ámbito.

Art. 17.- Neutralidad política

Queda prohibido la utilización de bienes, propiedades, instalaciones u otros activos de la Cooperativa en actividades que directa o indirectamente puedan vincularse con proselitismo político.

CAPITULO IX: LINEAMIENTOS PARA EL USO MANEJO DE LA INFORMACIÓN DENTRO Y FUERA DE LA ENTIDAD

Art.18.- Integridad y confidencialidad:

Los empleados son responsables de la información y documentación que se encuentre bajo su custodia. La información de datos, registros, operaciones, informes, contratos, etc., debe ser exacta y deberá encontrarse a disposición ante requerimientos de los socios y/o clientes, áreas internas, entes de control y judiciales.

Los directivos, gerencia y empleados deberán guardar absoluta reserva sobre la información a la que tenga acceso en el desempeño de sus funciones, así como utilizarla solo en beneficio de la Cooperativa, salvo que exista un requerimiento legal. Por lo que, es su obligación salvaguardar la integridad de la información que la entidad entregue para la gestión encomendada, a no revelar o distribuir la misma en forma parcial o total a terceros, o utilizar la información confidencial para otro propósito que no sea en el desempeño de sus funciones y garantizar la disponibilidad de la información que administre para los fines lícitos cuando la Cooperativa lo requiera.

Una vez terminada la relación laboral, el empleado no podrá llevarse consigo ningún tipo de información de la Cooperativa sea escrita, en medio magnético, ni la información que se encuentre archivada en el computador asignado a sus labores.

Los directivos, gerencia y empleados no deberán exponer información, documentos y/o activos de la Cooperativa en las redes sociales que puedan generar un riesgo o vulnerabilidad de la institución. Así como, la publicación de imágenes en situaciones que afecten la imagen o reputación de la entidad.

La violación de esta disposición será considerada como falta grave, ocasionando las penalidades correspondientes.

Art. 19.- Sigilo y reserva

Conforme lo establecido en el artículo 352, los depósitos y demás captaciones de cualquier naturaleza que reciba la Cooperativa están sujetos a sigilo, por lo cual no se podrá proporcionar información alguna relativa a dichas operaciones, sino a su titular o a quien haya sido expresamente autorizado por él o a quien lo represente legalmente.

Las demás operaciones quedan sujetas a reserva y la Cooperativa solo podrán darlas a conocer a quien demuestre un interés legítimo y siempre que no sea previsible que el conocimiento de esta información pueda ocasionar perjuicio al cliente.

Art. 20.- Convenio de confidencialidad

Los directivos, gerencia y empleados deberán mantener el compromiso de confidencialidad de la información que haya llegado a su conocimiento durante el ejercicio de sus funciones; por

lo que, al momento de su designación o incorporación laboral a la institución deberán suscribir el convenio de confidencialidad.

Art. 21.- Seguridad informática:

21.1.- Todos los sistemas de computación suministrados por la Cooperativa, incluso el hardware y los programas de software, así como la información relacionada con la propiedad exclusiva de la Entidad, o la información confidencial o privilegiada, son propiedad exclusiva de la Cooperativa y no de sus empleados.

21.2.- El correo electrónico institucional ("e-mail") e internet, sólo deben ser utilizados para actividades propias de la Cooperativa.

21.3.- Se prohíbe el envío de correos electrónicos ofensivos con vocabulario inapropiado, así como el uso indebido del internet o la navegación en aquellos sitios que atenten contra la moral o las buenas costumbres.

CAPITULO X: POLITICAS PARA PREVENIR, DETECTAR, MANEJAR, EVALUAR Y RESOLVER LOS CONFLICTOS DE INTERES

Art.22.- Conflicto de intereses:

El accionar de los miembros de la asamblea, directivos, gerencia, empleados, socios, clientes, proveedores, auditores internos y externo deberá estar orientado a la defensa de los intereses de la entidad, actuando siempre son honestidad y ética. La Cooperativa determina que existirán conflicto de intereses cuando surge una contraposición entre los intereses propios y los institucionales; por lo que, se deberá cumplir con lo siguiente:

a) No darán trato, ni condiciones de trabajo especiales, basadas en relaciones personales o familiares.

b) No podrán adquirir, ni directamente ni a través de personas vinculadas, activos o bienes pertenecientes a la Cooperativa, salvo transacciones que sean consecuencia de un proceso público de oferta.

c) Eximirse de realizar a nombre propio o de terceros, operaciones habituales de la Cooperativa con, socios y proveedores, Tampoco podrán tomar dinero prestado de , socios o de la Institución o en su defecto realizar préstamos a nombre personal.

d) Se prohibe realizar actividades laborales diferentes a las de la Cooperativa dentro del horario normal de trabajo, ni utilizar bienes de la institución o servicios comprometidos con ella para este fin.

e) Se prohíbe el plagio para sí o para la Cooperativa, material impreso o programas de software amparados por derechos de autor o propiedad intelectual y/o por contratos de licencia.

f) Eximirse de entablar una relación de negocios en nombre de la Cooperativa con ningún pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge y conviviente integrante de la sociedad de hecho legalmente reconocida, ni con una empresa en la que el miembro de la institución o parientes señalados anteriormente tenga interés económico y/o financiero sustancial.

g) No proporcionar información relativa a la Entidad, datos personales y de familiares que se tengan en los archivos, por razones laborales, personales o de orden económico de sus, socios, directivos, empleados, trabajadores y proveedores, salvo sea requerida por orden judicial.

h) Abstenerse de otorgar de favores privilegios especiales, remunerados o no.

i) Abstenerse de realizar tráfico de influencias en beneficio personal o de terceros.

j) Prohíbase negocios en beneficio propio o de terceros, o con quienes buscan los servicios de la Institución pretendiendo efectuar sus operaciones fuera de la normativa.

k) Abstenerse de recibir favores o beneficios por la prestación de los servicios ofrecidos por la Cooperativa.

l) Evitar su vinculación como socios, de hecho, o de derecho, accionistas, garantes, codeudores o con personas, naturales o jurídicas, que se encontraren al momento de establecer las obligaciones, como sospechosos o imputados en indagaciones previas o instrucciones fiscales, o como acusados en procesos penales, o que estuvieren incursos en situaciones de orden civil que generen dudas sobre su probidad o demuestren poca honorabilidad.

m) Está prohibido que el personal y directivos emprenda o participe directa o indirectamente en actividades relacionadas con prestamistas ilegales.

Al suscitarse conflictos de interés en la Cooperativa, estos deberán reportados de acuerdo con lo establecido en el Reglamento para el Funcionamiento de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos.

Esta información tendrá el carácter de confidencial dentro de la entidad, sin que ello involucre procedimientos disciplinarios para los empleados por consultas o por emitir su sano criterio, siempre y cuando éste se encuentre debidamente sustentado. Además, se prohíbe tomar medidas en contra de cualquier persona que ha presentado situaciones o ha reportado incumplimientos relativos a esta política.

El área de talento humano solicitará por lo menos una vez al año a los miembros del consejo de administración, consejo de vigilancia, gerencia, jefe de área, auditor interno, auditor externo proveedores o cualquier otro grupo de interés que comuniquen por escrito sobre relaciones directas o indirectas que mantengan entre ellos, vinculado a las actividades y decisiones que estén dentro de su ámbito de acción, en especial en procesos de contratación.

CAPITULO XI: POLITICAS PARA LA PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DE DELITOS INCLUIDO EL TERRORISMO

Art.23- Del lavado de Activos

El sistema de control interno de la Cooperativa deberá estar acorde a las disposiciones legales vigentes para evitar que los productos y servicios que ofrece la entidad sean utilizados para el lavado de activos y financiamiento de delitos.
Los directivos, gerencia, empleados y proveedores tienen la obligación de cumplir con las disposiciones legales, políticas internas, procedimientos, prácticas y controles para prevenir el lavado de activos y financiamiento de delitos dentro de la Cooperativa.

El Comité de Cumplimiento prestará un eficiente y oportuno apoyo al Oficial de Cumplimiento e impondrá sanciones por el incumplimiento de normas, políticas, procedimientos y controles establecidos para prevenir el lavado de activos y financiamiento de delitos en la entidad.

Es obligación de los empleados y la gerencia reportar al oficial de Cumplimiento cualquier acto sospechoso o inusual e injustificado oportunamente, para su respectivo análisis; manteniendo una restricta reserva y confidencialidad de la información.

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, a fin de que, previo análisis, se efectúe el reporte a las autoridades competentes de las transacciones inusuales no justificadas; al respecto, el Oficial de Cumplimiento y Comité de Cumplimiento guardarán absoluta reserva sobre la información reportada.

Los directivos, gerencia y empleados deben anteponer el cumplimiento de la normativa de prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos, ante el logro de las metas comerciales o estratégicas.

Art.24.- Plan de capacitación

El Oficial de Cumplimiento deberá realizar capacitaciones dirigidas a los miembros de los consejos, gerente, empleados y demás miembros de la Cooperativa, en control y prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos, por lo menos una vez al año, con el objetivo de concientizar y crear una cultura de prevención y autocontrol.

Además, realizará evaluaciones escritas referentes a las políticas y procedimientos definidos en el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de delitos, para medir el grado de conocimiento de los directivos, gerencia y empleados.

El Oficial de Cumplimiento en coordinación con el Comité de Cumplimiento desarrollará programas de capacitación a nivel interno y promoverán la asistencia a cursos externos

Art.25.- Incumplimiento

El incumplimiento al sistema de prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos será reportado al Comité de Cumplimiento, que a través de los canales pertinentes, impondrá las sanciones por incumplimiento de las medidas de prevención, aplicando y respetando el proceso administrativo correspondiente.

CAPITULO XII: TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Art. 26.- Transparencia

La Cooperativa conforme al principio de transparencia deberá observar entre otros los siguientes:

a) Informar de manera completa y veraz a los socios y usuarios financieros acerca de los productos, servicios y costos de los mismos;

b) Difundir información contable y financiera fidedigna conforme a los parámetros establecidos por la normativa vigente mediante las pagina web institucional, tablas de información, así como por el boletín informativo semestral "La Voz Cooperativista.

c) Resguardar la información personal de sus socios con la reserva y sigilo que establece la normativa vigente;

d) La publicidad que emita la Cooperativa deberá ser clara, precisa, oportuna, razonable, adecuada, veraz, apolítica, conforme a principios de competencia leal y de buena práctica de negocio, exenta de elementos que pudieran inducir a una interpretación errónea de las características de los productos y servicios que ofrece la Institución; Para ello se utilizara los canales de comunicación que establezca la organización;

e) Se remitirán a los entes de control, los informes económicos financieros, entrada y salida de socios, aportes económicos, impuestos, auditorías, etc.

Art. 27.- Rendición de cuentas

Dentro de sus competencias los directivos, gerencia y empleados deberán:

a) Informar sobre el cumplimiento de los objetivos y responsabilidades otorgadas a las diferentes instancias definidas al interior de la Cooperativa detallados en el plan estratégico y plan operativo anual; así como de la Cooperativa hacia la sociedad.

b) Explicar sobre las acciones desarrolladas por la asamblea general de representantes, consejo de administración, consejo de vigilancia, comisiones especiales y los impactos causados por su cumplimiento o incumplimiento.

c) Demostrar en los informes de gestión que las transacciones han sido efectuadas dentro del marco legal y ético de exigencia para la institución.

d) elaborar semestralmente boletines informativos que recojan toda la gestión desarrollada y el cumplimiento de la práctica de buen gobierno cooperativo y del código de ética, que serán conocidos y aprobados por la asamblea general de representantes.

CAPITULO XIII: DE LAS RELACIONES

Art.28.- Relaciones con, socios y trabajadores

Conforme a los preceptos indicados en el ámbito y objeto del presente Código, la Cooperativa de Ahorro y Crédito Crediamigo Ltda. dentro de sus relaciones con socios y trabajadores fomentara los siguientes preceptos:

a) Actuar responsablemente, sin buscar beneficios personales dentro del cumplimiento de sus funciones, guardando total imparcialidad en transacciones con directivos, empleados y trabajadores, cónyuge, conviviente, y parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad conforme lo descrito en los incisos anteriores del presente documento.

b) Respetar la diversidad étnica y cultural, los derechos humanos y libertades públicas de socios y trabajadores sin discriminación de etnia, género, religión o credo político; otorgar un trato digno a las personas guardando la correspondiente privacidad.

c) El ambiente de trabajo estará exento de violencia, maltrato, discriminación, hostigamiento, hostilidad, intimidación o restricción de la libertad individual, acoso verbal, escrito, físico, sexual o de ciertas actitudes para obtener favores o conceder promociones, ascensos o mejores evaluaciones. Toda falta a este principio deberá ser reportado a sus superiores a fin de tomar las medidas disciplinarias correspondientes luego del cumplimiento del debido proceso.

d) La responsabilidad social es nuestro compromiso y será cumplida con un apego fiel a la Ley, con respeto a los principios y valores éticos, a las personas, a la comunidad y al medio ambiente, tratando de alcanzar una sociedad más justa, honesta y equilibrada aportando de acuerdo a nuestras capacidades y posibilidades, con nuestras actividades y operaciones.

Art. 29.- Relaciones con proveedores y organismos de control:

a) Las interacciones con proveedores de bienes y servicios y con autoridades de organismos de control, deben realizarse de manera transparente, honesta y que sea coherente con leyes y reglamentos aplicables al segmento en el cual se encuentra incluida la Cooperativa así como el presente documento Únicamente podrán realizarse atenciones especiales cuando fueren autorizadas por el Consejo de Administración.

b) El gerente y empleados de la Cooperativa no pueden aceptar ni directa ni indirectamente, coimas de ningún tipo de parte de un socio, proveedor o posible proveedor, cualquier individuo o entidad que busque hacer negocios con la Cooperativa. La Comprobación de este hecho será considerada como una falta grave y será sancionada conforme el presente documento.

c) La Cooperativa espera de todas sus contrapartes un comportamiento ético. Por ello no tolerará prácticas ajenas al presente Código de Ética.

d) La Cooperativa priorizará la contratación de productos y servicios amigables con el medio ambiente, y provenientes de proveedores locales, dando preferencia a que formen parte de nuestros y socios.

CAPITULO XIV: RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL

Art. 30.- Normas referentes a la responsabilidad social

La Cooperativa conforme a sus principios éticos y en concordancia con la disposición segunda emitida en la Ley de economía Popular y Solidaria, así como lo referido en el Código Orgánico Monetario y financiero deberá:

a) Definir actividades que promueven la educación financiera a sus socios prestatarios.

b) Abstenerse en la medida de lo posible de otorgar operaciones de crédito que atenten a la sostenibilidad del medio ambiente y afecte a la comunidad.

c) Establecer líneas de comunicación éticas y transparentes con cada uno de los grupos de interés vinculados a la Cooperativa para conocer sus necesidades y expectativas.

Art. 31.- Responsabilidad ambiental

Observar, en todo tiempo, y en todas las actividades de la institución el cumplimiento de las normas de cuidado ambiental, utilizando de forma racional y eficiente, recursos no renovables y otros recursos que por su uso pueden impactar de forma negativa en el medio ambiente.

CAPÍTULO XV: RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL

Art. 32.- Sobre el personal y su reclutamiento

En los procesos de selección reclutamiento y formación de trabajadores se establece:

a) La Cooperativa para el cumplimiento de su objeto social, respetará la Constitución y demás leyes laborales, en lo relacionado al reclutamiento y manejo del personal necesario para su funcionamiento.

b) Es compromiso de la Cooperativa que en todos sus estamentos se presten condiciones laborales idóneas y seguras y que todos sus colaboradores reciban los beneficios que amparan dichas leyes.

c) Se contratará al personal previa selección de los aspirantes a los cargos vacantes y aplicando el reglamento existente para el efecto; sin considerar edad, raza, sexo, religión, estado civil, capacidad especial o cualquier otra característica protegida por la Ley.

d) Se proporcionará oportunidades igualitarias de ascenso a sus integrantes, se mantendrá una fuerza de trabajo diversa, libre de discriminación, acoso, hostigamiento, intimidación y represalias. La Cooperativa exhorta a sus integrantes a informar estos casos al Comité de Cumplimiento.

e) Se prohíbe contratar personal por cuenta de un área de trabajo o de directivo alguno. Para ello se seguirán los procedimientos establecidos en el reglamento de contratación de personal.

f) En apego a la Constitución, la Cooperativa no realizará pruebas de embarazo ni de VIH antes o después de contratar al personal. Por el contrario, cumplirá con la obligatoriedad de realizar a todos los empleados el chequeo médico anual.

CAPÍTULO XVI DEL COMITÉ DE ETICA Y SU FUNCIONAMIENTO

Art. 33.- Del comité de ética

La Cooperativa integrará un Comité de Ética, organismo interno que velará por el cumplimiento de las disposiciones del presente Código de Ética, quien tendrá la potestad de iniciar procesos de investigación y aplicación de sanciones a los transgresores, cuidando que en todo momento se respete el derecho a la defensa y al debido proceso.

Art. 34.- Integración del Comité de Ética

Estará conformado por cuatro integrantes nombrados por el Consejo de Administración: Un representante del Consejo de Administración electo dentro de sus miembros siendo designado presidente del Comité, el Gerente o su delegado, un representante de los trabajadores y el Oficial de Cumplimiento quien actuará como secretario del Comité.

Cuando alguno de los miembros del Comité de Ética se encuentre sometido a juzgamiento por el mismo organismo, no podrá integrar dicho Comité y será llamado, en caso de los vocales del Consejo a su respectivo suplente, y en caso de los funcionarios a quien le subrogue en las funciones en la institución en caso de haberlos.

Art. 35.- De las reuniones del Comité

Las reuniones del Comité serán: ordinarias, cada semestre y extraordinarias las veces que se requieran.

El Comité presentará hasta el 31 de enero de cada año, al Consejo de Administración el informe sobre el cumplimiento de las disposiciones del presente Código, señalando: los casos

analizados, las resoluciones adoptadas y las sugerencias para nuevas disposiciones, derivadas de las experiencias si las hubiera.

Art. 36.-Del funcionamiento del Comité

Estará válidamente constituido con la presencia de al menos la mitad más uno de sus integrantes, las resoluciones se tomarán por mayoría simple de sus integrantes, debiendo hacerse constar en actas los nombres de los participantes, las mociones presentadas y sus votos. El miembro que discrepare de la resolución de la mayoría del Comité podrá emitir su voto salvado, expresando la causa de su oposición.

Art. 37.- De las excusas de los miembros del Comité

Deberán excusarse de participar en las reuniones cuando se traten casos en los que hubiere motivo o relación que pudieren producir conflicto de intereses. No podrán participar cuando dentro de los involucrados se hallen parientes del miembro del Comité, dentro del cuarto grado de consanguinidad y/o segundo de afinidad.

Art. 38.- Del procedimiento de las causas que deban ser analizadas por el Comité

El conocimiento de los casos, se lo podrá hacer por informes presentados por cualquiera de los integrantes del Comité o cuando la Asamblea General, el Consejo de Administración o de Vigilancia o cualquier persona, pongan en su conocimiento hechos que ameriten ser investigados.

Con el hecho a investigar, el Comité dispondrá a Auditoría Interna presente un informe especial sobre el mismo, en caso de que quien sea investigado sea el propio Auditor Interno, el informe lo presentará la Gerencia General.

El informe que se presente al Comité deberá contener los fundamentos del hecho, de derecho y los principios éticos vulnerados, la identificación de las personas que estarían involucrados en el mismo, el grado de participación de cada una de ellas y la posible sanción a la que dichos actos ocasionarían.

Una vez presentado el informe, el Comité en reunión, procederá a analizar el mismo; en caso que concluya que existen pruebas que se han violentado los principios del Código de Ética, procederá a notificar a los involucrados, a través de la Secretaría del Comité, con el informe que sirvió de sustento, otorgándoles el plazo de 15 días, para que presenten pruebas de descargo.

La notificación se lo deberá hacer en su lugar de trabajo, cuando sea funcionario de la Cooperativa, o en el domicilio que tengan registrados en la Institución cuando se trate de socios, representantes o directivos.
En la notificación a los involucrados se les hará conocer que tienen derecho a presentar pruebas de descargo dentro del plazo de 15 días y simultáneamente si lo desearen podrán solicitar ser recibidos en Comisión General por el Comité de Ética para exponer su defensa.

Terminado el plazo para la presentación de pruebas, el Comité analizará si los involucrados presentaron descargos, los que se incorporarán al expediente y si los mismos han solicitado ser

recibidos en Comisión General, les señalará día y hora para ser recibidos dentro de los 15 días posteriores a la terminación del plazo para la presentación de pruebas.

En la Comisión General, los involucrados podrán hacer una presentación personal o a través de un abogado defensor, con duración máxima de treinta minutos; deberán presentar documentos de respaldo de sus afirmaciones y terminada la misma, responderán a las inquietudes que le podrán hacer los integrantes del Comité; las intervenciones serán parte del expediente.

Finalizada la Comisión General, en caso haya sido solicitada, o con los documentos probatorios que se hayan presentado, o en rebeldía, si los involucrados no hicieron uso de su derecho a la defensa, el Comité se reunirá dentro de los ocho días siguientes, para resolver el caso.

El Comité de Ética, en la reunión convocada para el efecto procederá a analizar todo el expediente y resolverá el caso, dictando una Resolución, en la que detallará los hechos comprobados en el expediente, enunciará los fundamentos de hecho y de derecho que sirven de sustento para su resolución y emitirá la Resolución, la misma que deberá ser comunicada a los involucrados y al Consejo de Administración para que luego del proceso ratifique o niegue las resoluciones emitidas por el Comité.

Los involucrados podrán apelar de la Resolución tomada por el Comité de Ética y ratificada por el Consejo de Administración, ante los organismos competentes, para lo cual deberán presentar una carta al presidente del Consejo de Administración, dentro de los ocho días siguientes a la fecha en que fueron notificados con la Resolución del Comité de Ética; de no ejercer dicho derecho, la Resolución quedará en firme.

Una vez que el Presidente reciba la carta con la apelación, comunicará a los involucrados la posible fecha en que se realice la siguiente Asamblea General y les señalará que tendrán derecho a ser recibidos en Comisión General para presentar una exposición de hasta veinte minutos ante la Asamblea General, para lo cual previamente con al menos quince días de anticipación a la fecha de realización de dicha Asamblea General, deberán presentar el documento sustentatorios de su exposición, de no presentar el documento o de hacerlo pasado el plazo establecido, habrá perdido la posibilidad de ser recibidos en Comisión General.

El presidente del Consejo de Administración deberá incluir en el orden del día de la siguiente Asamblea General, el conocimiento y resolución de la apelación, para lo cual se incorporará en el expediente de la Asamblea General, el proceso seguido ante el Comité de Ética, el informe del presidente del Comité de Ética y de los involucrados en caso hayan ejercido su derecho a ser recibidos en Comisión General.

Cuando la Asamblea General trate de la apelación de la Resolución del Comité de Ética, escuchará en primer lugar el informe que le presente el presidente de dicho Comité y en caso lo hayan solicitado, recibirá en Comisión General a los involucrados; terminadas las intervenciones, los involucrados deberán abandonar la sala de reunión, y posteriormente la Asamblea General tomará la decisión que tendrá el carácter de última instancia en la Cooperativa.

CAPÍTULO XVII: DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES

Art.39.-Infracciones y sanciones

Las infracciones o incumplimiento de las políticas constantes en este Código, o el cometimiento de una de las faltas señaladas en el mismo, serán consideradas faltas leves y/o graves y darán derecho a la Cooperativa a imponer las sanciones, que sean del caso, según los procedimientos establecidos en el presente código así como en el Estatuto, reglamentos internos, el Código del Trabajo, independientemente de las acciones penales o civiles que permita la Ley. Para el efecto mientras se ventile el correspondiente proceso, los derechos, servicios y beneficios a los que tengan acceso, por su calidad los vocales, representantes, socios y trabajadores, serán suspendidos hasta que exista la respectiva resolución emitida por la autoridad u organismo que corresponda.

Art.40.- De las sanciones por transgresiones al Código de Ética

Dependiendo de la gravedad de los hechos, el Comité de Ética podrá imponer sanciones que pueden ser leves o graves, clasificándolos en sanciones de aplicación a los empleados, socios o directivos.

Art.41.- De las sanciones a los empleados

Las sanciones a los empleados, incluida la Gerencia General podrán ser:

SANCIONES LEVES:

a) Amonestación escrita, con copia al Ministerio de Relaciones Laborales cuando sea trabajador.
b) Sanción económica de hasta el máximo establecido en las normas laborales vigentes y en el caso de Gerencia General hasta el 10% de sus honorarios.

SANCIONES GRAVES:

a) Separación del empleado, quedando la Gerencia General facultada a determinar el mecanismo a aplicarse para dicha separación y en caso el sancionado sea el Gerente General, el Consejo de Administración recomendará a la Asamblea General su separación.
b) Prohibición a que pueda participar en procesos electorales en la Cooperativa, por hasta cinco años de terminada su relación de dependencia con la Institución.
c) Pérdida de la calidad de socio de la Cooperativa aplicándole el proceso de exclusión**.**

Art. 42.- De las sanciones a los socios

Las sanciones a los socios podrán ser:

SANCIONES LEVES:

a) Amonestación escrita.
b) Sanción económica hasta por el valor equivalente al veinte por ciento del salario básico unificado del trabajador en general.

SANCIONES GRAVES:

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

Art. 43.- De las sanciones a los directivos

Las sanciones a los directivos podrán ser:

SANCIONES LEVES:

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

SANCIONES GRAVES:

a) Prohibición a que pueda participar en procesos electorales para relección inmediata.
b) Prohibición a que pueda participar en procesos electorales en la Cooperativa, por hasta cinco años contados desde la fecha de la sanción.
c) Pérdida de la calidad de directivo aplicándole el proceso de remoción.
d) Pérdida de la calidad de socio aplicándole el proceso de exclusión.
e) Solicitud de imposición de multa por el organismo de control por difusión de información reservada o restringida de la Cooperativa.

La aplicación de las sanciones anteriores se realizará independientemente a cualquier otra acción administrativa, civil o penal a que diere lugar la conducta de la persona involucrada, de ser procedente.

Art.44.- Procedimiento administrativo sancionador

La Cooperativa, sancionará observando el siguiente procedimiento.

a) Identificación de la infracción conforme a lo descrito en el capítulo prohibiciones del presente manual por parte del comité de ética

b) Notificación de la infracción en el término de hasta tres días desde su identificación, con lo cual se da inicio al procedimiento administrativo sancionador.

c) Una vez notificado, el presunto infractor en el término de tres días podrá presentar todas las pruebas de descargo. Este término podrá prorrogarse por una sola vez y a pedido de parte, por el término de tres días adicionales.

d) Dado el procedimiento administrativo de ser el caso se atenderá al aspecto legal pertinente.

Art.45.- Procedimiento para expulsión de socios:

Este procedimiento para expulsar a una socia o socio de la Cooperativa se aplica de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Social y el Reglamento General Interno de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Crediamigo Ltda.

DISPOSICIONES OPERATIVAS:

1.- La Cooperativa hará circular un ejemplar del presente Código a cada uno de sus, socios, directivos, empleados y trabajadores, el mismo que será estudiado y analizado por éstos, pudiendo solicitar aclaraciones en relación a su alcance o contenido, al respectivo Comité de Cumplimiento.

2.- El Código de Ética debe ser acatado por todos los directivos, gerente, funcionarios, empleados, y socios como un compromiso ético y moral, y su estudio formará parte de la inducción a todo el personal de la entidad.

3.- El Código de Ética se publicará y entregará a todos los directivos, gerente, funcionarios y empleados de la Cooperativa, estará disponible para todo sujeto de control, y socios en los canales institucionales de comunicación.

4.- El Código de Ética se publicará en un lugar preferente de la página web institucional, de libre acceso para todos sus y socios.

5.- La Unidad Administrativa de la Cooperativa es la responsable de la comunicación, distribución y publicación del Código de Ética.

6.- La Gerencia y funcionarios de la Cooperativa motivarán y estimularán la conducta ética ejemplar de sus subalternos.

7.- El presente Código de Ética estará sujeto a cambios y revisiones pertinentes de acuerdo con las sugerencias presentadas por los diferentes organismos e integrantes de la Cooperativa.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1. - EL Consejo de Administración, procederá a designar a los vocales que integrarán el Comité de Ética, en la siguiente reunión que realicen luego de su posesión como vocales de dicho Consejo, para lo cual el presidente deberá incluir en el Orden del Día, un punto específico para aquello.

2.- Una vez que estén designados los integrantes del Comité de Ética, éste se podrá reunir, para lo cual el presidente del Comité de Ética designado por el Consejo de Administración, dentro del mes siguiente a la designación de los vocales por parte del Consejo de Administración, procederá a convocar a la primera reunión del Comité de Ética, con la finalidad que sus integrantes acepten su denominación y designen al presidente, secretario y definir las actividades que realizará en el año.

CERTIFICO:

Que el presente Código de Ética y Conducta Institucional, fue aprobado por el Consejo de Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Crediamigo Ltda., en la sesión extraordinaria celebrada el 17 de marzo de 2022, Resolución 03, acta 371.

Atentamente,

Firmado electrónicamente por:
MIREYA SUSANA CORDOVA RAMOS

Mireya Susana Córdova Ramos.
SECRETARIA
Cooperativa de Ahorro y Crédito
“Crediamigo” Ltda.