



COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO  
**Crediamigo** Ltda.  
*Junto a tí.*

## 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.*

<b>CAPITULO XIII: DE LAS RELACIONES.....</b>	<b>18</b>
Art.28.- Relaciones con, socios y trabajadores .....	18
Art. 29.- Relaciones con proveedores y organismos de control: .....	18
<b>CAPITULO XIV: RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL .....</b>	<b>19</b>
Art. 30.- Normas referentes a la responsabilidad social .....	19
Art. 31.- Responsabilidad ambiental .....	19
<b>CAPÍTULO XV: RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL .....</b>	<b>19</b>
Art. 32.- Sobre el personal y su reclutamiento .....	19
<b>CAPÍTULO XVI DEL COMITÉ DE ETICA Y SU FUNCIONAMIENTO .....</b>	<b>20</b>
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
<b>CAPÍTULO XVII: DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES.....</b>	<b>23</b>
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
<b>DISPOSICIONES OPERATIVAS: .....</b>	<b>25</b>
<b>DISPOSICIONES TRANSITORIAS.....</b>	<b>26</b>

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA</b>	
	<b>Responsable:</b> Oficial de Cumplimiento	Versión 3.0 Página 4 de 26

### 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

- 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:

- 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 reelegirse 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.

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA</b>	
	<b>Responsable:</b> Oficial de Cumplimiento	Versión 3.0 Página 10 de 26

## **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.

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA</b>	
	<b>Responsable:</b> Oficial de Cumplimiento	Versión 3.0 Página 12 de 26

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.

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA</b>	
	<b>Responsable:</b> Oficial de Cumplimiento	Versión 3.0 Página 14 de 26

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 con honestidad y ética. La Cooperativa determina que existirá 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 prohíbe 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.

## **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

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA</b>	
	<b>Responsable:</b> Oficial de Cumplimiento	Versión 3.0 Página 18 de 26

- 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.

- 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

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.

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA</b>	
	<b>Responsable:</b> Oficial de Cumplimiento	Versión 3.0 Página 24 de 26

**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 reelección 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>CÓDIGO DE ÉTICA</b>	
	<b>Responsable:</b> Oficial de Cumplimiento	Versión 3.0 Página 26 de 26

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

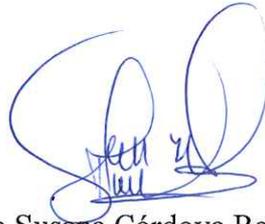
1. - EL Consejo de Administración, procederá a designar a los vocales que integrarán el Comité de Ética, en la siguiente reunión que realicen luego de su posesión como vocales de dicho Consejo, para lo cual el presidente deberá incluir en el Orden del Día, un punto específico para aquello.

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,



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

