



SEÑOR DE GIRÓN
COOPERATIVA

CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO

JULIO - 2024

CÓDIGO DE ETICA Y COMPORTAMIENTO DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “SEÑOR DE GIRÓN”.

CAPÍTULO I CONSIDERACIONES GENERALES

INTRODUCCION

El Consejo de Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito SEÑOR DE GIRON, consciente de la responsabilidad que implica para la Cooperativa, sus directivos y personal institucional, el velar por el prestigio de la Institución que representan, independientemente del cargo o función que ocupen define por medio del código de ética y comportamiento parámetros a los cuales deberán ceñirse de manera obligatoria.

El presente código de ética y comportamiento se constituye para la Cooperativa en una referencia formal e institucional para la conducta personal y profesional de sus miembros, viabilizando el comportamiento ético basado en los valores y principios cooperativos, sustentados en la honestidad, dignidad, respeto, lealtad, transparencia, cooperación, constancia, compromiso, confidencialidad y eficiencia de todos quienes la conforman.

OBJETO

La Cooperativa de Ahorro y Crédito SEÑOR DE GIRON, por su responsabilidad que tiene dentro del sistema financiero nacional se ha comprometido en liderar en forma permanente una política empresarial seria y transparente, guiada por principios éticos para precautelar los intereses económicos de sus socios y clientes.

Por ello, establece el presente Código de Ética y comportamiento en donde se enuncian los principios y normas de conducta que buscan guiar la actitud y el comportamiento de los directivos y personal institucional, quienes se encuentran llamados a desarrollar todas y cada una de sus actividades dentro de los más altos estándares morales y profesionales, de tal forma que se pueda contar con un personal comprometido íntegramente con el crecimiento y el desarrollo de la Cooperativa.

Para su consecución el Consejo de Administración deberá mantener el presente código actualizado y difundirlo a las personas inmersas en su ejecución.

AMBITO DE APLICACIÓN

El Código de Ética y comportamiento se constituye de uso y de aplicación obligatoria para todos los integrantes de la Cooperativa: Socios, clientes, empleados, gerente, proveedores, órganos de gobierno, de dirección y de control.

Las situaciones que pudieran tener una connotación de conflicto de intereses y no estuvieran incluidas en el presente código, deberán gestionarse por la aplicación del criterio sano de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos, criterio que deberá considerar el respeto de los valores Institucionales Cooperativos y sobre todo consolidar la imagen de solidez y confianza de la Cooperativa.

CAPÍTULO II PRINCIPIOS Y VALORES

Artículo 1: Principios Generales

Socios, clientes, empleados, gerente, proveedores, órganos de gobierno, de dirección y de control estarán obligados a cumplir a cabalidad las disposiciones y reglamentaciones que expidan las autoridades de control y las normas y las políticas fijadas por la Cooperativa. Además, estarán obligados en todas sus actuaciones a:

- a. Obrar con buena fe, lealtad, diligencia y cuidado, velando permanentemente por el respeto de las personas, el cumplimiento de la ley y dando prelación en sus decisiones a los principios y valores de la Cooperativa.
- b. No aconsejar o intervenir en situaciones que permitan, amparen o faciliten actos incorrectos, incluyendo aquellos que puedan utilizarse para confundir o sorprender la buena fe de terceros o usarse en forma contraria a los intereses legítimos de la Cooperativa, tales como publicidad tendenciosa, espionaje, incumplimiento de obligaciones laborales, comerciales, sociales y demás.
- c. Todas las transacciones, operaciones y actividades que realicen los directivos y personal institucional deberán estar regidos por los principios éticos establecidos en el presente código.
- d. Los estatutos, reglamentos, manuales y códigos de la Cooperativa no sustituyen el buen criterio, la responsabilidad, el sentido común y la prudencia indispensable para el mejor desempeño de sus directivos y personal institucional en las actividades que desarrollan, pero obviamente sus disposiciones son de obligatorio cumplimiento.
- e. Comunicar oportunamente a sus superiores inmediatos todo hecho o irregularidad cometida por parte de otro funcionario o de un tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de la Cooperativa, de sus socios, clientes y usuarios.

Artículo 2: Valores Institucionales

a. Transparencia

Permitir que los demás entiendan claramente el mensaje que les estamos enviando con nuestros planteamientos, con nuestras acciones y que además perciban un mensaje que exprese lo que realmente hacemos, deseamos o sentimos.

b. Inclusión

Capacidad que asegure que aquellas personas que están en riesgo de pobreza y exclusión social tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural disfrutando un nivel de vida y bienestar que se considere

normal

c. Atención al Cliente

Detectar las expectativas del cliente, asumiendo compromiso en la identificación de cualquier problema y proporcionar las soluciones más idóneas para satisfacer sus necesidades

d. Productividad

Generar resultados con la capacidad para proponer soluciones imaginativas y originales. Innovación e identificación de alternativas contrapuestas a los métodos y enfoques tradicionales.

CAPÍTULO III DEBERES Y PROHIBICIONES

Artículo 3: Deberes

1. En el ejercicio de funciones:

- a. Mantener la mayor objetividad, independencia y conocimiento en la toma de decisiones, actuando con buena fe y en cumplimiento de la ley.
- b. Guardar absoluta lealtad a la institución.
- c. Actuar en las actividades a su cargo con rectitud, independencia, imparcialidad y discreción, sin atender a ningún tipo de presión o interés personal.
- d. Aplicar las normas de ética tanto en sus actuaciones personales como laborales.
- e. Guardar el debido respeto, conducta y disciplina, así como dar muestras de compañerismo en todos los eventos culturales, sociales y deportivos que organice o auspicie la Cooperativa.
- f. Deberán guardar reserva y discreción sobre los datos de socios, clientes y usuarios, que conozcan en el desarrollo de sus funciones y labores, evitando que se deriven perjuicios con la divulgación de ciertos aspectos que por razones comerciales, personales o legales no deben ser de libre acceso al público.
- g. Mantener la debida reserva sobre los documentos de trabajo y la información confidencial que esté a su cuidado. Por lo tanto, deberán controlar y evitar que en cualquiera de las instancias o dependencias de la Cooperativa haga uso indebido de dicha información o que la misma sea conocida por personas que no tengan autorización para ello.
- h. Deberán dar uso adecuado y racional a su tiempo, los muebles, las herramientas, los

equipos y demás elementos de trabajo de la Cooperativa.

- i. Se garantiza el derecho a la privacidad siempre que la utilización de la infraestructura de la Cooperativa obedezca exclusivamente a asuntos de carácter laboral.
- j. Correcta utilización de los recursos económicos y materiales, entendiéndose por estos: el dinero en efectivo, los títulos valores, las especies valoradas, la información sobre socios, clientes, usuarios, proveedores, propiedad intelectual (modelos, programas de computación y otros artículos), vehículos, los servicios, muebles y enseres, entre otros.
- k. Contribuir al manejo responsable de los recursos que la Institución pone al servicio de cada uno de los directivos y personal institucional, sean esta energía eléctrica, materiales y equipos de oficina, proveeduría. Los teléfonos, correo electrónico, internet, computadoras no serán manejadas para actividades personales, o para envío de información confidencial salvo casos excepcionales en que el puesto lo requiera y bajo la autorización del supervisor inmediato. Estas herramientas serán utilizadas únicamente para el desempeño de actividades propias del cargo.

2. El personal, gerente, órganos de gobierno, de dirección y de control de la Cooperativa, deberán observar los siguientes preceptos en el desarrollo continuo de sus funciones:

- a. Proporcionar información o suministrar documentación de las operaciones realizadas por los clientes, socios o usuarios de la Cooperativa a personas distintas del mismo cliente, socio o usuario, sus beneficiarios o autorizados, representantes o apoderados, y de las autoridades u organismos facultados por la ley, en los términos de la misma.
- b. Proporcionar información sobre las operaciones de clientes, socios o usuarios al personal de la propia institución, salvo cuando el suministro de dicha información sea estrictamente necesario para el cumplimiento de sus funciones como empleados de la Cooperativa.
- c. Mantener una buena educación en el contacto con clientes internos y externos que soliciten información de productos y servicios que ofrece la Cooperativa, buscando la máxima satisfacción de los mismos aportando con soluciones competitivas y de calidad.
- d. Cumplir con los procedimientos internos establecidos, demostrando agilidad, confidencialidad y prudencia que los clientes internos y externos demandan.
- e. Estar siempre actualizado sobre los beneficios de los productos y servicios que ofrece la Cooperativa.
- f. Las solicitudes, reclamaciones y requerimientos deberán ser atendidos en forma oportuna y precisa, conforme a los manuales de políticas y procedimientos institucionales.
- g. El deber y el compromiso de facilitar a sus socios y clientes información oportuna, precisa y comprensible sobre sus operaciones, así como información clara y veraz

sobre:

Las características fundamentales de los productos y servicios que la Cooperativa les ofrezcan o suministren. Los procedimientos establecidos en la Cooperativa para canalizar sus reclamos y resolver las incidencias. Este compromiso requiere una especial diligencia en la actuación profesional de todas las personas con responsabilidad en el mantenimiento de los procesos y sistemas de información para los clientes, en la atención personal de sus solicitudes de información y en la resolución de sus reclamos

3. En las relaciones internas

- a. Crear un entorno en el que todos los directivos y personal puedan trabajar en equipo, con apertura y confianza. Cada integrante de la Cooperativa participará potenciando a los otros, respetando las diferencias.
- b. Crear condiciones de trabajo basadas en el respeto en un ambiente de trabajo abierto y confiado, es imprescindible para mantener la eficacia y el mantenimiento de la moral.
- c. Fomentar un ambiente de integridad entre directivos y personal en todas las oficinas de la Cooperativa.
- d. Cooperar oportunamente con todas las áreas de la Cooperativa, para el cumplimiento de objetivos institucionales
- e. Evitar pérdidas de tiempo en actividades que atenten contra el bienestar de los directivos y personal de la Cooperativa.
- f. Toda información enviada electrónicamente de relevante importancia y que involucre definiciones o decisiones importantes para la Institución, deberá respetar el nivel jerárquico; es decir, se debe mantener informado al supervisor inmediato.
- g. Mantener una conducta adecuada y profesional en el ejercicio de sus funciones.

4. En las relaciones externas

- a. Las relaciones con organismos externos se realizarán con funcionarios autorizados por la Gerencia General siguiendo las normas de respeto y cooperación.
- b. La Cooperativa habla ante la opinión pública, a través de sus voceros. Nadie, salvo ellos están autorizados a emitir opiniones a nombre Institucional o personal, siendo directivo o personal de la Institución. El vocero oficial de la Cooperativa es su Gerente General, pudiendo éste delegar a un tercero.

5. Del talento humano

- a. Se considera personal institucional, todas aquellas personas que han aprobado, los requerimientos necesarios que exige la Cooperativa. Que presten sus servicios individuales y lícitos a la Institución; bajo relación de dependencia, ya que se celebraron

contratos de trabajo directa e indirectamente, nombramientos y/o poderes, y que hacen que reciban su remuneración directamente por parte de la Cooperativa.

- b. Realizar toda promoción y traslado del talento humano tomando en cuenta el desempeño y mérito del personal, sin distinción de color, edad, nacionalidad, religión, género, discapacidad, antigüedad o cualquier otro colectivo favorecido según la legislación nacional.
- c. Promover el compromiso y la contribución del personal mediante la retroalimentación constante, y la evaluación de su desempeño.
- d. La Cooperativa exige que todas sus unidades provean un entorno y condiciones laborales limpias y seguras, y que el personal reciba todas las prestaciones amparadas por las leyes aplicables.
- e. La Cooperativa considera que su persona es el activo más valioso de la institución. La participación a todos los niveles se basa en una comunicación transparente.
- f. La Cooperativa seleccionará y contratará a los solicitantes de empleo sin criterios de segregación.
- g. La Cooperativa prohíbe que se realicen pruebas de embarazo antes de contratar personal femenino, además también prohíbe que se realicen pruebas de VIH antes de contratar a cualquier persona.
- h. La Cooperativa se reserva el derecho de verificar los antecedentes personales y patrimoniales que el empleado haya incluido en la solicitud de empleo.

Artículo 4: Prohibiciones del Código de ética y Comportamiento. - Son actuaciones antiéticas de directivos, trabajadores, colaboradores, socios y clientes de la Cooperativa y por tanto están prohibidas y podrán ser sancionadas conforme a las disposiciones de este Código de Ética y Comportamiento, entre otras las siguientes:

- a) Atentar contra los Principios Generales de Conducta, las Obligaciones Éticas, y las disposiciones establecidas en el presente Código de Ética y Comportamiento.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Beneficiarse en forma personal o favorecer a compañeros o a sus parientes, con contratos, prestaciones, servicios, los que, si no existiera la relación con la Cooperativa, no se hubieran realizado u obtenido.

e) Crear, presionar o sugerir la creación de bonos, compensaciones o beneficios que expresamente se hallen prohibidos en la normativa vigente o que le puedan causar perjuicio a la Cooperativa.

f) Utilizar los bienes de la Cooperativa en beneficio personal, de personas relacionadas o de terceros, sin que haya existido la autorización correspondiente o utilizando los bienes por tiempo

mayor al otorgado, o desviando su uso natural o autorizado o poniendo en riesgo la integridad material del mismo, o haciendo uso de los bienes de la Cooperativa como si fuesen de su propiedad particular.

g) 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.

h) 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, salvo el caso de expresas disposiciones del Órgano de Control.

i) Ocultar o no presentar oportunamente información, solicitudes, oficios, documentos que deban ser conocidos y resueltos por quienes estén facultados a aquello.

j) Contratar al cónyuge, conviviente o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de los Representantes, vocales del Consejo de Administración, Consejo de Vigilancia, Gerencia y empleados de la Cooperativa, cualquiera que sea el modo de contratación; tampoco se puede asumir la facultad de contratación que le compete a la Gerencia General o al organismo correspondiente.

k) Difundir por cualquier medio, información reservada o restringida de la Cooperativa o violentando las políticas de manejo de información establecidas en la Institución.

l) Investigar, obtener y difundir información de la vida personal de los integrantes de la Cooperativa tales como preferencias sexuales, religiosas, ideológicas, culturales, deportivas u otras similares, se excluye de esta prohibición lo relacionado a control de morosidad, prevención de lavado de activos y los que establezca la normativa vigente.

m) Se prohíben actos de hostigamiento y discriminación basados en la raza, credo, sexo, edad, capacidades diferentes, orientación sexual, color, género, nacionalidad, o cualquier otra razón política, ideológica, laboral, social o filosófica.

n) Incitar al uso o consumo en las instalaciones de la Cooperativa de alcohol o sustancias psicotrópicas; no se debe laborar bajo los efectos de bebidas alcohólicas, bajo los efectos de sustancias estupefacientes o psicotrópicas, fumar dentro de las instalaciones de la entidad;

- o) Descargar en las computadoras y hardware de la Cooperativa programas o sistemas ilegales o sin licencia, o entregar o permitir el uso de claves de acceso al sistema, a personas ajenas o no autorizadas, o utilizar claves de otras personas y con ello suplantar acciones o transacciones.
- p) Es prohibido la difusión, por cualquier medio de rumores y comentarios falsos lo que constituye una práctica de competencia desleal y actuación antiética, que menoscaba el prestigio de la Cooperativa y deteriora el buen nombre de las personas y organismos internos que lo conforman.
- q) Asumir funciones o competencias que no le corresponden y por tanto invadir las atribuciones propias de otros organismos y personas.
- r) No podrán hacer uso del logotipo, papel membretado o cualquier símbolo de la Cooperativa, para fines ajenos a los institucionales, o en beneficio propio.
- s) Los representantes, vocales de los Consejos y Comités, Comisiones, funcionarios y empleados de la Cooperativa, se abstendrán de ayudar a persona alguna, mediante el otorgamiento de favores privilegios especiales, remunerados o no. No podrán aceptar para sí o para los miembros de su familia, favores o beneficios bajo circunstancias que pudieren hacer pensar que influyen en el desempeño de sus funciones, ni tampoco se hará tráfico de influencias en beneficio personal o de terceros.
- t) Abstenerse de presentar denuncias a la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, que no tengan fundamento legal o que tergiversen los hechos, para con éstos provocar intervenciones injustificadas por el organismo de control.
- u) Las socias y socios, representantes, directivos, gerente, funcionarios y empleados; y, todas aquellas personas que por ejercicio de sus facultades de control y vigilancia y otras funciones tuvieren acceso a los datos de la Cooperativa, están obligados a guardar sigilo y reserva que se encuentren bajo su conocimiento en el desempeño de su cargo, acerca de los datos de socias y socios de los depósitos y demás captaciones de cualquier naturaleza que realicen con la Cooperativa. Sólo podrán ser dados a conocer al titular o quien haya sido expresamente autorizado por él o a quien lo represente legalmente. La información perderá su condición de reservada, y podrá ser divulgada a terceros, cuando se haya iniciado un proceso de investigación a cargo de los entes de control o procesos de orden judicial legalmente expedidos.
- v) Sustracción de fondos o uso del efectivo o intangibles para fines distintos a lo autorizado.
- w) Presentar informes falsos de trabajos.
- x) Aparentar la realización de reuniones o comisiones de servicios, con el propósito del cobro de viáticos o gastos.
- y) Propiciar reuniones no previstas con el fin de aumentar el ingreso por viáticos o dietas.
- z) Brindar declaraciones y entrevistas en medios de prensa físicos o digitales que atenten con la buena imagen institucional de la Cooperativa.

- a.a) Adquirir bienes de la Institución por compra directa o recibir comisiones o regalías, violentando las prohibiciones o regulaciones existentes.
- b.b) No liquidar los anticipos otorgados o recibir pagos sin los correspondientes comprobantes o que los mismos presenten adulteraciones.
- c.c) Uso indiscriminado y abuso de los bienes asignados en custodia o dedicados para operaciones propias de la Institución.
- d.d) Brindar informes falsos u ocultar información sobre la veracidad de las operaciones.
- e.e) Ejercer influencias o usar de ellas para obtener designaciones de índole profesional o situaciones de privilegio por el cumplimiento que le corresponde de su trabajo;
- f.f) Ofrecer su trabajo profesional en beneficio propio, usando el tiempo que le corresponde dedicar a la cooperativa;
- g.g) Aceptar regalos por parte de socios que busquen, directa o indirectamente, tratos preferenciales en el otorgamiento de créditos o mejores tasas de interés en los ahorros;
- h.h) Usar la base de datos de los socios para beneficio personal o de terceros;
- i.i) Hacer uso de la influencia que puedan tener los socios para beneficios directos o indirectos;
- j.j) Encubrir a cualquier directivo o funcionario que hubiese incumplido las disposiciones del presente Código, lo cual lo vuelve responsable del incumplimiento;
- k.k) Utilizar el nombre de la cooperativa para beneficios personales.
- l.l) Cuidar el manejo de sus relaciones personales y privadas de tal manera que sus acciones no afecten la imagen de la Cooperativa.
- m.m) La Cooperativa desaprueba la concurrencia de sus colaboradores a lugares donde se desarrollen actos contrarios a los buenos principios morales y éticos, cuidándose de concurrir a lugares que afecten a la imagen de la Cooperativa.
- n.n) El uso de la credencial de identificación o el señalamiento del puesto que desempeña deberá limitarse a las necesidades que se deriven del cumplimiento estricto de sus funciones.
- o.o) El personal deberá abstenerse de concurrir con el uniforme de la institución a lugares o espectáculos públicos exceptos los autorizados por la Cooperativa.
- p.p) No deben omitir, adulterar o falsear los documentos de cualquier naturaleza utilizados para el registro de operaciones o datos de los socios.
- q.q) Se abstendrán de realizar operaciones a título de la Institución cuando tengan participación en una sociedad con la cual la Institución efectúe negocios.

- r.r) No deben utilizar su condición y los recursos de la entidad para establecer relaciones contractuales, profesionales, laborales o de servicios personales directa o indirectamente con otras personas u organizaciones
- s.s) Está prohibido consumir bebidas alcohólicas o estupefacientes en las instalaciones de la Cooperativa o promover actividades de juegos de azar, se debe mantener comportamiento libre de vicios.
- t.t) Abstenerse de hacer uso de las instalaciones de la Cooperativa, o de su logotipo, papel con membrete o cualquier símbolo para usos ajenos a los fines institucionales.
- u.u) Abstenerse de usar la violencia verbal o física para imponer sus puntos de vista.
- v.v) Abstenerse de incurrir en la falsedad de documentos que lleven su firma de responsabilidad.
- w.w) Congelar o retener arbitrariamente fondos o depósitos de socios.
- x.x) Adulterar o distorsionar documentos y datos que afecten la información de transacciones contables de la Cooperativa.

CAPÍTULO IV

COMPROMISOS DE LA COOPERATIVA CON LA SOCIEDAD Y LOS DERECHOS DE LOS INTEGRANTES

Artículo 5: Compromisos

- a. La Cooperativa como una entidad financiera del sector popular, económico y solidario, asume el compromiso de brindar a sus socios, clientes y sociedad en general, una administración responsable, información transparente y trato justo, con la aplicación de los valores y principios éticos y de conducta contemplados en el presente código.
- b. La Cooperativa declara y reafirma el compromiso institucional y el de sus integrantes, de cumplir con las leyes y normativa aplicable al sector financiero popular y solidario
- c. La Cooperativa a través de sus integrantes asume el compromiso de captar recursos económicos basados en los siguientes lineamientos éticos:
 - Captación de recursos lícitos, para lo cual, ante el cumplimiento de metas comerciales se antepondrá el cumplimiento de normas de prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos incluido el terrorismo;
 - Evitar el riesgo de concentración de depósitos;
 - Las tasas de interés serán dentro de los rangos permitidos por el Banco Central del Ecuador;

Artículo 6: Derechos

Adicional a lo establecido en el Estatuto Social y Reglamento Interno de la cooperativa, los socios tendrán derecho a lo siguiente:

- a. Ser informados sobre sus derechos, obligaciones, compromisos y de los requisitos para elegir y ser elegido a los organismos de gobierno.
- b. Conocer a través de sus Representantes en la Asamblea General, el cumplimiento de las prácticas de buen gobierno.
- c. Recibir respuesta oportuna y suficiente sobre los requerimientos que formulen.
- d. Conocer sobre la marcha institucional en lo referente a manejo de la entidad por parte de los organismos directivos de la entidad.
- e. Recibir capacitación y formación necesaria para conformación de nuevas promociones dirigenciales.
- f. Capacitar en temas de educación financiera

CAPÍTULO V

POLÍTICAS PARA EVITAR CASOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Artículo 7.- De la corrupción y soborno.- La aceptación de corrupción y soborno se refiere al hecho de que una persona que ejerza un cargo o dignidad pida o reciba objetos de valor económico u otros beneficios, a cambio de adoptar u omitir acciones o decisiones que estén relacionadas con las funciones que le han sido asignadas, por tal razón, en la Cooperativa se prohíbe totalmente el intento o hecho de soborno o corrupción en empleados, gerente, órganos de gobierno, de dirección y de control, adoptando las siguientes políticas:

- a. Asumir un enfoque anti soborno y anticorrupción entre empleados, gerente, órganos de gobierno, de dirección y de control, de tal forma que se puedan prevenir y detectar de forma oportuna las brechas de integridad en sus cargos o dignidades;
- b. Capacitar y sensibilizar a empleados, gerente, órganos de gobierno, de dirección y de control en temas anticorrupción y anti soborno;
- c. Consolidar una administración basada en la administración integral de riesgos;
- d. Implementar canales de alerta interna y mecanismos para proteger a los informantes;
- e. Establecer procedimientos estrictos de selección y contratación de personal, proveedores, entre otros.

CAPÍTULO VI

USO DE LOS BIENES, IMAGEN Y MARCA DE LA COOPERATIVA

Artículo 8.- Del Uso de los Bienes, Imagen y Marca de la Cooperativa. - Es importante tener en consideración las siguientes observaciones para el buen uso de los bienes, imagen y marca de la Cooperativa:

- a. Los Representantes, Directivos, Gerente y personal de la cooperativa, no podrán utilizar para su uso personal los bienes de la Institución, ni tampoco valerse de su posición para obtener una ventaja patrimonial;

- b. Los Representantes, Directivos, Gerente y personal deben proteger y conservar los bienes de la Institución, utilizando los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su extralimitación, derroche o desaprovechamiento. Tampoco puede emplearse o permitir que otros lo hagan para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados
- c. El uso de la imagen y marca de la Cooperativa será exclusivamente para fines institucionales, prohibiéndose el uso para beneficio personal o terceros;
- d. Está prohibido hacer uso de las instalaciones de la Cooperativa, de su logotipo, papel membretado, o cualquier símbolo para usos ajenos a los fines institucionales

CAPÍTULO VII

USO Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN DENTRO Y FUERA DE LA COOPERATIVA

Artículo 9.- Del Uso y Manejo de la Información dentro y fuera de la Cooperativa. - Los Representantes, Directivos, Gerente y empleados, deberán:

- a. Abstenerse de difundir toda información que hubiera sido calificada como confidencial o reservada;
- b. No deben utilizar, en beneficio propio o de terceros o para fines ajenos al servicio, información de la que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones y que no éste destinada al público en general;
- c. No deben prestarse para ser medio de difusión de información falsa, tendenciosa o de cualquier forma inadecuada
- d. El Socio o cliente, podrá solicitar información que se refiera a la relación comercial particular con la Cooperativa, siguiendo el orden regular.
La Cooperativa responderá los requerimientos a través del representante legal. Los relacionados con quejas y reclamos se atenderán en los plazos establecidos en la Ley de Transparencia de Información.
En caso de que lo solicitado sea calificado como no pertinente a ser entregado, la Gerencia responderá al Socio o Cliente por escrito, fundamentando legalmente la imposibilidad de entregar la información.
- e. Representante de la Asamblea General podrá solicitar información adicional a la proporcionada por Ley, que sustente, amplíe o aclare temas que sean de su competencia de acuerdo con la normativa vigente, mediante solicitud escrita vía Presidencia o Gerencia
En caso de que lo solicitado no pueda ser atendido, se le responderá al Representante por escrito, fundamentando legalmente la imposibilidad de entregar la información.
Del uso que el representante de a la información remitida será de su exclusiva responsabilidad, de comprobarse mal uso o difusión por medios de comunicación que perjudique a la cooperativa ya sea por imagen o al giro del negocio, responderá civil o penalmente por el acto cometido. Así como será destituido en forma inmediata como representante o directivo siguiendo el debido proceso constante en el Reglamento Interno

en concordancia con Leyes de la constitución de la República y demás normativa interna que sea aplicable en este caso.

- f. Los vocales de los Consejos de Administración y de Vigilancia podrán solicitar información adicional a la proporcionada por Ley, que sustente, amplíe o aclare temas que sean de su competencia, de acuerdo con la normativa vigente, mediante solicitud escrita a la Presidencia de la Cooperativa.

En caso de que lo solicitado no pueda ser atendido, se responderá por escrito al Directivo, fundamentando legalmente la imposibilidad de entregar la información.

Del uso que el Directivo de a la información remitida será de su exclusiva responsabilidad, de comprobarse mal uso o difusión por medios de comunicación que perjudique a la cooperativa ya sea por imagen o al giro del negocio, responderá civil o penalmente por el acto cometido. Así como será destituido en forma inmediata como representante o directivo siguiendo el debido proceso constante en el Reglamento Interno en concordancia con Leyes de la constitución de la República y demás normativa interna que sea aplicable en este caso.

La Cooperativa, a través de la Gerencia y canales de información, brindará información regular y permanente a las personas asociadas y público en general

CAPÍTULO VIII

CONFLICTO DE INTERESES

Artículo 10.- Del conflicto de intereses en la Cooperativa. - La Cooperativa considera conflictos de interés aquellas situaciones en las que el juicio de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario para él o ella, y la integridad de sus acciones, tienen a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo económico o personal

Artículo 11: De la prevención:

Socios, clientes, empleados, gerente, proveedores, órganos de gobierno, de dirección y de control:

- a. Deberán evitar cualquier situación que pueda originar un conflicto de interés, ello con el objeto de propender a un buen gobierno dentro de la institución;
- b. Respetar y acatar lo que determina el Estatuto Social, Reglamento Interno, Código de Ética y Comportamiento, Reglamento de Buen Gobierno y demás normativa pertinente;
- c. Representantes y directivos no podrán asumir algún tipo de relación laboral con la Cooperativa; hasta dos años después de haber culminado sus funciones; y, no podrán participar quienes hayan presentado o se encuentren en proceso de litigio legal;
- d. Gerente, personal y proveedores, no podrán participar en listas de representantes, hasta dos años después de haber culminado sus funciones; y, no podrán participar quienes hayan presentado o se encuentren en proceso de litigio legal;
- e. Los Vocales de los Consejos de Administración y Vigilancia, de los Comités o Comisiones que atiendan al ordenamiento jurídico vigente, los representantes a la Asamblea General y los miembros de la Junta Electoral de la Cooperativa no podrán establecer relaciones comerciales, profesionales, o contractuales de ninguna naturaleza con ésta, ya sea en forma directa o indirecta. Hallándose además prohibidos de percibir en forma directa o por terceros, pagos por concepto de sueldos, salarios, servicios ocasionales, honorarios profesionales, bonos, arrendamientos o similares durante el ejercicio de sus funciones. Igual prohibición se extiende a su cónyuge, conviviente y sus

parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad. Se exceptúan los valores por concepto de pago de dietas.

- f. No podrá existir parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad entre Representantes, directivos, gerente, integrantes de comités o comisiones, personal, auditores y proveedores de la Cooperativa, a excepción de aquellos casos que se encuentren autorizados por el organismo de control acorde a la normativa pertinente vigente;
- g. No podrán recibir regalos, favores o en general beneficios o ventajas a cambio de la prestación de los servicios que oferta la Institución o influir en decisiones propias de su función o cargo. La inobservancia a tal prohibición será sancionada como falta grave y conforme lo dispuesto en el Reglamento Interno y Reglamento Interno de Trabajo;
- h. Representantes, directivos, gerente y personal de la Cooperativa, no podrán prestar servicios profesionales o contractuales a otras instituciones de la misma naturaleza mientras continúe en funciones dentro de la institución, a excepción de aquellos casos que se encuentren autorizados por el organismo de control acorde a la normativa pertinente vigente;
- i. Todo empleado de la Cooperativa, sin excepción alguna, deberá cumplir con todas las instancias y requisitos del proceso de selección que hubiera establecido la Cooperativa;
- j. Las personas involucradas en cualquier nivel respecto al procedimiento para la aprobación de créditos deben gozar de reconocida solvencia moral, hallándose obligadas a mantener imparcialidad y discreción en torno al manejo y conocimiento de la información a la cual acceda en atención a sus funciones, debiendo además hallarse al día en el cumplimiento de todas sus obligaciones, tanto directas e indirectas, reportadas en el buró de crédito;
- k. Representantes, directivos, gerente, personal y auditores no deberán incurrir en mora con la Cooperativa, de incumplir este precepto se procederá conforme lo establece la normativa interna;
- l. Los Representantes de la Asamblea General, los vocales de los Consejos de Administración y de Vigilancia, miembros de comités y comisiones especiales, gerente y empleados de la Cooperativa, están obligados a guardar absoluta confidencialidad y reserva respecto a la información a la que accedan o puedan acceder en merito a la o las funciones que desempeñen. El incumplimiento de tal obligación constituye falta grave, en el caso de los trabajadores, y causal de remoción, en el caso de directivos e integrantes de comités y comisiones;
- m. Realizar en nombre propio operaciones con socios de la Cooperativa que correspondan a actividades o negocios habituales de este último (por ejemplo: préstamos, entre otros.). Tampoco podrán tomar dinero prestado de los socios de la Cooperativa, ni prestarles a los mismos en nombre propio.
- n. Aceptar directa o indirectamente de parte de un socio o posible socio, valores como: obsequios, préstamos, agasajos, promesas de empleo a futuro, entre otros. que pudiera crear la apariencia de que el otorgante está recibiendo o recibirá un trato preferencial por parte de los directivos y personal de la Cooperativa.

Artículo 12. De la detección. - Representantes, directivos, gerente, personal, auditores, socios, proveedores, clientes y demás integrantes de la Cooperativa, dentro de sus funciones y competencia:

- a. Están en la obligación civil y moral, de denunciar todo hecho de corrupción, soborno o conflicto de interés, que tuvieran conocimiento en el desarrollo de sus funciones. La denuncia debe ser presentada por escrito con el carácter de RESERVADO a la Comisión Especial de Resolución de Conflictos;

Artículo 13. Del manejo:

- a. La Comisión Especial de Resolución de Conflictos, receptará la denuncia de la presencia de hechos de corrupción, soborno o conflicto de interés dentro de la Cooperativa, la misma que será RESERVADA y tratada de la misma manera;
- b. La Comisión Especial de Resolución de Conflictos tendrá la obligación de solicitar a los órganos directivos, de control, gerente, jefes de áreas, auditoría interna y externa, el comunicar a la Cooperativa sobre relaciones directas e indirectas que mantengan entre ellos, proveedores, socios o cualquier otro grupo de interés, vinculado a las actividades y decisiones que estén dentro de su ámbito de acción, en especial en procesos de contratación.

Artículo 14. De la evaluación:

-
- a. La Comisión Especial de Resolución de Conflictos, evaluará en forma reservada la denuncia de la presencia de hechos de corrupción, soborno o conflicto de interés dentro de la Cooperativa; y, actuará conforme sus funciones, atribuciones y procedimientos establecidos para esta comisión;

Artículo 15. De la resolución:

-
- a. La Comisión Especial de Resolución de Conflictos, será quien tome la resolución en primera instancia

CAPÍTULO IX

DE LA PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DE DELITOS

Artículo 16.- De la Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos. -

- La Cooperativa de Ahorro y Crédito SEÑOR DE GIRÓN Ltda. brindará un supremo apoyo a los entes judiciales y de control en materia de prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos, colaborando en cualquier tipo de requerimiento al que haya sido solicitado.
- La administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito SEÑOR DE GIRÓN reconoce que su personal es fundamental en la lucha contra del lavado de activos y

financiamiento de delitos, así como la importancia de su capacitación. Por lo tanto, la cooperativa proveerá permanente capacitación al personal para que esté alerta en identificar, evitar y reportar acciones que puedan estar vinculadas con el lavado de activos y financiamiento de delitos.

- Todos los directivos y personal de la Cooperativa, sin importar su nivel, deben conocer, comprender, desarrollar, y cumplir la Política de Prevención de Lavado de Activos propendiendo al adecuado “Conocimiento del Socio”, realizando las acciones de prevención y control correspondientes.
- Todo el personal de la cooperativa, sin importar su nivel, deberán conocer, comprender y mantener actualizada las políticas de prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos contenidos en el Manual diseñado para el efecto o en cualquier otro documento que la Cooperativa, por medio de la Unidad o el Comité de Cumplimiento, emitan al respecto.
- La Unidad de Cumplimiento desarrollará programas de capacitación a nivel institucional cuyo objetivo será el conocimiento de la normativa legal, reglamentaria y operativa en materia de prevención de lavado de activos a nivel del personal y directivos de la institución.
- Todos los programas de capacitación que se impartan al personal de la cooperativa, deberán cumplir al menos con los siguientes requisitos:
 - Deberán efectuarse al menos una vez al año.
 - Todas las capacitaciones efectuadas deberán contener la normativa legal vigente en el país.
 - Contarán con los métodos audiovisuales disponibles de tal manera que permitan una mejor comprensión por parte del personal.
 - Se propenderá a capacitar al personal por el tipo de función que estos desempeñan.
 - Se informará anualmente a los entes de control sobre los resultados obtenidos
 - Todas las capacitaciones que se efectúen en la Cooperativa serán evaluadas, en especial al personal que mantengan un contacto permanente con el socio y cliente.
- Asegurar que todos los Clientes internos y externos, cumplan con todos los requisitos exigidos por la Cooperativa y Organismos de Control Externos, manteniendo siempre una integridad moral reconocida y una actividad lícita y transparente.
- La Cooperativa de Ahorro y Crédito SEÑOR DE GIRÓN, acogiendo lo estipulado en las resoluciones emitidas por el Organismo de Control definirá, dentro de su sistema de administración de riesgos, factores, sub-factores, criterios, sub-criterios y categorías de riesgos de lavado de activos, los cuales serán ponderados conforme a una metodología definida por la misma y que se encuentra incluida en el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos incluido el Terrorismo.
- La Cooperativa de Ahorro y Crédito SEÑOR DE GIRÓN, establecerá los lineamientos estratégicos que adoptará en base a su grado de exposición al riesgo de lavado de activos, mismo que será cuantificado conforme a los factores de riesgo determinados (clientes, productos, zona geográfica y canal de distribución).
- La Cooperativa de Ahorro y Crédito SEÑOR DE GIRÓN, ha establecido, conforme

su realidad institucional y la de sus socios, cuatro segmentos de clientes en base al riesgo de exposición al lavado de activos, los mismos son:

- Riesgo Extremo
 - Riesgo Alto
 - Riesgo Medio
 - Riesgo Bajo
- La capacidad económica de los socios debe ser concordante con sus actividades y con los movimientos u operaciones que realicen en la Institución.
 - La Cooperativa establecerá procedimientos, basados en el nivel de exposición al riesgo de lavado de activos y financiamiento de delitos, para inicio y aceptación de relaciones contractuales con nuevos socios, determinados en el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos incluido el Terrorismo.
 - La Cooperativa establecerá políticas y procedimientos en base al grado de exposición al delito de lavado de activos para la permanencia de socios y clientes, incluso para la terminación de relaciones contractuales, para de esta manera mitigar un posible riesgo reputacional que afecte sus intereses y el de sus socios.
 - La Unidad de Cumplimiento con la colaboración de las áreas de Sistemas, Operaciones, Auditoría, Talento Humano y demás que se definan, desarrollarán y aplicarán procedimientos de monitoreo transaccional de clientes internos y externos, basado en la exposición al riesgo de lavado de activos y financiamiento de delitos.
 - Todo el personal y directivos de la Cooperativa tienen la obligación de informar al Oficial de Cumplimiento toda operación de su conocimiento que resulte inusual, con sus correspondientes antecedentes, mantener reserva y colaborar con las actuaciones que se desarrollen en su seguimiento y control. Las actuaciones deben regirse por criterios profesionales obviando en todo momento consideraciones personales, incluso después de haber cesado sus funciones en la cooperativa.
 - La Cooperativa designará un responsable de llevar la relación comercial o financiera con el socio quien deberá aplicar la política “Conozca a su socio” detallada en el Manual de Prevención de Lavado de Activos.
 - La Cooperativa señalará los lineamientos necesarios para minimizar el riesgo de exposición al lavado de activos, contribuyendo así con la comunidad y evitando que se utilice a la Institución para este tipo de delitos.
 - Cuando se conozca información sobre la actividad sospechosa de un socio, cliente o usuario y se considere que no se debe extender la relación de negocios entre éste y la Cooperativa, debe darse aviso inmediato a los funcionarios de mayor nivel con el fin de unificar el criterio, prevenir repercusiones desfavorables y enviar los reportes del caso a la autoridad competente.
 - Las metas comerciales deben ser siempre establecidas y cumplidas en línea con los principios éticos, considerando que es primordial generar una cultura orientada a cumplir y hacer cumplir las normas establecidas para prevención y detección del lavado de activos.

En el caso de no acatar lo dispuesto en este apartado, el personal será reportado al Comité

de Cumplimiento, mismo que conocerá el presente caso por incumplimiento de las medidas de Prevención de Lavado de Activos, previo al procedimiento administrativo correspondiente

Artículo 17.- Responsabilidades laborales para directivos y personal institucional.- La Cooperativa, sus directivos y personal institucional deberán tener una clara conciencia de los riesgos que el lavado de activos implica para la Institución y para ellos mismos y de las acciones civiles y penales que podrían enfrentar por incumplimientos de las disposiciones legales.

Lo que no se encuentre establecido dentro del Código de Ética se sujetará a lo dispuesto en la normativa vigente.

CAPÍTULO X: DE LOS PROVEEDORES

Artículo 18.- De los Proveedores. - Deberá fundamentarse la elección y contratación de proveedores en criterios técnicos, profesionales, éticos y en las necesidades de la Cooperativa, conduciéndolas por medio de procesos que garanticen la mejor relación costo beneficio, tales como el conocimiento del proveedor, la evaluación del mismo y la cotización de precios, entre otros.

Las interacciones con proveedores, vendedores y con agentes, autoridades públicas y otros, deben realizarse de una manera transparente, honesta, y que sea congruente con todas las leyes, reglamentos aplicables y con este Código.

Los directivos y el personal no podrán dar, ofrecer o aceptar en forma directa o indirecta regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos en desarrollo de las actividades realizadas por la Cooperativa y que puedan influir en sus decisiones para facilitar negocios u operaciones en beneficio propio o de terceros.

Sólo podrán aceptarse cursos de entrenamiento/capacitación brindados por el Proveedor y que se encuentren relacionados a las actividades de la Cooperativa, como así también atenciones corporativas o regalos empresariales de bajo valor monetario (por ejemplo: almanaques, agendas, lapiceros, calendarios, entre otros.)

Sólo podrán realizarse atenciones corporativas o regalos empresariales, en nombre de la Cooperativa y autorizadas por el Consejo de Administración y/o Gerencia General.

Los directivos y personal de la Cooperativa no pueden aceptar -ni directa ni indirectamente- de parte de un vendedor, proveedor o posible proveedor, cualquier entidad o individuo involucrado o que busque hacer negocios con la Cooperativa, o cualquier entidad en la que la Institución tenga un interés accionario, nada de valor (incluyendo obsequios, préstamos, agasajos, promesas de empleo futuro u otras transferencias de bienes y/o servicios) que pudiera crear la apariencia de que el otorgante está recibiendo o recibirá precios, términos, condiciones favorables, u otro trato preferencial por parte de la Cooperativa.

Abstenerse de intervenir en cualquier negocio con los Clientes internos o externos con los que exista o puede existir conflicto de intereses, impidiendo el desempeño de sus funciones y

obligaciones de manera íntegra y objetiva.

CAPÍTULO XI

CONTROL INTERNO

Artículo 19.- Del Control Interno. - Todas las sospechas de actos incorrectos deben reportarse de manera oportuna por los canales dispuestos por la Cooperativa, y debe colaborarse con las eventuales investigaciones de la Cooperativa o de las autoridades, contestando sus requerimientos con la totalidad de los hechos, en cumplimiento del deber legal que compete a todo ciudadano.

La unidad de cumplimiento será la encargada de hacer seguimiento, control, y verificación del incumplimiento de las normas legales y de las disposiciones de este código, así como cualquier intento o actuación de un directivo o personal de la Cooperativa de obtener un provecho indebido para sí mismo o para terceros, abusando de su posición, y aquellos que puedan utilizarse para confundir o sorprender la buena fe de terceros o usarse en forma contraria a los intereses legítimos de la Cooperativa. Los actos incorrectos pueden involucrar a socio, clientes, proveedores, representantes, competidores, empleados, ex empleados y directivos.

El resultado de la investigación será trasladado a las instancias pertinentes internas, para que se tomen las acciones que correspondan, incluyendo el despido y las denuncias a las autoridades cuando sea del caso, y la recuperación de los daños y perjuicios a través de los procesos legales, y cuando sea posible, reteniendo su valor de la remuneración y beneficios a su favor.

La Cooperativa apoyará a las autoridades y entes de control en su lucha contra los actos ilegales.

Respecto de las empresas que prestan servicios a la Cooperativa, o sus proveedores, el personal que tenga el contacto con los mismos es responsable de identificar y mitigar los posibles riesgos de conductas de su personal que contraríen este código, y de supervisar el cumplimiento de las políticas que se establezcan para el efecto. La Cooperativa tomará las medidas que correspondan contra los empleados de estas empresas que falten a la ley en su relación con la entidad.

CAPITULO XII

Terminación de Relaciones Laborales

Artículo 20.- Establecimiento y Terminación de las Relaciones laborales en la Cooperativa.- El Departamento de Talento Humano en coordinación con la Unidad de Cumplimiento definirán políticas y procedimientos para la selección y contratación de personal basado en el cumplimiento de las normas que establece la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera y la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria al respecto, específicamente deberán tomar en cuenta lo estipulado en la Resoluciones respectivas en lo correspondiente a la Política Conozca a su empleado.

Toda persona que cese en la relación con la Cooperativa se abstendrá de utilizar cualquier información obtenida durante su vinculación con la Cooperativa, incluidas listas o relaciones de

socios y clientes.

La Cooperativa establecerá rigurosas políticas y procedimientos que garanticen la reserva y confidencialidad de la información que haya sido obtenida o generada en procesos de prevención de lavado de activos, contemplando como mínimo la prohibición que tienen el personal de poner en conocimiento de terceras personas información a transacciones inusuales identificadas.

El Personal asume que el trabajo desarrollado para la Cooperativa de Ahorro y Crédito SEÑOR DE GIRÓN, tenga o no la consideración de propiedad intelectual, pertenece exclusivamente y en su integridad a la Cooperativa. Informes, propuestas, estudios, programas y cualquier otro producto derivado de la actividad profesional de la Cooperativa, quedarán en posesión de la Cooperativa, sin que la persona saliente pueda copiar, reproducir o transmitir los mismos en forma alguna sin autorización escrita de la Cooperativa.

Los empleados se comprometen a devolver el material propiedad de la Cooperativa de Ahorro y Crédito SEÑOR DE GIRÓN, que tengan en su poder en el momento de cesar en su actividad.

CAPÍTULO XIII:

Seguimiento Conductual

Artículo 21.- Del seguimiento conductual.- El seguimiento a la conducta y comportamiento de Directivos y personal en el desempeño de sus funciones y la observancia de cambios en su conducta, en su estilo de vida así como en toda actividad que les resulte sospechosa por ejemplo: en caso de sospecha de transacciones comerciales con información privilegiada, fraude, malversación de fondos y lavado de activos; lo debe hacer el Jefe Inmediato con el apoyo del área de Talento Humano y la Unidad de Cumplimiento.

Dicho seguimiento estará encaminado a la revisión de sus cuentas, para verificar que su nivel de vida concuerde con el nivel de ingresos que percibe en la institución. Se tendrá en cuenta además las siguientes señales de alerta:

- Que el personal impida que otros compañeros de trabajo atiendan a determinados socios y clientes.
- Si el personal con frecuencia permanece en la oficina más allá del horario de cierre o concurren a ella fuera del horario habitual.
- Si el personal se encuentra renuente a disfrutar de sus vacaciones.
- Si el personal renuente a aceptar cambios de su actividad o promociones que impliquen no continuar ejecutando las mismas actividades.
- Si existiesen ausencias del lugar de trabajo frecuentes e injustificadas.
- Si el personal a menudo descuadra en caja con explicaciones insuficientes o inadecuadas.

Estas señales de alerta involucran no solamente al funcionario, sino también a la Institución por la amenaza que recae sobre la entidad, por lo tanto, es deber de todos los funcionarios de la entidad el de:

1. Rechazar y reportar al Jefe Inmediato o al Oficial de Cumplimiento sobre cualquier intento de soborno a cambio de servicios que no se prestan regularmente o inclusive aquellos que son normales y de todas aquellas actividades que se consideren dudosas, inusuales, sospechosas o anormales,
2. Evitar casos en los que individualmente o de común acuerdo los funcionarios de la entidad aceptan comisión por ocultar depósitos de grandes sumas de dinero, sin llenar los formularios de transacciones establecidas para el efecto y evitar el reporte de operaciones inusuales e injustificadas,
3. Adicionalmente se deberá considerar por el Área de Talento Humano el de realizar rotaciones del personal, de esta manera se reasigna la cartera y el portafolio de socios y clientes para que sean manejados por otro personal, y,
4. Preparación de back up para que todos los funcionarios puedan tomar sus vacaciones anuales dentro del período que les corresponda.

CAPÍTULO XIV: Manejo de Información

Artículo 22.-Del manejo de Información. - Es importante tener en consideración las siguientes observaciones para el adecuado manejo de información en la Cooperativa:

- a. En la medida de lo posible y cuando el marco legal lo permita, los colaboradores deberán cerciorarse de que los socios han recibido la información requerida.
- b. Está totalmente prohibido manipular de cualquier forma los registros o información de la institución de cualquiera de sus áreas, ya sea para simular el cumplimiento de metas u objetivos o para obtener un beneficio personal.
- c. Toda la información generada en las diferentes actividades de la Cooperativa es confidencial y solo podrá ser divulgada por autorización de la Gerencia General o a solicitud de las autoridades pertinentes.
- d. Ningún directivo o personal de la institución podrá divulgar información interna acerca de los funcionarios, proveedores, planes de negocio, metodologías, sistemas tecnológicos estrategias de mercado que puedan perjudicar el desenvolvimiento de las actividades financieras de la institución.
- e. Se considerará falta grave el uso arbitrario de información privilegiada. En consecuencia, los directivos y personal de la Cooperativa se atenderán a las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Estatuto Social de la Institución, según el caso, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales contempladas en la ley.

- f. Se deberán abstener de realizar acciones que puedan influir, manipular o engañar a cualquier trabajo de fiscalización que se efectúe en la institución.
- g. De conformidad con las normas de Sigilo Bancario, no se podrá revelar la información de los socios o clientes obtenida a través de cualquier fuente interna. En particular, el personal estará prohibido de utilizar los datos de los socios o clientes con fines ilegítimos o para transmitirlos a personas no autorizadas.
- h. La Cooperativa garantizará y protegerá la privacidad y confidencialidad de los expedientes médicos y laborales, de crédito y garantías de un directivo o del personal empleado. Los expedientes no serán revelados fuera de la institución, excepto cuando el propio interesado lo solicite, o cuando lo disponga la autoridad judicial competente. La obligación de cumplir con las normas de sigilo y reserva bancaria y el compromiso de confidencialidad se entenderá sin perjuicio del acceso público a la información y los documentos determinados por las leyes respectivas.

Artículo 23.- Reserva y Sigilo. - Se establece como obligatoriedad para todos los directivos y personal institucional el mantener estricta reserva sobre socios reportados, investigados o involucrados; caso contrario la institución le impondrá las sanciones pertinentes, independientemente de las acciones penales respectivas, por acción u omisión,

Adicionalmente, es responsabilidad del personal, la salvaguarda de las normas establecidas en el Manual de prevención del lavado de activos y financiamiento de delitos incluido el terrorismo y por ningún motivo debe ser reproducida, ni utilizada para objetivos distintos a las necesidades de su trabajo.

Artículo 24.- Responsabilidades laborales para directivos y personal institucional. - La Cooperativa, sus directivos y personal institucional deberán tener una clara conciencia de los riesgos que el lavado de activos implica para la Institución y para ellos mismos y de las acciones civiles y penales que podrían enfrentar por incumplimientos de las disposiciones legales.

Lo que no se encuentre establecido dentro del Código de Ética se sujetará a lo dispuesto en la normativa vigente.

CAPÍTULO XV INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 25.- De las Infracciones y Sanciones. - El Código de Ética y Comportamiento incluye las infracciones y las sanciones a su incumplimiento las que serán gestionadas por la Comisión Especial de Resolución de Conflictos, dentro de sus competencias, observando el presente Código de Ética y Comportamiento, Reglamento de Buen Gobierno, Estatutos, Reglamento Interno de la Cooperativa, Reglamento Interno de Trabajo y más normativa conexas interna o externa de la Cooperativa.

SECCIÓN I DE LAS INFRACCIONES

Artículo 26.- De las Infracciones. - Las Infracciones se clasifican en infracciones leves y graves.

Artículo 27.- Infracciones leves. - Son infracciones leves las siguientes:

- a.- Constituyen infracciones leves las señaladas en los literales c.c; f.f; l.l; m.m; n.n; del Artículo 4 del presente Código.
- b.- Falta injustificada a reuniones, dentro del ámbito de su competencia
- c.- Falta injustificada a eventos de capacitación.
- d.- No proporcionar a los socios la información dispuesta en este Código.
- e.- Otras que se describan en normativa conexas externa o interna

Artículo 28.- Infracciones Graves. - Son infracciones graves, las siguientes:

- a.- Constituyen infracciones graves las señaladas en los literales a,b, c, d, e, f, g, h,i,j,k,l,m,n,o,p,q,r,s,t,u,v,w,x,y,z,a,a, b.b,,d.d,e.e,,g.g,h.h; i.i; j.j,k.k;o.o; p.p; r.r; s.s; t.t; u.u; v.v;w.w;x.x; del Artículo 4 del presente Código.
- b. No observar las disposiciones relacionadas con la entrega de información, en el ámbito de sus competencias, requerida por los diferentes órganos internos o externos de la Cooperativa y que el incumplimiento conlleve a sanciones a la institución.
- c. El cometimiento reiterado de la misma infracción leve.
- d.- La presentación de errores e inconsistencias en los informes a los que está obligada la Cooperativa, y que aquello sea motivo de conflictos o sanciones.
- e. Otras que se describan en normativa conexas externa o interna
- f. Inobservancia o incumplimiento de funciones y responsabilidades, en el ámbito de sus competencias, estipuladas en el Código Orgánico Monetario y Financiero, Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y su Reglamento,
- g. Fomentar conflictos de interés.
- h. Participar en actos de soborno y corrupción.
- i. Divulgar información de carácter reservado.
- j. No observar las disposiciones sobre prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos incluido el terrorismo, lo cual, conlleve a conflictos o sanciones a la Cooperativa.
- k. Incumplir normativa de Administración Integral de Riesgos, que conlleve a conflictos o sanciones a la Cooperativa.
- l. Falsificar documentos e información.

SECCIÓN II DE LAS SANCIONES

Artículo 29.- Clasificación de las sanciones. - Para efectos de la aplicación del presente código, son sanciones las siguientes:

1.- Amonestación. - En caso de infracciones leves cometidas por representantes a la asamblea general, vocales de los Consejos y gerencia, el Consejo de administración podrá realizar una amonestación por escrito, haciéndole conocer la infracción cometida, sus efectos; y, la disposición de enmienda y/o cumplimiento dentro del plazo que para el efecto se otorgue. En caso de cometimiento de infracciones leves por parte de empleados de la cooperativa se sancionará conforme lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo

2.- Proceso de remoción del cargo y exclusión. - Esta sanción consiste en la remoción del cargo ya sea de representante, vocal o gerente de la Cooperativa y su consecuente exclusión de la misma. Esta sanción procede en el cometimiento de una infracción grave. Sanciones con respecto a la Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos

1. Empleados

Se aplicará la sanción dispuesta en el Reglamento Interno de Trabajo.

2. Directivos

Se aplicará el proceso de remoción y exclusión de la Cooperativa, conforme al procedimiento

establecido dentro del Reglamento Interno de la Entidad. Esta sanción consiste en la remoción del cargo ya sea del representante de la asamblea general, vocal de los distintos Consejos o gerente de la Cooperativa y su consecuente exclusión de la misma.

3. Socios

Se aplicará la exclusión de la Cooperativa, conforme al procedimiento establecido dentro del Reglamento Interno de la Entidad. 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.

Artículo 30.- Niveles Sancionadores. - Las sanciones por el incumplimiento de las disposiciones contenidas en este Código, se aplicarán de acuerdo al infractor y de conformidad a lo establecido en el Estatuto, Reglamento Interno, Código de Ética y Comportamiento, Reglamento Interno de Trabajo y más normativa conexas relacionadas, observando lo siguiente:

a. Los procesos en los que se sancione a Socios, Representantes de la Asamblea General, Vocales de Consejos, Gerente, Proveedores, Auditor interno y Auditor Externo; se aplicarán observando lo que estipula el presente capítulo, Estatuto, Reglamento Interno, Código de Ética y Comportamiento; y, más normativa conexas.

b. El Gerente conocerá y resolverá todos los procesos de infracciones en los que se sancione a los empleados de la Cooperativa, a excepción, de la destitución de empleados que ejerzan cargos en los que no sea su competencia el nombramiento y destitución.

Las sanciones se aplicarán observando lo que estipula el presente capítulo y el Reglamento Interno de Trabajo.

Artículo 31.- Procedimiento Administrativo Sancionador. - La Comisión Especial de Resolución de Conflictos, dentro de sus competencias, gestionará las sanciones por el cometimiento de infracciones al presente Código de Ética y Comportamiento, observando el procedimiento sancionador conforme lo dispuesto en el Reglamento Interno de la Cooperativa.

Artículo 32.- Distribución del Código de ética y Comportamiento. - El presente Código de Ética será distribuido a todos los directivos y personal de la Cooperativa dejando constancia del conocimiento y aplicación de este documento, quienes deberán suscribir su adhesión al mismo.

El código de ética contiene lineamientos generales que permitirán evaluar gran parte de las situaciones a las que se podría enfrentar los destinatarios del presente Código, pero no detalla necesariamente todos los problemas que pueden surgir. Eventualmente, podrán surgir dudas sobre cuál es la conducta más correcta que debe ser adoptada, casos en los cuales se deberá comunicar al superior jerárquico o al Comité de Responsabilidad Social y Ética antes de tomar cualquier decisión.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

PRIMERA. -Desde la fecha de aprobación del presente Código de Ética por parte del Consejo de Administración, quedará derogado cualquier normativa anterior y las disposiciones reglamentarias internas que lo contradigan.

RAZÓN. - El presente Código de Ética y Comportamiento fue aprobado por el Consejo de Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Señor de Girón, en la sesión extraordinaria del 19 de julio de 2022, conforme consta en el libro de actas, al que me remito en caso de requerirlo. Este documento entró en vigencia a partir del 20 de julio de 2022. Al presente Código de Ética y Comportamiento, se le hicieron ajustes y cambios en el artículo 16 y el artículo 29, por sugerencia del Comité de Cumplimiento, mismos que fueron

aprobados por el Consejo de Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Señor de Girón, en la sesión ordinaria del 26 de junio de 2024, conforme consta en el acta 034-2024. Este documento entrará en vigencia a partir del 01 de julio de 2024.

CERTIFICO

Que, el presente Código de Ética y Comportamiento de la Cooperativa Señor de Girón, fue conocido y aprobado en la siguiente sesión ordinaria:

- Miércoles 26 de junio del 2024, Acta No. 034-2024.

Abg. Ana Gabriela Chumi
SECRETARIA
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

