COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO

PABLO MUÑOZ VEGA

*invierte en **tu futuro...***

CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO

2024

El Consejo de Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Pablo Muñoz Vega" Ltda., en uso de sus atribuciones legales y la facultad que le confiere el Art. 34 numeral 3 y 5 del Reglamento General De la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario, emitido mediante Decreto Ejecutivo No 1061, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No 648 el 27 de febrero del año 2022; y reformado el 202, en concordancia con lo dispuesto en la sesión cuarta y disposición transitoria segunda de la resolución No. SEPS-IGT-IGS-IGJ-INSESF-INGINT-2021-019 del 1 de diciembre del 2021, norma emitida por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria en la cual establece la necesidad de adecuar el Código de Ética a los lineamientos establecidos en esta resolución.

RESUELVE:

Aprobar las reformas al **CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO**

TÍTULO I.
DEL OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- De los Objetivos:

El presente Código de Ética y Comportamiento tiene como objetivos principales los siguientes:

a) Establecer los principios éticos y las normas de comportamiento o conducta que deben regir el desarrollo de las actividades diarias de la Cooperativa, comprendiendo las relaciones internas y externas de: socios, representantes, vocales del Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia, Gerente General, empleados y colaboradores de la cooperativa. El propósito es promover un nivel superior de desempeño en todas las áreas de operación de la institución.

b) Establecer los principios éticos, de comportamiento y morales que deberán observar y cumplir los socios, Representantes de la Asamblea General, vocales de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerente General, integrantes de Comités o Comisiones, empleados colaboradores, proveedores y cualquier persona natural o jurídica que tenga actividad directa con la Institución.

c) Definir la conformación del Comité de Ética y Comportamiento como organismo regulador dentro de la Cooperativa. Este Comité estará encargado de vigilar e investigar los hechos que puedan atentar contra los principios éticos establecidos en este cuerpo normativo, asegurando así el cumplimiento y la promoción de la ética organizacional.

d) Establecer las sanciones que la Cooperativa aplicará en caso de que se produzcan violaciones a los principios éticos y de comportamiento establecidos en este Código.

e) Establecer las situaciones que pueden generar conflicto de interés y definir las políticas y procedimientos para su gestión eficaz.

Artículo 2.- Del Alcance:

El alcance del Código no es excluyente de otros Reglamentos, Manuales y otras normas específicas requeridas por las diferentes áreas de la Cooperativa y por las entidades de regulación y control.

Artículo 3.- Ámbito de Aplicación:

El Código de Ética y Comportamiento es de obligatorio conocimiento y cumplimiento para los socios, representantes, vocales del Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia, Gerente General, empleados colaboradores y proveedores de la Cooperativa; los mismos que deben aplicarlo de manera continua en el ejercicio de sus funciones respectivas, promoviendo una cultura organizacional fundamentada en valores éticos y morales. Estos principios constituyen el cimiento para alcanzar la sostenibilidad y cumplir con la misión institucional de la Cooperativa.

TÍTULO II.

DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS INSTITUCIONALES

Artículo 4.- De los Principios

Los principios fundamentales que guían la gestión de la Cooperativa, contenidos en la misión y visión institucional, constituyen el núcleo de la cultura organizacional, y brindan un sentido de dirección común a todos quienes colaboran con la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pablo Muñoz Vega Ltda., y se debe evidenciar diariamente en cada uno de sus actos dentro y fuera de la institución.

En complemento a los principios organizacionales establecidos en la normativa interna de la Cooperativa Pablo Muñoz Vega Ltda., se asumen como principios de gestión los siguientes:

a) El cumplimiento de la ley y la normativa externa e interna vigente;

b) El respeto a las preferencias, creencias y diversidad de los grupos de interés;

c) El respeto a la libertad de expresión y opinión;

d) La igualdad de derechos y oportunidades para todos los clientes externos e internos;

e) La eficiencia y diligencia en la prestación de los productos y servicios a fin de lograr la satisfacción de las necesidades de los socios y clientes;

f) La adopción de buenas prácticas que promuevan un desarrollo sostenible comprendido como el logro de equilibrio entre el crecimiento económico, la responsabilidad social y el respeto al medio ambiente;

g) La transparencia y rendición de cuentas;

h) La independencia, comprendida como la obligación de no recabar ni aceptar instrucciones procedentes de otras organizaciones o personas ajenas a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pablo

Muñoz Vega Ltda. a excepción de instrucciones emitidas por el organismo de control o de organismos de integración.

i) La reserva y discreción en el uso y difusión de la información institucional, la de sus socios y clientes.

j) La canalización y solución de los conflictos de interés.

Artículo 5.- De los Valores Éticos

Los valores éticos son guías de comportamiento que regulan la conducta de un individuo, la buena práctica de ellos cultiva las actuaciones positivas de las personas. Los valores que regirán el comportamiento en la Cooperativa son los siguientes:

1. Ética	• Actuar con una conducta de honestidad y transparencia.
2. Transparencia	• Información veraz y oportuna de los resultados institucionales hacia los socios y clientes.
3. Compromiso	• Cumplimiento de las obligaciones que de acuerdo a las funciones que le sean inherentes, se realicen inclusive, cuando se presenten circunstancias adversas.
4. Disciplina	• Capacidad de actuar ordenada y de forma constante en todas las actividades.
5. Lealtad	• Actitud integra para cumplir objetivos y metas.
6. Solidaridad	• Apoyo permanente a los socios y clientes.
7. Responsabilidad	• Administración rigorosa de los recursos económicos de socios y clientes e institucionales asegurando su manejo prudente y eficiente.
8. Respeto	• Consideración al ser humano y al medio ambiente.

TÍTULO III.

DE LOS DEBERES Y PROHIBICIONES

Artículo 6.- De los Deberes para los Representantes de la Asamblea General y Vocales del Consejo de Administración y Vigilancia e integrantes de los Comités y Comisiones.

a) Actuar de acuerdo con los principios, valores y deberes institucionales;

b) Mantener siempre el respeto y amabilidad entre sí durante su participación en las asambleas, sesiones de consejos y demás actividades de la Cooperativa;

c) Salvaguardar y mantener la confidencialidad de la información interna, de los socios, clientes, proveedores y aliados estratégicos;

d) Poner en conocimiento del Comité de Ética de la Cooperativa, de forma escrita y debidamente sustentado, cualquier comportamiento fuera de las normas de conducta que observe en

cualquier integrante de la Cooperativa y que puedan afectar la imagen de la Institución u ocasionar una pérdida económica a esta;

e) Comunicar con la debida oportunidad al Comité de las situaciones que considere presentan un conflicto de interés personal y abstenerse de participar en las decisiones relacionadas con el caso;

f) Aplicar las normas de ética tanto en sus actuaciones personales como laborales; dentro y fuera de la institución.

g) Evitar en todo momento obtener un beneficio personal o económico haciendo uso de las funciones o actividades de realiza o valiéndose de su posición en la Cooperativa.

Artículo 7.- De los Deberes para Gerencia General, Empleados y Colaboradores de la Cooperativa

En complemento a las normas establecidas en los literales anteriores, serán normas de conducta las siguientes:

a) Mantener siempre el respeto y amabilidad en el trato, sin comportamientos que puedan considerarse de acoso sexual o abuso físico o verbal, sin importar si son superiores, pares, subordinados, directivos, socios o clientes;

b) Mantener una imagen personal ejecutiva, utilizando adecuadamente el uniforme, la credencial y los distintivos, recordando en todo momento que se representa a la Cooperativa y cumpliendo con la normativa de gestión de talento humano o de imagen corporativa de la institución;

c) Fomentar un comportamiento y una comunicación efectiva basada en la flexibilidad, apertura al diálogo y la capacidad de escuchar, asegurando un trato interpersonal adecuado y propicio para construir relaciones constructivas;

d) Manejar las relaciones con los socios y clientes con una visión de largo plazo y en el marco de la más alta calidad de servicio;

e) Denunciar ante el Comité de Ética y Comportamiento, cualquier acto o evento que tuviere conocimiento y que implicaré una falta de ética de socios, representantes, vocales del Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia, Gerente General, integrantes de comités o comisiones, empleados, colaboradores y proveedores de la Cooperativa y que pudiera causar perjuicio de todo tipo a la Cooperativa;

f) En situaciones de conflictos de interés, abstenerse de tomar decisiones que puedan representar un riesgo para la Cooperativa y trasladar la información al jefe inmediato, para que este actúe con forme lo estipulado en la presente norma.

g) Los empleados y colaboradores, deberán aceptar los cambios de funciones o áreas de trabajo, que considere el Gerente General en procura a la mejora de los objetivos institucionales, respetando en todo momento las disposiciones legales contenidas en el Código del Trabajo y Ley de Seguridad Social.

h) Conocer y acatar las disposiciones contenidas en este Código.

i) Informar de manera obligatoria, a la Subgerencia Administrativa y Talento Humano sus relaciones presentes o pasadas, de amistad, parentesco en los grados de afinidad o

consanguinidad establecidos en la norma y de tipo comercial con proveedores, clientes, socios y competidores.

j) Evitar en todo momento obtener un beneficio personal o económico haciendo uso de las funciones o actividades que realiza o valiéndose de su posición en la Cooperativa.

Artículo 8.- De los Deberes de los Proveedores

a) Cumplir con los acuerdos contractuales, en estricto apego a la normativa interna de la Cooperativa.

b) Cumplir con los requerimientos documentales en cumplimiento de la normativa interna y la relacionada con prevención de lavado de activos.

c) Mantener la confidencialidad de toda relación con la Cooperativa, salvo autorización expresa por parte del personal autorizado.

d) Incluir en convenios, contratos o acuerdos de servicio una cláusula que certifique que los recursos o servicios proporcionados a la Cooperativa provienen de origen lícito;

e) Evitar en los contratos financieros cláusulas y condiciones que puedan considerarse inequitativas, así como la inclusión de cobros aleatorios y facultades de decisión o interpretación unilateral.

f) Cumplir con las disposiciones relativas a la Ley de Protección de Datos Personales del Ecuador, para el encargo de tratamiento de datos personales en el ejercicio de sus competencias.

g) Los proveedores, en el ejercicio de la prestación de sus servicios, realizará estos con diligencia y velarán por el cumplimiento de normas legales que rigen, evitando exponer en situaciones de Riesgo legal a la Cooperativa.

Artículo 9.- Der las Prohibiciones para los representantes de la Asamblea General y Vocales del Consejo de Administración y Vigilancia.

a) Realizar actos, emitir mensajes o tener un comportamiento que aun cuando no pueda ser catalogado como de acoso o abuso físico o verbal, pudiera crear un ambiente de hostilidad o intimidación hacia algún otro integrante de la Cooperativa;

b) Ofrecer préstamos o la realización de cualquier operación de refinanciamiento, reestructuración o condonación, sin la autorización del órgano competente;

c) Ofrecer la gestión para obtener condiciones financieras especiales o favorables en créditos o captaciones;

d) Aceptar o influir en la contratación de proveedores que falseen su información u ofrezcan dádivas, regalos, viajes, comisiones o cualquier otra forma de compensación;

e) Aceptar la contratación de proveedores que presenten precios inferiores a los normales del comercio; que estén afectando con su operación a la comunidad o el medio ambiente; que no cumplan con las leyes laborales incluyendo el trabajo infantil o se sospeche que se dedican a actividades ilegales;

f) Influir para obtener en provecho propio, de sus familiares, de empresas o personas vinculadas o de terceros, la prestación de servicios de crédito por parte de la entidad;

g) Gestionar en la Cooperativa cargos o puestos de trabajo a favor de persona alguna;

h) Comprometer a la entidad en operaciones ajenas a su giro, bajo responsabilidad de daños y perjuicios;

i) Comprometer a la Cooperativa en operaciones con riesgo de ilicitud o vinculación con lavado de activos;

j) Aprovechar su cargo y bienes de la institución para la realización de actividades ajenas a la Cooperativa o de proselitismo político;

k) Hacer un uso indebido a la imagen, documentos y normativa interna de la Cooperativa para su aprovechamiento personal o entregando a instituciones de la misma actividad o de prestación de servicios al sector financiero;

l) Abandonar las sesiones de la asamblea general de representantes o de consejos sin una causa plenamente justificada;

m) Influir o participar en la adulteración o modificación del libro de actas y resoluciones de la asamblea general o de los consejos;

n) Participar como candidato a representante o ser representante, vocal del Consejo de Administración, vocal del Consejo de Vigilancia, vocal de Comités o vocal de Comisiones de otra cooperativa de ahorro y crédito o entidad financiera privada;

o) Disponer arbitrariamente de fondos de la Cooperativa.

p) Realizar operaciones ficticias o dolosas que comprometan el buen nombre de la Cooperativa.

q) Participar en actividades ilegales o actos que vayan en perjuicio de la Cooperativa.

r) Cualquier conducta de chantaje, acoso sexual o laboral, intimidación, o cualquier situación en que haya aprovechamiento de sus funciones.

s) Usar los activos de la Cooperativa para fines personales.

t) Falsificar firmas en documentos o instrumentos privados dirigidos al ente de control o a los diferentes entes de la Cooperativa, tales como oficios, formularios de vinculados, declaración patrimonial, declaraciones de licitud de fondos, o cualquier otro documento o solicitud dirigida a los diferentes organismos o comités de la Institución, si en la falsificación de firmas participan varios representantes, vocales o directivos, la sanción será considerada como causal de remoción y exclusión total de los involucrados.

Artículo 10.- De las Prohibiciones para Gerencia General y Empleados de la Cooperativa

a) Realizar transacciones económicas personales con recursos económicos de la Cooperativa;

b) Utilizar el uniforme de la Cooperativa en eventos de carácter personal, eventos vinculados con actividades de proselitismo político y fuera de los horarios de oficina;

c) Utilizar su cargo o responsabilidad para solicitar preferencias en la tramitación de servicios dentro de la Cooperativa, para sí mismo o para familiares, amigos o relacionados que sean asociados;

d) Solicitar favores en conexión con su trabajo;

e) Divulgar a personas no autorizadas, información y documentación que integra los expedientes de crédito, de inversiones o depósitos a plazo fijo o información que se haya clasificado como confidencial, de uso exclusivo o reservado de la Cooperativa;

f) Aceptar regalos por parte de clientes o socios que busquen, directa o indirectamente, tratos preferenciales en el otorgamiento de créditos;

g) Recibir préstamos personales de los socios;

h) Usar información privilegiada para obtener beneficios personales, sea directa o indirectamente;

i) Usar la información crediticia, de inversiones o depósitos a plazo fijo, o de cualquier otro tipo, preparada en la Cooperativa, para revelarla a otra Institución o para beneficios personales, sea directa o indirectamente;

j) Realizar copias de la base de datos de clientes o socios para beneficios personales o de terceros;

k) Cobrar a los clientes honorarios, comisiones o recibir algún beneficio como descuentos u otros por favorecer en los trámites de crédito o por conceder tratos preferenciales en los requisitos o condiciones de los créditos;

l) Encubrir a cualquier funcionario que hubiese incumplido las disposiciones de la normativa interna de la Cooperativa;

m) Revelar información a los socios y clientes sobre prácticas de sus competidores o a terceros;

n) Utilizar el nombre de la Cooperativa para beneficios personales;

o) Participar directa o indirectamente en los procesos de realización o venta de los bienes receptados por la Cooperativa en dación de pago por créditos vencidos. Esta prohibición se hace extensiva hasta los parientes comprendidos dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad;

p) Tomar decisiones ante una situación que represente un conflicto de interés o que involucren un riesgo para la Cooperativa, trasladando el tema para decisión de su jefe inmediato;

q) Participar en los procesos de atención, recepción de documentación, inspección, verificación, análisis, resolución, formalización de garantías e hipotecas, avalúos, liquidación y seguimiento de aquellas operaciones que involucre conflicto de intereses, comprendiendo en especial las siguientes:

- Evaluar y aprobar créditos a sí mismo, cónyuge o conviviente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; compañías en las que posea acciones o participaciones; y, compañías de las cuales sea Director, Asesor o tenga injerencia administrativa;
- Manejar relaciones de crédito con personas, empresas u organizaciones de las cuales haya recibido ofertas formales de trabajo o asociación o participación en negocios específicos.

r) Participar en actividades de asesoría, capacitación o investigaciones bajo ninguna modalidad de contratación directa o por medio de terceros a entidades financieras u organizaciones no financieras que disponen como actividad principal el otorgamiento crédito, salvo autorización del Gerente General;

s) Participar como representante, vocal del Consejo de Administración, vocal del Consejo de Vigilancia, vocal de Comités o vocal de Comisiones de otra Cooperativa de ahorro y crédito o

entidad financiera privada;

t) Participar en actividades informales o ilegal de captación de recursos bajo cualquier modalidad;

u) Realizar actividades de otorgamiento de crédito por sí o por intermedio de terceros;

v) Falsificar firmas en documentos o instrumentos privados dirigidos al ente de control o a los diferentes entes de la Cooperativa, tales como oficios, formularios de vinculados, declaración patrimonial, declaraciones de licitud de fondos, o cualquier otro documento o solicitud dirigida a los diferentes organismos o comités de la Institución.

Artículo 11.- De las prohibiciones para Proveedores

a) Otorgar, ofrecer sobornos o cualquier otro tipo de compensación al personal de la Cooperativa que puedan favorecer a su contratación.

b) Inducir al personal de la Cooperativa a actuar de manera ilegal o inapropiada.

c) Presentar sentencia condenatoria en delitos relacionados con lavado de activos.

TÍTULO IV.
DE LOS PRINCIPIOS DE LEALTAD, DILIGENCIA Y RESERVA

Artículo 12.- De los Principios

Los principios que se describen a continuación, guiarán principalmente la actuación de la asamblea general, consejo de administración, consejo de vigilancia, gerencia y jefaturas de área:

a) **Deber de diligencia**. - Ejercerán sus cargos y realizarán las tareas a ellos asignadas, con un alto grado de responsabilidad, diligencia y eficacia. A fin de dar cumplimiento a los deberes impuestos por las leyes, el estatuto de la Cooperativa con el propósito de tener presente la protección de los ahorros de los asociados como objetivo máximo de la gestión y el cumplimiento de la misión institucional;

b) **Deber de lealtad. -** En el desarrollo de las actividades deben actuar con respecto, integridad, imparcialidad y honestidad manteniendo independencia, objetividad, estándares éticos, confidencialidad en la información y fidelidad a la misión institucional. No podrán servirse del nombre de la cooperativa o de su cargo en la misma para realizar operaciones por cuenta propia o de personas a ellos vinculadas.

c) **Reserva y confidencialidad**: Guardarán absoluta confidencialidad y reserva de la información o hechos que conocieren en el cumplimiento de sus funciones en la Cooperativa.

Por lo que, además deberán emplear como mecanismo de conducta lo siguientes:

- **Comunicación y tratamiento de los conflictos de interés. -** comprendiendo la obligación de comunicar al cuerpo directivo cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que pudieran tener frente al interés general de la Cooperativa. En caso de existir conflicto de interés en algún tema a resolver por el Consejo de Administración o en los comités que participe, el vocal deberá abstenerse de votar.

- **No competencia.** - comprendiendo la obligación de comunicar su participación accionaria en entidades del sistema financiero privado, la competencia, así como los cargos, funciones o actividades de asesoría que ejerzan en las mismas;

- **Secreto.** - comprendiendo, aún después de cesar en su cargo, el mantener en secreto las informaciones de carácter confidencial, datos o antecedentes que conozcan como consecuencia de su cargo;

- **Atención.** - brindando el suficiente tiempo para cumplir su cargo, incluyendo la preparación de las reuniones y la asistencia regular a las mismas;

- **Uso de activos.** - comprendiendo el no poder utilizar para su uso personal los activos de la cooperativa, ni tampoco valerse de su posición para obtener una ventaja económica;

- **Información.** - comprendiendo la facultad de solicitar información bajo los lineamientos establecidos en el Reglamento de Buen Gobierno,

TÍTULO V.
DEL COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA SOCIEDAD Y DERECHOS DE SUS INTEGRANTES

La Cooperativa establece como sus compromisos ante la sociedad el mantener una gestión con enfoque de Responsabilidad Ambiental, Responsabilidad Social y Responsabilidad Económica.

Artículo 13.- De la Responsabilidad Ambiental

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Pablo Muñoz Vega Ltda. se compromete que todos los servicios y actividades que realiza deben contribuir con la conservación y manejo racional de los recursos naturales y otorgamiento de créditos que promuevan el desarrollo sustentable. En la perspectiva de fomentar este principio, ejecutará campañas de difusión dirigidas a concientizar la protección ambiental por parte de los socios, grupos de interés, proveedores y la comunidad en general.

Todas las oficinas operativas de la Cooperativa, contarán con medios de seguridad adecuados y deberán ofrecer un ambiente saludable para los clientes, empleados y público en general, por lo tanto, se exigirá el cumplimiento estricto de las normas relativas a estos temas; así como también, la administración eficiente de los recursos internos destinados para este fin.
En las propuestas y ejecución de los negocios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pablo Muñoz Vega Ltda., deberá identificar y considerar los riesgos de carácter ambiental y cualquier otro que pueda afectar la seguridad, el patrimonio e imagen de la Institución. Se complementa el enfoque ambiental con la promoción e implementación de proyectos de finanzas verdes.

Artículo 14.- De la Responsabilidad Social

Sustentado en los principios universales del cooperativismo, la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pablo Muñoz Vega Ltda., reafirma su compromiso de trabajo con los sectores más vulnerables fomentando su inclusión financiera, previniendo los riesgos de sobreendeudamiento y ser participe con las soluciones financieras que ofrece en la mejora del bienestar y calidad de vida de las personas y la comunidad, cumpliendo normas éticas.

Se promoverá la participación y solidaridad de los colaboradores en programas que contribuyan al desarrollo de la comunidad, ejecutando procesos de educación financiera de la población a fin de fortalecer las capacidades de gestión de sus finanzas, campañas de prevención de salud y otros programas que se identifiquen de buena práctica para la mejora del bienestar de sus socios y grupos de interés.

Artículo 15.- De la Responsabilidad Económica

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Pablo Muñoz Vega Ltda., reconoce como su principal responsabilidad el salvaguardar los recursos de ahorros e inversiones que los socios, clientes y sus familias han confiado a la institución, para cuyo efecto el mantener vigentes las buenas prácticas de gobernabilidad y ética, la transparencia y honestidad en sus acciones, la toma oportuna y adecuada de decisiones por parte del Consejo de Administración, Consejo de Vigilancia, Gerente General y colaboradores, el buen uso de los recursos, son fundamentales para alcanzar resultados positivos que garanticen la sostenibilidad y permanencia institucional.

Artículo 16.- Del Cumplimiento de Leyes y Normativa

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Pablo Muñoz Vega Ltda., reafirma su compromiso en el cumplimiento de las leyes y la normativa aplicable al sector financiero popular y solidario en la clara comprensión que constituye un principio obligatorio de buen gobierno. Para este propósito, se establecen como normas de acción las siguientes:

a) Monitorear, por parte del responsable designado por Gerencia General, de manera permanente, los cambios que se presenten en el marco normativo y establecer los planes de acción para la evaluación y adecuación de la normativa interna, procedimientos y controles;
b) Suministrar información fidedigna y suficiente respecto de la situación económica y posicionamiento de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pablo Muñoz Vega Ltda.;
c) Elaborar los estados financieros de acuerdo a las políticas establecidas por el organismo de control y los principios de contabilidad generalmente aceptados, de manera que reflejen la real situación financiera y los resultados obtenidos por la Institución en determinado periodo;
d) Proporcionar a través de todos los canales de acceso al público, la información completa respecto de los términos, condiciones y costos inherentes a los productos, servicios y operaciones que ofrece la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pablo Muñoz Vega Ltda. de conformidad a las resoluciones emitidas por los organismos de control competentes ;
e) Garantizar la integridad y confidencialidad de la información y registros de la Cooperativa y de los socios y clientes;
f) Mantener, bajo coordinación del Comité de Educación y la subgerencia Administrativa y Talento Humano, una permanente capacitación a representantes, vocales del Consejo de Administración, Consejo de Vigilancia, Gerencia General y empleados dirigida a la actualización de su conocimiento en la normativa vigente para el sector financiero popular y solidario;
g) Es obligación de los empleados mantener un conocimiento permanente de las políticas, procesos, manuales y reglamentos internos para lo cual la Cooperativa dispondrá de los mismos en el almacén digital interno. La negligencia de parte del empleado en tomar conocimiento de la normativa no le exime de culpabilidad en caso de incumplimiento de la normativa interna.

Artículo 17.- De los Derechos de los Integrantes

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 y los estipulados en este código.

TÍTULO VI.
DE LA RELACIÓN CON SOCIOS Y CLIENTES

Artículo 18.- De las Normas y Principios en la Relación con los Socios y Clientes

En la relación con sus socios y clientes, los integrantes de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pablo Muñoz Vega Ltda., deberán mantener las siguientes normas o principios de servicio:

a) **Disponibilidad, buen servicio y cortesía**: Brindar una atención oportuna y conducta cordial con todas las personas nacionales o extranjeras que soliciten información sobre los productos y servicios que ofrece la Cooperativa.

b) **Trato Equitativo**: Adoptar como principio fundamental en la prestación de los servicios de intermediación financiera con sus socios, clientes y proveedores un trato equitativo, libre de cualquier tipo de influencia y que promueva la inclusión financiera de todos los segmentos poblacionales. Consecuentemente, se exigirá de los colaboradores que cumplan con los procedimientos internos establecidos, aplicando la misma agilidad, calidad de atención, confidencialidad y prudencia que los socios y clientes demanden.

c) **Asesoramiento Profesional:** La satisfacción plena de los socios y clientes deberá ser la principal preocupación de todos los que conforman la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pablo Muñoz Vega Ltda. Por lo tanto, se ofrecerá a cuantos soliciten los productos y servicios de la Cooperativa, sin distinción ni condición y con el más alto grado de asesoramiento profesional para la realización de los negocios.

d) **Diligencia, eficacia, responsabilidad:** Los empleados ejercerán sus cargos y realizarán las tareas a ellos asignadas, con un alto grado de responsabilidad, diligencia y eficacia, a fin de mantener y acrecentar la confianza de los socios, clientes y el público en general.

e) **Independencia y prevención de conflictos de interés:** Los colaboradores de la Cooperativa en el propósito de mantener independencia en sus actos y decisiones no deberán realizar ni mantener negocios de ninguna clase con socios y clientes que no cumplan con las normas éticas establecidas en este Código.

TÍTULO VII.
DE LA RELACIÓN LABORALES Y PERSONALES EN LA COOPERATIVA

Artículo 19.- De las Normas Generales en las Relaciones Laborales y Personales

En cumplimiento de los deberes patronales, las normas establecidas en el Código del Trabajo y demás leyes laborales, las normas internas de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Pablo Muñoz Vega" Ltda., aplicará las siguientes políticas que rigen las relaciones laborales y personales con los empleados, así

como las relaciones entre representantes de la Asamblea General, vocales principales de los consejos de Administración y de Vigilancia, Gerente General, empleados y proveedores:

a) **Igualdad de trato y prácticas laborales justas**:

La gestión del talento humano, oportunidades laborales y crecimiento profesional se basarán en el desempeño alcanzado, la responsabilidad demostrada, capacidades y competencias de los empleados, mostrando imparcialidad y objetividad en sus actuaciones, privilegiando siempre el criterio técnico y profesional sobre influencias externas.

b) **Lealtad y cordialidad:**

Todos los representantes de la Asamblea General, vocales del Consejo de Administración y de Vigilancia, Gerente General y empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pablo Muñoz Vega Ltda., guardarán absoluta lealtad hacia la institución y mantendrán una actitud permanente de cordialidad y cooperación; para con los socios, clientes y compañeros de trabajo en el desarrollo de las actividades a ellos encomendadas, teniendo presente que están obligados a cumplir las instrucciones que sus superiores les hayan impartido, con profesionalismo, y eficiencia, dando ejemplo y practicando en su actuación las conductas éticas descritas en el presente código.

c) Cooperación e información fidedigna:

Los empleados deberán mantener informados del trabajo en curso a quienes tengan relación con el mismo y permitir su contribución. Se prohíbe ocultar información a los superiores o compañeros, especialmente con el propósito de obtener un beneficio personal; proporcionar datos falsos, inexactos y distorsionados, o negarse a colaborar con los proyectos internos presentando cualquier tipo de obstrucción para la realización de estos.

d) Comunicación interna:

Las comunicaciones internas seguirán las directrices establecidas por la Cooperativa, con el fin de asegurar la efectividad y transparencia en la difusión de información relevante.

e) Forma de impartir las instrucciones:

Las instrucciones que impartan los jefes de área a sus colaboradores, deberán ser claras, oportunas y comprensibles. Se fomentará el uso de instrucciones escritas para reducir los conflictos internos y mejorar la eficiencia en la gestión. operativa, ya sea en formato impreso o digital.

f) Intimidación y el acoso laboral y sexual:

Se prohíben todas las formas de intimidación, afectación a la imagen personal y acoso sexual, comprendiendo cualquier acción persecutoria o de apremio sea verbal o física, tales como solicitar o conceder favores que puedan tener carácter o intención sexual, prevaliéndose de superioridad laboral o afectando de cualquier modo la dignidad de la mujer o del hombre en el trabajo; pudiendo incluir comportamientos físicos, signos, gestos, comentarios maliciosos u otras manifestaciones indeseables.

1. No se tolerará el acoso sexual, psicológico o de intimidación de ningún tipo. Actitudes de esa naturaleza, explícita o implícita serán sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales a las que queda expuesto el infractor;
2. Ningún empleado de la Cooperativa podrá sufrir algún tipo de perjuicio por impedir o denunciar actos de acoso o intimidación.

3. Se prohíben actos de discriminación, intimidación o acoso basados en la raza, credo, sexo, edad, capacidades diferentes, orientación sexual, color, género, nacionalidad, o cualquier otra razón política, social, ideológica.
4. Se prohíbe el envío, por cualquier medio, incluido los digitales, de cualquier mensaje o imagen que pueda considerarse como ofensivo, denigrante o de carácter sexual.
5. Por intimidación o acoso laboral se comprenden los comentarios maliciosos o infundados que se dirijan a cualquier persona y que afectan la dignidad de esta y que se ejercen de manera reiterada. No se considera como actos de intimidación o acoso laboral las acciones de personal o llamadas de atención por incumplimiento de funciones, incumplimiento de políticas o bajo desempeño del personal emitidos en conformidad a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

g) Del consumo de sustancias alcohólicas, estupefacientes y psicotrópicas:

Es prohibido el consumo, venta, fabricación, distribución, posesión o utilización de drogas ilegales, sustancias alcohólicas, estupefacientes y psicotrópicas dentro de las instalaciones de la Cooperativa durante las horas laborables. En caso de verificarse tal situación, se realizarán las pruebas necesarias y se aplicará la sanción respectiva establecida en el Código de Ética, Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento Interno y Reglamento de Buen Gobierno.

h) Actividades y trabajos externos no remunerados:

El Gerente General y empleados de la Cooperativa podrán realizar fuera del horario de trabajo, actividades externas no remuneradas y de índole no financiera, ya sea en el ámbito cultural, científico, docente, deportivo, benéfico, religioso, o en obras sociales y otro tipo de voluntariado, siempre que dichas actividades no entorpezcan el cumplimiento de las obligaciones con la Cooperativa ni representen conflicto de intereses y se hayan comunicado al responsable de Talento Humano. Cualquier excepción podrá ser solicitada y aprobada por el Consejo de Administración en el caso de representantes, vocales de los Consejos de Administración y de Vigilancia, Auditor Interno, Oficial de Cumplimiento o Gerente General; y, el Gerente General en el caso de los empleados.

Las actividades de carácter externo, como las descritas anteriormente, se realizarán a título personal y no en representación de la Cooperativa, salvo que exista aprobación expresa para ello.

i) Actividades y trabajos externos remunerados:

Para realizar actividades externas de cualquier índole por parte de los empleados que involucre algún tipo de remuneración, pecuniaria o en especie, deberá comunicar de manera previa al Gerente General y serán debidamente registradas por el Departamento de Talento Humano.

Si la actividad está relacionada con la capacitación o asesoría con entidades del sector financiero, organizaciones no financieras cuya actividad sea el otorgamiento de crédito u organismos de integración del sector, previo a su ejecución, deberá ser autorizada por el Gerente General. En todos los casos, estas actividades deberán ser fuera de los horarios de trabajo de la Cooperativa y no afectar el normal desempeño laboral del solicitante;

j) Negociación y aceptación de nuevos empleos:

Los empleados deberán conducirse con integridad y discreción en las negociaciones que mantengan sobre eventuales empleos ajenos a la Cooperativa y cuando acepten otros cargos tras el cese de sus funciones en la Cooperativa; en particular, si se trata de cargos ofrecidos por una entidad financiera o por parte de un proveedor de la Cooperativa.

Los empleados deberán abstenerse de intervenir en cualquier asunto que pudiera tener conexión con su futura empresa, siempre que por esta causa se les pudiese atribuir un conflicto de intereses o un abuso del cargo que desempeñen en la Cooperativa.

k) **De las relaciones entre representantes de la Asamblea General, vocales de Consejos, Gerente General y empleados de la Cooperativa.**

Para evitar la presentación de situaciones de conflicto de interés, concusión, afectación en el cumplimiento de las funciones, responsabilidades y desempeño de sus cargos, la incurrencia de eventos de riesgo y falta a las políticas de control, de presentarse situaciones de relación sentimental formal o unión de hecho o relaciones extramaritales entre vocales del Consejo de Administración y de Vigilancia, Gerente General y empleados, las partes involucradas en la relación deberán de manera obligatoria comunicar al Comité de Ética o Gerente General para el análisis y resolución del caso lo cual puede contemplar el cambio a áreas que no mantengan una relación directa, la terminación de la relación laboral o terminación de nominación como representante o vocales de uno de los involucrados, siguiendo el debido proceso. La sanción también podrá surgir a partir de la identificación y denuncia del hecho, ante el Comité de Ética para su investigación, para lo cual contará con el apoyo del área de Talento Humano.

TÍTULO VIII.

DE LOS LINEAMIENTOS ÉTICOS APLICABLES A LA ENTIDAD PARA LA CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS

Artículo 20.- De los Lineamientos Éticos en la Captación de Recursos

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Pablo Muñoz Vega Ltda., reafirma su compromiso de cumplir con normas éticas en sus operaciones de captación de recursos de socios, clientes, inversionistas de depósitos a plazo fijo y organizaciones de financiamiento. A tal efecto se establece las siguientes políticas:

a) Las metas comerciales estarán siempre orientadas a cumplir y hacer cumplir las normas establecidas para la prevención y detección del lavado de activos y financiamiento de delitos como el terrorismo El Oficial de Cumplimiento desempeñará un papel importante en el control de las operaciones. Es preferible renunciar a un buen negocio a arriesgar la reputación de la Institución;

b) En ningún caso se captará recursos de personas anónimas, con nombres ficticios o que utilicen cualquier modalidad para ocultar la identidad del titular o presenten información poco clara o imprecisa.

c) Todos los empleados involucrados en los procesos de captación de recursos deben aplicar obligatoriamente la política "Conozca a su Cliente", detallada en el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos como el Terrorismo;

d) Los empleados responsables de la negociación de productos de captación deben informar de manera completa y veraz sobres las condiciones de los productos, tasas de interés, términos de renovación o cancelación, así como proporcionar información financiera fidedigna de la Cooperativa;

e) Se competirá de manera justa en la captación de recursos, respetando y promoviendo la libre

competencia. Los colaboradores de la Cooperativa en los procesos de negociación no divulgarán información sobre entidades competidoras;

f) No se aceptarán depósitos ni financiamiento de personas naturales o jurídicas que contravengan normas éticas y legales, como estar incluidos en listas de control de la Unidad de Análisis Financiero, estar bajo investigación judicial por peculado o corrupción, participar en actividades de minería ilegal o llevar a cabo actividades con impacto ambiental negativo relevante en el medio ambiente;

g) No se aceptarán captaciones de personas naturales o jurídicas cuya actividad esté relacionada con mecanismos de captación ilegal, como criptomonedas, pirámides u otros métodos similares.

TÍTULO IX.
DE LOS CASOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Artículo 21.- De la Gestión de Casos de Corrupción y Soborno

En el propósito de evitar casos de corrupción y soborno, y de manera concomitante evitar la presencia de una situación de conflicto de interés, deberán considerarse las siguientes políticas:

a) **Prohibición del condicionamiento de transacciones:** Los vocales del Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia, Gerente General y empleados involucrados en procesos de contratación o de decisión en la prestación de un servicio de la cooperativa, no podrán establecer condiciones de comprar o brindar un producto, servicio o beneficio a cambio de otro; o, para facilitar o favorecer la participación en un proceso de contratación.

b) **Regalos**: Esta estrictamente prohibido que los representantes, vocales del Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia, Gerente General y empleados soliciten o acepten de socios, clientes, proveedores o cualquier otra persona con la que se mantenga alguna relación de negocios con la Cooperativa, cualquier tipo de ventaja, recompensa, retribución, regalo en especies o invitaciones para realizar actividades recreativas o de otra índole.

c) **Regalos en dinero en efectivo:** Ningún representante, vocales del Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia, Gerente General y empleado podrá aceptar en calidad de regalo por parte de los clientes, proveedores actuales o de terceros, dinero en efectivo o artículos de valor de tal forma que puedan comprometer su criterio comercial.

d) **Regalos a los familiares:** No se aceptará que algún familiar cercano a representantes, vocales del Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia, Gerente General y empleados reciba un trato preferencial en el otorgamiento de préstamos, productos o servicios; o, se beneficie con regalos a cambio de favorecer las relaciones comerciales con la Cooperativa;

e) **Invitaciones:** Los representantes, vocales del Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia, Gerente General y empleados podrán aceptar invitaciones a comidas para tratar asuntos de negocios de la Cooperativa. De manera ocasional, podrán participar en actividades recreativas como son los eventos deportivos.

f) **Invitaciones o eventos que realicen los empleados:** Se prohíbe que los empleados de la Cooperativa ofrezcan comidas o actividades recreativas, otorguen cualquier tipo de facilidad para el transporte, hospedaje y en general, efectúen la entrega en forma directa o indirecta, de cualquier artículo de valor en calidad de regalo, con la manifiesta intención de conseguir favores

o beneficios personales.

TÍTULO X.

DEL USO, MANEJO Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

Artículo 22.- De las Normas Generales de la Gestión de la Información

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Pablo Muñoz Vega Ltda., reafirma su compromiso con la transparencia de la información y la confidencialidad en su manejo, siguiendo las normas de acción que se mencionan a continuación:

a) **Información al público**:

Los empleados deberán asegurarse de que el el público reciba satisfactoriamente la información requerida, especialmente aquella relacionada con las condiciones de los productos y servicios que ofrece la Cooperativa.

b) **Custodia e integridad de la información**:

La Cooperativa se compromete a mantener la máxima exactitud y precisión en la información, datos, registros y operaciones realizadas, reflejando así de manera transparente todas las transacciones con la institución. Todos los empleados son responsables de la integridad de la información y los documentos bajo su custodia.

c) **Custodia e integridad de la información contable y financiera**:

Queda estrictamente prohibido cambiar, ocultar o tergiversar registros relacionados con actividades ilícitas. Los archivos y registros contables deben ser confiables y todos los vinculados en la creación, procesamiento y registro de la información contable y financiera son responsables por la integridad de la misma. Cada asiento contable y financiero debe reflejar exactamente la información de respaldo correspondiente.

d) **Abuso de información privilegiada**:

El uso arbitrario de información privilegiada será considerado una falta grave. En consecuencia, los representantes, directivos, vocales del Consejo de Administración, Consejo de Vigilancia, Gerente General, empleados y colaboradores se sujetarán a las sanciones establecidas en el régimen disciplinario y de sanciones del presente código, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales contempladas en la ley.

e) **Confidencialidad de la información**:

La Cooperativa exigirá a sus empleados compromiso de confidencialidad en las cláusulas y condiciones de toda contratación que haya llegado a su conocimiento; durante el ejercicio laboral y posteriormente tras la finalización de su relación laboral. Los alcances de la confidencialidad contemplan:

1. **Confidencialidad de la información de los socios y clientes:** Conforme a las normas de sigilo bancario establecidas en la Ley, ningún empleado podrá revelar información de socios y clientes obtenida internamente. Está prohibido utilizar dichos datos con fines ilegítimos o divulgarlos a personas no autorizadas.
2. **Confidencialidad de la información interna:** Ningún representante, vocales de los Consejos de Administración y Consejo de Vigilancia, Gerente General o empleado podrán divulgar información interna sobre los integrantes de la Cooperativa, proveedores, planes

de negocios, procesos, procedimientos, manuales, registros, reglamentos, estrategias de mercado y en si toda información catalogada por la institución como confidencial.

3. **Confidencialidad de información de empleados:** La Cooperativa garantizará y protegerá la privacidad y confidencialidad de los expedientes médicos y laborales de sus empleados. Dichos expedientes no serán revelados fuera de la institución, salvo solicitud expresa por el interesado o cuando lo disponga el organismo administrativo, legislativo, tribunal o autoridad judicial competente.

   En cualquier circunstancia, sólo el representante legal de la Cooperativa podrá aprobar, la divulgación legalmente requerida, previa verificación.

   La obligación de cumplir con las normas de Sigilo Bancario y el compromiso de confidencialidad se mantendrán sin perjuicio del acceso público a la información y los documentos determinados por las leyes respectivas.

f) Generación de documentos y comunicaciones:

Para la generación de documentos y comunicaciones a los socios y clientes, se deberá considerar la asignación expresa de los límites y atribuciones establecidas por la Institución y su contenido deberá observar las normas de respeto y cordialidad

TÍTULO XI.
DE LA ADMINISTRACIÒN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Artículo 23.- De los Conflictos de Interés

Los representantes, vocales de los Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia, Gerente General y empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pablo Muñoz Vega Ltda., deben evitar cualquier situación que pueda originar un conflicto de intereses Se consideran tales aquellas circunstancias en las que los integrantes de la Cooperativa tengan intereses privados o personales, que pueden influir en la imparcialidad y objetividad en el desempeño de sus funciones. Se entiende por intereses privados o personales cualquier ventaja que pudiera derivarse en favor o utilidad de los propios integrantes de la Cooperativa, sus familiares, negocios o empresas relacionadas.

Artículo 24.- De los Mecanismos de identificación y prevención de los conflictos de intereses

A fin de identificar y prevenir la presentación de situaciones de conflictos de intereses, se establecen las siguientes políticas:

a) La Subgerencia Administrativa y de Talento Humano realizará anualmente el proceso de actualización de la declaración patrimonial, formulario de vinculados y la información personal de vocales de Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia, Gerente General y empleados, incluyendo la identificación de sus vínculos con empresas, negocios, organizaciones y detalles de relaciones familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

b) El Subgerente Financiero realizará cada dos (2) años la actualización de la información de los proveedores, la cual contemplará la información de vinculación o relacionamiento con vocales de Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia. Gerente General y empleados;

c) El Oficial de Cumplimiento incluirá en sus actividades la revisión de las cuentas de ahorros de los vocales de los Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia, Gerente General y empleados para detectar posibles movimientos inusuales que pudieren

existir; y en caso de haber novedades solicitar a los implicados los justificativos que el caso amerite. De no presentar los descargos correspondientes se dará a conocer a los Comités de Cumplimiento y de Ética según el caso.

d) La Cooperativa, a través del área de Talento Humano, mantendrá actualizada la base de datos de parientes hasta el 4to grado de consanguinidad y 2do grado de afinidad de todos los representantes, vocales de los consejos, Gerente General y empleados.

e) Los responsables de Talento Humano, Oficial de Cumplimiento y el Subgerente Financiero analizarán y confrontarán periódicamente la información de los proveedores, representantes, vocales de los consejos, Gerente General y empleados, a fin de identificar los potenciales casos de conflicto de intereses, presentando el informe respectivo ante el Comité de Ética para su validación.

f) En todo proceso de contratación de bienes y servicios, previo a su formalización, el Subgerente Financiero, a partir de la información y declaraciones disponibles en la Cooperativa, revisará la existencia o no de una relación que implique conflicto de interés;

g) El Gerente General, vocales del Consejo de Administración y del Consejo de Vigilancia y empleados de la Cooperativa no podrán participar en transacciones, operaciones o contrataciones en las cuales la contraparte sea un pariente hasta 4to grado de consanguinidad y 2do grado de afinidad o personas naturales o jurídicas con las cuales mantenga una relación de socios comerciales;

h) Es obligación de representantes, vocales del Consejo de Administración y del Consejo de Vigilancia, Gerente General y empleados notificar a Talento Humano, la existencia de un conflicto de intereses en la Cooperativa considerando que la responsabilidad recae por acción u omisión;

i) En los casos que se identifique un proceso de decisión, contratación u otra relación que puede ser calificada que contempla un conflicto de intereses, será comunicada al Comité de Ética para su análisis y recomendación de acción de resolución según la normativa interna y el nivel de gravedad, respetando siempre los derechos de las personas involucradas. Además:

   1. Se prohíbe a los integrantes de la Cooperativa realizar transacciones personales con recursos económicos de la misma.
   2. Se prohíbe a los integrantes de la Cooperativa realizar inversiones personales en acciones o títulos de las empresas que le han sido asignadas para llevar la relación de negocios como proveedoras; en el caso de operaciones de crédito, inversiones en depósitos a plazo fijo DPF deberá tener autorización de Gerente General;
   3. Si la inversión personal ha sido realizada antes de establecer la relación de dependencia para con la Cooperativa o si su cargo dentro de la institución cambiare en forma tal que se pudiera generar un conflicto de intereses, el empleado estará en la obligación de notificar la situación al departamento de Talento Humano.
   4. Se podrán realizar inversiones personales en acciones de empresas que mantengan relación comercial con la Cooperativa, siempre y cuando se cumpla con las mismas condiciones del mercado y precios de oferta al público en general o bien, no representen más del 1% de las acciones de la empresa.

Artículo 25.- Del manejo, evaluación y resolución de los casos de conflictos de interés

Los representantes, Presidente del Consejo de Administración, Presidente del Consejo de Vigilancia, vocales de los consejos, Gerente General, empleados, socios, clientes o cualquier persona que

identifique la presunta existencia de una situación de conflicto de interés con un integrante de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pablo Muñoz Vega Ltda. podrá presentar su denuncia escrita ante el Comité de Ética, de considerar que algún miembro de la Cooperativa ha incurrido en las acciones aquí catalogadas como conflictos de interés, para lo cual el proceso a seguir será el siguiente:

a) En procesos de contratación en curso

1. El Comité de Ética informará al Consejo de Administración sobre el presunto conflicto de interés y solicitará la suspensión temporal del proceso hasta realizar la investigación respectiva;
2. El Comité de Ética levantará el expediente del caso para lo cual solicitará la información que considere necesaria a lo interno de la cooperativa y a las partes involucradas y preparará un informe en un término máximo de quince (15) días.
3. De confirmarse la existencia de un conflicto de interés, el Comité de Ética notificará al Consejo de Administración a fin de que analice y resuelva la suspensión definitiva del. Si el involucrado en el caso es un empleado de la Cooperativa, notificará al Gerente General a fin de que proceda con las sanciones respectivas según lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo. Si el involucrado es un representante, vocal del Consejo de Administración o Consejo de Vigilancia o Gerente General, notificará al Consejo de Administración, para el levantamiento del expediente correspondiente y seguir el proceso según lo establecido en el Reglamento de Buen Gobierno.

b) En procesos de contratación ejecutados:

1. El Comité de Ética informará al Consejo de Administración sobre el presunto conflicto de interés detectado;
2. El Comité de Ética levantará el expediente del caso para lo cual solicitará la información que considere necesaria a lo interno de la cooperativa y a las partes involucradas y preparará un informe en el término de quince (15) días laborables determinando la existencia o no del conflicto de interés y los responsables o involucrados;
3. De confirmarse la existencia de un conflicto de interés, el Comité de Ética notificará al Consejo de Administración a fin de que analice el estado del contrato y resuelva la potencial aplicación de suspensión, culminación del contrato, imposición de multas, la suspensión de la calificación al proveedor u otra medida en consideración de los alcances del contrato;
4. Si el involucrado en el caso es un empleado de la Cooperativa, notificará al Gerente General a fin de que proceda con las sanciones respectivas según lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo. Si el involucrado es un representante, vocal del Consejo de Administración o Consejo de Vigilancia o Gerente General, notificará al Consejo de Administración, para la ejecución del proceso correspondiente según lo establecido en el Reglamento de Buen Gobierno.

TÍTULO VII

DE LAS RELACIONES CON LAS AUTORIDADES Y OTROS GRUPOS EXTERNOS

Artículo 26.- De las Relaciones con los Grupos Externos

Los representantes, vocales de los consejos de Administración y Vigilancia, Gerente General y empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pablo Muñoz Vega Ltda., en su relación con otras entidades financieras, autoridades en general y en particular con las autoridades de los organismos de

regulación y control como la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, Banco Central, deberán cumplir las siguientes políticas:

a) **Relaciones con las entidades públicas y autoridades:** las relaciones con las entidades u organismos del Estado se manejarán a través de los empleados autorizados por el Gerente General y deberán estar guiadas por un espíritu de estrecha cooperación, cordialidad y respeto; manteniendo la confidencialidad en los casos en que manifiestamente resulte necesario.

b) **De la relación con otras entidades financieras:** Las actividades de la Cooperativa entrañan un conjunto de relaciones económicas y de negocios con otras instituciones del sector; también presuponen el análisis previo y la preparación de decisiones que pudieran incidir en la evolución de los mercados. En estas y otras actividades profesionales, los empleados deberán mantener una posición que les permita actuar con imparcialidad, plena independencia y precautelando la seguridad en los recursos.

c) **Contactos oficiales y no oficiales:** Los contactos oficiales y no oficiales que se mantengan con representantes de instituciones y autoridades nacionales, deben reflejar siempre la posición oficial de la Cooperativa a través de los empleados autorizados;

d) **Declaraciones judiciales:** El empleado deberá informar a la Subgerencia Administrativa y de Talento Humano cuando ha sido llamado a prestar declaración como testigo o aportar otro tipo de pruebas en los procesos por causas judiciales. Si el proceso judicial tiene relación con la Cooperativa deberá comunicar al Gerente General;

e) **Relaciones y actividades políticas:** Queda prohibido realizar actividades de proselitismo político al interior de la cooperativa y el uso de los recursos de la institución para estos fines.

f) **De la relación con los proveedores:** Para la adquisición de bienes y servicios se deberá aplicar el principio de invertir con prudencia, pagando el justo precio para conseguir la más alta calidad que permita optimizar el destino de los recursos en beneficio de los socios y clientes de la Cooperativa. Para el cumplimiento de este objetivo y en complemento evitar casos de corrupción y soborno, las políticas a aplicar contemplan:

   1. Realizar una selección y calificación de los proveedores y ejecutar estrictamente las decisiones adoptadas de acuerdo con los niveles de aprobación, de conformidad con las normas y procedimientos internos establecidos;
   2. Está prohibida cualquier forma de ofrecimiento, insinuación o afirmación que sugiera que los representantes, vocales del Consejo de Administración y de Vigilancia, Gerente General y empleados ejercerán algún tipo de influencia en la toma de las decisiones relativas a la adquisición de bienes y servicios;
   3. Durante el proceso de adquisición y cierre de las negociaciones con los proveedores, se deberá evitar cualquier situación que pueda generar conflicto de intereses. En el caso de encontrarse ante tal situación, se deberá reportar inmediatamente a la Gerencia General.
   4. La información relativa a las adquisiciones tendrá el carácter de privada y confidencial; por lo tanto, no podrá ser divulgada a otras personas que no sean las designadas y autorizadas por la institución;
   5. En el curso de los procedimientos de licitación pública de bienes y servicios, los empleados utilizarán exclusivamente en sus comunicaciones los canales oficiales y evitarán facilitar información verbalmente.

g) **Contactos con los medios de comunicación:** Los integrantes de la Cooperativa no podrán conceder entrevistas o facilitar información de tipo oficial y extraoficial, por propia iniciativa o

previa invitación de los medios de comunicación, sin haber recibido autorización expresa para ello por parte del Presidente de la Cooperativa o de la Gerencia General.

TÍTULO XII.
PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DE DELITOS INCLUIDO EL TERRORISMO

Artículo 27.- De la Prevención de Lavado de Activos

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Pablo Muñoz Vega Ltda., reafirma su compromiso de cumplimiento con las normativas de prevención y control de lavado de activos y financiamiento de Delitos, contemplando como normas de acción las siguientes:

a) **De la Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos:** Los representantes, vocales de los consejos, Gerente General, empleados y colaboradores de la Cooperativa, sin importar su nivel, deben conocer, comprender, desarrollar, mantener actualizada y cumplir con el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos como el Terrorismo, para lo cual se cumplirán las siguientes políticas:

1. Disponer de una estructura de prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos como el terrorismo, integrado por el Comité de Cumplimiento, la Unidad de Cumplimiento, el Oficial de Cumplimiento, el Oficial de Cumplimiento Suplente y otras instancias cuya creación establezca la normativa, quienes definirán las políticas de debida diligencia y los programas a cumplir por todos y cada uno de los empleados de la Entidad,
2. Fortalecer los procesos para un adecuado "Conocimiento del Cliente";
3. Asignar los recursos necesarios para realizar las acciones de prevención y control correspondientes;
4. Mantener actualizada la política de "Conozca a su Cliente", definiendo los procedimientos de diligenciamiento transaccional y no transaccional, los perfiles de riesgo para el control de los factores: clientes, zonas geográficas, productos y canales de distribución;
5. Establecer y actualizar las matrices de riesgo;
6. Gestionar y supervisar la adecuada alimentación de información para la evaluación de factores de riesgo, por parte de los integrantes de la Cooperativa, de manera que permita la administración y actualización de las matrices de riesgo;
7. Evaluar la información de los socios y clientes y reportar los casos en los cuales los movimientos u operaciones que realicen en la Institución no sea concordante con sus actividades y la capacidad económica;
8. Definir y supervisar el cumplimiento de la "Política Conozca a su Empleado y Directivo", abarcando el mantener actualizada la información de representantes, vocales de los consejos, Gerente General y empleados, obtenida mediante la declaración patrimonial juramentada anual y realizar una evaluación y control eficiente de la información para evitar posibles casos de lavado de activos o enriquecimiento ilícito dentro de la Institución;
9. Ejecutar los programas de capacitación sobre prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos como el terrorismo, dirigido a representantes, integrantes de consejos, Gerente General, empleados y colaboradores, desarrollados por la Unidad de

Cumplimiento con el objetivo de fortalecer el conocimiento y buen desempeño en sus responsabilidades sobre el tema;

10. Asegurar que los clientes internos y externos, cumplan con los requisitos exigidos por la Cooperativa y organismos de regulación y control, manteniendo siempre una integridad moral reconocida y una actividad lícita y transparente;

11. Los representantes, integrantes de los consejos, Gerente General, empleados y colaboradores de la Cooperativa tienen el deber y la obligación de informar al Oficial de Cumplimiento toda operación de su conocimiento que resulte inusual (aquellas transacciones de los socios o clientes que por su número, valor y características, se apartan del perfil financiero del socio o cliente y no presentaren una justificación financiera o económica razonable), con sus correspondientes antecedentes y mantener reserva, confidencialidad y colaborar en relación con las actuaciones que se desarrollen en la materia. Las actuaciones deben regirse por criterios profesionales obviando en todo momento consideraciones personales, anteponiendo las normas en materia de prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos como el terrorismo, orientadas al logro de las metas comerciales.

12. Realizar, a través del Oficial de Cumplimiento, el análisis e investigación financiera de todas las operaciones inusuales o injustificadas que haya detectado o ha tenido conocimiento por parte de algún integrante de la Cooperativa; y, presentar un informe sustentado de cada una al Comité de Cumplimiento, a fin de determinar si procede su reporte a las autoridades competentes;

13. La Unidad de Cumplimiento monitoreará a todos los socios y clientes, tanto internos como externos, en base al perfil establecido, para lo cual solicitará la información y documentación necesaria a los responsables de llevar la relación comercial los cuales tienen la obligación de entregarla con la oportunidad debida;

14. La Cooperativa establecerá los mecanismos adecuados y necesarios para la identificación y aceptación de nuevos socios y clientes a través de la aplicación de la normativa vigente y de acuerdo con la categoría de riesgo definido, dicho riesgo estará administrado por la unidad de cumplimiento la cual es responsable de su actualización;

En el caso de no acatar lo dispuesto en este artículo, los representantes, integrantes de los consejos, Gerente General, empleados y colaboradores, serán reportados al Comité de Cumplimiento siendo susceptible a la imposición de sanciones por incumplimiento de las medidas de Prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos como el terrorismo, de conformidad al Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las sanciones civiles y penales que contempla la Ley especial respectiva.

TÍTULO XIII.
DEL REGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONES

Artículo 28.- Del Derecho a la defensa y el debido proceso

Con el fin de dar cumplimiento a las garantías establecidas en el Art. 76 numeral 7 de la Constitución Política de la República, ningún representante, vocal de los consejos, Gerente General o empleado podrá ser privado de su legítimo derecho a la defensa, por consiguiente, se garantiza el derecho a no ser sancionado sin antes habérsele proporcionado la oportunidad de escuchar los cargos que se le hacen y de justificar los mismos. Es política de la Cooperativa que cuando se presenten conflictos con

sus integrantes, se agoten todos los recursos con el propósito de esclarecer la verdad de los hechos que lo originaron.

Artículo 29.- Del proceso de sanción por incumplimiento del Código de Ética y Comportamiento

Para el tratamiento y sanción de los casos de incumplimiento a las normas establecidas en el presente Código, el proceso contempla las siguientes acciones:

1. Informar o denunciar al Comité de Ética y Comportamiento, mediante comunicación escrita, señalando el evento, acción o comportamiento que se hubiere presentado y el nombre de la persona implicada; y sobre el cual se presume existe un incumplimiento de una o más de las políticas o normas de conducta, disciplina o comportamiento establecidas en el Código de Ética y Comportamiento. La denuncia puede ser presentada directamente por el afectado, de haberlo, o por cualquier representante, vocal del Consejo de Administración, Gerente General o empleado que haya identificado el hecho;
2. Notificar al denunciado sobre la política o norma que se presume este incumpliendo del Código de Ética y Comportamiento, por parte del Comité de Ética, en el término de tres (3) días de recibido el caso sobre el inicio del proceso investigativo;
3. Investigar el caso y elaborar el expediente por parte del Comité de Ética y Comportamiento en el término de diez (10) días para lo cual deberá convocar a las partes a fin de dar su testimonio y presentar las pruebas de cargo y descargo, sobre cuya base el Comité de Ética y Comportamiento dictaminará si hubo o no incumplimiento del Código de Ética y Comportamiento y su recomendación de la sanción en función de la afectación que el evento puede originar en la Cooperativa, según la referencia de la sanción correspondiente establecida en este documento. Si el Comité de Ética establece que no hubo incumplimiento del Código de Ética y Comportamiento, el expediente quedará archivado;
4. Comunicar su resolución al Gerente General y responsable del área de Talento Humano, en el caso que la denuncia recaiga sobre un empleado, a fin de que procedan con la sanción correspondiente según lo establecido en el presente Código y el Reglamento Interno de Trabajo;
5. Comunicar su resolución al Consejo de Administración, en el caso que la denuncia recaiga sobre un representante de la Asamblea General, directivo vocal del Consejo de Administración, vocal del Consejo de Vigilancia o Gerente General, a fin de que procedan con el tratamiento correspondiente según lo establecido en el Estatuto Social, el Reglamento Interno y el Reglamento de Buen Gobierno.

Artículo 30.- De las sanciones:

En caso de concurrencia de varias faltas se impondrá la sanción por la falta más grave, los tipos de sanciones, en el caso de Gerente General y empleados, comprenden:

a) Amonestación verbal;

b) Amonestación escrita;

c) Sanción pecuniaria;

Los tipos de sanciones, en el caso de representantes de la Asamblea General, vocales del Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia, comprenden:

a) Amonestación escrita;

b) Remoción del cargo de representante a la Asamblea, Directivo o vocal;

c) Exclusión como socio de la Cooperativa.

Artículo 31.- De las faltas leves

En el caso de representantes de la Asamblea General, Directivos, vocales del Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia, las sanciones a aplicar serán:

a) Amonestación escrita.

En el caso de Gerente General y empleados, las sanciones a aplicar serán:

a) Amonestación verbal

b) Amonestación escrita.

Se consideran faltas leves las siguientes:

a) No mantener una imagen personal ejecutiva, utilizando inadecuadamente el uniforme, la credencial y los distintivos, e incumpliendo con la normativa de gestión de talento humano o de imagen corporativa de la institución;

b) Descuidar su forma de actuar y decir las cosas, sin apertura al diálogo y a la escucha, afectando la adecuada comunicación y generando un inapropiado trato interpersonal;

c) No aceptar, sin justificación, los cambios de funciones o áreas de trabajo que considere el Gerente General, que sean necesarios para la mejora de la productividad institucional;

d) Utilizar el uniforme de la Cooperativa en eventos de carácter personal, eventos vinculados con actividades de proselitismo político o lugares diversión nocturna.

e) Enviar, por cualquier medio, incluido los digitales, de cualquier mensaje o imagen que pueda considerarse como ofensivo, denigrante o de carácter sexual;

f) No informar sobre sus actividades y trabajos externos no remunerados.

Artículo 32.- De las faltas graves

En el caso de representantes de la Asamblea General, vocales del Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia, las sanciones a aplicar serán:

a) Remoción

En el caso de Gerente General y empleados, las sanciones a aplicar serán:

a) Amonestación escrita;

b) Sanción pecuniaria o multa del 3% de la remuneración mensual, la primera vez;

c) Sanción pecuniaria o multa del 6% de la remuneración mensual; la segunda vez que cometa una falta;

d) Sanción pecuniaria o multa del 10% de la remuneración mensual, a partir de la tercera vez;

Se consideran **faltas graves** las siguientes:

a) No mantener el respeto y amabilidad entre sí durante la participación en las asambleas, sesiones de consejos y demás actividades de la cooperativa;

b) No poner en conocimiento del Comité de Ética y Comportamiento de la Cooperativa, de forma escrita, cualquier comportamiento fuera de las normas de conducta que observe en cualquier

integrante de la Cooperativa y que puedan afectar la imagen de la Institución u ocasionar una pérdida económica a esta;

c) No comunicar con la debida oportunidad las situaciones que considere presentan un conflicto de interés personal;

d) Ofrecer la gestión para obtener condiciones financieras especiales o favorables en créditos o captaciones;

e) Comprometer a la entidad en operaciones ajenas a su giro, bajo responsabilidad de daños y perjuicios;

f) Abandonar las sesiones de la asamblea general de representantes o de consejos sin una causa plenamente justificada;

g) No mantener el respeto y amabilidad en el trato, tener comportamientos que puedan considerarse de acoso sexual o abuso físico o verbal, sin importar si son superiores, pares, subordinados, vocales de los consejos, representantes, socios o clientes;

h) Manejar las relaciones con los socios y clientes de manera inadecuada y afectando la calidad de servicio;

i) Utilizar su cargo o responsabilidad para solicitar preferencias en la tramitación de servicios dentro de la Cooperativa, para sí mismo o para familiares, amigos o relacionados que sean asociados;

j) Solicitar favores en conexión con su trabajo;

k) Aceptar regalos por parte de clientes o socios que busquen, directa o indirectamente, tratos preferenciales en el otorgamiento de créditos;

l) Revelar información a los socios y clientes sobre prácticas de sus competidores, salvo la referente a condiciones de los productos y servicios y que sean de carácter público;

m) Utilizar el nombre de la Cooperativa para beneficios personales;

n) Participar directa o indirectamente en los procesos de realización o venta de los bienes receptados por la Cooperativa en dación de pago por créditos vencidos. Esta prohibición se hace extensiva hasta los parientes comprendidos dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad;

o) Tomar decisiones ante una situación que represente un conflicto de interés;

p) Participar en los procesos de atención, recepción de documentación, inspección, verificación, análisis, resolución, formalización de garantías e hipotecas, avalúos, liquidación y seguimiento de aquellas operaciones que involucre conflicto de intereses;

q) Manejar relaciones de crédito con personas, empresas u organizaciones de las cuales haya recibido ofertas formales de trabajo o asociación o participación en negocios específicos;

r) Participar en actividades de asesoría, capacitación o investigaciones bajo contratación directa o por medio de terceros a entidades financieras u organizaciones no financieras que disponen como actividad principal el otorgamiento crédito, salvo que tenga autorización del Gerente General;

s) Realizar actos de discriminación, intimidación o acoso basados en la raza, credo, sexo, edad, capacidades diferentes, orientación sexual, color, género, nacionalidad, o cualquier otra razón política, social, ideológica;

t) Realizar acusaciones falsas y que hayan sido determinadas por el Comité de Ética y Comportamiento como maliciosas;

u) Realizar actividades y trabajos externos remunerados sin la debida información a la Cooperativa;

v) Afectar la integridad de la información y documentos que se encuentren bajo su custodia;

w) Negarse a brindar la información personal, contemplando la identificación de sus vinculaciones en empresas, negocios, organizaciones y detalle de sus relaciones de parentesco hasta cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con los proveedores calificados de la Institución;

x) Participar en transacciones, operaciones o contrataciones en las cuales la contraparte sea un pariente hasta 4to grado de consanguinidad y 2do grado de afinidad o personas naturales o jurídicas con las cuales mantenga una relación de socios comerciales y que por lo tanto conllevan a la presencia de un conflicto de interés;

y) Omitir en su declaración personal las inversiones que mantenga o realizare en empresas que mantengan una relación comercial con la cooperativa;

z) Condicionar la compra o la entrega de un beneficio o servicio para favorecer en la decisión durante un proceso de contratación o para la prestación de un servicio por parte de la Cooperativa;

aa) Aceptar, directamente o sus familiares, cualquier tipo de recompensa, retribución, regalo o invitación por parte de socios o proveedores con el fin de favorecer una decisión o prestación de un servicio;

bb) Recibir regalos o exigir dinero en efectivo de socios, clientes, proveedores para su persona o familiares;

cc) Dar un servicio bajo condiciones preferenciales o favorables a un familiar;

dd) Ofrecer regalos, retribución o invitación a un integrante de la Cooperativa con el fin de conseguir favores especiales y que pueda ser calificada como un acto de soborno;

ee) Realizar actividades de proselitismo político dentro de la Cooperativa;

ff) Difundir información relativa a los procesos de contratación sin la debida autorización;

gg) Realizar declaraciones en medios de comunicación sin haber recibido autorización expresa para ello del Presidente de la Cooperativa o del Gerente General;

hh) No presentar anualmente la declaración patrimonial y de relaciones de vinculación requerida por el área de Talento Humano;

ii) No cumplir con los procesos establecidos en la política de prevención de lavado de activos;

jj) Encubrir a cualquier funcionario que hubiese incumplido las disposiciones de la normativa interna de la Cooperativa;

kk) Afectar la productividad o imagen de la Cooperativa como consecuencia de problemas en sus relaciones sentimentales;

ll) Participar en actos o eventos que puedan afectar la imagen de la Cooperativa.

Artículo 33.- De las faltas muy graves

En el caso de representantes de la Asamblea General, vocales del Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia, las sanciones a aplicar serán:

a) Exclusión

En el caso de Gerente General y empleados, las sanciones a aplicar serán:

a) Sanción pecuniaria o multa del 10% de la remuneración mensual;

b) Terminación del contrato, en el caso de Gerente General y siguiendo el debido proceso establecido en el Reglamento de Buen Gobierno;

c) Solicitud de Visto Bueno.

Se consideran **faltas muy graves** las siguientes:

a) No salvaguardar y no mantener la confidencialidad de la información interna, de los socios, clientes, proveedores y aliados estratégicos;

b) Realizar actos, emitir mensajes o tener un comportamiento que pueda ser catalogado como de acoso o abuso físico o verbal o pudiera crear un ambiente de hostilidad o intimidación hacia algún otro miembro de la cooperativa;

c) Ofrecer préstamos o la realización de cualquier operación de refinanciamiento, reestructuración o condonación, sin tener responsabilidad en el tema y sin contar con la autorización del órgano competente;

d) Aceptar o influir en la contratación de proveedores que falseen su información u ofrezcan dádivas, regalos, viajes, comisiones o cualquier otra forma de compensación;

e) Aceptar la contratación de proveedores que presenten precios notablemente inferiores a los normales del comercio; que estén afectando con su operación a la comunidad o el medio ambiente; que no cumplan con las leyes laborales incluyendo el trabajo infantil o se sospeche que se dedican a actividades ilegales;

f) Influir para obtener en provecho propio, de sus familiares, de empresas o personas vinculadas o de terceros, la prestación de servicios de crédito por parte de la entidad;

g) Gestionar en la Cooperativa cargos o puestos de trabajo a favor de persona alguna;

h) Comprometer a la Cooperativa en operaciones con riesgo de ilicitud o vinculación con lavado de activos;

i) Aprovechar su cargo y bienes de la institución para la realización de actividades ajenas a la cooperativa o de proselitismo político;

j) Hacer un uso indebido a la imagen, documentos y normativa interna de la Cooperativa para su aprovechamiento personal o entregando a instituciones de la misma actividad o de prestación de servicios al sector financiero;

k) Influir o participar en la adulteración o modificación del libro de actas y resoluciones de la asamblea general o de los consejos;

l) Divulgar a personas no autorizadas, información y documentación que integra los expedientes de crédito, de inversiones o depósitos a plazo fijo y/o que se ha clasificado como confidencial, de uso exclusivo o reservado de la Cooperativa;

m) Recibir préstamos personales de los socios;

n) Usar información privilegiada para obtener beneficios personales, sea directa o indirectamente;

o) Usar la información crediticia, de inversiones o depósitos a plazo fijo, o de cualquier otro tipo, preparada en la Cooperativa, para revelarla a otra Institución o para beneficios personales, sea directa o indirectamente;

p) Realizar copias de la base de datos de clientes o socios para beneficios personales o de terceros;

q) Cobrar a los clientes honorarios, comisiones o recibir algún beneficio como descuentos u otros por favorecer en los trámites de crédito o por conceder tratos preferenciales en los requisitos o condiciones de los créditos;

r) Evaluar y aprobar créditos a sí mismo, cónyuge o conviviente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; compañías en las que posea acciones o participaciones; y, compañías de las cuales sea Director, Asesor o tenga injerencia administrativa;

s) Participar como candidato a representante; o, ser representante, vocal de los Consejos de Administración o de Vigilancia, Gerente General o empleado de otra cooperativa de ahorro y crédito u otra entidad financiera privada;

t) Participar en actividades informales o ilegales de captación de recursos bajo cualquier modalidad;

u) Realizar actividades de otorgamiento de crédito por sí o por intermedio de terceros;

v) No suministrar información fidedigna y suficiente respecto de la situación económica y posicionamiento de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pablo Muñoz Vega Ltda.;

w) No elaborar los estados financieros de acuerdo a las políticas establecidas por el organismo de control y los principios de contabilidad generalmente aceptados;

x) Afectar la integridad y confidencialidad de la información y registros de la Cooperativa y de los socios y clientes;

y) Ocultar información a los superiores o compañeros, especialmente con el propósito de obtener un beneficio personal; o afectar a proyectos internos presentando cualquier tipo de obstrucción para la realización de estos;

z) Proporcionar datos falsos, inexactos y distorsionados;

aa) Negarse a colaborar con los proyectos internos presentando cualquier tipo de obstrucción para la realización de estos;

bb) Realizar actos catalogados como de intimidación, afectación a la imagen personal y el acoso sexual;

cc) Realizar actos de intimidación o acoso laboral;

dd) Realizar el consumo, venta, distribución, posesión o utilización de drogas ilegales, estupefacientes y psicotrópicas al igual que el hecho de llevar consigo o encontrarse bajo el efecto de sustancias estupefacientes psicotrópicas en el interior de la Cooperativa y en especial durante las horas laborables;

ee) Encontrarse bajo el efecto de sustancias alcohólicas en el interior de la Cooperativa y en especial durante las horas laborables.

ff) Usar de manera arbitraria de información privilegiada;

gg) Incumplir con las normas de sigilo bancario establecidas en la Ley, revelando la información de los socios y clientes obtenida a través de cualquier fuente interna;

hh) Divulgar información interna acerca de los empleados, proveedores, planes de negocios, procesos, procedimientos, manuales, registros, reglamentos, estrategias de mercado y en si toda información catalogada por la institución como confidencial;

ii) Presentar movimientos inusuales en sus cuentas de ahorro y negarse a la presentación de los justificativos que el caso amerite solicitados por la Unidad de Cumplimiento;

jj) Realizar trámites o consultas relacionadas con la gestión de la Cooperativa ante los organismos estatales sin estar bajo sus funciones, competencias o autorizado para este propósito;

kk) Brindar información a los proveedores sobre las condiciones de las ofertas de otros competidores o cualquier información que se considere otorga una ventaja o situación de privilegio;

ll) Ocultar o facilitar la falsedad de la información sobre el origen de los recursos de captaciones de los clientes y socios;

mm) Realizar transacciones económicas personales con los recursos de la Cooperativa;

nn) Mantener relaciones extramatrimoniales entre los integrantes de la Cooperativa

oo) Falsificar firmas en documentos o instrumentos privados dirigidos al ente de control o a los diferentes entes de la Cooperativa, tales como oficios, formularios de vinculados, declaración patrimonial, declaraciones de licitud de fondos, o cualquier otro documento o solicitud dirigida a los diferentes organismos o comités de la Institución, si en la falsificación de firmas participan varios representantes, vocales o directivos, la sanción será considerada como causal de remoción y exclusión total de los involucrados.

TÍTULO XIV.
DEL COMITÉ DE ÉTICA

Artículo 34.- Del Objetivo del Comité de Ética

El Comité de Ética se crea al amparo de lo dispuesto en el inciso 2 del Artículo 46 del Reglamento General de la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario con el propósito de realizar evaluaciones fundamentadas en los casos de incumplimiento del Código de Ética y Comportamiento, así como de otra normativa interna aplicable por parte de los representantes, vocales del Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia, integrantes de los comités y comisiones, Gerente General y empleados de la Cooperativa.

El Comité de Ética tiene la responsabilidad de vigilar y garantizar el fiel cumplimiento y aplicación del Código de Ética y Comportamiento, así como de otras normativas internas y legislación aplicable a los intereses institucionales. Además, debe informar al Consejo de Administración sobre cualquier situación que pueda alterar o poner en riesgo la convivencia institucional.

Artículo 35.- De la Integración

El Comité de Ética estará conformado por tres representantes principales y suplentes elegidos por el Consejo de Administración de entre los señores representantes a la Asamblea General de la Cooperativa;

Los representantes de la Asamblea General, designados como vocales del Comité de Ética, tendrán derecho a voz y voto en las resoluciones que el Comité tome.

En caso de ausencia definitiva de alguno de los vocales principales del Comité lo reemplazará el suplente y en caso de que el suplente tampoco pueda asumir este cargo, será el Consejo de Administración quien designe su reemplazo, de entre los señores representantes de la Asamblea General.

Además, participaran con voz y voto los siguientes funcionarios:

- Gerente General
- Subgerente Administrativo y de Talento Humano

Y con voz informativa en calidad de Asesores los siguientes funcionarios:

- Auditor interno
- Asesor Jurídico Administrativo
- Oficial de Cumplimiento

Artículo 36.- De la Representación

El Comité de Ética elegirá de entre sus integrantes con derecho a voz y voto a su Presidente y Secretario.

Artículo 37.- De las resoluciones.

Las resoluciones serán tomadas por los integrantes que tienen derecho a voz y voto, y se adoptarán por mayoría simple. En caso de empate dirimirá el presidente del Comité.

Artículo 38.- De las Atribuciones y deberes

Son atribuciones y deberes del Comité de Ética las siguientes.

a) Proceder con el análisis y preparación del expediente de cada caso específico con base a la denuncia dirigida al Presidente del Comité de Ética.

b) Recomendar las sanciones que correspondan según lo estipulado en este Código a la persona u organismo que corresponda.

c) Disponer al Oficial de Cumplimiento la socialización del contenido del Código de Ética y Comportamiento.

d) Vigilar y garantizar el fiel cumplimiento y aplicación del Código de Ética y más normativa interna de la Cooperativa.

e) Recomendar el establecimiento de políticas, acciones administrativas y organizativas, tendientes al cumplimiento del Código de Ética y Comportamiento.

f) Presentar propuestas para la actualización, reforma y el mejoramiento permanente del Código de Ética.

g) Recomendar e incentivar prácticas y comportamientos éticos y de mejora de la convivencia institucional.

h) Recomendar y sugerir soluciones y sanciones al Consejo de Administración respecto de los casos que lleguen a su conocimiento y consideración.

i) Llevar un archivo de las validaciones realizadas y actividades cumplidas, el mismo que deberá ser presentado conjuntamente con el informe final al Consejo de Administración para su conocimiento.

Artículo 39.- De las Obligaciones del Comité

Los integrantes del Comité de Ética deberán siempre y en todo momento guardar absoluta reserva sobre los casos o información que llegare a su conocimiento, de forma directa o indirecta, como producto del desempeño de sus funciones dentro de la institución y como miembros del comité, hasta cuando se adopte una decisión o resolución al respecto del problema.

Artículo 40.- De las Causas de Excusa

Los integrantes del Comité de Ética no podrán participar de las sesiones ordinarios o extraordinarias del Comité, en cualquier asunto en el que por motivo de sus funciones como integrantes de este deban conocer o tratar casos en el que exista conflicto de intereses, o cuando de alguna manera estén involucrados ellos o sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Si este particular sucede deberá convocarse en el caso de los señores representantes a sus suplentes y en el caso de funcionarios a su backup.

Artículo 41.- De las Sesiones y Convocatorias

El Comité de Ética sesionará previa convocatoria realizada por parte de su presidente por iniciativa propia o a solicitud de al menos de dos de sus integrantes, las veces que el caso investigado lo requiera y de acuerdo con la necesidad institucional.

La convocatoria a las sesiones ordinarias del Comité será enviada mínimo con 48 horas de anticipación.

Las sesiones se instalarán con la asistencia de por lo menos la mitad de sus integrantes con derecho a voto.

El secretario del comité elaborará y llevará acta numeradas en forma secuencial de todas las sesiones, debidamente firmadas por el presidente y secretario. Así mismo la responsabilidad de la custodia de las mismas, estarán bajo los principios de la administración de información estipulados por la Cooperativa.

Artículo 42.- De la Participación

Cuando el Comité de Ética lo considere necesario convocará a cualquier integrante de la Cooperativa, representante, vocales de Consejo de Administración, Vigilancia o empleados a participar en las sesiones del Comité, quienes intervendrán únicamente con voz informativa, pero sin voto.

TÍTULO XV.
DEL CONTROL Y DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO

Artículo 43.- Control y Difusión

El personal vinculado a la Cooperativa, sean estos representantes, vocales de los Consejos de Administración, Vigilancia, Gerente General y empleados deberán tener conocimiento del contenido del Código de Ética y Comportamiento al inicio de su vinculación laboral o al inicio de sus funciones, comprometiéndose con su estricto cumplimiento.

El Código de Ética y Comportamiento deberá ser publicado a la página web de la Cooperativa para conocimiento por parte todos los integrantes de la Cooperativa y será habilitado únicamente para lectura y sin opción de copia.

La Cooperativa deberá establecer campañas educativas con la finalidad de difundir el contenido del Código de Ética y Comportamiento.

DISPOSICIONES GENERALES

Se eliminó las disposiciones transitorias

Primera: Lo que no estuviere contemplado en el presente código será resuelto por el Consejo de Administración de la Cooperativa en todo lo que le fuere aplicable siempre y cuando no se configuren conflictos de interés, y que no se contraponga con la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria, su reglamento, leyes conexas y demás normativa interna.

Segunda: En los casos no especificados en este Código, corresponderá al Consejo de Administración resolver sobre el asunto planteado, a solicitud del Comité de Ética mediante la Comisión de Resolución de Conflictos.

Las reformas al presente Código fueron conocidas, analizadas, discutidas y aprobadas por el Consejo de Administración en sesión del día diez y ocho de diciembre del dos mil veinte y cuatro

REVISIÓN Y APROBACIÓN

Fecha de aprobación: 31/03/2011		**Fecha de actualización: 2024/12/18**		
	Elaboró:	**Revisó:**		**Aprobó:**
Cargo	Oficial de Cumplimiento	Jefe Asesor Jurídico Administrativo	Comité de cumplimiento	Consejo de Administración (Certifica)
Nombre	Ing. Verónica Narváez	Abg. Janina Terán	Dr. Alicia Bastidas Presidente Comité de Cumplimiento	Ing. Verónica Revelo Secretaria del Consejo de Administración
Firma				

CONTROL E HISTORIAL DE CAMBIOS

Versión	Descripción del Cambio
03	Justificación: Creación de Código de ética el 31/03/2011
	Modificación: N/A
	Anulación: N/A
	Incorporación: N/A
04	Justificación: Actualización del Código de ética el 11 /06/2014
	Modificación: N/A
	Anulación: N/A
	Incorporación: N/A
05	Justificación: Actualización del Código de ética el 22/04/2015
	Modificación: N/A
	Anulación: N/A
	Incorporación: N/A
06	Justificación: Actualización del Código de ética el 13/07/2016
	Modificación: N/A
	Anulación: N/A
	Incorporación: N/A
07	Justificación: Actualización del Código de ética el 26/09/2017
	Modificación: N/A
	Anulación: N/A
	Incorporación: N/A
10	Justificación: Actualización del Código de ética el 03/04/2018
	Modificación: N/A
	Anulación: N/A
	Incorporación: N/A
11	Justificación: Actualización del Código de ética el 20/05/2019
	Modificación: N/A
	Anulación: N/A
	Incorporación: N/A
11	Justificación: Actualización del Código de ética el 17/11/2020
	Modificación: N/A
	Anulación: N/A
	Incorporación: N/A
12	Justificación: Actualización del Código de ética el 17/02/2021
	Modificación: N/A
	Anulación: N/A
	Incorporación: N/A
14	Justificación: Actualización del Código de ética el 15/07/2021
	Modificación: N/A
	Anulación: N/A
	Incorporación: N/A
12	Justificación: Actualización del Código de ética el 29/03/2022
	Modificación: N/A
	Anulación: N/A
	Incorporación: N/A

11	Justificación: Actualización del Código de ética y comportamiento
	Modificación: Se modifica los siguientes Articulo: - Art 1.- Objeto - Ar.2.- Alcance y Ámbito de Aplicación - Art. 12.- Principio de lealtad, diligencia y reserva literal a), b). - Art. 19.- De las normas Generales en las Relaciones Laborales y Personales - Art. 20.- De los lineamientos éticos en la captación de recursos - Art. 22.- De las normas generales de la gestión de la información - Título XV "Del comité de ética", art. 34, 35, 36, 37,38,39,40,41 - Art. 43.-Del control y Difusión.
	Anulación: N/A
	Incorporación: - Art.7.- De los deberes para Gerencia General y empleados de la Cooperativa literal g), h), i) - Art.8.- De los deberes de los Proveedores literal a), b), c), d), e - Art.9.- De las Prohibiciones para los representantes de la Asamblea General y Vocales del Consejo de Administración y Vigilancia, literal o), p), q), r), s) - Art.10.- De las Prohibiciones para Gerencia General y Empleados de la Cooperativa, literal m). - Art. 11.- De las Prohibiciones para Proveedores - Art.17.- De los derechos de los miembros - Art. 33.- De las faltas muy graves, literal b).