

|                     |  |  |
|---------------------|--|--|
| <b>DOCUMENTO:</b>   | <b>CODIGO DE ETICA</b>   |  |
| <b>PROCESO:</b>     | Normas de comportamiento ético y moral de funcionarios y empleados |  |
| <b>RESPONSABLE:</b> | Asamblea General de Representantes.                                |  |

**HISTORIAL DE ULTIMOS CAMBIOS:**

| <b>VERSION</b> | <b>FECHA APROBACION</b> | <b>ACTA No.</b> |
|----------------|-------------------------|-----------------|
| 1.0            | 27 de Diciembre de 2021 | 039-2021.       |
| 2.0            | 28 de abril de 2022     | 015-2022        |
| 3.0            | 18 de diciembre de 2023 | 037-2023        |
| 4.0            | 26 de diciembre de 2024 | 039-2024        |
| 5.0            | 28 de febrero de 2026   | 001-2026        |

**ACTUALIZADO DE LA VERSIÓN ANTERIOR:**

| <b>ELABORADO</b>  | <b>REVISADO.</b> |   | <b>APROBADO.</b>                    |
|---|------------------|---|-------------------------------------|
| Comité de ética   | Asesor Legal.    | Consejo de Administración                                 | Asamblea General de Representantes. |
|   |                  |   |                                     |
| Ing. Gina Giselly Cedeño Marcillo.<br><b>PRESIDENTE</b> |                  | Ing. Bismarck Eduardo Cevallos Velez<br><b>SECRETARIO</b> |                                     |



**Coop Chone**  
Cooperativa de Ahorro y Crédito

## CODIGO DE ETICA

Código:

Responsable:

Comité de ética

Página:2 de:36

# CÓDIGO DE ÉTICA

ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| <b>CAPITULO I</b> .....  | 5  |
| 1.1 ANTECEDENTES.....  | 5  |
| 1.2 OBJETIVO DEL CODIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO.....   | 5  |
| 1.3 ÁMBITO DEL CODIGO DE ÉTICA.....  | 6  |
| 1.4. ALCANCE.....  | 6  |
| 1.5. RESPONSABILIDADES.....  | 7  |
| <b>CAPITULO II</b> .....   | 8  |
| 2.1 RESPECTO AL CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y NORMATIVA VIGENTE.....  | 9  |
| 2.2 CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS.....   | 9  |
| 2.3 CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA.....                                   | 9  |
| 2.4 RESPECTO A LA PREFERENCIA DE LOS GRUPOS DE INTERES.....  | 9  |
| 2.5 RESPECTO A LA TRANSPARENCIA.....   | 11 |
| 2.6 RESPECTO A LA RENDICION DE CUENTAS.....  | 11 |
| <b>CAPITULO III</b> .....  | 12 |
| 3.1 AYUDA MUTUA.....   | 12 |
| 3.2 RESPONSABILIDAD.....   | 12 |
| 3.3 DEMOCRACIA.....  | 13 |
| 3.4 IGUALDAD.....  | 13 |
| 3.5 EQUIDAD.....   | 13 |
| 3.6 SOLIDARIDAD.....   | 13 |
| 3.7 HONESTIDAD.....  | 14 |
| 3.8 TRANSPARENCIA.....   | 15 |
| 3.9 RESPONSABILIDAD SOCIAL.....  | 15 |
| 3.10 BUENA FE.....   | 15 |
| 3.11 INTEGRIDAD EN EL USO DE LOS RECURSOS.....   | 15 |
| 3.12 COLABORACION Y SIGILO DE LA INFORMACION.....  | 15 |
| 3.13 DILIGENCIA.....   | 16 |
| 3.14 CUMPLIMIENTO DE LA LEY.....   | 16 |
| <b>CAPITULO IV</b> .....   | 16 |
| 4.1 PRINCIPIOS Y VALORES COMPLEMENTARIOS.....  | 16 |
| 4.2 DEBERES Y OBLIGACIONES DE DIRECTIVOS, FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS.....                                      | 18 |
| 4.3 CONDUCTA PERSONAL ESPERADA DE LOS INTEGRANTES.....   | 19 |
| 4.4 CONDUCTA INTERPERSONAL ESPERADA DE LOS INTEGRANTES.....  | 20 |
| 4.5 CONDUCTA DE LOS DIRECTIVOS, GERENTE Y JEFATURAS.....   | 20 |
| 4.6 CONDUCTA NO ESPERADA DE SUS INTEGRANTES (PROHIBICIONES).....   | 21 |
| 4.7 LINEAMIENTOS ÉTICOS APLICABLES A LA COOPERATIVA PARA LA CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS.....            | 22 |
| 4.8 POLÍTICAS QUE ADOPTA LA ENTIDAD A FIN DE EVITAR CASOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO.....                       | 22 |
| 4.9 COLABORACIÓN Y SIGILO DE LA INFORMACION.....   | 23 |
| 4.10 ENTIDAD Y EL USO DE SU IMAGEN Y MARCA.....  | 23 |
| USO DE BIENES.....   | 23 |
| 4.11 DEFINICIÓN DE LINEAMIENTOS PARA EL USO Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN DENTRO Y FUERA DE LA COOPERATIVA..... | 24 |
| <b>CAPITULO V</b> .....  | 24 |
| 5.1 COMITÉ DE ETICA.....   | 24 |
| 5.2 COMISIÓN ESPECIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....   | 26 |



Coop Chone  
Cooperativa de Ahorro y Crédito

## CODIGO DE ETICA

Código:

Responsable:

Comité de ética

Página:4 de:36

|   |    |
|---|----|
| <b>CAPITULO VI</b> .....  | 28 |
| 6.1 INTRODUCCION.....   | 28 |
| 6.2 DECLARACION POLITICA.....   | 29 |
| 6.3 DIFUSION .....  | 29 |
| 6.4 POLITICAS GENERALES .....   | 29 |
| 6.5 INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL CODIGO DE ETICA EN<br>MATERIA DE PREVENCION DE LAVADO DE ACTIVOS..... | 30 |
| <b>CAPITULO VII</b> .....   | 31 |
| 7.1 CONFLICTO DE INTERES.....   | 31 |
| 7.2 NEPOTISMO .....   | 32 |
| 7.3 VIOLACIONES AL CÓDIGO DE ETICA.....   | 32 |
| 7.4 REGIMEN DE SANCIONES.....   | 33 |

**CAPITULO I**  
**ANTECEDENTES, OBJETIVOS, AMBITO, ALCANCE Y RESPONSABILIDADES**

**1.1 ANTECEDENTES**

La ética constituye el fundamento esencial para generar confianza, credibilidad y sostenibilidad en las organizaciones del sector financiero popular y solidario. Los valores éticos orientan la conducta humana hacia la integridad, la responsabilidad, el respeto y la transparencia, permitiendo que las personas sean reconocidas y valoradas dentro de la sociedad. En el ámbito cooperativo, estos valores adquieren un rol determinante, pues son el pilar para erradicar prácticas antiéticas y fortalecer relaciones solidarias, democráticas y responsables.

La ética se vincula con aquello que es correcto, justo y deseable; establece límites, deberes y principios que orientan el comportamiento individual y colectivo. En este sentido, un Código de Ética constituye un instrumento normativo esencial del Sistema de Buen Gobierno Cooperativo, que fija reglas claras para regular la actuación de quienes integran la organización. Su cumplimiento es obligatorio conforme a lo dispuesto en el **Capítulo VIII – Código de Ética** de la Resolución No. SEPS-IGT-IGS-IGJ-INR-INSESF-INFMR-INGINT-2025-0144

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda. ratifica su compromiso con los principios y valores universales del cooperativismo, los principios de la Economía Popular y Solidaria, y las buenas prácticas de gobernanza, integridad y transparencia establecidas en la normativa vigente. En virtud de ello, desarrolla el presente Código de Ética, cuyo propósito es orientar el accionar institucional, prevenir conductas indebidas y promover una cultura organizacional basada en el respeto, la solidaridad, la igualdad, la honestidad y el servicio.

A través de este instrumento, la Cooperativa reafirma su compromiso de construir un ambiente ético, seguro y confiable, en el que la conducta de cada persona contribuya a fortalecer la identidad cooperativa, la transparencia en la gestión y la confianza de los socios y la comunidad.

**1.2 OBJETIVO DEL CODIGO DE ÉTICA**

El presente Código tiene como objetivos:

- a) Integrar los principios éticos con las normas jurídicas vigentes, asegurando que la práctica cooperativa contribuya a mejorar la calidad de vida de sus integrantes y evitando el uso indebido del modelo cooperativo en beneficio personal o de terceros.
- b) Prevenir actos de corrupción y conductas indebidas, mediante mecanismos que fortalezcan la integridad institucional, promuevan la conducta responsable y fomenten una cultura de transparencia en todos los niveles de la Cooperativa.
- c) Orientar, fortalecer y consolidar los valores, principios y normas que rigen la actuación de los miembros de la Cooperativa, asegurando un comportamiento ético, responsable y coherente con sus funciones, en concordancia con el Sistema de Buen Gobierno Cooperativo.
- d) Promover la vigencia y práctica efectiva de los principios universales del cooperativismo y de la Economía Popular y Solidaria, garantizando que estos

orienten la gestión institucional, las decisiones y las relaciones entre socios, colaboradores, directivos y la comunidad.

- e) Incorporar disposiciones específicas para la gestión de conflictos de interés y la prevención del lavado de activos, financiamiento de delitos y otras prácticas indebidas, en cumplimiento de la normativa vigente y en coherencia con los principios de transparencia, integridad, debida diligencia y responsabilidad institucional.

### 1.3 ÁMBITO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El Código de Ética tiene como su ámbito de acción los siguientes:

1. **Establecer los principios éticos, valores institucionales, normas de conducta y lineamientos de comportamiento** que deberán observar y cumplir de manera obligatoria los socios, representantes de la Asamblea General, vocales de los Consejos de Administración y Vigilancia, la Gerencia General, integrantes de Comités y Comisiones Especiales, funcionarios, empleados, proveedores, contratistas y toda persona que mantenga relación directa con la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.
2. **Regular la creación, funcionamiento y atribuciones del Comité de Ética**, como órgano interno responsable de vigilar el cumplimiento del presente Código, conocer conductas que contravengan los principios éticos institucionales, emitir recomendaciones y gestionar los procesos disciplinarios que correspondan.
3. **Determinar las sanciones y medidas disciplinarias aplicables** en caso de vulneración de los principios, valores o normas de conducta establecidos en el presente Código, en concordancia con la normativa de Buen Gobierno Cooperativo y los reglamentos internos de la institución.
4. **Establecer el procedimiento y garantías del debido proceso** para la atención, análisis y resolución de los hechos que constituyan infracciones éticas, garantizando el derecho a la defensa, la imparcialidad, la confidencialidad, la oportunidad y la transparencia en la gestión de los casos.
5. **Precisar el objeto y alcance del Código**, definiendo su finalidad como herramienta de cumplimiento obligatorio dentro del Sistema de Buen Gobierno Cooperativo y estableciendo su aplicación a todas las personas que actúan en nombre de la Cooperativa o que se relacionan directamente con ella

### 1.4. ALCANCE.

El presente Código de Ética es de cumplimiento obligatorio en todas las oficinas, agencias y espacios operativos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda., conforme a la normativa legal aplicable y los reglamentos internos vigentes. Sus lineamientos deberán interpretarse de manera integral y sistemática con el Sistema de Buen Gobierno Cooperativo y con los demás mecanismos de control y supervisión institucional.

El Código aplica a:

- socios y socias,
- representantes y delegados de la Asamblea General,
- vocales de los Consejos de Administración y Vigilancia,

- la Gerencia General,
- integrantes de Comités y Comisiones Especiales,
- funcionarios, empleados y colaboradores,
- proveedores, contratistas y terceros que mantengan relación directa con la Cooperativa.

Toda persona mencionada anteriormente que tenga información o conocimiento sobre una posible infracción al presente Código tiene la obligación de reportarla de manera inmediata al Comité de Ética y/o a la Comisión Especial de Resolución de Conflictos, según corresponda. Tras el análisis respectivo, cuando existan indicios de conductas que puedan constituir infracciones administrativas o hechos punibles, el caso deberá ser denunciado ante las autoridades competentes, conforme a la Constitución de la República del Ecuador y al Código Orgánico Integral Penal.

El incumplimiento del Código dará lugar a la aplicación de medidas y sanciones previstas en los reglamentos internos y en la normativa vigente, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas o penales que pudieran derivarse.

El Código de Ética deberá ser revisado y, de ser necesario, actualizado cuando se produzcan cambios normativos, institucionales o del entorno que así lo requieran. Las reformas propuestas serán presentadas a la Asamblea General para su análisis y aprobación, y deberán ser posteriormente difundidas a todas las personas involucradas, asegurando su comprensión y aplicación efectiva.

## 1.5. RESPONSABILIDADES

La Cooperativa, asume los siguientes comportamientos éticos en el ejercicio de sus negocios:

**Responsabilidad moral con la nación:** la obligación de proceder conforme a los principios legalmente vigentes y normas de ética social.

**Responsabilidad con el sector financiero, social y solidario:** su contribución al buen nombre del sector financiero, social y solidario ecuatoriano en general, por medio de la observancia de la ley, el ejercicio de una competencia leal y la vinculación de socios, clientes y proveedores que conserven y fortalezcan la reputación del sector, actuando consistentemente con nuestro código de ética.

**Responsabilidad con los socios y/o clientes:** el manejo responsable de los negocios y del buen nombre de los socios y/o clientes de la Cooperativa Chone Ltda.

**Responsabilidad con la comunidad y empleados de la Cooperativa:** el respeto a los ciudadanos y empleados, para servirlos y permitir su desarrollo.

**Responsabilidad en el cuidado de la imagen cooperativa:** A través del representante Legal, y demás funcionarios y empleados de la Cooperativa, se comprometen al logro de las metas comerciales, considerando que es primordial generar una cultura orientada a aplicar y a hacer aplicar, por convicción, las normas, políticas y procedimientos establecidos para la prevención, detección, y erradicación del lavado de activos. Para el efecto, se han desarrollado manuales que incluyen los respectivos mecanismos para el control y prevención de actividades delictivas, prevención y solución de conflictos de interés y la aplicación de sanciones; empleando los medios necesarios para la adecuada capacitación y difusión entre los empleados.

**Responsabilidad en la prevención del lavado de activos, financiamiento de delitos y conflictos de interés:** La Cooperativa asumirá una postura activa y

preventiva frente al riesgo de lavado de activos y financiamiento de delitos, implementando políticas y controles que garanticen el cumplimiento estricto del SPARLAFD.

**Responsabilidad con el control interno, la auditoría y el Buen Gobierno Cooperativo:** La Cooperativa asume el compromiso de fortalecer permanentemente su cultura de control interno, promoviendo ambientes de trabajo basados en la transparencia, la responsabilidad y la rendición de cuentas. Para ello, garantizará el flujo oportuno y veraz de la información necesaria para el adecuado desempeño de las funciones de auditoría interna, de los órganos de gobierno y de los comités especializados. Asimismo, la Cooperativa colaborará activamente con el Comité de Buen Gobierno Cooperativo, cumpliendo los mecanismos de evaluación ética y de integridad institucional establecidos por la SEPS. La organización mantendrá actualizados sus manuales, políticas y procedimientos, asegurando que todas sus operaciones se desarrollen conforme a la normativa legal, los principios éticos institucionales y las mejores prácticas de gobernanza.

## **CAPITULO II VALORES Y PRINCIPIOS ETICOS**

El presente Código establece los valores y principios éticos que orientan la conducta de los socios, representantes de la Asamblea General, vocales de los Consejos de Administración y Vigilancia, la Gerencia General, integrantes de Comités y Comisiones Especiales, funcionarios, empleados, proveedores y cualquier persona que mantenga relación directa con la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda.

Estos valores y principios fortalecen las relaciones con los grupos de interés, -socios, clientes, Colaboradores, proveedores y la comunidad- y promueven el cumplimiento de los pilares de la responsabilidad social y del Buen Gobierno Cooperativo, tales como:

- el cumplimiento de la ley,
- la transparencia,
- la rendición de cuentas,
- la integridad en la gestión,
- la prevención de malas prácticas,
- el respeto a la dignidad humana,
- la conducta leal y ética hacia la institución.

En concordancia con la normativa vigente, particularmente con la Resolución No. SEPS-IGT-IGS-IGJ-INR-INSESF-INFMR-INGINT-2025-0144, los principios éticos institucionales también incorporan lineamientos de gestión de conflictos de interés, prevención del lavado de activos y financiamiento de delitos, protección del patrimonio institucional, actuación diligente, imparcialidad, probidad, confidencialidad, equidad, y responsabilidad en la toma de decisiones.

Estos valores orientarán todas las acciones de quienes integran la Cooperativa, consolidando una cultura organizacional basada en la honestidad, la integridad, la solidaridad y la responsabilidad cooperativa.

## **2.1 RESPECTO AL CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y NORMATIVA VIGENTE**

Todos los integrantes asumen el compromiso de ser responsables, de cumplir, hacer cumplir y vigilar que las actividades de la Cooperativa se ajusten al cumplimiento de la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria, su Reglamento General y normas que le son exigibles a la Cooperativa dentro del sector de la Economía Popular y Solidaria, en razón de las actividades que desarrolla, el cumplimiento del Estatuto, la Responsabilidad Social, las Prácticas de Buen Gobierno Cooperativo y las normas de Prevención de Lavado de Activos. Además del cumplimiento de todas las normas internas de la Cooperativa.

Cada persona vinculada a la Cooperativa deberá vigilar que las actividades institucionales se ejecuten en estricto apego a la ley, bajo estándares de transparencia, integridad y responsabilidad social, contribuyendo activamente al fortalecimiento de la cultura de cumplimiento y al adecuado funcionamiento del Sistema de Buen Gobierno Cooperativo.

## **2.2 CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS.**

Todos los integrantes asumen el compromiso de cumplir y hacer cumplir los siguientes principios que rigen el Cooperativismo universal:

- a) Membrecía abierta y voluntaria;
- b) Control democrático de los integrantes;
- c) Participación económica de los integrantes;
- d) Autonomía e independencia;
- e) Educación, formación e información;
- f) Cooperación entre cooperativas;
- g) Compromiso con la comunidad.

## **2.3 CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA.**

Todos los integrantes asumen el compromiso de cumplir y hacer cumplir los siguientes principios que rigen la Economía Popular y Solidaria:

- a) La búsqueda del buen vivir y del bien común;
- b) La prelación del trabajo sobre el capital y de los intereses colectivos sobre los Individuales;
- c) El comercio justo y consumo ético y responsable;
- d) La equidad de género;
- e) El respeto a la identidad cultural;
- f) La autogestión;
- g) La responsabilidad social y ambiental, la solidaridad y rendición de cuentas; y,
- h) La distribución equitativa y solidaria de excedentes.

## **2.4 RESPECTO A LA PREFERENCIA DE LOS GRUPOS DE INTERES.**

Los integrantes de la Cooperativa deberán actuar con responsabilidad, integridad y respeto frente a todos los grupos de interés (socios, clientes, empleados, directivos, proveedores, comunidad y organismos de control), garantizando un

trato justo, digno, transparente y libre de conflictos de interés. Para ello, se observarán los siguientes lineamientos:

- No actuar indebidamente para obtener beneficios personales dentro del cumplimiento de sus funciones, ni participar en transacción alguna en que un socio, funcionario, directivo o administrador, su cónyuge o conviviente y parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, tengan interés de cualquier naturaleza.
- Declarar oportunamente cualquier conflicto de interés ante el Comité de Ética o ante los órganos correspondientes, conforme a la normativa vigente.
- No aprovecharse o hacer mal uso de los recursos de la Cooperativa, cuidar y proteger los activos, software, información y herramientas, tangibles e intangibles.
- Cumplir siempre con el trabajo encomendado con responsabilidad y profesionalismo.
- No ocultar, manipular, borrar o alterar información institucional. Estas conductas constituyen faltas gravísimas conforme al Reglamento Interno de Trabajo y normativa SEPS.
- Reconocer la dignidad de las personas, respetar su libertad y su privacidad.
- Reclutar, promover y compensar a los empleados en base a sus méritos.
- Respetar y valorar las identidades y diferencias de las personas. Se prohíben actitudes disociadoras (inventar, crear, imputar y difundir hechos ajenos de los cuales no se tiene la certeza de la veracidad), actos de hostigamiento y discriminación basados en la raza, credo, sexo, edad, capacidades diferentes, orientación sexual, color, género, nacionalidad, o cualquier otra razón política, ideológica, social y filosófica.
- Se prohíbe el acoso verbal (comentarios denigrantes, burlas, amenazas o difamaciones, entre otros), físico (contacto innecesario u ofensivo), visual (difusión de imágenes, gestos o mensajes denigrantes u ofensivos), o sexual (insinuaciones o requerimiento de favores)
- No se permitirá ejercer sus funciones, o laborar, bajo los efectos de bebidas alcohólicas, de sustancias estupefacientes o psicotrópicas, ni fumar dentro de las instalaciones de la Cooperativa.
- Se proveerán y mantendrán lugares de trabajo seguros y saludables.
- Queda prohibido todo acto de violencia dentro de la Cooperativa, entendiéndose como acto de violencia toda acción sea física, psíquica o sexual, que trate de menoscabar los derechos de una persona por parte de un directivo, funcionario o empleado hacia su congénere.
- No se permitirá descargar en las computadoras institucionales, programas o sistemas ilegales o sin licencia, tampoco se permitirá el ocultamiento, la manipulación, y el borrar la información dentro del sistema de la cooperativa, su ejecución será determinada como una falta gravísima y dará lugar a aplicar las sanciones determinadas en el Reglamento Interno de Trabajo.
- Los directivos, funcionarios, y empleados/as se encuentran impedidos de asesorar negocios a empresas competidoras.
- Está expresamente prohibido a los empleados, funcionarios o directivos la venta de bienes, servicios o cualquier otro tipo de negocios ajenos a los que ofrece la cooperativa, dentro de los edificios de la institución y en horario laboral; su ejecución será determinada como una falta grave y dará lugar a aplicar las sanciones determinadas en el Reglamento Interno de Trabajo.

- Resguardar la información personal, financiera y sensible de socios, clientes, empleados y proveedores, cumpliendo la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, la normativa SEPS y los manuales internos.
- No divulgar ni utilizar información confidencial con fines personales o ajenos a la institución.
- La Cooperativa no debe realizar negocios de ninguna clase con personas que se aparten de las normas éticas y legales.

## 2.5 RESPECTO A LA TRANSPARENCIA

La Cooperativa deberá observar al menos lo siguiente:

- Informar en forma completa y veraz a los socios y clientes acerca de los productos, servicios y costos de estos.
- Difundir a través de su sitio Web o publicaciones que se realicen por disposición legal información contable y financiera fidedigna.
- Resguardar la información activa y pasiva de sus socios y/o clientes, en función de la reserva o sigilo bancario y no se utilizará para beneficio personal o de terceros.
- Los directivos, funcionarios y empleados deberán abstenerse de divulgar información confidencial de los distintos grupos de interés.
- La publicidad de la Cooperativa será clara, precisa, oportuna, razonable, adecuada, validada, veraz y completa, relacionada con los productos y servicios ofertados, conforme a principios de competencia leal y de buena práctica de negocios, preparada con un debido sentido de responsabilidad social y basada en el principio de buena fe. Asimismo, estará exenta de elementos que pudieran inducir a una interpretación errónea de las características de los productos y servicios que ofrece la Cooperativa.

## 2.6 RESPECTO A LA RENDICION DE CUENTAS

- Se informará sobre el cumplimiento de los objetivos y responsabilidades otorgados, tanto de las instancias definidas en el interior de la Cooperativa, como de la entidad hacia a la sociedad.
- Se explicará sobre las acciones desarrolladas por la Cooperativa, incumplimientos y los impactos causados en ambas situaciones sobre cada uno de los grupos de interés.
- Se demostrará en sus informes de gestión que las transacciones en la Cooperativa han sido efectuadas dentro del marco legal y ético.
- Con el objetivo de observar los principios de transparencia orientados a difundir información objetiva y homogénea a los depositantes, inversores, socios y público en general, la cooperativa deberá divulgar anualmente, a través de su página web o los medios electrónicos, digitales y/o físicos con los que cuente el Código de Ética.
- Los órganos de gobierno y comités especializados deberán incorporar en sus informes anuales los resultados de sus actividades, incluyendo evaluaciones de desempeño, cumplimiento ético y acciones tomadas para fortalecer el Buen Gobierno Cooperativo.
- La Cooperativa deberá asegurar que la información presentada en la Asamblea General responda a los estándares de claridad, suficiencia, exactitud y veracidad establecidos por la SEPS.

### **CAPITULO III CRITERIOS Y NORMAS DE CONDUCTA**

La Cooperativa y sus integrantes actuarán ajustándose a los valores cooperativos de: ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad; además de los valores éticos de honestidad, transparencia y responsabilidad social.

Dentro de este contexto, la Cooperativa establecerá procedimientos administrativos de control y seguimiento a sus contratistas y proveedores, para que, sin perjuicio de la autonomía administrativa que les es propia, adopten prácticas y normas de conducta acordes con los mismos valores, principios y normas aquí definidos.

#### **3.1 AYUDA MUTUA.**

La Cooperativa y sus integrantes, desarrollan sus funciones dentro del marco de cooperación y reciprocidad con el intercambio de habilidades, conocimientos; y, además con el trabajo en equipo se cuidan y apoyan unos a otros, de esta manera el beneficio es mutuo.

Los integrantes muestran ayuda mutua y trabajo en equipo cuando:

- a) Desarrollan sus funciones acogiendo las buenas ideas de sus compañeros y las decisiones son adoptadas en conjunto;
- b) Se comunican con empatía de manera clara, oportuna y constante;
- c) Participan a los demás integrantes sus experiencias, conocimientos y criterios.
- d) Asisten y participan en las actividades de la Cooperativa; y
- e) Destacan y valoran los logros de sus compañeros y del equipo

#### **3.2 RESPONSABILIDAD.**

La Cooperativa y sus integrantes desarrollan sus funciones con responsabilidad, reflexionan, se administran, se orientan y valoran las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo ético y lo moral. Con responsabilidad, pasión y calidez sus integrantes logran la excelencia, para garantizar la lealtad de sus socios actuales y potenciales, desarrollando el compromiso de brindarles atención cordial y de la más alta calidad. Cada integrante será atento, amable, confiable, y cálido, tanto a nivel interno como externo. Los integrantes se desempeñan con responsabilidad cuando:

- a) Cumple con su trabajo desde la primera vez, con claridad en los objetivos, funciones y los procesos y políticas de la Cooperativa;
- b) Se anticipan a las necesidades de los socios y demás integrantes con ideas innovadoras y creativas que superen sus expectativas;
- c) Dan siempre la bienvenida con la mejor sonrisa, miran a los ojos de su interlocutor y escuchan sus necesidades;
- d) Con actitud positiva y trato personalizado, presentan alternativas de solución;
- e) Disfrutan su trabajo y comparten este sentimiento con todos;
- f) Aprovechan las oportunidades de mejora que comparten los demás;
- g) Velan por su desarrollo humano y profesional, por su imagen y presentación personal, así como por el orden y limpieza de su lugar de trabajo;
- i) Hace uso responsable de los recursos y herramientas que le asigna la Cooperativa para el desarrollo de sus labores.

### **3.3 DEMOCRACIA.**

Dentro de la Cooperativa se establece la democracia como una forma de convivencia social en la que los integrantes son libres e iguales para elegir y ser elegidos y participar activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones.

### **3.4 IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

La Cooperativa garantiza el respeto, la igualdad de derechos, la no discriminación y el trato digno para todas las personas. En cumplimiento de la normativa vigente, promueve de manera explícita la igualdad de género, la diversidad y la inclusión en todas sus relaciones internas y externas, asegurando que las decisiones, actuaciones y comunicaciones institucionales se desarrollen bajo principios de equidad, respeto a las diferencias y acceso igualitario a oportunidades.

Para garantizar que los procesos de contratación, promoción y desarrollo organizacional se orienten por los principios de igualdad de oportunidades y trato justo, los integrantes de la Cooperativa se comprometen a garantizar que éstos estén libres de cualquier tipo de prejuicio y/o discriminación racial, política, religiosa, por razón de discapacidad física, por nacionalidad, por género, edad, orientación sexual, orientación política, condición sindical o por cualquier otra causa.

Todos y cada uno de sus integrantes deben respetar la individualidad de las personas con quienes interactúa, esto se refiere a las características únicas de cada ser humano: su personalidad, estilo de vida, procesos de pensamiento, experiencia personal y laboral, origen étnico, orientación política, raza, color, religión, género, identidad de género, orientación sexual, estado civil, condición física, entre otras diferencias que constituyen su identidad social y cultural.

La Cooperativa prohíbe de manera absoluta toda forma de discriminación en sus relaciones laborales, comerciales y sociales. Ningún directivo, funcionario, empleado, socio o proveedor podrá realizar, tolerar o promover trato desigual, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, etnia, color, nacionalidad, edad, género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, religión, creencias, ideología política, condición económica, condición sindical, estado civil o cualquier otra característica personal o social. Todas las personas vinculadas a la Cooperativa deberán garantizar un ambiente inclusivo, respetuoso y libre de estigmas, prejuicios y prácticas discriminatorias, asegurando la igualdad de oportunidades y el respeto irrestricto a la dignidad humana.

### **3.5 EQUIDAD.**

La Cooperativa y sus integrantes desarrollan sus actividades con justicia y ponderación en juicios y actuaciones, de manera que todos sean tratados con respeto, integridad e imparcialidad. Deben evitar comportamientos que impliquen tratamientos privilegiados o discriminatorios

### **3.6 SOLIDARIDAD.**

La Cooperativa y sus integrantes se preocupan por ayudarse oportuna y mutuamente sin pedir o esperar nada a cambio

### 3.7 HONESTIDAD.

Sus integrantes someterán sus actuaciones a los siguientes principios; a fin de garantizar el desarrollo del valor de la honestidad:

**a. Integridad, buena fe y lealtad.** - En el desarrollo de sus actividades, los integrantes deben actuar con respecto, integridad e imparcialidad y deben promover el trabajo en equipo, el manejo de información veraz, completa y suficiente acerca de la marcha de las actividades de su área de competencia.

Para cumplir con su deber de lealtad, cada asociado está obligado a proteger el buen nombre de la Cooperativa y, a poner en conocimiento del Comité de Ética, la existencia de cualquier conducta que atente contra el buen nombre de ésta.

**b. Imparcialidad y revelación de conflicto de intereses.** - En el cumplimiento de las funciones que les son asignadas, los integrantes actuarán de una manera imparcial. Deberán evitar actuaciones que impliquen tratamientos privilegiados o discriminatorios, que sean contrarios a la verdad de los hechos o que les represente beneficios personales directos o indirectos.

Para los efectos de este Código, se entiende por conflicto de intereses, toda situación o evento en que un integrante, cualquiera que sea su nivel, o cualquier persona de su grupo familiar; cónyuge, conviviente permanente o los parientes de uno u otro, dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad o cualquier integrante; en el que cualquiera de ellos tengan participación directa o indirecta, tengan un interés personal, directo o indirecto, o se encuentren o puedan llegar a encontrarse en concurrencia u oposición con el interés de la Cooperativa y que interfiera o pueda interferir con los deberes que le competen a los integrantes, o que lo lleven o puedan llevar a actuar en su desempeño por motivaciones diferentes al recto y leal cumplimiento de sus funciones y/o responsabilidades en la Cooperativa.

**c. Relaciones con socios/clientes, proveedores y contratistas.** - La Cooperativa observará que sus contratistas, proveedores y socios/clientes sean respetuosos de las leyes aplicables en materia laboral, medio ambiente y salud ocupacional, para lo cual, la alta Gerencia mantendrá reuniones semestrales para recibir las sugerencias que estos puedan aportar a la Cooperativa para mejorar las relaciones mutuas.

Los integrantes deberán inhibirse de recibir o dar regalos, propinas, aceptar dinero, préstamos, servicios, entretenimiento gratuito, bienes, atenciones o favores que de alguna manera se consideren recompensa por la ejecución de su trabajo o que puedan interferir en la probidad y manejo de los asuntos a su cargo bajo criterios estrictamente profesionales.

Para las decisiones de compra, los integrantes deberán ejecutarlas sobre la base de la oferta que presente el mejor valor en términos de costo total, calidad y servicio. De igual manera, la Cooperativa no acepta y rechaza cualquier práctica que consista en ofrecer comisiones, bonificaciones u otra clase de remuneración a los integrantes por parte de terceros con el objeto de conseguir negocios para la Cooperativa, en cumplimiento de la normativa que se aplique. Los integrantes actuarán con honestidad cuando se abstienen de:

1. Ofrecer, prometer, pagar y/o aceptar sobornos en cualquiera de sus formas incluyendo favores o propinas, a cualquier persona entre directivos, socios, compañeros, proveedores, contratistas; con el fin de agilizar trámites, obtener beneficios, o retener negocios, para el propio beneficio.

2. Utilizar indebidamente información de la Cooperativa a la que tenga acceso, sea o no confidencial, para obtener provecho o favorecer intereses individuales o de terceros.
3. Influir para que se vincule laboralmente a un familiar o tercero, sin tener en cuenta los perfiles y políticas de vinculación establecidas por la Cooperativa y/o por fuera de los procedimientos de vinculación establecidos.
4. Recibir regalos o aceptar dinero, préstamos, servicios, bienes, atenciones o favores que constituyan alguna forma de recompensa por la función que realiza o que pueden interferir en el criterio profesional.
5. Favorecer la contratación con personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, en las cuales, directamente o por una persona, o parientes o amigos cercanos, tenga(n) intereses sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones de revelación del conflicto de intereses.
6. Realizar proselitismo político o religioso dentro de la Cooperativa.

### **3.8 TRANSPARENCIA.**

Los integrantes de la Cooperativa desarrollarán todas sus actividades con transparencia e integridad, evitando acciones engañosas, deshonestas o fraudulentas y toda práctica que se considere que sea o promueva a la corrupción y/o soborno en las relaciones con sus socios y/o entidades públicas o privadas.

### **3.9 RESPONSABILIDAD SOCIAL.**

La Cooperativa y sus integrantes asumen el compromiso de la adopción de prácticas existentes y recomendaciones internacionalmente aceptadas de Responsabilidad Social que son aplicables a las actividades que desarrolla en cumplimiento de su objeto social, estas actividades se concentran en: la calidad de la relaciones laborales con los integrantes, el respeto a los derechos laborales y humanos, la conservación y protección del medio ambiente y el uso adecuado de los recursos naturales, el desarrollo comunitario, y, el desarrollo sostenido y sustentable de la Cooperativa.

### **3.10 BUENA FE**

Es un mandato constitucional y significa que, en toda transacción o negocio, siempre se debe suponer la buena fe y obrar con honestidad, sinceridad y lealtad en beneficio de la cooperativa.

### **3.11 INTEGRIDAD EN EL USO DE LOS RECURSOS**

El uso de la Información y los recursos destinados a su proceso y conservación debe ajustarse completamente a las normas internas y externas, incluido lo relacionado con la utilización del software que posee la institución.

### **3.12 COLABORACION Y SIGILO DE LA INFORMACION**

Los directivos, funcionarios y empleados de la Cooperativa, deben proteger la información suministrada por sus socios, clientes y usuarios y aquella propia de la institución de carácter reservado, sin que ello sea motivo de encubrimiento y colaboración con actos ilícitos.

### **3.13 DILIGENCIA**

Los directivos, funcionarios y empleados de la Cooperativa, en sus diferentes niveles, desempeñarán sus funciones y responsabilidades de manera, eficaz, suficiente y satisfactoria, logrando los objetivos de sus cargos sin apartarse de los mandatos legales y principios éticos. Se actuará con rectitud, sin esperar, solicitar o aceptar retribución adicional por su gestión.

### **3.14 CUMPLIMIENTO DE LA LEY**

La Cooperativa promoverá el cumplimiento de las disposiciones legales que regulan la protección de la integridad del individuo en sus relaciones de trabajo. Los integrantes asumen el compromiso de no realizar actos que representen o puedan fuertemente representar amenaza, irrespeto, discriminación, difamación, infundir intimidación, miedo, angustia, o actos que de alguna manera afecten contra la libertad individual de sus compañeros y subalternos, o de cualquier persona con la que interactúen debido a sus funciones. Al igual que abstenerse de cualquier otra conducta que constituya o pueda constituir acoso laboral o acoso sexual conforme a las normas establecidas en el Ecuador.

Abstenerse de asesorar para el incumplimiento de la normativa o presionar para la realización de una operación financiera con base a información privilegiada que conozcan con ocasión de las actividades que desarrolla o debido a su cargo.

Las actividades de la Cooperativa se ceñirán estrictamente a los mandatos legales, en aras de proteger la confianza y seguridad en el sector y en general en el sistema financiero, social y solidario. Así mismo, se cumplirá en forma oportuna y cabal con los reportes o informes específicos solicitados por las autoridades o entidades de control del estado, la omisión, el descuido y el retraso en la entrega de la información solicitada por los entes de control que implique una sanción administrativa para la cooperativa, se considerará como falta grave y dará lugar a las sanciones determinadas en el reglamento interno laboral.

## **CAPITULO IV**

### **4.1 PRINCIPIOS Y VALORES COMPLEMENTARIOS**

La Cooperativa establece como valores y principios complementarios los siguientes:

1. Establecer una actitud constante de prevalencia de lo ético sobre lo jurídico.
2. Todo acto o práctica que refleje una aparente o artificiosa legalidad atenta contra el prestigio y va en desmedro de la buena fe de la comunidad y normas de la Cooperativa.
3. Deberá anteponerse la honradez, eficiencia y el principio de satisfacción del socio, al lucro personal.
4. Los socios, representantes, vocales de los Consejos de Administración y Vigilancia, comités, Gerencia General, funcionarios y empleados de la Cooperativa, deben abstenerse de realizar por sí o inducir a terceros a la realización de cualquier acción u omisión que perturbe la eficiencia de la intermediación financiera de la institución, o que pueda perjudicar a sus similares, a los demás socios, o la confianza del público en general.

5. La difusión de rumores y comentarios falsos constituye una práctica de competencia desleal y mal actuar, que menoscaba el prestigio de la Cooperativa y deteriora el buen nombre de las personas y organismos internos que lo conforman.
6. Los socios, representantes, vocales de los Consejos de Administración y Vigilancia, comités, Gerencia General, funcionarios y empleados, y todas aquellas personas que por ejercicio de sus facultades de vigilancia y control tuvieren acceso a los datos de la Cooperativa, o datos personales de sus socios y/o clientes, están obligados a guardar sigilo acerca de esta, excepto cuando sean requeridos en un proceso de inspección o fiscalización de los entes controladores o por orden judicial legalmente expedida por un juez competente, en asuntos contenciosos.
7. El desconocimiento de la normativa vigente no excusa a persona alguna.
8. En caso de violar las disposiciones del presente Código, los socios, representantes, vocales de los Consejos, Comités, Gerencia, funcionarios y empleados, podrán ser sancionados de conformidad con las disposiciones de este, sin perjuicio de las acciones judiciales a que tuviere lugar.
9. Mantener un comportamiento libre de vicios, por lo que está estrictamente prohibido consumir bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas o estupefacientes en las instalaciones de la Cooperativa o promover actividades de juego de azar.
10. Abstenerse de hacer uso del logotipo, papel membretado o cualquier símbolo de la Cooperativa, para usos ajenos a los fines institucionales.
11. Está prohibido portar armas dentro de la Cooperativa.
12. Los representantes, vocales de los Consejos de Administración y Vigilancia, comités, Gerencia General, funcionarios y empleados, se abstendrán de discriminar a persona alguna, mediante el otorgamiento de favores, privilegios especiales, remunerados o no. No podrán aceptar para sí o para los miembros de su familia, favores o beneficios bajo circunstancias que pudieren hacer pensar que influyen en el desempeño de sus funciones, ni tampoco de influencias en beneficio personal o de terceros.
13. Respetar las resoluciones que los organismos de la Cooperativa hayan resuelto tanto en elecciones, asamblea General, Consejos de Administración y Vigilancia y cualquier otro organismo. En cumplimiento del régimen parlamentario interno, las discrepancias subsistirán mientras el asunto se encuentre en discusión, una vez tomada la decisión, se cumplirá obligatoriamente por todos inclusive los que no estuvieron de acuerdo.
14. Observar las normas mínimas de urbanidad generalmente aceptadas, tales como:
  - Saludar al ingresar a la institución.
  - Ceder el asiento a los mayores, niños, discapacitados y mujeres embarazadas.
  - No escupir en el piso.
  - Hacer columna y/o respetar el turno para ser atendido en los diferentes servicios de la institución.
  - Utilizar lenguaje respetuoso, absteniéndose de gritar, silbar o decir malas palabras.
  - Botar basura únicamente en los recipientes destinados para este fin.
  - Atender al socio con agilidad y respeto, procurando sonreír, demostrando la mejor relación humana, abstenerse de emitir chismes, no censurar ni juzgar el comportamiento ajeno, mostrar respeto por la opinión de los demás.

#### **4.2 DEBERES Y OBLIGACIONES DE DIRECTIVOS, FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS**

Se definen los siguientes deberes y obligaciones para directivos, funcionarios y empleados de la Cooperativa:

- Cumplir de manera estricta con las disposiciones, políticas y procedimientos contenidos en la Normativa interna vigente.
- Comprometerse a un manejo ético de las transacciones a su cargo y al sometimiento estricto a la política de prevención de lavado de activos, con el fin de garantizar la seguridad institucional.
- Deberán reunir el mejor perfil y cualidades para el desempeño de sus cargos, como calidad moral, determinación, carácter y conocimiento.
- Los funcionarios y empleados que sirven de vínculo en la relación comercial entre la Cooperativa y sus clientes cumplirán su función con responsabilidad, y honestidad, conociendo sus obligaciones y las sanciones a las que estarían sujetos por la inobservancia en la aplicación de los controles desarrollados.
- Deberán asumir la responsabilidad del conocimiento de las políticas preventivas para el control del lavado de activos, constituyéndose en ejemplo de cumplimiento.
- El Oficial de Cumplimiento deberá contar en forma permanente con el apoyo de las áreas comerciales y de negocios, así como de la administrativa, para el desarrollo de programas de capacitación respecto a temas de prevención de lavado de activos.
- Pondrán en práctica las políticas de prevención de lavado de activos, las que serán apoyadas por todos los niveles, lo que reducirá el riesgo de que la Cooperativa sea utilizada como canal para realizar operaciones con recursos que puedan provenir de actividades ilícitas.
- Serán conscientes del riesgo que asumen y en el que pueden involucrar a la Cooperativa, si no aplican adecuadamente los mecanismos de control establecidos, tanto por la entidad, órgano de control y supervisión y la UAFE.
- No aceptarán situaciones, hechos o circunstancias patrocinada por un socio - cliente que impidan, condicionen o amenacen la libre adopción de sus decisiones y el libre ejercicio de su práctica profesional; caso contrario denunciarán tal situación al comité de ética y/o al comité de resolución de conflictos.
- Comunicarán oportunamente al Oficial de Cumplimiento, todo hecho o irregularidad por parte de otro funcionario o tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de la Cooperativa, con respecto a las políticas de prevención de lavado de activos. De igual forma, están obligados moral y legalmente a reportar al Oficial de Cumplimiento, aquellas transacciones de los clientes que, por su valor o características, se aparten del perfil levantado en la entidad y no presenten una justificación financiera o económica razonable. El Oficial de Cumplimiento deberá realizar las investigaciones que correspondan y presentará un informe detallado al Comité de Cumplimiento, a fin de que pueda determinar, previo análisis y en un acto de buena fe, si es procedente reportar a las autoridades competentes las transacciones inusuales no justificadas.
- Los casos de violación a la reserva o cumplimiento de disposiciones, instructivos, resoluciones y manuales emitidos por la Cooperativa, serán reportados al Oficial de Cumplimiento.
- Los directivos, funcionarios y empleados deberán cumplir de manera integral el Código de Ética, el Reglamento de Buen Gobierno Cooperativo, las políticas de

gestión de conflictos de interés, las normas de protección de datos personales y los mecanismos institucionales de control interno.

- Asimismo, están obligados a colaborar con los procesos de auditoría, supervisión, evaluación ética y con cualquier requerimiento formulado por el Comité de Buen Gobierno o el Comité de Ética, garantizando transparencia, veracidad y oportunidad en la entrega de información.
- Queda prohibido ejercer represalias contra cualquier persona que reporte, de buena fe, una conducta antiética, irregular o contraria a la normativa vigente. La protección a los denunciantes constituye un principio esencial del Buen Gobierno Cooperativo y deberá ser observada en todos los niveles de la organización.
- Todos los directivos, funcionarios y empleados están obligados a resguardar la confidencialidad de la información institucional, financiera y personal a la que tengan acceso durante el ejercicio de sus funciones. El tratamiento de datos personales deberá realizarse conforme a la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, las políticas internas y los principios de seguridad, finalidad, minimización y consentimiento informado. Queda prohibida la divulgación, uso indebido, manipulación o acceso no autorizado a información confidencial o sensible de socios, clientes, empleados o proveedores.
- Los integrantes de la Cooperativa deberán actuar con independencia, imparcialidad y objetividad, declarando oportunamente cualquier conflicto de interés real, potencial o aparente que pudiera afectar su criterio profesional o las decisiones institucionales. Deberán abstenerse de intervenir en procesos, decisiones o transacciones en las que exista conflicto, y reportarlo inmediatamente al Comité de Ética o al órgano correspondiente. La ocultación, manipulación o no declaración de conflictos de interés constituye una falta grave ética y disciplinaria.

#### **4.2.1 REPORTE DE RELACIONES DE VINCULACIÓN**

En apoyo a los procesos de gestión de posibles conflictos de interés, el Código de Ética contempla la obligación de declarar cualquier relación directa o indirecta que mantengan los miembros de los órganos directivos, de control, la gerencia, jefaturas de área, trabajadores, y los equipos de auditoría interna o externa con proveedores, socios u otros grupos de interés, especialmente en procesos de contratación, evaluación, recomendación o toma de decisiones dentro de su ámbito de acción. Esta obligación de declarar aplica tanto a intereses personales como familiares o económicos, con el fin de garantizar transparencia, imparcialidad y la protección del interés institucional

#### **4.3 CONDUCTA PERSONAL ESPERADA DE LOS INTEGRANTES**

Los integrantes de la Cooperativa deberán observar en todas sus actividades lo siguiente:

- a. Mantener respeto a la normativa que rige a la Cooperativa;
- b. Conservar, tanto dentro como fuera de la Cooperativa, un comportamiento que no comprometa la imagen institucional en actividades que estén en contra de la moral y las buenas costumbres;
- c. Mantener una conducta digna y decorosa, actuando con sobriedad y moderación;
- d. Obrar con calidez y cortesía;
- e. Emplear en todo momento, en sus relaciones con los socios, compañeros y naturaleza, un trato de respeto y consideración;

- f. Mantener el autocontrol y disciplina;
- g. Asistir puntualmente a la jornada y a las reuniones de trabajo;
- h. Respetar la confidencialidad y reserva de la información a la que tienen acceso y el grado de sensibilidad de esta, conforme la normativa vigente;
- i. Saber escuchar;
- j. Fomentar el compañerismo y solidaridad;
- k. Mantenerse informado y tener apertura al diálogo;
- l. Cuidar el orden y limpieza en sus actividades diarias, respetando el hábitat natural;
- m. Obedecer las órdenes legítimas de las autoridades respectivas;
- n. Utilizar adecuadamente el uniforme y/o la credencial institucional;
- o. Honrar los principios y valores del Código de Ética;
- p. Abstenerse de difundir comentarios sin fundamentos que puedan dañar la honra de las personas; y,
- q. Utilizar, de manera oportuna, los canales de comunicación interna para difundir información considerada relevante para los integrantes de la cooperativa.

#### **4.4 CONDUCTA INTERPERSONAL ESPERADA DE LOS INTEGRANTES**

Los integrantes de la Cooperativa con respecto a su conducta interpersonal deberán observar lo siguiente:

- a. Mantener la cordialidad en las relaciones interpersonales;
- b. Mantener una adecuada comunicación interpersonal;
- c. Impulsar la mejora continua y apertura al cambio;
- d. Denunciar y combatir los actos de corrupción;
- e. Optimizar los recursos;
- f. Cuidar y proteger los bienes de la Cooperativa;
- g. Cumplir con los compromisos, funciones, roles y responsabilidades;
- h. Trabajar en equipo, buscando el bienestar común;
- i. Orientar la gestión a los resultados; alineados a las metas y objetivos de la Cooperativa;
- j. Adaptar y adoptar marcos de referencia, estándares internacionales y mejores prácticas en cada ámbito;
- k. Apertura al control interno;
- l. Dar un tratamiento preventivo a los diferentes tipos de riesgos de la Cooperativa;
- m. Practicar la solidaridad, ayuda social y apoyo a los proyectos que se orientan al bien común; y,
- n. Respetar y valorar las opiniones ajenas, aun cuando se consideren contrarias a las propias.

#### **4.5 CONDUCTA DE LOS DIRECTIVOS, GERENTE Y JEFATURAS.**

Los integrantes que ejercen funciones de coordinación o jefaturas, es decir aquellas que tengan a su cargo uno (a) o más integrantes (as), además de los comportamientos esperados, indicados en los artículos 4.4 y 4.5 de este Código, deberá emplear como mecanismo de conducta lo siguiente:

- a. Dar ejemplo y practicar en su actuación las conductas éticas descritas en el presente Código;
- b. Mostrar imparcialidad y objetividad en sus actuaciones, privilegiando siempre el criterio técnico profesional sobre cualquier influencia externa;
- c. Expresar criterios, posiciones, con la debida fundamentación;

- d. Reconocer el esfuerzo y el trabajo de calidad, generando autoestima y compromiso;
- e. Demostrar liderazgo, visión, emprendimiento y puntualidad en sus funciones;
- f. Manejar los conflictos con disuasión y acercamientos personales para solucionar los problemas sin personalizarlos;
- g. Difundir las diferentes iniciativas para la promoción de la ética;
- h. Empoderar e involucrar al personal en sus funciones;
- i. Promover la formación y capacitación permanente al personal, procurando su desarrollo profesional;
- j. Procurar un ambiente laboral adecuado;
- k. Promover actividades de concienciación, motivación y autoestima;
- l. Administrar eficientemente el tiempo; y,
- m. Transparentar la gestión a través de la rendición de cuentas

#### **4.6 CONDUCTA NO ESPERADA DE SUS INTEGRANTES (PROHIBICIONES)**

Los integrantes de la Cooperativa deben evitar los siguientes comportamientos inadecuados, sin perjuicio de que éstos generen sanciones disciplinarias, administrativas, civiles, penales o de otra índole:

- a. Comprometer el buen nombre de la Cooperativa o el uso de su logotipo en actividades políticas, religiosas, redes sociales de uso personal, u otros medios de difusión;
- b. Solicitar directa o indirectamente, a otro colaborador, subalterno, socio/cliente cumplir con órdenes que atenten contra los derechos y principios consagrados en la normativa vigente, los valores éticos y profesionales o que generen ventajas o beneficios personales;
- c. Solicitar o aceptar, de cualquier persona, de forma directa o indirecta, regalos gratificaciones, favor, auspicio, entretenimiento, préstamo, oportunidad de comprar u obtener descuentos o rebajas de parte de los socios/clientes, a menos que tal oportunidad esté disponible para el público en general;
- d. Utilizar la autoridad o influencia de su cargo para intervenir ante el personal de la Cooperativa, los socios/clientes, a fin de lograr ventajas o beneficios para sí mismos, familiares o para terceros;
- e. Realizar venta de bienes, servicios u otro tipo de negocios ajenos a los que ofrece la Cooperativa, dentro de las instalaciones de esta y/o en horario laboral, más aún cuando el ejercicio de su cargo genere conflicto de interés; su ejecución será determinada como una falta grave y dará lugar a aplicar las sanciones determinadas en el reglamento interno de trabajo.
- f. Realizar comentarios inapropiados que atenten contra la dignidad o prestigio de la Cooperativa y sus integrantes;
- g. Asistir a sus puestos de trabajo bajo influencia de bebidas alcohólicas o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas. Tampoco podrán ingerir o usar éstas sustancias durante la jornada laboral, excepto aquellos que deban ser utilizados por prescripción médica;
- h. Realizar dentro de la Cooperativa algún tipo de proselitismo. Durante la jornada de trabajo, todas las actividades deberán desarrollarse con absoluta imparcialidad de sus creencias políticas, religiosas, deportivas y de cualquier índole que pueda afectar o pretenda distraer a los demás Integrantes.
- i. Recomendar, referir o sugerir de forma tácita o expresa, a profesionales para que presten sus servicios, en actividades que involucren o puedan involucrar a la

Cooperativa cuando esto le implique algún tipo de beneficio personal o de terceros;

- j. Discriminar a las personas debido a su etnia, género, orientación sexual, religión o culto, edad, ideología política, capacidad diferente u otra razón;
- k. Atender trámites, procedimientos administrativos o procesos judiciales en los cuales exista conflicto de interés en los términos definidos en la normativa vigente;
- l. Ordenar a sus subordinados asistir a eventos de carácter político o religioso o usar los bienes y recursos de la Cooperativa para ese fin; y,
- m. Mantener entre los integrantes y dentro de la Cooperativa, relaciones sentimentales que dañen la imagen de la Entidad o que repercutan de manera negativa al rendimiento laboral de los antes citados, dando paso a un ambiente de trabajo no adecuado.

#### **4.7 LINEAMIENTOS ÉTICOS APLICABLES A LA COOPERATIVA PARA LA CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS**

Para la captación de recurso económicos la Cooperativa respetará y actuará las políticas y procedimientos de prevención de lavado de activos establecidas en la normativa legal. Ninguna relación con las contrapartes merece arriesgar el compromiso de la Cooperativa de combatir el lavado de activos y otros delitos relacionados con el acometimiento de actividades ilícitas.

#### **4.8 POLÍTICAS QUE ADOPTA LA ENTIDAD A FIN DE EVITAR CASOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO**

La Cooperativa está comprometida en combatir el soborno mediante el establecimiento de principios que guíen el comportamiento de todos los socios, y grupos de interés tanto internos como externos.

- En la Cooperativa está PROHIBIDO EXPRESAMENTE CUALQUIER ACTO DE SOBORNO, ya sea de forma directa o indirecta por intermedio de un agente o un tercero y con relación a un servidor público o a una persona privada, y cualquier tipo de comportamiento o actuación que pueda suponer una violación de la norma legal vigente.
- Tanto personal como directivos de la Cooperativa se comprometen al fiel cumplimiento de las leyes antisoborno de carácter nacional o internacional que sean aplicables a la Cooperativa.
- Directivos, personal, proveedores, socios y demás grupos de interés, tiene la obligación ética y moral de informar cualquier actuación o conducta sospechosa de vulnerar esta POLÍTICA ANTISOBORNO de la Cooperativa. La Cooperativa se compromete a tomar todas las acciones necesarias, dentro del ámbito de sus competencias, para evitar cualquier tipo de represalias administrativas en contra del denunciante o informante.
- La Cooperativa ha dispuesto un canal de denuncias para que las personas puedan denunciar un hecho, conducta sospechosa o puedan plantear cualquier tipo de duda o consulta al respecto conforme anexo 1. Que será implementado en la página web canal de denuncias.
- Accediendo directamente al enlace: "CANAL DE DENUNCIAS" y el correo en el que recibirán cualquier denuncia o reclamo relacionado con cualquier actuación o conducta que sea sospechosa de vulnerar la POLÍTICA ANTISOBORNO institucional.

- La Cooperativa ha dispuesto mecanismos y procesos internos seguros para garantizar la confidencialidad de las denuncias y comunicaciones recibidas, ya que es importante, la comunicación de cualquier indicio o sospecha de actos por parte de un directivo, representante, empleado o socio, que atenten contra la presente política o el Código de Ética.
- La Cooperativa incentiva y reconoce cualquier comunicación de indicio o sospecha de violación a la ley y al Código de Ética de cualquiera de sus servidores o personas vinculadas a la Cooperativa, resguardando los datos del denunciante o dando la opción del anonimato en la denuncia, por lo que motiva a que expongan, con el mayor detalle posible, los hechos denunciados.
- La Cooperativa sancionará al directivo o empleado que se encuentre inmerso en actos que atenten contra esta POLÍTICA ANTISOBORNO y de acuerdo con la normativa legal vigente establecida en sanciones del código de ética. La aplicación de los sistemas disciplinarios se sujetará a las normas del debido proceso.
- La Cooperativa prohíbe a todos sus servidores recibir cualquier regalo, hospitalidad, donación u otros beneficios similares que podrían percibirse como un soborno.

#### 4.9 COLABORACIÓN Y SIGILO DE LA INFORMACION

Los directivos, funcionarios y empleados de la Cooperativa, deben proteger la información suministrada por sus socios, clientes y usuarios y aquella propia de la institución de carácter reservado, sin que ello sea motivo de encubrimiento y colaboración con actos ilícitos.

#### 4.10 ENTIDAD Y EL USO DE SU IMAGEN Y MARCA.

##### USO DE BIENES

- a) Se consideran bienes y recursos internos: el dinero en efectivo, los títulos, los planes comerciales, la información sobre socios o clientes, proveedores y distribuidores, la propiedad intelectual, los servicios y la propiedad material. La apropiación indebida de bienes de la Cooperativa constituye una violación de las obligaciones para con la Cooperativa y un acto de fraude en perjuicio de la Cooperativa.
- b) Los funcionarios y empleados están obligados a respetar y velar por la conservación de los bienes de la Cooperativa y a impedir que los medios e instalaciones de éste sean utilizados por terceros en beneficio propio o ajeno. El material y las instalaciones, del tipo que sean, se ponen a disposición de los empleados para uso y fines exclusivos de las operaciones de la Cooperativa.
- c) Los sistemas de teléfono, correo electrónico, correo de voz y de computación son herramientas utilizadas únicamente para fines de las operaciones de la Cooperativa. Ningún empleado estará autorizado a hacer uso de estos canales para beneficio personal de forma tal que pueda resultar perjudicial para la Cooperativa.
- d) Las comunicaciones personales a través de los sistemas de la Cooperativa deberán mantenerse al mínimo.
- e) En caso de terminación contractual, los derechos de propiedad y de información que se hayan generado u obtenido como parte de la relación contractual seguirán perteneciendo a la Cooperativa.

## **USO DE IMAGEN Y MARCA**

- Todo el personal y directivos acatarán el manual de identidad Corporativa para el uso de imagen y marca institucional.
- No podrán hacer uso del logotipo, papel membretado o cualquier símbolo de la Cooperativa, para fines ajenos a los institucionales, o en beneficio propio.

### **4.11 DEFINICIÓN DE LINEAMIENTOS PARA EL USO Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN DENTRO Y FUERA DE LA COOPERATIVA**

Las políticas de información, uso y prohibiciones estarán definidas en el Reglamento de Buen Gobierno. La información reservada la referente a las transacciones personales que los socios y clientes realizan en la Cooperativa, los cuales solo pueden ser entregados a su titular o autoridad competente, conforme lo que establece el artículo 353 relacionado a protección de la información vigente en el Código orgánico Monetario y Financiero.

## **CAPITULO V COMITÉ DE ÉTICA Y COMISIÓN ESPECIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

### **5.1 COMITÉ DE ETICA**

La Cooperativa a través del Consejo de Administración conformará un Comité de Ética que velará por el cumplimiento de las disposiciones del presente Código, tendrá la facultad de iniciar procesos de investigación y aplicación de sanciones a los transgresores, cuidando que en todo momento se respete el derecho a la defensa y al debido proceso. Deberá incorporar las sugerencias para incluir nuevas disposiciones al Código de Ética derivadas de las experiencias analizadas, se encargará de establecer la forma de proceder dentro de la organización, deberán situar las restricciones en la actuación de los empleados, establecer un procedimiento para evitar vicios o conflictos de interés, determinar medidas sancionadoras ante los incumplimientos de los principios y deberes dependiendo de la gravedad del caso. Los procedimientos que realice este Comité serán de carácter Confidencial y Privado. Las funciones del Comité de ética son:

1. Garantizar a los integrantes de la Cooperativa que informen conductas antiéticas, desarrollen sus labores en un ambiente de trabajo propicio y adecuado para su salud y bienestar.
2. Asesorar al Consejo de Administración, sobre la creación de políticas, normas administrativas y organizativas que aseguren el cumplimiento del presente Código;
3. Solicitar información a los demás procesos administrativos y operativos de la Cooperativa sobre aspectos relacionados con la Ética;
4. Presentar al Consejo de Administración un informe que contenga los resultados que avalen su gestión y que reflejen el cumplimiento del presente Código, así como también las acciones antiéticas para su análisis y resolución correspondiente;
5. Llevar a cabo el proceso de análisis de comportamientos personales no gratos y presentar al Consejo de Administración para su resolución final.
6. Presentar al Consejo de Administración las acciones antiéticas para su análisis y resolución correspondientes.

### 5.1.1 CONFORMACIÓN

El Comité de Ética estará conformado por 5 integrantes que tienen derecho a voz y voto, designados de la siguiente manera:

- a. El presidente del Consejo de Administración, quién lo presidirá;
- b. El presidente del Consejo de Vigilancia;
- c. El Gerente de la Cooperativa;
- d. El Titular del área de Talento Humano o su designación conforme organigrama estructural y funcional; y,
- e. El Asesor Jurídico, o su designación conforme organigrama estructural y funcional, quién actuará como secretario del Comité.

El Comité de Ética, cuando lo considere necesario, podrá solicitar la presencia de cualquier integrante de la Cooperativa.

### 5.1.2 REUNIONES, CONVOCATORIA Y QUORUM DEL COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética, sesionará de manera ordinaria al menos una vez al año y extraordinariamente podrá reunirse tantas veces sean necesarias, ya sea por iniciativa de su presidente o cuando lo soliciten al presentarse casos que deban ser tratados por el Comité. La convocatoria a las sesiones ordinarias del Comité será enviada mínimo con 48 horas de anticipación. El quórum reglamentario se constituirá con la asistencia de la mayoría de sus miembros. La calidad de miembro del Comité es indelegable.

### 5.1.3 CONOCIMIENTO Y RESOLUCIONES

El Comité se podrá instalar con la presencia de al menos tres de sus miembros. Las resoluciones se tomarán por mayoría simple de sus integrantes, debiendo hacerse contar en las actas, los nombres de los participantes, las mociones presentadas y sus votos. El miembro que discrepe de la resolución de la mayoría del Comité podrá emitir su voto salvado, expresando la causa de su disenso. En caso de empate dirimirá el presidente del Comité. El Comité de Ética conocerá y resolverá:

1. Aquellos asuntos inherentes a posibles conflictos de interés en los que pudiesen estar involucrados directivos, trabajadores, socios, clientes o proveedores de productos y servicios;
2. Los casos de inobservancia de las normas contenidas en el Código de Ética, garantizando el derecho al debido proceso;
3. El correspondiente proceso administrativo, debiendo ratificar o revocar y de ser el caso, imponer las sanciones que obedezcan el cometimiento de faltas establecidas en el Código de Ética;
4. Presentar al Consejo de Vigilancia, un informe respecto al cometimiento de una o más faltas graves por parte de un socio; y,
5. Conocer, analizar y resolver todos los casos de conflicto de interés, y recomendar a las instancias respectivas la aplicación de las sanciones correspondientes.

### 5.1.4 ACTAS E INFORMES

Se llevará el registro de las sesiones en actas, que servirá como evidencia de las reuniones efectuadas y de los temas tratados; debiéndose señalar sus principales actividades, resultados obtenidos, observaciones, recomendaciones y resoluciones

adoptadas. El Comité a través de su presidente, informará por escrito al Consejo de Administración, de las resoluciones adoptadas en el mismo.

### **5.1.5 SANCIONES**

El incumplimiento a la normativa del Código de Ética será sancionado según la gravedad y de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de la Cooperativa y los demás reglamentos que rigen el accionar de la misma.

Las denuncias serán previamente analizadas por el Comité de Ética bajo los lineamientos establecidos en la normativa interna y externa de la Cooperativa, el cual reportará al Consejo de Administración para la resolución correspondiente.

El presente Código de Ética no es limitante para las acciones legales que cada uno de los integrantes de la Cooperativa tomen en caso de denuncias infundadas.

### **5.2 COMISIÓN ESPECIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

De acuerdo a lo que indica la Norma de Control de Buen Gobierno Cooperativo para las Cooperativas de Ahorro y Crédito, la Cooperativa creará una Comisión Especial de Resolución de Conflictos para recibir, investigar, preparar el expediente y resolver todo lo relacionado con las denuncias, reclamos y demás conflictos, que se generen en contra de los organismos, de dirección, control, gerencia, empleados y los socios, así como los conflictos de gobernabilidad entre los órganos que conforman la estructura interna de las entidades.

La Comisión Especial de Resolución de Conflictos es el órgano encargado de recibir, investigar, preparar el expediente y resolver, en primera instancia y observando el derecho al debido proceso, todo lo relacionado con las denuncias, reclamos y demás conflictos que se generen en contra de los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia, empleados y socios; así como, los conflictos de gobernabilidad entre los órganos que conforman la estructura interna de las entidades.

Esta comisión especial será considerada como la primera instancia para receptor, investigar y resolver denuncias, reclamos y otros conflictos de la cooperativa, por lo cual, las personas que se consideren afectadas deberán presentar obligatoriamente sus denuncias o reclamos a la comisión especial de resolución de conflictos y agotar este mecanismo interno.

La Comisión Especial de Resolución de Conflictos será el órgano encargado de velar por su aplicación, conocer las denuncias relacionadas con su incumplimiento y proponer las acciones correctivas o disciplinarias correspondientes.

Si el conflicto no se soluciona al interno de la organización, pueden recurrir al uso de métodos alternativos de solución de controversias.

Tanto la resolución interna como el acta de imposibilidad de acuerdo serán requisitos para la presentación de denuncias ante el Organismo de Control.

Las sanciones de exclusión que no se solucionaren vía mediación, serán susceptibles de apelación ante la Superintendencia, para lo cual, el plazo para apelar transcurrirá a partir de la fecha de suscripción del acta de falta de acuerdo de mediación.

### 5.2.1 ÁMBITO

La Comisión Especial de Resolución de Conflictos será responsable de conocer y dirigir los procedimientos relacionados con denuncias, reclamos y otros conflictos relacionados con la entidad. Procurará de manera preliminar resolver los conflictos de forma amigable.

La Comisión Especial de Resolución de Conflictos es un órgano sancionador o sustanciador de procesos sancionatorios en cuanto refieran a violaciones al Código de Ética.

El procedimiento de atención de denuncias, reclamos y otros conflictos será regulado en el reglamento interno, en el cual se incluirán las condiciones mínimas para su funcionamiento y definirá los procedimientos apropiados que brinden a todas las personas la capacidad de presentar sus denuncias y reclamos resguardando la confidencialidad en caso de que el denunciante o reclamante así lo requiera; así como, establecerá el término de cinco (5) días para la presentación de impugnaciones.

### 5.2.2 CONFORMACION

La Comisión Especial de Resolución de Conflictos en su integración estará lo dispuesto a lo que determina el Reglamento de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos al amparo de lo que determina el Reglamento a la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria y las resoluciones que para el efecto dictamine nuestro Organismo de control.

### 5.2.3 DE LAS PROHIBICIONES

No podrán conformar la Comisión Especial de Resolución de Conflictos, conforme lo establecido en el reglamento a la comisión especial de resolución de conflictos aprobado por el C.A. conforme anexo 2

### 5.2.4 RESOLUCIONES E IMPUGNACIONES

Las resoluciones de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos se adoptarán por mayoría absoluta de sus integrantes. Toda resolución deberá constar por escrito de manera formal, debidamente firmada por los miembros de la Comisión que participaron en la deliberación y decisión del caso.

Las resoluciones de la Comisión serán de cumplimiento obligatorio para las partes involucradas, salvo en los casos en los que se opte por recurrir a mecanismos alternativos de solución de controversias o a las instancias externas previstas en la normativa vigente. En caso de incumplimiento injustificado de una de las partes, la Comisión deberá dejar constancia de ello y remitir la documentación correspondiente al Comité de Buen Gobierno Cooperativo y al Consejo de Administración, para que se adopten las medidas correctivas que correspondan.

Las decisiones adoptadas por la Comisión Especial de Resolución de Conflictos serán apelables ante la Asamblea General. Si luego de resuelta la apelación en la Asamblea General, persiste el conflicto, el denunciante o reclamante se obliga a acudir a uno de los métodos alternativos de solución de conflictos.



Coop Chone  
Cooperativa de Ahorro y Crédito

## CODIGO DE ETICA

Código:

Responsable:

Comité de ética

Página:28 de:36

Todas las instancias referidas en este artículo deberán ser agotadas obligatoriamente y justificadas de manera documentada, previo a la presentación de denuncias ante la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria.

### CAPITULO VI PRINCIPIOS RECTORES DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DE DELITOS

#### 6.1 INTRODUCCION

Las políticas de la Cooperativa están orientadas a garantizar el estricto cumplimiento de la legislación vigente y a prevenir que la entidad sea utilizada como medio para el lavado de activos, el financiamiento de delitos o cualquier actividad ilícita. Ninguna relación comercial, contractual o institucional justifica poner en riesgo la integridad, reputación o compromiso ético de la Cooperativa en la lucha contra estas prácticas.

En consecuencia, todos los directivos, funcionarios, empleados y demás integrantes de la institución deberán someterse a las normas, políticas, procedimientos y controles establecidos en el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos (SPARLAFD), incluyendo las obligaciones de debida diligencia, monitoreo de operaciones, identificación y reporte de señales de alerta, cooperación con el Oficial de Cumplimiento y observancia estricta de las disposiciones emitidas por la SEPS, la UAFE y demás organismos de control.

**Buen crédito moral.** - Es compromiso mantener una conducta de vida privada que sea acorde con su actividad económica y calidad de asociado de la Cooperativa, evitando cualquier muestra de conducta irregular relacionada con operaciones o transacciones inusuales que no las pudieran justificar su nivel de vida de acuerdo a sus ingresos registrados.

**Inversiones personales.** - Los integrantes de la Cooperativa tienen la libertad de hacer inversiones siempre que observen un riguroso cumplimiento de las leyes, políticas y procedimientos pertinentes. Sin embargo, deberán abstenerse de usar para su beneficio personal o de su familia la información que tenga en razón de su cargo y cualquier otra perteneciente a otra gestión o proceso.

**Préstamos personales.** - Para la Cooperativa, se consideran conductas inapropiadas de sus integrantes, el otorgamiento habitual de préstamos personales a terceros, involucramiento en negocios ilícitos o degradantes, la adicción incontrolada a los juegos de azar y la sobre exposición crediticia. El incumplimiento de las normas legales, políticas, procedimientos y controles establecidos para prevenir, detectar y erradicar el lavado de activos y financiamiento de delitos, será considerado como falta gravísima y causal de despido, en conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las sanciones civiles y penales, de acuerdo en lo establecido en el Manual de Prevención de Lavado de Activos, del Financiamiento del Terrorismo y de Otros Delitos de la Cooperativa.

## 6.2 DECLARACION POLITICA

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda., como entidad sujeta a la supervisión, vigilancia y control de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria y obligada a reportar operaciones a la Unidad de Análisis Financiero y Económico (UAFE), adopta la presente Declaración de Política, cuyo propósito es establecer los valores, principios normas que orientan la conducta, actitud y comportamiento de sus directivos, funcionarios, empleados, proveedores, socios y clientes en materia de prevención del lavado de activos, financiamiento de delitos y demás riesgos asociados.

Esta política expresa el compromiso institucional de prevenir que la Cooperativa sea utilizada para actividades ilícitas, asegurando el cumplimiento del Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos (SPARLAFD), así como de la normativa emitida por la SEPS, la UAFE y demás organismos competentes. En consecuencia, todas las personas vinculadas a la Cooperativa deberán observar estrictamente las disposiciones internas relacionadas con:

- la gestión de conflictos de interés,
- el uso responsable y ético de información privilegiada,
- la protección de datos personales,
- la debida diligencia en el conocimiento del socio o cliente,
- el monitoreo y reporte de operaciones inusuales o sospechosas,
- y la prohibición de cualquier conducta que pueda comprometer la integridad institucional.

Mediante esta Declaración, la Cooperativa reafirma su compromiso con la transparencia, la integridad, la ética financiera, la protección del sistema económico y la consolidación de una cultura de cumplimiento en todos los niveles organizacionales.

## 6.3 DIFUSION

La Cooperativa difundirá las leyes, normas, disposiciones internas, manuales y demás información que considere relevantes en materia de prevención de lavado de activos y de financiamiento de delitos, entre sus socios, representantes, directivos, funcionarios y empleados, según corresponda a las funciones y actividades que desempeñen.

## 6.4 POLITICAS GENERALES

Conforme a la normativa emitida por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS), la Unidad de Análisis Financiero y Económico (UAFE) y la normativa del Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos (SPARLAFD), la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda. adopta las siguientes políticas de prevención, de cumplimiento obligatorio para todos sus integrantes:

1. Cumplimiento de las disposiciones legales y normativas relacionadas con la prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos como el terrorismo;
2. Implementación de un Sistema de Prevención de Riesgos;
3. Priorización de la realización de negocios seguros para minimizar los riesgos de la entidad;

4. Verificación de que los integrantes de las entidades tengan el conocimiento de las normas legales y reglamentarias relacionadas con la prevención de lavado de activos y el financiamiento de delitos como el terrorismo;
5. La reserva y confidencialidad que deben observar el oficial de cumplimiento, sobre la información a la cual tiene acceso por sus funciones, así como sobre los reportes que remitan a la Unidad de Análisis Financiero y Económico (UAFE);
6. Garantizar el acceso a toda la información requerida por el oficial de cumplimiento y por el Consejo de Vigilancia, para el cumplimiento de sus respectivas responsabilidades;
7. Establecimiento de sanciones al oficial de cumplimiento, así como a los colaboradores que no cumplan con las políticas y procedimientos aprobados por la entidad;
8. Aplicación de los procedimientos para conocer a la contraparte; el origen y destino de fondos que se movilizan a través de la entidad;
9. Los requisitos que debe cumplir el socio, empleado u otra contraparte, para realizar transacciones a través de la entidad;
10. Las directrices que deben contener los procedimientos para conocer el mercado en que opera la contraparte y las principales variables macroeconómicas que influyen en los mercados;
11. Establecimiento de lineamientos para identificar, evaluar, monitorear y controlar con eficacia los riesgos inherentes a los que se encuentran expuestas las entidades;
12. Definición de los factores y criterios a considerar para determinar los niveles de riesgo alto, medio y bajo;
13. Definición de los factores y criterios de riesgo a considerar para el análisis de las transacciones;
14. Tipo de debida diligencia que se aplicará en función del nivel de riesgo de las transacciones que se efectúen a través de la entidad;
15. Determinación de los períodos máximos para actualizar la información de las contrapartes;
16. La obligación, en el caso de las cooperativas de los segmentos 1, 2 y 3, asociaciones mutualistas de ahorro y crédito para la vivienda, cajas centrales y Corporación, de contar con procesos automáticos, debidamente documentados y desarrollados para medir y calificar el riesgo de la contraparte;
17. Tratamiento que por su perfil transaccional y de riesgos la entidad debe implementar para:
  - a. Las personas naturales o jurídicas que hubieren solicitado su ingreso como clientes, socios o empleados, según corresponda; y,
  - b. Las demás contrapartes.

#### **6.5 INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DE ÉTICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS**

El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Código de Ética es materia de sanción por parte de los organismos de control, incluyendo sanciones administrativas y legales de ser el caso.

Sin perjuicio de ello, constituyen infracciones sancionables directamente por parte de la Cooperativa los actos que cometan sus directivos, funcionarios y empleados según se indica a continuación:

- Incumplir las políticas y procedimientos establecidos en el Manual de Prevención de Lavado de Activos, del Financiamiento del Terrorismo y de Otros Delitos incluido el Terrorismo y Código de Ética de la Cooperativa.
- Incumplir y/o trasgredir los procedimientos, guías y/o directrices internas establecidos por el sujeto obligado para la identificación del cliente.
- No elaborar los informes, reportes o registros que sean de su responsabilidad, de acuerdo con sus funciones y/o al cargo que se desempeña.
- Inasistencia injustificada a las capacitaciones programadas en materia de prevención del lavado de activos y financiamiento de delitos.
- Obstaculizar o pretender impedir la labor del órgano supervisor en las visitas de inspección.
- Excluir a algún socio y/o cliente del registro de operaciones.
- Transgredir el deber de reserva, poniendo en conocimiento de cualquier persona, entidad u organismo, bajo cualquier medio o modalidad, el hecho de que alguna información ha sido solicitada por los órganos de control u autoridad competente.
- No comunicar al Oficial de Cumplimiento sobre alguna operación o transacción inusual detectada respecto de algún socio y/o cliente.
- La Cooperativa deberá calificar estas infracciones, según sea su gravedad, ya sea que se trate de infracciones leves, graves o muy graves, a efectos de imponer la sanción que corresponda según lo determinado en el Reglamento Interno laboral y demás leyes aplicables
- El incumplimiento generado por caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado, no constituye infracción.

## CAPITULO VII

### CONFLICTO DE INTERES, VIOLACIONES Y SANCIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA

#### 7.1 CONFLICTO DE INTERES

Se puede definir como la situación por la cual un empleado de la institución, en desarrollo de la actividad de la sociedad que representa o de sus funciones, puede llegar a ver enfrentados los intereses propios con los de la sociedad, de los usuarios, o de otros funcionarios, los que en ningún caso pueden utilizar en su beneficio directa o indirectamente, debido a sus obligaciones legales o contractuales que como empleado le corresponden. Es decir, cuando los intereses de las personas afectan al desempeño de un funcionario en su trabajo o interfiere con los intereses de la institución. También se considera conflicto de interés cuando un directivo, funcionario o empleado de la entidad ejerce influencia en los negocios de la institución para lograr un beneficio personal.

##### 7.1.1 SITUACIONES GENERALES DE CONFLICTOS DE INTERÉS:

- El empleado(a) de un menor rango en el organigrama administrativo, que por cualquier motivo detecte y confirme actuaciones perjudiciales para la entidad por parte de un directivo, debe cautelosamente comunicar a su superior inmediato o al Oficial de Cumplimiento.
- Los conocimientos, la información, los métodos, los documentos, entre otros, son de propiedad exclusiva de la Cooperativa y por ningún motivo ningún directivo, funcionario o empleado de la institución, tiene autorización moral para divulgarlo, comentarlo, informarlo o traspasarlo a personas fuera de la entidad.

### 7.1.2 ALGUNAS SITUACIONES PARTICULARES DE CONFLICTOS DE INTERÉS:

- Cuando algún empleado o directivo de la Cooperativa, busca un beneficio personal y no el de la sociedad.
- Cuando sin autorización, utiliza los recursos de la Cooperativa en beneficio de los negocios de terceros.
- Trabaja o ayuda a otras empresas de igual o similar actividad, sin el consentimiento de su superior o del Consejo de Administración. Los funcionarios no pueden ser empleados, asesores, agentes, propietarios o directivos de entidades competidoras de la Cooperativa.
- Aprovechase de la información que posee debido al cargo que desempeña, para obtener beneficios adicionales para sí o para terceros.
- Favorecer a un usuario en perjuicio de otro o de la Cooperativa.

### 7.2 NEPOTISMO

El nepotismo es el trato de favor hacia familiares o amigos, a los que se otorgan puestos de trabajo, cargos o premios por el solo hecho de serlo, sin tener en cuenta otros méritos.

- Está prohibido designar, nombrar, posesionar y/o contratar en la misma entidad, a sus parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, a su cónyuge o con quien mantenga unión de hecho. La prohibición señalada se extiende a los parientes de los assembleístas. miembros de consejos de administración y vigilancia.
- En caso de que exista conflicto de intereses, entre empleados, funcionarios y/o directivos de la misma institución, que tengan entre si algún grado de parentesco de los establecidos en este código y deban tomar decisiones con relación al citado conflicto de interés, informarán a su inmediato superior sobre el caso y se excusarán inmediatamente de seguir conociendo el procedimiento controvertido, mientras sus superiores resuelven lo pertinente.
- En ningún caso se podrá contratar asesoras o asesores que tengan parentesco, dentro de cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con el empleado, funcionario y/o directivo al cual deban prestar sus servicios de asesoría.
- En caso de incumplimiento de lo señalado en el presente artículo, se notificará sobre el particular al Comité de Ética y/o Comisión de Resolución de Conflictos, para que proceda a el establecimiento de las presuntas responsabilidades administrativas, civiles y/o penales correspondientes.
- No se admitirá a ningún título o calidad, la herencia de cargos o puestos de trabajo.

### 7.3 VIOLACIONES AL CÓDIGO DE ETICA.

Se hace referencia a la descripción de circunstancias específicas, que en el quehacer diario facilitan la identificación de violaciones por parte de los directivos, funcionarios, empleados y socios/clientes, con la referencia al régimen penal y disciplinario aplicable en cada caso.

Las normas de conducta pueden ser inobservadas de múltiples maneras y conllevan a la aplicación de las sanciones disciplinarias según el caso, entre las cuales las más comunes son:

- **Insubordinación y deslealtad:** Deslealtad y manifestación de falta de respeto a quienes tienen autoridad, incluyendo la no ejecución o demora en el cumplimiento de las instrucciones impartidas por los superiores jerárquicos.
- **Mala Conducta:** Agresión o amenaza a los funcionarios, incluyendo juegos prohibidos, actitudes deshonestas, abuso de autoridad, mala presentación personal, descortesía y desinformación hacia los usuarios, embriaguez, drogadicción, actitudes inmorales, comentarios que afectan a la imagen de la Institución, malos tratos y en general actos que atenten contra las relaciones interpersonales, y la moral.
- **Abuso del tiempo, ausentismo, tardanza:** Incumplimiento del deber, de las responsabilidades, incumplimiento de tareas, interferencia en el trabajo de otros, uso del tiempo en actividades personales, desatención deliberada de sus obligaciones, no ejecución de las labores, baja calidad de estas, ausencia no autorizada del lugar de trabajo.
- **Robo, hurto y malversación:** Utilización indebida de bienes y documentos pertenecientes a la Cooperativa, por los usuarios o empleados.
- **Fraude, deshonestidad y abuso:** Abuso de licencias, incapacidades, falsificación de documentos o informes, inobservancia de políticas sobre conflicto de interés y en general engaños en perjuicio de la Cooperativa, sus empleados, sus usuarios y la ciudadanía en general.
- **Destrucción maliciosa de bienes o documentos:** Destrucción de bienes y/o documentos con mala intención o por negligencia, con el fin de causar daño o entorpecer investigaciones.
- **Violación de normas de seguridad:** Mal uso de carnés de identificación, salida de equipos o documentos sin autorización, permitir el ingreso de personal no autorizado a las instalaciones o áreas restringidas, reingresar al trabajo sin la debida autorización, y desconocimiento de las normas de seguridad.
- **Otras causas.** Descuido del empleado o empleada para actuar en forma adecuada, incluyendo inobservancia de normas de conducta en general y de las obligaciones legales, contractuales y convencionales en particular.

#### 7.4 REGIMEN DE SANCIONES

El incumplimiento de una o más disposiciones del presente Código dará lugar a las sanciones previstas en el Código Orgánico Monetario y Financiero, Código Orgánico Integral Penal, Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria, Ley Orgánica de Prevención, Detección y Erradicación del Delito de Lavado de Activos y del Financiamiento de Delitos y su Reglamento General, Código de Trabajo, Estatuto Social, y el Reglamento Interno de Trabajo. El incumplimiento a la normativa del Código de Ética será sancionado según la gravedad y de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, reglamento de buen gobierno de la Cooperativa y los demás reglamentos que rigen el accionar de la misma; las sanciones a su incumplimiento serán gestionadas por la comisión especial de resolución de conflictos.

El presente Código de Ética, no es limitante para las acciones legales que cada uno de los integrantes de la Cooperativa tomen en caso de denuncias infundadas.

##### 7.4.1 SANCIONES A LOS EMPLEADOS, FUNCIONARIOS

Los empleados o funcionarios de la Cooperativa que incumplan con el presente Código serán sancionados según corresponda con el Reglamento Interno de Trabajo, y demás

normativa pertinente; sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil y/o penal que su conducta pudiera acarrear.

El ocultamiento de información por parte de los directivos, administradores, trabajadores, socios, clientes, corresponsales y proveedores o la reticencia a proveer aquella información que les fuera requerida, constituye violación a los preceptos y disposiciones del presente Código, constituyéndose falta grave en el caso de los trabajadores.

La Cooperativa cataloga como falta gravísima las siguientes conductas y sancionará cualquier comportamiento de los funcionarios y empleados que:

- Faciliten o coadyuven en la utilización de sus servicios para el lavado de activos, lo mismo para aquellos que incurran en conflictos de interés.
- Violaciones al Código de Ética, Manual de Prevención de Lavado de Activos, del Financiamiento del Terrorismo y de Otros Delitos, Reglamento Interno de Trabajo o cualquier norma interna al respecto.

Así mismo, los funcionarios responsables de violaciones al Código de Ética podrán ser objeto de las sanciones de tipo penal o administrativo impuestas por las autoridades competentes.

#### **Sanciones de carácter administrativo:**

Sanciones que impondrá la autoridad competente, las mismas que pueden ser: Multas a los funcionarios que autoricen o ejecuten actos violatorios del estatuto de la Cooperativa, de alguna ley o reglamento, o de cualquier norma legal a que la institución deba sujetarse, sin perjuicio a las sanciones que determine la legislación laboral.

#### **Sanciones de carácter legal:**

La Cooperativa procederá a formular la denuncia penal y/o civil respectiva ante las autoridades competentes de manera inmediata contra los funcionarios y, empleados que dolosamente realicen cualquier comportamiento punible que afecte directamente el patrimonio físico y ético de la cooperativa, debiendo seguir las acciones que correspondan: y, llegado el momento procesal deberá presentar la respectiva acusación particular para lograr el resarcimiento de los daños causados, siempre amparado en lo que determinan el marco legal.

Así mismo, la administración de la cooperativa en su calidad de representante legal podrá interponer las acciones civiles que correspondan por y ante las autoridades judiciales o administrativas en contra de los funcionarios y empleados, que hubiese causado algún perjuicio a la cooperativa.

#### **Sanciones de carácter laboral:**

De acuerdo con la gravedad de la falta, la administración sancionará al funcionario o funcionaria que viole las normas internas impuestas en el código de Ética. Las sanciones por aplicar podrían ser las siguientes:

- **Amonestación verbal.** - Llamado de atención por una sola vez cuando la falta o el incumplimiento sea de poca importancia.
- **Amonestación escrita.** - Llamado de atención con copia a la hoja de vida y al Ministerio de Trabajo por una sola vez, cuando se compruebe que el incumplimiento es ocasional y no repetitivo o de responsabilidad indirecta.

- **Retiro del cargo.** - Si la acción u omisión de la conducta reviste una sanción administrativa más drástica, por las circunstancias de los hechos que hayan rodeado el incumplimiento de las normas, podrá adoptarse por la desvinculación laboral a través del trámite de “visto bueno”.

#### **Sanciones de carácter pecuniario:**

La Cooperativa aplicará las sanciones económicas de hasta el máximo establecido en las normas laborales vigentes.

#### **7.4.2 SANCIONES A LOS SOCIOS**

El incumplimiento o violación de las reglas, normas y principios establecidos en el presente Código de Ética por parte de los socios darán derecho a la Cooperativa a imponer las siguientes sanciones:

- Amonestación escrita
- Prohibición para que pueda participar en procesos electorales de la Cooperativa, por al menos cinco años contados desde la fecha de la sanción.
- Pérdida de la calidad de socio de la Cooperativa aplicándole el proceso de exclusión respectivo.

#### **7.4.3 SANCIONES A LOS REPRESENTANTES Y DIRECTIVOS**

Así también, el incumplimiento o violación de las reglas, normas y principios establecidos en el presente Código de Ética, Manual de Prevención de Lavado de Activos, del Financiamiento del Terrorismo y de Otros Delitos de la institución y demás normativas por parte de los representantes y directivos darán derecho a la Cooperativa a imponer las sanciones, por el incumplimiento o violación de las reglas normas y principios serán sancionados por la Comisión especial de resolución de conflictos conforme lo establecido en el Reglamento de Buen Gobierno.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

El Código de Ética es de cumplimiento obligatorio para todas las personas que integran la Cooperativa de Ahorro y Crédito Chone Ltda., incluyendo socios, directivos, gerentes, vocales de comités y comisiones, funcionarios, trabajadores, proveedores y cualquier otra parte vinculada, en el marco de sus funciones, actividades y responsabilidades institucionales.

El Consejo de Administración deberá garantizar su adecuada difusión y socialización mediante medios físicos y digitales, jornadas de inducción, capacitación continua y demás mecanismos formativos que aseguren la comprensión, apropiación y aplicación cotidiana de sus principios y normas. La Cooperativa promoverá una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia, el respeto, la responsabilidad y el Buen Gobierno Cooperativo.

Toda persona vinculada a la entidad deberá suscribir una declaración de compromiso ético como requisito para su incorporación, permanencia o participación activa en la institución, quedando sujeta a las responsabilidades y sanciones establecidas en la normativa interna en caso de incumplimiento del Código.



## CODIGO DE ETICA

Código:

Responsable:

Comité de ética

Página:36 de:36

La Comisión Especial de Resolución de Conflictos será el órgano encargado de velar por la correcta aplicación del presente Código, conocer y analizar las denuncias por presuntas infracciones éticas, formular recomendaciones y proponer las medidas correctivas o disciplinarias que correspondan, en coordinación con los órganos de gobierno y conforme al debido proceso.

**REFORMAS.** – Las Reformas al Código de Ética, en su estructura son disposiciones emitidas por el Organismo de control han sido conocidas, analizadas y aprobadas por Asamblea general de representantes en sesión extraordinaria del 28 de febrero de 2026. Acta 001-2026.

**CERTIFICO:** Que las reformas al Código de Ética de la Cooperativa fueron conocidas, discutidas y aprobadas por la Asamblea General de Representantes de la Cooperativa en sesión efectuada el 28 de febrero de 2026 Acta 001-2026.

Ing. Bismarck Eduardo Cevallos Vélez.  
Secretario.