

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO

"SAN GABRIEL" LTDA

CÓDIGO DE ÉTICA Y

COMPORTAMIENTO



CAPITULO I

GENERALIDADES

ARTICULO 1.- GENERALIDADES

El Código de Ética y Comportamiento, regula la conducta de los Miembros de la Asamblea de Representantes, de los Consejos de Administración y Vigilancia, de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos, Representante Legal y Empleados para que mantengan un comportamiento recto, honesto y de toda credibilidad en pro de proteger la confianza depositada por parte de nuestros socios, clientes, usuarios y de la comunidad en general.

Para cumplir con este objetivo, el Código de Ética y Comportamiento contiene valores, principios y reglas mínimas de comportamiento que se deben observar en todas las transacciones financieras, crediticias o cualquier otra operación, incluso administrativa.

Por ello, este Código es de obligatorio cumplimiento de todos y cada uno de los Miembros de la Asamblea de Representantes, de los Consejos de Administración y Vigilancia, de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos, del Representante Legal y empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Gabriel Ltda., quienes en sus actuaciones deben anteponer la observancia de los principios éticos al logro de los intereses comerciales y/o personales.

Los hechos u omisiones a que se refieren las disposiciones legales que se mencionan en este documento o de los hechos u omisiones que modifiquen o adicionen tales normas, son calificados como faltas graves que permitirán a la Cooperativa de Ahorro y Crédito "San Gabriel" Ltda., dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, de conformidad con el Reglamento

Interno Administrativo, Reglamento Interno de Trabajo y lo estipulado por las leyes vigentes.

ARTICULO 2.- OBJETIVOS

Fomentar una cultura ética corporativa que oriente y dirija permanentemente a:

2.1. Constituirse en el horizonte ético y en la plataforma de actuación de todos los directivos, funcionarios, empleados, socios, proveedores, corresponsales y clientes.

2.2. Difundir niveles de conducta ética y profesional, a fin de preservar la integridad e imagen de la entidad y de su talento humano.

2.3. Ejercer los principios que se desarrollan para fortalecer el crecimiento de la institución, al tiempo de fomentar una cultura de transparencia y legalidad en las relaciones con nuestros directivos, funcionarios, empleados, socios, clientes, proveedores y corresponsales.

2.4. Promover y mantener la confianza de los socios y clientes y de la comunidad en general.

2.5. Que el talento humano de la Institución desarrolle sus tareas con la máxima transparencia, honestidad, integridad, imparcialidad y respeto hacia cada individuo en el trato con compañeros de trabajo y con el público.

ARTICULO 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código de Ética y Comportamiento está orientado a:

3.1. Establecer los valores morales y los principios que dentro de la ética deben conocer y aplicar los Socios, Representantes a la Asamblea de Representantes, los miembros de los Consejos de Administración y Vigilancia, los integrantes de Comités y Comisiones, el representante legal, asesores y empleados, que presten servicios o ejerzan cargo o función dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "San Gabriel Ltda."

3.2. Crear la Comisión Especial de Resolución de Conflictos que se encargue de vigilar y sancionar los actos que atenten contra este cuerpo normativo.

3.3. Establecer el debido proceso para la sanción interna que la Cooperativa aplicará en los casos de violación a este Código, conforme a la Constitución y demás leyes del Estado Ecuatoriano.

3.4. Establecer las sanciones que impondrá la Comisión Especial de Resolución de Conflictos por las violaciones a esta normativa y las normas especiales contenidas en el Código de Trabajo, Reglamento Interno y Estatuto de la Cooperativa, la Ley de Prevención, Detección y Erradicación de sustancias psicotrópicas y estupefacientes, legitimación de capitales y actividades ilícitas y demás normas directamente relacionadas con la intermediación financiera y cualquier otra disposición legal aplicable.

CAPITULO II

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

ARTICULO 4.- PRINCIPIO COOPERATIVOS

Los principios constituyen las directrices por medio de las cuales la Cooperativa pone en práctica sus valores. El accionar de la Institución se regirá en observancia con los siguientes principios:

4.1. Adhesión Abierta y Voluntaria.-La cooperativa es una organización voluntaria, abierta a todas las personas capacitadas para utilizar sus servicios, dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socios, sin discriminación por motivos de sexo, raza, situación social, política o religiosa.

4.2. Gestión Democrática de los Socios.- La cooperativa es una organización gestionada democráticamente, sus socios son quienes participan activamente, fijando sus políticas y tomando decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar las cooperativas son responsables ante el resto.

4.3. Participación Económica de los Socios.- Los socios contribuyen al capital de sus cooperativas y lo gestionan de forma democrática al menos parte del patrimonio social es normalmente propiedad común de la

cooperativa). Acostumbran a recibir una compensación, si hay, limitada al capital entregado como condición para ser socio. Asignan los excedentes a todos o algunos de estos fines el desarrollo de su cooperativa posiblemente mediante el establecimiento de reservas, parte de las cuales, al menos, no serían repartibles; el retorno a los socios en proporción a sus operaciones con la cooperativa; y el apoyo de otras actividades aprobadas por los socios.

4.4. Autonomía e Independencia.- Las cooperativas son organizaciones autónomas de auto ayuda, gestionadas por las personas socias. Si firman acuerdos con otras organizaciones, incluidos los gobiernos, o si consiguen capital de otras fuentes externas, lo hacen en términos que aseguren el control democrático por parte de sus socios y mantienen su autonomía cooperativa.

4.5. Educación, Entrenamiento e Información.- Las cooperativas proporcionan educación e información a las personas socias, a los representantes elegidos, a los cargos directivos y a los trabajadores que puedan contribuir de manera eficaz al desarrollo de sus cooperativas. Informan al público, especialmente a la juventud y a los líderes de opinión, de la naturaleza y beneficios de la cooperativa.

4.6. Cooperación entre Cooperativas.- La cooperativa sirve a las personas socias lo más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo, trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales y regionales.

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

CAPITULO III

VALORES ÉTICOS INSTITUCIONALES

ARTICULO 5.- VALORES ÉTICOS INSTITUCIONALES

Los valores conforman el capital social reflejado en un talento humano comprometido; por ende, se hace necesario convertirlos en la guía que oriente nuestro comportamiento en todas nuestras actividades.

El presente Código de Ética y Comportamiento se encuentra basado, en los valores institucionales que se enuncian y describen:

5.1. Transparencia.- La información de la Cooperativa debe ser clara, veraz, oportuna y pública.

5.2. Honestidad.- Ser coherente con el pensar, decidir y actuar, enumerados dentro de la Ética, los principios y los valores organizacionales.

5.3. Justicia.- Es dar a los demás lo que es debido, de acuerdo a sus derechos.

5.4. Trabajo.- Acoger las pautas de la sana convivencia y la conducta ética, así como de cumplir las normas y las responsabilidades asignadas.

5.5. Solidaridad.- Implica generosidad, conlleva a trabajar juntos por ideales comunes. Sentir y compartir de manera conjunta, en equipo tanto los éxitos como los fracasos.

5.6. Confianza.- Construir y generar credibilidad en todas nuestras actuaciones lo cual permite mantener relaciones sólidas y duraderas.

5.7. Compromiso.- Es el respeto y fidelidad hacia la comunidad, la organización y a unos compromisos adquiridos o principios éticos aceptados.

CAPITULO IV

DEBERES

ARTICULO. 6.- POLITICAS EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

El fiel cumplimiento de los valores morales y principios éticos en la cooperativa iniciará desde los cargos de más alta jerarquía que ejercen la administración y representatividad, hasta las áreas operativas y de negocios.

En este punto los Representantes de la Asamblea de Representantes, los miembros de los Consejos, Comités y Comisiones, la Gerencia y el personal jerárquico superior, serán quienes liderarán el proceso del cumplimiento de este Código, inculcando con su actuar una cultura de cumplimiento, respeto y

respaldo de las normas en los empleados y de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "San Gabriel" Ltda., quienes diariamente son los que deben conducir los negocios y ejercer sus funciones con lealtad, claridad, transparencia, precisión, probidad, responsabilidad y cumplimiento, velando por el interés general sobre el interés particular.

La creación y el respeto de una estructura organizacional definen las facultades y funciones a cargo de los órganos de dirección, administración y cumplimiento, en relación al Código de Ética y Comportamiento.

ARTICULO 7.- DE LOS REPRESENTANTES A LA ASAMBLEA DE REPRESENTANTES, CONSEJO DE ADMINISTRACION Y VIGILANCIA

El Consejo de Administración como órgano rector del cumplimiento de las normas y buenas costumbres, debe asumir el mayor compromiso para adoptar normas y políticas que permitan prevenir, controlar y administrar eventos de riesgo del lavado de activos y de malas prácticas al interior de la institución, por lo tanto además de las funciones establecidas en el Manual de Prevención de Lavado de Activos y otras normativas de la Cooperativa, le corresponde:

7.1. Conocer, observar y cumplir el Código Orgánico Monetario y Financiero, las leyes, resoluciones, circulares y normativas que rigen al Sector Financiero de la Economía Popular y Solidaria.

7.2. Cumplir y hacer cumplir el Código de Ética y Comportamiento institucional, así como el Estatuto, Reglamento Interno Administrativo y las normativas creadas para el normal funcionamiento de la Cooperativa.

7.3. Proponer políticas institucionales que ayuden a acrecentar una cultura de respeto y cumplimiento de los valores morales y éticos entre Representantes, Miembros de los Consejos de Administración, del Consejo de Vigilancia, el Representante Legal y los Empleados.

7.4. Los Miembros de los Consejos de Administración y Consejo de Vigilancia, deben presentar durante el primer mes posterior al término del año fiscal su información patrimonial en el formato diseñado para este fin y entregar a Talento Humano. En esta declaración no se deberá omitir a los parientes (vinculados), incluido cónyuge sean casados o unión de hecho conforme se encuentra estipulado por Ley.

7.5. Luego de la calificación de los miembros de los Consejos de Administración y Vigilancia por el Organismo de Control, los directivos calificados deberán presentar una hoja de vida y documentos que valide la información entregada a Talento Humano, quien mantendrá un expediente por cada directivo.

7.6. Presentar durante el primer mes posterior al otorgamiento de su calificación por el organismo de control, el Compromiso de Conducta y Confidencialidad (Anexo 1) debidamente firmado a Talento Humano y los documentos necesarios para su expediente personal.

7.7. No actuar indebidamente para obtener beneficios personales dentro del cumplimiento de sus funciones, ni participar en transacción alguna en que los Representantes, Miembros de los Consejos, su cónyuge, conviviente o pariente tengan interés de cualquier naturaleza.

7.8. No ejercer presión alguna sobre los empleados para que den preferencia al trámite de una persona en particular, de sí mismo o de un familiar, esto especialmente en el otorgamiento de créditos.

7.9. Verificar que el Manual de Prevención de Lavado de Activos de la Cooperativa, así como también todos los manuales de procedimientos, se adapten al Código de Ética y Comportamiento creado.

7.10. Aprobar el procedimiento para la vinculación de los socios y clientes o usuarios que pueden exponer en mayor grado a la Cooperativa al riesgo de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.

7.11. Hacer seguimiento y pronunciarse periódicamente sobre el perfil de riesgo de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo de la entidad.

7.12. Conocer y pronunciarse respecto de cada uno de los puntos que

contengan los informes que presente el Oficial de Cumplimiento, dejando la expresa constancia en la respectiva acta.

7.13. Pronunciarse sobre los informes presentados por Auditoría Interna y hacer seguimiento a las observaciones o recomendaciones adoptadas, dejando la expresa constancia en la respectiva acta.

7.14. Apoyar y asignar los recursos técnicos, económicos y humanos necesarios para implementar y mantener en funcionamiento el sistema de prevención de lavado de activos al interior de la cooperativa.

7.15. Establecer los parámetros y justificativos para exonerar a los socios y clientes del diligenciamiento del formulario de transacciones en efectivo, lo que no podrá exonerar de su respectivo reporte a la UAFE ni tampoco la declaración periódica del origen y destino de los fondos.

7.16. No exigir a los socios o clientes el pago de valores para beneficiarlos de alguna manera, o pedir beneficios a cambio de la realización de sus funciones.

7.17. Guardar confidencialidad respecto a la información y documentos que conozca con motivo de su puesto o designación.

ARICULO 8.- DEL REPRESENTANTE LEGAL.

Además de las estipuladas en el Código Orgánico Monetario y Financiero, el Reglamento Interno y otras normativas y leyes, las siguientes son las funciones del Representante Legal para el cumplimiento del presente Código:

8.1. Conocer, observar y cumplir el Código Orgánico Monetario y Financiero, las leyes, resoluciones, circulares y normativas que rigen al Sector Financiero de la Economía Popular y Solidaria.

8.2. Cumplir y hacer cumplir el Código de Ética y Comportamiento, así como el Estatuto, Reglamento Interno Administrativo y las normativas creadas para el normal funcionamiento de la Cooperativa

8.3. Realizar su trabajo como Representante Legal de la Cooperativa de manera ética y profesional, defendiendo y practicando los valores morales, principios y buenas costumbres.

8.4. No aprovecharse o hacer mal uso de los recursos y bienes de la Cooperativa.

8.5. Cuidar y proteger los activos tangibles e intangibles, información y herramientas. No ejercer presión alguna hacia ningún empleado para que dé preferencia al trámite de una persona en particular, de sí mismo o de un familiar, especialmente en el otorgamiento de créditos.

8.6. Presentar durante el primer mes posterior al término del año fiscal su información patrimonial en el formato diseñado para este fin y entregar a Talento Humano. En esta declaración no se deberá omitir a los parientes (vinculados), incluido cónyuge sean casados o unión de hecho conforme se encuentra estipulado por Ley.

8.7. Presentar a la firma de su contrato como Gerente General el Compromiso de Conducta y Confidencialidad (Anexo 1) debidamente firmado a Talento Humano y los documentos necesarios para su expediente personal.

8.8. Someter a aprobación del Consejo de Administración en coordinación con el Oficial de Cumplimiento, el manual de prevención institucional.

8.9. Verificar que los procedimientos establecidos, guarden relación con todas las políticas adoptadas por el Consejo de Administración.

8.10. Adoptar las medidas adecuadas cuando se generen evoluciones de los perfiles de riesgo, de los factores de riesgo y de los riesgos asociados.

8.11. Proveer los recursos técnicos, económicos y humanos necesarios para implementar y mantener en funcionamiento el sistema de prevención de lavado de activos.

8.12. Aprobar los criterios, metodologías y procedimientos para la selección, seguimiento y cancelación de los contratos celebrados con terceros para la realización de aquellas funciones relacionadas con el procedimiento de prevención.

8.13. Cumplir y hacer cumplir a los empleados, socios y clientes, los procedimientos establecidos en la normativa interna creada para cada uno de los productos y servicios que presta la cooperativa, especialmente los que fueron creados para prevenir el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo.

8.14. No exigir a los socios o clientes el pago de valores para beneficiarlos de alguna manera, o pedir beneficios a cambio de la realización de sus funciones.

ARTICULO 9.- DEL NIVEL DE ASESORIA.

Además de las estipuladas en el Código Orgánico Monetario y Financiero, el Reglamento Interno, Manual de Funciones y Perfiles de Cargo y otras normativas y leyes, las siguientes son las funciones del nivel de Asesores que incluye al Administrador de Riesgos, al Asesor de Tecnología, al Auditor Interno y al Oficial de Cumplimiento para el cumplimiento del presente Código:

9.1. Cumplir y hacer cumplir el Código de Ética y Comportamiento institucional, así como las normas y leyes creadas para el normal funcionamiento de la Cooperativa.

9.2. Presentar durante el primer mes posterior al término del año fiscal su información patrimonial en el formato diseñado para este fin y entregar a Talento Humano. En esta declaración no parientes (vinculados), incluido cónyuge sean casados o unión de hecho conforme se encuentra estipulado por Ley.

9.3. Presentar a la firma de su contrato su Compromiso de Conducta y Confidencialidad (Anexo 1) debidamente firmado a Talento Humano.

9.4. Proponer políticas institucionales que incrementen una cultura de respeto y cumplimiento de los valores morales y éticos entre los empleados.

9.5.- Demostrar en todo momento cumplimiento y respeto de las normas institucionales.

9.6. Realizar su trabajo de manera ética y profesional, defendiendo y practicando los valores morales, principios y buenas costumbres.

9.7. De manera obligatoria deberán guardar sigilo sobre los datos propios de la Cooperativa o datos personales de los directivos, funcionario, empleados, socios y clientes, que llegaren a conocer por el ejercicio de sus funciones y facultades como áreas de control y administración de bases de datos de ser el caso, excepto en casos de que los entes de control o por orden judicial así lo requieran.

9.8. No aprovecharse o hacer mal uso de los recursos, bienes o activos de la Cooperativa o de sus funciones.

9.9. Cuidar y proteger los activos tangibles e intangibles, información y herramientas.

9.10. Tomar acciones oportunamente si la conducta de un empleado violenta las normas y políticas de la Cooperativa, más aún si pone en riesgo la buena imagen y reputación de la misma, o puede ocasionar pérdidas económicas a la institución.

9.11. Informar a la Administración si dentro de algún trámite o proceso que se vaya a llevar a cabo en la Cooperativa, se pueden suscitar conflicto de intereses con su persona o con alguien de su equipo o no, para que se tomen las medidas correctivas necesarias.

ARTICULO 10.- DE LOS JEFES DEPARTAMENTALES Y COORDINADORES COMERCIALES.

Los Jefes Departamentales y Coordinadores Comerciales por el compromiso asumido y la confianza brindada por la Cooperativa para la designación en sus cargos, deben adoptar la posición de ser una figura de ejemplo de rectitud y cumplimiento ante sus subordinados, por lo tanto les corresponde:

10.1. Conocer, observar, cumplir y hacer cumplir las leyes, códigos y normativas que rigen el Sistema Financiero y el Sector Financiero Popular y

Solidario, así como este código y todas las normas y resoluciones creadas para el normal funcionamiento de la Cooperativa.

10.2. Proponer políticas institucionales que ayuden a incrementar una cultura de respeto y cumplimiento de los valores morales y éticos entre los empleados.

10.3. Presentar durante el primer mes posterior al término del año fiscal su información patrimonial en el formato diseñado para este fin y entregar a Talento Humano.

10.4.- Presentar a la firma de su contrato el Compromiso de Conducta y Confidencialidad (Anexo 1) debidamente firmado a Talento Humano.

10.5. Demostrar en todo momento cumplimiento y respeto de las normas institucionales.

10.6. Realizar su trabajo de manera ética y profesional, defendiendo y practicando los valores morales, principios y buenas costumbres.

10.7. Ser ejemplo de buenas prácticas.

10.8. No aprovecharse o hacer mal uso de los recursos o bienes de la Cooperativa.

10.9. Cuidar y proteger los activos tangibles e intangibles, información y herramientas.

10.10. Fomentar entre su equipo y entre este y los demás una sana relación basada en el respeto a la individualidad, el trabajo realizado y su vida personal.

10.11. Durante la permanencia laboral en la Cooperativa, en su calidad de empleados no ocasionar acciones perjudiciales en contra de sus compañeros, directivos y funcionarios que traigan pérdidas para la Institución o hacer mal uso de la información confidencial.

10.12. Controlar el actuar de sus subordinados y tomar medidas correctivas cuando el caso lo amerite.

10.13. Informar a la Administración oportunamente si la conducta de un empleado violenta las normas y políticas de la Cooperativa, más aún si pone

en riesgo la buena imagen y reputación de la misma, o puede ocasionar pérdidas económicas a la institución.

10.14. Informar a la Administración o a los entes de control si dentro de algún trámite o proceso que se vaya a llevar a cabo en la Cooperativa, se pueden suscitar conflicto de intereses con su persona o con alguien de su equipo o no, para que se tomen las medidas correctivas necesarias.

10.15. Realizar de manera profesional la evaluación de desempeño de sus subordinados, sin anteponer sentimientos de amistad, bondad o rechazo hacia ellos(as), sino basado en su real desempeño y cumplimiento dentro del área de trabajo.

10.16. No obligar a sus subordinados a realizar acciones que atentan contra los valores morales y los principios institucionales con uso de su poder jerárquico.

10.17. No exigir a los socios o clientes el pago de valores para beneficiarlos de alguna manera, o pedir beneficios a cambio de la realización de sus funciones

ARTICULO 11.- DE TODO EL PERSONAL.

A todo el personal le corresponde lo siguiente:

11.1. Ofrecer a los socios productos y/o servicios que más se adecuen a sus necesidades y expectativas en función de los servicios de la Cooperativa.

11.2. Hacer del conocimiento inmediato a sus superiores, cualquier situación provocada por la cooperativa que cause o pueda dañar en perjuicio de uno o más asociados, o que represente un conflicto entre éstos y la Institución.

11.3. Presentar durante el primer mes posterior al término del año fiscal su información patrimonial en el formato diseñado para este fin y entregar a Talento Humano.

11.4. Velar por los intereses de la Cooperativa y colaborar en todo momento en la consecución de sus objetivos estratégicos, cuidando que no se afecten los servicios que se ofrezcan al público.

11.5. Emplear el tiempo de trabajo para realizar exclusivamente labores o actividades propias de sus funciones.

11.6. Hacer uso adecuado de los recursos de la cooperativa, así como de la información de los asociados y de la Cooperativa misma.

11.7. Informar oportunamente a sus superiores de cualquier acto o circunstancia que pudiere dañar a la cooperativa o impedir a sus integrantes cumplir con sus funciones o actividades.

11.8. Denunciar ante sus superiores las conductas presuntamente delictivas o violatorias de las disposiciones que regulan la actividad de la Cooperativa, en que incurran las personas que prestan sus servicios a ésta.

11.9. Brindar a compañeros de trabajo, en la medida de sus posibilidades, la colaboración que éstos requieran para el buen desarrollo de las funciones encomendadas, absteniéndose de obstaculizarlos o proporcionarles información falsa o engañosa.

11.10.- Guardar el debido respeto, a los compañeros, socios, directivos y cualquier persona relacionada con la Cooperativa en el ejercicio de sus funciones.

11.11.- Conducirse con compromiso, ayuda mutua, transparencia y cultura de servicio al cliente.

11.12.- Conocer y cumplir lo que establece el Manual de Cumplimiento, el presente Código de Ética y Comportamiento, y demás normativa establecida por la Cooperativa.

11.13. Apegarse a la información correcta que se le proporcione a los socios, sobre las características de los servicios que la cooperativa ofrezca, sin ocultar ninguna de ellas, costos relacionados con cada producto o servicio.

11.14. Cumplir con las disposiciones relativas a la prevención y detección de operaciones con recursos de procedencia ilícita o que sean utilizadas para el

financiamiento del terrorismo, establecidas en el Reglamento y la Normativa vigente.

11.15. Recibir y aprobar las capacitaciones que la Institución programe. En especial las relativas a evitar que los servicios de la institución sean utilizados para legitimar fondos, producto de acciones ilícitas o para el financiamiento del terrorismo.

11.16. Mantener un comportamiento moral y de buenas costumbres y no promover las relaciones entre compañeros que vayan más allá del ámbito laboral.

11.17. Abstenerse de realizar dentro de la Cooperativa actividades de tipo proselitista, mercantil, religiosa o deportiva que no sean avaladas o patrocinadas por la cooperativa.

INDICACIÓN GENERAL: En la declaración Patrimonial los empleados del área de crédito y Gerente Subrogante no deberán omitir la declaración de sus parientes (vinculados), incluido cónyuges sean esposos o unión de hecho, conforme se encuentra estipulado por Ley. Los demás empleados presentarán el documento con la información básica de sus parientes hasta el segundo grado de afinidad y consanguinidad.

CAPÍTULO V PROHIBICIONES

ARTÍCULO 12.- DE LOS FUNCIONARIOS, EMPLEADOS Y ADMINISTRADORES

12.1. Proporcionar información confidencial de las operaciones realizadas por los asociados, a personas no autorizadas.

12.2. Difundir información de la Institución si se tiene conocimiento de que la misma es falsa o engañosa.

12.3. Intervenir en cualquier actividad con los socios en el que exista o puede existir conflicto de intereses, impidiendo el desempeño de sus funciones y obligaciones de manera íntegra y objetiva.

12.4. Desempeñar cualquier actividad que implique conflicto con los objetivos de la cooperativa, así como hacer uso, en beneficio propio o de terceros, de la información privilegiada que obtengan como resultado de sus labores.

12.5. Comunicar o divulgar información falsa o reservada que pudiera dañar la imagen o el prestigio de la Cooperativa.

12.6. Aceptar o solicitar por sus servicios, cualquier distinción, regalía o beneficio para sí mismo o para otras personas que provenga de los clientes, proveedores de bienes y servicios, a fin de dar preferencia a los intereses de estas personas, en contra de los propios de la Cooperativa.

12.7. Hacer uso de los bienes de la Cooperativa para fines personales, de sus familiares o de terceros, en términos distintos de los expresamente autorizados al efecto por la Institución.

12.8. Comunicar o difundir información que pudiera dañar el buen nombre o prestigio de los empleados y administradores de la cooperativa.

12.9. Generar condiciones falsas de demanda u oferta de algún producto o servicio, con objeto de influir artificialmente en sus precios.

12.10. Realizar cualquier acto o actividad que implique discriminación o beligerancia por razón de sexo, género, edad, nivel socioeconómico, estado civil, religión, creencia y afinidad política.

12.11. Llevar a cabo cualquier tipo de acosamiento sexual, psicológico o laboral.

12.12. Actuar y decidir en contra de los reglamentos interno, del estatuto y demás normativa aplicable a la Cooperativa.

12.13. No se debe omitir la imposición de sanciones al personal a cargo, cuando estas sean autorizadas o determinadas por el Consejo de Administración, la Gerencia o por el área de Talento Humano.

12.14. No se aceptarán actos que atenten contra la moral y las buenas costumbres, o que pongan en riesgo la reputación y el buen nombre de la Cooperativa.

12.15. Todos los miembros de la Cooperativa, deben demostrar en todo momento el cuidado de su imagen dentro y fuera de la oficina, velando siempre el cuidado de su dignidad y la imagen de la Cooperativa.

CAPITULO VI

COMPROMISO CON LA SOCIEDAD Y LOS DERECHOS DE SUS INTEGRANTES

ARTICULO 13.- RESPONSABILIDAD SOCIAL.

La razón de ser de la Cooperativa es la sociedad en la que está inmersa, por lo tanto los productos y servicios así como las campañas de promoción y publicidad promoverán el fortalecimiento socio económico de todos los socios y clientes así como también de la comunidad en general, con respeto especial a los grupos vulnerables de la sociedad.

ARTICULO 14.- RELACIONES CON LAS AUTORIDADES Y OTROS GRUPOS EXTERNOS.

Las relaciones con las entidades u organismos del Estado se manejarán a través de los funcionarios autorizados y deberán estar guiadas por un espíritu de estrecha cooperación, cordialidad y respeto; sin perjuicio de mantener la confidencialidad en los casos en que manifiestamente resulte necesario.

La preparación de la información, requerida por las autoridades competentes deberá obtenerse observando los estándares de control y confidencialidad exigidos y limitarse exclusivamente a lo solicitado. El personal responsable de proveer tal información verificará la exactitud e integridad de la misma.

ARTICULO 15.- RESPONSABILIDAD CON LOS PROVEEDORES

Los proveedores son parte fundamental para la operatividad de la institución ya que sus servicios y/o productos permiten atender de manera eficiente a socios y clientes, por lo tanto merecen un trato justo, equitativo y sin discriminación.

Las decisiones para escoger a un proveedor deben basarse únicamente en criterios de calidad, precios y soporte post venta, que claramente se especificarán en el reglamento interno de adquisiciones, así como en los procedimientos definidos para el efecto.

Para la adquisición de bienes y servicios se deberá aplicar el principio de invertir con prudencia, pagando el justo precio para conseguir la más alta calidad que permita optimizar el destino de los recursos en beneficio de los socios de la Cooperativa.

Para el cumplimiento de este objetivo se realizará una prolija selección y calificación de los proveedores; las decisiones serán de conformidad con las normas y procedimientos internos establecidos.

Está prohibida cualquier forma de ofrecimiento, insinuación o afirmación que sugiera que los colaboradores ejercerán algún tipo de influencia en la toma de las decisiones relativas a la adquisición de bienes y servicios.

Durante el proceso de adquisición y cierre de las negociaciones con los proveedores, se deberá evitar cualquier situación que pueda generar conflicto de intereses.

ARTICULO 16.- RESPONSABILIDAD CON LOS SOCIOS Y CLIENTES.

La imagen institucional se ha construido sobre la base de calidad, seguridad, confianza y justicia reflejada en los productos y servicios; por eso, la dedicación en la búsqueda de la satisfacción de los socios y clientes, es esencial para el crecimiento continuo y el éxito de la Institución.

Es importante anticipar y asegurar respuestas ágiles a las necesidades, preferencias y consultas de los socios y clientes sobre los productos y servicios. Las necesidades de los socios y clientes cambian constantemente,

por lo tanto, debemos estar alertas para saber qué es lo que quieren a fin de utilizar la creatividad en la satisfacción de sus necesidades. Cuando un socio o cliente exprese inconformidad por un producto o servicio, se debe reaccionar con rapidez, cortesía y rectitud para remediar la situación.

El trato a todos los socios y clientes debe ser justa e igualitaria. El Representante Legal y los colaboradores deberán mantener una conducta de disponibilidad y cortesía con todas las personas que soliciten información sobre los productos y servicios que ofrece la Cooperativa.

La satisfacción plena de los socios y clientes deberá ser la principal preocupación de todos los Colaboradores; por lo tanto, se ofrecerá a cuantos soliciten los productos y servicios sin distinción ni condición, el más alto grado de asesoramiento profesional para la realización de las inversiones, depósitos, créditos, etc.

ARTICULO 17.- RESPONSABILIDAD LABORAL.

En la Cooperativa, la selección y contratación de personal se fundamenta en la capacidad, la experiencia profesional y el nivel de identificación que los candidatos tengan con los valores de la misma.

La Cooperativa ofrece igualdad de oportunidades de crecimiento profesional a sus colaboradores en función de su formación, habilidades y competencias además la Cooperativa busca propiciar un ambiente de trabajo saludable y productivo, que incentive el crecimiento de su personal, al tiempo que fomente la colaboración y el trabajo en equipo. En esta misma dirección, la Cooperativa se preocupa por:

17.1. Respetar y propiciar el respeto absoluto por las diferencias y opiniones de los demás, con la consecuente prohibición de todo tipo de acoso y discriminación.

17.2. Salvaguardar la integridad del personal y las instalaciones a través de equipos, dispositivos, sistemas y procedimientos de seguridad.

17.3. Proteger el medio ambiente y la salud ocupacional de su personal.

17.4. Brindar al personal compensaciones y beneficios razonables.

17.5. Basar los ascensos en las necesidades institucionales y los méritos profesionales del personal interno.

Se reprocha cualquier tipo de comportamiento físico, signo, palabra, gesto, u otra manifestación indeseable que pueda ser interpretada como acoso sexual o cualquier otro tipo de acoso; son inaceptables conductas tales como: solicitar o conceder favores que puedan tener carácter o intención sexual, valiéndose de superioridad laboral o afectando de cualquier modo la dignidad de un colaborador. Actitudes como las indicadas se consideran como falta grave y pueden ser causa de despido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales a las que queda expuesto el infractor.

Las actividades de los colaboradores fuera de la Institución no deben perjudicar la reputación de la misma y con el fin de preservar la independencia de criterio y el principio de equidad, los colaboradores no deben mantener relaciones ni aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses individuales estén en conflicto con los intereses institucionales.

El nivel de cooperación sólo puede lograrse en un ambiente de confianza y respeto mutuo entre el Representante Legal y colaboradores, sean estos superiores, pares o inferiores.

CAPITULO VII

POLÍTICAS GENERALES

ARTICULO 18.- OBSERVANCIA DE LAS LEYES, REGLAMENTOS Y POLITICAS INTERNAS.

Los Colaboradores para el ejercicio de sus funciones, deberán conocer y aplicar de manera estricta las disposiciones legales y reglamentos

establecidos por parte de las autoridades competentes, así como también las políticas internas de la Cooperativa.

18.1. En cumplimiento de los deberes y obligaciones contractuales contraídos en su calidad de trabajadores de la Cooperativa, se acatará las políticas y reglamentos internos establecidos y las disposiciones impartidas por los funcionarios competentes;

18.2. Por ninguna circunstancia los trabajadores podrán asesorar al socio/cliente sugiriéndole evitar u omitir cualquier tipo de requerimiento legal o contractual, interno o de cualquier otra naturaleza;

18.3. En general, todos los colaboradores estarán en la obligación de comunicar a su superior inmediato (de acuerdo a los canales establecidos en este Código) cuando se identifique o se tenga conocimiento de que se está infringiendo alguna ley, reglamento o norma de política interna.

ARTICULO 19.- CONFLICTO DE INTERESES

El rol como empleados es velar por los intereses de la entidad, no comprometerla con motivos personales ajenos a la institución que puedan afectar su progreso y crecimiento, tomando en cuenta lo siguiente:

19.1. Ningún empleado, administrador o representante a la Asamblea de Representantes, puede representar a la institución en relaciones comerciales en las que pudiera tener algún interés personal, directo o indirecto, a expensas de la institución.

19.2. Los colaboradores deben abstenerse de entregar o recibir obsequios, beneficios o favores que condicionen la relación productiva de la institución con terceros.

19.3. La toma de decisiones está fundamentada exclusivamente en criterios profesionales, asegurando que la posición jerárquica, la actividad y la influencia no sean utilizadas para obtener beneficios personales.

19.4. Los colaboradores que realicen actividades laborales externas, de carácter personal, deben asegurar que las mismas no generen conflictos en relación a los intereses de la Cooperativa.

19.5. Con el propósito de evitar que se presenten conflictos entre los intereses particulares y los intereses de la Institución y para propiciar una solución en caso de requerirse, todos los colaboradores tienen la responsabilidad de declarar cualquier interés financiero o no financiero que puede entrar en conflicto con su función dentro de la institución.

19.6. Si un empleado considera que existen intereses personales que pueden influir en su desempeño laboral, se comunicará por escrito a su jefe inmediato.

19.7. No beneficiarse con información confidencial, o con las oportunidades de negocio a las que tenemos acceso como resultado de nuestra posición en la institución.

19.8. No hacer uso de los fondos de la institución, no utilizar las instalaciones u otros recursos, no disponer del personal de la institución para fines particulares.

19.9. La atención a los socios será inclusiva y sin discriminación; respetando el principio constitucional de que todas las personas somos iguales ante la ley. Concordancias: Art. 4 numeral 4 del Código Orgánico Monetario Financiero y Art. 66 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador.

19.10. No podrá ser candidato a la Asamblea de Representantes los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad o expresamente prohibidos por la normativa vigente.

19.11. No podrá ser candidato a la Asamblea de Representantes el personal bajo contratación de prestación de servicios profesionales al amparo del código civil y trabajadores de la institución, mientras no hayan transcurrido dos años de la terminación de sus funciones como tal.

19.12. Los representantes, miembros del Consejo de Administración, Consejo de Vigilancia, personal bajo contratación de prestación de servicios profesionales bajo el amparo del código civil y trabajadores de la institución; quedan prohibidos de utilizar su condición y los recursos de la entidad para

establecer relaciones contractuales, profesionales, laborales o de servicios personales directa o indirectamente con otras personas u organizaciones.

19.13. Los colaboradores, que participen en la gestión de inversiones financieras, en la concesión de créditos o en las adquisiciones de bienes o servicios, no podrán recibir regalos o coimas de parte de los interesados; de la misma manera, deben abstenerse de ejercer presiones para obtener beneficios a favor de sí mismos o sus familiares.

19.14. Los colaboradores, no podrán obtener créditos directos o indirectos en condiciones preferenciales de plazo, monto, garantía y tasas de interés.

19.15. Las personas involucradas en cualquier nivel de autoridad para la aprobación de créditos deben ser imparciales y discretas en el manejo de la información, y no darán trato preferencial a ningún solicitante, de igual manera deben abstenerse de inducir, gestionar, recomendar y/o aprobar cualquier operación crediticia realizada por sus familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad.

19.16. Los señores miembros de los Consejos de Administración y Vigilancia no deberán registrar morosidad mas de 60 días en sus créditos con la Institución.

19.17. El personal bajo contratación de prestación de servicios profesionales al amparo del código civil y trabajadores de la cooperativa no deberán registrar morosidad en sus créditos con la Institución y en el sistema financiero.

19.18. Los colaboradores, no podrán firmar documento alguno en nombre de la Institución, ni podrán en forma alguna representar o ejercer autoridad en nombre de la misma a no ser que esté específicamente autorizado para hacerlo. Todos deben estar conscientes de las limitaciones a su NIVEL o campo de autoridad y no deberán realizar ninguna acción que exceda su límite.

19.19. Cuando en los Consejos de Administración o Vigilancia se traten temas en los cuales un miembro tenga conflicto de interés, deberá anunciarlo y no debe participar en la discusión ni votación, debiendo el Secretario/a hacer constar este particular en el acta de la sesión.

ARTÍCULO 20.- CONFIDENCIALIDAD

La información es la herramienta más útil de la institución, pues acceder a la misma de forma inmediata y ordenada, en la cooperativa de Ahorro y Crédito "San Gabriel" Ltda., la confidencialidad de la información es imprescindible, debido a que en los registros se cuenta con información económica y social de todos los socios, por lo que esta información no podrá ser entregada a terceros sin previa autorización, gerencial o del socio, o si fuese exigido por la ley, en este caso por entes de control.

Es importante conocer que los empleados no podrán hacer uso de la información para provecho personal, en perjuicio de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "San Gabriel" Ltda., o para perjudicar o beneficiar a otras empresas o terceros.

La información de los administradores y empleados no podrán ser compartida y permanecerá bajo la custodia del departamento de Talento humano.

ARTÍCULO 21 .- SOBORNO

La Cooperativa de Ahorro y Crédito "San Gabriel" Ltda., se opone a que sus empleados o administradores acepten ofrecimiento de dinero u objetos de valor de una persona para conseguir un favor o un beneficio, especialmente si es injusto legal, o para que no se cumpla con una determinada Obligación.

ARTÍCULO 22.- USO DE ACTIVOS

Los activos tangibles e intangibles de la Cooperativa son para uso exclusivo de la misma y deben cumplir con el objetivo por el cual fueron adquiridos. a) Es deber de los directivos, el Representante Legal y los empleados de la Cooperativa proteger y utilizar los bienes entregados a su responsabilidad en forma adecuada y nunca para beneficio personal o de cualquier persona ajena a la institución. b) Todo empleado, el Representante Legal e incluso los Directivos deben responder por los valores, documentos, equipos, vehículos,

claves y elementos de trabajo que le sean asignados y que estén a su cargo en razón de sus funciones.

ARTICULO 23.- RESPONSABILIDAD EN LA PUBLICIDAD DE LA COOPERATIVA.

Toda publicidad o campaña de mercadeo que adopte la Cooperativa deberá comunicar información veraz, legal, y apegada a los principios institucionales.

Deberá propenderse a campañas publicitarias que expresen el sentido de responsabilidad social que la Cooperativa persigue, brindando también apoyo a la comunidad a la que sirve.

No se realizarán campañas que pudieran inducir a la comunidad en errores de interpretación respecto a los productos y servicios que ofrece la Cooperativa.

Las campañas deberán respetar la integridad y dignidad humana, evitándose cualquier medio que conlleve a discriminación alguna.

CAPITULO VIII

USO Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN

ARTÍCULO 24.- RESERVA SOBRE INFORMACIÓN.

La información que administra la Cooperativa es de carácter absolutamente reservado. Por consiguiente, su manejo se hará en forma confidencial, con honestidad e integridad, razón por la cual no podrá ser utilizada en beneficio propio o de terceros dentro o fuera de la Cooperativa. En tal sentido, se establecen las siguientes directrices:

24.1. Ningún funcionario puede divulgar aspectos propios de las áreas de control y seguimiento, tales como los detalles de las operaciones reportadas como sospechosas o injustificadas a la Unidad de Análisis Financiero UAF.

24.2. Se garantizará la integridad y confidencialidad de la información y registros que están bajo la administración de la Cooperativa de conformidad con lo que establecen los Organismos de Control para el efecto. La Cooperativa exigirá al colaborador que corresponda, el compromiso de confidencialidad en las cláusulas y condiciones de toda contratación que haya llegado a su conocimiento; durante el ejercicio laboral.

24.3. Los empleados de la Cooperativa se abstendrán de realizar operaciones, directa o por interpuesta persona utilizando información que hayan obtenido en el cumplimiento de sus funciones.

24.4. Los colaboradores en función de su cargo y perfil tienen acceso a la información de socios y clientes así como también de información financiera y estratégica, por lo que, deberán utilizarla en actividades netamente institucionales y no para favorecer intereses propios o de terceros. Se considerará falta grave el uso arbitrario de información privilegiada. En consecuencia, se atenderán a las sanciones establecidas en el reglamento interno de trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales contempladas en la ley.

24.5. La información interna debe ser protegida y no está autorizada la entrega de ningún tipo de reportes, bases de socios, clientes, planes estratégicos, software, etc., que no hayan sido requeridos por las autoridades judiciales, administrativas o de control, dentro de la esfera de su competencia y con el pleno cumplimiento de los procedimientos de ley y con las reglamentaciones internas de verificación de la autenticidad de las personas que la solicitan.

24.6. No se debe suministrar información a persona alguna fuera de la Cooperativa exceptuando los requerimientos de ley. Tampoco está permitido comentar la información con funcionarios de otras entidades, exceptuando lo estrictamente necesario contemplado en las funciones concernientes atinentes al cargo que ostente la persona dentro de la institución.

24.7. La información que se obtenga en el ciclo operacional solo puede ser utilizada para las actividades propias del objeto social de la Cooperativa y en ningún caso para beneficio personal o beneficio de otros.

CAPITULO IX

POLÍTICAS PARA LA PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DE DELITOS INCLUIDO EL TERRORISMO

ARTÍCULO 25.- CONSIDERACIONES GENERALES.

La gestión de Riesgos y particularmente la gestión del Riesgo de Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo LAFT es un proceso que genera valor para la cooperativa, en este sentido sus administradores, colaboradores y órganos de control deben asegurar el cumplimiento de las políticas, medidas de control y procedimientos definidos por la Entidad en concordancia con las emanadas por las autoridades competentes, así como de las disposiciones contenidas en este Código, y lo dispuesto en el Manual de Prevención Financiamiento de Delitos incluido el Terrorismo.

Incurrir en prácticas que conlleven a ello, ya sea de manera personal o en nombre de la Cooperativa constituye una falta grave que compromete seriamente la imagen de nuestra institución y su recurso humano, ante lo cual debe ser objeto de las sanciones más severas o la cancelación del contrato laboral, según corresponda, sin perjuicio de la obligación de poner en conocimiento de la autoridad competente, la conducta anotada.

Se considerará igualmente grave que quien a sabiendas de la ocurrencia de éstas prácticas, no las ponga en conocimiento de las instancias que correspondan o no adopte las acciones que sean de su competencia, tendientes a salvaguardar los intereses de la institución y a que la Justicia proceda en lo que a ella concierne.

En virtud de lo anterior, se establecen las siguientes directrices:

25.1. En todos los casos, la ejecución de operaciones, vinculación de personal y cualquier otra actividad del objeto social de la Cooperativa se

ceñirá a las normas para identificar, medir, controlar y monitorear el riesgo de LAFT.

25.2. Los patrones de comportamiento de los destinatarios de este Código se traducen en los parámetros que deben ser cumplidos de manera consciente y obligatoria, es decir por convicción y como manifestación de un propósito de administrar el riesgo en las operaciones descritas en el Manual de Prevención Financiamiento de Delitos incluido el Terrorismo, y demás instructivos y procedimientos emitidos por la Cooperativa.

25.3. Los destinatarios de este Código observarán una constante e estricta aplicación de la ley y demás reglamentos, el Estatuto de la Cooperativa, las reglamentaciones internas y demás normas que se relacionen con la naturaleza jurídica de la Cooperativa y con su entorno de negocios; y en especial, de las normas vigentes que orientan la Prevención y Control del Lavado de Activos y del Financiación del Terrorismo, tanto en sus operaciones financieras, como en sus actuaciones en el mercado de servicios y productos.

25.4. Las personas vinculadas a la Cooperativa observarán en sus actuaciones la premisa de anteponer la observancia de los principios éticos al logro de las metas comerciales.

25.5. En la conducción de sus negocios, los funcionarios de la Cooperativa actuarán siempre de buena fe ante sus clientes y ante la Institución, basada en criterios de respeto e integridad.

25.6. La Cooperativa no tolerará las conductas contrarias a las normas, políticas internas y reglamentos relacionados con la prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo, e impondrá sanciones a quienes las infrinjan.

25.7. Es deber de los destinatarios de este Código prestar la oportuna cooperación a las autoridades, específicamente con la obligación legal de suministrar la información disponible, para facilitar las indagaciones e investigaciones que éstas requieran.

25.8. El mantener organizada la documentación de soporte de las transacciones financieras y el preservar la información computarizada de los clientes almacenada en la base de datos se constituye en el mecanismo básico de control, seguimiento y prevención de la Cooperativa y en la forma más efectiva y oportuna de colaborar con las autoridades a través del Reporte de Operaciones Sospechosas o injustificadas (ROI) y para la oportuna atención de sus requerimientos formales; de igual manera, los reportes e información que soliciten la Superintendencia de Economía Solidaria y demás autoridades competentes.

25.9. Todos los requerimientos de las autoridades competentes relacionados con la Prevención y Control del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo serán remitidos al oficial de cumplimiento con el fin de dar trámite a su respuesta en forma debida y oportuna.

25.10. Los destinatarios del presente Código que en el desarrollo de sus funciones perciban la comisión de un delito están sometidos a la obligación ciudadana de denunciar tales actos, conforme a la ley y responderán penal, civil, administrativa y disciplinariamente por los delitos, faltas e irregularidades que faciliten, permitan o coadyuven en la utilización de la Cooperativa en el lavado de dinero, la vinculación de recursos provenientes de la corrupción administrativa o para el financiamiento del terrorismo.

25.11. El presente Código considera como principio fundamental el autocontrol de la gestión y se encuentra dirigido a todas las personas que presten sus servicios a la Cooperativa, ya sea por contrato laboral, de prestación de servicios o de suministros. Así mismo, las personas que conforman los entes de administración y control de la Cooperativa.

ARTÍCULO 26.- POLÍTICAS.

Con el fin de afrontar los factores de riesgo y los riesgos inherentes a Lavado de Activos Financiamiento del Terrorismo, en el desarrollo de los negocios de su objeto social, la Cooperativa adopta las siguientes políticas:

26.1. La Cooperativa establecerá vínculos contractuales con Entidades o personas que permitan su identificación y el suministro de la información básica, para acceder a los productos y servicios.

26.2. Las transacciones realizadas por los socios-clientes/beneficiarios de la Cooperativa serán monitoreadas. Los Administradores, miembros de los entes de control y Comités Especiales, así como los empleados de la Cooperativa, conducirán los negocios que constituyen su objeto social, con lealtad, claridad, precisión, probidad comercial, seriedad y cumplimiento en el mejor interés de sus clientes y guardando la integridad del mercado.

26.3. En consecuencia, todas las operaciones se realizarán a través de los sistemas electrónicos (aplicativos) de que dispone la Cooperativa de modo que queden debidamente registradas. Para evitar la materialización del riesgo, la Cooperativa orienta a los destinatarios de este Código, a actuar con total observancia de los preceptos en él contenido.

ARTÍCULO 27.- VINCULACIÓN DE CLIENTES Y MONITOREO DE BENEFICIARIOS CON ELEVADO PERFIL DE RIESGO

La debida diligencia ampliada será la pauta indispensable para la vinculación de socios, clientes, así como para el monitoreo de operaciones de personas que por su perfil o por las funciones que desempeñan puedan exponer en mayor grado a la Cooperativa al riesgo de LAFT, en todo caso, el estudio y aprobación de la vinculación de tales clientes deberá ser autorizado previa verificación.

CAPITULO X

OBLIGACIONES ESPECIALES

Los destinatarios del presente Código, en lo que concierne a la Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, tendrán como obligaciones especiales, las siguientes: Conocer y aplicar rigurosamente los criterios y normas incorporadas a la Prevención de Lavado de Activos y

Financiamiento del Terrorismo; y, de manera particular conocer y aplicar las señales de alerta y las tipologías que él establece. Informar al Oficial de Cumplimiento y en su defecto a sus superiores todo conocimiento o propuesta de lavado de activos o financiamiento del terrorismo, o cualquier actuación ilegal por parte de otros empleados, de asociados o de extraños.

ARTÍCULO 28.- SANCIONES EN EL INCUMPLIMIENTO DE LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS.

El incumplimiento de las normas legales, políticas, procedimientos y controles establecidos para prevenir el lavado de activos, financiamiento de delitos incluido el terrorismo, será considerado como falta y causal de amonestaciones, multas, ser reportado ante la entidad competente y hasta despido sin perjuicio de las sanciones civiles y penales que contempla la Ley.

CAPÍTULO XI POLITICAS COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 29.- DEL DESCONOCIMIENTO DE LAS NORMAS LEGALES VIGENTES.

El desconocimiento de las normativas vigentes, no excusa a persona alguna.

ARTÍCULO 30.- DE LAS NORMAS DE URBANIDAD.

Toda persona que labore en la Cooperativa deberá en todo momento observar y practicar las normas mínimas de urbanidad que son:

- 30.1.** Atender al socio con cordialidad, agilidad y respeto.
- 30.2.** Saludar al ingresar a la institución y despedirse al salir de la misma.
- 28.3.** Utilizar lenguaje respetuoso absteniéndose de gritar o decir malas palabras.
- 30.4.** Abstenerse de emitir chismes o críticas destructivas haciendo comentarios falsos de sus compañeros
- 30.5.** Irrespetar de palabra a un compañero mostrando siempre respeto a su opinión.

30.6. Abstenerse de comer, fumar o masticar chicle en el interior de las instalaciones, cuando se esté en horas de atención al público.

30.7. Colocar la basura en su lugar y mantener limpio y ordenado su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 31.- DEL DESEMPEÑO DEL CARGO.

Toda actividad a cargo debe ser desplegada con el máximo de diligencia, y confiabilidad, buscando el cumplimiento de los objetivos institucionales sin apartarse de los principios éticos y morales y de los mandatos legales e internos. El desempeño del cargo incluye desde el conocimiento de sus funciones, el cumplimiento de metas, el respeto de las normas internas y externas entre otras.

ARTÍCULO 32.- ATRIBUCIONES CREDITICIAS

Los productos y servicios prestados a los socios y clientes están amparados por normas y políticas relativas al procedimiento que se debe cumplir según la modalidad del producto, el monto y el tipo de crédito. Ningún Representante, miembro de los Consejos Directivos, empleados o incluso el Representante Legal en el ejercicio de sus funciones podrá exceder sus atribuciones otorgadas, ni comprometer a la Cooperativa de forma expresa o tácita, formal o informal, hasta tanto no haya sido facultado por escrito para ello y sin que se cumpla con el procedimiento establecido.

ARTÍCULO 33.- AUSTERIDAD EN LOS GASTOS

Los gastos asumidos por la Cooperativa de Ahorro y Crédito "San Gabriel" Ltda.", deben ser adecuados con las necesidades del desarrollo operacional y administrativo. Los directivos, el Representante Legal y los empleados no deben utilizar su cargo para obtener ganancias como resultado de una erogación o gasto autorizado. Quienes aprueben reportes de gastos de acuerdo a los procedimientos vigentes, son responsables de la razonabilidad de los mismos y de verificar su oportunidad y confiabilidad.

ARTÍCULO 34.- RUMORES

No se debe generar o transmitir rumores de mercado o comentarios basados en ningún tipo de información.

34.1.- Información Privilegiada.- No se debe negociar ningún contrato o transacción sobre la base de información no pública, de acuerdo con las leyes relevantes o concernientes a información privilegiada o transparencia de precios.

34.2.- Comunicaciones Externas.- La Gerencia General es la única autorizada al interior de la Cooperativa para hacer declaraciones públicas en nombre de la Cooperativa. Si un empleado es contactado por un miembro de los medios, debe referirlo a la Gerencia General. No se puede publicar ni anunciar ninguna información por escrito o en formato electrónico, dar un discurso, conceder una entrevista o hacer apariciones públicas en las que se mencione a la Cooperativa, sus operaciones, socios y clientes, sus productos o servicios, sin la autorización previa de la Gerencia General, al menos si la información a proporcionar se encasilla dentro de la política de la información confidencial y a la reserva de información. En el caso de elementos publicitarios estarán a cargo de la Gerencia General, quien actuará basado en las atribuciones que le sean conferidas por el Consejo de Administración.

CAPITULO XII

COMISION ESPECIAL DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

ARTICULO 35.- FUNCIÓN

La Comisión Especial de Resolución de Conflictos esta orientada a recibir, investigar, preparar el expediente y resolver 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 los socios, así como los conflictos de gobernabilidad entre los órganos que conforman la estructura interna de la Institución.

Esta comisión será considerada la primera instancia para receptor, investigar

y resolver denuncias, reclamos, y otros conflictos de la entidades por ende, 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.

En el caso de que el conflicto no pueda ser solucionado al interno de la Institución, pueden recurrir al uso de métodos alternativos de solución de controversias.

Tanto la resolución interna como el acta de imposibilidad de acuerdo, serán considerados requisitos para presentar una denuncia ante el Organismo de Control.

Las sanciones de exclusión que no se hayan solucionado vía mediación, se podrán apelar ante la Superintendencia, para lo cual, el plazo para dicha acción transcurrirá a partir de la fecha de suscripción del acta de falta de acuerdo de mediación.

ARTÍCULO 36.- DE LAS FALTAS

Por la potestad de resolver y emitir las sanciones a las violaciones que se le otorga a la Comisión, las sanciones que se podrán imponer son:

ARTÍCULO 36.1.- DE LOS REPRESENTANTES A LA ASAMBLEA

- Cuando se demuestre que los representantes a la asamblea general fueron elegidos personas que son parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad o expresamente prohibidos por la normativa vigente.
- Abandonar injustificadamente las asambleas y estas queden sin quorum obligando a realizar otra nueva convocatoria.
- Votar a favor de mociones que hayan sido calificadas como improcedentes por parte de Presidencia y/o que le pueda generar riesgos legales a la Cooperativa.

ARTÍCULO 36.2.- DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y VIGILANCIA

FALTAS LEVES

- No respetar las fechas de entrega de la documentación requerida por las áreas de la Cooperativa.
- Presentar y dar a conocer a la Asamblea General documentos distintos a los que se distribuyeron en los expedientes; en caso de presentarlo, este deberá ser conocido en otra Asamblea General.
- Intervenir directamente en los asuntos administrativos que son atribución de gerencia general.
- No dar cumplimiento a la Normativa Interna de la Institución.
- No asistir a las Comisiones y Comités que fueron Delegados.

FALTAS GRAVES

- Reincidir en la inasistencia sin justificación a las Comisiones y Comités que es delegado.
- Realizar aseveraciones que no sean ciertas ante los miembros de los Consejos.
- Reincidir en el no cumplimiento a la Normativa Interna y a las disposiciones emitidas por el Organismo de Control.
- Aprobar operaciones de créditos vinculados sobre el cupo establecido en la Normativa Interna.
- Reincidir en la intervención directa en asuntos administrativos que son atribuciones de gerencia general.
- Aprobar donaciones que no favorezcan a la Cooperativa, sin tomar en cuenta la situación de la misma.
- Establecer acuerdos, convenios o contratos con personas naturales o jurídicas ajenas a la entidad, que vayan en contra de la normativa interna de la Cooperativa.
- Dar Disposiciones que no vayan acorde con la Normativa.
- Conceder en cualquier forma preferencias o privilegios a los socios, administradores, empleados de la entidad.
- Exigir actos a los empleados de la cooperativa que vayan en contra de la normativa interna

FALTAS MUY GRAVES

- Ocultar información sobre el estado actual de la Cooperativa, a los miembros de la Asamblea de Representantes.
- Cometer más de 2 infracciones graves en el plazo de 1 año.
- Influir en operaciones de crédito con personas vinculadas sobre los cupos establecidos en el Código Orgánico Monetario y Financiero según corresponda.
- Lucrar o favorecerse de los socios cuando realicen solicitudes, contratos, operaciones de créditos.

ARTÍCULO 36.3.- DEL GERENTE

FALTAS LEVES

- No acatar disposiciones emitidas por los Gobiernos Corporativos (Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia), siempre y cuando se encuentre dentro de la normativa y legislación vigente.
- No entregar la documentación requerida estipulada en el Manual de Talento Humano.
- No dar cumplimiento a la Normativa Interna y a las disposiciones emitidas por el Organismo de Control.
- No asistir a las Comisiones y Comités que tiene Delegadas, siempre y cuando no haya la debida justificación.

FALTAS GRAVES

- Reincidir en no acatar disposiciones emitidas por los Gobiernos Corporativos (Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia), siempre y cuando no vaya encontrar de la normativa y legislación vigente.
- Reincidir en la inasistencia sin justificación a las Comisiones y Comités que es delegado, siempre y cuando no haya la debida justificación.
- Cuando la cooperativa presente en sus balances perdidas en más de tres meses en adelante y se evidencie que no hubo control interno, previo informe de Auditoría y siguiendo el debido proceso.
- Realizar aseveraciones que no sean ciertas ante los miembros de los Consejos.

- Reincidir en el no cumplimiento a la Normativa Interna y a las disposiciones emitidas por el Organismo de Control.
- No dar cumplimiento y seguimiento a las disposiciones emitidas por el Gobierno Corporativo.
- Establecer acuerdos, convenios o contratos con personas naturales o jurídicas ajenas a la entidad, que vayan en contra de la normativa interna de la Cooperativa.
- Dar Disposiciones que no vayan acorde con la Normativa.
- Conceder en cualquier forma preferencias o privilegios a los socios, administradores, empleados de la entidad.
- Exigir actos a los empleados de la cooperativa que vayan en contra de la normativa interna.

FALTAS MUY GRAVES

- Influir en operaciones de crédito con personas vinculadas sobre los cupos establecidos en el Código Orgánico Monetario y Financiero según corresponda.
- Alterar documentos, e información u ocultar parcial o totalmente, mediante cualquier acto o medio la situación real de la Cooperativa a los Miembros de los Consejos y Asamblea de Representantes
- Lucrar o favorecerse de los socios cuando realicen solicitudes, contratos, operaciones de créditos, depósitos plazos fijos, depósitos a la vista, retiros.
- Cometer más de 2 infracciones graves en el plazo de 1 año

36.4.- DE LOS TRABAJADORES

FALTAS LEVES

- Incumplimiento al horario especificado en el contrato de trabajo. En caso de que el empleado cometa más de 3 faltas de puntualidad en cada mes, durante dos meses consecutivos. Todos los Asistentes Operativos y Recibidor-Pagador, están obligados a presentarse 15 minutos antes de la hora establecida para atención al público, con la finalidad de realizar el proceso de apertura de caja.

- Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas laborables sin permiso de su jefe inmediato.
- Realizar actividades ajenas al ejercicio de sus funciones.
- Falta de cortesía con el público o negligencia manifestada en su trabajo.
- Incumplimiento en las obligaciones asignadas al trabajador según el artículo 25 del Reglamento Interno para la Administración del Talento Humano, como en el Art. 45 del Código de Trabajo.
- No asistir a eventos organizados por la Institución tales como: El no asistir a reuniones, cursos, seminarios, talleres capacitaciones, entrenamientos y actividades inherentes.
- Organizar o participar en juegos de azar dentro de las instalaciones de la Institución en horas de trabajo o efectuar colectas, rifas, recoger firmas o hacer ventas o préstamos a sus propios compañeros o a terceras personas con intereses o cualquier negocio de carácter personal dentro de la Cooperativa.
- Usar los bienes de la Institución para realizar actividades personales o ajenas a la Cooperativa.
- Retardar o negar injustificadamente el despacho de los asuntos o tramites a que esta obligado por la naturaleza de sus funciones.
- Recibir visitas de personas ajenas a la Institución, sin previa autorización de su superior o la Gerencia.
- Tomar, llevar o sacar de la Cooperativa cualquier objeto o equipos sin autorización.
- El use de celulares en áreas restringidas, tales como cajas y atención al cliente.
- El no portar su credencial de identificación en horarios de trabajo.
- No asistir con el uniforme completo conforme al cronograma establecido por la Institución.
- Hacer afirmaciones o propagar rumores infundados que produzcan malestar confusión entre los trabajadores, directivos o socios/clientes.

FALTAS GRAVES

Faltas sancionadas con el 5% de la remuneración y en reincidencia con el 10% de la remuneración:

- Cometer dos faltas leves en un periodo mensual de labores.
- Encargar claves de seguridad asignadas para el ingreso a la Cooperativa, para el manejo de equipos o sistemas operativos.
- Presentarse a su trabajo en estado de embriaguez.
- Realizar actos disociadores dentro de la Cooperativa.
- No guardar la reserva del caso sobre asuntos que por su naturaleza no deben ser de conocimiento general.
- Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas.
- Portar armas durante las horas de trabajo a no ser con permiso de la autoridad respectiva.
- Incurrir en las siguientes faltas, atentatorias a la aplicación correcta del Reglamento de Viáticos y Subsistencias:
 - ✓ Autorizar una comisión de servicio sin la debida justificación o a zonas distintas donde debe realizarse el trabajo y/o por un tiempo mayor al necesario.
 - ✓ Presentar la liquidación del fondo de otros gastos ocasionados en una comisión sin los documentos justificativos, o si estos son, falsificados o adulterados.
 - ✓ Incumplir la comisión o cumplirla parcialmente sin la justificación debida.
 - ✓ Programar una comisión sin la autorización expresa de quien la delego, salvo caso de fuerza mayor debidamente justificada y comprobada.
 - ✓ Abandonar el lugar de trabajo al que fue comisionado o utilizar los vehículos de propiedad de la Cooperativa con fines distintos a los dispuestos en la comisión.
 - ✓ Incumplir las órdenes emanadas por el jefe de la comisión o Entregar los vehículos en malas condiciones de funcionamiento, salvo casos fortuitos.
 - ✓ Designar para conducción vehicular de una comisión, choferes que no porten las respectivas credenciales de manejo.
 - ✓ No realizar el mantenimiento oportuno del vehículo.

- ✓ Si por negligencia por parte del trabajador declarado en comisión de servicios, pierde los pasajes asignados, estará obligado a restituir el valor de los mismos, salvo causa debidamente justificada.

Faltas sancionadas con el 10% de la remuneración y en reincidencia con visto bueno:

- Ofender gravemente de palabra u obra a los Jefes, subalternos, compañeros de trabajo, socios y viceversa.
- Atentar contra los bienes de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "San Gabriel" Ltda., siempre que la gravedad no implique causal de Visto Bueno.
- Usar la autoridad que le confiere el puesto para ejercer actividades electorales, partidistas, sectoriales o personales dentro de la Cooperativa,
- o utilizar en estos u otros fines los bienes de la Cooperativa.
- Conducir los vehículos de la Cooperativa, en estado de embriaguez, debidamente comprobada.
- Las sanciones de multas no excederán en ningún caso del 10% de su remuneración computada de acuerdo al literal b) del Art. 44 del Código del Trabajo.
- Mantener relaciones comerciales, financieras o familiares, directa o indirectamente con proveedores de la Cooperativa, cuando por la función que desempeñan, pueden obtener un beneficio de este.

FALTAS MUY GRAVES

- Incurrir en el cometimiento de dos faltas graves dentro de un periodo mensual de labores.
- Violar gravemente las leyes relacionadas a la Cooperativa de Ahorro y Crédito "San Gabriel" Ltda. y sus estatutos, reglamentos, normativa y disposiciones de las autoridades, siempre que no contravengan el ordenamiento jurídico vigente.
- Ofender a la dignidad de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "San Gabriel" Ltda. y autoridades.
- Participar en actos atentatorios a la Cooperativa de Ahorro y Crédito "San Gabriel" Ltda., sus instalaciones y equipos debidamente comprobados.

- Falsificar suplantar o adulterar documentos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "San Gabriel" Ltda., o incurrir en el delito de comercio, soborno, disposición arbitraria de fondos de la Cooperativa, recibir o solicitar dádivas, recompensas o regalos como retribución a la prestación de servicios propios de su cargo.
- Abandonar el trabajo injustificadamente por mas de tres días consecutivos en un mismo periodo mensual de labor.
- Incumplimiento de funciones que ocasionen perjuicios económicos o dañe la imagen corporativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "San Gabriel" Ltda., por actos de inmoralidad grave que sean cometidas directamente por el trabajador.
- Mantener relaciones amorosas entre compañeros de trabajo que afecten en su rendimiento, desempeño o ambiente laboral, dentro de los horarios laborables.
- Se considera falta muy grave toda sentencia ejecutoriada, dictada por la autoridad competente y que a consecuencia de esto condene al trabajador con pena privativa de libertad.
- La repetición de las faltas se considera en el periodo de un mes (30 días), indistinto del mes calendario, considerándose como un mes desde cualquier, fecha del cometimiento de las faltas.

37.- DE LAS SANCIONES

ARTICULO 37.1- DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN Y VIGILANCIA

SANCIONES LEVES

Las sanciones para las faltas leves son: llamado de atención, el mismo que se dará a conocer en la Asamblea de representantes en caso de Consejos.

SANCIONES GRAVES

La Sanción grave para los Consejo de Administración y Vigilancia son: 5% de la dieta mensual percibida para Consejos.

SANCIONES MUY GRAVES

La Sanción muy grave para los Consejos de Administración y Vigilancia es el 10% de la dieta mensual percibida.

ARTÍCULO 37.2.- DEL REPRESENTANTE LEGAL

SANCIONES LEVES

Las sanciones para las faltas leves son: llamado de atención, el mismo que se dará a conocer al Consejo de Administración.

SANCIONES GRAVES

La Sanción grave para Gerencia es el 0.001%, sobre el total de activos.

SANCIONES MUY GRAVES

Las Sanción muy grave para Gerencia es el 0.002 %, sobre el total de activos.

ARTÍCULO 37.3.- DE LOS TRABAJADORES

SANCIONES LEVES

Sera sancionadas con amonestación verbal, dejando constancia de la misma, o con amonestación escrita cuando el trabajador haya incurrido durante el mismo mes dos amonestaciones verbales.

SANCIONES GRAVES

Se sancionara con multa que no exceda el 10% de la remuneración mensual.

SANCIONES MUY GRAVES

Serán sancionadas con solicitud de Visto Bueno al Ministerio del Trabajo - MDT, además de los casos establecidos en el Art. 172 del Código de Trabajo, las especificadas en el presente Código.

ARTICULO 38.- RESPONSABILIDADES DE LA COMISION ESPECIAL DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

- 38.1.** Iniciar procesos de investigación y aplicación de sanciones a quienes hayan cometido la falta.
- 38.2.** Los procesos que lleve a cabo en esta Comisión tendrán carácter de reservado y confidencial.
- 38.3.** Dirigir un procedimiento relacionado con las denuncias, reclamos y demás conflictos, respetando las garantías básicas del debido proceso para las partes involucradas, producto de lo cual, en el ámbito de sus atribuciones y responsabilidades.
- 38.4.** Resolver sobre la existencia o no de un derecho vulnerado con la aplicación del procedimiento para restituir lo denunciado o reclamado, o declarar la responsabilidad o no de las personas implicadas que pueden incluir la imposición de la sanción correspondiente, en función de la normativa interna que se desarrolle para el efecto.
- 38.5.** Asegurarse que se cumpla en todas las oficinas de la Institución.
- 38.6.** Reconocer e incentivar comportamientos éticos positivos, mediante la propuesta de alternativas de reconocimiento a quienes sean merecedores del mismo.
- 38.7.** En caso de actos que ameriten sanciones civiles o penales, receptar y conocer el incumplimiento del Código de Ética y Comportamiento y derivar a la instancia interna competente.
- 38.8.** En caso de actos referidos a sanciones administrativas, buscar paralelamente acciones con el área correspondiente, que procuren la mejora de comportamientos y convivencia institucional.
- 38.9.** En todos los casos, se debe observar el principio de protección y de reserva del denunciante, así como los del debido proceso y de presunción de inocencia hacia el/la denunciado/a.
- 38.10.** Sugerir soluciones al área competente de los casos que lleguen a su conocimiento.
- 38.11.** De así requerirlo por el mismo hecho del caso o por solicitud del denunciado, generar espacios de mediación entre las partes involucradas en casos de incumplimiento al Código de Ética y Comportamiento.
- 38.12.** Proponer la asesoría interna o externa para suplir necesidades puntuales en los casos que determine la Comisión.

38.13. Realizar propuestas para la actualización y el mejoramiento permanente del Código de Ética y Comportamiento.

38.14. Realizar propuestas para el mejoramiento continuo de los procedimientos internos de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos.

De acuerdo a lo que establece Resolución No. 637-2020-F, en la SUBSECCIÓN IX: DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO, Art.228.- Funciones, numeral 7. "El Oficial de Cumplimiento tiene la responsabilidad de elaborar, actualizar y someter a conocimiento del Comité de Cumplimiento, el Código de Ética"

ARTÍCULO 39.- OBLIGACIONES DEL SECRETARIO DE LA COMISION ESPECIAL DE RESOLUCION DE CONFLICTOS.

39.1. Elaborar informes finales y manejar el archivo y la documentación física y digital de los mismos.

39.2. Mantener el libro de actas.

36.3. Certificar las resoluciones de la Comisión.

ARTICULO 40.- DE LA CONFORMACION DE LA COMISION ESPECIAL DE RESOLUCION DE CONFLICTOS.

La Comisión Especial de Resolución de Conflictos estará conformado por tres miembros, conforme a lo previsto en el Reglamento a la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria, en referencia a su Art. 46.- Comisiones especiales, que señala que estará integrada por tres vocales del Consejo de Administración.

Los tres integrantes tendrán derecho a voz y voto.

ARTICULO 41.- DE LAS PROHIBICIONES

No podrán conformar la Comisión Especial de Resolución de Conflictos:

41.1. Socios que se encuentren en proceso de exclusión.

41.2. Socios que mantengan vínculos contractuales con la entidad no inherentes a la calidad del socio.

41.3. Socios que se encontraren en mora por mas de 90 días con la Institución.

41.4. Cónyuges, convivientes en unión de hecho o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad de los representantes, vocales de los Consejos, Gerente y empleados de la Institución.

41.5. Quienes estuvieren incursos en otras prohibiciones estatutarias.

41.6. Miembros de la Asamblea de Representantes, miembros de los Consejos de Administración y Vigilancia, representantes legales, apoderados generales, auditores internos y externos de otras entidades del sector popular y solidario.

41.7. Quienes se encuentren en mora de sus obligaciones por mas de 60 días con cualquiera de las entidades del sistema financiero nacional.

41.8. Quienes en el transcurso de los últimos 5 años hubieren sido removidos por el Organismo de Control.

41.9. Quienes en el transcurso de los últimos 60 días tengan obligaciones en firme con el Servicio de Rentas Internas o el Instituto de Seguridad Social.

41.10. Quienes en el transcurso de los últimos 5 años hubieren incurrido en castigo de sus obligaciones por parte de cualquier entidad financiera.

41.11. Quienes estuviesen litigando en contra de la Institución.

41.12. Quienes hubiesen sido condenados por delito, mientras se encuentre suspendida la pena y hasta 5 años después de cumplida, y

41.13. Quienes por alguna causa estén legalmente incapacitados.

ARTÍCULO 42.- DE LA DURACIÓN DEL PERÍODO DE LA COMISIÓN ESPECIAL DE RESOLUCION DE CONFLICTOS.

El período de los vocales del Consejo de Administración, será el estipulado en el Reglamento a Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria en su Art. 46.- Comisiones especiales, en el que establece que sus miembros durarán en sus funciones un año, pudiendo ser reelegidos por una sola vez y cumplirán las tareas asignadas por dicho Consejo.

ARTÍCULO 43.- DE LAS SESIONES DE DE LA COMISIÓN ESPECIAL DE RESOLUCION DE CONFLICTOS.

La Comisión procederá a reunirse por primera ocasión, una vez designados los delegados del Consejo de Administración, dentro del mes siguiente a su designación a través de una convocatoria que por ser inicial será realizada por la Gerencia General, en la cual se elegirán de entre ellos a un Presidente y Secretario.

La Comisión sesionará ordinariamente de manera trimestral, y presentará anualmente su informe al Consejo de Administración dentro de los 60 días posteriores a la finalización del ejercicio económico.

El informe contendrá una observación general sobre el cumplimiento a las disposiciones del presente Código, y de haberse presentado casos para análisis, harán conocer las resoluciones tomadas por la Comisión, así como nuevas políticas o disposiciones que se deban incorporar en este el Código.

La Comisión podrá reunirse extraordinariamente las veces que sean necesarias al presentarse casos que deban ser analizados por la comisión, en cuyo caso el Presidente realizará la convocatoria con carácter de extraordinario.

ARTÍCULO 44.- DE LAS RESOLUCIONES DE LA COMISION ESPECIAL DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

Las resoluciones se tomarán por la mayoría simple de sus miembros.

Los miembros de la comisión deberán excusarse de participar en las reuniones cuando se traten casos en los cuales pudieran tener conflicto de intereses. No podrán participar cuando dentro de los involucrados se hallen parientes de los miembros de la Comisión dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, incluso en unión de hecho.

ARTÍCULO 45.- DEL CONOCIMIENTO DE CAUSAS POR PARTE DE LA COMISION ESPECIAL DE RESOLUCION DE CONFLICTOS.

Cuando la Comisión sesione para resolver asuntos relacionados con la inobservancia de las disposiciones de este Código, procederá de la siguiente manera:

45.1. El conocimiento de causas deberán hacerse mediante informes presentados por cualquiera de los miembros de la Comisión, por los miembros de los Consejos de Administración o Vigilancia, por el Representante Legal, por los empleados, o cuando cualquier persona ponga en su conocimiento hechos que ameriten ser investigados. Avocado conocimiento de la existencia de un hecho para investigar, la Comisión dispondrá que Auditoría Interna presente un informe especial sobre el mismo; y en caso que quien sea investigado sea el Auditor Interno, el informe lo presentará el Representante Legal.

45.2. El informe que se presente la Comisión, deberá contener los fundamentos de hecho, de derecho y los principios éticos vulnerados, la identificación de las personas que estarían involucrados en el mismo y el grado de participación de cada una de ellas.

45.3. Una vez presentado el informe, la Comisión en reunión procederá a analizar el mismo; en caso que concluya que existen pruebas de que se han violentado los principios del Código de Ética y Comportamiento procederá a notificar a los involucrados a través de la Secretaría de la Comisión, con el informe que sirvió de sustento, otorgándoles el plazo de 72 horas laborables, para que presenten pruebas de descargo.

45.4. La notificación se lo deberá hacer en su lugar de trabajo, cuando sea empleado o el Gerente General de la Cooperativa, o en el domicilio que tengan registrados en la Institución cuando se trate de socios, Representantes o Directivos.

45.5. En la notificación a los involucrados se les hará conocer que tienen derecho a presentar pruebas de descargo dentro del plazo de 72 horas laborables con la firma de un abogado, y simultáneamente si lo desearan podrán solicitar ser recibidos en la Comisión Especial de Resolución de Conflictos para exponer su defensa.

45.6. Terminado el plazo para la presentación de pruebas, la Comisión analizará si los involucrados presentaron descargos, los que se incorporarán al expediente y si los mismos han solicitado ser recibidos en la Comisión, se les señalará día y hora para ser recibidos en la Comisión dentro de las 48 horas posteriores a la terminación del plazo para la presentación de pruebas de descargo.

45.7. Ya asistidos al comité los involucrados podrán hacer una presentación personal o a través de un abogado defensor; deberán presentar documentos de respaldo de sus afirmaciones y terminada la misma, responderán a las inquietudes que le podrán hacer los integrantes de la Comisión las intervenciones serán parte del expediente y del acta del Comité .

45.8. Finalizada la exposición ante la Comisión, en caso haya sido solicitada, o con los documentos probatorios que se hayan presentado, o en rebeldía, si los involucrados no hicieron uso de su derecho a la defensa, la Comisión se reunirá dentro de las 72 horas siguientes, para resolver el caso.

45.9. La Comisión, en la reunión convocada para el efecto procederá a analizar todo el expediente y resolverá el caso, dictando una Resolución, en la que detallará los hechos comprobados en el expediente, enunciará los fundamentos de hecho y de derecho que sirven de sustento para su resolución, la misma que deberá ser comunicada a los involucrados y al Consejo de Administración para que dicte las resoluciones correspondientes para su ejecución.

45.10. Cuando los investigados o sancionados sean los miembros de los Consejos de Administración, vigilancia o Auditoría Interna, la Comisión Especial de Resolución de Conflictos enviará al Consejo de Administración la resolución, para que sea presentada a la Asamblea de Representantes, e iniciar el proceso respectivo de sanción en caso que corresponda.

ARTÍCULO 46.- DE LAS IMPUGNACIONES

46.1. Las decisiones adoptadas por la Comisión Especial de Resolución de Conflictos serán apelables ante la Asamblea de Representantes, si luego de resuelta la apelación en la Asamblea de Representantes el conflicto persiste, el denunciante o reclamante se obliga a acudir a un Centro de Mediación, como mecanismo alternativo de solución de conflictos.

46.2. Todas las instancias mencionadas deberán ser agotadas de manera obligatoria y justificadas de manera documentada, previo a la presentación de reclamos o denuncias ante la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria.

46.3. El denunciante o reclamante tendrá el término de (5) días para la presentación de impugnaciones.

ARTÍCULO 47.- DEL PROCESO PARA LAS IMPUGNACIONES

47.1. Los miembros sancionados podrán apelar la Resolución tomada por la Comisión, ante la Asamblea de Representantes, para lo cual deberán presentar una carta al Presidente del Consejo de Administración, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que fueron notificados con la Resolución del Consejo de Administración; de no ejercer dicho derecho, la Resolución quedará en firme.

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

47.3. El Presidente del Consejo de Administración deberá incluir en el orden del día de la siguiente Asamblea de Representantes el conocimiento y resolución de la apelación, para lo cual se incorporará en el expediente de la Asamblea de Representantes, el proceso seguido ante la Comisión, el informe del Presidente de la Comisión y de los involucrados en caso que hayan ejercido su derecho a ser recibidos en la Comisión Especial de Resolución de Conflictos.

47.4. Cuando la Asamblea de Representantes trate la impugnación de la Resolución de la Comisión, escuchará en primer lugar el informe del Presidente del Comité y en caso lo hayan solicitado, recibirá en la Comisión a los involucrados; terminadas las intervenciones, los involucrados deberán abandonar la sala de reunión, y posteriormente la Asamblea de Representantes tomará la decisión.

ANEXO 1

ESTE ANEXO DEBE SER FIRMADO DE MANERA OBLIGATORIA POR TODOS LOS EMPLEADOS, EL REPRESENTANTE LEGAL Y MIEMBROS DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN Y VIGILANCIA Y LOS REPRESENTANTES DE LA ASAMBLEA DE REPRESENTANTES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN GABRIEL LTDA.

Compromiso de Conducta y Confidencialidad

Yo,..... , con C.C..... ,

en mi cargo de de esta Cooperativa, me comprometo a leer detenidamente este Código de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Gabriel Ltda. y a cumplir estrictamente todo lo estipulado en este documento y en todos los reglamentos, normas y procedimientos internos. De la misma manera me comprometo a guardar estricta confidencialidad sobre cualquier información propia o de terceros como socios, empleados, directivos, representante legal, u otros que a razón de mis funciones llegare a conocer, así como mi obligación de precautelar la información y la normativa interna que la Cooperativa ha creado para el normal desarrollo de sus actividades.

Autorizo a que mi información personal de carácter financiero pueda ser revisada por los estamentos de control de la Cooperativa, a los cuales me he sometido desde la firma de mi contrato de trabajo y/o haber aceptado el cargo de Representante Legal o Directivo, y en caso de ser requerido por autoridad competente, la Cooperativa podrá entregar la misma en el momento que se la requiera.

FIRMA: _____

**COAC "SAN GABRIEL" LTDA
CODIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO**

El Código de Ética y Comportamiento de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "San Gabriel LTDA., fue debatido y aprobado en el Acta Ordinaria N° 009 , del 21 de marzo del 2022.