




COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO MUJERES UNIDAS  
-TANTANAKUSHKA WARMIKUNAPAC-  
"CACMU LTDA."


**CACMU-CO-PLA-01**  
**CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO**

	<b>ARCHIVO:</b> CACMU-CO-PLA-01 Código de Ética y Comportamiento CACMU v1.5.docx		Página 2 de 19
	Fecha aprobación:	17/12/2010	Fecha actualización:

### CONTROL DEL DOCUMENTO


CÓDIGO	FECHA DE VIGENCIA	VERSIÓN
CACMU-CO-PLA-01	28/03/2022	v 1.5

REGISTRO DE CAMBIOS Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO				
Versión	Motivo	Realizado por	Aprobación	Fecha
1.0	Creación	Econ. Janett Palacios León Gerente General	Consejo de Administración Sesión extraordinaria	17/12/2010
1.1	Actualización	Ing. Luis Gabriel Vásconez Oficial de Cumplimiento	Consejo de Administración Sesión extraordinaria	20/11/2014
1.2	Actualización	Ing. Luis Gabriel Vásconez Oficial de Cumplimiento	Consejo de Administración Sesión extraordinaria	02/06/2015
1.2	Correcciones menores a información general	Ing. Luis Gabriel Vásconez Oficial de Cumplimiento	Consejo de Administración Sesión extraordinaria	22/03/2016
1.3	Actualización	Ing. Luis Gabriel Vásconez Oficial de Cumplimiento	Consejo de Administración Sesión extraordinaria	11/03/2017
1.3	Correcciones menores a información general	Econ. Janett Palacios León Gerente General	Consejo de Administración Sesión extraordinaria	23/04/2019
1.4	Actualización	PhD. Nataly Cadena Gerente General Dra. Mireya Navarrete Auditora Interna Ing. Luis Gabriel Vásconez Oficial de Cumplimiento	Consejo de Administración Sesión extraordinaria	19/02/2021
1.5	Actualización	Msc. Karem Quinteros Asistente TTHH Msc. Luis Gabriel Vásconez Oficial de Cumplimiento	Consejo de Administración Sesión extraordinaria	28/03/2022


	<b>ARCHIVO:</b> CACMU-CO-PLA-01 Código de Ética y Comportamiento CACMU v1.5.docx		Página 3 de 19
	Fecha aprobación:	17/12/2010	Fecha actualización:

## ÍNDICE

TÍTULO I CONSIDERACIONES INICIALES .....	5
1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. OBJETIVO .....	5
3. ALCANCE.....	5
4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	5
TÍTULO II DEL OBJETIVO ÉTICO.....	7
Art. 1. De los Objetivos Generales.- .....	7
TÍTULO III DE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.....	7
Art. 2. Principios Éticos.-.....	7
Art. 3. Observancia de la Normativa Vigente.- .....	7
Art. 4. Buen Gobierno Cooperativo y Transparencia.-.....	8
Art. 5. Principios Generales.- .....	8
Art. 6. Responsabilidad Social.-.....	8
Art. 7. Seguridad y Cuidado Ambiental.- .....	9
TÍTULO IV DE LA RELACIÓN CON SOCIOS Y CLIENTES .....	9
Art. 8. Asesoramiento Profesional.- .....	9
Art. 9. Diligencia, Eficacia y Responsabilidad.- .....	9
Art. 10. Trato Equitativo.-.....	9
Art. 11. Pautas de Comportamiento.- .....	10
TÍTULO V DE LA RELACIÓN CON OTROS GRUPOS DE INTERÉS .....	10
Art. 12. Pautas de Comportamiento Generales.-.....	10
Art. 13. Pautas de Comportamiento frente al Estado.- .....	11
Art. 14. Pautas de Comportamiento frente a Intermediarios y Proveedores.- .....	11
Art. 15. Relaciones con las Entidades Públicas y Autoridades.- .....	11
Art. 16. Relaciones y Actividades Políticas.- .....	12
Art. 17. Actividades y Trabajos Externos.-.....	12
Art. 18. Negociación y Aceptación de Nuevos Empleos.- .....	12
Art. 19. Contactos con los Medios de Comunicación.- .....	12
TÍTULO VI DE LAS RELACIONES LABORALES.....	12
Art. 20. Cooperación e Información Fidedigna.- .....	12
Art. 21. Comunicación Interna.- .....	12
Art. 22. Igualdad de Trato y Prácticas Laborales Justas.-.....	13
Art. 23. Lealtad y Cordialidad.- .....	13
Art. 24. Del Consumo de Sustancias Alcohólicas, Estupefacientes y Psicotrópicas.-.....	13
Art. 25. Intimidación y Acoso Sexual.- .....	13

	<b>ARCHIVO:</b> CACMU-CO-PLA-01 Código de Ética y Comportamiento CACMU v1.5.docx		Página 4 de 19
	Fecha aprobación:	17/12/2010	Fecha actualización:

TÍTULO VII DE LA PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS.....	13
Art. 26. De la Prevención del Lavado de Activos.- .....	13
Art. 27. Cumplimiento de Normativas.- .....	13
Art. 28. Reserva y Confidencialidad.- .....	13
Art. 29. Prohibiciones para los Miembros de los Consejos, Alta Gerencia y Empleados.-.	14
Art. 30. Del Reporte de Actividades Inusuales no Justificadas.- .....	14
Art. 31. Del Informe del Oficial de Cumplimiento.-.....	14
Art. 32. De las Sanciones por Incumplimiento.-.....	14
TÍTULO VIII DE LA INFORMACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD .....	15
Art. 33. Custodia e Integridad de la Información.- .....	15
Art. 34. Abuso de Información Privilegiada.- .....	15
Art. 35. Información al Público.-.....	15
Art. 36. Confidencialidad.- .....	15
Art. 37. Generación de Documentos y Comunicaciones.-.....	16
TÍTULO IX DEL CONFLICTO DE INTERESES .....	16
Art. 38. Conflicto de Intereses.- .....	16
Art. 39. Consideraciones de Tipo Legal.- .....	16
Art. 40. Regalos e Invitaciones.-.....	16
Art. 41. Detección y manejo de un hecho generador de conflicto de interés.- .....	17
Art. 42. Evaluación y resolución de un hecho generador de conflicto de interés.- .....	17
TÍTULO X DE LOS RECURSOS INTERNOS .....	17
Art. 43. Los Bienes y Recursos Internos.- .....	17
Art. 44. Utilización de los Bienes y Recursos Internos.- .....	17
Art. 45. Cuidado y Optimización de los Recursos Internos.- .....	18
Art. 46. Propiedad Intelectual y Marcas.-.....	18
TÍTULO XI CONSIDERACIONES ESPECIALES.....	18
Art. 47. Atribuciones y Responsabilidades.- .....	18
Art. 48. Distribución y Cumplimiento del Código de Ética y Comportamiento.- .....	18
Art. 49. Problemas Éticos.- .....	18
Art. 50. Indagaciones Internas.-.....	18
Art. 51. Mecanismo de Denuncias.-.....	19
Art. 52. De las Sanciones.- .....	19

	<b>ARCHIVO:</b> CACMU-CO-PLA-01 Código de Ética y Comportamiento CACMU v1.5.docx		Página 5 de 19
	Fecha aprobación:	17/12/2010	Fecha actualización:

## TÍTULO I CONSIDERACIONES INICIALES

### 1. INTRODUCCIÓN

Los Códigos Orgánicos Monetario y Financiero e Integral Penal, así como las resoluciones de la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera y la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, son referentes normativos y legales del presente Código de Ética y Comportamiento. Los Códigos, ofrecen lineamientos, en cuanto al manejo amplio del Sistema Financiero Popular y Solidaria, en tanto que las resoluciones constituyen el marco regulatorio específico para los actores del sistema financiero popular y solidario.

El Reglamento Interno de la Institución; los procesos y procedimientos de las áreas comerciales, así como de control interno, riesgos y prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos exigen el cumplimiento cabal de un marco normativo, que garantice el accionar justo, equitativo y con probidad entre las instituciones financieras y los actores de la sociedad o partes interesadas.

Para cumplir con el rol y funciones de las contrapartes, se precisa de un Código de Ética y Comportamiento que se convierta en un instrumento de gestión y administración, que anime a una convivencia con enfoque de derechos y transparencia.

### 2. OBJETIVO

Este Código es un instrumento elaborado con el objeto de definir, explicar, comunicar y aplicar los lineamientos generales de conducta y comportamientos éticos esperados de los colaboradores y partes interesadas de la cooperativa en sus actividades de trabajo y en sus relaciones con los grupos de interés; así como, para resolver dudas y conflictos de tipo ético profesional.


### 3. ALCANCE

El presente Código es de aplicación obligatoria para los Vocales, Representantes, Directivos, Administradores y Empleados de la cooperativa en sus actividades dentro de la misma y en sus relaciones con los grupos de interés. La aplicación de las normas contenidas en este Código guarda estrecha relación con las normas legales vigentes y con el Reglamento Interno de Trabajo, de tal manera que en caso de inconsistencia entre ellas, prevalecerán las normas legales.

### 4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

**Alta Gerencia.-** La integran el Presidente y Vicepresidente, Gerente General, Gerentes departamentales y otros responsables de ejecutar las decisiones de la Junta General de Representantes, del Consejo de Administración, quienes toman decisiones de alto nivel, de acuerdo con las funciones asignadas y la estructura organizacional definida en cada Cooperativa;

**Asociados Estratégicos.-** Institución nacional o del exterior con la cual se mantiene relaciones comerciales o bancarias, previa firma de un convenio;

	<b>ARCHIVO:</b> CACMU-CO-PLA-01 Código de Ética y Comportamiento CACMU v1.5.docx		Página 6 de 19
	Fecha aprobación:	17/12/2010	Fecha actualización:

**Beneficiario Final.-** Persona natural que finalmente posee directa o indirectamente como propietaria o destinataria recursos o bienes o tiene el control de un cliente, y/o la persona natural en cuyo nombre se realiza la transacción. Incluye también a las personas naturales que ejercen el control efectivo final sobre una persona jurídica u otra estructura jurídica;

**Código de Ética y Comportamiento.-** Recopilación de políticas relacionadas con las normas de conducta ética y legal que el personal directivo y empleados de la Cooperativa, deben observar en el desarrollo y ejecución de los negocios de la Cooperativa, para evitar que esta sea utilizada para el lavado de activos y/o el financiamiento de delitos;

**Compras, proveeduría o adquisiciones.-** Es la persona o área que se encarga de la adquisición de bienes y servicios utilizados en las actividades de la Cooperativa;

**Conducta.-** Conducción, gobierno, mando, guía, dirección, porte o manera con que los seres humanos gobiernan su vida y dirigen sus acciones; forma particular del comportamiento humano consistente en las reacciones y actitudes que produce un estímulo o situación determinada;

**Contraparte.-** Es la socia, socio, cliente, proveedor, corresponsal, empleado, administrador y/o cualquier persona natural o jurídica que tenga relación comercial o contractual con la Cooperativa;

**Corresponsal.-** Institución financiera nacional o extranjera, por medio de la cual, la Cooperativa recibe y envía transferencias de dinero o realiza compensaciones financieras;

**Corrupción administrativa.-** Toda acción humana que violando normas legales o principios éticos, busca obtener beneficios para si o para terceros a partir de la posición que la persona ocupa dentro de la estructura organizacional. Comprendería el soborno o cohecho, la concusión, la malversación, el abuso de poder, el peculado, el enriquecimiento ilícito, y el tráfico de influencias;

**Ética.-** Es la disciplina filosófica que estudia el comportamiento del ser humano en sociedad, el objetivo es la moral; en un sentido ético o una “consciencia moral” se deriva de ciertos actos humanos que pueden ser calificados como buenos o malos desde el punto de vista de la moral;

**Gestión de riesgo.-** Conjunto de políticas, instrumentos y medidas orientados a reducir los riesgos existentes y evitar la generación de otros riesgos;

**Moral.-** La moral es un conjunto de normas aceptadas libre y conscientemente, que regulan la conducta individual y social;

**Mercado.-** El mercado es el conjunto de personas y organizaciones que participan de alguna forma en la compra y venta de los bienes y servicios o en la utilización de los mismos. Para definir el mercado en el sentido más específico, hay que relacionarlo con otras variables, como el producto o una zona determinada;

**Nivel gerencial.-** Nivel que cuenta con atribuciones y facultades para tomar decisiones en la Cooperativa;

**Ocupación.-** Es la actividad económica que habitualmente desempeña el cliente, proveedor o asociado estratégico, tanto al inicio como durante el transcurso de la relación comercial;


**Perfil del Cliente.-** Es el conjunto de elementos que permite determinar, con aproximación, el tipo, magnitud y periodicidad de los servicios que el Cliente utilizará durante un determinado período de tiempo;

**Productos o Servicios.-** Son las operaciones legalmente autorizadas que, de conformidad con la Ley, puede realizar la Cooperativa;

**Proveedor.-** Se denomina proveedor a aquella persona física o jurídica que provee o suministra profesionalmente de un determinado bien o servicio a otros individuos o sociedades, como forma de actividad económica y a cambio de una contra prestación;

**Riesgo.-** Es la posibilidad o la probabilidad de que se produzca un hecho generador de pérdidas que afecten al valor económico de la institución;

**Socio / Cliente.-** Persona natural o jurídica con la que la Cooperativa establece, de manera ocasional o permanente, una relación contractual de carácter financiero, económico o comercial.

	<b>ARCHIVO:</b> CACMU-CO-PLA-01 Código de Ética y Comportamiento CACMU v1.5.docx		Página 7 de 19
	Fecha aprobación:	17/12/2010	Fecha actualización:

## TÍTULO II DEL OBJETIVO ÉTICO

Art. 1. De los Objetivos Generales.- La Cooperativa de Ahorro y Crédito Mujeres Unidas “Tantanakushka Warmikunapac” CACMU Ltda., en adelante “la COOPERATIVA”, conformada por una sociedad de personas, tiene como misión fundamental rescatar, cultivar y mantener los valores éticos y morales de sus colaboradores a través de la práctica constante del bien común, servicio a los semejantes y creación de las condiciones económicas, materiales y culturales que incentiven la participación, la equidad y la justicia. Las pautas de comportamiento ético establecidas en este Código prevalecerán a toda orden.

## TÍTULO III DE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES


**Art. 2. Principios Éticos.-** Serán deberes primordiales de las Socias, Socios, Clientes, Representantes, Vocales, Directivos, Administradores y Empleados de la COOPERATIVA, lo siguiente:

1. La prevalencia del ser humano por sobre el capital;
2. La subordinación del ámbito monetario, financiero, de valores y seguros como instrumento al servicio de la economía real;
3. El ejercicio de la soberanía monetaria y financiera y la inserción estratégica internacional;
4. La inclusión y equidad;
5. El fortalecimiento de la confianza;
6. La protección de los derechos ciudadanos;
7. La búsqueda del buen vivir y del bien común;
8. La prelación del trabajo sobre el capital y de los intereses colectivos sobre los individuales;
9. El comercio justo y consumo ético y responsable;
10. La igualdad de género;
11. El respeto a la identidad cultural;
12. La autogestión;
13. La responsabilidad social y ambiental, la solidaridad y rendición de cuentas;
14. La distribución equitativa y solidaria de excedentes; y,
15. La Confidencialidad.

**Art. 3. Observancia de la Normativa Vigente.-** Los Representantes, Vocales, Directivos, Administradores y Empleados de la COOPERATIVA, para el ejercicio de sus funciones, deberán conocer y aplicar de manera estricta la normativa jurídica vigente, así como toda normativa interna de la COOPERATIVA. Así mismo deberán cumplir con las siguientes reglas:

1. En cumplimiento de los deberes y obligaciones contractuales en su calidad de empleado de la COOPERATIVA, se acatará las políticas, reglamentos internos y las disposiciones impartidas por los empleados competentes;
2. Por ninguna circunstancia los empleados podrán asesorar a socias, socios y clientes sugiriéndole evitar u omitir cualquier tipo de requerimiento legal o contractual, interno o de cualquier otra naturaleza;



	<b>ARCHIVO:</b> CACMU-CO-PLA-01 Código de Ética y Comportamiento CACMU v1.5.docx		Página 8 de 19
	Fecha aprobación:	17/12/2010	Fecha actualización:

3. En general, todos los colaboradores estarán en la obligación de comunicar a su superior inmediato cuando se identifique o se tenga conocimiento de que se está infringiendo alguna ley, reglamento o norma de política interna.

**Art. 4. Buen Gobierno Cooperativo y Transparencia.-** El Consejo de Administración velará por la aplicación de los principios de buen gobierno cooperativo y transparencia en el ejercicio de todas las actividades y negocios que desarrolle la institución, de acuerdo a las siguientes normas de conducta de carácter obligatorio para socias, socios, clientes, Representantes, Vocales, Directivos, Administradores y Empleados:


1. En la evaluación de los procedimientos y controles que competen a las autoridades de supervisión, auditores externos y calificadoras de riesgo, en concordancia con las disposiciones de la ley y la normativa vigente;
2. En el suministro de información fidedigna y suficiente respecto de la situación económica y posicionamiento de la COOPERATIVA en el sector financiero popular y solidario; de los estados financieros, preparados de acuerdo a los principios de contabilidad definidos por el ente de control, de manera que reflejen con precisión y exactitud los aspectos de importancia, la situación financiera y los resultados obtenidos por la institución;
3. Proporcionar a través de todos los canales de acceso al público, la información completa respecto de los términos, condiciones y costos inherentes a las operaciones, los productos y servicios que ofrece la COOPERATIVA;
4. Garantizar la integridad y confidencialidad de la información y registros que estén bajo la custodia y cuidado de la COOPERATIVA.

**Art. 5. Principios Generales.-** El presente Código de Ética y Comportamiento se expide sobre la base de preservar, mejorar y reafirmar los servicios financieros y no financieros que entrega la COOPERATIVA de acuerdo a su actividad:

1. La conducción de los negocios con lealtad, claridad, seguridad, precisión, probidad, seriedad y cumplimiento, en el mejor interés por los asociados y clientes y la integridad del mercado;
2. La observancia de la debida diligencia en la recepción, captura de datos, análisis, aprobación, desembolso, seguimiento y en general operaciones propias de los negocios que desarrolla la COOPERATIVA dentro de su objeto social;
3. La capacitación del Representantes, Vocales, Directivos, Administradores y Empleados de la estructura Organizacional;
4. El cumplimiento del deber en obtener y suministrar a las socias, socios y clientes la información relevante para la realización de las diferentes operaciones; así como, entregarles oportunamente la documentación necesaria para la transparencia de la operación;
5. El evitar los conflictos de interés y asegurar un tratamiento equitativo a sus socias, socios y clientes, obrando de buena fe y diligencia en el desarrollo de su gestión;
6. El abstenerse de utilizar información privilegiada para realizar operaciones, directamente o por interpuesto personal, y estas impliquen una inobservancia a las disposiciones legales vigentes;
7. Y los demás que determine la LOEPS, el Código Orgánico Monetario y Financiero y otras que rijan en el país en nuestro ámbito de acción.

**Art. 6. Responsabilidad Social.-** La COOPERATIVA en su calidad de entidad cooperativa incorpora en su ejecución diaria de actividades la Responsabilidad Social, al encaminar las funciones y objetivos de la misma al beneficio de sus Asociados. La COOPERATIVA realiza periódicamente actividades sociales, que ayudan a la capacitación y motivación de sus



	<b>ARCHIVO:</b> CACMU-CO-PLA-01 Código de Ética y Comportamiento CACMU v1.5.docx		Página 9 de 19
	Fecha aprobación:	17/12/2010	Fecha actualización:

Asociados y su núcleo familiar, optimizando su calidad de vida y promoviendo los valores sociales de equidad e igualdad.

**Art. 7. Seguridad y Cuidado Ambiental.-** Todas las oficinas y dependencias de la COOPERATIVA contarán con medios de seguridad adecuados y deberán ofrecer un ambiente saludable para las socias, socios, clientes, empleados y público en general, de conformidad con la normativa vigente.

## TÍTULO IV DE LA RELACIÓN CON SOCIOS Y CLIENTES


**Art. 8. Asesoramiento Profesional.-** La satisfacción plena de las socias, socios y clientes deberá ser la principal preocupación de todos los que conforman la COOPERATIVA. Por lo tanto, se ofrecerá a cuantos soliciten los productos y servicios, sin distinción, el más alto grado de asesoramiento profesional para la realización de las operaciones solicitadas por las socias, socios, clientes y público en general.

**Art. 9. Diligencia, Eficacia y Responsabilidad.-** Los empleados ejercerán sus cargos y realizarán las tareas a ellos asignadas, con un alto grado de responsabilidad, diligencia y eficacia, a fin de mantener y acrecentar la confianza demostrada por las socias, socios, clientes y el público en general.

**Art. 10. Trato Equitativo.-** Los Directivos, Administradores y Empleados de la COOPERATIVA, deberán adoptar como principio fundamental, que el negocio financiero es, principalmente, un negocio de personas para personas, y por lo tanto, estarán comprometidos para con las socias, socios, clientes, proveedores y competidores a un trato equitativo y libre de cualquier tipo de influencia.

Los Directivos, Administradores y Empleados de la COOPERATIVA, reconocen y garantizan los derechos de sus socias, socios, clientes y grupos de interés, de conformidad a lo contemplado en el artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, de manera principal:

1. Nadie podrá ser objeto de racismo y de ninguna forma de discriminación fundada en su origen, casta, identidad étnica, cultural, ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos;
2. La COOPERATIVA garantizará que las personas con discapacidad gocen del pleno ejercicio de sus derechos; está terminantemente prohibido todo acto que incurra en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminatorio en razón de esta condición;
3. La COOPERATIVA adoptará todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres, promoviendo la equidad y justicia en el trato dentro de todos los ámbitos;
4. La COOPERATIVA generará las condiciones para que exista un trato igualitario y de absoluto respeto hacia todas las personas sin existir discriminación alguna por condición etaria, de salud, orientación sexual o religión.
5. En ningún caso podrá existir discriminación por ideología, filiación o pensamiento político; sin embargo, se objetará cualquier acto de proselitismo político dentro de la institución o dentro de los horarios de trabajo. Asimismo, no se podrán utilizar para este fin, los recursos asignados por la institución para el desempeño de sus funciones.

	<b>ARCHIVO:</b> CACMU-CO-PLA-01 Código de Ética y Comportamiento CACMU v1.5.docx		Página 10 de 19
	Fecha aprobación:	17/12/2010	Fecha actualización:


**Art. 11. Pautas de Comportamiento.-** Las siguientes pautas de comportamiento deben regir la conducta de Directivos, Administradores y Empleados de la COOPERATIVA dentro y fuera de ella frente a la atención de socias, socios y clientes. Las mismos son:

1. Abstenerse de realizar actos que menoscaben el patrimonio de la institución en beneficio de terceros.
2. Abstenerse de recibir obsequios y atenciones o hacer favores que comprometan a la COOPERATIVA o ejecutar actos clandestinos que puedan ir en contra de la Ley.
3. Respetar los derechos de las socias, socios o clientes, garantizándoles un tratamiento indiscriminado y acorde a los reglamentos y estatutos y velar porque los empleados de la COOPERATIVA lo hagan, en todas las operaciones que aquellos realicen con la entidad.
4. Todo el personal de la institución deberá actuar frente a las socias, socios o clientes con los mayores estándares de atención. El personal de cobranzas deberá actuar en sus gestiones apegado a la ley y normativa sin menoscabar la amabilidad en su gestión.
5. La COOPERATIVA garantizará a las socias, socios y clientes que sus quejas y reclamos serán atendidos conforme a los procedimientos establecidos en el manual de quejas y reclamos aprobado por la COOPERATIVA.

## TÍTULO V DE LA RELACIÓN CON OTROS GRUPOS DE INTERÉS

**Art. 12. Pautas de Comportamiento Generales.-** Las siguientes pautas de comportamiento deben regir la conducta de Directivos, Administradores y Empleados de la COOPERATIVA dentro y fuera de ella de forma general en su actuar con cualquier parte interesada. Estas pautas buscan que las personas cumplan con los deberes legales, contractuales y éticos, con miras a conservar la confianza del público y como fundamento de una sana actividad financiera. Las mismos son:

1. Las actividades que se desarrollen en la COOPERATIVA se realizarán en completo acatamiento a las normas legales.
2. Los directivos y empleados desarrollarán su labor buscando en todo momento proteger los intereses de los asociados con diligencia, buena fe y lealtad.
3. La documentación expedida por la COOPERATIVA deberá reflejar con veracidad las transacciones financieras y comerciales, en cada una de las operaciones activas y pasivas.
4. Los beneficios que obtenga un directivo o empleado de la COOPERATIVA en calidad de socia, socio o cliente, no podrán ser superiores en naturaleza, condiciones o montos a los que pueda recibir cualquier otro socia, socio o cliente.
5. Las operaciones económicas o financieras que realice la COOPERATIVA deben registrarse en forma fidedigna en su contabilidad, por los montos exactos de la transacción y con la identificación real de la persona o empresa con la cual ella realice.
6. Es deber de todo directivo y empleado de la COOPERATIVA cumplir completa y puntualmente con las obligaciones crediticias que adquiera con la Institución.
7. No se considera como conducta adecuada que un directivo o empleado de la COOPERATIVA utilice su posición para obtener tratamiento favorable de proveedores, instituciones o empresas con las cuales la institución tenga negocios, cuando él o sus familiares tengan interés.
8. Es deber de los directivos y empleados de la COOPERATIVA abstenerse de participar en decisiones en las cuales exista un conflicto entre los intereses de institución y los

	<b>ARCHIVO:</b> CACMU-CO-PLA-01 Código de Ética y Comportamiento CACMU v1.5.docx		Página 11 de 19
	Fecha aprobación:	17/12/2010	Fecha actualización:

suyos o los de sus familiares o entre los intereses de las socias, socios, clientes y los suyos. Cuando esta situación se presente, deberá informarse a los demás miembros de la Asamblea General de Representantes, el Consejo de Administración y Vigilancia, para que sean ellos quienes tomen la decisión.

9. Ningún directivo o empleado de la COOPERATIVA podrá derivar beneficio personal del aprovechamiento de la información que obtenga como resultado de su posición.
10. Ningún directivo o empleado de la COOPERATIVA propiciará comportamientos corruptos. En consecuencia, no se entregará dinero o realizarán favores personales a empleados oficiales que tengan como propósito influir en las decisiones en las cuales la entidad o el empleado tenga interés.

**Art. 13. Pautas de Comportamiento frente al Estado.-**


1. Colaborar con las autoridades en la correcta aplicación de las normas.
2. Acatar y cumplir las leyes, decretos, estatutos, reglamentos y demás disposiciones legales.
3. Abstenerse de realizar convenios o actos comerciales con personas que se encuentren al margen de la ley.
4. Reportar indicios de corrupción o soborno a los entes competentes.
5. Presentar los informes de control que el Estado disponga respecto de la prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos, cuya información se ajustará a la realidad económica de la COOPERATIVA.

**Art. 14. Pautas de Comportamiento frente a Intermediarios y Proveedores.-** Para la adquisición de bienes y servicios se deberá aplicar la normativa jurídica vigente interna y externa, tomando en consideración los procesos establecidos en la institución que permita optimizar el destino de los recursos en beneficio de las socias, socios, clientes y de la COOPERATIVA. De tal manera que:

1. Durante el proceso de adquisición y cierre de las negociaciones con los proveedores, se deberá cumplir con lo establecido en la normativa interna, verificando si existe conflicto de interés.
2. Verificar que los intermediarios y proveedores calificados de bienes y servicios, cumplan con las disposiciones legales y reglamentarias que regulen su actividad, además de las normas internas.

**Art. 15. Relaciones con las Entidades Públicas y Autoridades.-** Las relaciones con las entidades u organismos del Estado se manejarán a través de los empleados autorizados por el Consejo de Administración y el Gerente General; y deberán estar guiadas por un espíritu de estrecha cooperación, cordialidad y respeto, sin perjuicio de mantener la confidencialidad en los casos en que se manifieste necesario.

1. **Contactos oficiales y no oficiales:** Los empleados autorizados de la COOPERATIVA podrán realizar contactos, oficiales o no, con representantes de instituciones y autoridades nacionales, en los cuales siempre se verá reflejada la posición oficial de la COOPERATIVA;
2. **Declaraciones judiciales:** El colaborador deberá informar directamente a la Gerencia General cuando ha sido llamado a rendir declaración como testigo en los procesos judiciales, relacionados con la COOPERATIVA.
3. **De la relación con otras entidades del sector financiero popular y solidario:** En todas las relaciones que mantengan los Representantes, Vocales, Directivos, Administradores y Empleados de la COOPERATIVA, con otras Instituciones del Sector Financiero Popular y Solidario, deberán tener una posición que les permita actuar con imparcialidad y plena independencia.

	<b>ARCHIVO:</b> CACMU-CO-PLA-01 Código de Ética y Comportamiento CACMU v1.5.docx		Página 12 de 19
	Fecha aprobación:	17/12/2010	Fecha actualización:

**Art. 16. Relaciones y Actividades Políticas.-** Con el objeto de mantener los principios de independencia y neutralidad en la realización de la gestión financiera; se considera conveniente que las Socias, Socios, Clientes, Vocales, Representantes, Directivos, Administradores y Empleados de la COOPERATIVA, no podrán realizar proselitismo político en la COOPERATIVA o en actividades relacionadas con la misma.

**Art. 17. Actividades y Trabajos Externos.-** Los empleados de la COOPERATIVA podrán realizar fuera del horario de trabajo, actividades externas, siempre que dichas actividades no entorpezcan el cumplimiento de las obligaciones con la COOPERATIVA ni representen conflicto de intereses.

1. Las actividades de carácter externo, se realizarán a título personal y no en representación de la COOPERATIVA, salvo que exista aprobación expresa para ello;
2. Las personas que desarrollen actividades externas como representantes autorizados de la COOPERATIVA, recibirán su reembolso de los gastos en que hayan incurrido, de conformidad con el Reglamento de Viáticos.

**Art. 18. Negociación y Aceptación de Nuevos Empleos.-** Los Representantes, Vocales, Directivos, Administradores y Empleados de la COOPERATIVA deberán conducirse con integridad y discreción cuando acepten otros cargos de índole profesional tras el cese de sus funciones en la COOPERATIVA; en particular si se trata de puestos en una entidad financiera o por parte de un proveedor de la COOPERATIVA.


**Art. 19. Contactos con los Medios de Comunicación.-** Los Representantes, Vocales, Directivos, Administradores y Empleados no podrán conceder entrevistas o facilitar información en asuntos relacionados con la COOPERATIVA, de manera extraoficial (toda aquella que no esté a disposición del público), por propia iniciativa o previa invitación de los medios de comunicación, sin haber recibido autorización expresa para ello por parte de la Gerencia General o del Consejo de Administración, cuando corresponda.

En las relaciones sociales que mantengan con las personas que trabajen para los medios de comunicación, los colaboradores darán muestras de la máxima discreción respecto de las cuestiones relacionadas con el sistema financiero popular y solidario o de la COOPERATIVA.

## TÍTULO VI DE LAS RELACIONES LABORALES

**Art. 20. Cooperación e Información Fidedigna.-** Los Representantes, Vocales, Directivos, Administradores y Empleados deberán mantener informados del trabajo en curso a quienes tengan relación con el mismo y permitir su contribución. Actitudes como, ocultar información a los superiores o compañeros, especialmente con el propósito de obtener un beneficio personal; proporcionar datos falsos, inexactos y distorsionados, o negarse a colaborar con los proyectos internos presentando cualquier tipo de obstrucción para la realización de los mismos, resultan actitudes contrarias a los principios éticos que cabe esperar de los colaboradores de la COOPERATIVA.

**Art. 21. Comunicación Interna.-** Para el envío de comunicaciones internas, se deberá respetar el nivel jerárquico, remitiendo una copia a los colaboradores que tengan relación con el objeto de los mismos. Las instrucciones verbales o escritas que impartan los Representantes, Vocales, Directivos, Administradores y Empleados a los otros colaboradores, deberán ser claras y comprensibles.

	<b>ARCHIVO:</b> CACMU-CO-PLA-01 Código de Ética y Comportamiento CACMU v1.5.docx		Página 13 de 19
	Fecha aprobación:	17/12/2010	Fecha actualización:

**Art. 22. Igualdad de Trato y Prácticas Laborales Justas.-** En cumplimiento de los deberes patronales y con fundamento en la normativa laboral vigente, se aplicará a los empleados de la COOPERATIVA, prácticas laborales justas, basadas en el talento y desempeño de los colaboradores, ofreciendo a todos iguales oportunidades de trabajo y crecimiento profesional.

**Art. 23. Lealtad y Cordialidad.-** Los colaboradores de la COOPERATIVA deberán mostrar una permanente actitud de cooperación y de deferencia para con las socias, socios y clientes en el desarrollo de las actividades que les incumben, teniendo presente que están obligados a observar las instrucciones que sus superiores les hayan impartido. Similar actitud debe mantener para con sus compañeros de trabajo.

**Art. 24. Del Consumo de Sustancias Alcohólicas, Estupefacientes y Psicotrópicas.-** Está prohibido el consumo, venta, fabricación, distribución, posesión o utilización de sustancias estupefacientes o psicotrópicas. En caso de verificarse tal situación, o hallarse en los lugares de trabajo bajo efecto de bebidas alcohólicas, se aplicará lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene, aplicándose las sanciones descritas en los mismos.

**Art. 25. Intimidación y Acoso Sexual.-** Se reprueba el acoso sexual, esto es cualquier acción persecutoria o de apremio, tales como solicitar o conceder favores que puedan tener carácter o intención sexual, prevaleciendo de superioridad laboral o afectando de cualquier modo la dignidad de la mujer o del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, signos, gestos u otras manifestaciones indeseables.

1. No se tolerará el acoso sexual, psicológico o la intimidación de ningún tipo. Estas acciones serán sancionadas de conformidad con lo que se establece en el Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales a las que queda expuesto el infractor;
2. Ningún empleado o directivo de la COOPERATIVA podrá sufrir algún tipo de perjuicio por impedir o denunciar actos de acoso o intimidación.


## TÍTULO VII DE LA PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS

**Art. 26. De la Prevención del Lavado de Activos.-** Es responsabilidad de los Representantes, Vocales, Directivos, Administradores y Empleados de la COOPERATIVA, velar porque la institución no sea utilizada como medio para el lavado de activos y financiamiento de delitos.

**Art. 27. Cumplimiento de Normativas.-** Los Representantes, Vocales, Directivos, Administradores y Empleados de la COOPERATIVA, deben cumplir con lo previsto en la Ley Orgánica de Prevención, Detección y Erradicación del Delito de Lavado de Activos y del Financiamiento de Delitos, su Reglamento General, las Resoluciones y Circulares emitidas por los organismos de control y los instructivos emitidos por la Unidad de Análisis Financiero y Económico (UAFE) y demás disposiciones contenidas en el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos, el cual contempla la adecuada aplicación del procedimiento de "Debida Diligencia" que enmarca las políticas de todas las contrapartes.

**Art. 28. Reserva y Confidencialidad.-** No podrán los Representantes, Vocales, Directivos, Administradores, Empleados y Auditores tanto Internos como Externos de la COOPERATIVA, dar a conocer a persona alguna y en especial a las personas que hayan efectuado o intenten



	<b>ARCHIVO:</b> CACMU-CO-PLA-01 Código de Ética y Comportamiento CACMU v1.5.docx		Página 14 de 19
	Fecha aprobación:	17/12/2010	Fecha actualización:

efectuar operaciones o transacciones económicas inusuales e injustificadas, sobre las irregularidades detectadas y su correspondiente comunicación a las autoridades competentes, por tanto toda la información sobre las mismas guardarán absoluta reserva. Queda prohibido poner en conocimiento de persona alguna el hecho de que una información haya sido solicitada por la autoridad competente o proporcionada a la misma.


**Art. 29. Prohibiciones para los Miembros de los Consejos, Alta Gerencia y Empleados.-** Los Representantes, Vocales, Directivos, Administradores y Empleados de la COOPERATIVA deberán:

1. Abstenerse de participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la ley o a los intereses de la COOPERATIVA, con los cuales se pueda perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o poner en riesgo su reputación.
2. Abstenerse de realizar cualquier negocio u operación con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad.
3. Abstenerse de aconsejar o presionar para la realización de una operación, con base en información privilegiada que conozcan con ocasión de las actividades que desarrolla o en razón de su cargo.
4. Abstenerse de obtener beneficios personales o familiares de proveedores, contratistas, socias, socios, clientes o terceros.
5. Abstenerse de ofrecer, solicitar o aceptar comisiones o cualquier otra forma de remuneración en cualquier transacción o negocio que involucre a la COOPERATIVA, con el fin de asegurar la efectividad o el resultado de dicha transacción o negocio.
6. Abstenerse de adquirir compromisos a nombre de la COOPERATIVA sin la debida autorización previa del empleado correspondiente o ente competente.
7. Abstenerse de realizar acciones que generen escándalos o pánico financiero o que pongan en duda la integridad, la solvencia o la transparencia de la COOPERATIVA.
8. Abstenerse de hacer uso indebido de la información que hayan conocido por razón ó con ocasión de sus funciones, con el fin de obtener provecho para sí ó para un tercero.
9. Abstenerse de suministrar información confidencial de las socias, socios o clientes sin el cumplimiento de los requisitos de procedimiento que se hayan diseñado para el efecto.
10. Abstenerse de informar a las socias, socios o clientes sobre las gestiones administrativas ó judiciales que adelanten en su contra las autoridades competentes o los estamentos de control de la COOPERATIVA.

**Art. 30. Del Reporte de Actividades Inusuales no Justificadas.-** Los Empleados de la COOPERATIVA estarán obligados moral y legalmente a reportar al Oficial de Cumplimiento, aquellas transacciones de los clientes que, por su número, valor y características, se apartan del perfil financiero de la socia, socio y cliente y no presentan una justificación financiera o económica razonable, de conformidad a la normativa vigente.

**Art. 31. Del Informe del Oficial de Cumplimiento.-** De conformidad con las normas legales para prevenir el lavado de activos, el Oficial de Cumplimiento deberá realizar las investigaciones de los casos reportados o de las sospechas fundamentadas y presentará un informe detallado de aquellas, a fin de que se pueda determinar, previo análisis y en un acto de buena fe, si es procedente reportar a las autoridades competentes las transacciones inusuales no justificadas.

**Art. 32. De las Sanciones por Incumplimiento.-** El incumplimiento de las normas legales, políticas, procedimientos y controles establecidos para prevenir el lavado de activos será sancionado de conformidad con lo que se establece en el Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las sanciones civiles y penales que contempla la ley especial respectiva. En el caso de los Representantes, Vocales, Directivos, Administradores y Empleados será causal

	<b>ARCHIVO:</b> CACMU-CO-PLA-01 Código de Ética y Comportamiento CACMU v1.5.docx		Página 15 de 19
	Fecha aprobación:	17/12/2010	Fecha actualización:

para el inicio del proceso de remoción establecido en el Reglamento Interno de la COOPERATIVA.

## TÍTULO VIII DE LA INFORMACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD

**Art. 33. Custodia e Integridad de la Información.-** La información, datos, registros y operaciones que realizan las socias, socios y clientes de la COOPERATIVA, deberán contener la mayor precisión posible, que permita reflejar con transparencia los negocios realizados con la institución. En general, todos los colaboradores serán responsables de la integridad de la información y documentos que se encuentren bajo su custodia.


**Art. 34. Abuso de Información Privilegiada.-** Será considerado como falta grave el uso arbitrario de información privilegiada. En consecuencia, los Vocales de los Consejos y la Alta Gerencia serán sancionados con la remoción, establecida en el Reglamento Interno de la COOPERATIVA. En el caso de los Empleados se atenderán a las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo. En ambos casos, adicional a esta sanción, se podrán entablar acciones de carácter civil y/o penal contempladas en la ley.

**Art. 35. Información al Público.-** En la medida de lo posible, siempre y cuando el marco legal lo permita, los Administradores y Empleados deberán cerciorarse de que el público ha recibido a satisfacción la información requerida.

**Art. 36. Confidencialidad.-** Los Representantes, Vocales, Directivos, Administradores y Empleados desde la calificación como tales, o desde el inicio de sus funciones, respectivamente, deberán guardar estricta confidencialidad sobre la información que llegue a su conocimiento por el desempeño de su cargo. La COOPERATIVA exigirá a los Vocales, Representantes, Directivos, Administradores y Empleados, el compromiso de confidencialidad durante su permanencia en la institución. El cumplimiento de esta norma quedará bajo responsabilidad de la máxima autoridad de la COOPERATIVA.

1. **Confidencialidad de la información de las socias, socios y clientes:** De conformidad con las normas de sigilo establecidas en la normativa jurídica vigente, no se podrá revelar información de socias, socios o clientes obtenida a través de cualquier fuente interna. En particular, los Representantes, Vocales, Directivos, Administradores y Empleados estarán prohibidos de utilizar los datos de socias, socios y clientes con fines ilegítimos, para transmitirlos a personas no autorizadas o para fines comerciales ajenos a los de la COOPERATIVA;
2. **Confidencialidad de la información interna:** Los Representantes, Vocales, Directivos, Administradores y Empleados de la COOPERATIVA no podrán divulgar información interna acerca de empleados, proveedores, planes de negocios, metodologías, sistemas tecnológicos, estrategias de mercado que puedan perjudicar el desenvolvimiento de las actividades de la institución;
3. **Confidencialidad de información de colaboradores:** La COOPERATIVA garantizará y protegerá la privacidad y confidencialidad de los expedientes médicos y laborales de un empleado. Los expedientes no serán revelados fuera de la institución, excepto cuando el propio interesado lo solicite, salvo cuando sea dispuesto por autoridad competente. En cualquier circunstancia, sólo el Representante Legal de la



	<b>ARCHIVO:</b> CACMU-CO-PLA-01 Código de Ética y Comportamiento CACMU v1.5.docx		Página 16 de 19
	Fecha aprobación:	17/12/2010	Fecha actualización:

COOPERATIVA podrá aprobar, en tales circunstancias, la divulgación legalmente requerida.

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

**Art. 37. Generación de Documentos y Comunicaciones.-** Para la generación de documentos y comunicaciones a socias, socios, clientes y organizaciones externas, se deberá considerar la asignación expresa de los límites y atribuciones establecidos por la COOPERATIVA y su contenido deberá observar las normas de respeto y cordialidad.

## TÍTULO IX DEL CONFLICTO DE INTERESES

**Art. 38. Conflicto de Intereses.-** Las Socias, Socios, Vocales, Representantes, Directivos, Administradores y Empleados de la COOPERATIVA deben evitar cualquier situación que pueda originar un conflicto de intereses, entendiendo por tal cualquier situación en que los destinatarios tengan intereses privados o personales, capaces de influir en la imparcialidad y objetividad en el desempeño de sus funciones. Por intereses privados o personales se entenderá cualquier ventaja que pudiera derivarse a favor o utilidad de los propios colaboradores, sus familiares o su círculo de amigos y conocidos.


**Art. 39. Consideraciones de Tipo Legal.-** Cuando exista un conflicto de intereses al interior de la COOPERATIVA se considerará:

1. **Conflictos de interés Institucionales.-** La prevención, manejo, solución y divulgación de los conflictos de intereses que se pudieren presentar en la actividad desarrollada por la COOPERATIVA, se realizará dando estricto cumplimiento con las regulaciones contenidas al respecto en las normas legales vigentes.
2. **Conflictos de interés al interior del Consejo de Administración.-** Los conflictos de interés que pudieren presentarse entre los miembros del Consejo de Administración para la adopción de las decisiones sometidas a su consideración deberán ser puestos en conocimiento de dicho organismo, con el fin de que al interior del mismo se determine si existe o no impedimento de los respectivos miembros, para participar en la toma de la decisión.

Si el Consejo de Administración determina que no existe el conflicto, la decisión podrá ser adoptada por todos los miembros de dicho organismo, la cual deberá quedar debidamente documentada con base en criterios objetivos, para dejar constancia de la transparencia de la operación.

Si el Consejo de Administración establece la existencia del conflicto para el caso de los miembros que han expresado la existencia del mismo, y el conflicto incluso llegare a afectar el quórum decisorio, el Consejo de Administración estudiará si a través de los mecanismos estatutarios se puede tomar la respectiva decisión. Si acudiendo a este procedimiento se considerare que se mantiene el conflicto, la decisión no podrá tomarse en esta instancia y deberá ser sometida a consideración de la Asamblea General de Representantes.

**Art. 40. Regalos e Invitaciones.-** Estará estrictamente prohibido que los Vocales, Representantes, Directivos, Administradores o Empleados soliciten, reciban o acepten de socias, socios, clientes o cualquier otra persona que mantenga alguna relación de negocios

	<b>ARCHIVO:</b> CACMU-CO-PLA-01 Código de Ética y Comportamiento CACMU v1.5.docx		Página 17 de 19
	Fecha aprobación:	17/12/2010	Fecha actualización:

con la COOPERATIVA, cualquier tipo de ventaja, recompensa, retribución o regalo en dinero o especies para el cumplimiento de sus funciones o para la toma de una decisión o abstención.

1. **Regalos en dinero en efectivo:** Ningún Vocal, Representante, Directivo, Administrador o Empleado aceptará en calidad de regalo por parte de terceros, dinero en efectivo, artículos de valor o invitaciones para realizar actividades recreativas de tal forma que puedan comprometer su criterio o decisión;
2. **Regalos a funcionarios públicos:** Por ningún concepto o circunstancia se deberá ofrecer algún objeto o cosa de valor o regalo a funcionarios públicos o privados, con el propósito de influir en dicha persona para que tome o deje de tomar alguna medida oficial o para inducirla a realizar transacciones de negocios con alguno de los integrantes de la COOPERATIVA;
3. **Regalos a los familiares de los empleados:** No se aceptará que algún familiar cercano a los Vocales, Representantes, Directivos, Administradores o Empleados de la COOPERATIVA se beneficie con regalos o reciba un trato preferencial en el otorgamiento de préstamos, productos o servicios a cambio de favorecer las relaciones con la COOPERATIVA;
4. **Reporte de los regalos:** Será obligación de Vocales, Representantes, Directivos, Administradores y Empleados de la COOPERATIVA reportar a la Alta Gerencia y Presidencia de la COOPERATIVA los objetos materiales que se hayan ofrecido como regalos.


**Art. 41. Detección y manejo de un hecho generador de conflicto de interés.-** En el caso de que algún Vocal, Representante, Directivo, Administrador o Empleado llegue a tener conocimiento de que un colaborador o el mismo se ha beneficiado o recibido cualquier tipo de ventaja, recompensa, retribución o regalo en dinero o especies para el cumplimiento de sus funciones o para la toma de una decisión o abstención, este comunicara considerando las políticas, mecanismos y plazos establecidos en la institución.

**Art. 42. Evaluación y resolución de un hecho generador de conflicto de interés.-** En la institución de acuerdo a sus políticas se establecerá la comisión respectiva con quien recibirá, evaluará y resolverá todo lo relacionado a presunción de conflictos de interés conforme se establezca internamente en la institución.

## TÍTULO X DE LOS RECURSOS INTERNOS

**Art. 43. Los Bienes y Recursos Internos.-** Se consideran bienes y recursos internos: el dinero en efectivo, los títulos, los planes comerciales, la información sobre socias, socios, clientes, proveedores y distribuciones, la propiedad intelectual (modelos, programas de computación y otros artículos), los servicios y la propiedad material. La apropiación indebida de bienes de la institución constituye una violación de las obligaciones para con la institución y un acto de fraude en perjuicio de la COOPERATIVA.

**Art. 44. Utilización de los Bienes y Recursos Internos.-** Los Vocales, Representantes, Directivos, Administradores y Empleados están obligados a respetar y velar por la conservación de los bienes de la institución 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

	<b>ARCHIVO:</b> CACMU-CO-PLA-01 Código de Ética y Comportamiento CACMU v1.5.docx		Página 18 de 19
	Fecha aprobación:	17/12/2010	Fecha actualización:

tipo que sean, se ponen a disposición de los empleados para uso y fines exclusivos de los negocios de la COOPERATIVA.

**Art. 45. Cuidado y Optimización de los Recursos Internos.-** Con el fin de optimizar los recursos internos disponibles, los Vocales, Representantes, Directivos, Administradores y Empleados deberán, en la medida de lo posible, en el ámbito a su cargo, adoptar medidas oportunas y razonables para restringir los gastos. En tal sentido, el descuido o despilfarro en relación a los bienes de la COOPERATIVA constituye una violación de las obligaciones de los empleados.

**Art. 46. Propiedad Intelectual y Marcas.-** La COOPERATIVA se reserva para sí todos aquellos derechos sobre la propiedad intelectual o industrial de nombres comerciales, marcas de servicios, derechos de autor, logotipos etc., que hubiese sido obtenido por los Vocales, Representantes, Directivos, Administradores y Empleados llegaren a poseer en ejercicio de sus funciones y su indebida utilización podrá dar lugar a las acciones legales que sean necesarias.

## TÍTULO XI CONSIDERACIONES ESPECIALES

**Art. 47. Atribuciones y Responsabilidades.-** La COOPERATIVA definirá las atribuciones y responsabilidades a cada uno de los empleados para el ejercicio de sus funciones.

**Art. 48. Distribución y Cumplimiento del Código de Ética y Comportamiento.-** La aplicación efectiva de los valores de la COOPERATIVA descritos en el presente Código, y en el Código de Buen Gobierno Cooperativo depende ante todo de la profesionalidad, la conciencia y el buen criterio de todos los que conforman la COOPERATIVA. Los Vocales, Representantes, Directivos y Administradores deberán dar ejemplo en lo relativo al cumplimiento de los principios y criterios expuestos en el presente Código.


El presente Código se distribuirá a todos y cada uno de los Vocales, Representantes, Directivos, Administradores y Empleados de la COOPERATIVA, mediante mecanismos virtuales o físicos y se dejará constancia del conocimiento y obligación de cumplimiento.

El área de Talento Humano y el Oficial de Cumplimiento desarrollarán anualmente programas de capacitación dirigidos a Directivos y Empleados, sobre la aplicación del Código de Ética y Comportamiento.

El Consejo de Administración y la Comisión Especial de Resolución de Conflictos realizarán la supervisión del cumplimiento del presente Código de Ética y Comportamiento; y la comisión de Gobierno será quien proponga actualizaciones; y, en lo relacionado a la prevención del lavado de activos, el Oficial de Cumplimiento.

**Art. 49. Problemas Éticos.-** El presente Código intenta abarcar todas las normas que rijan el comportamiento de los Vocales, Representantes, Directivos, Administradores y Empleados de la COOPERATIVA en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades, sin embargo, no se puede prever la totalidad de los problemas que puedan surgir en el futuro.

**Art. 50. Indagaciones Internas.-** Los Vocales, Representantes, Directivos, Administradores y Empleados de la COOPERATIVA están en la obligación de cooperar y participar en cualquier indagación, relacionadas con problemas de carácter ético o con denuncias de conflicto de interés, intimidación o acoso.

	<b>ARCHIVO:</b> CACMU-CO-PLA-01 Código de Ética y Comportamiento CACMU v1.5.docx		Página 19 de 19
	Fecha aprobación:	17/12/2010	Fecha actualización:

**Art. 51. Mecanismo de Denuncias.-** De existir denuncias de cualquier comportamiento ilegal o contrario a la ética presentado por Vocales, Representantes, Directivos, Administradores o Empleados de la COOPERATIVA, la parte denunciante deberá notificar por escrito a la Comisión Especial de Resolución de Conflictos por los medios establecidos para las indagaciones correspondientes.

Cuando se trate de incumplimiento a las normas de prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos, se regirá a lo establecido en la normativa vigente.

**Art. 52. De las Sanciones.-** El incumplimiento a las disposiciones y políticas establecidas en el presente Código de Ética y Comportamiento serán sancionadas de la siguiente forma:

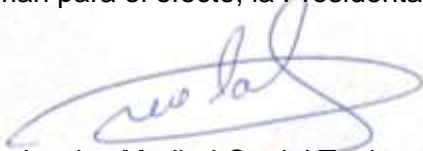
1. **Vocales de Consejos:** Se aplicará el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de la COOPERATIVA.
2. **Gerente General:** Se aplicará el procedimiento establecido en el Reglamento Interno y la terminación del mandato otorgado por la COOPERATIVA.
3. **Empleados:** De acuerdo a la gravedad de la infracción y en concordancia con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

Estas sanciones serán establecidas, sin perjuicio de las acciones civiles o penales contempladas en las leyes nacionales.

Este Código fue aprobado por el Consejo de Administración en reunión ordinaria del día 15 de febrero del 2010, tal como consta en el acta correspondiente. Se citó al Consejo de Administración, al Consejo de Vigilancia, para el día 23 de marzo de 2010 con el fin de revisarlo, depurarlo y concretar su texto definitivo. Cumplida la reunión del 23 de marzo de 2010, el 17 de diciembre de 2010, se aprueba el Código de Ética y Comportamiento, por votación unánime del Consejo de Administración.

El Código de Ética y Comportamiento es actualizado en las sesiones extraordinarias del Consejo de Administración efectuadas el 19 y 20 de noviembre del 2014, el 02 de junio del 2015, el 22 de marzo de 2016, 11 de enero de 2017, 23 de abril de 2019, 19 de febrero de 2021. Por último, incluye las reformas aprobadas en la Sesión Extraordinaria del Consejo de Administración realizada el día 28 de marzo de 2022.

Firman para el efecto, la Presidenta de la Cooperativa y la Secretaria.



Ing. Jessica Maribel Quelal Tapia  
PRESIDENTA



Ing. Marcia Catalina Palacios Andrade  
SECRETARIA