COOPAC AUSTRO LTDA.
Cooperativa de Ahorro y Crédito

CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO

CEC

VERSION 3.1

MARZO, 2022

CONTROL DE REVISIÓN:

REGISTRO DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO					
Versión	Descripción del cambio	Elaborado y Revisado por	Aprobado por	Fecha	N° ACTA
2.1	Actualización	Ing. Gladys Matute	Consejo de Administración	17/06/2016	023-16
3	Actualización	Ing. Silvio Regalado	Consejo de Administración	04/11/2021	099-21
3.1	Actualización norma: SEPS-IGT-IGS-GJ-INSESF-INGINT-2021-019	Ing. Silvio Regalado	Consejo de Administración	17/03/2022	006-22

EL PRESENTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD EXCLUSIVA DE COOPAC AUSTRO LTDA. LA INFORMACIÓN DE CARÁCTER CONFIDENCIAL DE ESTE DOCUMENTO NO PODRÁ SER REPRODUCIDA POR NINGÚN MEDIO NI EN NIGÚN FORMATO SIN EXPRESA AUTORIZACIÓN DE LA GERENCIA.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN 4

II. ALCANCE 4

III. OBJETIVO 4

TÍTULO I.- PRINCIPIOS FUNDAMENTALES 5

TÍTULO II.- DE LA RELACIÓN DE LOS SOCIOS Y CLIENTES 7

TÍTULO III.- DE LAS RELACIONES LABORALES 7

TITULO IV.- DE LA INFORMACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD 8

TITULO V.- CONFLICTO DE INTERESES 9

TITULO VI.- CONSIDERACIONES ESPECIALES Y CANALES DE ATENCIÓN 12

TITULO VII.- DE LA PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DE DELITOS 14

CAPÍTULO I 14

PRINCIPIOS Y DEBERES ÉTICOS 14

CAPÍTULO II 19

INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO, Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS 19

IV.APROBACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN 21

I. INTRODUCCIÓN

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Coopac Austro Ltda., tiene la misión de administrar los recursos financieros de sus socios y clientes en forma segura, rentable y eficiente, basándose en los principios cooperativistas, al promover la participación de sus miembros, generando e impulsando los productos y servicios financieros que oferta la entidad, tomando en consideración que el éxito se fundamenta en el entendimiento de que el negocio es de largo plazo con productos y servicios de calidad y de aplicación de valores y principios respetados por todos.

El Código de Ética, se constituye en la herramienta fundamental que genera una cultura corporativa. El principal objetivo responde a la necesidad e importancia de que todos quienes conforman la Cooperativa apliquen efectivamente los valores institucionales en cada decisión y negocio que conduzcan.

Los Representantes, Directivos, Gerente y Empleados de la entidad, deberán conocer y aplicar constante e ininterrumpidamente en el cumplimiento de sus funciones, las normas que contiene el presente documento, que describe los principios y líneas de conducta instauradas en la entidad, sobre la base de los valores institucionales en materia de ética profesional que rigen las actividades financieras desarrolladas en las oficinas operativas, en un marco de valores éticos, morales y buenas costumbres que realcen la imagen corporativa.

Adicionalmente el presente Código de Ética y Comportamiento, establece las bases mínimas de comportamiento responsable, así como los principios, deberes y normas éticas que los Representantes, Directivos Gerencia y Empleados están obligados a conocer y cumplir bajo supervisión de la Unidad de Análisis Financiero y Económico UAFE y de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, a fin de propender al adecuado funcionamiento del sistema de control y prevención de lavado de activos.

II. ALCANCE

El presente documento consagra de manera explícita los valores en materia de ética profesional, los principios, normas y políticas que se considerarán de cumplimiento obligatorio para todos sus Representantes, Directivos, Gerente, Empleados y cualquier otra persona que represente en forma directa o indirecta a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Coopac Austro Ltda. Así mismo servirá de referencia a los ciudadanos en general, sobre el tipo de conducta corporativa que cabe esperar de los colaboradores de la entidad.

III. OBJETIVO

Fomentar los valores éticos, morales y buenas costumbres que orienten y dirijan permanentemente el ejercicio de las funciones de los Representantes, Directivos, Gerente y Empleados como parte integral de la Cooperativa, y en materia de prevención de lavado de activos.

TÍTULO I.- PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Art. 1.- DEBERES PRIMORDIALES.- Serán deberes primordiales de los Representantes, Directivos, Gerente y Empleados integrantes de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Coopac Austro Ltda., los siguientes:

a. Guardar absoluta lealtad a la Institución;

b. Actuar en las actividades a su cargo con rectitud, independencia, imparcialidad y discreción, sin atender a ningún tipo de presión o interés personal;

c. Mantener en el ejercicio de sus funciones una conducta profesional intachable;

d. Evitar cualquier situación que pudiera suscitar conflicto de intereses;

e. Aplicar las normas de ética tanto en sus actuaciones personales como laborales;

f. Acatar y cumplir las leyes, reglamentos, disposiciones de las autoridades competentes y reformas de política interna (Manuales, Procesos, Procedimientos, Instructivos y Protocolos) en el desarrollo y ejecución de los negocios, servicios y procesos que le fueren confiados;

g. Velar por el bienestar de la Cooperativa y sus asociados, tomando en consideración que los intereses generales de quienes conforman la entidad, ajustados a las normas y principios legales, se cumplan;

h. Anteponer el bienestar de la Cooperativa a los intereses personales.

Art. 2.- OBSERVANCIA DE LAS LEYES, REGLAMENTOS Y POLÍTICAS INTERNAS.- Los Representantes, Directivos, Gerente y Empleados para el ejercicio de sus funciones, deberán conocer y aplicar de manera estricta las disposiciones legales y reglamentarias establecidas por parte de las autoridades competentes, así como también las políticas internas de la Cooperativa (Reglamentos, Manuales, Procesos, Procedimientos, Instructivos y Protocolos).

En cumplimiento de los deberes y obligaciones contractuales contraído en su calidad de Representantes, Directivos, Gerente y Empleados de la Cooperativa, se acatará las políticas y reglamentos internos establecidos y las disposiciones impartidas por los entes competentes.

Por ninguna circunstancia los Representantes, Directivos, Gerente y Empleados podrán asesorar al socio o cliente sugiriéndole evitar u omitir cualquier tipo de requerimiento legal o contractual, interno o de cualquier otra naturaleza.

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

Art. 3.- CUMPLIMIENTO NORMATIVO.- La Cooperativa, sus representantes, Vocales de los consejos, Administradores, Empleados y socios, asumen el compromiso de cumplir y hacer cumplir las normas y resoluciones que rigen el sector Cooperativo, la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria, su Reglamento General y normas que le son exigibles a la Cooperativa dentro del sector de la Economía Popular y Solidaria, las Prácticas de Buen Gobierno Cooperativo y las normas de Prevención de Lavado de Activos y financiamiento de delitos; además del cumplimiento de normativa interna de la Cooperativa.

Art. 4.- BUENA GOBERNABILIDAD Y TRANSPARENCIA.- El Consejo de Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Coopac Austro Ltda., es responsable de establecer las políticas que atañen a la Cooperativa y velará por la aplicación de los principios de buena gobernabilidad y transparencia en el ejercicio de todas las actividades y negocios que desarrolla la institución.

El cumplimiento de los principios de buena gobernabilidad y transparencia, se observarán las siguientes normas de conducta de carácter obligatorio para todos los integrantes de la Cooperativa:

- 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, evitando la competencia desleal.
- Garantizar la integridad y confidencialidad de la información y registros que están bajo la administración de Cooperativa.

Art. 5.- PRINCIPIO DE INDEPENDENCIA.- La Cooperativa a través de cuantos lo integran, deberá mantener el principio de independencia en todas sus relaciones financieras y comerciales, sean de carácter interno o externo; igualmente deberá respaldar este principio de independencia y en consecuencia no podrá recabar ni aceptar instrucciones procedentes de otras organizaciones o personas ajenas a la Cooperativa, que no tengan la debida competencia.

Art. 6.- SEGURIDAD Y CUIDADO AMBIENTAL.- Todos las oficinas de la Cooperativa contarán con medios de seguridad adecuados y deberán ofrecer un ambiente saludable para los socios y/o clientes, empleados y público en general, por lo tanto, se exigirá el cumplimiento estricto de las normas relativas a estos temas; así como también la administración eficiente de los recursos internos destinados para este fin. En las propuestas y ejecución de los negocios por parte de los integrantes de la Cooperativa, se deberá identificar y considerar los riesgos de carácter ambiental y cualquier otro que pueda afectar la seguridad, el patrimonio e imagen de la institución.

Art. 7.- RESPONSABILIDAD SOCIAL.- La Cooperativa y sus miembros están comprometidos en la adopción de prácticas de Responsabilidad Social estas actividades van desde cumplir con las leyes y regulaciones pertinentes, colocar sus recursos responsablemente, expandir la cobertura de servicios a poblaciones no atendidas, con productos adecuados a sus necesidades, proporcionar educación financiera a los usuarios, promover los productos éticamente, inversión de la liquidez en actividades responsables. La Cooperativa no solo se concentran en aspectos financieros, sino también en la calidad de la relaciones laborales con los integrantes, el respeto a los derechos laborales y humanos, velar por la salud y seguridad física y mental de sus colaboradores, la conservación y protección del medio ambiente y el uso adecuado de los recursos naturales y el desarrollo comunitario.

Art. 8.- PROHIBICIÓN DE MANIPULAR LOS MERCADOS.- Ningún integrante de la Cooperativa realizará acciones o intentos de manipulación de los mercados financieros entendiéndose como tales, ejercer presión en los precios de compra o venta de títulos, valores u otro tipo de instrumentos monetarios, así como estrategias que impliquen una competencia desleal.

TÍTULO II.- DE LA RELACIÓN DE LOS SOCIOS Y CLIENTES

Art. 9.- DISPONIBILIDAD Y CORTESÍA.- Los integrantes de la Cooperativa deberán mantener una conducta de disponibilidad y cortesía con todos los socios o clientes y demás personas que soliciten información sobre los productos y servicios que ofrece nuestra institución.

Art. 10.- TRATO EQUITATIVO.- Deberán asimismo, adoptar como principio fundamental que el sistema financiero es principalmente un negocio de personas para personas y por lo tanto estarán comprometidos para con los socios, clientes, proveedores y competidores a un trato equitativo y libre de cualquier tipo de influencia, consecuentemente exigirá de los colaboradores que cumplan con los procedimientos internos establecidos, aplicando la misma agilidad, confidencialidad y prudencia que los socios o clientes demandan.

Art. 11.- ASESORAMIENTO PROFESIONAL.- La satisfacción plena de los socios o 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 ni condición, al más alto grado de asesoramiento profesional para la realización de las inversiones, captaciones, ahorros y créditos.

Art. 12.- DILIGENCIA, EFICACIA, RESPONSABILIDAD.- Los Representantes, Directivos, Gerente y 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 los socios o clientes y el público en general.

TÍTULO III.- DE LAS RELACIONES LABORALES

Art. 13.- IGUALDAD DE TRATO Y PRACTICAS LABORALES JUSTAS.- En cumplimiento de los deberes patronales y con fundamento en las normas establecidas en el Código del Trabajo, 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. 14.- LEALTAD Y CORDIALIDAD.- Los empleados de la Cooperativa deberán mostrar una permanente actitud de cooperación y de diferencia para con los socios o 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 los compañeros de trabajo.

Art. 15.- COOPERACIÓN E INFORMACIÓN FIDEDIGNA.- Los empleados deberán mantener informados de sus labores del trabajo a quienes tengan relación con el mismo y no permitir su contribución a 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 que resultaren en actitudes contrarias a los principios éticos de los empleados de la Cooperativa.

Art. 16.- COMUNICACIÓN INTERNA.- para el envío de comunicaciones internas, se deberá respetar el nivel jerárquico, en conformidad a las disposiciones impartidas por la Administración para el Flujo de Información de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Coopac Austro Ltda.

Art. 17.- FORMA DE IMPARTIR LAS INSTRUCCIONES.- Las instrucciones verbales o escritas que impartan Representantes, Directivos, Gerencia General y Empleados, deben ser claras y concisas.

Art. 18.- INTIMIDACIÓN Y EL 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, prevaliéndose de superioridad laboral o afectando de cualquier modo la dignidad de la mujer o del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, gestos u otras manifestaciones indeseables.

No se tolerará el acoso sexual, psicológico o de intimidación de ningún tipo. Actitudes de esa naturaleza explícita o implícita se considerarán falta grave y podrán ser causa para el despido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales a las que queda expuesto el infractor.

Se prestará especial atención al Título X del Reglamento Interno de Trabajo "De la determinación, atención y sanción en caso Violencia, Discriminación o Acoso Laboral" y su respectivo Protocolo anexo al Reglamento antes mencionado

Ningún empleado de la Cooperativa podrá sufrir algún tipo de perjuicio por impedir o denunciar actos de acoso o intimidación.

Art. 19.- DEL CONSUMO DE SUBSTANCIAS ALCOHÓLICAS, ESTUPEFACIENTES Y PSICOTRÓPICAS. - Está prohibido el consumo, venta, distribución, posesión o utilización de bebidas alcohólicas o estupefacientes, al igual que el hecho de llevar consigo o encontrarse bajo el efecto de substancias estupefacientes psicotrópicas. En caso de verificarse tal situación o hallarse en los lugares de trabajo bajo el efecto de estas substancias, se realizarán las pruebas necesarias y será causal suficiente para terminar la relación laboral sin perjuicio de las sanciones legales respectivas. Para ello todos los trabajadores de la Cooperativa deberán firmar el acuerdo denominado "Consentimiento Informado", en caso de negativa de realizarse los exámenes médicos recomendados por el Medico Ocupacional, se aplicará lo que dictamine el Reglamento Interno de Trabajo.

TITULO IV.- DE LA INFORMACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD

Art. 20.- INFORMACIÓN AL PUBLICO. - En la medida de lo posible, siempre y cuando el marco legal lo permita, los Representantes, Directivos, Gerente y Empleados deberán cerciorarse de que el público ha recibido a satisfacción la información requerida, así como el motivo que justifique la negativa a proporcionarla, debiendo exponerla en forma clara y comprensible.

Art. 21- CUSTODIA E INTEGRIDAD DE LA INFORMACIÓN.- La información, datos, registros y operaciones que realizan los socios o clientes de la Cooperativa, deberán contener la mayor exactitud y precisión posibles, que permita reflejar con transparencia los negocios realizados con la institución. En general, todos los Representantes, Directivos, Gerente y Empleados serán responsables de la integridad de la información y documentos que se encuentran bajo su custodia, quedando prohibida la divulgación de información interna que no haya sido canalizada de acuerdo a los procedimientos establecidos por la Administración para el Flujo de Información de la Cooperativa, tomando en consideración que los chismes serán considerados como falta grave y se sancionará conforme al Reglamento Interno de Trabajo.

Art. 22.- ABUSO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA. - Se considerará falta grave el uso arbitrario de información privilegiada. En consecuencia los Representantes, Directivos, Gerente y Empleados se atendrán a las sanciones establecidas en el Estatuto o Reglamento Interno de Trabajo, según corresponda, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales contempladas en la ley.

Art. 23.- CONFIDENCIALIDAD.- La Cooperativa exigirá al empleado que corresponda, el compromiso de confidencialidad en las cláusulas y condiciones de toda contratación que haya llegado a su conocimiento; durante el ejercicio laboral e inclusive en las actas de finiquito, cuando se termine la relación de dependencia del empleado con la Institución.

Art. 24.- CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN DE LOS SOCIOS O CLIENTES.- De conformidad con las normas de Sigilo Bancario que recoge el Código Orgánico Monetario y Financiero, los Representantes, Directivos, Gerente y Empleados no podrán revelar información alguna, sin autorización del órgano competente, de los socios o clientes obtenida a través de cualquier fuente interna. En particular, los Representantes, Directivos, Gerente y Empleados están prohibidos de utilizar los datos de los socios o clientes con fines ilegítimos o para transmitirlos a personas no autorizadas.

Art. 25.- CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN INTERNA.- Ningún Representante, Directivo, Gerente o Empleado de la Cooperativa podrá divulgar información interna acerca de los empleados, proveedores, planes de negocios, metodologías, sistemas tecnológicos, estrategias de mercado que puedan perjudicar el desenvolvimiento de las actividades financieras de la Institución.

Art. 26.- CONFIDENCIALIDAD DE INFORMACIÓN DE COLABORADORES.- La Cooperativa garantiza y protege la privacidad y confidencialidad de los expedientes laborales de un empleado. Los expedientes no serán revelados fuera de la Institución, excepto cuando el propio interesado lo solicite o cuando lo disponga el organismo administrativo, legislativo, el tribunal o la autoridad judicial competente.

Art. 27.- GENERACIÓN DE DOCUMENTOS Y COMUNICACIONES.- Para la generación de documentos y comunicaciones a los socios o clientes, se deberá considerar la asignación expresa de los límites y atribuciones establecidas por la Institución y su contenido deberá observar las normas de respeto y cordialidad.

TITULO V.- CONFLICTO DE INTERESES

Art. 28.- CONFLICTO DE INTERESES.- Los Representantes, Directivos, Gerente 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 u 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.

La Cooperativa determina que existirá conflicto de intereses cuando surge una contraposición entre los intereses propios y los institucionales.

Se consideran conflictos de interés los siguientes:

1. Actuar como apoderado o intermediario en cualquier trámite o transacción con la Cooperativa procurando obtener beneficios contrarios a los principios y valores de la Institución, ya sean personales o a favor de un tercero;
2. Cuando un directivo, administrador o trabajador de la Cooperativa, responsable, en razón de sus funciones, de tomar una decisión o realizar u omitir una acción o política, tenga la opción de escoger entre el interés de la Cooperativa y su interés propio o el de un tercero, de forma tal que escogiendo uno de estos dos últimos se beneficiaría patrimonial o extra patrimonialmente, para sí o para el tercero, desconociendo un deber ético, legal, contractual o estatutario; obteniendo así un provecho de cualquier tipo, que de otra forma no recibiría;
3. Influir sobre las decisiones de enrolamiento de cualquier cargo en beneficio de familiares en cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
4. Influir sobre las decisiones de selección de proveedores en beneficio de familiares en cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
5. Cualquier otra circunstancia que pueda disuadir al decisor de actuar en consonancia con los mejores intereses de la Cooperativa.
6. Los directivos, administradores, trabajadores, socios, clientes, corresponsales y proveedores de la Cooperativa se hallan obligados a comunicar por escrito al Presidente de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos de la Cooperativa, sobre posibles conflictos de interés y comportamientos no éticos sobre los cuales tuvieren conocimiento, guardando confidencialidad y anonimato si así lo deseare.

Art. 29.- PROHIBICIÓN DEL CONDICIONAMIENTO DE TRANSACCIONES. - Está prohibido que se establezcan condiciones de comprar o brindar un producto o servicio a cambio de otro. Los Representantes, Directivos, Gerente y Empleados deberán cumplir con las disposiciones legales, las políticas y procedimientos establecidos por la institución para el efecto.

Art.30.- REGALOS E INVITACIONES: Estará estrictamente prohibido que los Representantes, Directivos, Gerente y Empleados soliciten, reciban o acepten de socios, clientes o cualquier otra persona con la que se mantenga alguna relación de negocios con la Cooperativa, cualquier tipo de ventaja, recompensa, retribución o regalo en dinero o en especies para favorecer algún producto o servicio en condiciones diferentes a lo establecido.

Ningún Representante, Directivo, Gerente o Empleado aceptará en calidad de regalo por parte de los socios, clientes, proveedores actuales o de terceros, dinero en efectivo, artículos de valor o invitaciones para realizar actividades recreativas de tal forma que puedan comprometer su criterio comercial.

ART. 31.- REGALOS A LOS FAMILIARES DE LOS REPRESENTANTES, DIRECTIVOS, GERENTE Y EMPLEADOS. - No se aceptará que algún familiar cercano a nuestros colaboradores se beneficie con regalos o reciba un trato preferencial en el otorgamiento de préstamos, productos o servicios a cambio de favorecer las relaciones comerciales con la Cooperativa.

Art. 32.- REGALOS A FUNCIONARIOS PÚBLICOS.- Por ningún concepto o circunstancia se deberá ofrecer algún objeto, cosa de valor o regalo a funcionarios públicos, con el propósito de influir en dicha persona para que tome o evite alguna medida oficial o para inducirla a realizar transacciones de negocios con alguno de los integrantes de la Cooperativa.

Art. 33.- REPORTE DE LOS REGALOS.- Será obligación de todos los integrantes de la Cooperativa reportar a Gerencia o Sub Gerente Administrativo los objetos que se reciban

en calidad de regalo por parte de alguna persona natural o jurídica con la que la entidad mantenga relaciones comerciales, debido a festividades especiales como Día de San Valentín, Navidad, Cumpleaños, entre otros.

En el caso de que se presenten dudas por parte de los empleados acerca del valor del regalo o sobre la decisión de aceptar el regalo o la invitación; deberán someter la situación a consideración del superior inmediato o deberán remitirse a Gerencia o Sub Gerente Administrativo.

Art. 34.- NEGOCIACIÓN Y ACEPTACIÓN DE NUEVOS EMPLEOS.- Los empleados deberán proceder con integridad y discreción en las negociaciones que mantengan sobre eventuales empleos ajenos a la Cooperativa y cuando acepten otros cargos de índole profesional tras el cese de sus funciones en la Institución; en particular si se trata de puestos ofrecidos por una entidad financiera o por parte de un proveedor de la Cooperativa. Desde el momento en que se inicien las negociaciones o surjan perspectivas en este sentido, los empleados deberán abstenerse de intervenir en cualquier asunto que pudiera tener conexión con su futura empresa, siempre que por esta causa se les pudiese atribuir un conflicto de intereses o un abuso del cargo que desempeñen en la Cooperativa.

Art. 35.- CONTACTOS CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN.- Los Representantes, Directivos, Gerente y Empleados no podrán conceder entrevistas o facilitar información de tipo 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 por parte de Gerencia.

Art. 36.- DE LAS REFERENCIAS.- Los Representantes, Directivos, Gerente y Empleados para incorporarse y mientras se encuentre en la Institución deberá siempre presentar referencias positivas sea de familiares, personales y comerciales, y no debe constar en la central de riesgos con cartera vencida por más de sesenta días. Debiendo cumplirse lo que dictamina el Manual de Políticas y Procedimientos para la Prevención de Lavado de Activos.

Su inobservancia o incumplimiento se considerará como falta grave de acuerdo a lo que dictamina el Reglamento Interno de Trabajo

Art. 37.- Los directivos, administradores, trabajadores y/o socios de la Cooperativa deberán evitar cualquier situación que pueda originar un conflicto de interés, ello con el objeto de propender a un buen gobierno cooperativo;

Art. 38.- Respetar y acatar lo que determina el Reglamento Interno, Reglamento Interno de Trabajo y demás normativa pertinente;

Art. 39.- Los Vocales de los Consejos de Administración y de Vigilancia, de los Comités o Comisiones especiales, los representantes a la Asamblea General no podrán establecer relaciones comerciales, profesionales, o contractuales de ninguna naturaleza con ésta, en tal virtud no podrán recibir pagos adicionales a los que les corresponde por ley. Igual prohibición se extiende a su cónyuge, conviviente en unión de hecho y sus parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad. En relación con el Gerente de la Cooperativa y trabajadores, se aplica la misma prohibición a excepción de sus remuneraciones salariales que perciban por sus funciones en la Institución.

Art. 40.- Previo la incorporación de un trabajador a la Cooperativa, este, sin excepción alguna deberá haber cumplido con los procesos internos establecidos.

Art. 41.- Las personas involucradas en cualquier nivel respecto al procedimiento para la aprobación de créditos están obligadas a mantener imparcialidad y discreción en torno al manejo y conocimiento de la información a la cual acceda en atención a sus funciones, debiendo además hallarse al día en el cumplimiento de todas sus obligaciones, tanto directas e indirectas, reportadas en el buró de crédito;

Los Vocales del Consejo de Administración en caso de tener vinculaciones con créditos a aprobar deberán abstenerse de votar y proponer resoluciones que favorezcan dicho crédito.

Art. 42.- Los miembros de los Consejos de Administración y de Vigilancia, se hallan prohibidos de percibir comisión o bonificación alguna en atención a las actividades que obedezcan al desempeño de su cargo, salvo las expresamente establecidas en la Ley; el desacato a la presente prohibición constituye causal de remoción;

Art. 43.- Los representantes de la Asamblea General, los vocales de los Consejos de Administración y de Vigilancia, miembros de comités, comisiones especiales y trabajadores de la Cooperativa, se abstendrán de influir en las contrataciones de trabajadores o proveedores, a fin de evitar conflictos de interés; y,

Art. 44.- Todos los Representantes, Directivos, Gerente y Empleados que deseen realizar un crédito en la Institución no deberán presentar referencias de los mismos colaboradores de la cooperativa. El personal de Negocios deberá comprobar con la documentación presentada el cumplimiento de lo citado.

Art. 45.- Ninguno de los Representantes, Directivos, Gerente y Empleados deberá influenciar para gestionar o aprobar créditos de familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

Art. 46.- La comisión especial de resolución de conflictos conocerá y resolverá sobre aquellos asuntos inherentes a posibles conflictos de interés en los que pudiesen estar involucrados directivos, administradores, trabajadores, socios, clientes, corresponsales y proveedores de la Cooperativa.

TITULO VI.- CONSIDERACIONES ESPECIALES Y CANALES DE ATENCIÓN

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.- OTORGAMIENTO DE PODERES Y LIMITES.- El representante legal otorgará a los empleados de la Cooperativa las funciones, poderes y límites en el marco de sus atribuciones exclusivas y en los casos que considere necesarios.

Art. 49.- La asignación de poderes, límites y atribuciones deberán comunicarse en forma expresa y por escrito al destinatario.

Art. 50.- Ningún Directivo, Gerente o Empleado estará autorizado a delegar los poderes y atribuciones otorgados y tampoco podrá revelar las claves de seguridad que le hayan sido asignadas de manera particular.

Art. 51.- SANCIÓN POR INCUMPLIMIENTO. - El incumplimiento de lo dispuesto en el inciso anterior será considerado como falta grave y se sancionará de acuerdo a lo previsto en el Estatuto o Reglamento Interno de Trabajo, según corresponda, independientemente de las acciones legales que pudieran iniciarse por los daños y perjuicios ocasionados.

Art.52.-DISTRIBUCIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO. - La aplicación efectiva de los valores descritos en el presente Código, depende ante todo del profesionalismo, la conciencia y el buen criterio de todos los que conforman la Cooperativa de Ahorro y Crédito Coopac Austro Ltda. Además de mantener la actitud vigilante que se espera, los colaboradores que ocupen posiciones de autoridad deberán dar ejemplo en lo relativo al cumplimiento de los principios y criterios expuestos en el presente Código.

Art. 53.- ACTIVIDADES NO ACEPTADAS EN LA COLOCACIÓN DE CRÉDITOS Y CAPTACIÓN DEL DINERO. - Para el análisis de crédito no se aceptará ninguna fuente de ingresos que corresponda a alguna de las actividades descritas a continuación, indistintamente del tipo de participantes (deudor, garantes o cónyuge):

Destinados a centros de masajes sexuales; centros con relación a trata de blancas, bingos, casinos, tiendas dedicadas a la venta de CD,s, videos, películas y músicas piratas o de dudosa procedencia y lugares clandestinos de acopio.

En general actividades ilícitas estipuladas como lavado de activos o blanqueo de capitales, o reñidas con la moral pública

El presente Código se distribuirá a todos y cada uno de los Representantes, Directivos, Gerente y empleados y se dejará constancia del conocimiento y obligación del cumplimiento.

Art. 54.- LINEAMIENTO PARA LA CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS

- Se entenderá por captación de recursos financieros, aquellas operaciones que permitan obtener recursos del mercado, a cambio de la emisión de Títulos Valores y la consecuente generación de obligaciones financieras en el pasivo del balance de situación
- Para la captación de recursos económicos la Cooperativa establece algunos lineamientos:
- Los productos de captación son sometidos a aprobación del Consejo de Administración en el cual se establecerá montos máximos, medios de captación, plazos y tasas.
- Se revisa y establece de manera anual las tasas a manejar de captaciones.
- No habrá tasas preferenciales para ningún socio, todos se rigen a las tasas vigentes en la Cooperativa.
- La captación de recursos financieros se hará en dólares USD, mediante la emisión de los Títulos Valores
- Las tasas que se manejan la Cooperativa no podrán sobrepasar los límites que rige en el Banco central de Ecuador.

Art. 55.- USO O APROPIACIÓN DE BIENES DE LA ENTIDAD Y USO DE MARCA.- Se consideran bienes y recursos internos: el dinero en efectivo, los títulos, los planes comerciales, la información sobre socios o clientes, proveedores y distribuidores, la propiedad intelectual, los servicios y la propiedad material. La apropiación indebida

de bienes de la institución constituye una violación de las obligaciones para con la Institución y un acto de fraude en perjuicio de la Cooperativa.

- Los Representantes, Vocales de los Consejos, Administradores, Empleados y Socios, 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 tipo que sean, se ponen a disposición de los empleados para uso y fines exclusivos de los negocios de la COOPERATIVA.
- Proteger y conservar los bienes y equipos de la cooperativa. Utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento.
- Los sistemas de telefonía, correo electrónico, correo de voz y de computación son herramientas utilizadas únicamente para fines de las operaciones de la Cooperativa, ningún empleado estará autorizado a hacer uso de estos canales para beneficio personal de forma tal que pueda resultar perjudicial para la Institución.
- 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 Representantes, Vocales, Directivos, Administradores, Funcionarios y Empleados llegaren a poseer en ejercicio de sus funciones y su indebida utilización podrá dar lugar a las acciones legales que sean necesarias.
- Evitar presentaciones falsas de los productos y servicios que ofrece la Cooperativa, buscando únicamente acceder a mayor número de socios o clientes, pero afectando la buena imagen y seriedad de la institución.
- Mantener con las instituciones financieras una relación profesional, apegada a los valores Institucionales y procurando cuidar la imagen institucional de la Cooperativa.
- No efectuar comentarios que puedan afectar la imagen de la Cooperativa y de otras instituciones financieras o contribuir a la divulgación de rumores sobre estas.

TITULO VII.- DE LA PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DE DELITOS

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS Y DEBERES ÉTICOS

Art. 56.- PRINCIPIOS ÉTICOS: Los Representantes, Directivos, Gerente y Empleados deben actuar en el ejercicio de sus actividades, bajo los siguientes principios:

a) **Respeto y adecuación a las normas:** Cumplir con las normas que regulan el ejercicio de sus actividades, adecuando su conducta hacia el respeto a las leyes y a la normativa vigente en materia de lucha contra el lavado de activos y financiamiento del terrorismo, así como a lo normado en el Manual de Políticas y Procedimientos para la Prevención del Lavado de Activos.

b) **Probidad:** Ejerciendo sus funciones con responsabilidad, actuando con rectitud, honradez y honestidad, procurando que la Cooperativa no se vea involucrada en actividades de lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

c) **Confidencialidad:** Garantizando la estricta confidencialidad y reserva de identidad del Oficial de Cumplimiento y su Suplente, tanto respecto de las responsabilidades que la Ley le asigna, así como en lo relativo a los Reportes de Operaciones Inusuales e Injustificadas (ROII) que se informa a la UAFE y a las investigaciones futuras que en su momento se lleven a cabo en base a ellos.

d) **Equidad:** Actuando con justicia y respeto mutuo en sus relaciones internas y con los socios o clientes, con las entidades públicas y privadas, tales como: Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, Unidad de Análisis Financiera UAFE y otros Organismos de Control en general.

e) **Idoneidad:** Garantizando la aptitud técnica y moral en el desarrollo de sus actividades, brindando la capacitación suficiente para el debido cumplimiento de las funciones encomendadas a sus Representantes, Directivos, Gerente y Empleados, y de manera especial al personal de la Unidad de Cumplimiento en materia de prevención de lavado de activos.

f) **Imparcialidad:** Evaluar con objetividad la información para la detección de operaciones inusuales e injustificadas y, si es el caso, emitir los informes que correspondan, demostrando independencia de sus vinculaciones con personas e instituciones.

g) **Veracidad:** Expresándose con la verdad en el ejercicio de sus actividades y en cumplimiento de sus funciones, así como con los socios, clientes y terceros.

Los principios antes descritos, no hacen más que reforzar los Valores Institucionales de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Coopac Austro Ltda., siendo estos:

- Ayuda Mutua
- Responsabilidad
- Democracia
- Igualdad
- Equidad
- Solidaridad

Art. 57.- DEBERES ESENCIALES: Los Representantes, Directivos, Gerente y Empleados deben cumplir con los deberes establecidos en la Ley, Reglamento Interno, Manual de Políticas y Procedimientos para la Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos Incluido el Terrorismo y demás normas para el control y prevención de lavado de activos, poniendo especial diligencia en los siguientes aspectos:

a) Deber de Informar: Prestar especial atención para detectar operaciones inusuales y/o sospechosas, informando a la Unidad de Cumplimiento a través del Reporte de Operaciones Sospechosas (ROS), quién a su vez luego del análisis y debida diligencia informará a la Unidad de Análisis Financiero y Económico (UAFE) a través del Reporte de Operaciones Inusuales e Injustificadas (ROII), de acuerdo a lo dispuesto en la Ley y normas emitidas por los Organismo de Control.

b) **Deber de Registro:** Registrar las operaciones individuales y múltiples que realicen sus socios o clientes, en forma precisa, completa y cronológica, conservándolos por el plazo legal pertinente, poniéndolo a disposición de la UAFE cuando ésta así lo determine.

c) **Deber de Reserva:** Bajo toda responsabilidad, sus Representantes, Directivos, Gerente y Empleados están prohibidos de poner en conocimiento de cualquier persona, entidad

u organismo, que no tenga competencia, bajo cualquier medio o modalidad, el hecho de que alguna información ha sido solicitada y/o proporcionada a la Unidad de Análisis Financiero y Económico (UAFE), de acuerdo a la Ley, salvo solicitud expresa del órgano jurisdiccional o autoridad competente de acuerdo a lo dispuesto en la normatividad legal vigente. La única persona responsable de proporcionar información es el Representante Legal de la Institución.

La Cooperativa debe adoptar medidas destinadas a respaldar a sus empleados en el desarrollo de las actividades que realicen para el efectivo cumplimiento de las normas vigentes sobre la materia. En ningún caso, la Cooperativa podrá adoptar represalias o ejercer coacción alguna contra Representantes, Directivos, Gerente, Empleados, Socios, Clientes u otras personas o instituciones.

Para el cumplimiento de los deberes que emanan de las normas vigentes, corresponde a la Cooperativa adoptar medidas en relación a los siguientes aspectos:

Art. 58.- POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DE DELITOS.- Todos los Representantes, Directivos, Gerente y Empleados de la Cooperativa, sin importar su nivel, deben conocer, comprender, desarrollar, mantener actualizada y cumplir las Políticas de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos Incluido el Terrorismo, buscando el adecuado "Conocimiento del Socio o Cliente", asignando los recursos necesarios para realizar las acciones de prevención y control correspondientes, capacitándose y capacitando a sus miembros para que obren en consecuencia.

Debido a que los socios se encuentran representados por la Asamblea General de Representantes, los Representantes son responsables de conocer y aplicar la normativa interna y externa respecto a la prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos, por lo que, además, encargan dicha responsabilidad de cumplir y hacer cumplir las normativas a la Unidad de Cumplimiento, y considerando que el Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos es un riesgo importante a controlar, la entidad ha definido diferentes políticas a analizar en obligatorio cumplimiento y que se presentan a continuación:

RESPECTO A LA DEBIDA DILIGENCIA: POLÍTICA DE CONOCIMIENTO DEL SOCIO O CLIENTE:

a. Es responsabilidad de todo el personal de la Cooperativa aplicar las políticas emitidas por la entidad para prevenir el lavado de activos y financiamiento de delitos incluido el terrorismo.
b. Identificar a los socios y clientes o usuarios que requieran de los servicios de la Cooperativa, solicitando la presentación de todos los documentos establecidos para su vinculación y proceder a la verificación respectiva.
c. Estar atentos a los cambios en el comportamiento transaccional de los socios y clientes, a fin de efectuar el análisis y evaluación de acuerdo a las novedades presentadas.
d. Si como consecuencia de lo señalado en el literal anterior, se identifica alguna operación como inusual, se deberá solicitar al empleado responsable de llevar la relación comercial con el socio o cliente, justifique la transacción, caso contrario notificar a la Unidad de Cumplimiento para su verificación y de ser el caso realizar el Reporte de Operaciones inusuales injustificadas (ROII).
e. Establecer perfiles de riesgo en función al análisis de factores, conforme a lo establecido en la normativa emitida por el ente de control.

f. Mantener actualizada la información que alimenta los factores de riesgo señalados a fin de fortalecer tanto el perfil transaccional como no transaccional de los socios y clientes y en consecuencia el resultado de la Matriz de Riesgo.
g. Establecer un monitoreo al comportamiento transaccional de los socios y clientes, verificando la información por medio de llamadas o visitas a las referencias e información obtenida.
h. Establecer medidas de debida diligencia reforzadas cuando se trate con socios o clientes considerados PEP´s, reportando al Oficial de Cumplimiento todas las observaciones que así considere.
i. Es responsabilidad de la Gerencia y empleados de la Cooperativa anteponer el cumplimiento de las normas establecidas para prevenir el lavado de activos y financiamiento de delitos incluido el terrorismo, al cumplimiento de las metas comerciales.
j. Es responsabilidad de los Representantes, Directivos, Gerencia y demás empleados de la Cooperativa mantener bajo estricta confidencialidad los documentos y demás información que se genere de la debida diligencia aplicada a los socios, clientes y demás personas naturales o jurídicas con la que mantenga relaciones comerciales la Institución.

RESPECTO A LA POLÍTICA DE CONOCIMIENTO DEL EMPLEADO:

a. Las jefaturas deben asegurarse que los empleados que se encuentran a su cargo tengan un alto nivel de integridad, honestidad y honorabilidad.
b. Talento Humano deberá recabar información sobre los antecedentes personales, laborales y patrimoniales de los empleados que ingresan a la Cooperativa, entendiéndose dentro de este grupo a Directivos, Gerente y Empleados, los que deben mantenerse en su respectivo file o carpeta personal, la cual deberá estar actualizada con periodicidad anual, en garantía de la transparencia de la información.
c. Para la contratación de nuevo personal, Talento Humanos aplicará las políticas de vinculación que deben constar claramente en el Manual de Administración del Talento Humano.
d. El Oficial de Cumplimiento establecerá procedimientos de control sobre la administración de cuentas de los empleados en vista de no darle otro uso distinto al pago de planilla y consumo en los montos definidos.
e. El Oficial de Cumplimiento, realizará monitoreo transaccional de las operaciones de empleados e informara al Comité de Cumplimiento quienes en conjunto determinaran si corresponde realizar un reporte hacia el Ente de Control.

RESPECTO A LA POLÍTICA DE CAPACITACIÓN:

La Unidad de Cumplimiento desarrollará programas de capacitación a nivel institucional cuyo objetivo será el conocimiento de la normativa legal, reglamentaria y operativa en materia de prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos a nivel de Representantes, Directivos, Gerente y Empleados de la institución.

a. Todos los Representantes, Directivos, Gerente y Empleados de la Cooperativa, deberán recibir una capacitación anual en torno a las políticas internas de prevención sobre lavado de activos y financiamiento de delitos incluido el terrorismo.
b. Todos los Representantes, Directivos, Gerente y Empleados capacitados deberán aprobar la evaluación sobre los aspectos descritos en el inciso anterior.

RESPECTO A LA POLÍTICA DE CONOCIMIENTO DE PROVEEDORES:

a. Se evitará mantener relaciones contractuales con familiares de Representantes, Directivos, Gerente y Empleados hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
b. No se podrá mantener relaciones contractuales con proveedores que tengan procesos judiciales relacionados con el lavado de activos o actividades delictivas.
c. La información de los proveedores permanentes será actualizada por lo menos anualmente, siendo responsabilidad del empleado encargado de las adquisiciones.

RESPECTO A LA POLÍTICA DE CONOCIMIENTO DE MERCADO:

Los empleados que participen de los programas de negocios, proyecten expansiones o elaboren programas de lanzamiento de nuevos productos o servicios, considerarán contar con la mayor cantidad de información relacionada a los factores de riesgo de prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos, a fin de establecer políticas de control previas al lanzamiento.

a. Los empleados que identifiquen cambios en la estructura del mercado al cual llega la entidad, deberán informar al Oficial de Cumplimiento tales hechos como medida preventiva.
b. Quienes realicen el monitoreo de mercado objetivo de la Institución, adicionalmente, deben conocer y monitorear las características particulares de las industrias en las que sus socios o clientes desarrollan sus actividades económicas o comerciales, en función al riesgo de lavado de activos y financiamiento de delitos al que se hallen expuestas, para determinar alertas que permitan identificar inusualidades.
c. La información recibida sobre el mercado será útil para establecer parámetros de monitoreo en el sistema de prevención a cargo del Oficial de Cumplimiento.

RESPECTO A LA POLÍTICA CONOZCA A SU CORRESPONSAL:

a. No aprobar ninguna relación de corresponsalía nacional e internacional sin aprobación del Comité de Cumplimiento.
b. Considerar la corresponsalía siempre en beneficio de la Cooperativa y que la otra entidad cumpla con lo previsto en la Legislación Ecuatoriana vigente para la prevención del lavado de activos y financiamiento de delitos.
c. No realizar transacciones cuando las operaciones provengan de países no cooperantes o denominados paraísos fiscales.

RESPECTO A LAS POLÍTICAS DE RESERVA DE INFORMACIÓN, REPORTE Y RESGUARDO:

La Cooperativa, ha definido en aplicación a la normativa vigente los siguientes aspectos:

a. Los empleados de la entidad que tengan conocimiento de operaciones inusuales, deberán mantener absoluta reserva y confidencialidad de la misma y no transmitir a nadie, en especial al socio o cliente involucrado.

b. La información que el empleado considere inusual frente a los aspectos operativos propios, deberá ser reportada de inmediato al Oficial de Cumplimiento.

c. Todos los empleados que participen o colaboren con el Oficial de Cumplimiento, en la administración de datos, deberán mantener y resguardar los mismos con las mayores medidas de seguridad y confidencialidad, solicitando de ser necesario respaldos del propio Oficial de Cumplimiento.

RESPECTO A LA POLÍTICA DE REPORTE DE OPERACIONES SOSPECHOSAS:

a. Conocer el canal de comunicación más expedito de información de una operación inusual hacia el Oficial de Cumplimiento.
b. Conocer las responsabilidades sobre el reporte.
c. Documentar eficientemente la operación a ser reportada.
d. Informar y colaborar con la Unidad de Análisis Financiero Económico (UAFE) y otras entidades de seguridad involucradas en función al reporte realizado, siempre con la mayor agilidad, reserva y confidencialidad.

CAPÍTULO II

INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO, Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Art. 59.- INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO: El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Código de Ética y comportamiento es materia de sanción por parte de la Administración de la Cooperativa u otros Organismos de Control, de ser el caso, incluyendo sanciones administrativas y legales si así corresponde.

Sin perjuicio de ello, constituyen infracciones sancionables directamente por parte de la Cooperativa los actos que cometan sus Representantes, Directivos, Gerente, Empleados, Socios y Clientes, según se indica a continuación:

a. Revelar la identidad del Oficial de Cumplimiento Titular y Suplente.

b. Incumplir las políticas y procedimientos establecidos en el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos, Incluido el Terrorismo y Código de Ética sobre la materia.

c. Incumplir y/o trasgredir los procedimientos, guías y/o directrices internas establecidos por el sujeto obligado para la identificación del socio o cliente.

d. No elaborar los informes, reportes o registros que sean de su responsabilidad, de acuerdo a sus funciones y/o al cargo que se desempeña.

e. Inasistencia injustificada a las capacitaciones programadas en materia de prevención del lavado de activos.

f. Obstaculizar o pretender impedir la labor del órgano supervisor en las visitas de inspección.

g. Excluir a algún socio o cliente del registro de operaciones.

h. Transgredir el deber de reserva, poniendo en conocimiento de cualquier persona, entidad u organismo, bajo cualquier medio o modalidad, el hecho de que alguna información ha sido solicitada por los órganos de control u autoridad competente.

i. No comunicar al Oficial de Cumplimiento sobre alguna operación o transacción inusual detectada respecto de algún socio o cliente.

Art. 60.- PROCEDIMIENTO PARA MEDIDAS DISCIPLINARIAS: Si un empleado incumple con lo establecido en el Código de Ética y Comportamiento, se comunica a la Comisión Especial de Resolución de Conflictos quien tomara el proceso para ser resuelto.

El incumplimiento generado por caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado, no constituirá infracción.

IV. APROBACIÓN CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

La secretaría del Consejo de administración de la Cooperativa de ahorro y Crédito Coopac Austro Ltda.

Certifica: Que el presente "Código de Ética y Comportamiento" fue leído, revisado y aprobado en sesión del Consejo de Administración el día 17 de marzo del 2022, en el acta Nro. 006-22.

Lo certifico en honor a la verdad.

Cuenca 17 de marzo de 2022.

Abg. Teodoro Solís
Secretario del Consejo de Administración