



Lucha Campesina
Cooperativa de Ahorro y Crédito

RG.CI.03.01
CÓDIGO DE ÉTICA

Versión 1.0
Marzo, 2022

COPIA NO CONTROLADA

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código: RG.CI.03.01
		Fecha: 23-Mar-2022
		Versión: 1.0
		Página 2 de 34

Control e Historial de Cambios

Versión	Fecha	Descripción del cambio
1.0	23/03/2022	Documento Original, se realiza la codificación de control correspondiente al documento.

Registro de Firmas

FIRMAS DE REVISIÓN Y APROBACIÓN				
Responsable	Nombres	Cargo	Firma	Fecha
Elaborado por:	Lcda. Alba Uzhca S.	Oficial de Cumplimiento		23-03-2022
Revisado por:	Ing. Juan Carlos Zambrano	Gerente General		23-03-2022
Aprobado por:	Sra. Rosa Beltrán González	Consejo de Administración		23-03-2022
Acta No.786 Resoluciones No.0332				

EL PRESENTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD EXCLUSIVA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO LUCHA CAMPESINA, NINGUNA PARTE DE ESTE DOCUMENTO PUEDE SER REPRODUCIDO O TRANSMITIDO, MEDIANTE ALGÚN SISTEMA O MÉTODO, ELECTRÓNICO O FÍSICO (INCLUYENDO EL FOTOCOPIADO, LA GRABACIÓN O CUALQUIER SISTEMA DE RECUPERACIÓN Y ALMACENAMIENTO DE INFORMACIÓN), SIN EL CONSENTIMIENTO POR ESCRITO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA COOPERATIVA.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. OBJETIVOS.....	4
2. ALCANCE.....	4
3. RESPONSABLES.....	4
4. CÓDIGO DE ÉTICA	4
4.1. TÍTULO I – GENERALIDADES	4
4.1.1. SECCIÓN I – MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL.....	4
4.1.2. SECCIÓN II – DEFINICIÓN, ÁMBITO, ADHESIÓN Y OBJETIVOS.....	4
4.2. TÍTULO II – PRINCIPIOS Y VALORES DE LOS MIEMBROS DE LA COOPERATIVA	6
4.2.1. SECCIÓN I – PRINCIPIOS	6
4.2.2. SECCIÓN II – VALORES	7
4.2.3. SECCIÓN III – COMPROMISOS DE LA COOPERATIVA	8
4.3. TÍTULO III – DE LAS ACTITUDES, CONDUCTAS, ACTOS INAPROPIADOS Y USO DE BIENES Y RECURSOS.....	9
4.3.1. SECCIÓN I – ACTITUDES.....	9
4.3.2. SECCIÓN II – DE LAS CONDUCTAS Y ACTOS INAPROPIADOS.....	10
4.3.3. SECCIÓN III – DE LA UTILIZACIÓN DE LOS BIENES Y RECURSOS	11
4.4. TÍTULO IV – INTEGRIDAD RELACIONAL.....	12
4.4.1. SECCIÓN I – PRINCIPIOS RELACIONADOS CON LOS SOCIOS / CLIENTES	12
4.4.2. SECCIÓN II – PRINCIPIOS RELACIONADOS CON EL COMPORTAMIENTO LABORAL.....	13
4.4.3. SECCIÓN III – PRINCIPIOS DE CONDUCTAS PERSONALES.....	15
4.4.4. SECCIÓN IV – PRINCIPIOS DE AUTORIDADES PÚBLICAS Y OTROS GRUPOS EXTERNOS.....	16
4.4.5. SECCIÓN V – LINEAMIENTOS ÉTICOS APLICABLES A LA ENTIDAD PARA LA CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS.	17
4.4.6. SECCIÓN VI – CONFIDENCIALIDAD	18
4.5. TÍTULO V – CONTROL DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTOS DE DELITOS INCLUIDO EL TERRORISMO.....	19
4.5.1. SECCIÓN I – POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS.....	19
4.5.2. SECCIÓN II – ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNO	22
4.6. TÍTULO VI – CONFLICTOS DE INTERESES.....	25
4.6.1. SECCIÓN I	25
4.7. TÍTULO VII – RESPONSABILIDAD SOCIAL COOPERATIVA.....	28
4.7.1. SECCIÓN I	28
4.8. TÍTULO VIII – ADMINISTRACION DEL CODIGO DE ÉTICA, ADHESIÓN Y CUMPLIMIENTO	29
4.8.1. SECCIÓN I	29
4.9. TÍTULO IX – ADHESIÓN Y CUMPLIMIENTO	33
4.9.1. SECCIÓN I	33
5. LEYES, REGLAMENTOS Y NORMAS APLICABLES	34
6. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	34
7. ANEXOS	34

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código: RG.CI.03.01
		Fecha: 23-Mar-2022
		Versión: 1.0
		Página 4 de 34

1. OBJETIVOS

Fomentar una cultura corporativa que oriente y dirija permanentemente el ejercicio de las funciones de los representantes, Directivos del Consejo de Administración, Consejo de Vigilancia, Gerente General, empleados, socios, clientes y público en general, como parte integral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina.

2. ALCANCE

El Código de Ética está dirigido a todos los Directivos del Consejo de Administración, Consejo de Vigilancia, Gerente General y empleados que conforman actualmente la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha campesina, y a todos quienes se integren a futuro, sin excepción alguna.

Toda persona que cumpla una función o desarrolle actividades en la Institución, está sujeto necesariamente a lo establecido en el presente Código de Ética. La inobservancia y/o infracción de los preceptos establecidos en el mismo puede ser motivo, incluso, de las sanciones reglamentarias y/o legales que tengan lugar.

3. RESPONSABLES

Los responsables de velar por la correcta aplicación del presente reglamento son:

- Gerencia General
- Oficial de Cumplimiento
- Jefe de Talento Humano

4. CÓDIGO DE ÉTICA

4.1. TÍTULO I – GENERALIDADES

4.1.1. SECCIÓN I – MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL

MISIÓN

“Brindar servicios financieros ágiles e innovadores con énfasis en el desarrollo rural y la productividad agropecuaria”

VISIÓN

“Ser especialistas en productos financieros inclusivos para el desarrollo del sector agropecuario y microempresario del país”.

4.1.2. SECCIÓN II – DEFINICIÓN, ÁMBITO, ADHESIÓN Y OBJETIVOS

Art. 1.- Definición del Código de Ética y Conducta

Conjunto de principios y valores que guían el comportamiento o conducta de los Directivos del Consejo de Administración, Vigilancia, Gerente General y empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina en su vida diaria y en el ejercicio de sus facultades, funciones y atribuciones.

Art. 2.- Definición de Términos

Con el fin de facilitar la comprensión de este Manual, a continuación, se presentan algunas definiciones de términos o palabras que se utilizan en el documento.

Actualización: Deber que tiene el personal de mantenerse actualizado en el área de su ejercicio profesional. La actualización debe ser periódica y en función de las nuevas tendencias laborales. Es una responsabilidad individual.

Ambiente Ético: Ambiente que prevalece en la Cooperativa que se relaciona con los grupos de estándares de conducta socialmente aceptados entre sus colaboradores.

Sanción: Estrategia que utiliza el superior inmediato para hacer reflexionar al colaborador acerca de una situación o conducta particular. El castigo no debe generar angustias ni exceso de trabajo en este. Por el contrario, debe ser utilizado para generar conductas asertivas y positivas posteriores.

Socio: La persona física o moral con quien la Cooperativa realiza las actividades señaladas en la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria, El Código Orgánico Monetario y Financiero y el Estatuto.

Código de Ética: Es el conjunto de los mejores criterios, conceptos y actitudes que debe guiar el proceder humano por razón de los más elevados fines que puedan atribuirse a la profesión o negocio que se ejerce.

Conducta: es la manifestación del comportamiento, es decir, lo que hacemos en los diversos ámbitos de su vida.

Comunicar: Transmitir informaciones o instrucciones a los distintos miembros y niveles de la organización.

Ética: Es una rama de la filosofía que se ocupa del estudio racional de la moral, la virtud, el deber, la felicidad y el buen vivir. La ética, estudia la moral y determina cómo deben actuar los miembros de una sociedad. Por lo tanto, se la define como la ciencia del comportamiento moral.

Moral: Es el conjunto de reglas o normas por las que se rige la conducta o el comportamiento de un ser humano en relación a la sociedad, a sí mismo o a todo lo que lo rodea.

Sigilo Bancario: Es la protección que las instituciones financieras deben otorgar a la información relativa a los depósitos y captaciones de cualquier naturaleza, que reciban de sus clientes o Socios, siendo esta información parte de la privacidad de los usuarios del sistema financiero.

Transparencia: Cuando las resoluciones tomadas por la administración de la Cooperativa, bases y fundamentos son claras y accesibles al personal y socios de la Cooperativa

Art. 3.- Ámbito de aplicación

El Código de Ética y Conducta es de cumplimiento obligatorio y regirá para todos los miembros que conforma la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina., tales como: Representantes a la Asamblea General, miembros de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerente General, Auditoría Interna, Jefaturas, funcionarios y Empleados integrantes.

Este Código también es extensivo en algunos de sus temas a la familia inmediata del empleado. Estas situaciones solo se darán por referencia expresa dentro del código. Por familia inmediata se entiende la relación de parentesco dentro del segundo grado de consanguinidad y de afinidad.

Las infracciones y el quebrantamiento de sus normas originarán las responsabilidades correspondientes. Las denuncias de actos en contra de la ética y conducta para los miembros que conforman la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, debidamente fundamentadas, serán procesadas por la Jefatura de Talento Humano y las instancias institucionales pertinentes, observando los principios de protección y reserva del denunciante; así como, los del debido proceso y presunción de inocencia del denunciado.

La distribución física o electrónica será a través de Talento Humano, ejemplar entregado a todo el personal de la entidad, los mismos que deben suscribir la declaración de recepción y conocimiento

del Código, así como también el compromiso de observar estrictamente en el desarrollo de sus actividades y funciones los principios impartidos en el presente Código. Este documento forma parte de su expediente personal.

En este contexto, la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina., a través de todos los miembros, asume el compromiso moral y legal de cumplir y hacer cumplir a cabalidad los principios dictados en este Código.

Art. 4.- Objetivos

- Definir los principios y normas éticas consideradas por la Cooperativa como cumplimiento obligatorio.
- Orientar la conducta de los empleados, directivos y socios de la Cooperativa.
- Promover comportamientos éticos y morales de los empleados, directivos y socios de la Cooperativa acorde a los principios establecidos en el presente Código.
- Establecer acuerdos que vinculen a los empleados, directivos y socios con la cooperativa generando sentido de pertenencia.

4.2. TÍTULO II – PRINCIPIOS Y VALORES DE LOS MIEMBROS DE LA COOPERATIVA

4.2.1. SECCIÓN I – PRINCIPIOS

Art. 5.- Principios

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, fundamentándose en el más irrestricto respeto a la ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria, Art. 4, a los mandatos constitucionales, a su misión, visión, y objetivos, observará los siguientes principios institucionales en su actuar diario y en la interacción con los miembros de nuestra institución con nuestros socios/clientes que requieren los servicios que brinda la Cooperativa entre ellos tenemos:

a. Disciplina.

Es la cualidad de la persona para ceñirse, respetar y cumplir leyes, normas y reglas dentro de la institución.

b. Respeto,

El respeto permite a la persona reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades de los demás y sus derechos, brindando así un trato digno y sin discriminaciones, que permita mantener la decisión auténtica de no transgredir los derechos de los individuos y de la sociedad.

c. Veracidad

Se aplica a la información cierta y contrastable. Refiere a quien dice o profesa siempre la verdad

d. Imparcialidad

Entiéndase como un criterio de justicia que se basa en decisiones tomadas carentes de prejuicios, con objetividad. Esto quiere decir que la persona a cargo de juzgar o dirimir una situación debe mantener la imparcialidad y no dejarse influir por presiones de ninguna índole que lo lleven a tratar de beneficiar a una de las partes.

e. Confidencialidad

Cualidad de la persona para mantener en reserva información calificada como sensible para la Cooperativa.

f. Control, prevención y lucha contra el Lavado de Activos.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina a través de la Unidad de Cumplimiento promueve e impulsa el desarrollo y procedimientos de prevención de Lavados de Activos que son

realizados con responsabilidad, transparencia y equidad; evitando el cometimiento de acciones ilícitas o ilegítimas encubiertas y deliberadas de servidores públicos o personas privadas para favorecer intereses particulares.

g. Legalidad

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina y sus Representantes de la Asamblea General, miembros de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerente General, Auditoría Interna, Jefaturas, funcionarios y Empleados, están obligados a conocer, respetar y ejercer sus actos con sujeción a la Constitución de la República, leyes, reglamentos y demás disposiciones que regulan su actividad en cualquier área que se desempeñen. Además, deberá cumplir con las operaciones, actos y contratos que se realicen en el ámbito del intercambio financiero entre la cooperativa y sus socios/clientes deben asegurar la correcta organización, integración, eficacia y transparencia del mismo.

4.2.2. SECCIÓN II – VALORES

Art. 6.- Valores

Las y los Miembros de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, en el desempeño de sus actividades, cumplirán con los valores establecidos en el Plan Estratégico Institucional y lo que a continuación se detallan:

a. Transparencia: Este valor es personal e institucional

En relación al enfoque personal, en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, las y los empleados llevan a cabo sus actuaciones de manera clara y franca, desarrollando un ambiente de confianza y seguridad a los socios/clientes.

En el caso de la institución, se refiere al comportamiento que permite a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, garantizar acceso a la información de forma clara y oportuna sobre las acciones, recursos y decisiones fortaleciendo así la confianza y credibilidad de nuestros

b. Responsabilidad

Es un valor que está en la conciencia de la persona y le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, en el plano de lo moral; por ello los miembros de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina deben asumir sus funciones y deberes con la convicción y certeza de cumplirlas de manera eficaz, eficiente y oportuna.

c. Honradez:

Es la cualidad de pensar y actuar conforme a los estándares practicados por la sociedad dentro de lo considerado como justo, correcto e íntegro. Son las actuaciones de los miembros de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina dentro de la ética y la moral. Esto incluye no faltar a la verdad y la transparencia en todos los actos para con la institución y la sociedad, debiendo abstenerse de realizar por sí o introducir a terceros a la realización de cualquier acción u omisión que perturbe la eficiencia de la intermediación financiera de la Cooperativa, o que pueda perjudicar la confianza de los socios y/o clientes o público en general.

d. Integridad

Hace referencia a una persona correcta, educada, atenta, proba e intachable, es decir ser auténticos, profesionales, coherente entre lo que piensan, dicen y hacen. No se aprovecharán de los demás, ni de sus recursos. No solicitarán a terceras prestaciones indebidas de ningún tipo, en beneficio propio o de terceros.

Cumplirán el trabajo de modo honesto, completo y a tiempo. Es su obligación y responsabilidad desvincularse de cualquier conflicto de intereses y no aceptar la corrupción en ninguna de sus formas: soborno, fraude, blanqueo de dinero, desfalco, ocultación y obstrucción a la justicia, regalos a cambio de favores.

e. Lealtad

Es una obligación de fidelidad y compromiso que los miembros de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina tienen con la Institución, la sociedad, el Estado y consigo mismo.

f. Tolerancia

Tratar con respeto y equidad, valorar la identidad y diferencias de todas las personas, fomentar la erradicación del trabajo infantil, rechazar el trabajo forzado y censurar todas aquellas acciones que infringen al Código del Trabajo. Están prohibidas las marginaciones, actos de hostigamiento, discriminaciones o segregaciones, fundadas en factores ideológicos, raciales, religiosos, de sexo, orientación sexual, color, de género, edad, nacionalidad, capacidades especiales o de cualquier razón política, ideológica, social y filosófica.

g. Solidaridad

Las y los Miembros de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, deben mantener y observar un espíritu de apoyo permanente y trabajo en equipo con sus compañeros de trabajo, fomentando el trabajo cooperativo, contribuyendo con su esfuerzo adicional al bien común.

4.2.3. SECCIÓN III – COMPROMISOS DE LA COOPERATIVA

Art. 7.- Compromiso de la entidad con la sociedad: La Cooperativa, es una institución comprometida con el desarrollo y el bienestar de sus socios y de la sociedad en general, que incorpora en sus relaciones con los distintos grupos con los que interactúa, prácticas basadas en principios éticos que generan y agregan valor.

El compromiso social desde siempre ha sido una parte fundamental del sentido de responsabilidad social de la Cooperativa que ha contribuido con la formación humana y ciudadana de muchas personas, a través de programas e iniciativas que buscan sembrar valores de responsabilidad, solidaridad y trabajo en equipo.

La Cooperativa participa activamente con la comunidad, apoyando diversas actividades relacionadas con el bienestar social promoviendo la no discriminación, la educación financiera y la inclusión social, buscando que esto sea un elemento de desarrollo para la vida de las personas.

Este compromiso está presente en la misión y visión de la Cooperativa, y es puesto en práctica por todos sus integrantes; quienes brindan un trato igualitario, transparente, oportuno y de calidad a todos los socios, sin excepción alguna.

Art. 8.- Compromiso medioambiental: Dentro de la filosofía de trabajo de la Cooperativa, la protección y cuidado medioambiental, es muy importante, todas las actividades son realizadas de manera sostenible y ambientalmente responsable, utilizando eficientemente los recursos: agua, luz, materias primas e insumos.

Art. 9.- Compromiso de cumplimiento normativo: La Cooperativa dentro de la consecución de sus objetivos estratégicos, el desarrollo del giro ordinario del negocio, sus procesos operativos internos, sus actividades de responsabilidad social, adquiere el compromiso del cumplimiento de las leyes y normativas del ordenamiento jurídico ecuatoriano y en especial las que compone y regulan al sistema financiero popular y solidario.

En ningún caso para el cumplimiento de sus metas previstas en el presupuesto, plan operativo anual o planificación estratégica, dejará de observar la normativa jurídica vigente para su consecución.

En caso de duda en la aplicación de una norma, se preferirá siempre aplicar la norma de la forma más estricta aún en detrimento de los indicadores de la Cooperativa.

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código: RG.CI.03.01
		Fecha: 23-Mar-2022
		Versión: 1.0
		Página 9 de 34

4.3. TÍTULO III – DE LAS ACTITUDES, CONDUCTAS, ACTOS INAPROPIADOS Y USO DE BIENES Y RECURSOS

4.3.1. SECCIÓN I – ACTITUDES

Art. 10.- Las Actitudes

Además de la observancia permanente de los principios y valores descritos en los artículos que anteceden, y a fin de asegurar un adecuado desempeño en el ejercicio de nuestras funciones y como cultura de Buen Gobierno Cooperativo, los Miembros de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina estamos obligados a:

- a) Actuar con el respeto debido a todos los derechos humanos consagrados en la Constitución de la República. Por tanto y a modo de ejemplo no se discriminará a ninguna persona por razones de etnia, raza, sexo, identidad de género, entre otros. Los Miembros de la institución respetarán las convicciones, ideas, conductas y prácticas de cualquier persona sea socio o cliente, siempre que estas se enmarquen en los principios fundamentales. En el acatamiento de las garantías constitucionales los Miembros de la institución se abstendrán de solicitar, en ningún caso, requisitos que tengan relación con la imagen personal, incluido el uso de determinada vestimenta o arreglo personal a nadie, salvo la exigencia de que se respeten los buenos usos y costumbres de la institución.
- b) Actuar conforme a las necesidades institucionales y de bienestar a la colectividad, por encima de intereses particulares, en tal virtud, ningún funcionario que preste sus servicios en la institución permitirá que en el desempeño de sus funciones influyan intereses que puedan perjudicar el bienestar y objetivos institucionales, manteniendo una actitud orientada al servicio de nuestros socios y caracterizada por la calidad, calidez, eficiencia y eficacia en la atención a los mismos y en relación con sus compañeros de trabajo.
- c) Actuar y obrar con base a la verdad en todas las actividades que se realicen de forma correcta con la colectividad actuando con rectitud, probidad y justicia.
- d) Nuestro respeto incluye a la Naturaleza. Todos nuestros procesos deben, en la medida de nuestras capacidades, adecuarse a una política general amigable con la ecología. No utilizaremos más recursos naturales que los absolutamente necesarios y modificaremos cuanto comportamiento sea necesario para lograr este fin. En tal sentido combatiremos el despilfarro y el uso indebido de recursos (agua, luz, papel, etc.) y nos comprometemos a impulsar y respetar políticas internas que privilegien el reciclamiento y la optimización en el uso de recursos. En la creación de nuevos productos o servicios financieros se buscará fomentar el bienestar y el desarrollo del socio y de la comunidad en la que se encuentra inmerso; se identificarán los riesgos asociados y se considerará su impacto en las actividades de carácter ambiental.
- e) Actuar con una visión proactiva como base para nuestro desarrollo personal para el cumplimiento de los objetivos institucionales, evitando actitudes prepotentes, abusivas u hostiles, así como comportamientos intrigantes o segregacionistas que atenten contra el ambiente laboral armónico que debe existir;
- f) Fomentar un adecuado ambiente de trabajo para el cumplimiento de las funciones encargadas, conduciendo todas sus actividades diarias con respeto, amabilidad hacia los demás, siempre manteniendo un trato cordial entre trabajadores, ejecutivos, socios y terceras personas
- g) Atender a los socios /clientes con amabilidad, prontitud y eficacia, a fin de cumplir con nuestra misión de servicio al cliente y fortalecer la imagen de excelencia de la institución;

- h) Ofrecer una óptima calidad de servicio a los Socios/clientes, mediante el desarrollo de productos y servicios que respondan a sus necesidades y que promueva el desarrollo económico y social del país.
- i) Mantener un trato de cortesía y respeto con todos nuestros socios/clientes, compañeros, superiores y subalterno, sin distinción alguna, evitando actitudes descomedidas que generen conflictividad interna o externa, así como requerimientos de trabajo que no correspondan estrictamente a los fines institucionales. Creemos que un buen Miembro de la Institución es quien, más allá de los cargos o los niveles jerárquicos, mantiene un buen trato con todos, sin excepción.
- j) Apoyar las posibilidades y esfuerzos de superación personal y profesional de nuestros compañeros, sin importar el puesto que desempeñen; adquiriendo nuevos conocimientos y habilidades que permitan generar valor agregado para los socios/clientes.
- k) Procurar la mejora constante de la calidad de los trabajos presentados a título personal, así como de aquellos que se desarrollen bajo nuestra dirección, coordinación o responsabilidad.
- l) Respetar el criterio profesional, el trabajo y la autoría de informes y documentos elaborados por los empleados o directivos de la institución, expresando nuestros desacuerdos en forma constructiva y planteando propuestas o soluciones alternativas.
- m) Guardar absoluta reserva sobre información calificada como confidencial y custodiar documentos considerados como tal, absteniéndonos de emitir opiniones sobre su contenido.
- n) Evitar situaciones que pudieran ocasionar conflictos de intereses.
- o) Respetar y tolerar las convicciones y opiniones ajenas, desechando actitudes proselitistas o sectarias que puedan generar controversia;
- p) Cumplir con las leyes, manuales, Políticas internas, disposiciones y demás normativa relacionada con las tareas que les fueren asignadas.
- q) Cumplir con las normas y buen funcionamiento del Sistema de Prevención del Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo, así como también la obligación de cumplir con el presente Código de Ética.
- r) Ejercer las funciones con responsabilidad, rectitud, honradez y honestidad procurando que la entidad no se vea involucrada en actividades de lavado de activos y/o financiamiento del terrorismo
- s) Evitar prácticas de ineficiencia o desidia, faltas a la probidad e infracciones sancionadas de acuerdo a nuestro Reglamento Interno.

4.3.2. SECCIÓN II – DE LAS CONDUCTAS Y ACTOS INAPROPIADOS

Art. 11.- Se Considera Conductas y Actos Inapropiados:

a. Conflicto de Interés:

Intervenir directa o indirectamente, en actos en los cuales exista contraposición de intereses personales, laborales, o financieros de las y los Miembros de la Institución con los objetivos, deberes y funciones a su cargo y con los objetivos de la Cooperativa.

b. Hacer mal uso de la Información:

Participar en actos no autorizados de cualquier índole, en los cuales se emplee o difunda información de la Cooperativa de Ahorro y crédito Lucha Campesina; permitir el uso inapropiado de dicha información para beneficio personal o terceros.

c. Abuso de Autoridad:

Sucede cuando las y los Miembros de la institución se aprovechan del cargo o función que ejercen o representan en beneficio propio de cualquier índole.

d. Manipulación de los Mercados y Pánico Financiero:

Ningún integrante de la institución realizará intentos o acciones de manipulación de mercados con la finalidad de ejercer presión en los precios de instrumentos monetarios, servicios financieros u otro tipo de valores con los que la cooperativa opere en el mercado, Tampoco utilizará el mercado divulgando noticias falsas que causen alarma en la población y provoquen el retiro masivo de los depósitos de cualquier institución del sistema financiero, que pongan en peligro la estabilidad o provoquen el cierre definitivo de cualquier institución.

e. Respeto a la dignidad, libertad y privacidad de las personas:

Reconocer como conductas especialmente prohibitivas y atentatorias con referencia a las personas el tratamiento despectivo, discriminatorio o humillante hacia los demás, se desaprueba todo tipo de comunicación, verbal o escrita, con contenido ofensivo, denigrante o violento, al interior o exterior de la Institución

f. Apropiación indebida de Bienes y Recursos:

Los Miembros de la Institución que cesen su relación laboral con la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, se abstendrán de utilizar cualquier información obtenida durante su vinculación con la Institución, incluidos listados o relaciones de socios/clientes. Tampoco podrán beneficiarse de forma directa o indirecta de la compra o alquiler de bienes y recursos de propiedad de la Institución, así mismo no les está permitido vender, directa o indirectamente, sus recursos o servicios.

4.3.3. SECCIÓN III – DE LA UTILIZACIÓN DE LOS BIENES Y RECURSOS

Art. 12.- Bienes y Recursos Internos

Son considerados bienes y recursos internos: el dinero en efectivo, los títulos valores, los planes comerciales, la información sobre clientes, proveedores, la propiedad intelectual de los modelos, programas de computación, los servicios que presta la entidad, toda la propiedad material, bienes de activos para uso del trabajo personal, herramientas tecnológicas y otros que son de propiedad de la entidad.

Art. 13.- Uso adecuado de los Bienes y Recursos

Todos los Miembros de la entidad deben utilizar adecuadamente los bienes que les fueron asignados para el desempeño de sus funciones, evitando su abuso o desaprovechamiento; no podrán emplearlos o permitir que otros hagan mal uso de los bienes o servicios, para fines particulares, se considera que el uso adecuado y la debida protección de sus bienes tangibles e intangibles, son condiciones esenciales para conservar la solidez patrimonial de la Institución.

No está permitido disponer de los recursos propiedad de la entidad, y de aquellos otros entregados en custodia por terceros fuera de sus instalaciones, salvo en los casos previstos y autorizados previamente por la Gerencia. Se excluyen los implementos y equipos electrónicos móviles de uso personal, entregados a los, funcionarios y empleados para realizar sus funciones.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, desaprueba a los Miembros de la institución que descarguen o almacenen en las estaciones de trabajo o en los sistemas de cómputo, material e información de contenido pornográfico u obsceno que atente contra la ética y la moral.

Art. 14.- El Cuidado y Optimización de los Recursos Internos

Con la finalidad de optimizar los recursos internos disponibles, Miembros de la institución deberán, en la medida de lo posible, en las actividades de su cargo, adoptar medidas oportunas y razonables

para restringir los gastos. El descuido o despilfarro en relación a los bienes y recursos de la entidad constituye una violación de las obligaciones con respecto a la entidad.

La utilización de llamadas telefónicas, comunicador interno (software), correo electrónico, sistemas de computación, redes sociales y otros canales, son herramientas utilizadas únicamente para fines de la entidad y todos los Miembros de la institución están obligado a cuidar la imagen institucional al hacer uso de los mismos.

Ningún empleado está autorizado a hacer uso de estos canales para beneficio personal de forma tal que pueda resultar perjudicial para la institución. Se prohíbe cargar o descargar en equipos de computación de propiedad de la entidad, programas o sistemas personales, ilegales o sin licencia.

En caso de terminación laboral (Bajo Relación de Dependencia, Servicios Profesionales, entre otros), los derechos de propiedad y de la información que se hayan generado u obtenido como parte de la relación de trabajo seguirán perteneciendo a la entidad y su indebida utilización podrá dar lugar a las acciones legales y penales pertinentes.

Art. 15.- Acceso y Protección a la información

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, precautela la integridad y privacidad de la información de los socios/clientes o usuario; prohíbe la divulgación de información a personas no autorizadas, ni intencional, ni inadvertidamente, y se obliga a los Miembros de la institución que por sus funciones tengan acceso directo o indirecto a información sensible y confidencial, asumir la responsabilidad y los riesgos derivados de su difusión o manejo inadecuado de la misma; por lo que se debe da custodia, protección y resguardo de la información.

Considerando la importancia de realizar la gestión en la seguridad de información, se recuerda permanentemente a los Miembros de la institución, que las claves y los códigos de acceso son personales e intransferibles, que deberán mantenerse en forma reservada y serán utilizadas exclusivamente para dar cumplimiento a las tareas asignadas, respetando las políticas internas, la confidencialidad y el sigilo bancario. Complementa, además, al señalar a los Miembros de la institución que tienen la obligación de bloquear su acceso al sistema de información cuando no lo estén utilizando y son responsables absolutos de su utilización.

4.4. TÍTULO IV – INTEGRIDAD RELACIONAL

4.4.1. SECCIÓN I – PRINCIPIOS RELACIONADOS CON LOS SOCIOS / CLIENTES

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina., aplicará, en todas las relaciones que establezca y en la cual desarrolle sus actividades, con todas las personas nacionales o extranjeras que soliciten información sobre productos y servicios, los Valores Cooperativos y Principios de Actuación contenidos en el presente Código y, especialmente, las normas de actuación señaladas en este capítulo.

Art. 16.- RELACIONADOS CON LOS SOCIOS/CLIENTES

Para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina., los Socios/Clientes son su principal activo, por lo que es su aspiración la de establecer relaciones perdurables, sobre la base de una recíproca interrelación y confianza mutua.

Aportar valor mediante la prestación eficiente y oportuna de productos y servicios adecuados a las necesidades de sus socios/clientes, así como la revisión permanente de sus procesos operativos.

La demanda de sus Socios/Clientes un comportamiento y una gestión ceñidas al irrestricto cumplimiento de las normas legales, esperando su apoyo en el cumplimiento eficaz de todas ellas, y de manera especial las relativas a la Prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos.

Art 17.- Seguridad Física

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, precautelaré la seguridad física de sus empleados, socios, usuarios, clientes, establecimientos y bienes considerados como patrimonio e imagen de la entidad.

Las instalaciones físicas de la institución contarán dispositivos de seguridad, los colaboradores, socios y público en general, contarán con el respaldo de los Vigilantes de seguridad, de la empresa debidamente calificada.

Los documentos valorados de la institución permanecerán bajo custodia y con las respectivas seguridades.

4.4.2. SECCIÓN II – PRINCIPIOS RELACIONADOS CON EL COMPORTAMIENTO LABORAL

Art. 18.- Selección y contratación de personal

En la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, los procesos de selección de personal son abiertos y basados en una metodología de valoración objetiva, que toma en cuenta la cualificación profesional y la capacidad de los candidatos, con la finalidad de contratar personas con las competencias idóneas para cada puesto de trabajo.

En la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, los colaboradores de quienes depende, directa o indirectamente, la selección y/o contratación de personal, guían sus decisiones y actuaciones sin admitir la influencia de factores que pudieran alterar la objetividad de su juicio, conforme a los criterios establecidos en los procedimientos de selección y contratación.

Art. 19.- Desarrollo profesional

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, ampara el desarrollo profesional de sus colaboradores a través de políticas claras de capacitación, en función del desempeño y cumplimiento de objetivos.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, establece, en sus políticas sobre concursos de promoción y reclutamientos internos, otorgar la primera prioridad a sus colaboradores en las oportunidades laborales que se presentan, de tal manera que se evidencien las fortalezas de sus colaboradores y sean valoradas imparcialmente.

Art. 20.- Responsabilidad y Profesionalismo

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, compromete a los Miembros de la Cooperativa actuar con dinamismo y excelencia en el cumplimiento diario de sus funciones. Sin embargo, en ningún caso su aplicación debe afectar a los Valores Cooperativos y Principios de Actuación.

Las y los Miembros de la Cooperativa que asuman la titularidad de su gestión que les corresponde atender y que realicen las tareas asignadas con un alto grado de responsabilidad, profesionalismo, celeridad y eficacia.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, reprueba que sus colaboradores pretendan ampararse en el argumento de que fueron exhortados por funcionarios de la institución, de mayor jerarquía, para eludir o atenuar su responsabilidad de acciones o decisiones que ocasionen la inobservancia de los Valores Cooperativos y Principios de Actuación.

Art. 21.- Productividad y excelencia

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, espera de sus Miembros de la Cooperativa, una productividad óptima en sus tareas y responsabilidades, así como el respeto de los plazos establecidos para el cumplimiento de sus funciones, los horarios asignados y las citas comprometidas.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, demanda de sus Miembros de la Cooperativa una actuación proactiva, que genere ideas que se transformen en nuevos y mejores servicios para los socios y clientes, que permita evitar incurrir en gastos que no sean los estrictamente necesarios para la actividad que les está asignada.

Art. 22.- Empleo adecuado en el tiempo de trabajo

Las y los Miembros de la Cooperativa, deberán emplear su horario de trabajo únicamente en actividades inherentes a su cargo, cumpliendo sus deberes y funciones de manera eficiente, con mística y entrega, a fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Todos los integrantes de la entidad deben respetar la confidencialidad y reserva de la información a la que se tenga acceso.

Los uniformes de la institución deben utilizarse únicamente para actividades del desempeño de sus funciones en la institución.

Se espera un comportamiento ético y de compromiso personal con la institución en el uso de teléfonos celulares y el uso de las redes sociales de comunicación.

Art. 23.- Evaluaciones del desempeño, compensaciones e incentivos

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, se compromete que, en cualquier proceso de evaluación que aplique a sus Miembros de la Cooperativa ponderará juiciosamente todas las actuaciones que deban ser calificadas, sin otra clase de consideraciones que no sean aquellas que correspondan a la aplicación íntegra y objetiva del proceso.

En el caso de evaluaciones del desempeño y los incentivos, estos no deben recaer en razonamientos ideológicos, percepciones sin fundamentos, favoritismos personales sustentados en cuestiones subjetivas y toda otra clase de inequidades que favorezcan o perjudiquen a algún colaborador de la institución en beneficio o en detrimento de otros.

El sistema de compensaciones e incentivos económicos para sus colaboradores sobre la base de sus méritos y por cumplimiento de metas, los colaboradores deberán sujetarse a las políticas y plazos establecidos para cumplirlas bajo un estricto marco ético, de modo que no den origen a actuaciones o prácticas que, bajo dicha sola orientación, puedan perjudicar el prestigio de la institución.

Art. 24.- Derecho al desacuerdo

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, considera como un deber ético el derecho de un colaborador al desacuerdo, sin que ello suponga necesariamente una aceptación ha dicho planteamiento, que si es expuesto con prudencia y altura puede enriquecer los lineamientos y decisiones de la Institución.

Se considera una obligación de sus jefaturas la aceptación de la formulación de opiniones discordantes o discrepantes, con las debidas formalidades y respeto, que estimen plantear los colaboradores.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, rechaza el silencio complaciente de los colaboradores, referente a disposiciones emitidas por las jefaturas, cuando existen perjuicios, tangibles e intangibles, para la COAC. Lucha Campesina.

Art. 25.- Seguridad y salud Ocupacional

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina., debe proveer y mantener lugares de trabajo, seguros y saludables. Contará con oficinas en óptimas condiciones de seguridad y un ambiente saludable para los colaboradores y el público en general.

Garantizar el cumplimiento estricto de las normas estipuladas en el Código de Trabajo y en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional, así como también la administración eficiente de los recursos internos destinados para este fin.

Los miembros de la institución, son exhortados a velar por su propia seguridad y la seguridad de todas aquellas personas cuya integridad pudiera llegar a verse afectada como consecuencia de sus actos u omisiones.

Art. 26.-Actividades Políticas

Es prohibido involucrar a la entidad en actividades políticas y de comprometer los recursos financieros para apoyar a candidatos de partidos políticos.

Los Socios, Directivos, funcionarios y empleados deberá notificar su calidad de personas expuestas políticamente (PEP'S) o de alguno de sus familiares dentro del segundo grado de afinidad y cuarto de consanguinidad hasta un año después de haber cesado en sus funciones.¹

Quienes fueren calificados como PEPS estarán sujetos a la aplicación de la debida diligencia ampliada por parte de la Unidad de Cumplimiento.

Directivos que requieren participar en contiendas Políticas, deberán presentar la solicitud de licencia sin sueldo y en caso de ser electo presentará la renuncia a sus cargos.

Art. 27.- Parentescos

En caso de que los empleados de la institución mantener noviazgos, contraer unión de hecho y/o matrimonio con otro empleado (a) de la Cooperativa o con parientes de los Directivos o funcionarios hasta el cuarto grado de consanguinidad o tercero de afinidad, Uno de los dos funcionarios deberá presentar la renuncia a su puesto de trabajo o cargo como Directivo.

4.4.3. SECCIÓN II – PRINCIPIOS DE CONDUCTAS PERSONALES

Art. 28.- Principios de Conductas Personales

Es esencial para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, el compromiso de todos Miembros de la institución, en orden a desarrollar sus actividades en condiciones que no afecten la salud, la seguridad, dignidad e integridad personal de quienes laboran en la Institución, en una armónica relación con el entorno.

Las y los Miembros que presten sus servicios en la institución, deberán asumir los principios, valores y comportamientos contenidos en el presente Código de Ética, el cual será un referente para el fortalecimiento cooperativo, además dentro de la institución deberán cumplir los objetivos institucionales con profesionalismo, objetividad, uso y custodia adecuada de la información de forma confidencial.

De acuerdo a las disposiciones legales y reglamentarias existentes, mantendrán en el ejercicio de sus funciones, un comportamiento absolutamente profesional, sobrio y probo para rechazar cualquier práctica que ponga en duda la imparcialidad, honradez, reserva y cumplimiento a la ley.

Art. 29.- Conducta personal

Todo el personal debe mantener una conducta digna y decorosa, dentro y fuera de la entidad, empleando en sus relaciones con sus compañeros, socios y público en general un comportamiento estrictamente apegado a la ley, el respeto y la moral, que no distorsione con la imagen institucional.

¹ Reglamento Ley de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos Art.42, (Decreto 1331)

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código: RG.CI.03.01
		Fecha: 23-Mar-2022
		Versión: 1.0
		Página 16 de 34

4.4.4. SECCIÓN IV – PRINCIPIOS DE AUTORIDADES PÚBLICAS Y OTROS GRUPOS EXTERNOS

Art. 30.- Relaciones con las entidades de Control y publicas

Mantener relaciones transparentes y sólidas con las entidades de control y entidades públicas, relaciones con las entidades y organismos del Estado como: la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, Unidad de Análisis Financiero Económico, el Banco Central y demás, se manejarán a través de los funcionarios autorizados y deberán estar guiadas por un espíritu de estrecha cooperación, cordialidad y respeto. Se regirán siempre por las normas y procedimientos legales.

Toda información receptada o emitida a las entidades públicas o autoridades será conocida y aprobada por la Gerencia General.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, garantizará que sus estados financieros sean elaborados de acuerdo a las normas y principios, por lo que Proporcionará información requerida y necesaria para las evaluaciones establecidos por los organismos de control.

La COAC. Lucha Campesina., espera de sus Vocales de los Consejos, Auditoría Interna, ejecutivos, funcionarios y empleados un trato adecuado y una atención cuidadosa hacia funcionarios públicos dotados de autoridad, cuidando de no comprometer la imagen, reputación o integridad de la Institución.

Art. 31.- De la Relación con otras entidades del Sistema Financiero

Las operaciones que maneja la entidad, agrupan un conjunto de relaciones económicas, de negocios y otras actividades profesionales con otras instituciones, especialmente con las del Sector Financiero Popular y Solidario.

Para ello, la entidad deberá firmar convenios de cooperación y asistencia solidaria, así como también pueden tomar decisiones conjuntas que incidan en la evolución del sistema, siempre y cuando se mantenga una posición que permita actuar con independencia y ética institucional.

Basados en los principios del secreto profesional, imparcialidad, transparencia y plena independencia del cooperativismo y de acuerdo a lo dispuesto en el Código Orgánico Monetario y Financiero, la cooperativa podrá realizar inversiones en otras instituciones financieras populares y solidarias; sin embargo, estas relaciones estarán normadas y controladas por la política “conozca a su corresponsal”.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, se compromete a no involucrarse en prácticas de espionaje de negocios o estrategias. Así mismo, prohíbe a sus Vocales de los Consejos, Auditoría Interna, ejecutivos, funcionarios y empleados la divulgación hacia la competencia de la información estratégica y delicada, particularmente la relacionada a nuevos productos, servicios o procesos confidenciales.

Bajo este contexto, desapruueba que sus todos sus Miembros de la institución propaguen rumores o realicen comentarios de otras instituciones financieras que pudieran perjudicar a los intereses de dichas entidades y afectar a la imagen de la misma, ante el sistema financiero.

Las y los Miembros de la institución, deberán mantener una posición que les permita actuar con imparcialidad y plena independencia de las relaciones con otras entidades financieras.

Art. 32.- De los Proveedores

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina espera de todas sus contrapartes un comportamiento ético. Por lo tanto, no tolerará prácticas ajenas al presente Código de Conducta Ética.

Se priorizará la contratación de productos y servicios amigables con el medioambiente y provenientes de proveedores locales.

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

Para el cumplimiento de este objetivo se realizará una prolija selección y calificación de los proveedores y se ejecutarán estrictamente las decisiones adoptadas por el comité respectivo, de conformidad con las políticas y procedimientos internos establecidos; así como también rechazará todo tipo de influencia o presiones que efectúen proveedores para conseguir condiciones privilegiadas o excepcionales en los negocios.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, asume la obligación de limitar a los Directivos del Consejo de Administración, Vigilancia, Gerente General y Empleados su interacción con los proveedores a reuniones estrictamente comerciales y, exigirá a sus colaboradores que informen a los proveedores la prohibición de recibir obsequios u otra clase de atenciones que lo priven de la necesaria independencia y neutralidad que requiere el ejercicio de sus funciones, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

Art. 33.- Contacto con los Medios de Comunicación

Las relaciones de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, con los medios de comunicación, queda reservada para el Gerente General, o el funcionario que lo subrogue, y de ser necesario podrá delegar a quien considere pertinente.

Los Miembros de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, no podrán realizar comentarios u opiniones referentes de la misma, a los medios de comunicación, opiniones políticas o relativas a la Administración Pública, sin previa coordinación con Gerencia.

Cualquier participación de un colaborador en un acto público (entrevista, publicación de artículos, foros, entre otros) los cuales implica exponer información acerca de los negocios, actividades o desarrollo de productos y servicios deben estar debidamente respaldados y con la aprobación del representante legal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina.

4.4.5. SECCIÓN V – LINEAMIENTOS ÉTICOS APLICABLES A LA ENTIDAD PARA LA CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS.

Art. 34.- Dentro del proceso de captación de recursos por lo menos se deberán considerar los siguientes lineamientos éticos:

- a) Todo el personal de la Cooperativa en el proceso de la captación de recursos deberá asegurarse que sus acciones no pongan en peligro a la Institución y la salvaguarda de los fondos bajo su gestión, deberán actuar siempre con la debida diligencia, profesionalidad y prudencia, sin importar el perfil de riesgo del socio, No se podrá captar recursos económicos sin obtener la información suficiente que permita determinar la licitud y procedencia de los fondos
- b) No se debe establecer una relación de negocios con un cliente sin tener en cuenta las instrucciones y procedimientos internos emitidos para la captación de recursos, aun cuando se trate de personas recomendadas o negocios en apariencia recomendables o lucrativos.
- c) No insinuará a los clientes o usuarios el fraccionamiento de operaciones en efectivo, con el fin de eludir los controles establecidos.
- d) No se debe permitir que las instalaciones de la Cooperativa y los servicios que presta a clientes y usuarios, sean utilizadas para encubrir actividades ilícitas o no reportarlas cuando sean detectadas.

4.4.6. SECCIÓN VI – CONFIDENCIALIDAD

Art. 35.- Confidencialidad de Información.

Bajo ninguna circunstancia los integrantes de la Cooperativa de ahorro y crédito Lucha Campesina, podrán revelar o compartir la información confidencial, de sus socios, clientes, y proveedores, a personas que no necesiten de su conocimiento. Específicamente, sin que ello implique una enunciación exhaustiva, se entenderá como información confidencial, datos de los socios y clientes, planes estratégicos, planes de negocios, estudios de mercados, productos nuevos o a ser lanzados, tecnología, sistemas, seguridades informáticas, manuales, procesos, políticas y procedimientos de la Entidad.

Se prohíbe también el uso o divulgación de información privilegiada para beneficiarse directa o indirectamente o beneficiar a terceros en la contratación de productos o servicios.

Art. 36.- Los integrantes de la Cooperativa se comprometen a cumplir con todas las regulaciones vigentes y con las medidas, normas de actuación, políticas y procedimientos establecidos por la Cooperativa a fin de garantizar la confidencialidad, seguridad y protección de la información y controlar el correcto flujo de información entre cada una de las áreas de la organización. Por tanto, deberán cumplir con lo siguiente:

- a) La Cooperativa en ningún caso podrá dar información de los depósitos, servicios o cualquier tipo de operaciones a ninguna persona, solamente se proporcionará información al socio, deudor, titular, y demás beneficiarios que corresponda, a sus representantes legales o a quienes hayan otorgado un poder notariado, para la administración de los depósitos de ahorro o a plazo fijo, salvo en los casos en que soliciten información por intermedio de la autoridad competente.
- b) Responsabilizarse por el adecuado manejo, conservación y custodia de la documentación e información que utilicen en el desempeño de sus funciones, aplicando para ello las políticas y normas de seguridad y protección de información definidas por la Cooperativa. En este sentido, deberán:
- c) Asegurarse que la información confidencial se emita, copie, envíe, archive, almacene y deseche según los procedimientos establecidos para minimizar el riesgo que personas no autorizadas puedan tener acceso a dicha información.
- d) Resguardar adecuadamente los documentos, actas, estudios, informes y archivos que contengan la información confidencial.
- e) Poner especial cuidado en el envío de información confidencial a través del correo electrónico, a fin de evitar que personas que no deben tener acceso a dicha información sean copiadas involuntariamente.
- f) No utilizar otros teléfonos, incluidos los móviles, para informar, acordar, dar o recibir cualquier tipo de instrucción u orden de ejecución de operaciones que deba ser realizada en teléfonos debidamente asignados para tal fin.
- g) No comentar asuntos de carácter confidencial en reuniones sociales ni lugares públicos.
- h) Compartir información confidencial con otras personas en la Cooperativa únicamente en caso de que dicha información sea necesaria para el cumplimiento de las funciones que les hayan sido asignadas y cuenten con autorización expresa.
- i) En caso de que estén autorizados a compartir información confidencial, deberán aplicar el buen criterio para limitar la cantidad de información y el período por el cual será compartida, y divulgar la misma en función a la necesidad de conocimiento.

- j) No revelar a la Cooperativa, ni usar en el ejercicio de sus funciones, cualquier tipo de información confidencial o privilegiada de algún empleador anterior, a menos que dicha información ya sea pública a través de otros medios.
- k) No adquirir, utilizar o conservar información de terceros cuyo origen sea ilícito o fraudulento.

Art. 37.- Los Directivos, Gerente y los funcionarios de la Entidad financiera, se abstendrán de utilizar en beneficio propio, de forma directa o indirectamente, o por medio de terceros, la información privilegiada a la que hubieran accedido por su condición o por el ejercicio de sus funciones.

Los trabajadores de la Cooperativa están obligados a respetar el secreto profesional y garantizar la adecuada reserva de aquella documentación que se hayan calificado como tal. Esta prohibición no alcanza a la información de carácter público de la institución, ni a las labores de difusión que la institución realiza.

Art. 38.- Los funcionarios de la Cooperativa deberán abstenerse de expresar su opinión ante terceros respecto de pronunciamientos que deba emitir en asuntos que estuviera conociendo en el ejercicio de sus funciones.

Art. 39.- En caso de terminación contractual, los derechos de propiedad intelectual sobre la información que se hayan generado u obtenido como parte de la relación contractual seguirán perteneciendo a la Cooperativa.

4.5. TÍTULO V – CONTROL DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTOS DE DELITOS INCLUIDO EL TERRORISMO

4.5.1. SECCIÓN I – POLITICAS DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS

Art. 40.- Principios.

Los principios delimitan algunas políticas y procedimientos fundamentales que aseguran la aplicación al interior de la Cooperativa, con el objetivo de contribuir medidas de prevención y control de fondos de procedencia ilícita, encontrándose en la obligación de todos los Miembros de los consejos, gerente, ejecutivos, funcionarios y empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha en prevenir, detectar transacciones inusuales e injustificadas que tengan relación directa o indirecta con los socios y/o clientes.

Art. 41.- Aspectos Generales

Los Miembros de la cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, deben conocer y cumplir con las disposiciones relativas a Prevención de la utilización de la Infraestructura de la cooperativa en operaciones de Lavado de Activos provenientes de actividades ilícitas y en financiación del terrorismo, (el desconocimiento de la ley no le exime de responsabilidades). No deberá prestar su nombre ni de un miembro familiar cercano para realizar transacciones de esta índole.

Art. 42.- Políticas de Prevención

Las políticas de prevención de lavado de activos serán elaboradas por el Oficial de Cumplimiento y serán aprobadas por el Consejo de Administración, debiendo para ello dar estricto cumplimiento a las leyes y regulaciones dictadas por los organismos de control, velando por su imagen, integridad y reputación institucional.

El Oficial de Cumplimiento., en aplicación de las normas relativas a la Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos incluido el Terrorismo, implementará políticas:

- “Conozca a su Socio/cliente”,
- “Conozca a su empleado”,
- “Conozca su corresponsal”,
- “Conozca a su proveedor”,
- “Conozca su mercado”;

Y En general todas aquellas que las normas establezcan, con el afán exclusivo de permitirse un adecuado conocimiento de sus Socios/clientes, proveedor, corresponsales, mercado, Todos los Miembros de los consejos, gerente, ejecutivos, funcionarios y empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, sobre todo las relativas a información general, actividad, origen de ingresos o negocio, y toda la información necesaria y satisfactoria. Velará y respetará toda aquella información que se considere de carácter íntimo o personal.

Art. 43.- Políticas Generales

- a) El cumplimiento de las políticas y la implementación de procedimientos de prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos, es obligatorio por parte de socios, miembros de los consejos, gerente, ejecutivos, funcionarios y empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, bajo la coordinación del oficial de cumplimiento;
- b) La prioridad del personal comercial de la Cooperativa es realizar negocios seguros para minimizar los riesgos de la entidad;
- c) Los miembros de los consejos, gerente, ejecutivos, funcionarios y empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina deben conocer la normativa relacionada a prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos aplicable a la Cooperativa y que se encuentra en la Ley de Prevención, Detección y Erradicación de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos, su Reglamento General; el Código Orgánico Monetario y Financiero; el Código Orgánico Integral Penal, las resoluciones de la Junta de Regulación Monetaria Financiera y las políticas y procedimientos aprobados por el Consejo de Administración en materia de prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos;
- d) Las personas registradas en listas de Control (Sindicados), no podrán vincularse como representante legal, funcionarios o empleados;
- e) Las personas registradas como HOMONIMOS en la base de datos de la UAFE, previo al establecimiento de las relaciones comerciales o de prestación de servicios con la Cooperativa, requerirán el certificado correspondiente;
- f) La Cooperativa no establecerá relación comercial o prestación de servicios con personas que son renuentes a entregar su identificación o si esta información es incompleta o poco creíble y con quien no aporte referencias verificables;
- g) El inicio o continuidad de la relación comercial con una persona políticamente expuesta será recomendada por el jefe de agencia y aprobada por el oficial de cumplimiento o su suplente;
- h) El oficial de cumplimiento debe mantener estricta reserva y confidencialidad sobre las solicitudes de información que realice; y la información entregada; así como los reportes internos emitidos y los remitidos a la Unidad de Análisis Financiero Económico;
- i) Los funcionarios y empleados de las agencias, previa coordinación con el jefe de agencia, deberán prestar todas las facilidades y colaboración, como la entrega de la documentación certificada que soliciten los funcionarios de organismos de control, en las visitas que sin previo aviso o notificación realizarán a sus agencias para verificar y controlar la correcta aplicación de las disposiciones vigentes. Al final de la verificación de las operaciones realizadas en la agencia por el personal de la UAFE o la SEPS, elaborarán un acta sobre este aspecto enunciado las circunstancias, en la cual deberá firmar el jefe de agencia,

conjuntamente, con los funcionarios de la UAFE o de la SEPS, de negarse a la firma se sentará una razón sobre este hecho;

- j) La Cooperativa debe contar con procesos automáticos, debidamente documentados y desarrollados para medir y calificar el riesgo de la contraparte, con base en la política establecida para los factores y criterios de riesgo a utilizar; y,
- k) Los factores y criterios de riesgo a considerar para el análisis de las transacciones y su calificación se encuentran en la Metodología de Elaboración y Segmentación de Matrices de Riesgo de la Cooperativa, que forma parte de este manual.
- l) Las sanciones por falta de aplicación de políticas o de ejecución de procesos de prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos, serán establecidas de acuerdo a lo estipulado en los Manuales y Políticas Internos, Código de Trabajo, Código Orgánico Integral Penal y otros relacionados al tema de lavado. El incumplimiento de las normas legales, políticas, procedimientos y controles establecidos para prevenir el lavado de activos y financiamiento de delitos, será considerado como falta grave y causal de despido sin perjuicio de las sanciones civiles y penales contempladas en las leyes especiales. y,
- m) Establecerá conforme la norma vigente, la política “Conozca su Mercado”, que se fundamenta en el análisis de los diversos sectores económicos, el conocimiento de las principales variables macroeconómicas que influyen en el mercado y, en la segmentación de los socios/clientes con relación al sector económico en el que se desenvuelven.
- n) Se determinará conforme la norma vigente, la política “Conozca a su Corresponsal” que se fundamentará en no abrir, ni mantener cuenta en Instituciones Financieras que no tengan presencia física, o cuya constitución, organización y funcionamiento no estén permitidos, sea o no en su país de origen; y, no establecerá relaciones comerciales con instituciones financieras nacionales o internacionales que no tengan políticas y procedimientos para la Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos incluido el Terrorismo.
- o) Establecerá acorde con la norma vigente, políticas adecuadas de “Conozca a su Proveedor”, que se basarán en el conocimiento de los proveedores sean éstos personas naturales o jurídicas, en este último caso se identificará a la persona natural final beneficiaria, aplicando una debida diligencia a efecto de no exponer a la COAC. Lucha Campesina., a los riesgos: reputacional, operativo, legal y, de contagio.
- p) Todos los representantes a la Asamblea General, Miembros de los consejos, gerente, ejecutivos, funcionarios y empleados de la COAC. Lucha Campesina., deberán observar y cumplir con lo previsto en el Código de Ética y Conducta, Código de Buen Gobierno Cooperativo, Políticas y Procedimientos vigentes para la Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos y, demás disposiciones o normas relacionadas y estipuladas en la Ley General de Instituciones del Sistema Financiero, la Ley de Prevención, Detección, y Erradicación del Delito de Lavado de Activos y del Financiamiento de Delitos.

Art. 44.- Identificación del Socio/cliente (debida diligencia)

Con el fin de asegurar que la Cooperativa no sea utilizada como canal para fondos de origen ilícito, los empleados encargados de la relación con el socio y/o cliente deberán llevar a cabo un razonable esfuerzo por investigar y comprobar la verdadera identidad de todos los clientes que requieran nuestros servicios.

Dar cumplimiento a las políticas y procedimientos de control y no dar continuación a operaciones relevantes de socios y/o clientes sean naturales o jurídicos que no comprueben su propia identidad.

Constituye como política de la Cooperativa no iniciar ni mantener relaciones comerciales con personas físicas o jurídicas que por el Estado Ecuatoriano estén presuntamente vinculadas con movimientos ilícitos, y en general, con todas aquellas personas o entidades de las cuales existan

dudas respecto del origen de sus actividades comerciales o profesionales. Tampoco se deberán iniciar relaciones comerciales con socios y/o clientes que no cumplan con los requisitos establecidos en el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos.²

Art. 45.- De la Prevención del Lavado de Activos

Los funcionarios y empleados de la entidad, para el ejercicio de sus funciones, deberán conocer e implementar las políticas y procedimientos descritos en la Ley Orgánica de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos, el Manual para prevenir el Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos como el terrorismo, y demás regulaciones en esta materia, especialmente en el cumplimiento de las siguientes:

- Los funcionarios y empleados están obligados moral y legalmente a reportar al Oficial de Cumplimiento, aquellas transacciones de los socios que, por su nivel de transaccionalidad, se apartan del perfil financiero del socio y no presentan una justificación razonable.
- El Oficial de Cumplimiento debe realizar las investigaciones de los casos reportados o de las sospechas fundamentadas y presentará un informe detallado con los respaldos requeridos al Comité de Cumplimiento, a fin de que se pueda determinar, previo análisis, el reporte de las transacciones inusuales no justificadas a las autoridades competentes.

4.5.2. SECCIÓN I – ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNO.

Art. 46.- La prevención de la corrupción debe realizarse dentro de los más altos estándares éticos y morales que conlleve prácticas transparentes; que tenga como consecuencia buenas prácticas de gobierno cooperativo, para ello deberá existir un respeto irrestricto a la normativa jurídica vigente.

Art. 47.- La Cooperativa establece los siguientes lineamientos generales que definen su voluntad de actuación frente a los Riesgos de corrupción, los mismo que son de cumplimiento obligatorio, y para su aplicación no puede efectuarse interpretaciones circunstanciales.

- a) Accesibilidad y simplicidad:** El Sistema Anticorrupción deberá contener políticas, procedimientos, actividades, de fácil acceso en un lenguaje que permita la comprensión de todos los involucrados: Directivos, representantes, gerencia, funcionarios, empleados, socios, contrapartes y otras partes interesadas.
- b) Adaptabilidad y Continuidad:** El Sistema Anticorrupción y soborno se adaptará a la realidad de la Cooperativa y su perfil de riesgo, para lo cual deberá considerar la matriz de riesgo institucional. En consecuencia, la gestión de este riesgo es un proceso sistemático, periódico y continuo, que se adapta permanentemente a los cambios de la Cooperativa y de su entorno financiero, regulatorio y de mercado, con el fin de implementar medidas de administración efectivas que permitan un adecuada, oportuna detección y gestión del riesgo corrupción
- c) Compromiso y liderazgo:** Los Consejos de Administración y Vigilancia y los gerentes de la Cooperativa, son los responsables de liderar la implementación y el adecuado funcionamiento del Sistema Anticorrupción y soborno, a través de acciones positivas que demuestren un compromiso y apoyo firme a las políticas emitidas por la Cooperativa.
- d) Documentación:** La Institución documentará y evidenciará la ejecución de los procesos, los controles, y la evaluación del riesgo y analizará los resultados obtenidos, con el objeto de retroalimentar y mejorar el sistema anticorrupción. Todas estas actividades permitirán evidenciar el correcto funcionamiento del Sistema.

² Si requiere mayor información, deberá consultar el manual de Políticas y Procedimientos para la Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos incluido el Terrorismo.

- e) **Enfoque preventivo:** El enfoque adoptado por la Cooperativa para la gestión del riesgo de corrupción y soborno es preventivo, de manera que las debilidades del sistema de control sean minimizadas, a través de adecuados criterios de diseño organizacional y operativo.
- f) **Gestión efectiva:** Todo acto de corrupción o soborno, sin importar el monto, implicados, tipología tendrá una respuesta efectiva de la Cooperativa, aplicando las sanciones previstas en el presente Código y en caso de existir presunciones de la comisión de ilícitos deberá presentar las denuncias respectivas, además deberá determinar los fallos del sistema Anticorrupción y Antisoborno, con el objeto de corregirlo y reforzarlo
- g) **Independencia:** La función cumplimiento tiene autoridad e independencia. Las acciones y decisiones que adopta el Área de Cumplimiento serán tomadas con independencia y sin condicionamiento que obstaculicen, repriman o dificulten el desarrollo de sus funciones.
- h) **Razonabilidad y proporcionalidad:** Los controles implementados por la Cooperativa tienen la posibilidad razonable de prevenir, detectar y mitigar el riesgo de corrupción. Son proporcionales al nivel del riesgo, a la probabilidad de que se materialice y a sus efectos potenciales.

Art. 48.- Políticas Anticorrupción y soborno: Para el adecuado funcionamiento del Sistema de anticorrupción y soborno se observarán las siguientes políticas:

- a) **Política general:** La Cooperativa, observando la normativa jurídica vigente, dirigirá sus esfuerzos para prevenir y controlar el riesgo de corrupción y soborno, estableciendo y promoviendo una cultura de intolerancia a la corrupción.
- b) Los directivos, representantes, gerente, funcionarios y empleados de la Cooperativa se conducirán en forma lícita y correcta en el uso de los recursos asignados para realizar sus funciones. Es deber de la Cooperativa proporcionar y poner a disposición de ellos los recursos necesarios para una adecuada gestión del riesgo de corrupción y soborno
- c) **Política de cumplimiento de la normativa aplicable:** La Cooperativa exige a sus representantes, directivos, gerentes, funcionarios y trabajadores, el cumplimiento irrestricto de las normas anticorrupción y antisoborno, internas y externas, prevaleciendo éstas ante el logro de las metas comerciales y financieras. Los procedimientos y actividades que conforman el Sistema.
- d) Las normas anticorrupción y antisoborno de la Cooperativa son de carácter general y cumplimiento obligatorio se aplicarán, sin excepciones a todos los representantes, directivos, gerentes, funcionarios y empleados de la Cooperativa.
- e) **Política de relacionamiento con funcionarios públicos:** En las gestiones, procesos, peticiones, reclamos y en general en cualquier relacionamiento que se mantengan con funcionarios públicos de los entes de control y regulación, se deberá realizarlo aplicando altos estándares éticos, con transparencia y respeto.
- f) **Política de cumplimiento de requisitos de vinculación:** La Cooperativa establece requisitos adecuados para la vinculación con sus directivos, gerentes, trabajadores, socios y socios comerciales, y rechaza el establecimiento de una relación que no cumpla con los requisitos exigidos por las leyes aplicables y sus normas internas.
- g) **Política en materia de manejo de finanzas y contabilidad:** Con respecto a sus finanzas y al manejo de la contabilidad, la Cooperativa deberá tener en cuenta, entre otras, las siguientes consideraciones:
 - a. Todas las transacciones financieras deben ser identificadas de manera adecuada y detallada, y deben registrarse de manera apropiada y clara en los libros de contabilidad.

- b. No pueden existir cuentas paralelas a los libros oficiales de contabilidad, y no pueden emitirse documentos que no reflejen de manera clara y precisa las transacciones a las que se refieren.
 - c. No puede haber registros de gastos inexistentes o pasivos clasificados o identificados incorrectamente de acuerdo con su naturaleza u objeto, o de transacciones inusuales que no tengan un propósito legítimo y genuino.
 - d. La Unidad de Auditoría Interna tendrá dentro de sus funciones la de identificar cualquier transacción que contravenga este Manual o las reglas de contabilidad aplicables.
- h) **Política de donaciones y patrocinios:** La Cooperativa adoptará las medidas necesarias para asegurarse que sus donaciones y patrocinios no sean utilizados como excusa para cometer actos de corrupción. En tal sentido:
- a. Las donaciones y los patrocinios se realizarán con estricto apego a la legislación aplicable y a la Política de Donaciones y Patrocinios de la Cooperativa.
 - b. Se priorizarán aquellas donaciones y patrocinios con impacto social positivo, que promuevan el bienestar social, la educación, el deporte, el arte, la cultura y el desarrollo de iniciativas consistentes y compatibles con la misión y los valores de la Cooperativa.
 - c. La Cooperativa nunca entregará donaciones o patrocinios en favor de personas cuyas actividades no se enmarquen en la legalidad vigente, o que estén involucradas en investigaciones o procesos judiciales relacionados con el lavado de activos, delitos precedentes, financiamiento del terrorismo o actos de corrupción.
 - d. En ningún caso las donaciones o los patrocinios deberán constituir, aparentar o ser percibidos como un acto de corrupción.

Las donaciones y patrocinios no deben configurarse para beneficio o lucro personal de un sujeto distinto del beneficiario.

- i) **Política de regalos e invitaciones:** La Cooperativa adoptará las medidas necesarias para asegurarse que los regalos e invitaciones de negocio sea razonables, proporcionales y, sobre todo:
- a. Que no sean utilizados para influir indebidamente en los procesos de toma de decisiones.
 - b. Que no generen la impresión que existió una influencia ilícita.
 - c. Que no puedan interpretarse como un acto de corrupción.
 - d. Que cumplan con la Política de Regalos e Invitaciones de Negocio de la Cooperativa.
- j) **Política de denuncias:** La Cooperativa promueve la comunicación oportuna de cualquier incumplimiento del Sistema Anticorrupción, bajo condiciones de confidencialidad, seguridad y protección a los denunciantes. Las denuncias serán manejadas con absoluta reserva, conforme a los procedimientos establecidos en la Política de Denuncias de la Cooperativa. Los denunciantes no podrán ser objeto de represalias, amenazas, medidas discriminatorias o sanciones de ningún tipo.
- k) **Política de sanciones:** El incumplimiento del Sistema Anticorrupción dará lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, según corresponda a la gravedad del caso y al análisis concreto del mismo, que pueden llegar hasta el cese de la relación o vínculo del directivo, gerente o trabajador con la Cooperativa, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que pudieran corresponder.
- l) **Política de colaboración:** La Cooperativa exhorta a sus directivos, gerentes y trabajadores a asumir el compromiso de no incurrir en actos de corrupción y de coadyuvar al buen funcionamiento del Sistema Anticorrupción. Asimismo, los exhorta a colaborar desinteresadamente con las autoridades competentes en caso de ser necesario.

- m) **Política de capacitación, concientización y divulgación:** La Cooperativa llevará a cabo programas de capacitación periódicas con el fin de instruir a sus Miembros sobre el cumplimiento del presente Código y de toda la normativa interna asociada. Asimismo, adoptará todas las medidas necesarias para que sus socios, socios comerciales y otras partes interesadas conozcan sus políticas, procedimientos y prácticas para prevenir la corrupción.
- n) **Política de mejora continua:** La Cooperativa promueve la mejora continua del Sistema Anticorrupción. El Consejo de Administración y el Encargado de Prevención realizarán un seguimiento constante a la funcionalidad del Sistema, con el fin de detectar y corregir sus deficiencias.

Las políticas anticorrupción son aplicables, en cuanto corresponda, a los socios, socios comerciales y demás partes interesadas, quienes serán debidamente informados sobre el compromiso de la Cooperativa de prohibir cualquier acto de corrupción, buscando su adhesión a dicho compromiso.

4.6. TÍTULO VI – CONFLICTOS DE INTERESES

4.6.1. SECCIÓN I

Art. 49.- Políticas

- a) Las y los Miembros de la Institución, los socios/clientes, deben evitar cualquier situación que pueda generar un conflicto de intereses, entendiéndose como tal cualquier situación en que los destinatarios tengan intereses privados o personales, capaces de influir en la capacidad e imparcialidad y objetividad en el desempeño de sus funciones. Por interés privado o personal se entenderá cualquier ventaja que pudiera derivarse en favor o utilidad de los propios colaboradores, sus familiares o su círculo de amigos conocidos.
- b) Así mismo, no actuarán indebidamente para obtener beneficios personales dentro del cumplimiento de sus funciones; ni participarán en transacción alguna en los que tengan interés de cualquier naturaleza los socios, directivos, funcionarios, empleados, sus cónyuges y parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

Art. 50.- Desarrollo de otras Actividades Profesionales.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, permite que todos los Miembros de los consejos, gerente, ejecutivos, funcionarios y empleados realicen otras actividades profesionales, siempre y cuando, éstas sean distintas a la prestación de servicios de la Cooperativa de ahorro y Crédito Lucha Campesina, debido a que puedan suponer competencia o deslealtad. La realización de las actividades permitidas se podrá llevar a cabo, mientras:

- No signifiquen un deterioro en el desempeño de las funciones desarrolladas.
- No se contrapongan contra la moral y las buenas costumbres.
- No restrinjan la disponibilidad horaria requerida a determinadas funciones.

Todos los Miembros de los consejos, gerente, ejecutivos, funcionarios y empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, no podrán ser proveedores de bienes y servicios de la Institución, ni directa, ni indirectamente.

En cualquier caso, el desarrollo de cualquier actividad profesional ajena a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina., deberá ser formalmente comunicada a la correspondiente área Talento Humano.

Art. 51.- Uso Indevido de la Jerarquía

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, desaprueba el uso indebido e injustificado de una posición de jerarquía para obtener beneficios personales o tratos preferenciales, derivados de interés de cualquier naturaleza, dentro de la institución, que infrinjan la ley, las políticas, los

procedimientos y, las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo. Esta disposición aplica para todos los Miembros de la institución, su cónyuge o conviviente, así como para la familia dentro del segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad; o amistades que tengan interés de cualquier naturaleza.

Art. 52.- Beneficios Injustificados

Se debe notificar a la correspondiente área de Talento Humano cualquier relación comercial o transacción propuesta de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina., con cualquier entidad Financiera en que un colaborador o su familia inmediata tengan participación directa o puedan obtener un beneficio y que pueda dar origen a un conflicto de interés real o aparente.

Se considera como familia inmediata a: los cónyuges, padres, padres políticos, cuñados, concuñados, hijos, hijos políticos, hijastros, hermanos, abuelos y nietos.

Los Miembros de la institución, no podrán recibir consideraciones especiales con respecto a las condiciones de empleo sobre la base de relaciones familiares o personales que los vincule con personas dotadas de autoridad interna o externa, así como tampoco podrán recibir dinero, valores, comisiones, remuneraciones o incentivos no autorizados por la correspondiente área de Talento Humano.

Art. 53.- Pagos Indebidos

La relación de los Miembros de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina., se fundamenta, entre otros, en valores de Honestidad y Transparencia, por lo que se rechaza todo tipo de práctica relacionada a dar o recibir valores, dinero o compensaciones, con el propósito de influir en la realización de transacciones, negocios o la obtención de determinados beneficios.

De existir pagos no debidos por error operativo es obligación de los Miembros de la institución reportar para su debida gestión.

Art. 54.- Finanzas Personales

Dado que la actividad que desarrollan los Miembros de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina., está inmersa en un entorno sujeto a una serie de normas y controles, basada en la confianza como factor fundamental, se demanda que el comportamiento o manejo de las finanzas personales de los colaboradores, se enmarque de manera permanente en una actitud de manejo adecuado y prudente, manteniendo una conducta apropiada en sus relaciones comerciales y financieras, el oportuno cumplimiento de sus obligaciones, y mantener los niveles de endeudamiento acorde a lo que su nivel de ingresos le permita satisfacer.

Bajo este contexto, se exige a los Miembros de la Cooperativa de Ahorro y Crédito, abstenerse de realizar actividades que atenten contra la moral y buenas costumbres, que se relacionen con los juegos de azar, ya sean habituales o adictivas, o se relacionen con actividades de usura.

Por buenas prácticas se recomienda a las jefaturas el conocimiento sobre la situación económica de los colaboradores a su cargo, con la finalidad de aconsejarles un manejo adecuado y prudente del patrimonio y el uso de los mecanismos que la Institución Financiera, ha instituido para auxiliar a aquellos colaboradores que estén afectados por contingencias económicas difíciles o de iliquidez temporal.

Art. 55.- Inversiones Personales

Se respeta la libertad de comprar y vender acciones, bonos y otras inversiones a los Miembros de la institución que necesiten realizar, siempre y cuando en ellas se observe el riguroso cumplimiento de las leyes, reglamentos, políticas y procedimientos pertinentes, esto incluye abstenerse de realizar inversiones compartidas con socios/clientes, usuarios, proveedores o Instituciones competidoras.

Art. 56.- Regalos e Invitaciones Personales

Estará estrictamente prohibido que los funcionarios o empleados soliciten, reciban o acepten de los socios o de cualquier otra persona con la que se mantenga alguna relación de negocios con la entidad, cualquier tipo de obsequios o atenciones cuyo valor sea significativo y se pueda catalogar como un incentivo destinado a obtener ventajas, recompensas, retribuciones, o cuando tal acción pudiera incomodar o afectar la buena imagen y reputación de la Institución.

Ningún Miembro de la institución, aceptará en calidad de regalo por parte de los socios, proveedores actuales o potenciales de la entidad, dinero en efectivo, artículos de valor o invitaciones para realizar actividades de tal forma que puedan comprometer su criterio profesional y comercial.

Por ningún concepto o circunstancia se deberá ofrecer algún objeto o artículo de valor o regalo a funcionarios públicos, 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 algún funcionario o integrante de la entidad.

Tampoco 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 entidad.

Art. 57.- Reporte de Regalos

Es obligación de todos los Miembros de la entidad, reportar al responsable de Talento Humano los objetos que se reciban en calidad de regalo y que tengan un valor razonable que se pueda catalogar como importante.

En caso de que se presenten dudas por parte de los funcionarios o empleados acerca del valor del regalo o sobre la decisión de aceptar el regalo o la invitación, deberán remitirse al responsable de Talento Humano.

Art. 58.- Invitaciones a Eventos Realizados por Colaboradores

Se prohíbe a todos los Miembros de la entidad, que ofrezcan comidas o actividades recreativas, otorguen cualquier tipo de facilidad para el transporte, hospedaje y en general, efectúen la entrega en forma directa o indirecta, de cualquier artículo de valor en calidad de regalo que pueda ser calificada de soborno a socios, empleados o autoridades para conseguir favores de negocios o de índole oficial.

Art. 59.- Eventos

El Consejo de Administración deberá analizar si es pertinente autorizar para que los funcionarios realicen invitaciones o actividades recreativas ocasionales y que se encuentren permitidas sin afectar la reputación de la entidad.

Art. 60.- Procedimiento para el Manejo de Situaciones de Conflictos de Interés

El responsable de Talento Humano dispondrá el mecanismo mediante el cual las partes afectadas podrán notificar de manera formal y documentada cualquier situación que requiera de la atención, investigación y solución de Conflicto de Intereses.

El Responsable de Talento Humano enviar a la Comisión Especial de Resolución de Conflictos, toda la documentación para su respectiva resolución.

Art. 61.- Resolución de Conflictos de Interés

Es política de la entidad, la eliminación y superación de todo conflicto de interés que pueda tener lugar en desarrollo de las actividades financieras y de responsabilidad social. Todo funcionario con

acceso a información privilegiada tiene el deber legal de abstenerse de realizar cualquier operación que dé lugar a un conflicto de interés. De llegar a presentarse éste, se observarán los mecanismos previstos en el presente cuerpo normativo.

Art. 62.- Para solucionar situaciones de conflicto de interés no resueltas con el cumplimiento de las políticas prescritas en el presente reglamento, los vocales de los consejos, gerente, funcionarios, empleados deberán informar la situación que se presenta por escrito; en el caso de los vocales de los consejos a su respectivo presidente, en el caso de los empleados a su superior jerárquico; a efectos de que ellos defina sobre el particular adoptando las medidas tendientes a dirimir dicho conflicto.

Art. 63.- Los funcionarios y empleados

Los funcionarios y empleados que se encuentren frente a un conflicto de interés o consideren que pueden encontrarse frente a uno, deben informarlo oportunamente a la entidad, incluyendo relaciones familiares o personales.

Art. 64.- Solución de conflictos de interés entre Vocal y la Cooperativa:

Cuando un Vocal de cualquiera de los dos consejos esté en una situación que le implique conflicto de intereses frente a la Cooperativa, deberá solicitar que se convoque a una sesión de su respectivo Consejo para exponer el caso y suministrar al cuerpo colegiado toda la información que sea relevante para la toma de la decisión. Cuando se resuelva sobre el caso expuesto el vocal se abstendrá de emitir su voto. En todo caso, la autorización del Consejo sólo podrá otorgarse cuando el acto no perjudique los intereses de la Cooperativa y no viole la normativa jurídica vigente.

Art. 65.- Prevalencia del interés social en un conflicto de interés

Los vocales de los consejos, gerente, funcionarios, empleados de la Cooperativa, en desarrollo de su deber de colaboración para el logro de la misión y visión de la Cooperativa, estarán obligados a actuar con lealtad y en caso de encontrarse ante un posible conflicto de interés con la Institución deberán actuar dando prelación a los intereses que benefician a la Entidad, antes que a sus propios intereses.

Art. 66.- Conflicto de Interés entre La Cooperativa y sus socios como usuarios de servicios Financieros

La Cooperativa deberá administrar los conflictos que surjan en desarrollo de su actividad entre sus propios intereses y los de los socios, así como los conflictos que surjan entre los intereses de dos o más socios, de una manera transparente e imparcial, velando porque siempre prevalezca el interés de los usuarios de los servicios financieros, sin perjuicio de otras disposiciones aplicables al respecto

Art. 67.- Si los vocales de los consejos de Administración o Vigilancia, Gerente General o los empleados, incurrieren en conflicto de intereses y estos no sean revelados, de acuerdo a las normas precedentes, cualquier persona que tenga conocimiento de este hecho, podrá denunciar ante la Comisión Especial de resolución de conflictos para que inicie el proceso previsto en el reglamento interno con el fin de determinar los hechos y de ser el caso imponer las sanciones pertinentes.

4.7. TÍTULO VII – RESPONSABILIDAD SOCIAL COOPERATIVA

4.7.1. SECCIÓN I

Art. 68.- Principios de Responsabilidad Social

La entidad estructurará un programa de Responsabilidad Social, que incluya llevar a cabo programas de educación financiera de acuerdo a las necesidades establecidas por la entidad y en beneficio de sus socios y a lo previsto en las disposiciones que dicte la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, considerando los siguientes principios:

- a) La búsqueda del buen vivir y del bien común;

- b) La prelación del trabajo sobre el capital y de los intereses colectivos sobre los individuales;
- c) El comercio justo y consumo ético y responsable;
- d) La equidad de género;
- e) El respeto a la identidad cultural;
- f) La autogestión;
- g) La responsabilidad social y ambiental, la solidaridad y rendición de cuentas;
- h) La distribución equitativa y solidaria de excedentes;
- i) La contribución al Cooperativismo, al desarrollo económico y al bienestar de la sociedad ecuatoriana.
- j) Al desarrollo de obras sociales en beneficio de la comunidad.
- k) Desarrollará una Política Ambiental Cooperativa y propiciará su cumplimiento en ámbitos como la legislación y normativa ambiental aplicable al sector, adopción de una actitud de protección del entorno y prevención de la contaminación y la degradación ambiental, procurando una mejora y remediación al medio ambiente.
- l) La generación continua de iniciativas y actividades ligadas al desarrollo sostenible y de responsabilidad social empresarial.
- m) Analizará e implementará iniciativas externas ligadas al desarrollo sostenible y la responsabilidad social empresarial y apoyarlas, siempre que sean para beneficio común y coherente con las políticas de la entidad.
- n) Desarrollar un sistema de comunicación externa activa, veraz y transparente orientada a aportar información relevante sobre el desempeño económico, social y ambiental de la entidad.

4.8. TÍTULO VIII – ADMINISTRACION DEL CODIGO DE ÉTICA, ADHESIÓN Y CUMPLIMIENTO

4.8.1. SECCIÓN I

Art. 69.- Aspectos Generales

La vigencia en el tiempo de un Código de Ética y Conducta al interior de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina., requiere de la existencia de un ente que administre y aplique sus disposiciones.

Para esto se instituye el Comité de Ética, que será el organismo a través del cual se cumplirá con esta misión.

El Código de Ética tendrá sentido mientras exista un compromiso auténtico de todos los Miembros de la Institución en su cumplimiento y se apoyen en este para solucionar los conflictos que se presenten en la gestión diaria en donde se pongan en duda los Valores Cooperativos y Principios de actuación.

El Código de Ética y Conducta acata, de manera incondicional, las disposiciones legales, reglamentarias y normativas que rigen a la comunidad y especialmente a las regulaciones de esta naturaleza que gobiernan el giro propio y la actividad financiera, de servicios y productos que constituyen el fundamento de nuestra acción como Institución Financiera.

La Gerencia en conjunto con el equipo gerencial de la COAC. Lucha Campesina., vigilarán el cumplimiento de los controles que regulan la gestión y fomentarán el desarrollo de una cultura de respeto a las normas. En consecuencia, debe estar informada en todo momento de los asuntos que pueden afectar en forma adversa los Valores Cooperativos y Principios de Actuación.

Art. 70.- Buen Gobierno Cooperativo

El Gobierno Cooperativo Institucional, velará por la aplicación de los principios de buen gobierno y transparencia en el ejercicio de todas las actividades y negocios que desarrolle la Institución.

Consecuentemente, vigilará que se ejecute lo dispuesto en la normativa vigente en cuanto a instaurar el Comité de Ética, con la finalidad de que éste establezca el presente Código y, evalúe y supervise su

cumplimiento; así como también, determine las acciones necesarias para la divulgación y fortalecimiento de los más elevados estándares de conducta ética, de conformidad con las disposiciones internas y legales vigentes.

Art.71.- Comité de Ética

La COAC. Lucha Campesina. Contará con un Comité de Ética y que tendrá una función esencialmente normativa, regulatoria, moderadora, resolutoria y, sancionatoria de las prácticas que, de acuerdo a estándares éticos, sean consideradas adecuadas para el cumplimiento de los fines y la aplicación de las políticas de la Institución.

La Administración de este Código de Ética estará a cargo del Comité de Ética de la COAC. Lucha Campesina. Las designaciones y sustituciones en la nómina de los miembros del Comité deberán ser conocidas y aprobadas por el Consejo de Administración.

El conocimiento de las denuncias e infracciones al Código serán conocidas y resueltas por la Comisión de Resolución de Conflictos

El Comité de Ética estará conformado por:

- Representante Legal de la Institución, quien lo presidirá,
- Un miembro del Consejo de Administración,
- Asesor Legal o su representante,
- Responsable de Talento Humano o su delegado y;
- Un miembro de la Asamblea General

Será potestad de los Comités de Ética determinar las personas o representante invitado que deben asistir a las reuniones del mismo para ejercer tareas oficiales. Todas las solicitudes deben hacerse a través del Secretario, utilizando los siguientes protocolos, e informará con 48 horas de anticipación de la fecha de la reunión.

Cuyas designaciones se sujetarán a las disposiciones que constan en el Código de Ética.

El Comité sesionará con la mitad más uno de sus integrantes, sus decisiones serán tomadas por mayoría simple. El Presidente tendrá voto dirimente. Los miembros del Comité deberán ser profesionales idóneos, comprometidos y alineados con los valores cooperativos de la Institución y que deberán acreditar un alto conocimiento y experiencia en materia de gestión y administración en sus áreas, de manera tal que garanticen el adecuado cumplimiento de sus funciones.

El Comité de Ética dispondrá de una Secretaría, quien canalizará los requerimientos y consultas de los interesados, así también, realizará el levantamiento de las actas de las sesiones del Comité. El Comité de Ética señala que Secretaría del Comité será ejercida por el área de Talento Humano.

El Comité de Ética se reunirá ordinariamente con una periodicidad semestral y de manera extraordinaria cada vez que el presidente lo convoque, e informará con 48 horas de anticipación, a través de un mensaje electrónico, acerca de la fecha en que tendrá lugar la sesión.

Es atribución exclusiva del Comité de Ética interpretar las disposiciones del Código respectivo y precisar el correcto sentido, alcance y aplicación, con excepción del Capítulo V Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos Incluido el Terrorismo, que es competencia del Oficial de Cumplimiento y del Comité de Cumplimiento.

Art. 72.- Sanciones

El incumplimiento a las políticas y disposiciones establecidas en el presente Código de Ética serán sancionados de acuerdo a la gravedad de la infracción y en concordancia con lo establecido en el Código Orgánico Integral Penal, Código de Trabajo, Ley Orgánica de Prevención, Detección y Erradicación del Delito de Lavado de Activos y del Financiamiento de Delitos; su Reglamento;

Resoluciones de la Junta de Regulación Monetaria y Financiera y Unidad de Análisis Financiero y Económico, sin perjuicio de las acciones civiles o penales contempladas en las leyes nacionales conexas.

Las y los Miembros de la Cooperativa que incumplan la normativa interna, serán sancionados de acuerdo con la Ley y la normativa interna y el presente código.

Art. 73.- INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES

El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Código, serán conocidas y sancionadas por la Comisión de Resolución de Conflictos.

Observará las regulaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, según sea el caso, documentos que servirán de sustento a las decisiones que se tomen para resolver las situaciones atentatorias a las normas y principios de actuación para su evaluación y tratamiento.

Las deliberaciones que tengan lugar y las resoluciones que adopte la Comisión serán siempre carácter estrictamente confidencial, quedando prohibida su divulgación por parte de sus miembros, así como de cualquier participante que eventualmente tenga acceso a la información generada por este organismo.

Las decisiones que se tomen en la Comisión que, atendida su naturaleza, pueden servir para fijar criterios de aplicación general en la COAC. Lucha Campesina., serán difundidas mediante la forma de comunicados por la Secretaría del Comité.

Art. 74.- Constituyen infracciones sancionables, los actos que cometan sus directivos y empleados según se indica a continuación:

1. Faltas leves

- a) No comunicar al Oficial de Cumplimiento sobre alguna operación o transacción inusual detectada respecto de algún socio/cliente.
- b) Inasistencia injustificada a las capacitaciones programadas en materia de prevención del lavado de activos y financiamiento de delitos.
- c) Trato poco amable al socio.
- d) Incumplir con algún compromiso con los socios (citas, desembolso de créditos).
- e) No guardar la pulcritud mínima en su persona.
- f) No hacer uso racional del material y equipo que se le asigne para su función.
- g) Trato irrespetuoso a sus compañeros y superiores.
- h) Atrasos en el horario de trabajo.
- i) Uso del celular personal en horas de trabajo y de las redes sociales para fines personales.
- j) Los demás establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo y el Código del Trabajo

2. Faltas Graves

- a) Revelar la identidad del Oficial de Cumplimiento.
- b) Incumplir y/o trasgredir los procedimientos, guías y/o directrices internas establecidos por el sujeto obligado para la identificación del cliente.
- c) No elaborar los informes, reportes o registros que sean de su responsabilidad, de acuerdo a sus funciones y/o al cargo que se desempeña.
- d) Excluir a algún socio/cliente del registro de operaciones.
- e) Incumplir la norma referente a redes sociales previstas en el presente Código

3. Faltas Muy Graves

- a) Incumplir las políticas y procedimientos establecidos en el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos y Código de Ética y Comportamiento sobre la materia.
- b) Obstaculizar o pretender impedir la labor del órgano supervisor en las visitas de inspección.

- c) 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.
- d) No revelar los conflictos de intereses de acuerdo a lo previsto en el presente Código
- e) No observar las reglas de anticorrupción y soborno previstas en el presente Código
- f) Incumplimiento de las obligaciones éticas previstas en el presente Código
- g) Incumplir con las normas previstas en el presente Código referente al adecuado uso de los bienes
- h) Fraudes e ilícitos.
- i) Lavado de activos.
- j) Atentar a la Reputación y buen nombre de la entidad.
- k) Incumplimiento del Convenio de Confidencialidad.
- l) Complicidad en infracciones graves y muy graves.
- m) Divulgación de noticias falsas que causen pánico financiero.
- n) Los demás establecidos en el Código Orgánico Integral Penal, el Código Orgánico Monetario y Financiero, el Reglamento Interno de Trabajo, el Código del Trabajo y otras conexas.

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

Art. 75.- DE LAS SANCIONES

Las infracciones a este Código de Ética y Comportamiento, serán conocidas y resueltas por la Comisión de resolución de conflictos de acuerdo al procedimiento previsto en el Reglamento Interno el mismo que garantizará el derecho a la defensa y el debido proceso.

En caso de que las infracciones sean cometidas por empleados la Comisión de Resolución de Conflictos aplicará las sanciones previstas en el Reglamento Interno de trabajo; si considerarán que la sanción es la terminación de la relación laboral informará a Gerencia General para que inicie el respectivo proceso de visto bueno.

Si las infracciones cometidas fueren de tal gravedad que la sanción a imponer fuere de remoción de los directivos o de exclusión de los socios, la Comisión de Resolución de Conflictos remitirá todo lo actuado al Consejo de Vigilancia para que inicie el respectivo proceso de acuerdo a lo previsto en el Reglamento Interno.

En lo que respecta al acápite Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y otros Delitos, el Oficial de Cumplimiento verificará su cumplimiento y de ser el caso denunciará los incumplimientos ante comisión de resolución de conflictos.

Art 76.- Se podrá imponer las siguientes sanciones:

- a) Las infracciones muy graves serán causal para remoción de los vocales de los consejos o exclusión de los socios, previo procedimiento establecido en el presente Reglamento el mismo que garantizará el debido proceso y el derecho a la defensa. En el caso de los empleados será causal de visto bueno;
- b) Las infracciones graves se impondrá una multa del 50% de un salario básico unificado, la acumulación de dos faltas graves durante un año será considerará como una falta muy grave;
- c) Las infracciones leves se impondrá una multa del 5% del salario básico unificado. La acumulación de tres faltas leves durante un año será considerará como una muy grave

En caso de la infracción haya sido cometida por proveedores y colaboradores bajo prestación de servicios profesionales: Terminación del contrato celebrado con la Cooperativa.

Art. 77.- Fraudes e ilícitos

Todo fraude e ilícito que cometan empleados, socios, proveedores o directivos; unidos entre sí o por cuenta propia y que dañe o pretenda dañar los legítimos derechos de la Cooperativa, debe ser

perseguido hasta sus últimas consecuencias, debiendo colaborar con la autoridad judicial en forma expedita para facilitar la total aplicación de la Ley. Nadie está autorizado en la Cooperativa a perdonar un castigo a cambio de que el delincuente devuelva el objeto del delito. La Ley persigue de oficio los robos y los fraudes, la Cooperativa se manifiesta respetuosa de la Ley.

Art. 78.- Prescripción de las sanciones.

La potestad para sancionar prescribe en:

- a) Un año las infracciones leves;
- b) Dos años las infracciones graves; y,
- c) Tres años las infracciones muy graves

Art. 79.- Rendición de Cuentas

El funcionario que asuma las funciones de la Secretaría del Comité de Ética, será el responsable de realizar las gestiones y elaborar el Informe anual que permita la rendición de cuentas del cumplimiento de las prácticas del Código de Ética y Conducta, en el mismo que se deberá:

- a) Informar sobre los lineamientos establecidos en el Código de Ética y, las políticas tendientes a mitigar los conflictos de interés;
- b) Explicar sobre la gestión efectuada y, el cumplimiento del Código de Ética y, las políticas sobre Conflictos de Interés;
- c) Comentar sobre la estadística de los casos presentados ante el conocimiento del Comité de Ética, sus resoluciones y, las sanciones aplicadas.
- d) Exponer las estadísticas del funcionamiento del Comité de Ética.

4.9. TÍTULO IX – ADHESIÓN Y CUMPLIMIENTO

4.9.1. SECCIÓN I

Art. 80.- Adhesión y Cumplimiento

Previo a la incorporación a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, toda persona que se incorpore debe cumplir con lo dispuesto en el Código de Ética.

Las y los Miembros de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, suscribirán una carta de compromiso, en el formato entregado por el Departamento de Talento Humano, en el cuál expresarán su adhesión y promesa de cumplir fielmente y firmemente de todas las disposiciones descritas el presente instrumento. (Anexo 1)

El Código de Conducta Ética será público y se entregará a todas los empleados y directivos de la Institución. Estará disponible para todo sujeto de control y público en general en los canales institucionales de comunicación y distribución de impresos.

El Código de Ética y Conducta se publicará en un lugar preferente de la página web institucional y será de libre acceso para toda la ciudadanía, cuyo responsable de la comunicación y publicación es el coordinador de marketing, y de su inducción y revisión es el área de cumplimiento en conjunto con el área de Talento Humano.

Art. 81.- Prohibiciones

- a) **Representar o ejercer autoridad en nombre de la Cooperativa:** Las y los Miembros de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina, no podrán firmar documento alguno ni podrán en forma alguna representar o ejercer autoridad en nombre de la institución, a no ser que estén específicamente autorizados para hacerlo. El personal debe estar consciente de las limitaciones a su campo de autoridad y no deberá realizar ninguna acción que exceda sus límites.

 Lucha Campesina <small>Cooperativa de Ahorro y Crédito</small>	CÓDIGO DE ÉTICA	Código: RG.CI.03.01
		Fecha: 23-Mar-2022
		Versión: 1.0
		Página 34 de 34

- b) **Consumo de drogas ilícitas, cigarrillo y alcohol:** La COAC. Lucha Campesina prohíbe estrictamente el consumo, venta, fabricación, distribución, posesión o utilización de drogas ilegales, al igual que el hecho de llevar consigo o encontrarse bajo el efecto de sustancias estupefacientes psicotrópicas. En caso de verificarse tal situación, o hallarse en los lugares de trabajo bajo efecto de bebidas alcohólicas, se realizarán las pruebas necesarias y se considerará falta grave, así mismo está expresamente prohibido fumar dentro de las instalaciones de la Institución.
- c) **Presiones y acoso:** La Cooperativa de Ahorro y Crédito Lucha Campesina prohíbe de manera estricta todo tipo de hostigamiento o acoso sexual, psicológico o de intimidación en sus instalaciones. Estas actitudes se consideran faltas graves y podrán ser causa para el despido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales a las que queda expuesto el infractor, como los que a continuación se detallan:
- Se reprueba todo tipo de acoso de naturaleza verbal, tales como comentarios denigrantes, burlas, amenazas o difamaciones, entre otros;
 - Acosos de naturaleza física, tales como contacto innecesario u ofensivo o gestos indeseables;
 - Acosos de naturaleza visual, tales como la difusión de imágenes, Videos, correos electrónicos, gestos o mensajes denigrantes u ofensivos.
 - Acosos de naturaleza sexual, entendiéndose por tal, cualquier insinuación, actitud, comportamiento o requerimiento de favores de carácter sexual no deseado por la persona afectada, intensión sexual, prevaliéndose de cargos superiores laborales o afectando la dignidad de la mujer o del hombre en el trabajo.; Esta prohibición es válida tanto en las relaciones jerárquicas como entre compañeros de trabajo y se extiende igualmente en la relación con socios/clientes, proveedores o público en general. Cualquier colaborador de la entidad que impida o denuncie actos de acoso o intimidación, no será reprimido ni tampoco sufrirá ningún tipo de perjuicio en su contra y se mantendrá absoluta confidencialidad.
- d) **Tráfico de influencias:** Las y los Miembros de la institución, no podrán utilizar su autoridad o influencia de su cargo o funciones para interceder ante el personal de la entidad a fin de lograr ventajas o beneficios para sí mismo, para terceros o para personas vinculadas.

También queda prohibido que prevaliéndose de las facultades de su cargo o de cualquier otra situación derivada de su relación personal o jerárquica, ejerza influencia en otra u otro colaborador para obtener un acto o resolución favorable a sus intereses o terceros.

5. LEYES, REGLAMENTOS Y NORMAS APLICABLES

- Resolución No. 637-2020-F de la Junta política de regulación Monetaria Financiera
- Código Orgánico Financiero y Monetario
- Resolución SEPS-IGT-IGS-IGJ-INSESF-INGINT-2021-019

6. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

NO APLICA

7. ANEXOS

[Anexo 1: CARTA DE COMPROMISO DEL CÓDIGO DE ÉTICA](#)