

# CÓDIGO DE ÉTICA



COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO  
**LA INMACULADA**  
DE SAN PLÁCIDO LTDA.

V: 3.0 | MARZO 2026

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO LA  
INMACULADA DE SAN PLÁCIDO



# **CÓDIGO DE ÉTICA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO LA INMACULADA DE SAN PLÁCIDO LTDA.**

## **CAPÍTULO I: GENERALIDADES**

### **1. Introducción.**

La Cooperativa de Ahorro y Crédito la Inmaculada de San Plácido Ltda. es una entidad del sector financiero de la economía popular y solidaria, regulada por el Código Orgánico Monetario y Financiero y la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria.

El conjunto de comportamientos y lineamientos que contiene la guía de conducta ética, son el pilar sobre el que se basa y desarrolla nuestra cultura cooperativista. La Cooperativa es un negocio de confianza, donde la clave es gente honesta e íntegra que trabaja por el desarrollo de nuestros socios y clientes.

La Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria en su artículo 21, determina: “Las Cooperativas, en su actividad y relaciones, se sujetarán a los principios establecidos en la Ley y a los valores y principios universales del cooperativismo y a las prácticas de Buen Gobierno Corporativo.”.

Mediante Resolución No. SEPS-IGT-IGS-IGJ-INR-INSESF-INFMR-INGINT-2025-0144, promulgada el 05 de septiembre de 2025, suscrita por el Superintendente de Economía Popular y Solidaria (S), se emite la “Norma de Buen Gobierno Cooperativo para el Sector Financiero Popular y Solidario”, la cual, entre otras disposiciones exige la promulgación de un “Código de Ética y Comportamiento”:

*“Artículo 63. Código de Ética.- El Órgano de Gobierno aprobará el Código de Ética de la entidad, el cual deberá establecer los valores, principios éticos y normas de conducta que regulen el comportamiento ético de las personas que forman parte de la entidad, incluyendo a los socios, clientes, trabajadores, gerentes, proveedores y los órganos de gobierno, de dirección y de control, en su relación con la sociedad y entre sí.*

*El Código deberá incorporar disposiciones específicas sobre la gestión de conflictos de interés, así como principios de prevención de lavado de activos y financiamiento de otros delitos, en cumplimiento de la normativa vigente, y en concordancia con los principios de transparencia, integridad y responsabilidad institucional.”*

### **2. Objetivo.**

El Código de Ética y Comportamiento tiene como objetivo fomentar una cultura organizacional basada en comportamientos y principios éticos de todos los involucrados en el quehacer de la Cooperativa de Ahorro y Crédito la Inmaculada de San Plácido Ltda.

### **3. Alcance.**

Los lineamientos establecidos en el Código de Ética y Comportamiento de la Cooperativa de Ahorro y Crédito la Inmaculada de San Plácido Ltda., serán aplicados y cumplidos por Socios, Representantes principales y suplentes de la Asamblea General, Vocales principales y



suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerente y su Subrogante, funcionarios, trabajadores en general de la Entidad.

#### **4. Definición de Ética.**

Para efecto de aplicación del presente Código de Ética y Comportamiento, la Ética es el conjunto de principios y valores que maneja la Institución, concordantes con los preceptos y filosofía cooperativista.

### **CAPÍTULO II: PRINCIPIOS Y VALORES**

#### **5. Principios Éticos.**

Se reconocen los siguientes principios Éticos:

- 1) **Cultura Ética.-** Mantener un ambiente de trabajo profesional y eficiente, donde se estimule el cumplimiento de las leyes, las normas internas, el respeto a las personas y el cuidado del medio ambiente, y uso responsable de los recursos de la entidad y de las personas que interactúan con la Cooperativa.
- 2) **Competencia.-** Adquirir y mantener conocimientos y habilidades técnicas, vigentes y de mejores prácticas de la industria financiera, para la ejecución de sus responsabilidades y labores que ejecutan los funcionarios y empleados de la Cooperativa.
- 3) **Cumplimiento.-** Cumplir con las leyes y normas internas, por encima de los beneficios económicos de cualquier actividad o transacción, así como maximizar sus esfuerzos para cumplir con objetivos y metas institucionales.
- 4) **Responsabilidad social y ambiental.-** Los criterios para tomar decisiones y acciones del negocio, no solo se basan en aspectos financieros, deberán considerar los efectos y aportes sociales y ambientales.
- 5) **Sigilo y reserva de la información.-** Respetar y hacer respetar el carácter confidencial de la información que sea de conocimiento o tenga en su poder, como parte de sus labores, tanto de la Cooperativa, de los socios, empleados, proveedores y cualquier persona con la que interactúe la entidad.
- 6) **Transparencia:** Efectuar operaciones y desenvolverse abiertamente, sin dar lugar a malas interpretaciones. Transparentar la información financiera y su apropiada revelación estableciendo los controles necesarios y los instrumentos adecuados para que los estados financieros revelen la real situación de la cooperativa y el valor fidedigno de sus activos.

#### **6. Valores Éticos.**

Son las cualidades que la cooperativa requiere sean practicados y cultivados por sus socios, representantes, directivos, administradores y trabajadores, para ser dignos y respetables en la sociedad. La Cooperativa adopta los siguientes valores éticos:

- 1) **Compromiso.-** Identificarse con los objetivos institucionales y participar activamente en forma desinteresada. La importancia del compromiso radica en que una vez que



asumimos la responsabilidad de hacer algo, se espera que seamos consecuentes con ello.

- 2) **Empatía.**- Es ponernos en la situación de nuestros semejantes, para poder entenderlos, apoyarlos y ayudarlos cuando es necesario.
- 3) **Equidad.**- Está vinculada con la justicia. La equidad también requiere que cada persona obtenga lo que merece, pero toma en cuenta sus necesidades. Esto es muy importante porque incluso en una situación de aparente justicia, una persona puede no tener acceso a aquello que requiere.
- 4) **Honestidad.**- Actuar con transparencia y verdad. Para ello, la honestidad requiere de coherencia entre nuestros pensamientos y acciones. Implica no sólo obrar correctamente ante los demás, sino principalmente ante nosotros mismos.
- 5) **Igualdad.**- Consiste en considerar a todas las personas como sujetos con los mismos derechos y obligaciones. Ayuda a establecer relaciones equitativas en la sociedad, entendiendo que todas las personas tienen acceso a los derechos, garantías y beneficios consagrados en las normas, del mismo modo todo estamos sujetos a cumplir con nuestros deberes, sin excepciones o privilegios.
- 6) **Imparcialidad.**- Actuar objetivamente para procurar el bien común, sin que nuestros juicios o creencias interfieran en nuestras decisiones.
- 7) **Integridad.**- Es la disposición para hacer aquello que es correcto. Por ello, la integridad es un valor que se nutre, entre otros, de la honestidad, el respeto, la justicia y la responsabilidad. Una persona íntegra puede tomar decisiones que le beneficien sin afectar a otros, ya que sus acciones se rigen por la rectitud y la coherencia.
- 8) **Justicia.**- Es un valor que se ejerce cuando cada individuo recibe lo que le corresponde. No solo es un valor ético, sino un derecho humano fundamental. Sin justicia, ninguna sociedad puede funcionar adecuadamente.
- 9) **Lealtad.**- Es la capacidad para ser fieles a nosotros mismos, a otras personas o instituciones. La lealtad se manifiesta cuando somos capaces de respetar y defender ideas y creencias propias o de otros e implica un sentido de compromiso.
- 10) **Respecto.**- Es la consideración y el valor que le damos a otras personas, preocupándonos por su bienestar y desarrollo integral. Es asumir a la persona como principio y fin de la gestión empresarial cooperativa.
- 11) **Responsabilidad.**- Reconocer y responder por nuestras acciones. Eso significa asumir las consecuencias de nuestros actos, aun y cuando los resultados no sean los esperados o deseables.
- 12) **Solidaridad.**- Es todo acto que hacemos por los demás de manera desinteresada, sin esperar obtener algún beneficio. Es ayudar a cualquier ser humano en cualquier momento, en especial, en situaciones de desamparo.

### **CAPÍTULO III: COMPROMISOS Y DERECHOS**

#### **7. Compromisos de los Representantes, Directivos, Funcionarios y Trabajadores.**

Se establecen los siguientes compromisos:



- a) Brindar un trato cordial a clientes internos, externos y socios de la Cooperativa.
- b) Abstenerse de realizar cualquier actividad que implique discriminación por razón de sexo, raza, edad, nivel socioeconómico, estado civil, religión, inclinaciones políticas, preferencias sexuales o nacionalidad.
- c) Evitar cualquier tipo de acoso sexual, verbal o psicológico, así como aquellos actos que signifiquen intimidación, o aquellos signos, gestos u otras manifestaciones indeseables, dirigidos a socios, clientes, trabajadores, funcionarios, vocales y representantes de la Cooperativa.
- d) Ajustarse a la verdad cuando se proporcione información, especialmente sobre las características de los productos y servicios que la Cooperativa ofrezca, sin ocultar, sus riesgos, comisiones y otros costos.
- e) Proporcionar información de las operaciones realizadas por los socios y clientes, únicamente a éstos o a sus representantes.
- f) Ofrecer los productos o servicios que más se adecuen a sus características y necesidades, en los términos de los manuales correspondientes.
- g) Abstenerse de intervenir en cualquier negocio con los clientes o socios en el que pueda primar los intereses personales sobre los de la Cooperativa.
- h) Abstenerse de cualquier práctica de tráfico de influencias, actuando con rectitud, independencia, imparcialidad y discreción.
- i) Velar por los intereses de la Cooperativa y colaborar en todo momento en la consecución de sus objetivos.
- j) Emplear el tiempo de sus labores para realizar únicamente actividades propias de sus funciones.
- k) Informar a la Gerencia General o de ser el caso al Consejo de Administración, de cualquier acto doloso que signifique toma, sustracción u ocultamiento de valores, documentos, datos o información de la Cooperativa, para su uso personal o de terceros.
- l) Abstenerse de desempeñar cualquier actividad que implique conflicto con las labores de la Cooperativa, así como hacer uso, en beneficio propio o de terceros, de información privilegiada que obtengan como resultado de sus funciones.
- m) Guardar estricta confidencialidad de la información que en el ejercicio de sus funciones conozca o llegare a conocer y guarden relación directa o indirecta con la Cooperativa.
- n) Inhibirse de comunicar, divulgar rumores, información falsa o reservada que pueda dañar la imagen y/o el prestigio de la Cooperativa o entre ellos.
- o) No aceptar o solicitar, por sus servicios, cualquier prebenda o gratificación, para sí u otras personas, de los clientes, socios o proveedores de la Cooperativa.
- p) Abstenerse de utilizar los bienes de la Cooperativa, para fines personales, familiares o de terceros.
- q) Velar por la conservación de los bienes de la Institución e impedir que los medios e instalaciones de ésta sean utilizados por terceros en beneficio propio o ajeno.



- r) Abstenerse de difundir rumores, información falsa, maliciosa o no fundamentada que pudiera dañar el buen nombre, prestigio y reputación de la Institución o entre ellos, así como de cualquier otro vocal, representante, funcionario o trabajador de la Cooperativa;
- s) Ceñirse a las normas y disposiciones de este código, de los reglamentos internos, del Estatuto, y de las demás reglas establecidas y que llegaran a establecerse.
- t) Mantener en todo momento, una actitud transparente, de respeto, trato amable y cordial.
- u) Ponderar de manera objetiva los elementos positivos de los servicios y productos ofrecidos por la Cooperativa, enfatizando los aspectos en los que éstos superan a los de la competencia, tales como intereses, calidad y comisiones, etc.
- v) Abstenerse de difundir maliciosamente información tendiente a desprestigiar a sus competidores, representantes, vocales, funcionarios y trabajadores.

#### **8. Derechos de los socios y clientes.**

- a) Recibir, por parte de los funcionarios y trabajadores de la Cooperativa, un trato cordial, igualitario y amable, por cualquier canal de atención que sea atendido.
- b) Recibir información oportuna, completa, entendible y veraz, respecto a sus operaciones, y de los servicios que ofrece la Cooperativa.
- c) Recibir servicios de calidad y atención oportuna en sus reclamos.
- d) Recibir un trato confidencial de su información y condición financiera.
- e) Libertad de elegir los servicios que más les convenga o satisfaga a sus necesidades, sin ser presionados o exigidos de consumir servicios que no necesite.
- f) Cancelar anticipadamente sus operaciones crediticias o cualquier servicio financiero que haya contratado y que no lo haya consumido.

### **CAPÍTULO IV: LINEAMIENTOS ÉTICOS DEL NEGOCIO**

#### **9. Disponibilidad y Cortesía.**

Los Representantes, Vocales de los Consejos, Administradores, Funcionarios y Empleados de la Cooperativa deberán mantener una conducta de disponibilidad y cortesía con todas las personas con las que tengan trato, en el ejercicio de sus funciones.

#### **10. Trato Equitativo.**

Los Vocales de los Consejos, Administradores, Funcionarios y Empleados de la Cooperativa, deberán adoptar como principio fundamental, que el negocio financiero es, principalmente, un negocio de personas para personas y por lo tanto, estarán comprometidos para con los socios, clientes, proveedores y competidores a un trato equitativo y libre de cualquier tipo de influencia.

Los Vocales de los Consejos, Administradores, Funcionarios y Empleados de la Cooperativa, reconocen y garantizan los derechos de sus socios, clientes y grupos de interés, de conformidad a lo contemplado en la Constitución de la República del Ecuador, de manera principal:



- a) Nadie podrá ser objeto de racismo y de ninguna forma de discriminación fundada en su origen, casta, identidad étnica, cultural, ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos;
- b) La Cooperativa garantizará que las personas con discapacidad gocen del pleno ejercicio de sus derechos; está terminantemente prohibido todo acto que incurra en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminatorio en razón de esta condición;
- c) La Cooperativa adoptará todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres, promoviendo la equidad y justicia en el trato dentro de todos los ámbitos;
- d) La Cooperativa generará las condiciones para que exista un trato igualitario y de absoluto respeto hacia todas las personas sin existir discriminación alguna por condición etaria, de salud, orientación sexual o religión.

En ningún caso podrá existir discriminación por ideología, filiación o pensamiento político; sin embargo, se objetará cualquier acto de proselitismo político dentro de la institución o dentro de los horarios de trabajo.

#### **11. Asesoramiento Profesional.**

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

#### **12. Diligencia, Eficacia y Responsabilidad.**

Los funcionarios y empleados ejercerán sus cargos y realizarán las tareas a ellos asignadas, con un alto grado de responsabilidad, diligencia y eficacia, a fin de mantener y acrecentar la confianza demostrada por los socios, clientes y el público en general.

### **CAPÍTULO V: DE LA PREVENCIÓN DE ACTOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO**

#### **13. Definiciones.**

- **Corrupción:** Es la acción y efecto de corromper, es decir, es el proceso de quebrar deliberadamente el orden del sistema, tanto ética como funcionalmente, para beneficio personal. Además de que el corrupto comete una acción ilegal, también presiona u obliga a otros a cometer tales actos.
- **Extorsión económica:** Es todo acto de doblegar la voluntad de un funcionario acompañada de fuerza y/o intimidación con el fin de obtener un beneficio para la compañía para sí mismo o para un tercero.
- **Fraude:** Cualquier acto ilegal caracterizado por engaño, ocultación o violación de confianza los cuales no requieren aplicación de amenaza de violencia o de fuerza física. Los fraudes son perpetrados por individuos u organizaciones para obtener dinero bienes



y servicios para evitar pago o pérdidas de servicios o para asegurarse ventajas personales de negocio.

- Línea ética: Mecanismo de acceso para colaboradores, socios y clientes, proveedores, y en general cualquier persona para que de la forma más transparente e imparcial presenten sus denuncias o quejas sobre aquellos actos que puedan lesionar cualquier interés de orden legal o el Código de Ética Corporativo de la Cooperativa.
- Soborno: Consiste en ofrecer, prometer, dar, aceptar o solicitar una contraprestación, económica o no, con el fin de obtener ventaja de índole comercial, contractual, reglamentaria o personal.

#### **14. Política Anticorrupción y Anti soborno.**

El eje central de esta política son sus principios rectores que corresponden a las declaraciones que, acompañadas de los principios y valores del código de ética y conducta, y las prácticas de buen gobierno, expresan los lineamientos a aplicar en la organización.

La aplicación de estos principios no será discrecional por parte de los colaboradores o administradores, así como tampoco admitirá interpretaciones que den o pretendan dar apariencia de legalidad a actos o situaciones sobre los que claramente existan dudas razonables sobre su pertinencia y legalidad.

Estos principios rectores son los siguientes:

- Todos los empleados, independientemente del rango o posición jerárquica en la Cooperativa, son referentes de un actuar conforme a los principios y prácticas organizacionales y darán ejemplo con su comportamiento.
- Ningún empleado podrá, directa o indirectamente, participar, ocultar, patrocinar actos de corrupción o soborno bien sea a personas naturales, entidades públicas, o entes privados, tanto locales como extranjeras.
- Todos los empleados están comprometidos con la prevención, implica una dinámica de seguimiento y control de los riesgos de fraude, corrupción y soborno.
- Las actividades han de desarrollarse bajo principios de gestión de riesgos con énfasis en medidas y mecanismos preventivos más que en esquemas detectivos o correctivos.
- Todo hecho reportado o detectado que tenga algún tipo de relación con prácticas corruptas o soborno bien sea con personas naturales, entes públicos o entes privados, será investigado, documentado y analizado cuidadosamente por los órganos competentes.
- Aquellas situaciones que correspondan efectivamente a actos de corrupción posición de los responsables, siempre guardando la proporcionalidad con los hechos y garantizando el debido proceso.
- La respuesta de la dirección a este tipo implicará sanciones tanto administrativas, como comerciales, civiles y penales si ello llegare a requerirse, acciones que implicarán no solo poner en conocimiento de las autoridades respectivas los hechos de corrupción, sino el acompañamiento a los respectivos procesos por parte de los responsables jurídicos de la cooperativa.



- Todos los empleados así como los grupos de interés externos con las que se tengan establecidas relaciones comerciales o contractuales, están en la obligación de poner en conocimiento de la Cooperativa los hechos o circunstancias que puedan ser considerados como actos de fraude, corrupción o soborno.
- Se podrán utilizar los diferentes canales dispuestos por la organización como es el Jefe inmediato, el Oficial de Cumplimiento, el Comité de Cumplimiento, el Consejo de Vigilancia, el Auditor Interno, el Gerente General, o el Consejo de Administración.
- Todos los hechos o circunstancias que sean detectados y comprobados serán informados conforme a los protocolos establecidos con los diferentes grupos de interés; y siempre respetando los voceros oficiales de la cooperativa para estos asuntos, garantizando la transparencia, la legalidad y el equilibrio informativo.

## **CAPÍTULO VI: DE LAS RELACIONES LABORALES**

### **15. Principios de Igualdad.**

Se establecen los siguientes principios de igualdad:

- Todas las personas vinculadas a la cooperativa (socios, empleados, directivos y clientes) deben recibir un trato justo, digno y respetuoso.
- Se reconoce la diversidad cultural, étnica, de género, orientación sexual, edad, religión, condición socioeconómica y capacidades físicas o intelectuales.
- Se prohíbe cualquier forma de favoritismo o trato desigual en la prestación de servicios.

### **16. Prohibición de discriminación:**

Se establecen los siguientes principios:

- No se permitirá discriminación directa ni indirecta en procesos de contratación, promoción, capacitación o asignación de beneficios.
- Se rechaza toda práctica que limite el acceso a productos financieros por motivos ajenos a la capacidad económica o historial crediticio.
- Se sancionará cualquier conducta discriminatoria dentro de la cooperativa, incluyendo lenguaje ofensivo, exclusión social o acoso.

### **17. Inclusión y diversidad:**

Se establecen los siguientes principios:

- La cooperativa fomentará un ambiente inclusivo que valore la pluralidad de ideas y experiencias.
- Se promoverán políticas de contratación que favorezcan la participación equitativa de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y miembros de comunidades históricamente marginadas.
- Se impulsarán programas de educación financiera accesibles para todos los sectores sociales.



## **18. Cooperación e Información Fidedigna:**

Los colaboradores deberán mantener informados del trabajo en curso a quienes tengan relación con el mismo y permitir su contribución. Actitudes como, ocultar información a los superiores o compañeros, especialmente con el propósito de obtener un beneficio personal; proporcionar datos falsos, inexactos y distorsionados, o negarse a colaborar con los proyectos internos presentando cualquier tipo de obstrucción para la realización de los mismos, resultan actitudes contrarias a los principios éticos que cabe esperar de los funcionarios y empleados de la Cooperativa.

## **19. Comunicación Interna.**

Para el envío de comunicaciones internas, se deberá respetar el nivel jerárquico, remitiendo una copia a los colaboradores que tengan relación con el objeto de los mismos.

Las instrucciones verbales o escritas que impartan los funcionarios a los colaboradores, deberán ser claras y comprensibles.

## **20. Intimidación y el Acoso Sexual.**

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

No se tolerará el acoso sexual, psicológico o la intimidación de ningún tipo. Estas acciones serán sancionadas de conformidad con lo que se establece en el Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales a las que queda expuesto el infractor;

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

## **21. Del Consumo de Sustancias Alcohólicas, Estupefacientes y Psicotrópicas.**

Está prohibido el consumo, venta, fabricación, distribución, posesión o utilización de sustancias estupefacientes o psicotrópicas. En caso de verificarse tal situación, o hallarse en los lugares de trabajo bajo efecto de bebidas alcohólicas, se realizarán las pruebas necesarias y será causal suficiente para terminar la relación laboral sin perjuicio de las sanciones legales respectivas. En el caso de Socios, Representantes, Vocales, Directivos y Administradores, será causal para iniciar el proceso de remoción según corresponda, o para terminar el contrato de mandato, respectivamente.

## **22. Finanzas Personales de los colaboradores.**

Los colaboradores de la Cooperativa deben tener un comportamiento responsable en sus finanzas personales, manteniendo una conducta apropiada en sus relaciones comerciales y financieras, el oportuno cumplimiento de sus obligaciones, y prudentes niveles de endeudamiento acorde a lo que su nivel de ingresos le permita cubrir.



Los colaboradores que laboran en la Cooperativa deben 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.

Los colaboradores conocen y aceptan que la Cooperativa podrá monitorear la situación económica de cada uno de ellos, estableciendo límites y recomendaciones que le permitan mantener un adecuado manejo de sus finanzas.

### **23. Prohibiciones para los miembros de los Consejos, Gerencia y Empleados.**

Los miembros de los Consejos de Administración y Vigilancia, la gerencia y empleados de la Cooperativa están prohibidos de:

- 1) Participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la ley o a los intereses de la Cooperativa, con los cuales se pueda perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o poner en riesgo su reputación.
- 2) Realizar cualquier negocio u operación con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad.
- 3) Aconsejar o presionar para la realización de una operación, con base en información privilegiada que conozcan con ocasión de las actividades que desarrolla o en razón de su cargo.
- 4) Obtener beneficios personales o familiares de proveedores, contratistas, socios/clientes o terceros.
- 5) Ofrecer, solicitar o aceptar comisiones o cualquier otra forma de remuneración en cualquier transacción o negocio que involucre a la Cooperativa, con el fin de asegurar la efectividad o el resultado de dicha transacción o negocio.

### **24. Conocimiento y Capacitación.**

Los colaboradores que laboran en la Cooperativa deben conocer y cumplir las disposiciones relativas a la prevención y detección de operaciones con recursos de procedencia ilícita.

De igual forma los colaboradores deben asistir a los programas de instrucción y capacitación que la Cooperativa imparta, a fin de que estén en condiciones de cumplir cabalmente las disposiciones referidas en el artículo anterior.

## **CAPÍTULO VII: DEL USO DE LOS RECURSOS INTERNOS**

### **25. Recursos internos.**

Son todos los recursos tangibles e intangibles, de propiedad o bajo el control de la Cooperativa, con un valor económico de intercambio, valor de uso, valor de conocimiento o valor reputacional.

Bienes tangibles: Efectivo, Títulos y valores, bienes muebles, bienes inmuebles, etc. Generalmente tendrá un valor económico de intercambio o valor de uso.

Bienes intangibles: Bases de datos de Información, Estrategias de negocios, metodologías de trabajo, etc. Generalmente tienen un valor de conocimiento y reputacional, que podrían tener un valor económico en transacciones no autorizadas e ilegales.



## **26. Uso de recursos internos.**

Los Representantes, Vocales de los Consejos, Administradores, Funcionarios y Empleados están obligados a respetar y velar por la conservación de los bienes de la institución y a impedir que los medios e instalaciones de éste sean utilizados por terceros en beneficio propio o ajeno. El material y las instalaciones, del tipo que sean, se ponen a disposición de los empleados para uso y fines exclusivos de los negocios de la Cooperativa.

Con el fin de optimizar los recursos internos disponibles, los funcionarios y empleados deberán, en la medida de lo posible, en el ámbito a su cargo, adoptar medidas oportunas y razonables para restringir los gastos. En tal sentido, el descuido o despilfarro en relación a los bienes de la Cooperativa constituye una violación de las obligaciones de los empleados con respecto a esta institución.

## **27. Uso del tiempo efectivo de trabajo.**

Los funcionarios y empleados deberán utilizar su horario oficial completo de trabajo en un esfuerzo razonable para cumplir con sus deberes y desempeñar sus funciones de una manera eficiente y eficaz.

## **28. Compromiso de los colaboradores.**

Los Representantes, Vocales de los Consejos, Administradores, Funcionarios y Trabajadores de la Cooperativa se comprometen con:

- a) Cuidar los bienes de la cooperativa que estén a su cargo así como las pertenencias de los socios y clientes que les sean confiadas y responder por ellos en caso de pérdida, destrucción o daño, que provenga de negligencia comprobada y no como casos fortuitos o de fuerza mayor.
- b) Cuidar del mantenimiento de los equipos, suministros y herramientas con las cuales labora el trabajador y en caso de pérdida, desperfecto o daño, dar aviso inmediato al superior.
- c) No emplear, sin autorización de la cooperativa, útiles, herramientas, equipos y otros bienes de propiedad de la misma: o destinarlos a usos distintos de los que les son naturales, ni disponer de estos implementos o de materiales o de bienes de la cooperativa, en cualquier forma, sin perjuicio de que pudiere ser catalogada como una falta grave dependiendo del perjuicio que causare a la cooperativa.

## **29. Propiedad Intelectual y Marcas.**

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

## **30. Conducta en la vida privada.**

La Cooperativa requiere que sus colaboradores cuiden el manejo de sus relaciones personales y privadas de tal manera que sus acciones no afecten la imagen institucional.

La Cooperativa desaprueba la concurrencia de sus colaboradores a lugares donde se desarrollen actos contrarios a los buenos principios morales y éticos, cuidándose de concurrir a lugares que afecten a la imagen de la entidad.



El uso de la credencial de identificación, tarjetas de presentación institucional o el señalamiento del puesto que desempeña, deberá limitarse a las necesidades que se deriven del cumplimiento estricto de sus funciones.

El personal deberá abstenerse de concurrir con el uniforme de la institución a lugares o espectáculos públicos excepto los autorizados por la Cooperativa.

### **31. Del buen uso de redes sociales.**

Las redes sociales de Internet como formas de interacción social, de intercambio abierto y dinámico entre personas grupos e instituciones, no deben ser utilizadas para mensajes que guarden contenidos impúdicos, inmorales, obscenos, indecentes, corruptos, indignos, sexuales y lascivos a las personas e instituciones. El uso de las redes sociales de ninguna manera debe interferir en la gestión normal de los directivos, gerentes, empleados y trabajadores de la Cooperativa.

## **CAPÍTULO VIII: DEL USO Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN**

### **32. Custodia e Integridad de la Información.**

La información, datos, registros y operaciones que realizan los socios y clientes de la Cooperativa, deberán contener la mayor precisión posible, que permita reflejar con transparencia los negocios realizados con la institución. En general, todos los colaboradores serán responsables de la integridad de la información y documentos que se encuentren bajo su custodia.

### **33. Abuso de Información Privilegiada.**

Será considerado como falta grave el uso arbitrario de información privilegiada. En consecuencia, los Representantes, Vocales de los Consejos y Administradores podrán ser sancionados con la apertura de un expediente para remoción de su dignidad, conforme lo establece el Reglamento Interno de la Cooperativa. En el caso de los funcionarios y empleados se atenderán a las sanciones establecidas en el reglamento interno de trabajo.

En ambos casos, adicional a esta sanción, se podrán entablar acciones de carácter civil y penal contempladas en la ley.

### **34. Compromiso de confidencialidad adherida a sus funciones.**

Los Representantes, Vocales de los Consejos, Administradores Funcionarios y empleados, desde la calificación como tales, o desde el inicio del cumplimiento de sus funciones, respectivamente, deberán guardar estricta confidencialidad sobre la información que llegue a su conocimiento por el desempeño de su cargo.

La Cooperativa podrá exigir en la contratación del funcionario o empleado que corresponda, el compromiso de confidencialidad en las cláusulas y condiciones del contrato, durante el ejercicio laboral, y cuando se termine su relación laboral o contractual con la institución.



**35. Confidencialidad de la información de los socios y clientes.**

De conformidad con las normas de sigilo establecidas en la normativa jurídica vigente, no se podrá revelar información de los clientes obtenida a través de cualquier fuente interna. En particular, los colaboradores estarán prohibidos de utilizar los datos de los socios y clientes con fines ilegítimos, para transmitirlos a personas no autorizadas o para fines comerciales ajenos a los de la Cooperativa.

**36. Confidencialidad de la información interna.**

Los Representantes, Vocales de los Consejos, Administradores, funcionarios y empleados de la Cooperativa no podrán divulgar información interna acerca de los empleados, proveedores, planes de negocios, metodologías, sistemas tecnológicos, estrategias de mercado que puedan perjudicar el desenvolvimiento de las actividades de la institución.

De igual forma todos los integrantes de la organización proporcionarán información transparente, veraz y fidedigna, de tal manera que los datos, registros y operaciones que se realicen en la Cooperativa, contengan exactitud y precisión, reflejando transparencia y veracidad.

Todos los colaboradores serán responsables de la integridad de la información y documentos que se encuentren bajo su custodia.

**37. Confidencialidad de información de colaboradores.**

La Cooperativa garantizará y protegerá la privacidad y confidencialidad de los expedientes médicos y laborales de sus colaboradores vigentes y ex colaboradores. Los expedientes no serán revelados fuera de la institución, excepto cuando el propio interesado lo solicite, salvo cuando sea dispuesto por autoridad competente.

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

**38. Información de registros contables.**

Todos los funcionarios y empleados que generen o brinden información para generar o construir la información contable y financiera de la Cooperativa son responsable por la integridad y exactitud de la misma.

En caso de que un colaborador llegare a conocer de posibles omisiones, falsificaciones o inexactitudes intencionales en los asientos o información contable financiera, o en la información que soportan tales asientos o registros, deberá informar al Oficial de cumplimiento o al Consejo de Vigilancia.

De llegarse a comprobar que uno o varios colaboradores, intencionalmente, violentaron la integridad de los registros contables financieros y/o su información soporte, será considerada una falta grave en el ejercicio de sus funciones, motivando la aplicación de sanciones que establezca la normativa interna.



### **39. Acuerdos de Confidencialidad.**

Los Representantes, Vocales de los Consejos, Administradores, funcionarios y empleados de la Cooperativa, mantendrán su compromiso de confidencialidad de la información que haya llegado a su conocimiento durante el ejercicio de sus funciones, independientemente de que al momento de cumplir sus funciones haya suscrito el acuerdo de confidencialidad. Toda persona que labore o tenga acceso a información de la Cooperativa, obligatoriamente suscribirá el convenio de confidencialidad.

## **CAPÍTULO IX: DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES**

### **40. Conflicto de Intereses.**

Los Representantes, Vocales de los Consejos, Administradores, Funcionarios y Empleados de la Cooperativa deben evitar cualquier situación que pueda originar un conflicto de intereses, entendiendo por tal cualquier situación en que los destinatarios tengan intereses privados o personales, capaces de influir en la imparcialidad y objetividad en el desempeño de sus funciones. Por intereses privados o personales se entenderá cualquier ventaja que pudiera derivarse a favor o utilidad de los propios colaboradores, sus familiares o su círculo de amigos y conocidos.

### **41. Prohibición del Condicionamiento de Transacciones.**

Será prohibido establecer condiciones para comprar o brindar un producto o servicio a cambio de otro.

Los colaboradores deberán cumplir con las disposiciones legales, las políticas y procedimientos establecidos por la institución.

### **42. Regalos e Invitaciones.**

Estará estrictamente prohibido que los Representantes, Vocales de los Consejos, Administradores, Funcionarios y Empleados de la Cooperativa soliciten, reciban o acepten de socios y clientes o cualquier otra persona que mantenga alguna relación de negocios con la entidad, cualquier tipo de ventaja, recompensa, retribución o regalo en dinero o especies para el cumplimiento de sus funciones o para la toma de una decisión o abstención. Se precisan las siguientes prohibiciones:

- Regalos en dinero en efectivo: Ningún Representantes, Vocales de los Consejos, Administradores, Funcionarios y Empleados de la Cooperativa aceptará en calidad de regalo por parte de terceros, dinero en efectivo, artículos de valor o invitaciones para realizar actividades recreativas de tal forma que puedan comprometer su criterio o decisión;
- Regalos a funcionarios públicos: Por ningún concepto o circunstancia se deberá ofrecer algún objeto o cosa de valor o regalo a funcionarios públicos o privados, con el propósito de influir en dicha persona para que tome o deje de tomar alguna medida oficial o para inducirla a realizar transacciones de negocios con alguno de los integrantes de la Cooperativa;



- Regalos a los familiares de los empleados: No se aceptará que algún familiar cercano a los Representantes, Vocales de los Consejos, Administradores, Funcionarios y Empleados se beneficie con regalos o reciba un trato preferencial en el otorgamiento de préstamos, productos o servicios a cambio de favorecer las relaciones con la Cooperativa;

Será obligación de Representantes, Vocales de los Consejos, Administradores, Funcionarios y Empleados de la Cooperativa reportar al Presidente de la entidad o al Gerente los objetos que se hayan ofrecido como regalos.

#### **43. De los Proveedores.**

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

- Está prohibida cualquier forma de ofrecimiento, insinuación o afirmación que sugiera que los funcionarios o empleados ejercerán algún tipo de influencia en la toma de las decisiones relativas a la adquisición de bienes y servicios;
- Durante el proceso de adquisición y cierre de las negociaciones con los proveedores, se deberá evitar cualquier situación que pueda generar conflicto de intereses. En el caso de encontrarse ante tal situación se deberá reportar inmediatamente al jefe del Departamento respectivo, sin perjuicio de cesar las negociaciones con el proveedor.

### **CAPÍTULO X: REGLAS ÉTICAS Y DE CONDUCTA**

#### **44. De la Prevención del Lavado de Activos y el financiamiento de delitos.**

Es responsabilidad de los Representantes, Vocales de los Consejos, Administradores y Empleados de la Cooperativa velar porque la institución no sea utilizada como medio o instrumento para transformar, ocultar, invertir, administrar o intermediar recursos que puedan provenir de actividades ilícitas.

#### **45. Cumplimiento de Normativas.**

Los Representantes, Vocales de los Consejos, Administradores y Empleados de la Cooperativa, deben cumplir con lo previsto en las Leyes para prevenir el Lavado de Activos y el financiamiento de delitos, su Reglamento General, las resoluciones y circulares emitidas por los organismos de control y los instructivos emitidos por la Unidad de Análisis Financiero y Económico (UAFE) y demás disposiciones contenidas en el Manual de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos incluido el terrorismo, el cual contempla la adecuada aplicación del procedimiento de “Debida diligencia” que enmarca las políticas: “Conozca a su cliente”, “Conozca a su empleado”, “Conozca su mercado” y “Conozca a su Proveedor”.

#### **46. Colaboración con las autoridades de control y judiciales.**

Es deber de la Cooperativa, prestar la más absoluta colaboración a las autoridades, específicamente con la obligación legal de suministrar la información disponible, para facilitar las indagaciones e investigaciones que éstas adelanten.



Cuando se tenga conocimiento de hechos que permitan presumir que el dinero depositado deriva de actividades ilícitas o que las operaciones efectuadas tienen la misma finalidad ilícita, deberán ser tratadas de acuerdo con las disposiciones adecuadas, compatibles con la ley.

Se debe mantener organizada la documentación de soporte de las transacciones financieras y el preservar la información computarizada de los socios/clientes almacenada en la base de datos, se constituye en mecanismo básico de control, seguimiento y prevención de la Cooperativa y en la forma más efectiva y oportuna de colaborar con las autoridades.

#### **47. Reserva y Confidencialidad.**

No podrán los Representantes, Vocales de los Consejos, Administradores y Empleados de la Cooperativa dar a conocer a persona alguna y en especial a las personas que hayan efectuado o intenten efectuar operaciones o transacciones económicas inusuales e injustificadas, sobre las irregularidades detectadas y su correspondiente comunicación a las autoridades competentes, por tanto toda la información sobre las mismas guardarán absoluta reserva. Queda prohibido poner en conocimiento de persona alguna el hecho de que una información haya sido solicitada por la autoridad competente o proporcionada a la misma.

#### **48. Del reporte de actividades inusuales no justificadas.**

Los funcionarios y empleados de la Cooperativa estarán obligados moral y legalmente a reportar al Oficial de Cumplimiento, aquellas transacciones de los socios y clientes que, por su número, valor y características, se apartan del perfil financiero del socio o cliente y no presentan una justificación financiera o económica razonable, de conformidad a la normativa vigente.

#### **49. Del informe del Oficial de Cumplimiento.**

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

## **CAPÍTULO XI: INFRACCIONES Y SANCIONES**

#### **50. Infracciones y sanciones.**

Las infracciones por incumplimientos al Código de Ética, o el cometimiento de una de las faltas señaladas en el mismo, serán consideradas faltas leves y/o graves y darán derecho a la Cooperativa a imponer las sanciones, que sean del caso, según los procedimientos establecidos en el presente código, así como en el Estatuto, reglamentos internos, el Código del Trabajo, independientemente de las acciones penales o civiles que permita la Ley. Para el efecto mientras se ventile el correspondiente proceso, los derechos, servicios y beneficios a los que tengan acceso, por su calidad los vocales, representantes, socios y trabajadores, serán suspendidos hasta que exista la respectiva resolución emitida por la autoridad u organismo que corresponda.

Dependiendo de la gravedad de los hechos, el Comité de Ética podrá imponer sanciones que pueden ser leves o graves, clasificándolos en sanciones de aplicación a los empleados, socios o directivos.



## **51. Sanciones a los empleados.**

Las sanciones a los empleados, incluida la Gerencia General podrán ser:

### **SANCIONES LEVES:**

- a) Amonestación escrita, con copia al Ministerio de Relaciones Laborales cuando sea trabajador.
- b) Sanción económica de hasta el máximo establecido en las normas laborales vigentes y en el caso de Gerencia General hasta el 10% de sus honorarios.

### **SANCIONES GRAVES:**

- a) Separación del empleado, quedando la Gerencia General facultada a determinar el mecanismo a aplicarse para dicha separación y en caso el sancionado sea el Gerente General, el Consejo de Administración recomendará a la Asamblea General su separación.
- b) Prohibición a que pueda participar en procesos electorales en la Cooperativa, por hasta cinco años de terminada su relación de dependencia con la Institución.
- c) Pérdida de la calidad de socio de la Cooperativa aplicándole el proceso de exclusión.

## **52. De las sanciones a los socios**

Las sanciones a los socios podrán ser:

- a) Prohibición a que pueda participar en procesos electorales en la Cooperativa, por hasta cinco años contados desde la fecha de la sanción.
- b) Pérdida de la calidad de socio de la Cooperativa aplicándole el proceso de exclusión.
- c) Solicitud de imposición de multa por el organismo de control por difusión de información reservada o restringida de la Cooperativa.

## **53. De las sanciones a los directivos**

Las sanciones a los directivos podrán ser:

- a) Prohibición a que pueda participar en procesos electorales para reelección inmediata.
- b) Prohibición a que pueda participar en procesos electorales en la Cooperativa, por hasta cinco años contados desde la fecha de la sanción.
- c) Pérdida de la calidad de directivo aplicándole el proceso de remoción.
- d) Pérdida de la calidad de socio aplicándole el proceso de exclusión.
- e) Solicitud de imposición de multa por el organismo de control por difusión de información reservada o restringida de la Cooperativa.

La aplicación de las sanciones anteriores se realizará independientemente a cualquier otra acción administrativa, civil o penal a que diere lugar la conducta de la persona involucrada, de ser procedente.

## **54. Procedimiento administrativo sancionador**

La Cooperativa, sancionará observando el siguiente procedimiento.



- a) Identificación de la infracción conforme a lo descrito en el capítulo prohibiciones del presente manual por parte del comité de ética
- b) Notificación de la infracción en el término de hasta tres días desde su identificación, con lo cual se da inicio al procedimiento administrativo sancionador.
- c) Una vez notificado, el presunto infractor en el término de tres días podrá presentar todas las pruebas de descargo. Este término podrá prorrogarse por una sola vez y a pedido de parte, por el término de tres días adicionales.
- d) Dado el procedimiento administrativo de ser el caso se atenderá al aspecto legal pertinente.

#### **55. Procedimiento para expulsión de socios**

Este procedimiento para expulsar a una socia o socio de la Cooperativa se aplica de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Social y el Reglamento General Interno de la Cooperativa.



## **CONTROL DE CAMBIOS**

A continuación, se presentan el registro de control cambios del CÓDIGO DE ÉTICA:

<b>Versión No.</b>	<b>Acta No.</b>	<b>Fecha</b>	<b>Descripción</b>
V:2.0.2022	CA-24032022	24/03/2022	REFORMA INTEGRAL DE CÓDIGO DE ÉTICA.
V:2.0.2023	CA-25042023	25/04/2023	Actualización DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO.
V:3.0.2026	28032026-AGR	28/03/2026	Actualización DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO.

## **CERTIFICACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

Certificamos que la Asamblea General de Representantes de la Cooperativa de Ahorro y Crédito la Inmaculada de San Plácido Ltda. en Asamblea celebrada el 28 de marzo del 2026, Acta No. 28032026-AGR, en el Punto No.16, mediante RESOLUCIÓN 16.1-28032026-A.G.R., resolvió aprobar el presente CÓDIGO DE ÉTICA Y COMPORTAMIENTO.