

## ÍNDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>CAPITULO I: DEL OBJETIVO, APLICACIÓN E INSTANCIAS RESPONSABLES .....</b>               | <b>2</b>  |
| <b>CAPITULO II: DE LAS DEFINICIONES.....</b>  | <b>2</b>  |
| <b>CAPITULO III: DEL COOPERATIVISMO .....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>CAPITULO IV: DE LA ÉTICA Y MORAL DE LA COOPERATIVA.....</b>                            | <b>4</b>  |
| <b>CAPITULO V: DE LA TRANSPARENCIA E INFORMACIÓN.....</b>                                 | <b>5</b>  |
| <b>CAPITULO VI: DE LA ADMINISTRACIÓN .....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>CAPITULO VII: DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS .....</b>                                   | <b>7</b>  |
| <b>CAPITULO VIII: DEL SISTEMA DE DENUNCIAS .....</b>                                      | <b>9</b>  |
| <b>CAPITULO IX:DE LA PREVENCION DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DE DELITOS.....</b> | <b>9</b>  |
| <b>CAPITULO X: DE LAS MEDIDAS ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN .....</b>                      | <b>10</b> |
| <b>CAPITULO XI: DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CON EL MEDIO AMBIENTE ...</b>              | <b>11</b> |
| <b>CAPITULO XII: DE LAS SANCIONES.....</b>  | <b>12</b> |
| <b>CAPITULO XIII: DISPOSICIONES GENERALES Y APROBACIÓN .....</b>                          | <b>12</b> |

## CAPITULO I: DEL OBJETIVO, APLICACIÓN E INSTANCIAS RESPONSABLES

**ARTICULO 1.-** El objetivo de la Cooperativa es la de concienciar, incentivar y mantener el principio cooperativista enmarcado en los valores éticos, morales y de transparencia de quienes forman parte de la Institución, mediante la implementación de políticas sociales enfocándose en el bien común y servicio público, impulsando la participación, equidad y justicia dentro de la Organización.

Establecer normas para la convivencia de los integrantes de la Cooperativa, promoviendo estándares de valores y conducta ética.

**ARTICULO 2.-** El Alcance del presente Código de Ética, debe ser aplicado por el talento humano, directivos, socios, proveedores, clientes y otros grupos de interés de la Cooperativa de Ahorro y Crédito ERCO Ltda.

**ARTICULO 3.-** El Consejo promoverá el cumplimiento de las normas éticas y de conductas contempladas en el presente documento. Para esto adoptará las resoluciones dentro de su ámbito de acción, que conlleven al cumplimiento del Código.

**ARTICULO 4.-** La Comisión Permanente de Resolución de Conflictos será el encargado monitorear el cumplimiento de las tareas determinadas en este Código, sobre todo en cuanto a la determinación de conflictos de interés y manejo de denuncias, a fin de que administren el proceso investigativo y emitan un informe previo para ser analizado por los Consejos de acuerdo a su competencia. Podrá además acoger las denuncias del Comité de Cumplimiento.

## CAPITULO II: DE LAS DEFINICIONES

**ARTICULO 5.-** Dentro del presente documento se utilizan las siguientes definiciones:

- a. Acto de soborno:** Entrega, recepción o aceptación materializada de una ventaja indebida de cualquier valor, donativo, dádiva, promesa u otro bien de orden material, que puede ser de naturaleza financiera o no financiera, directamente o indirectamente, e independiente de su ubicación; en violación de la ley aplicable y como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar, agilite, retarde o condicione cuestiones relativas con las actividades, tareas y/o responsabilidades que forman parte de sus obligaciones con la Cooperativa.
- b. Canales de comunicación:** Son los medios por los cuales la Cooperativa recibe las consultas, quejas y denuncias respecto a actos o posibles actos de sobornos. Éstos pueden ser: correo electrónico, página web, buzón de denuncias o aplicativo diseñado para el efecto.
- c. Código de Ética y Comportamiento:** Es la declaración interna de la entidad que contiene reglas de conducta basados en la moral y en la ética.
- d. Confidencialidad:** Es la propiedad de la información, por la que se garantiza que este accesible únicamente al personal autorizado a acceder a dicha información.
- e. Conflicto de Intereses:** Surge cuando una persona, como socio, directivo o empleado de la Cooperativa, es influenciado por consideraciones personales (e incluso institucionales) al realizar su posición. Una persona incurre en un conflicto de intereses cuando, en vez de cumplir con su obligación de conformidad con sus funciones, actúa en beneficio propio o de un tercero, ello implica ser desleal y significa no honrar el compromiso para con la Cooperativa, lo cual conlleva que su comportamiento no deviene en un recto y probo actuar, bajo estas

consideraciones, un socio, directivo o empleado no debe actuar en su capacidad oficial en ningún asunto en el cual éste tenga un interés, debiendo por tanto dar a conocer el conflicto de interés, excusarse o acatar la disposición para administrar el conflicto.

- f. Corrupción:** Es el proceso de quebrar deliberadamente el orden del sistema, tanto ético como funcionalmente, para beneficio personal o de terceros involucrados.
- g. Denuncia:** Es dar parte de manera formal a la instancia que puede establecer una acción correctiva, de que algo que está aconteciendo es incorrecto, inmoral o ilegal. Puede denunciarse una situación anómala o una presunción para que sea investigada, pudiendo llevarse a otras instancias de sanción según sea el caso.
- h. Disciplina:** Es una cualidad de la persona para ceñirse, respetar y cumplir leyes, normas y reglas dentro en su actuar.
- i. 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.
- j. Honradez:** Es una cualidad humana que consiste en actuar de acuerdo como se siente (coherencia). Se refiere a la cualidad con la que se designa a aquella persona que se muestra, tanto en su obrar como en su manera de pensar, como justa, recta e íntegra.
- k. Imparcialidad:** Significa estar libres de prejuicios, es decir, abstraerse de consideraciones subjetivas y centrarse en la objetividad de un asunto, al realizar un juicio.
- l. Integra:** Hace referencia a una persona correcta, proba e intachable.
- m. Lealtad:** Es una obligación de fidelidad y compromiso de los socios, empleados y directivos para con la Cooperativa.
- n. Medio Ambiente:** Es un sistema formado por elementos naturales y artificiales que están interrelacionados y que son modificados por la acción humana. Se trata del entorno que condiciona la forma de vida de la sociedad y que incluye valores naturales, sociales y culturales que existen en un lugar y momento determinado.
- o. 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.
- p. Respeto:** Es la consideración y valoración especial que se le tiene a alguien o algo, al que se reconoce el valor social o especial diferencia.
- q. Responsabilidad:** Es un valor que está en la conciencia de la persona que estudia la Ética sobre la base de la moral. Una persona se caracteriza por su responsabilidad porque tiene la virtud no solo de tomar una serie de decisiones de manera consciente, sino también de asumir las consecuencias que tengan las citadas decisiones y de responder de las mismas ante quien corresponda en cada momento.
- r. Responsabilidad social:** Es la contribución activa y voluntaria de la Cooperativa enfocada en servir a sus socios y clientes con productos útiles y en condiciones justas, procurando condiciones de trabajo dignas, manteniendo la ética empresarial, asegurando el ahorro de recursos al respetar el medio ambiente, mejorando al mismo tiempo las posibilidades y oportunidades de las comunidades donde se opera.
- s. 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.

- t. Solidaridad:** Adhesión o apoyo incondicional a causas o intereses ajenos, especialmente en situaciones comprometidas o difíciles.
- u. 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.
- v. Veracidad:** Se usa para significar la coincidencia entre una afirmación y los hechos, o la realidad a la que dicha afirmación se refiere.

### CAPITULO III: DEL COOPERATIVISMO

**ARTICULO 6.-** El Cooperativismo es el sistema económico, social, político y cultural, que ha permitido ascender el nivel de vida de millones de personas implementando en ellos valores y principios de solidaridad, equidad y justicia.

Valores Cooperativos:

- a. Ayuda Mutua**
- b. Responsabilidad**
- c. Democracia**
- d. Igualdad**
- e. Equidad**
- f. Solidaridad**

Principios Cooperativos:

- a. Membrecía abierta y voluntaria**
- b. Control democrático de los miembros**
- c. Participación económica de los miembros**
- d. Autonomía e independencia**
- e. Educación, formación e información**
- f. Cooperación entre cooperativas**
- g. Compromiso por la comunidad**

Valores éticos en los que cree la Cooperativa:

- a. Honestidad**
- b. Transparencia**
- c. Responsabilidad Social**
- d. Responsabilidad ambiental**
- e. Preocupación por los demás**

### CAPITULO IV: DE LA ÉTICA Y MORAL DE LA COOPERATIVA

**ARTICULO 7.-** La Cooperativa requiere que todos sus miembros, socios, directivos y colaboradores cumplan con las normas establecidas para el alcance de los objetivos y metas planteadas, actuando de acuerdo a las normas éticas y morales establecidas por la institución.

**ARTICULO 8.-** La Cooperativa ERCO Ltda., al ser regulada por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS), cumple y basa su constitución, organización,

administración, control y funcionamiento en la normativa legal que establece este órgano de control, busca que sus funcionarios y directivos desarrollen sus actividades de conformidad con las disposiciones por ésta emitida.

**ARTICULO 9.-** La ética y moral de la Cooperativa está basada en la toma de decisiones democráticas por los órganos administrativos de la institución correspondientes, las mismas que serán apegadas a lo que establece el Órgano de Control, LOEPS y su Reglamento, el Estatuto, las Resoluciones de la Asamblea General de Representantes y sus Órganos directivos.

## CAPITULO V: DE LA TRANSPARENCIA E INFORMACIÓN

**ARTICULO 10.-** La Cooperativa considera la transparencia como un factor de suma importancia y necesaria para su diario actuar, por lo que las resoluciones tomadas por la Administración, bases y fundamentos estarán claras y de libre acceso para los empleados y socios de la Institución de conformidad con sus funciones y responsabilidades.

**ARTICULO 11.-** La Cooperativa de Ahorro y Crédito ERCO, maneja un modelo de transparencia en los siguientes sentidos:

- a. Contabilidad abierta a sus asociados, mediante la presentación de estados de situación general, estados de pérdidas y ganancias, índices financieros, información mensual, ranking, etc., mucha de esta información cargada en su página web;
- b. Presentación periódica de resultados en reuniones de la Administración como Asambleas de Representantes;
- c. Educación cooperativa a directivos, socios y funcionarios sobre administración en general, aspectos macroeconómicos y macrosociales que posibiliten discernir el rumbo de la Cooperativa y poder ser parte de un proyecto de sociedad; y,
- d. Controles preventivos, detectivos y correctivos mediante auditorías internas permanentes, auditorías externas anuales y calificación de riesgo.

**ARTICULO 12.-** La información requerida por personal externo, funcionarios, socios y directivos de la Cooperativa que no se encuentre publicada, podrá ser solicitada en cualquier momento mediante una solicitud escrita, siendo obligación de la Institución y sus administradores el entregar lo solicitado, siempre considerando el criterio de sigilo bancario e Institucional.

## CAPITULO VI: DE LA ADMINISTRACIÓN

**ARTICULO 13.-** La Administración de la Cooperativa está en la obligación moral y legal de cumplir y velar por el cumplimiento de las decisiones tomadas por los Directivos, sin que estas decisiones vayan en contra de lo que disponen los órganos de control y la Ley.

**ARTICULO 14.-** Los deberes y obligaciones que considera la Cooperativa relacionadas con las normas de Ética y Moral son las siguientes:

- a. Honestidad, integridad e independencia en las actividades diarias;
- b. Preservar los intereses de la Cooperativa y sus socios;

- c. Las relaciones con los socios deben ser de largo plazo y manejadas en el marco de la más alta calidad del servicio y confianza, actuando siempre con profesionalismo;
- d. No divulgar a personas no autorizadas, información que se ha clasificado como confidencial o de uso exclusivo de la Institución;
- e. Garantizar la privacidad de la información de los socios de la Cooperativa, enmarcándose en las normas del sigilo bancario;
- f. No crear ni propagar rumores perjudiciales para la Cooperativa o para cualquier entidad del sistema financiero;
- g. No aceptar regalos por parte de socios que busquen, directa o indirectamente, tratos preferenciales en el otorgamiento de créditos o mejores tasas de interés en los ahorros;
- h. No recibir préstamos personales de parte de los socios;
- i. No usar información privilegiada para obtener beneficios personales, sea directa o indirectamente;
- j. No usar la información crediticia, o de cualquier otro tipo, preparados en o por la Cooperativa, para revelarla a otra Institución o para beneficios personales, sea directa o indirectamente; o para ser entregada a medios de comunicación sin previa autorización de gerencia;
- k. No usar la base de datos de los socios para beneficio personal o de terceros;
- l. No cobrar honorarios o comisiones por trámites o por tratos preferenciales;
- m. No solicitar o recibir descuentos en la adquisición de bienes y servicios que vendan los socios;
- n. No hacer uso de la influencia que puedan tener los socios para beneficios directos o indirectos;
- o. No solicitar empleo a socios;
- p. No encubrir a cualquier Directivo o funcionario que hubiese incumplido las disposiciones del presente documento;
- q. No revelar información a socios sobre prácticas de sus competidores;
- r. No utilizar el nombre de la Cooperativa para beneficios personales;
- s. Ante la duda que pudiese tener un funcionario al identificar una situación que represente un **conflicto de intereses** deberá abstenerse de tomar decisiones que involucren un riesgo para la Cooperativa y dar a conocer a su Jefe Inmediato o acatar lo dispuesto por la Cooperativa para este tipo de eventos;
- t. Respetar la cadena de mando y el orden jerárquico a la hora de generar información concerniente a la Institución, sus reglamentos y manuales, así como el desarrollo de las actividades directivas o laborales; no divulgar información no autorizada de los

demás funcionarios de la Cooperativa; así como no levantar falsos rumores respecto de la honra de los compañeros de trabajo y no realizar actividades de dañen el ambiente laboral. El incumplimiento de éstos preceptos constituirá falta grave frente a la reglamentación de la Cooperativa y se aplicarán las sanciones pertinentes descritas en el **Reglamento Interno de Trabajo** y el Código de Trabajo;

- u. No evaluar ni aprobar créditos de manera directa y personal a personas vinculadas: cónyuge o conviviente; parientes hasta el segundo grado de afinidad o cuarto grado de consanguinidad; compañías en las que posea acciones o participaciones; y, compañías de las cuales sea director, asesor, o tenga injerencia administrativa;
- v. No manejar de manera directa y personal relaciones de crédito con entidades de las cuales haya recibido ofertas formales de trabajo o asociación o participación en negocios específicos;
- w. Los funcionarios que tengan relación directa o indirecta con la evaluación de socios, aprobación, instrumentación, desembolso, cobranza y administración de créditos; de captación de recursos financieros en sus diferentes modalidades, se responsabilizan de cumplir estrictamente el presente código moral. El incumplimiento a dicho código constituirá falta grave frente a la reglamentación de la Cooperativa y se aplicarán las sanciones pertinentes descritas en el **Reglamento Interno de Trabajo** y el Código de Trabajo;
- x. Para el uso y cuidado de los bienes de la Cooperativa regirse a los lineamientos establecidos en el **Manual de Gestión de Activos Fijos**;
- y. Priorizar la realización de negocios relacionados con la captación de recursos económicos, asegurando el cumplimiento de los manuales previstos para el efecto; y,
- z. Cumplir con las disposiciones legales y normativas aplicables al sector financiero popular y solidario.

## CAPITULO VII: DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

**ARTICULO 15.-** Se define como conflicto de interés aquellas situaciones en las que se puede presumir que el juicio de un empleado, gerente general o directivo, en lo relacionado al interés primario del cumplimiento de los objetivos institucionales, pudiera estar influenciado por un interés secundario, de tipo económico o personal; lo cual crea la posibilidad de que las acciones u omisiones sean en beneficio propio o de un tercero.

**ARTICULO 16.-** Es obligación de los vocales de los Consejos de Administración y Vigilancia, personal de auditoría y control interno, Gerente General y Alta Gerencia, de comunicar a la Cooperativa sobre las relaciones de parentesco o accionario que mantengan entre ellos, con personal de la institución, proveedores y otros grupos de interés que tengan o pudieran tener relación con la Cooperativa.

**ARTICULO 17.-** La resolución de los conflictos de interés es responsabilidad de la Comisión Permanente de Resolución de Conflictos conforme a su reglamento y las siguientes consideraciones:

- a. Conflictos de Interés temporales o permanentes de los miembros del Consejo de Administración o Vigilancia.

Cuando un miembro del Consejo de Administración o Vigilancia, se enfrente a una situación de conflicto de interés temporal, sea de parentesco o accionario, debe informar del mismo y se abstendrá de opinar o decidir sobre la situación que tenga relación con el conflicto, por lo que los demás integrantes o el Consejo de Administración podrán participar en las deliberaciones y decisiones respectivas.

No se podrá designar como miembros de los Consejos a personas que se encuentren en una situación de conflicto de interés de carácter permanente. Para el efecto se solicitará a los miembros del Consejo de Administración y Vigilancia, que declaren que no se encuentran en situación de conflicto de interés, antes de posesionarse.

La Comisión Permanente de Resolución de Conflictos determinará la existencia de conflicto de interés permanente, de los vocales de los Consejos, lo cual deberá ser informado al Consejo Respectivo y será causal de renuncia obligatoria del miembro afectado, ya que ello le imposibilita el ejercicio de su cargo, aplicando los procedimientos respectivos. En este caso, se deberá dejar constancia en las respectivas actas.

Cuando quien se encuentre en situación de conflicto de interés sea el Presidente de la Cooperativa, éste deberá informar al Consejo de Administración, pudiendo los demás miembros participar en las deliberaciones y decisiones respectivas, bajo la dirección del Consejo por parte del Vicepresidente, en el caso de no llegar a una deliberación hará las propuestas necesarias para la administración del conflicto, e informará a la Asamblea General de representantes, todo lo actuado se deberá dejar constancia en las actas de Asamblea de Representantes sobre el trato del proceso.

**b. Conflictos de Interés de los miembros de la Alta Gerencia y demás Administradores.**

Cuando un empleado de la alta gerencia enfrente a una situación de conflicto de interés, sea de parentesco o accionario, esto será comunicado a su Jefe o Instancia Superior Inmediata, a fin de que se constante si el potencial conflicto incide en el ejercicio de las funciones normales de su cargo o pone en riesgo potencial a la Cooperativa, y adopte una medida para administrarlo. El informe respectivo deberá ser conocido por la Comisión Permanente de Resolución de Conflictos.

Para el efecto se solicitará al funcionario, una declaración de no encontrarse en una situación de conflicto de interés permanente para el cumplimiento de las funciones del cargo, o a su vez, identificar los potenciales conflictos de interés a los que pudiera estar expuesto, que deberá informar a su jerárquico superior para conocimiento interno y que se cumpla con el respectivo proceso para su resolución por la instancia pertinente.

En el evento que, por alguna circunstancia posterior a su designación, un empleado de la alta gerencia se encuentre en situación de conflicto de interés permanente o temporal, informará de la situación a su superior jerárquico inmediatamente tenga conocimiento de la misma, para el establecimiento de un proceso en el cual el administrador implicado se abstenga de participar en las actividades y decisiones que tengan relación con las acciones referentes al conflicto de intereses, delegando a un tercero asuma las actividades y decisiones, quedando resuelto el conflicto.

En el caso que se trate de un posible conflicto de interés del Gerente General, informará de la situación al Presidente de la Cooperativa, quien evaluará e informará la

situación al Consejo de Administración, a fin de definir un mecanismo para administrar y resolver el conflicto de intereses, designando al Gerente subrogante para que intervenga en las actividades y decisiones que generen el conflicto de intereses. Esta decisión quedará aprobada en un acta.

**ARTICULO 18.-** El área de auditoría interna deberá mantener un registro de conflictos de interés, en el que se consigne la descripción de las situaciones que hayan sido calificadas como conflictos de interés, y los mecanismos adoptados para la administración de los mismos; así como aquellas situaciones que fueron materia de consulta y respecto de las cuales se determinó que no constituyen situación de conflicto.

### **CAPITULO VIII: DEL SISTEMA DE DENUNCIAS**

**ARTICULO 19.-** El órgano encargado de receptar denuncias por incumplimiento del Código de Ética es el Comité de Cumplimiento a través del Oficial de cumplimiento, mismo que deberá direccionar al área pertinente para su tratamiento, o a la Comisión Permanente de Resolución de Conflictos de ser el caso.

**ARTICULO 20.-** La Cooperativa pondrá a disposición de empleados, socios y otros grupos de interés, una dirección e-mail para que puedan canalizar las denuncias, respecto a posibles conflictos de interés o sobornos. Así mismo diseñará un formulario específico y un enlace en su página web principal para la canalización de denuncias. En cada oficina existirá un cartel visible que informe de estos canales al público y la documentación mínima que se debe adjuntar.

**ARTICULO 21.-** Las denuncias realizadas serán manejadas con total confidencialidad en la etapa investigativa.

**ARTICULO 22.-** Una vez que se hayan juntado los elementos requeridos para sustentar la denuncia y calificarla como verídica, pasará a conocimiento del Consejo de Administración y Gerencia General, para establecer las acciones e instancias requeridas.

**ARTICULO 23.-** Se llevará un registro detallado de las denuncias recibidas, los procesos seguidos y las decisiones adoptadas.

### **CAPITULO IX: DE LA PREVENCION DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DE DELITOS**

**ARTICULO 24.-** Todos los miembros de la Cooperativa, socios, directivos y empleados tienen la obligación legal y moral de cumplir con lo establecido en la normativa de Prevención y Lavado de Activos, e informar oportunamente, así como guardar absoluta reserva acerca de la información a la que tuviere acceso. Además, deberán conocer, entender e implementar las políticas y procedimientos establecidos por la Cooperativa en materia de Prevención de Lavado de Activos, en la medida que les corresponda, inclusive anteponiendo las metas comerciales, para lo cual refiérase a las Políticas Generales de Prevención de Lavado de Activos y a las sanciones por incumplimiento detalladas en el **Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos** vigente en la Institución.

## CAPITULO X: DE LAS MEDIDAS ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

**ARTICULO 25.-** Tiene por objeto regular y establecer el marco de la gestión antisoborno y anticorrupción, promover en la organización una cultura antisoborno y anticorrupción para orientar a los trabajadores (as) de la Cooperativa en el ámbito de sus actividades, roles y responsabilidades sobre la prohibición, detección y tratamiento en todos sus ámbitos de expresión.

Estimular políticas de comportamiento moral y ético que permitan prohibir, prevenir, detectar y sancionar todo tipo de actos de soborno y anticorrupción; con el fin de garantizar la transparencia y la confianza en los colaboradores, cumpliendo íntegramente las leyes y requisitos aplicables y promoviendo la mejora continua institucional.

**ARTICULO 26.-** Obligaciones generales del personal:

- a. Reportar mediante los canales de comunicación definidos, las consultas, quejas y denuncias sobre actos o posibles actos de soborno; así como el incumplimiento de las medidas antisoborno y anticorrupción establecidas.
- b. Demostrar el compromiso hacia la Cooperativa para velar por el cumplimiento de las medidas antisoborno y anticorrupción.
- c. Entender y generar conciencia con respecto a la importancia de sus actividades y responsabilidades diarias, para aportar al cumplimiento de las medidas antisoborno y anticorrupción.

**ARTICULO 27.-** Prohibiciones del personal:

- a. Ofrecer o dar, directa o indirectamente, regalos, invitaciones o atenciones equivalente en dinero, a algún empleado público, proveedores, usuarios o a terceros, con el propósito de buscar una influencia o un efecto sobre un proceso que favorezca a la Cooperativa en condiciones diferentes a las que se obtendría en condiciones normales, con el fin de ganar una ventaja indebida o que de otro modo pueda dar lugar a un conflicto de intereses.
- b. Involucrarse en un acto o posible acto de soborno y anticorrupción, ya sea de manera directa o por medio de un tercero; así como, inducir a una persona a actuar de manera ilegal o inapropiada.
- c. Ocultar, cambiar, omitir o tergiversar registros para encubrir actividades indebidas.
- d. Ignorar o dejar de informar alguna señal de que se han realizado actos o posibles actos de soborno y anticorrupción en la Cooperativa.
- e. Realizar contribuciones o donaciones, directos o indirectas a partidos políticos, entidades gubernamentales, entidades o funcionarios del gobierno o terceros, a cambio de obtener ventajas sobre los procesos o servicios hacia la Cooperativa.
- f. Requerir o aceptar dádivas, favores, promesas o ventajas a cambio de la realización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de sus funciones.

**ARTICULO 28.-** De las Denuncias Recibidas.

- a. El Oficial de Cumplimiento recibirá la denuncia de soborno/corrupción remitida por los canales oficiales, analizará la información contenida en el mismo con los elementos proporcionados, evaluará la naturaleza y el alcance de la denuncia de un acto o posible acto de soborno, identificando a la persona, proceso y actividades relacionadas o en su defecto las transacciones y Socios relacionadas con el evento, La debida diligencia, debería aportar además información que permita identificar si podría existir un conflicto de intereses entre los involucrados;
- b. La investigación, debería permitir contactar al denunciante en caso de haber referido que colaborará en la investigación, con el fin de recabar más elementos de convicción, de lo contrario la debida diligencia debería permitir obtener la información suficiente para establecer los hechos, mediante pruebas testimoniales, documentales y demás pruebas pertinentes, las mismas deben tener un carácter confidencial de y protegiendo en todo momento la identidad de los involucrados durante la investigación. Se debe realizar un informe con los resultados de la investigación, el cual deberá ser objetivo sin presentar juicios de valor a favor o en contra del caso, sugerencias o recomendaciones, únicamente establecerá los hechos y evidencias de manera sistemática y cronológica; y,
- c. Una vez recibido el informe en caso de que el mismo determine que existe responsabilidad del presunto infractor, se establecerá los lineamientos para las sanciones que correspondan de acuerdo a la normativa legal vigente.

**ARTICULO 29.-** El departamento de cumplimiento debe cumplir con las siguientes obligaciones en el proceso de la investigación y tratamiento de las denuncias:

- i. Promover el planteamiento de consultas, quejas y denuncias de buena fe o sobre dudas razonable y objetivas respecto de actos de soborno, sin temor a represalias;
- ii. Guardar reserva de los hechos que se conozcan en el proceso indagatorio y cuando se trate de información sujeta a sigilo o reserva, utilizarla solo para los efectos previstos en la ley; y,
- iii. Determinar objetivamente las denuncias para mitigar el riesgo de que se trate de falsas, temerarias o de mala fe, de considerarlo remitir los informes al Departamento de la Cooperativa que corresponda para que adopte las resoluciones a las que haya lugar.

## CAPITULO XI: DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CON EL MEDIO AMBIENTE

**ARTICULO 30.-** La Cooperativa desarrollará una política específica de gestión social y relacionamiento con grupos de interés, para implementar de forma efectiva una serie de acciones que conlleven a mantener productos y servicios adecuados a las necesidades de los socios y clientes, en condiciones justas, con un nivel de satisfacción adecuado.

**ARTICULO 31.-** La Cooperativa promoverá condiciones de trabajo dignas a los colaboradores, promoviendo el trabajo en equipo y un clima laboral adecuado, generando compromiso con los principios y valores institucionales. Esto se implementará mediante políticas específicas.

**ARTICULO 32.-** La Cooperativa adoptará buenas prácticas ambientales, en cuanto al manejo de recursos renovables y no renovables, con modelos de trabajo eficientes y un adecuado manejo de desechos. De igual forma, promoverá la adopción de buenas prácticas ambientales entre sus socios y clientes, pudiendo desarrollar productos y servicios financieros específicos para este fin, así como modelos de administración de riesgos ambientales. Esto se llevará a cabo a través de la identificación de objetivos y políticas específicas por parte del área delegada para el efecto.

## CAPITULO XII: DE LAS SANCIONES

**ARTICULO 33.-** Las sanciones por el incumplimiento de las normas y procedimientos que se aplicará para los empleados serán de conformidad a lo establecido en el Reglamento Interno de trabajo y el Código de trabajo, para los directivos podrá llegar hasta su destitución y para los socios hasta la exclusión o expulsión, según lo establece la LOEPS y su Reglamento y el Estatuto de la Cooperativa.

## CAPITULO XIII: DISPOSICIONES GENERALES Y APROBACIÓN

**ARTICULO 34.-** Una vez aprobado, el presente documento será difundido al personal, socios, directivos, proveedores y otros grupos de interés, de forma electrónica y constará en la página web institucional.

**ARTICULO 35.-** Dentro de la planificación anual de capacitación para el personal, se considerará un espacio para capacitar al personal en el cumplimiento adecuado del Código de Ética, en especial de los conflictos de interés y la promoción de sus principios y valores.

**ARTICULO 36.-** El desconocimiento de las disposiciones extendidas en el presente Código no exonerará a los involucrados del obligatorio cumplimiento y en caso de su incumplimiento, la Cooperativa se encuentra en libertad de imponer las sanciones pertinentes, hasta dar por terminada la relación laboral, todo esto sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiera lugar.

**ARTICULO 37.-** Los aspectos que constan de las disposiciones extendidas en el presente documento derogan aquellos que contradigan y prevalecen sobre los temas ya tratados en versiones anteriores del presente documento.

**ARTICULO 38.-** Aquello que no se halle normado en el presente Código será resuelto por el Consejo de Administración.

**ARTICULO 39.-** El presente documento entrará a regir desde la fecha de su aprobación por parte del Consejo de Administración de la Cooperativa.

**ARTICULO 40.-** El presente documento fue analizado y aprobado por el Consejo de Administración de la Cooperativa ERCO Ltda., en sesión ordinaria del 28 de junio del año 2024, según acta número 448.

**PRESIDENTE**

**SECRETARIA**