



# COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “TEXTIL 14 DE MARZO”

## CÓDIGO DE ÉTICA

<b>Macroproceso</b> Gestión de Talento Humano	<b>Tipo</b> Apoyo	<b>Proceso</b> Permanencia del Personal
<b>Código</b> CO-GTH-PPE-CEC	<b>Vigencia</b> 22-Dic-2025	<b>Documento</b> Público

**Índice**

CAPITULO I.....	3
<b>ARTÍCULO 1.- ALCANCE. -</b>	3
<b>ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. -</b>	3
<b>ARTÍCULO 3.- OBJETO.</b>	3
CAPITULO II.....	3
VALORES INSTITUCIONALES .....	3
<b>ARTÍCULO 4.- VALORES. -</b>	3
CAPITULO III.....	3
IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO .....	3
CAPITULO IV .....	6
NORMAS DE ÉTICA DE LA INSTITUCIÓN.....	6
<b>ARTÍCULO 7.- DEBERES.</b>	6
CAPITULO V .....	9
<b>ARTÍCULO 9.- RELACIÓN CON LOS SOCIOS Y CLIENTES</b> .....	9
<b>ARTÍCULO 10.- RELACIÓN CON LA COMUNIDAD</b> .....	9
<b>ARTICULO 11.- RELACIÓN CON PROVEEDORES.</b> .....	9
<b>ARTÍCULO 12.- DE LAS RELACIONES LABORALES</b> .....	10
<b>ARTÍCULO 13.- RELACIÓN CON AUTORIDADES Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN.</b> .....	11
CAPITULO VI .....	11
<b>ARTÍCULO 13 14- COMPROMISO INSTITUCIONAL Y OBSERVANCIA NORMATIVA -</b> .....	11
CAPITULO VII .....	11
<b>ARTÍCULO 15.- LINEAMIENTOS ÉTICOS PARA CAPTACIÓN DE RECURSOS.</b> .....	11
CAPITULO VIII .....	12
<b>ARTÍCULO 16.- FRAUDE, CORRUPCIÓN Y SOBORNO</b> .....	12
CAPITULO IX .....	12
CAPITULO X .....	13
CAPITULO XI .....	13
<b>ARTÍCULO 21.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE GERENTE Y EMPLEADOS.</b> .....	15
CAPITULO XII .....	15
<b>ARTÍCULO 22.- POLITICAS DE PREVENCIÓN.</b> .....	15
1. <b>Compromiso institucional</b> .....	15
CAPITULO XIII .....	17
<b>ARTICULO 24.- INFRACCIONES Y TIPIFICACIÓN</b> .....	17
DISPOSICIÓN GENERAL.....	19
Control de Cambios .....	19
Responsables de elaboración, revisión y aprobación.....	19

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA</b>	<b>Código</b> CO- GTH-APE-CEC <b>Versión 01</b>
--	------------------------	---

## **CAPITULO I** **ASPECTOS GENERALES**

### **ARTÍCULO 1.- ALCANCE. -**

El presente Código de Ética es de cumplimiento obligatorio para todas las personas que integran la Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo, incluyendo a los socios y/o clientes, integrantes de los Consejos de Administración y Vigilancia (vocales principales y suplentes), Gerencia General, comisiones, comités, empleados, auditores internos y externos, proveedores y demás partes vinculadas, en el marco de sus respectivas funciones y responsabilidades. Toda persona vinculada a la entidad deberá suscribir una declaración de compromiso ético como condición para su incorporación o participación activa

### **ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. -**

Su aplicación tiene por objeto fomentar una cultura organizacional basada en principios y valores éticos que orienten la conducta institucional, protejan los intereses de la Cooperativa y aseguren una actuación íntegra en todos los ámbitos donde se represente o utilice la marca institucional, especialmente en el desarrollo de sus actividades económicas.

### **ARTÍCULO 3.- OBJETO. -** Ser un referente formal e institucional de la conducta personal y profesional que debe guiar la actuación de los Representantes, Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General, Empleados, Socios/Clientes y Proveedores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo, a efecto de:

- a. Promover y mantener la confianza de los socios, clientes y de la comunidad en general en la gestión de la Cooperativa
- b. Ejecutar sus funciones con transparencia, honestidad, integridad, imparcialidad y respeto hacia cada una de las contrapartes.
- c. Fomentar una cultura ética orientada a prevenir conductas inapropiadas que puedan propiciar actos de corrupción

## **CAPITULO II** **VALORES INSTITUCIONALES**

### **ARTÍCULO 4.- VALORES. -** Los Representantes, Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General y Empleados, deberán actuar en todo momento guiados bajo los siguientes valores:

- **Calidad en el servicio:** Alcanzar la satisfacción de nuestros socios y clientes internos y externos.
- **Honestidad:** Cumplir con honor los deberes y obligaciones reflejando la honestidad en la dignidad, el pensamiento y las obras.
- **Solidaridad:** Implica generosidad y nos conlleva a trabajar juntos por ideales comunes, sentir y compartir de manera conjunta tanto los éxitos como los fracasos.
- **Compromiso:** Tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con la normativa interna de la Cooperativa y demostrar con acciones su cumplimiento.
- **Responsabilidad:** Compromiso y dedicación en cumplir las tareas o actividades asignadas.
- **Trabajo en equipo:** Unión de esfuerzos para alcanzar un objetivo en común.
- **Innovación:** Transformar y mejorar los servicios y productos que se ofrece.
- **Orientación al Cliente/Servicio:** Proporcionar un excelente servicio al cliente

## **CAPITULO III**

### **IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **ARTÍCULO 5.-** La Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo, promoverá y garantizará un entorno laboral y social basado en la igualdad de derechos, oportunidades y trato para todas las

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA</b>	<b>Código</b> <b>CO- GTH-APE-CEC</b> <b>Versión 01</b>
--	------------------------	--

personas, sin distinción alguna por motivos de género, identidad, orientación sexual, edad, etnia, condición socioeconómica, religión, discapacidad u otra característica personal.

## 1. Declaración de Principios:

a) **Igualdad de trato.** - Todas las personas vinculadas a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo deberán recibir un trato equitativo, digno y respetuoso, garantizando la igualdad de oportunidades y condiciones, sin ningún tipo de distinción, exclusión o preferencia basada en:

- Género, identidad o expresión de género.
- Edad.
- Etnia, color de piel, origen nacional o cultural.
- Nacionalidad o condición migratoria.
- Orientación sexual.
- Religión, creencias o convicciones filosóficas.
- Discapacidad física, sensorial, intelectual o psicosocial.
- Condición socioeconómica o estado civil.
- Opinión política o ideológica.
- Estado de salud, incluyendo el VIH/SIDA.
- Embarazo, maternidad o paternidad.
- Responsabilidades familiares.
- Cualquier otra condición o característica personal, social o cultural.

La Cooperativa promoverá activamente políticas, prácticas y entornos inclusivos que garanticen el pleno respeto a este principio, sancionando cualquier acto que contravenga la igualdad y la no discriminación.

b) **Equidad de oportunidades:** La Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo garantizará la igualdad y equidad de oportunidades en todos los procesos institucionales, incluyendo la selección, contratación, inducción, capacitación, desarrollo profesional, promoción, remuneración y otorgamiento de beneficios.

Dichos procesos se regirán exclusivamente por criterios de mérito, competencias, desempeño y potencial, eliminando toda forma de barrera, sesgo o práctica discriminatoria que impida el acceso, permanencia o crecimiento equitativo de las personas dentro de la Cooperativa.

c) **Inclusión activa:** La Cooperativa promoverá de manera proactiva la inclusión y participación equitativa de todas las personas, con especial atención a:

- **Personas con discapacidad**, mediante la implementación de ajustes razonables y el fomento de la accesibilidad universal.
- **Personas adultas mayores**, reconociendo y valorando su experiencia, conocimiento y aportes.
- **Pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianos y montubios**, garantizando el respeto a su identidad cultural y sus derechos colectivos.
- **Grupos históricamente discriminados o en situación de vulnerabilidad**, impulsando acciones que fortalezcan su integración y bienestar.
- **Personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género**, promoviendo el respeto, la igualdad y la no discriminación.

## 2. Prevención y Erradicación de la Violencia de Género

a) **Definición:** La Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo entiende por violencia de género toda acción u omisión, basada en el género, que cause o pueda causar daño físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial a una persona. Esta definición incluye también las amenazas de tales actos, la coacción o cualquier forma de privación arbitraria de la libertad, tanto en el ámbito público como en el privado.

La Cooperativa reafirma su compromiso de prevenir, atender y erradicar cualquier manifestación de violencia de género dentro de su entorno laboral, institucional y comunitario, promoviendo relaciones basadas en el respeto, la equidad y la dignidad humana.

**b) Tipos de violencia prohibidos expresamente:**

- **Violencia física:** Cualquier acto que cause o pueda causar daño corporal, incluyendo empujones, golpes, pellizcos, lanzamiento de objetos o cualquier contacto físico no consentido de naturaleza agresiva.
- **Violencia psicológica:** Intimidación sistemática, humillación pública o privada, descalificación personal o profesional, aislamiento social, amenazas directas o veladas, manipulación emocional, control excesivo, menoscabo o cualquier conducta que afecte la salud mental o autoestima.
- **Violencia sexual:** Acoso sexual, hostigamiento, contacto físico no consentido de naturaleza sexual, insinuaciones, propuestas o comentarios de índole sexual no deseados, exhibicionismo, difusión de contenido sexual sin consentimiento, chantaje sexual, o cualquier conducta de naturaleza
- **Violencia económica:** Control, restricción o privación de recursos económicos.
- **Violencia simbólica:** Mensajes, íconos, signos que transmitan o reproduzcan subordinación o inferioridad.

**c) Prohibiciones expresas:** En la Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo, queda estrictamente prohibido:

- Realizar comentarios, gestos, insinuaciones o cualquier conducta de índole sexual no consentida.
- Emitir chistes, bromas o expresiones que denigren, estereotipen o discriminen por motivo de género.
- Utilizar lenguaje sexista, excluyente o discriminatorio en cualquier ámbito de interacción.
- Condicionar beneficios laborales, académicos o institucionales a favores de índole sexual.
- Difundir imágenes, videos o información que vulneren la dignidad, intimidad o integridad de las personas.
- Ejecutar cualquier forma de acoso laboral (mobbing) o acoso sexual.

La Cooperativa asegura la adopción de medidas disciplinarias y correctivas frente a cualquier infracción de estas disposiciones, promoviendo un entorno de respeto, equidad e inclusión.

### 3. Compromiso Institucional

- a) **Capacitación continua:** La Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo implementará programas obligatorios de sensibilización y formación sobre igualdad de género, no discriminación y prevención de la violencia de género para todo el personal, fomentando una cultura organizacional inclusiva y respetuosa.
- b) **Protocolo de actuación:** Se adoptarán protocolos específicos para la prevención, atención y sanción de casos de violencia de género y discriminación, garantizando procesos claros, confidenciales y efectivos que protejan los derechos de todas las personas involucradas.
- c) **Lenguaje inclusivo:** Se promoverá el uso de un lenguaje inclusivo, respetuoso, no sexista y no discriminatorio en todas las comunicaciones internas y externas de la Cooperativa.

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA</b>	<b>Código</b> CO- GTH-APE-CEC <b>Versión 01</b>
--	------------------------	---

- d) **Corresponsabilidad familiar:** Se impulsarán políticas institucionales que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, reconociendo la importancia de la corresponsabilidad en el hogar y promoviendo el bienestar integral de las personas.
- e) **Seguimiento y participación activa:** La Cooperativa se compromete a monitorear continuamente el cumplimiento de estas políticas mediante mecanismos de evaluación y retroalimentación, fomentando la participación activa de todo el personal en la construcción de un entorno inclusivo, seguro y libre de violencia y discriminación.

#### 4. Obligación de Denuncia y Protección:

Toda persona que tenga conocimiento de actos de violencia de género o discriminación tiene la obligación ética y profesional de denunciarlos ante las instancias correspondientes de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo. La Cooperativa garantiza la confidencialidad absoluta, la protección de la identidad de las personas denunciante y afectadas, y asegura que no habrá represalias contra quienes realicen la denuncia de buena fe.

Además, se promoverá un entorno seguro que facilite la comunicación y el reporte de estos hechos, fortaleciendo la prevención, la atención oportuna y la sanción de conductas que vulneren los derechos de las personas.

#### ARTÍCULO 6.- Sanciones por Discriminación y Violencia

Los actos de discriminación, violencia de género o cualquier forma de acoso constituyen faltas graves dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo. Tales conductas serán sancionadas estrictamente conforme a la normativa interna de la Cooperativa y a la legislación vigente, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas o penales que correspondan.

La Cooperativa reitera su compromiso de garantizar un entorno seguro, inclusivo y respetuoso, aplicando medidas disciplinarias efectivas para prevenir y erradicar cualquier conducta que atente contra la dignidad de las personas.

### CAPITULO IV

#### NORMAS DE ÉTICA DE LA INSTITUCIÓN

**ARTÍCULO 7.- DEBERES.** - Son deberes primordiales de los Representantes, Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General y Empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo, los siguientes:

1. **Cumplimiento Normativo:** Acatar y cumplir con las políticas, normas y procedimientos internos, establecidos en el Manual de Prevención, Detección y Gestión del riesgo Asociado al Delito de Lavado de Activos y Financiación de Otros Delitos, el Estatuto, el Reglamento Interno, las Políticas y demás normativa establecida en la Institución.
2. **Lealtad institucional:** Guardar absoluta lealtad a la Institución, evitando cualquier situación que pudiere generar conflicto de interés corrupción o perjuicio a la Cooperativa
3. **Desempeño responsable:** Cumplir con diligencia, responsabilidad y eficiencia las funciones para las que fueron contratados o elegidos, actuando siempre de acuerdo con su competencia profesional.
4. **Confidencialidad:** Mantener la estricta confidencialidad en el manejo de la información, documentación y sobre todo asuntos relacionados con los intereses de la Institución.
5. **Gestión de créditos:** Acceder a créditos directos o indirectos cumpliendo con la normativa aplicable con los créditos vinculados o cupos de crédito y conforme al Manual de Gestión de Crédito y cobranza, sin que exista condiciones preferenciales de plazo, monto, garantía y tasas de interés.
6. **Responsabilidad financiera personal:** Administrar sus finanzas personales de manera que no afecten los intereses de la Cooperativa, de sus familiares, compañeros o terceros. El incumplimiento de este principio refleja un manejo inadecuado y puede afectar el desempeño

laboral. El adecuado manejo se evidencia en el cumplimiento puntual de las obligaciones crediticias de los vocales principales y suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General y empleados, tanto en el sistema financiero, comercial o de seguros.

7. **Imparcialidad y equidad:** Todo colaborador deberá actuar con objetividad, equidad y transparencia en el desempeño de sus funciones, evitando cualquier conducta que pueda generar privilegios, favoritismos o tratos preferenciales dentro de la institución. Asimismo, deberá promover un ambiente laboral basado en el respeto, la justicia y la igualdad de oportunidades, priorizando siempre el interés institucional por encima de cualquier interés personal.
8. **Atención al socio/cliente:** Los empleados encargados de la atención al socio/cliente, deberán actuar con equidad, imparcialidad y discreción en el manejo de la información, asegurando un trato respetuoso, transparente y profesional.
9. **Ética y conducta profesional:** Actuar con honestidad, integridad y transparencia en todas las actividades, decisiones y relaciones laborales o institucionales. Rechazar cualquier forma de soborno, regalos indebidos o beneficios personales que puedan comprometer la imparcialidad.
10. **Prevención de riesgos y cumplimiento:** Cumplir con todas las normas de prevención de lavado de activos y financiación de otros delitos y riesgos operativos según la normativa interna y legal vigente y reportar cualquier situación de riesgo, irregularidad o incumplimiento que pueda afectar a la Cooperativa.
11. **Uso adecuado de recursos institucionales:** Utilizar de manera responsable y eficiente los recursos, instalaciones, sistemas y activos de la Cooperativa, evitando desperdicios o uso indebido.
12. **Transparencia en la información:** Garantizar que la información financiera, administrativa y operativa proporcionada a socios, autoridades o instancias de control sea veraz, completa y oportuna.
13. **Capacitación y desarrollo continuo:** Participar activamente en programas de formación, actualización y sensibilización para mejorar competencias técnicas, éticas y de liderazgo.
14. **Responsabilidad social y ambiental:** Promover prácticas que contribuyan al desarrollo sostenible, el bienestar de la comunidad y la protección del medio ambiente.

**ARTICULO 8.- PROHIBICIONES.** - A los Representantes, Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General y Empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo, les queda estrictamente prohibido:

1. **Alteración de información:** Alterar documentos, registros, programas o sistemas de la información con fines dolosos o indebidos.
2. **Divulgación indebida:** Divulgar información, estratégica, confidencial o sensible, sin la debida autorización; Asimismo, queda prohibido comunicar o difundir información falsa, aunque esta no pudiera dañar la imagen de la Institución, también está prohibido alterar documentos, registros, programas o sistemas de la información para ocultar acciones dolosas. Todas las personas sujetas a esta normativa deberán garantizar la confidencialidad, integridad y veracidad de la información bajo su responsabilidad.
3. **Uso indebido del cargo o influencia:** Utilizar el cargo, la función, la actividad, la posición o la influencia para obtener favores personales, queda prohibida la participación en transacción en las que los Representantes, Vocales Principales o Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General, o su cónyuges o convivientes y parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, tengan interés, directo o indirecto, de cualquier naturaleza.
4. **Nepotismo o favoritismo:** Queda estrictamente prohibido recomendar, favorecer o influir en la selección, contratación, promoción o asignación de puestos dentro de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo a familiares, amigos, conocidos o personas con las que se mantenga cualquier relación personal que pueda generar un conflicto de interés. Todas las decisiones de personal deben basarse únicamente en méritos, competencias, desempeño y perfil profesional, garantizando la igualdad de oportunidades y la transparencia en los procesos.
5. **Cumplimiento del perfil y competencias:** Se prohíbe expresamente la contratación, designación o vinculación de personal que no cumpla con el perfil, los requisitos mínimos y las competencias necesarias para el cargo que desempeñará, establecidos en el Manual de Funciones, Manual de Puestos o normativa interna correspondiente.

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA</b>	<b>Código</b> CO- GTH-APE-CEC <b>Versión 01</b>
--	------------------------	---

- 6. Representación institucional:** Ninguna persona podrá firmar documentos, representar o ejercer autoridad en nombre de la Cooperativa, salvo que cuente con la autorización expresa para hacerlo. Todos los miembros de la institución deben ser plenamente conscientes de los límites de su autoridad y abstenerse de realizar acciones que excedan sus competencias
6. **Prohibición de declaraciones falsas o difamatorias:** Emitir criterio político, financiero, religioso, económico o discriminatorio o realizar actos o acusaciones tendientes a incriminar falsa y maliciosamente a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo, en la comisión del delito, incluyendo el lavado de activos. El incumplimiento de esta disposición será sancionado conforme a la Ley, reglamentos, Estatuto, normativa interna y externa, y las personas responsables estarán sujetas a los procedimientos legales que la Institución considere necesarios para proteger su imagen y reputación.
7. **Prohibición de discriminación, acoso y violencia de género:** Se prohíbe expresamente toda forma de discriminación, acoso o violencia de género, comprometiéndose la Cooperativa y sus integrantes a fomentar el respeto mutuo, la equidad y la convivencia libre de toda práctica que vulnere la dignidad humana
8. **Prohibición de beneficios indebidos:** Queda prohibido Solicitar, sugerir o aceptar cualquier tipo de ayuda financiera, gratificación, premio, comisión, donación, regalo o ventaja para sí, sus familiares o cualquier otra persona, para ejercer sus actividades profesionales o para influenciar a otro colega sea de la gestión de inversiones financieras, concesión de créditos o su recuperación, o en las adquisiciones de bienes o servicios, todas las acciones deben realizarse con transparencia, imparcialidad y apego a la normativa interna y legal vigente.
9. **Imparcialidad en la aprobación de créditos:** Las personas que ocupen cualquier nivel de autoridad en la aprobación de créditos deberán garantizar un trato justo, equitativo e imparcial a todos los solicitantes. Queda estrictamente prohibido otorgar preferencias, inducir, gestionar, recomendar o aprobar operaciones crediticias en favor de familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Todas las decisiones deben basarse únicamente en los criterios técnicos, normativos y de riesgo establecidos por la Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo.
10. **Restricción en la reincorporación de personal:** Queda prohibida la contratación o vinculación, bajo cualquier modalidad, de administradores o empleados que hayan prestado previamente servicios en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo, ya sea mediante relación de dependencia o contratación ocasional, independientemente del motivo que haya originado su desvinculación. Esta medida busca garantizar la transparencia, la equidad y la coherencia en los procesos de selección de personal.
11. **Conflicto de intereses:** Queda prohibido participar en decisiones, contratos o transacciones en las que exista un interés personal, familiar o financiero que pueda comprometer la imparcialidad o los intereses de la Cooperativa.
12. **Uso indebido de recursos institucionales:** Está prohibido utilizar recursos, instalaciones, vehículos, sistemas o información de la Cooperativa para fines personales, ajenos a las funciones institucionales.
13. **Acoso laboral y discriminación:** Toda forma de acoso, intimidación, discriminación, violencia de género o trato desigual queda estrictamente prohibida, en cualquier relación laboral o institucional.
14. **Manipulación de información financiera o contable:** Está prohibido falsificar, alterar o manipular información financiera, contable o administrativa de la Cooperativa para beneficio personal o de terceros.
15. **Participación en actividades externas que generen conflicto:** No se permite que el personal participe en actividades externas, asociaciones, empresas o negocios que puedan generar conflicto con los intereses de la Cooperativa o afectar la imparcialidad de sus decisiones.
16. **Reserva y Confidencialidad de la Información Institucional:** Se prohíbe utilizar información confidencial o interna de la Cooperativa para fines personales o para favorecer a terceros, incluso después de haber cesado la relación laboral o de representación con la institución.
17. Se prohíbe a los miembros de los Consejos y Asambleístas, reunirse externamente con proveedores o posibles proveedores de la cooperativa, la infracción a esta disposición podría acarrear la destitución del miembro o vocal infractor.

## **CAPITULO V**

### **RELACIÓN Y COMPROMISO CON LA SOCIEDAD Y LOS DERECHOS DE SUS INTEGRANTES**

#### **ARTÍCULO 9.- RELACIÓN CON LOS SOCIOS Y CLIENTES**

1. La sociedad en la que estamos inmersos es la razón de ser de la cooperativa, es a ella a quien nos debemos y para quien trabajamos, por lo tanto, nuestros productos servicios y campañas de promoción y publicidad estarán orientados al fortalecimiento socioeconómico de los socios7clientes y de la comunidad en general con respeto especial a las personas con discapacidad, de la tercera edad o de cualquier etnia, genero, edad, orientación sexual, nacionalidad, o cualquier otra razón política, ideológica, social, filosófica o condición social o política.
2. Se deberá atender a los socios y clientes de manera respetuosa, cordial y eficiente, perfeccionando los procesos de comunicación y relación. Ningún cliente externo debe quedar a la espera de soluciones; se le mantendrá informado sobre las acciones emprendidas para resolver su consulta o problema. Todos los esfuerzos estarán orientados a recuperar y mantener la confianza y buena voluntad de los socios y clientes, quienes representan la razón de ser de nuestra Cooperativa.
3. La Cooperativa no ofrecerá a los socios y/o clientes, pagos, u otros estímulos diferentes a los contemplados en nuestras tasas de interés promociones o sorteos, los mismos que serán de conocimiento público y aplicados de manera transparente.
4. Los Representantes, Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General y Empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo, tratarán a sus socios y/o clientes en forma justa e igualitaria. Las áreas de atención al cliente y demás empleados, están obligados a un trato cortés y personalizado. La documentación y explicaciones facilitadas a socios y clientes deberán ser imparciales, claras y no engañosas, así como apropiadas para cada producto o servicio.
5. La información institucional será clara, precisa, oportuna, razonable, adecuada, validada, veraz y completa relacionada con los productos y servicios ofertados, así como los costos, conforme a principios de competencia leal y de buena práctica de negocios, preparada con un debido sentido de responsabilidad social y basada en el principio de buena fe. Se ofrecerán productos y servicios adecuados a las necesidades e intereses de los socios/clientes y sin actuar de mala fe con ellos. Y rechazando el uso de publicidad engañosa o falsa.
6. Todo socio y/o cliente que mantenga relaciones comerciales con la Cooperativa deberá cumplir con la entrega de información y los procedimientos establecidos por la Unidad de Cumplimiento para el ingreso de fondos a la Cooperativa.
7. Se proporcionará información de las operaciones realizadas por los socios y/o clientes, únicamente a estos o a sus representantes, sólo si existe una autorización expresa del titular de la información o si existe una orden judicial para hacerlo. En caso de no estar autorizados a responder una consulta, esta situación deberá ser informada claramente al solicitante, siempre, respetando el sigilo bancario y reserva conforme las disposiciones determinadas por las normas aplicables.

#### **ARTÍCULO 10.- RELACIÓN CON LA COMUNIDAD**

1. Los Representantes, Vocales Principales Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General y Empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo, en el ejercicio de sus funciones, promoverán el cuidado y protección del medio ambiente a través de programas de reducción, reutilización y reciclaje de los recursos utilizados. fomentando prácticas sostenibles en todas las áreas de la institución.
2. Se evitará mantener relaciones contractuales de cualquier índole con personas naturales o jurídicas cuyas actividades atenten al medio ambiente, paz social, a la vida y salud de las personas. Todas las vinculaciones y acuerdos de la Cooperativa deberán realizarse bajo criterios de ética, responsabilidad social y sostenibilidad.

#### **ARTICULO 11.- RELACIÓN CON PROVEEDORES.**

1. La relación con los proveedores solamente podrá ser manejada por los empleados o áreas designadas para el efecto, por la Cooperativa, quienes se manejarán dentro de la ética, justicia y honestidad.

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA</b>	<b>Código</b> <b>CO- GTH-APE-CEC</b> <b>Versión 01</b>
--	------------------------	--

2. La elección y contratación de proveedores siempre deberá estar fundamentada con criterios técnicos, de calidad, servicio, tecnología y precio, así como en la necesidad de la Cooperativa, de acuerdo al Manual de Gestión de Adquisiciones.
3. La Cooperativa evitará hacer negocios con proveedores de dudosa reputación.
4. Todos los proveedores que participen en un proceso de contratación tendrán derecho a poseer la misma información, lo que enmarcará su participación de forma igualitaria.
5. Ningún Representante, Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General o Empleados, no podrán influenciar en la selección de los proveedores de la Cooperativa y hacer uso de información privilegiada para favorecer una posible relación comercial.

## ARTÍCULO 12.- DE LAS RELACIONES LABORALES

1. Las personas con funciones de confianza y supervisión que son los jefes departamentales y de agencias, a través de sus actos, deberán ser ejemplo de los valores y comportamientos expresados en el presente código. Tienen a su cargo la transmisión clara de objetivos del área, el desarrollo de los miembros de su equipo, y de igual manera la expectativa del desempeño de sus colaboradores. Es así como deberán mantener una comunicación respetuosa, transparente y oportuna con ellos. En ningún momento, se tolerará que existan malas intenciones o actos de mala fe con los miembros de su equipo.
2. No se tolerarán intimidaciones, amenazas o asedios de ningún tipo y tienen la obligación de denunciar hechos, de acoso verbal, comentarios denigrantes, burlas, amenazas o difamaciones, físicos (contacto innecesario u ofensivo), visual (difusión de imágenes, gestos o mensajes denigrantes u ofensivos), o sexual (insinuaciones o requerimiento de favores), o cualquier acto similar. Actitudes como las indicadas se consideran como falta grave que pueden ser causa de despido, o destitución de Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General y Empleados, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales a las que queda expuesto el infractor.
3. El nivel de cooperación solo puede lograrse en un ambiente de confianza y respeto mutuo entre compañeros y colaboradores, sean estos superiores, pares o inferiores, debe realizarse en equipo donde el comportamiento de cada uno es guiado por un sentido de dedicación, metas y objetivos comunes.
4. De manera sistemática, la cooperativa propiciará un ambiente de trabajo saludable y productivo, que canalice el potencial y la creatividad de su personal, al tiempo que fomente la colaboración en equipo. En esta misma dirección, la cooperativa se preocupará por:
  - Dar cumplimiento a las leyes y regulaciones laborales.
  - Propiciar el respeto absoluto por las diferencias y opiniones de los demás, con la consecuente prohibición de todo tipo de acoso, discriminación, comentarios sin fundamento y expresiones injuriosas.
  - Salvaguardará al personal y a las instalaciones a través de equipos, dispositivos, sistemas y procedimientos de seguridad.
  - Protegerá el medio ambiente y la salud ocupacional de su personal.
  - Brindará al personal compensaciones y beneficios razonables, le proporcionará actualización y desarrollo profesional, le otorgará reconocimientos, propiciará la comunicación abierta y los canales adecuados para la retroalimentación, y basará los asensos en las necesidades y los méritos.
  - La Institución sancionará la generación y propagación de rumores sin fundamentos sobre la conducta y comportamiento de Representantes, Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General y Empleados e incluso de socios/clientes y proveedores, que afecten la honradez, dignidad, libertad, privacidad, honestidad y buen nombre de las personas.
  - Los Representantes, Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General y Empleados de la Cooperativa, están en la obligación de atender y aprovechar las iniciativas de formación que la Cooperativa pone a disposición para adquirir los conocimientos, habilidades y experiencias necesarios para el correcto desempeño de sus funciones.

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA</b>	<b>Código</b> <b>CO- GTH-APE-CEC</b> <b>Versión 01</b>
--	------------------------	--

- La Gerencia General será el responsable de la aprobación de los programas de capacitación, propuestos por el departamento de Talento Humano, los cuales deberán estar alineados con la planificación y objetivos de la Cooperativa.

## **ARTÍCULO 13.- RELACIÓN CON AUTORIDADES Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN.**

1. El Gerente General de la Cooperativa será el vocero oficial ante los medios de comunicación. Los Representantes, Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General y Empleados únicamente emitirán su opinión sobre cualquier tema relacionado a la Cooperativa con la autorización expresa de la Gerencia General. Y solo con información oficial y omitiendo comentarios de información que no posean o desconozcan.
2. La participación de los colaboradores en cualquier acto (entrevista, declaración, publicación de artículos y otros) debe contar con el conocimiento y aprobación de Gerencia General y el Coordinador de Marketing que cuidaran de la imagen institucional.

## **CAPITULO VI** **CUMPLIMIENTO DE LEYES Y NORMATIVAS VIGENTES**

### **ARTÍCULO 13 14- COMPROMISO INSTITUCIONAL Y OBSERVANCIA NORMATIVA -.**

Todos los Representantes, Vocales Principales, Vocales Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General y Empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo se comprometen a cumplir y hacer cumplir las leyes, reglamentos y normas aplicables que rigen el accionar institucional, garantizando una conducta ética, transparente y conforme al marco legal vigente.

1. En las actividades diarias, se deberá observar el cumplimiento estricto de las leyes que regulan el sector financiero popular y solidario, procurando además actuar conforme al espíritu de la ley, a las normas internas y a las directrices que rigen la actividad institucional.
2. La preparación y entrega de información requerida por las autoridades competentes deberá realizarse observando los estándares de control, confidencialidad y veracidad exigidos, limitándose exclusivamente a lo solicitado. El personal responsable deberá verificar la exactitud e integridad de la información proporcionada.
3. La Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo deberá difundir permanentemente entre sus Representantes, Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General y Empleados, las leyes, normas, el presente Código y demás disposiciones aplicables, promoviendo los principios de sanas prácticas financieras y de Buen Gobierno Corporativo.

## **CAPITULO VII** **LINEAMIENTOS ÉTICOS APLICABLES EN LA INSTITUCIÓN, PARA LA CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS**

### **ARTÍCULO 15.- LINEAMIENTOS ÉTICOS PARA CAPTACIÓN DE RECURSOS.**

1. La Cooperativa en sus procesos de captación de recursos financieros deberá precautelar que los mecanismos aplicados sean suficientes, pertinentes y competentes, permitiendo mitigar y controlar el riesgo a los que está expuesta la Institución asegurándose que los recursos captados tengan procedencia lícita y no estén vinculados a ninguna actividad tipificadas Ley de Prevención, Detección y Erradicación del Delito de Lavado de Activos y del Financiamiento de Delitos
2. La Cooperativa no se aprovechará de las malas prácticas y debilidades de la competencia y no se pronunciará sobre dichos temas con la finalidad de aventajarse en el proceso de captación de recursos económicos.
3. Las operaciones y relaciones con otras instituciones dedicadas a la intermediación financiera deben caracterizarse por la más absoluta transparencia, en ningún caso se utilizarán mecanismos o procedimientos que impliquen con una competencia desleal.

4. La cooperativa obtiene información competitiva a través de los canales públicos y legales; no se utilizará información que se obtenga de manera ilegal o inapropiadamente por otros con la finalidad de captar recursos económicos

**CAPITULO VIII**  
**POLÍTICAS PARA EVITAR CASOS DE FRAUDES, CORRUPCIÓN Y SOBORNO**

**ARTÍCULO 16.-. FRAUDE, CORRUPCIÓN Y SOBORNO**

1. En la Cooperativa Textil 14 de Marzo, queda prohibido expresamente cualquier acto de fraude, soborno o corrupción, ya sea de forma directa o indirecta. El incumplimiento de esta disposición dará lugar a la aplicación de las sanciones correspondientes según la normativa interna y la ley vigente
2. Los Representantes, Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General y Empleados, se comprometen a denunciar los actos, presuntamente fraudulentos que llegaran a tener conocimiento. Las sanciones a los responsables de dichos actos serán las previstas en el Estatuto, Código de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo o normativa correspondiente independientemente de las acciones legales a las que hubiere lugar.
3. Si en algún momento un Representante, Vocal Principal u Suplente de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General y Empleados de la Cooperativa, recibieran algún beneficio personal por parte de los proveedores, se podrá denunciar esta acción ante la Comisión Especial de Resolución de Conflictos, garantizando la transparencia y la integridad en las relaciones institucionales
4. No se realizará contratos con aquellos proveedores que efectúen sobornos, ofrecimientos o dádivas. para obtener adjudicaciones o beneficios indebidos.
5. Los Representantes, Vocales Principales o Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General y Empleados de la Institución, no deben deberán utilizar su posición en la Cooperativa, directa o indirectamente, para beneficio personal o para beneficiar a terceras personas, esto incluye utilizar su posición para intervenir en procesos de selección de personal, contratación de proveedores, auspicios a terceros, concesiones de créditos u. otra actividad que pueda generar conflicto de interés.
6. Cualquier actividad fraudulenta carece de justificación, incluso en el cumplimiento de metas, objetivos o intereses institucionales. La integridad y ética en todas las operaciones de la Cooperativa son prioridad absoluta.

**CAPITULO IX**  
**UTILIZACIÓN DE LOS BIENES Y USO DE LA IMAGEN Y MARCA INSTITUCIONAL**

**ARTICULO 17.- USO DE BIENES DE LA COOPERATIVA**

1. La Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo, comunicará por escrito, en forma general o particular, a los Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General y Empleados, el uso que deberán dar a los bienes de la institución.
2. Los Representantes, Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General y Empleados de la cooperativa serán los responsables de la administración apropiada, protegerán y conservarán los recursos que la Cooperativa le ha asignado, para el desempeño de sus funciones, evitarán el abuso, derroche o desperdicio de los mismos, tampoco puede emplearlos o permitir que otros lo hagan para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados. No se consideran fines particulares las actividades que, por interés institucional, deban llevar fuera del lugar u horario de trabajo.
3. El uso de los bienes e infraestructura de la Cooperativa incluido la utilización de vehículos por parte de los Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General y Empleados, debe estar sujeto a los procedimientos institucionales vigentes y emplearlos únicamente para actividades laborales. No se podrá usar las instalaciones de la Cooperativa con otros fines distintos a los de entidad giro del negocio.

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA</b>	<b>Código</b> CO- GTH-APE-CEC <b>Versión 01</b>
--	------------------------	---

4. En las oficinas de la cooperativa, está prohibido el consumo, venta, fabricación, distribución, posesión o utilización del alcohol o de sustancias sujetas a fiscalización. En caso de verificarse tal situación, se buscarán las pruebas necesarias, las cuales, de ser positivas, serán causal suficiente para terminar la relación laboral.

#### **ARTICULO 18.- USO DE LA MARCA E IMAGEN INSTITUCIONAL**

1. La imagen institucional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo, constituye uno de sus activos más valiosos. Por ello, su nombre, logotipos, insignias y cualquier otro símbolo representativo deberán ser utilizados exclusivamente en actividades y circunstancias autorizadas por la Gerencia General, garantizando un uso adecuado y coherente con los valores, misión y principios de la Institución.

#### **CAPITULO X** **USO Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN**

#### **ARTICULO 19.- MANEJO DE LA INFORMACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD**

1. Los Representantes, Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General y Empleados de la Cooperativa deberán guardar estricta confidencialidad sobre la información que llegue a su conocimiento y no deberán divulgarla a personas ajenas a la Institución.
2. Está prohibido disponer, guardar, extraer, archivar o reproducir información electrónica o documental con fines ajenos a las funciones dentro de la Cooperativa.
3. Aplicaremos la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, manteniendo la documentación necesaria, suficiente y competente debidamente custodiada y archivada, de acuerdo con lo establecido por la Ley y durante el tiempo que ésta lo requiera, impidiendo o evitando el uso, sustracción, ocultamiento o utilización indebida. Así como manejarán con el debido cuidado y confidencialidad toda la información, documentación, etc., que los clientes externos hayan entregado a la Institución.
4. Los Representantes, Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General y Empleados, serán responsables civil y penalmente por el uso inadecuado de la información perteneciente a la Cooperativa.
5. La información de la Cooperativa únicamente será revelada mediante los canales de difusión autorizados por la Gerencia General.

#### **CAPITULO XI** **DETERMINACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERES**

**ARTICULO 20.- CONFLICTO DE INTERÉS.** - Situación en la cual una persona que participa en órganos de gobierno, dirección, control o un socio de la Cooperativa puede verse comprometida su imparcialidad o lealtad institucional por intereses personales, familiares, económicos o de otra índole. Se entenderá que existe conflicto de interés en los casos en que se genere o se pueda generar una relación jurídica voluntaria entre la entidad y personas con vínculo filial hasta cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad frente a personas que participen en órganos de gobierno, dirección, control y gestión de la entidad.

#### **1.- PREVENCIÓN. -**

- a) Los Representantes, Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General y Empleados de la Institución no deberán utilizar su posición en la Cooperativa, directa o indirectamente, para beneficio personal o para beneficiar a terceras personas, esto incluye utilizar su posición para intervenir en procesos de selección de personal, contratación de proveedores, auspicios a terceros, concesiones de créditos u otros.
- b) Los Representantes, Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General y Empleados de la Cooperativa, no podrán realizar proselitismo político al interior de la Cooperativa. Queda prohibido comprometer el nombre de la Cooperativa en actividades políticas.

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA</b>	<b>Código</b> CO- GTH-APE-CEC <b>Versión 01</b>
--	------------------------	---

- a) La Cooperativa no admitirá contrataciones laborales y comerciales de ninguna naturaleza, con parientes o familiares, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad de los Los Representantes, Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General y Empleados, ni las que generen conflicto de interés, impidiendo el desempeño de sus funciones y obligaciones de manera íntegra y objetiva.
  - b) Los empleados de la Institución, que por naturaleza de sus funciones tengan relación con funcionarios de organismos de control, por ninguna razón podrán ofrecer o entregar dineros, regalos, prestamos o cualquier acción que pueda colocar al funcionario o al colaborado en un conflicto de interés que puedan influenciar en las decisiones.
  - c) No podrá ser el Representante Legal o Gerente General de la Cooperativa, el cónyuge, conviviente, en unión de hecho o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, de los Representantes, Vocales Principales y Suplentes, de los Consejos de Administración y Vigilancia, Empleados y Proveedores de la Cooperativa.
  - d) Cualquier miembro de la Cooperativa, sea Representante, Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General o Empleados deberán evitar absolutamente cualquier conflicto entre sus intereses personales y los intereses institucionales, evitando actuar indebidamente a fin de obtener beneficios personales dentro del cumplimiento de sus funciones.
- a) Los, Representante, Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General y Empleados, no podrán bajo ninguna circunstancia sugerir o disponer la omisión de los procedimientos, políticas, requerimientos o normativa en general establecida en la Cooperativa.
  - b) Cada miembro de la Cooperativa tiene la responsabilidad de identificar y evitar cualquier situación que pueda comprometer su imparcialidad o poner en conflicto sus intereses personales con los institucionales. En todo momento deberá prevalecer la transparencia, la honestidad y el compromiso con los principios de la Cooperativa sobre cualquier interés individual.

## 2.- DECLARACIÓN OBLIGATORIA DE RELACIONES Y VÍNCULOS. -

**Obligación de Declarar:** Los integrantes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General, jefaturas de área, empleados, y auditores internos o externos, deberán presentar una declaración anual y actualizada de relaciones directas o indirectas que mantengan con: Proveedores actuales o potenciales de la Cooperativa, Socios con operaciones significativas o recurrentes, Empresas, negocios o emprendimientos en los que tengan participación accionaria o societaria, Organizaciones en las que ocupen cargos directivos o consultivos, Familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad que mantengan relaciones comerciales con la Cooperativa, Cualquier otra relación que pudiera generar conflicto de interés se debe informar inmediatamente a al área correspondiente

**2.2. Momento y forma de la Declaración:** Al momento de la incorporación o designación, Anualmente, durante el primer mes de cada ejercicio fiscal, Inmediatamente cuando surja una nueva relación o vínculo relevante, La declaración se realizará mediante formulario oficial correspondiente suscrito bajo responsabilidad personal y custodiado por el área respectiva el mismo que se deberá archivar en el repositorio de cada área. La información será tratada con confidencialidad y utilizada exclusivamente para la gestión de conflictos de interés

**2.3 Contenido Mínimo de la Declaración:** Identificación completa del declarante y su función en la Cooperativa, Descripción detallada de la relación o vínculo, Naturaleza, frecuencia y monto estimado de las operaciones (si aplica), Declaración de que la información proporcionada es veraz y completa, Compromiso de actualización inmediata ante cambios.

## 3. EVALUACIÓN Y MEDIDAS:

La Comisión Especial de Resolución de Conflictos será el órgano encargado de velar por su aplicación, conocer las denuncias relacionadas con su incumplimiento y proponer las acciones correctivas o disciplinarias correspondientes, dentro del ámbito de sus competencias.

**4. Incumplimiento:** La omisión, falsedad o alteración de información en la declaración constituye falta grave, sancionable según el Reglamento Interno y normativa aplicable, sin perjuicio de responsabilidades legales.

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA</b>	<b>Código</b> CO- GTH-APE-CEC <b>Versión 01</b>
--	------------------------	---

**4. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.** - La resolución de los posibles conflictos entre los Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia y Gerente de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo, estará bajo la dirección de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos.

1. Los Socios/Clientes, los Representantes, Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General, Empleados, Auditores Externos o demás integrantes de la Cooperativa se comprometen a denunciar los actos presuntamente fraudulentos, conflictos de interés o la inobservancia al Código de Ética, ante la Comisión Especial de Resolución de Conflictos.
2. La denuncia deberá efectuarse con base en un hecho cierto o en una sospecha fundada la cual deberá ser oficializada mediante un documento por escrito físico o electrónico y adjuntando copia de la cédula del denunciante, y enviada en forma confidencial a la Comisión Especial de Resolución de Conflictos para que se tomen acciones necesarias inmediatas.
3. Ante la denuncia oficializada a la Comisión Especial de Resolución de Conflictos, esta realizará la respectiva investigación, en la que atendiendo los parámetros del debido proceso obtendrá las pruebas de cargo y de descargo que formarán parte del expediente. Si es necesario la Comisión Especial de Resolución de Conflictos, solicitará a los diferentes Jefes Departamentales o de Agencia informes y demás documentación relacionada al caso, y deberán guardar absoluta reserva de los hechos.
4. Una vez realizada la investigación por parte de la Comisión de Resolución de Conflictos, presentarán los resultados obtenidos, mediante un informe suficientemente sustentado el que será puesto en conocimiento, para la toma de acciones inmediatas y para el efecto convocar a las partes a una audiencia única, en la que se buscará el avenimiento de las mismas, y de no lograrlo procederá a emitir su resolución en primera instancia, amparada en la normativa interna según el caso.
5. Si el conflicto no se soluciona al interno de la organización, pueden recurrir al uso de métodos alternativos de solución de controversias.

#### **ARTÍCULO 21.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE GERENTE Y EMPLEADOS.**

1. En la Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo, la selección y contratación del Gerente General y de los empleados se realizará de manera abierta, transparente y justa, con el objetivo de identificar a las personas más idóneas, que cuenten con capacidad técnica, experiencia profesional y valores éticos sólidos, sin que exista discriminación de **ninguna clase**.
2. Las contrataciones, así como los ascensos del Gerente General y del personal, se efectuarán cumpliendo estrictamente la normativa interna de incorporación y los procedimientos establecidos. Todos los procesos se llevarán a cabo con imparcialidad, tomando en cuenta la trayectoria, desempeño y competencias de los aspirantes, así como las necesidades y beneficios estratégicos para la Cooperativa.

#### **CAPITULO XII** **POLITICAS GENERALES A LA PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y LA FINANCIACIÓN DE OTROS DELITOS**

#### **ARTÍCULO 22.- POLÍTICAS DE PREVENCIÓN.**

##### **1. Compromiso institucional**

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Textil 14 de Marzo mantiene un compromiso ético y permanente con la prevención, detección y reporte de operaciones que pudieran estar vinculadas con el lavado de activos o el financiamiento de otros delitos. Ninguna actividad o resultado económico justificará el incumplimiento de este principio.

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA</b>	<b>Código</b> <b>CO- GTH-APE-CEC</b> <b>Versión 01</b>
--	------------------------	--

## 2. Cumplimiento normativo.

Todos los Representantes, Vocales Principales y Suplentes de los Consejos de Administración y Vigilancia, la Gerencia General y los empleados deberán cumplir estrictamente la Ley Orgánica de Prevención, Detección y Combate del Delito de Lavado de Activos y de la Financiación de Otros Delitos, su Reglamento General, las normas emitidas por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS) y las políticas internas de la Cooperativa.

## 3. Conducta ética y transparencia.

Se prohíbe cualquier conducta que pueda facilitar, ocultar o permitir la utilización de la Cooperativa en actividades ilícitas. Todas las operaciones y relaciones comerciales deberán realizarse con transparencia, integridad y diligencia, garantizando la trazabilidad y legitimidad de los fondos que ingresan o se manejan en la institución.

## 4. Confidencialidad.

Toda información relacionada con los reportes o investigaciones sobre posibles operaciones inusuales o sospechosas será tratada con **estricta reserva y confidencialidad**, quedando prohibida su divulgación a personas no autorizadas, incluyendo al propio cliente o socio involucrado.

## 5. Cero tolerancias

La Cooperativa adoptará una política de cero tolerancias frente a cualquier acto u omisión que contravenga los principios de prevención de lavado de activos o la financiación de otros delitos. El incumplimiento de esta política será considerado falta gravísima, sancionable conforme a la normativa interna y la legislación vigente.

## 6. Política de Prevención

- 6.1. Cumplir estrictamente con las disposiciones legales y normativas relacionadas con la prevención de lavado de activos y la financiación de otros delitos;
- 6.2. Aplicar y mantener operativa la totalidad del Sistema de Prevención y Administración del Riesgo de Lavado de Activos y la Financiación de Otros Delitos (SPARLAFD);
- 6.3. Mantener cuentas y operaciones de manera nominativa; en consecuencia, no se podrán crear ni mantener cuentas anónimas, cifradas, con nombres ficticios o bajo cualquier modalidad que encubra o dificulte la identidad del titular y sus actividades económicas;
- 6.4. Establecer y mantener relaciones de corresponsalía únicamente con entidades financieras que cumplan con la normativa vigente, evitando que las cuentas de la institución sean utilizadas por entidades financieras pantalla para encubrir operaciones de terceros;
- 6.5. Evitar establecer relaciones con sociedades o empresas constituidas bajo legislaciones extranjeras que permitan o faciliten el anonimato de sus accionistas, socios o administradores, incluyendo sociedades anónimas con acciones al portador, o que impidan el suministro de información requerida por la normativa;
- 6.6. Guardar estricta confidencialidad sobre toda información relacionada con el riesgo de lavado de activos y financiación de otros delitos, incluyendo operaciones inusuales, injustificadas o sospechosas, y los reportes realizados o por realizar ante la Unidad de Análisis Financiero y Económico, mediante la suscripción de un acuerdo de confidencialidad;
- 6.7. Prohibir el uso de efectivo, piedras o metales preciosos en transacciones de alto valor iguales o superiores a USD 10.000, ya sea en una sola operación o en operaciones fraccionadas;
- 6.8. Adoptar y comunicar políticas y procedimientos internos de prevención de lavado de activos, ajustados al perfil de riesgo, asegurando su difusión a todos los empleados, con énfasis en las áreas de crédito, operaciones y captaciones;
- 6.9. Definir los factores y criterios de riesgo relevantes para el análisis de transacciones, asegurando la adecuada identificación y evaluación de posibles operaciones ilícitas;
- 6.10. Elaborar y aplicar metodologías basadas en riesgos para identificar, medir y evaluar el riesgo de lavado de activos y financiación de delitos de cada contraparte, determinando su perfil de riesgo y facilitando una evaluación integral y diferenciada;

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA</b>	<b>Código</b> CO- GTH-APE-CEC <b>Versión 01</b>
--	------------------------	---

- 6.11. Generar reportes y atender los requerimientos de información establecidos por disposiciones legales y autoridades competentes, de manera fidedigna y oportuna;
- 6.12. Mantener la información posterior a la finalización de la última transacción o relación contractual por 10 años en registros físicos y por 15 años en formato digital;
- 6.13. Ejecutar todas las transacciones relacionadas con productos o servicios del giro de negocio de la Cooperativa a través del departamento responsable, el cual responderá por el cumplimiento de las normas de este manual; y,
- 6.14. Considerar como falta grave la inobservancia, por parte de administradores o empleados, del Código de Ética o del Manual de Prevención Detección y Gestión del Riesgo Asociado al Delito de Lavado de Activos y la Financiación de Otros Delitos, aplicando las sanciones previstas en el reglamento interno, estatutos y normativa vigente.

## **CAPITULO XIII** **CANALES DE DENUNCIA INFRACCIONES Y SANCIONES**

### **ARTÍCULO 23.- CANALES DE DENUNCIA SEGUROS Y CONFIDENCIALES. -**

#### **1. Canales Disponibles:**

La Cooperativa creará canales de comunicación seguros y confidenciales para reportar vulneraciones al presente Código de Ética:

#### **2. Garantías para el denunciante:**

- Confidencialidad absoluta: La identidad del denunciante será protegida y solo conocida por los miembros de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos.
- No represalias: Está estrictamente prohibida cualquier forma de represalia, retaliación, discriminación o trato adverso contra quien denuncie de buena fe, incluyendo: Despido o terminación de contrato, Degradación o no promoción, Modificación de condiciones laborales, Aislamiento o exclusión, Cualquier forma de hostigamiento
- Protección legal: La Cooperativa respaldará legalmente al denunciante ante cualquier acción en su contra derivada de la denuncia ética realizada de buena fe.

#### **3. Características de la Denuncia:**

Se entenderá por denuncia la comunicación presentada por cualquier socio o tercero que tenga conocimiento de un hecho que podría constituir una infracción normativa, un acto contrario a los principios de la economía popular y solidaria o una conducta irregular atribuida a miembros de los órganos de gobierno, dirección y control; así como, empleados, socios u otros actores de la entidad. Las denuncias deberán ser formuladas por escrito, con identificación del denunciante, relato de los hechos y, en lo posible, documentación de respaldo. La Comisión Especial de Resolución de Conflictos, de oficio o a petición, podrá activar medidas para su verificación.

#### **4. Proceso de atención:**

- a) Recepción: Registro inmediato
- b) Acuse de recibo: Mínimo 5 días hábiles
- c) Evaluación preliminar: Determinación de procedencia en 5 días hábiles
- d) Investigación: Según complejidad, máximo 30 días hábiles
- e) Resolución: Emisión de informe y recomendaciones
- f) Seguimiento: Verificación de cumplimiento de medidas

### **ARTICULO 24.- INFRACCIONES Y TIPIFICACIÓN**

El incumplimiento de lo establecido en el presente código de ética, así como las que impliquen corrupción, fraude, negligencia, robo o hurto o conflictos de interés, dará lugar a sanciones, según la gravedad de la acción, omisión o afectación institucional.

Las infracciones al presente Código de Ética se clasifican en:

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA</b>	<b>Código</b> CO- GTH-APE-CEC <b>Versión 01</b>
--	------------------------	---

## 1. FALTAS LEVES:

- Incumplimientos menores de procedimientos éticos sin afectación material y/o económica,
- **Primera inobservancia de normas de conducta sin impacto significativo.**

**Sanciones:** Amonestación escrita, capacitación obligatoria, sin perjuicio de la reparación que corresponda.

## 2. FALTAS GRAVES:

- Uso inadecuado o no autorizado de recursos institucionales
- Incumplimiento reiterado de deberes éticos;
- Contratación de personal sin cumplir los requisitos exigidos salvo excepciones normativas,
- Falta de declaración de conflictos de interés;
- Uso indebido de información sin afectación económica grave;
- Negligencia en el cumplimiento de funciones; y,
- Discriminación o trato inequitativo.

**Sanciones:** Amonestación escrita, multas, para empleados según Código de Trabajo y Reglamento Interno; para directivos, suspensión temporal según normativa interna de la cooperativa sin perjuicio de la reparación que corresponda.

## 1. FALTAS MUY GRAVES:

- Actos de corrupción, fraude o soborno
- Conflictos de interés no declarados con afectación institucional
- Violencia de género, acoso sexual o laboral
- Robo y/o hurto, malversación o apropiación indebida
- Divulgación de información confidencial con perjuicio institucional
- Falsificación de documentos o declaraciones
- Uso de posición para beneficio personal o de terceros según informe correspondiente
- Incumplimiento del Manual de Prevención de Lavado de Activos y demás normas según resolución del Comité Correspondiente.

Sanciones según normativa interna y externa que se aplique para la cooperativa:

- Empleados: Despido con justa causa según Art. 172 del Código de Trabajo
- Directivos: Suspensión y Remoción según normativa interna
- Gerencia: Terminación de contrato según normativa interna
- Socios: Sanciones según normativa interna, incluida la exclusión
- Proveedores: Terminación de contrato e inhabilitación permanente  
Sin perjuicio de la reparación y acciones legales que corresponda

## CAPÍTULO XIX ACTUALIZACIÓN, DIFUSIÓN Y VIGENCIA

### ARTÍCULO 25.- REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN PERIÓDICA

**1. Periodicidad:** El presente Código de Ética será revisado cuando sea necesario y actualizado por el Consejo de Administración, cuando se produzcan cambios normativos, institucionales o del entorno que así lo requieran. Las reformas propuestas serán presentadas a la Asamblea General para su análisis y aprobación, y deberán ser posteriormente difundidas a todas las personas involucradas, asegurando su comprensión y aplicación efectiva.

### ARTÍCULO 26.- DIFUSIÓN Y SOCIALIZACIÓN OBLIGATORIA. –

**1. Medios de Difusión:** El Código de Ética será publicado y estará permanentemente disponible en: Sitio web oficial de la Cooperativa en un lugar visible, repositorio digital institucional.

	<b>CÓDIGO DE ÉTICA</b>	<b>Código</b> CO- GTH-APE-CEC <b>Versión 01</b>
--	------------------------	---

## 2. programas de Capacitación y Sensibilización:

- Inducción obligatoria: Todo nuevo integrante de la Cooperativa (directivos, empleados) recibirán capacitación sobre el Código de Ética como parte del proceso de incorporación, con duración mínima de 2 horas.
- Los proveedores deberán declarar el conocimiento del código de ética en el contrato cuando corresponda.
- 3. Formación continua: Programas anuales de actualización y reforzamiento, con énfasis en: Nuevas disposiciones o modificaciones, casos prácticos y análisis de dilemas éticos, prevención de conflictos de interés, igualdad, no discriminación y prevención de violencia de género, anticorrupción y antisoborno con participación de todo el personal, directivos, invitados especiales (como: expertos en ética, organismos de control entre otros), salvo casos justificados.
- Talleres específicos: Para áreas o funciones con mayor exposición a dilemas éticos (crédito, captaciones, adquisiciones, atención al cliente)

## ARTÍCULO 27.- DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

1. **Obligatoriedad:** Toda persona vinculada a la Cooperativa deberá suscribir la "Declaración de Compromiso Ético" como condición para: Ingreso como empleado, designación como directivo, inicio de provisión de servicios (proveedores significativos), contratación de auditoría e inicio de relación comercial relevante.

2. **Contenido de la Declaración:** La declaración incluirá: Manifestación de haber recibido, leído y comprendido el Código de Ética, compromiso de cumplimiento voluntario y consciente, aceptación de las consecuencias del incumplimiento, compromiso de reportar violaciones observadas, fecha y firma autógrafa o electrónica.

- **Renovación:** La declaración se renovará: anualmente para directivos y personal, cada vez que se actualice el Código de Ética, cuando existan modificaciones sustanciales en las funciones del suscriptor.
- **Registro y Archivo:** Las declaraciones serán archivadas en el expediente personal o contractual y registradas.

**ARTÍCULO 28.- VIGENCIA.** - El presente Código de Ética entrará en vigencia a partir de su aprobación por la Asamblea General y se mantendrá vigente hasta que sea modificado o derogado expresamente por dicho órgano.

## DISPOSICIÓN GENERAL.

**Primera.** - Aquello que no se halle normado en este Código; y, en caso de duda para su aplicación será resuelto por el Consejo de Administración en concordancia con la normativa externa.

### Control de Cambios

Versión	Descripción del cambio	Fecha
01	Elaboración del documento	16-Sep-2015
02	Actualización del documento	07-Ago-2019
03	Actualización íntegra y formato del documento	20-Feb-2022
04	Actualización íntegra de acuerdo con normativa externa (SEPS)	20-Ago-2023
05	Actualización de secciones del documento conforme a la normativa de Buen gobierno y de Prevención de Lavado de Activos	28-Oct-2025

### Responsables de elaboración, revisión y aprobación.

Actividad	Nombre	Cargo	Fecha
Elaboración	Lic. Lleny Noboa	Oficial de Cumplimiento <b>Responsable</b>	28-Oct-2025
Revisión	Econ. Freddy Gallegos	Gerente	28-Oct-2025



## CÓDIGO DE ÉTICA

**Código**  
CO- GTH-APE-CEC

**Versión 01**

<b>Aprobación</b>	Ing. Ricardo Chicaiza	Jefe de Riesgos	
	Abg. Cristian Arias	Asesoría Jurídica	
<b>Asamblea General</b>	Certifica:	Silvana Pazmiño <b>Secretaria</b>	22-Dic-2025
Con la aprobación del presente documento se deroga la normativa referente al Código de Ética y Comportamiento aprobado el 31 de octubre de 2023 aprobado por el Consejo de Administración			

# CERTIFICACION

En mi calidad de secretaria de la Cooperativa; tengo a bien Certificar que en sesión extraordinaria de la Asamblea General de Representantes, llevada a efecto el 22 de diciembre de 2025, mediante Acta No. AGR-02-2025, fueron discutidas, analizadas y aprobadas las siguientes normativas.

- **CODIGO DE ETICA**
- **REGLAMENTO DE BUEN GOBIERNO**

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad.

San Rafael, 07 de enero de 2026

Atentamente,



Silvana Pazmiño Gallardo  
SECRETARIA

