



YUYAY Ltda.

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO
Identidad y Confianza



CÓDIGO DE ÉTICA



2237125 / 0987585544 | www.yuyay.fin.ec





INDICE

CONSIDERANDO:	4
RESUELVE:	5
MISIÓN Y VISIÓN	5
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	5
ARTÍCULO 1: DEFINICIONES.	5
CAPÍTULO II: DEL OBJETIVO ÉTICO Y ÁMBITO.	6
ARTÍCULO 2: OBJETIVO ÉTICO.	6
ARTÍCULO 3: ÁMBITO DE APLICACIÓN.	6
CAPÍTULO III: DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y NORMATIVAS EXTERNAS.	6
ARTÍCULO 4.....	6
CAPÍTULO IV: DEL CUMPLIMIENTO A LA NORMATIVA INTERNA.	7
ARTÍCULO 5.....	7
CAPÍTULO V: DE LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS.	7
ARTÍCULO 6.....	7
CAPÍTULO VI: DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS.	8
ARTÍCULO 7.....	8
CAPÍTULO VII: DE LOS VALORES ÉTICOS.	9
ARTÍCULO 8.....	9
CAPÍTULO VIII: DE LAS NORMAS DE CONDUCTA Y COMPORTAMIENTO CONFORME A LOS DEBERES Y OBLIGACIONES	10
ARTÍCULO 9.....	10
CAPÍTULO IX: DE LAS PROHIBICIONES	11
ARTÍCULO 10.....	11
CAPÍTULO X: DEL CONFLICTO DE INTERESES	12
ARTÍCULO 11.....	12
DE LA PREVENCIÓN.....	13
DE LA DETECCIÓN.	14
DEL MANEJO.	14
DE LA EVALUACIÓN.....	14
DE LA RESOLUCIÓN.....	14
ARTÍCULO 12: RELACIONES CON LOS PROVEEDORES.	15
ARTÍCULO 13: TRANSPARENCIA EN LA SELECCIÓN DE PROVEEDORES.	15
CAPÍTULO XI: DEL CONTROL Y PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DE DELITOS	16
ARTÍCULO 14.....	16
CAPÍTULO XII: POLÍTICAS PARA EVITAR CASOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO.	17
ARTÍCULO 15.....	17
CAPÍTULO XIII: COMPROMISOS DE LA COOPERATIVA Y DERECHOS DE LOS SOCIOS.	18
ARTÍCULO 16: COMPROMISOS.....	18
ARTÍCULO 17: DERECHOS DE LOS SOCIOS.....	18
CAPÍTULO XIV: USO DE LOS BIENES DE LA ENTIDAD Y EL USO DE SU IMAGEN Y MARCA. ...	19
ARTÍCULO 18: USO DE BIENES, IMAGEN Y MARCA.	19
CAPÍTULO XV: USO Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN DENTRO Y FUERA DE LA COOPERATIVA.	20
ARTÍCULO 19: MANEJO DE LA INFORMACIÓN.....	20





CAPÍTULO XVI: DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES.....	21
ARTÍCULO 20.....	21
ARTÍCULO 21: DE LAS INFRACCIONES.....	21
INFRACCIONES DE GOBERNABILIDAD.....	21
INFRACCIONES DE SOCIOS Y CLIENTES.....	21
INFRACCIONES DE PROVEEDORES.....	22
INFRACCIONES DE CONTROL INTERNO Y GERENCIA GENERAL.....	22
INFRACCIONES DE EMPLEADOS.....	22
NIVELES DE INFRACCIÓN.....	22
INFRACCIONES LEVES.....	22
INFRACCIONES GRAVES.....	22
INFRACCIONES MUY GRAVES.....	23
ARTÍCULO 22: DE LAS SANCIONES.....	23
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.....	23
SANCIONES Y NIVELES SANCIONADORES.....	23
CAPÍTULO XVII: DISPOSICIONES TRANSITORIAS.....	24
DISPOSICIÓN FINAL.....	¡Error! Marcador no definido.





EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO YUYAY LTDA.

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 83; numeral 12 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que “*Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley:*” el “*Ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética.*” En el mismo sentido, el numeral 2 del artículo antes mencionado establece que otra de las responsabilidades es el “*Ama killa, ama llulla, ama shwa. No ser ocioso, no mentir, no robar.*”

Que, el artículo 14, numeral 11, literal a) del Código Orgánico Monetario y Financiero prescribe como una de las funciones de la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera, la de establecer en el marco de sus competencias, cualquier medida que coadyuven a: "Prevenir y desincentivar prácticas fraudulentas, incluidos el lavado de activos y el financiamiento de delitos";

Que, el artículo 191 de la subsección III de la resolución No 637-2020-F, señala que “*las entidades con el objeto de promover la práctica de reglas de buena conducta y normas de ética institucional, que les eviten ser utilizadas voluntaria o involuntariamente, como medio o instrumento para transformar, ocultar, invertir, administrar o intermediar recursos que puedan provenir de actividades ilícitas o, que siendo de origen lícito puedan utilizarse para el financiamiento de delitos como el terrorismo, contarán con un código de ética y comportamiento institucional, el cual incluirá las sanciones a los empleados, socios, asociados y directivos, por incumplimiento de las políticas y procedimientos adoptadas*”.

Que, el artículo 11 de la RESOLUCIÓN No. SEPS-IGT-IGS-IGJ-INSESF-INGINT-2021-019 señala que “El Consejo de Administración aprobará un Código de Ética y Comportamiento y sus posteriores reformas que contemple la aplicación de valores y principios éticos y de conducta que afiancen las relaciones de los socios, clientes, empleados, gerente, proveedores, órganos de gobierno, de dirección y de control, con la sociedad. Este Código incorporará el manejo de potenciales casos conflictos de interés y principios de prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos incluido el terrorismo”.

Que, La cooperativa de Ahorro y Crédito Yuyay Ltda.- Es una entidad de intermediación financiera con actos de responsabilidad social, se rige a la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria y su Reglamento, es controlada por la superintendencia de Economía Popular y Solidaria, creada mediante Codificación del Estatuto Social, protocolizada el Acuerdo ministerial N° 141 MIES otorgado el 16 de Noviembre de 2005 y actualizado con nuevo Marco Regulatorio de la SEPS Cód. 107004601 con fecha 13 de mayo de 2013, cuyo objeto social, en lo principal es “a) Promover la cooperación económica entre sus socios a través de ahorros, depósitos a la vista, depósito a plazo fijo, es decir canalizar el ahorro que generan los prestamistas o unidades de gasto con superávit, hacia los prestatarios o unidades de gasto con déficit.

Que, es deber de las organizaciones formular patrones de conducta de sus integrantes, por lo cual es necesario expedir un cuerpo normativo que regule los actos de comportamiento basados en la ética y moral.

Que, todos los directivos y empleados gozan del pleno uso del razonamiento y de la capacidad



de discernimiento para tomar decisiones favorables al cumplimiento de los fines institucionales, a la vigencia de derechos ciudadanos y a la consecución del buen vivir de la sociedad.

En uso de las atribuciones que le confiere el Estatuto Social de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Yuyay Ltda.

RESUELVE:

Expedir la actualización del código de ética.

MISIÓN Y VISIÓN

MISIÓN.

Somos una entidad Cañari, que ofrece productos y servicios financieros, eficientes y oportunos, que promueven la cooperación, redistribución y dinamiza la economía local.

VISIÓN.

Al 2026 Yuyay es una entidad financiera alternativa, solvente, con alto espíritu de corresponsabilidad social, cultural y ambiental.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

ARTÍCULO 1: DEFINICIONES.

La ética: Conjunto de costumbres y normas que dirigen o valoran el comportamiento humano en una comunidad; también es la disciplina filosófica que estudia el bien y el mal y sus relaciones con la moral y el comportamiento humano.

El Código de ética: Conjunto de normas y valores tendientes a regular la conducta de las personas dentro del contexto y ambiente de un centro de trabajo, proponiendo una normativa que deberá ser cumplida de manera obligatoria por los integrantes del centro de trabajo.

La moral: consiste en una serie de normas, reglas, valores, ideas y creencias; en base a las cuales un ser humano viviendo en sociedad manifiesta su conducta.

Acoso: El acoso es un comportamiento agresivo y no deseado entre una o más personas o grupo de ellas que involucra un desequilibrio de poder real o percibido.

Grupos de interés: Son aquellas personas relacionadas directamente con el accionar de la Cooperativa como son directivos, administradores, empleados, socios, clientes, corresponsales y proveedores, por lo general se clasifican en:

1. **Interés económico:** cuando algún miembro de la Cooperativa o de su familia, ya sea de manera individual o a través de una personería jurídica busca tener relaciones comerciales con la institución.



2. **Interés de Influencia:** cuando algún directivo, administrador o cualquier otra posición importante de la Cooperativa, lo es al mismo tiempo de alguna sociedad que pretende tener relaciones comerciales.
3. **Interés administrativo:** cuando un directivo, administrador o empleado, tiene intereses de cubrir los puestos estratégicos de la institución con personas ideológica, política social religiosa o familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

Conflicto de interés: es cualquier situación en la que existe el riesgo de que el interés particular (político, empresarial, comercial, etc.) de un asociado interfiera o tenga la apariencia de interferir con los intereses legítimos de la empresa o la entidad para la que trabaja el asociado.

Comisión Especial de Resolución de Conflictos: Es la instancia encargada de recibir, investigar, preparar expedientes y resolver denuncias, reclamos y demás conflictos generados en contra de los órganos de gobierno, de dirección, de control, gerencia, empleados y socios.

CAPÍTULO II: DEL OBJETIVO ÉTICO Y ÁMBITO.

ARTÍCULO 2: OBJETIVO ÉTICO.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Yuyay Ltda., integrada por una sociedad intercultural, mediante el presente código tiene como objetivo establecer principios y valores éticos, así como también, pautas, directrices y prohibiciones expresas a observar, para resolver posibles situaciones de conflicto de interés y situar las decisiones de la Cooperativa dentro del concepto de responsabilidad ética y garantizar que las actividades de sus integrantes estén rodeadas de seguridad y transparencia para impedir su utilización como instrumento para el Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos incluido el Terrorismo. Buscando siempre la excelencia con identidad, el respeto a la Pachamama (madre tierra), la inclusión económica y social, la participación, la igualdad, la equidad, la transparencia y la justicia.

ARTÍCULO 3: ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Código de Ética es de cumplimiento obligatorio para socios, clientes, empleados, gerente, proveedores, órganos de gobierno, de dirección y de control empleado de la Institución, cuya aplicación será en todos los puntos de atención de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Yuyay Ltda.

CAPÍTULO III: DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y NORMATIVAS EXTERNAS.

ARTÍCULO 4.

La Cooperativa en el marco de sus obligaciones declara y reafirma el compromiso institucional y el de sus integrantes:

1. Cumplir con la Constitución de la República del Ecuador; Leyes, reglamentos, resoluciones y demás normativas expedidas por los órganos de control y regulación aplicables al sistema financiero popular y solidario.





2. Cumplir con las disposiciones vigentes sobre obligaciones fiscales, relaciones laborales; transparencia de la información; defensa de los derechos del consumidor; responsabilidad social y ambiental.

CAPÍTULO IV: DEL CUMPLIMIENTO A LA NORMATIVA INTERNA.

ARTÍCULO 5.

Los socios, clientes, empleados, gerente, proveedores, órganos de gobierno, de dirección y de control de la Cooperativa, deberán conocer, aplicar y respetar de manera estricta la normativa interna vigente como: Estatutos, Reglamentos, Manuales, Código de ética y comportamiento, Políticas, procedimientos, Resoluciones, Acuerdos y Disposiciones generales en el marco de su legalidad.

CAPÍTULO V: DE LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS.

ARTÍCULO 6.

Los principios declarados en el artículo 5 del estatuto de la Cooperativa, son la razón y fundamento del origen institucional y constituyen las directrices por medio de las cuales la institución pone en práctica sus valores y son:

1. **Membresía abierta y voluntaria:** La Cooperativa aceptará a todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus productos y servicios, y que estén dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la membresía sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa.
2. **Control democrático de los miembros:** los socios participarán activamente en la definición de políticas y toma de decisiones por medio de los representantes a la Asamblea General, las elecciones servirán para elevar el espíritu cívico y democrático de los socios y el voto una manera de reconocer las fortalezas y debilidades de la institución.
3. **Participación económica de los miembros:** es la contribución de los socios en la formación del capital. La distribución de ganancias o pérdidas es equitativa en proporción a su participación.
4. **Autonomía e independencia:** La Cooperativa es de propiedad de sus socios, por lo tanto, ejercen su gobierno y control.
5. **Educación, formación e información:** la Cooperativa brindará educación y entrenamiento a sus directivos, administradores, empleados y socios con el afán potencializar el desarrollo institucional.
6. **Cooperación entre Cooperativas:** La Cooperativa realizará alianzas estratégicas con otras entidades Cooperativas del sector financiero popular y solidario para fortalecer el sistema y crear ventajas competitivas para los socios.
7. **Compromiso con la comunidad:** La Cooperativa trabajará para el desarrollo sostenible y sustentable de la comunidad, articulando actividades con la sociedad.



CAPÍTULO VI: DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS.

ARTÍCULO 7.

Los principios éticos son declaraciones propias del ser humano, que apoyan su necesidad de desarrollo y felicidad, los principios son universales. Los principios que adopta la Cooperativa de Ahorro y Crédito Yuyay Ltda., son los siguientes:

- 1. Trabajo en equipo:** Fomentar el compromiso de los miembros de la institución a trabajar por un objetivo común y la participación conjunta en el crecimiento de la misma a fin de generar mejores resultados y alcanzar las mejores propuestas.
- 2. Mejoramiento continuo:** Esfuerzo planificado de todas las áreas para aumentar la eficiencia y eficacia de la Cooperativa y el logro de la excelencia para el bienestar de todos sus miembros.
- 3. Competitividad:** Contar con ventajas y fortalezas comparativas de excelencia que ubique a la institución como la mejor en su ámbito.
- 4. Solidaridad:** Es la ayuda mutua, el compromiso entre las personas de apoyarse y alcanzar un objetivo, sin esperar algo a cambio. Y en el marco de sus costumbres privilegiará el: Tantanakuna, Apanakuna, Karanakuna y Yanapanakuna.
- 5. Apoyo y valoración al personal:** La Cooperativa al considerar a su personal su activo más importante, ofrecerá un trato justo, con igualdad de oportunidades y crecimiento profesional. Los cargos se cubrirán de conformidad con la reglamentación interna, sin discriminación de ninguna clase.
- 6. Liderazgo:** Fomentar el cambio de mentalidad y de comportamiento de la gente para afrontar desafíos, asumir transformaciones, vencer resistencias al cambio y romper paradigmas tradicionales.
- 7. Confidencialidad:** Directivos y empleados están en la obligación de respetar y hacer respetar el carácter confidencial de la información privilegiada que administra la Cooperativa, por lo tanto, ningún empleado o directivo podrá utilizar, comentar o divulgar la información que conozca en razón de sus funciones y por lo mismo debe impedir que dicha información circule o sea conocida.
- 8. Igualdad de oportunidad de empleo:** Aplica a todas las funciones del Talento Humano que incluyen procesos de selección, incorporación, permanencia, desvinculación, remuneración, capacitación y asignación de cargos.
- 9. Interculturalidad:** Fomentar la interculturalidad o interacción equitativa entre culturas, de manera que ninguna se encuentre por encima de la otra, y el único propósito sea favorecer la integración y tener una convivencia armónica.
- 10. Reciprocidad:** Es la correspondencia entre socio y cooperativa, es el acto de dar, recibir y devolver. La Cooperativa reconocerá el esfuerzo y servicio mutuo prestado por los representantes, socios, directivos y empleados de la institución, en base a sus méritos, capacidades y responsabilidades.



11. **Prevención de Lavado de Activos:** Los Empleados de la Cooperativa para el ejercicio de sus funciones, deberán conocer y aplicar en forma íntegra las políticas y procedimientos para prevenir el lavado de activos descritos en el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos.
12. **Adecuado uso de bienes y recursos internos:** Las instalaciones, equipos, dinero, programas, sistemas informáticos y en general la propiedad material e intelectual son para uso y fines exclusivamente de la institución, cual será respetado y cuidado.
13. **La intimidación y el acoso sexual:** No se tolerará el acoso sexual, psicológico o de intimidación de ningún tipo. Ningún empleado podrá sufrir algún tipo de perjuicio por impedir o denunciar actos de acoso o intimidación.
14. **Ambiente de control:** La Cooperativa deberá propender a un entorno de trabajo en el cual se estimula e influencia al personal para conseguir eficiencia en sus acciones, cumplimiento adecuado de leyes y regulaciones y certeza razonable de la confiabilidad de la información financiera.

CAPÍTULO VII: DE LOS VALORES ÉTICOS.

ARTÍCULO 8.

Los valores que adopta la Cooperativa de Ahorro y Crédito Yuyay Ltda., son los siguientes:

1. **Ama killa, ama llulla, ama shwa (No ser ocioso, no mentir y no robar):** Proceder bajo las normas de vida que rigen a los pueblos y nacionalidades, cuidando y respetando siempre a la madre tierra, con arduo trabajo como un buen hijo lo debe hacer; actuando con sinceridad y no la mentira; y, tomando en consideración que el robo es la falta más grave que supone hasta la exclusión del grupo; El ama killa se basa en el trabajo y su relación con la madre tierra; el ama llulla promulga el respeto por la verdad y la integridad; y el ama shuwa fomenta el respeto por las pertenencias ajenas.
2. **Transparencia:** Es un proceso de rendición de cuentas a socios, dando a conocer información oportuna, clara y veraz. Además, es el Acceso a información relevante y oportuna para establecer relación de confianza con los empleados internos y externos.
3. **Honestidad:** Actuar sin malas intenciones, con transparencia, buscando siempre el bien para garantizar los derechos y beneficios, de los miembros de la cooperativa. En los procesos de contratación se respetarán siempre los niveles de autorización establecidos en el Reglamento Interno de trabajo.
4. **Compromiso:** Identificarse con los objetivos institucionales y participar activamente en su consecución.
5. **Responsabilidad:** Es cumplir y hacer cumplir los deberes y derechos, con ética y compromiso.
6. **Respeto:** Valorar al socio, al empleado interno y externo en su condición de ser humano, observando equidad y velando por la armonía laboral, evitando amenazas, coacciones o intimidaciones.



7. **Lealtad:** Ser fiel a la institución, a sus principios y propósitos, desarrollando una crítica constructiva y evitando contribuir a la cultura del rumor.
8. **Humanismo:** Son actitudes que expresan respeto hacia la dignidad humana, preocupándose por el bienestar de las personas y por su desarrollo integral aplicando principios de responsabilidad social, seguridad y salud ocupacional. Asumimos a la persona como principio y fin de la gestión empresarial.
9. **Integridad:** Desarrollar las operaciones buscando la equidad, con actitud recta, intachable, sin permitir que existan posiciones que puedan desvirtuar la transparencia de los actos.
10. **Democracia:** Es la participación equitativa de los socios en la toma de decisiones de la Cooperativa.
11. **Equidad:** Es la oportunidad que tienen todos los socios de acceder a los servicios en igualdad de condiciones.
12. **Confianza:** Es la seguridad de los socios hacia la cooperativa, y de la cooperativa en sus asociados.

CAPÍTULO VIII: DE LAS NORMAS DE CONDUCTA Y COMPORTAMIENTO CONFORME A LOS DEBERES Y OBLIGACIONES

ARTÍCULO 9.

Los socios, clientes, empleados, gerente, proveedores, órganos de gobierno, de dirección y de control de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Yuyay Ltda., en el marco de sus deberes y obligaciones deberán:

1. Actuar con rectitud y honradez, procurando satisfacer el interés colectivo, desechando todo provecho o ventaja personal, de parientes, amigos o grupos organizados obtenido por si o por interpuesta persona. Debe desempeñar sus tareas con independencia de sus propios intereses e influencias externas. Deben mantener una conducta ética y desempeñar sus tareas en forma diligente con la más alta competencia y compromiso con la institución.
2. Reconocer la dignidad de las personas, respetar su libertad y su privacidad.
3. Respetar y valorar las identidades y diferencias de las personas priorizando un buen trato a todas las contrapartes y aceptando su forma de ser, pensar y actuar.
4. Actuar con tolerancia frente a las críticas de las demás personas e instituciones.
5. Abstenerse de crear un clima de incertidumbre o conflicto de relaciones dentro de la cooperativa.
6. Actuar con prudencia en temas de su conocimiento evitando riesgos reputacionales a la Cooperativa.
7. Acatar las órdenes y/o disposiciones jerárquicas sustentadas en el marco de su legalidad.



8. Cumplir siempre con el trabajo encomendado con responsabilidad y profesionalismo.
9. Abstenerse de recibir coimas, favores o regalos que comprometan su actuar en la institución.
10. Abstenerse de divulgar información confidencial de los distintos grupos de interés.
11. Abstenerse de difundir rumores falsos que pongan en riesgo la integridad e imagen de la Cooperativa.
12. Todo directivo y empleado que presuma la comisión de un delito, debe facilitar la investigación e implementar las medidas administrativas o judiciales necesarias para esclarecer la situación a fin de dejar a salvo su honra y la dignidad de su cargo.
13. Todo empleado deberá usar el tiempo oficial para cumplir con sus labores. Debe desempeñar sus funciones de una manera eficiente y eficaz y velar para que su equipo actúe de la misma manera.
14. Todo empleado deberá cuidar y proteger los activos, software, información y herramientas, tangibles e intangibles de la Cooperativa. No hacer mal uso de los recursos de propiedad de la institución.
15. Todo empleado deberá cuidar la imagen e higiene personal y de los espacios físicos manteniendo siempre el orden y la disciplina.
16. Todo empleado deberá cumplir y hacer cumplir las políticas y procedimientos determinadas en el manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos incluido el Terrorismo y demás normativas conexas.
17. Observar las siguientes normas de convivencia:
 - a. Saludar al ingresar a la Cooperativa.
 - b. Despedirse al salir de la Cooperativa.
 - c. Hacer columna para ser atendido en los diferentes servicios de la cooperativa.
 - d. Utilizar lenguaje respetuoso.
 - e. Llegar a tiempo al lugar de acto o de trabajo para cumplir de forma diligente con sus deberes, obligaciones y responsabilidades, incluyendo todo personal de confianza.
 - f. Abstenerse de consumir alimentos en horas de atención al público y en las oficinas.
 - g. Ceder asiento a personas con discapacidad, adultos mayores, enfermos, mujeres con niños y embarazadas.
 - h. Colocar la basura únicamente en los recipientes ubicado para este fin.
 - i. Atender al socio con agilidad y respeto procurando la amabilidad y las buenas relaciones humanas.

CAPÍTULO IX: DE LAS PROHIBICIONES

ARTÍCULO 10.

Los socios, clientes, empleados, gerente, proveedores, órganos de gobierno, de dirección y de control de la cooperativa de ahorro y crédito Yuyay Ltda., deberán observar las siguientes prohibiciones:



1. Se prohíbe el acoso verbal, físico, visual o sexual.
2. Se prohíbe el consumo de bebidas alcohólicas, sustancias estupefacientes o psicotrópicas, dentro de las instalaciones de la entidad.
3. Se prohíben todo acto de discriminación.
4. Se prohíbe todo acto de violencia, física o psicológica dentro de la entidad.
5. Se prohíbe el uso indebido de todos los bienes muebles e inmuebles de la Cooperativa.
6. No hacer uso de software indebido sin autorización del área correspondiente.
7. Está prohibido ofrecer bienes o servicios no autorizados por la Cooperativa, los empleados se encuentran impedidos de asesorar negocios a empresas competidoras.
8. Ningún directivo y empleado debe alterar y falsificar documentos o registros para beneficiarse u ocultar acciones dolosas personales o de terceros.
9. No alterar normas internas que signifiquen un beneficio personal.
10. Se prohíbe actuar o interferir en asuntos que podrían denotar la obtención de beneficios personales, para sí, sus parientes o terceros.
11. Se prohíben actos de insubordinación y rebeldía.
12. La Cooperativa no debe realizar negocios de ninguna clase con personas, instituciones u organizaciones que se aparten de las normas éticas y legales mencionadas en este capítulo.
13. No hacer uso del nombre de la Cooperativa para beneficios propio o de terceros.
14. El ascenso, puesto y cargo de cada empleado será en base a su preparación profesional, rendimiento, evaluaciones o concursos, y comportamiento ético, por lo tanto, no debe valerse de influencias para obtener ventajas o mejoras salariales.
15. Se prohíbe la contratación de personal que guarde parentesco hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuges o convivientes, con directivos, administradores o trabajadores de la Cooperativa.
16. Ningún empleado podrá permanecer en las instalaciones de la Cooperativa más allá de la jornada laboral sin la respectiva autorización del responsable de oficina o jefe inmediato.
17. Los directivos y empleados de la Cooperativa no podrán recibir regalos, favores o coimas por otorgar servicios que presta la entidad. Su inobservancia según la gravedad del caso, será sancionado de acuerdo al reglamento interno de trabajo y normativa interna.

CAPÍTULO X: DEL CONFLICTO DE INTERESES

ARTÍCULO 11.



Los conflictos de interés son aquellas situaciones en las que el juicio de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario para él o ella, y la integridad de sus acciones, tienen a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo económico o personal.

DE LA PREVENCIÓN.

Directivos, gerente, personal, auditores, socios, proveedores, clientes y demás integrantes de la Cooperativa, deberán:

1. Evitar cualquier situación que pueda originar un conflicto de interés, ello con el objeto de propender a un buen gobierno dentro de la institución.
2. Respetar y acatar lo que determina el Estatuto Social, Reglamento Interno, Código de Ética y Comportamiento, Reglamento de Buen Gobierno y demás normativa pertinente.
3. Un directivo no podrá asumir cargo alguno dentro de la Cooperativa.
4. Gerente, personal y proveedores, podrán participar en listas de representantes, hasta dos años después de haber culminado sus funciones; y, no podrán participar quienes hayan presentado o se encuentren en proceso de litigio legal.
5. Los Vocales de los Consejos de Administración y Vigilancia, de los Comités o Comisiones que atiendan al ordenamiento jurídico vigente, no podrán establecer relaciones comerciales, profesionales o contractuales de ninguna naturaleza, ya sea en forma directa o indirecta; Hallándose además prohibidos de percibir en forma directa o por terceros, pagos por concepto de sueldos, salarios, servicios ocasionales, honorarios profesionales, bonos, arrendamientos o similares durante el ejercicio de sus funciones. Igual prohibición se extiende a su cónyuge, conviviente y sus parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad. Se exceptúan los valores por concepto de pago de dietas.
6. No podrá existir parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad entre, directivos, gerente, integrantes de comités o comisiones, personal, auditores, socios, proveedores y clientes de la Cooperativa, a excepción de aquellos casos que se encuentren autorizados por el organismo de control acorde a la normativa pertinente vigente.
7. No podrán recibir regalos, favores o en general beneficios o ventajas a cambio de la prestación de los servicios que oferta la Institución o influir en decisiones propias de su función o cargo; La inobservancia a tal prohibición será sancionada como falta grave y conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo.
8. Representantes directivos, gerente y personal de la Cooperativa, no podrán prestar servicios profesionales o contractuales a otras instituciones de la misma naturaleza mientras continúe en funciones dentro de la institución, a excepción de aquellos casos que se encuentren autorizados por el organismo de control acorde a la normativa pertinente vigente.
9. Todo empleado de la Cooperativa, sin excepción alguna, deberá cumplir con todas las instancias y requisitos del proceso de selección que hubiera establecido la Cooperativa.



10. Las personas involucradas en cualquier nivel respecto al procedimiento para la aprobación de créditos deben gozar de reconocida solvencia moral, hallándose obligadas a mantener imparcialidad y discreción en torno al manejo y conocimiento de la información a la cual acceda en atención a sus funciones, debiendo además hallarse al día en el cumplimiento de todas sus obligaciones, tanto directas e indirectas, reportadas en el buró de crédito.
11. Representantes, directivos, gerente, personal y auditores no deberán incurrir en mora con la Cooperativa, de incumplir este precepto se procederá conforme lo establece la normativa interna.
12. Los Representantes de la Asamblea General, los vocales de los Consejos de Administración y de Vigilancia, miembros de comités y comisiones especiales y empleados de la Cooperativa, están obligados a guardar absoluta confidencialidad y reserva respecto a la información a la que accedan o puedan acceder en merito a la o las funciones que desempeñen. El incumplimiento de tal obligación constituye falta grave, en el caso de los trabajadores, y causal de remoción, en el caso de directivos e integrantes de comités y comisiones.

DE LA DETECCIÓN.

Representantes, directivos, gerente, personal, auditores, socios, proveedores, clientes y demás integrantes de la Cooperativa, dentro de sus funciones y competencia:

Están en la obligación civil y moral, de denunciar todo hecho de corrupción, soborno o conflicto de interés, que tuvieren conocimiento en el desarrollo de sus funciones, La denuncia debe ser presentada por escrito con el carácter de RESERVADO a la Comisión Especial de Resolución de Conflictos.

DEL MANEJO.

1. La Comisión Especial de Resolución de Conflictos, receptorá la denuncia de la presencia de hechos de corrupción, soborno o conflicto de interés dentro de la Cooperativa, la misma que será RESERVADA y tratada de la misma manera.
2. La Comisión Especial de Resolución de Conflictos tendrá la obligación de solicitar a los órganos directivos, de control, gerente, jefes de áreas, auditoría interna y externa, el comunicar a la Cooperativa sobre relaciones directas e indirectas que mantengan entre ellos, proveedores, socios o cualquier otro grupo de interés, vinculado a las actividades y decisiones que estén dentro de su ámbito de acción, en especial en procesos de contratación.

DE LA EVALUACIÓN.

La Comisión Especial de Resolución de Conflictos, evaluará en forma reservada la denuncia de la presencia de hechos de corrupción, soborno o conflicto de interés dentro de la Cooperativa; y actuará conforme sus funciones, atribuciones y procedimientos establecidos para esta comisión.

DE LA RESOLUCIÓN.



1. La Comisión Especial de Resolución de Conflictos, emitirá la resolución encaminada a resolver todo lo relacionado con las denuncias, reclamos y demás conflictos que se pudieran generar entre los integrantes de la Cooperativa.
2. La resolución incluirá la gestión de sanciones al incumplimiento del presente código, Reglamento de Buen Gobierno u otra normativa relacionada al Buen Gobierno.

ARTÍCULO 12: RELACIONES CON LOS PROVEEDORES.

Con el afán de evitar conflicto de interés de conformidad a las prohibiciones establecidas en el art. 255 del Código Orgánico Monetario y Financiero, se prohíbe Comprar bienes de propiedad de los administradores y funcionarios de la entidad, o a personas que actuasen a su nombre y en su representación.

Los miembros de los Consejos de Administración, Vigilancia, Comités y comisiones, y los miembros del Junta Electoral de la Cooperativa no podrán establecer relaciones comerciales, profesionales, o contractuales de ninguna naturaleza. Además, no podrán percibir pagos por concepto de sueldos, salarios, servicios ocasionales, honorarios profesionales, bonos, arrendamientos o similares durante el ejercicio de sus funciones. Igual prohibición se extiende a su cónyuge, conviviente en unión de hecho y sus parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad. Se exceptúan los valores que atiendan al pago de dietas. En relación con el Gerente de la Cooperativa y trabajadores, se aplica la misma prohibición a excepción de sus remuneraciones salariales que perciban por sus funciones en la Institución.

ARTÍCULO 13: TRANSPARENCIA EN LA SELECCIÓN DE PROVEEDORES.

La selección de proveedores y procedimientos de contratación se sujetará al Manual de Adquisiciones en la cual conste el tratamiento para la calificación de proveedores y el manejo de los contratos.

Para la contratación de bienes, servicios y personal, la administración de la cooperativa deberá tomar en cuenta las siguientes recomendaciones a fin de evitar conflictos de interés:

1. Para el caso de contratación de proveedores se cuidará que los administradores y empleados no tengan parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
2. Los proveedores cuya función sea realizar avalúos de bienes para concesión de créditos, no recibirán coimas, regalos o favores que comprometan los intereses de la Cooperativa.
3. Para los cargos de las áreas de control, no deberán tener parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad con el resto de empleados.
4. Incluir cláusulas de vinculación en los contratos donde: EL CONTRATISTA es una persona independiente de EL CONTRATANTE, en consecuencia, declara no ser familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad de administradores y empleados de EL CONTRATISTA.
5. Los miembros de los Consejos de Administración, Vigilancia, Comités y empleados de la institución no podrán abusar de sus condiciones con los productos y servicios que ofrece la



institución, ni para obtener beneficios personales de proveedores, contratistas, clientes o socios.

CAPÍTULO XI: DEL CONTROL Y PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DE DELITOS

ARTÍCULO 14.

La prevención y detección oportuna de transacciones inusuales, se realizará cumpliendo con las disposiciones establecidas en el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos, normativa vigente local e internacional en materia de Prevención de Lavado de Activos, y de las políticas relacionadas: Conozca su Socio/Cliente, Conozca su empleado/directivo, Conozca su proveedor, Conozca su corresponsal y Conozca su mercado.

1. Los directivos y trabajadores, están obligados a reportar al Oficial de Cumplimiento y a sus Coordinadores inmediatos, todas aquellas transacciones que pudieran ser identificadas como sospechosas, inusuales e injustificadas.
2. La Cooperativa de Ahorro y Crédito Yuyay Ltda., deberá reportar las operaciones según lo dispuesto por la Ley Orgánica de Prevención, Detección y Erradicación del Delito de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos y su Reglamento General referidos a las transacciones iguales o superiores al umbral de USD 10.000,00 (diez mil dólares de Estados Unidos de Norteamérica); y las operaciones inusuales injustificadas originadas del análisis transaccional realizada por el Oficial de Cumplimiento.
3. El Oficial de Cumplimiento será responsable de velar por el cumplimiento de las disposiciones que la Unidad de Análisis Financiera y Económico, Superintendencia Economía Popular y Solidaria; y, otros organismos emitan en relación a la prevención del lavado de activos.
4. El Oficial de Cumplimiento deberá impulsar a nivel institucional el conocimiento de la normativa legal, reglamentaria y operativa en materia de prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos.
5. El Oficial de Cumplimiento es responsable de mantener actualizado el documento metodológico y manejo de la herramienta automática, de realizar ajustes para la eficacia de la misma.
6. Los empleados de la cooperativa, para el ejercicio de sus funciones, deberán conocer e implementar las políticas y procedimientos para prevenir y controlar el lavado de Activos descritas en el Manual de Control y Prevención de lavado de Activos. De identificarse transacciones inusuales que no han sido justificadas; operaciones en donde no existe compatibilidad entre el perfil de los distintos sujetos y su nivel transaccional; o de observarse comportamientos que encajan en alertas y tipologías de lavado de activos; éstas deberán ser notificadas al oficial de cumplimiento, quien podrá solicitar información adicional y, poner en conocimiento y aprobación del comité de cumplimiento para decidir el envío de las novedades a la Unidad de Análisis Financiero y Económico.



7. El equipo operativo es responsable de llevar la relación comercial con los Clientes/socios, poniendo en práctica las políticas y principios preventivos del lavado de activos.
8. Los Directivos y empleados no podrán dar a conocer a personas no autorizadas y en especial a las que hayan efectuado o intenten efectuar operaciones o transacciones económicas inusuales e injustificadas, y que se hayan remitido a la UAFE, la información sobre las mismas y guardarán absoluta reserva al respecto.
9. La preparación de la información, requerida por las autoridades competentes deberá obtenerse observando los estándares de control y confidencialidad exigidos y limitarse exclusivamente a lo solicitado.
10. Para el inicio y continuación de la relación comercial con personas políticamente expuestas se aplicará la política definida para estos casos en el Manual de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos.
11. Cada empleado de la Cooperativa es responsable de colaborar activamente en la lucha contra el lavado de activos, el financiamiento al terrorismo y otros delitos a través de las siguientes acciones según sea su competencia: aplicación de las debidas diligencias, debido registro de documentos y expedientes, detección de operaciones sospechosas conforme a señales de alerta; y entrega puntual de requerimientos por instancias de control.

CAPÍTULO XII: POLÍTICAS PARA EVITAR CASOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO.

ARTÍCULO 15.

La aceptación de corrupción y soborno se refiere al hecho de que una persona que ejerza un cargo o dignidad pida o reciba objetos de valor económico u otros beneficios, a cambio de adoptar u omitir acciones o decisiones que estén relacionadas con las funciones que le han sido asignadas, por tal razón, en la Cooperativa se prohíbe totalmente el interno o hecho de soborno o corrupción en empleados, gerente, órganos de gobierno, de dirección y de control, adoptando las siguientes políticas:

1. Asumir un enfoque anti soborno y anticorrupción entre empleados, gerente, órganos de gobierno, de dirección y de control, de tal forma que se puedan prevenir y detectar de forma oportuna las brechas de integridad en sus cargos o dignidades;
2. Capacitar y sensibilizar a empleados, gerente, órganos de gobierno, de dirección y de control en temas anticorrupción y anti soborno;
3. Consolidar una administración basada en la administración integral de riesgos;
4. Implementar canales de alerta interna y mecanismos para proteger a los informantes;
5. Establecer procedimientos estrictos de selección y contratación de personal, proveedores, entre otros.
6. Considerando que, la aceptación de sobornos se refiere al hecho de que una persona que ejerza un cargo o dignidad pida o reciba objetos de valor económico u otros beneficios, a



cambio de adoptar u omitir acciones o decisiones que estén relacionadas con las funciones que le han sido asignadas, en la Cooperativa se prohíbe totalmente el interno o hecho de soborno en empleados, gerente, órganos de gobierno, de dirección y de control.

7. Para prevenir casos de corrupción, la Cooperativa adopta la obligación de actuar sobre sus empleados, proveedores, clientes y asociados, de tal forma que se puedan prevenir y detectar de forma oportuna las brechas de integridad en sus prácticas. En todos sus actos administrativos, sus políticas, sus decisiones y sus normas, la organización deben asumir un enfoque anticorrupción.

CAPÍTULO XIII: COMPROMISOS DE LA COOPERATIVA Y DERECHOS DE LOS SOCIOS.

ARTÍCULO 16: COMPROMISOS.

La Cooperativa como una entidad financiera del sector popular, económico y solidario, asume el compromiso de brindar a sus socios, clientes y sociedad en general, una administración responsable, información transparente y trato justo, con la aplicación de los valores y principios éticos y de conducta contemplados en el presente código.

1. La Cooperativa declara y reafirma el compromiso institucional y el de sus integrantes, de cumplir con las leyes y normativa aplicable al sector financiero popular y solidario.
2. La Cooperativa a través de sus integrantes asume el compromiso de captar recursos económicos basados en los siguientes lineamientos éticos:
 - a. Captación de recursos lícitos, para lo cual, ante el cumplimiento de metas comerciales se antepone el cumplimiento de normas de prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos incluido el terrorismo.
 - b. Evitar el riesgo de concentración de depósitos.
 - c. Las tasas de interés serán dentro de los rangos permitidos por el Banco Central del Ecuador.

ARTÍCULO 17: DERECHOS DE LOS SOCIOS

Adicional a lo establecido en el Estatuto Social y Reglamento Interno de la cooperativa, los socios tendrán derecho a lo siguiente:

1. Ser informados sobre sus derechos, obligaciones, compromisos y de los requisitos para elegir y ser elegido a los organismos de gobierno.
2. Conocer a través de sus Representantes en la Asamblea General, el cumplimiento de las prácticas de buen gobierno.
3. Recibir respuesta oportuna y suficiente sobre los requerimientos que formulen.
4. Conocer sobre la marcha institucional en lo referente a manejo de la entidad por parte de los organismos directivos de la entidad.



5. Recibir capacitación y formación necesaria para conformación de nuevas promociones dirigenciales.
6. En cuanto a temáticas de capacitación se deberá contemplar como mínimo los siguientes aspectos:
 - a. Principios, valores y métodos cooperativistas.
 - b. Conocimientos fundamentales para mejorar sus niveles de vida. Temáticas relacionadas a Gobernabilidad, Ética y Liderazgo.
 - c. Al conformar parte del Consejo de Administración, Vigilancia, Comité o Comisión los dirigentes tendrán derecho al acceso a programas de iniciación y ciclos de actualización de conocimientos necesarios para la ejecución de sus cargos:
 - I. Temáticas relacionadas contra la corrupción, sus consecuencias y formas de combatirlas.
 - II. Resolución de conflictos y prácticas de colaboración.
 - III. Temas relacionados a la Administración Integral de Riesgos.
 - IV. Temas relacionados a la prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos incluido el terrorismo.
 - V. Otros temas relacionados a la administración y control de la Cooperativa.

Estos derechos se les dará a conocer en el momento en que se asocien y estarán disponibles en medios impresos o electrónicos. Además, se establecerá como política institucional la entrega obligatoria de Estatutos y Reglamentos de aplicación a los socios en el momento del inicio de relación comercial.

CAPÍTULO XIV: USO DE LOS BIENES DE LA ENTIDAD Y EL USO DE SU IMAGEN Y MARCA.

ARTÍCULO 18: USO DE BIENES, IMAGEN Y MARCA.

1. Los Representantes, Directivos, Gerente y personal de la cooperativa, no podrán utilizar para su uso personal los bienes de la Institución, ni tampoco valerse de su posición para obtener una ventaja patrimonial.
2. Los Representantes, Directivos, Gerente y personal deben proteger y conservar los bienes de la Institución, utilizando los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su extralimitación, derroche o desaprovechamiento. Tampoco puede emplearse o permitir que otros lo hagan para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.
3. El uso de la imagen y marca de la Cooperativa será exclusivamente para fines institucionales, prohibiéndose el uso para beneficio personal o terceros.
4. Está prohibido hacer uso de las instalaciones de la Cooperativa, de su logotipo, papel membretado, o cualquier símbolo para usos ajenos a los fines institucionales.





CAPÍTULO XV: USO Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN DENTRO Y FUERA DE LA COOPERATIVA

ARTÍCULO 19: MANEJO DE LA INFORMACIÓN.

Los Representantes, Directivos, Gerente y empleados:

1. Deben abstenerse de difundir toda información que hubiera sido calificada como confidencial o reservada.
2. No deben utilizar, en beneficio propio o de terceros o para fines ajenos al servicio, información de la que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones y que no éste destinada al público en general.
3. No deben prestarse para ser medio de difusión de información falsa, tendenciosa o de cualquier forma inadecuada.
4. El Socio o cliente, podrá solicitar información que se refiera a la relación comercial particular con la Cooperativa, siguiendo el orden regular.
5. La Cooperativa responderá los requerimientos a través del representante legal. Los relacionados con quejas y reclamos se atenderán en los plazos establecidos en la Ley de Transparencia de Información.
6. En caso de que lo solicitado sea calificado como no pertinente a ser entregado, la Gerencia responderá al Socio o Cliente por escrito, fundamentando legalmente la imposibilidad de entregar la información.
7. Representante de la Asamblea General podrá solicitar información adicional a la proporcionada por Ley, que sustente, amplíe o aclare temas que sean de su competencia de acuerdo con la normativa vigente, mediante solicitud escrita vía Presidencia o Gerencia.
8. En caso de que lo solicitado no pueda ser atendido, se le responderá al Representante por escrito, fundamentando legalmente la imposibilidad de entregar la información.
9. Del uso que el representante de a la información remitida será de su exclusiva responsabilidad, de comprobarse mal uso o difusión por medios de comunicación que perjudique a la cooperativa ya sea por imagen o al giro del negocio, responderá civil o penalmente por el acto cometido. Así como será destituido en forma inmediata como representante o directivo siguiendo el debido proceso constante en el Reglamento Interno en concordancia con Leyes de la constitución de la República y demás normativa interna que sea aplicable en este caso.
10. Los vocales de los Consejos de Administración y de Vigilancia podrán solicitar información adicional a la proporcionada por Ley, que sustente, amplíe o aclare temas que sean de su competencia, de acuerdo con la normativa vigente, mediante solicitud escrita a la Presidencia de la Cooperativa.

En caso de que lo solicitado no pueda ser atendido, se responderá por escrito al Directivo, fundamentando legalmente la imposibilidad de entregar la información.





Del uso que el Directivo de a la información remitida será de su exclusiva responsabilidad, de comprobarse mal uso o difusión por medios de comunicación que perjudique a la cooperativa ya sea por imagen o al giro del negocio, responderá civil o penalmente por el acto cometido. Así como será destituido en forma inmediata como representante o directivo siguiendo el debido proceso constante en el Reglamento Interno en concordancia con Leyes de la constitución de la República y demás normativa interna que sea aplicable en este caso.

La Cooperativa, a través de la Gerencia y canales de información, brindará información regular y permanente a las personas asociadas y público en general.

CAPÍTULO XVI: DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES

ARTÍCULO 20.

El Código de Ética y Comportamiento incluye las infracciones y las sanciones a su incumplimiento las que serán gestionadas por la Comisión Especial de Resolución de Conflictos, dentro de sus competencias, observando el presente Código de Ética y Comportamiento, Reglamento de Buen Gobierno, Estatutos, Reglamento Interno de la Cooperativa, Reglamento Interno de Trabajo y más normativa conexas interna o externa de la Cooperativa.

El incumplimiento o violación al contenido del presente Código de Ética y Comportamiento, darán derecho a la Cooperativa a imponer las sanciones, que serán gestionadas por la Comisión Especial de Resolución de Conflictos, según la gravedad, reincidencia y condiciones de la infracción cometida.

ARTÍCULO 21: DE LAS INFRACCIONES.

INFRACCIONES DE GOBERNABILIDAD

1. Retrasos de tiempo de ejecución de aprobación de resoluciones a causa de una participación y aportes insuficientes de los vocales de Consejos de Administración y de Vigilancia; también se puede deber al escaso conocimiento y experiencia parlamentaria y manejo de normativas que puede conllevar a posibles infracciones por acción u omisión.
2. Poder concentrado en su Presidencia o en uno de sus vocales, que no permiten la sana gobernabilidad y puedan pretender dilatar, boicotear o suprimir reuniones por falta de quórum; o, pretender o inclinar decisiones de beneficio personal o político.
3. Injerencia de funciones.
4. Otras estipuladas en normativas internas y externas.

INFRACCIONES DE SOCIOS Y CLIENTES

1. Exigencia exacerbada hacia empleados que conlleve al irrespeto grave ya sea en palabra o acción.
2. Injerencia de índole Administrativa y/o de Gobernabilidad, exigiendo a los actores directos de la Cooperativa (directivos, gerencia y/o empleados), que podría saltar o violar determinadas políticas o procesos internos.
3. Influir en el cometimiento de corrupción o abuso de confianza por parte de órganos de control interno, gobernabilidad y/o administrativo.



4. Otras estipuladas en normativas internas y externas.

INFRACCIONES DE PROVEEDORES

1. Haber presentado documentos adulterados o falsificados para su calificación como proveedor.
2. No haber reportado el parentesco consanguíneo o de afinidad con algún miembro de los Consejos, Gerencia o Empleados
3. Incumplimiento en los tiempos de entrega. Falta de mercadería o desigualdad en el producto entregado
4. Otras estipuladas en normativas internas y externas

INFRACCIONES DE CONTROL INTERNO Y GERENCIA GENERAL

1. Observaciones de forma y fondo por parte del ente regulador de la SEPS; o, incumplimientos de entrega de informes, observaciones por parte de la Asamblea General de Representantes.
2. Otras estipuladas en normativas internas y externas.

INFRACCIONES DE EMPLEADOS

1. Incurrir en actos no acordes al Código de Ética, Reglamento de Buen Gobierno, Código de Trabajo; Reglamento Interno de Trabajo.
2. Las demás inmersas en los diferentes manuales o reglamentos internos y externos de la Cooperativa.

NIVELES DE INFRACCIÓN.

INFRACCIONES LEVES.

1. Incumplimiento del Código de Ética y Comportamiento, funciones y responsabilidades, en el ámbito de su competencia, por impericia, negligencia, etc.
2. Falta injustificada a reuniones, dentro del ámbito de su competencia.
3. Falta injustificada a eventos de capacitación.
4. No proporcionar a los socios la información dispuesta en este Reglamento.
5. Otras que se describan en normativa conexas externa o interna.

INFRACCIONES GRAVES.

1. No observar las disposiciones relacionadas con la entrega de información, en el ámbito de sus competencias, requerida por los diferentes órganos internos o externos de la Cooperativa y que el incumplimiento conlleve a sanciones a la institución.
2. Mal uso de bienes, imagen y marca de la Cooperativa.
3. Infringir las funciones y responsabilidades, en el ámbito de sus competencias.
4. No observar las disposiciones sobre control interno.
5. El cometimiento reiterado de la misma infracción leve.
6. La presentación de errores e inconsistencias en los informes a los que está obligada la Cooperativa, y que aquello sea motivo de conflictos o sanciones.
7. Otras que se describan en normativa conexas externa o interna.



INFRACCIONES MUY GRAVES.

1. Inobservancia o incumplimiento del presente código de ética, que sea motivo de conflictos o sanciones.
2. Inobservancia o incumplimiento de funciones y responsabilidades, en el ámbito de sus competencias, estipuladas en el Código Orgánico Monetario y Financiero, Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y su Reglamento.
3. Fomentar conflictos de interés.
4. Participar en actos de soborno y corrupción.
5. Divulgar información de carácter reservado.
6. No observar las disposiciones sobre prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos incluido el terrorismo, lo cual, conlleve a conflictos o sanciones a la Cooperativa.
7. Incumplir normativa de Administración Integral de Riesgos, que conlleve a conflictos o sanciones a la Cooperativa.
8. Falsificar documentos e información.
9. Ocultar parcial o totalmente información, en el ámbito de sus competencias, sobre la situación real de la Cooperativa.
10. La comisión reiterada de la misma infracción grave.
11. Divulgar manuales, reglamentos, políticas de la Cooperativa.
12. Otras que se describan en normativa conexas externa o interna.

ARTÍCULO 22: DE LAS SANCIONES.

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.

La Comisión Especial de Resolución de Conflictos, dentro de sus competencias, gestionará las sanciones por el cometimiento de infracciones al presente Código de Ética y Comportamiento, observando el procedimiento en el Reglamento de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos, Código de Ética y Comportamiento, Reglamento Interno, y más normativa conexas interna o externa.

SANCIONES Y NIVELES SANCIONADORES

Las sanciones por el incumplimiento de las disposiciones contenidas en este Código, se aplicarán de acuerdo al infractor y de conformidad a lo establecido en el Estatuto, Reglamento Interno, Código de Ética y Comportamiento, Reglamento Interno de Trabajo y más normativa conexas relacionada, observando lo siguiente:

1. Los procesos en los que se sancione a Socios, Representantes de la Asamblea General, Vocales de Consejos, Gerente, Proveedores, Auditor interno y Auditor Externo; se aplicarán observando lo que estipula el presente capítulo, Estatuto, Reglamento Interno, Código de Ética y Comportamiento; y, más normativa conexas.
2. El Gerente conocerá y resolverá todos los procesos de infracciones en los que se sancione a los empleados de la Cooperativa, a excepción, de la destitución de empleados que ejerzan cargos en los que no sea su competencia el nombramiento y destitución.
3. Las sanciones se aplicarán observando lo que estipula el presente capítulo y el Reglamento Interno de Trabajo.



CAPÍTULO XVII: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

De conformidad a la necesidad institucional o requerimiento normativo, el código de ética de la cooperativa será actualizado por la unidad de cumplimiento en coordinación con el área jurídica, Talento Humano y otras áreas de ser necesario, además, será conocido por el comité de cumplimiento y aprobado por el consejo de administración.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Yuyay Ltda., cumplirá estrictamente con normas del sistema financiero y sin ninguna incidencia religiosa o política.

Los hechos o casos no detallados en el presente código de ética serán analizados y resueltos por la Comisión Especial de Resolución de Conflictos siguiendo el debido proceso.





DISPOSICIÓN FINAL

La presente actualización de Código de Ética de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Yuyay Ltda., entrará en vigencia a partir de la fecha de aprobación por el Consejo de Administración.

Dado y firmado en la comuna San Rafael del cantón Guarín, el día 17 de enero de 2023.



ING. SEGUNDA LUZ MARÍA GUAMÁN YUPA
PRESIDENTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
APROBADO



ECO. RUMIÑAHUI PICHAZACA MAYANCELA
GERENTE GENERAL
REVISADO



ING. JUAN CARLOS YUPA DUTA
OFICIAL DE CUMPLIMIENTO
ELABORADO

Yo, Abad Soto Antonio Xavier en mi calidad de secretario del Consejo de Administración, certifico que el presente Código de ética fue conocido y aprobado en la sesión del Consejo de Administración celebrada el día 17 de enero de 2023, según acta No. 0168



DOC. ABAD SOTO ANTONIO XAVIER
SECRETARIO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
CERTIFICA