

CÓDIGO DE ÉTICA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO MINGA LTDA.

CAPÍTULO I

OBJETO, ÁMBITO Y DEFINICIONES

Artículo 1. Objeto. – El presente Código de Ética tiene por objeto establecer los valores, principios éticos y normas de conducta que orientan el comportamiento de todas las personas que forman parte de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Minga Ltda. Su finalidad es fortalecer la identidad cooperativa, promover una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y la responsabilidad, prevenir la comisión de actos contrarios a la ley y a la ética, y proteger los intereses de los socios, clientes y de la sociedad en general, en concordancia con la misión y visión institucional.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación. – Las disposiciones del presente Código de Ética son de cumplimiento obligatorio para todos los socios, clientes, miembros de la Asamblea General de Representantes, vocales de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia, Auditores (internos y externos), integrantes de comités y comisiones, empleados, trabajadores, colaboradores, proveedores, personas contratadas para servicios profesionales o personales y, en general, para todos los grupos de interés que mantengan una relación directa o indirecta con la Cooperativa de Ahorro y Crédito Minga Ltda.

Las normas aquí contenidas son complementarias a las disposiciones del Estatuto Social, Reglamento Interno, Reglamento de Buen Gobierno Cooperativo y demás normativa interna y legal vigente que rige a la Cooperativa.

Artículo 3. Definiciones. – Para la correcta aplicación e interpretación del presente Código de Ética, se considerarán las siguientes definiciones:

- **Código de Ética:** Conjunto estructurado de principios, valores, normas y reglas de comportamiento que orientan la conducta ética y profesional de todos los integrantes de la Cooperativa. Tiene carácter obligatorio y sirve como referencia para prevenir y sancionar conductas inadecuadas.

- **Conflicto de Interés:** Situación en la cual una persona que participa en los órganos de gobierno, dirección, control, o que mantiene un vínculo con la Cooperativa, puede ver comprometida su imparcialidad, objetividad o lealtad institucional debido a intereses personales, familiares, económicos o de otra índole.

Se entenderá que existe conflicto de interés cuando se genere o pueda generar una relación jurídica voluntaria entre la Cooperativa y personas con vínculo filial (cónyuge, conviviente en unión de hecho o parientes) hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, frente a personas que participen en la gestión institucional.

- **Comisión Especial de Resolución de Conflictos:** Es el órgano de la Cooperativa, conformado según lo dispuesto en el Reglamento de Buen Gobierno Cooperativo y el Estatuto Social, encargado de recibir, investigar y resolver, en primera instancia administrativa, las denuncias, reclamos y conflictos relacionados con el incumplimiento del presente Código de Ética, así como los conflictos de gobernabilidad que se generen entre los distintos órganos de la estructura interna, actuando con observancia del debido proceso y el derecho a la defensa.
- **Ética:** Conjunto de valores, principios y normas de conducta que maneja la Cooperativa, concordantes con los preceptos universales del cooperativismo y la filosofía de la Economía Popular y Solidaria, que guían el actuar de sus integrantes hacia lo correcto, lo justo y lo honesto.
- **Ilícita:** Conducta o acto que está prohibido por la ley y que constituye una transgresión al orden legal, pudiendo dar lugar a sanciones administrativas, civiles o penales.
- **Moral:** Conjunto de convicciones, creencias y valores individuales o colectivos sobre lo que es bueno o malo, justo o injusto.

En el contexto institucional, es la base interna que orienta la conducta personal de cada integrante conforme a los principios de la Cooperativa.

- **Norma:** Disposición de carácter general y obligatorio que regula las actividades, procedimientos o comportamientos dentro de la Cooperativa, en concordancia con la normativa emitida por los organismos de control, el Estatuto Social y las leyes vigentes.
- **Políticas:** Lineamientos generales definidos por los órganos de dirección de la Cooperativa que orientan la toma de decisiones y la ejecución de procesos, determinando la forma en que se aplican los principios y normas dentro de las distintas áreas operativas, administrativas y financieras.
- **Principios:** Enunciados fundamentales que establecen los fines, obligaciones y pautas de actuación de la Cooperativa (por ejemplo: transparencia, legalidad, lealtad, solidaridad) y sirven de referente para la elaboración de normas y la definición de valores.
- **Valores:** Cualidades o modos de actuación reconocidos como deseables por la Cooperativa y sus integrantes (por ejemplo: honestidad, compromiso, respeto, solidaridad), que concretan en el día a día el significado del buen comportamiento ético.

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS

Artículo 4. Principios Éticos Fundamentales. – La Cooperativa de Ahorro y Crédito Minga Ltda., en el desarrollo de sus actividades y en cumplimiento de la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria y las disposiciones de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, adopta los siguientes principios éticos como rectores de su actuación institucional y de la conducta de todos sus integrantes:

- a) **Integridad:** Actuar con rectitud, honradez y coherencia, cumpliendo rigurosamente con las normativas del Sector Financiero Popular y Solidario y garantizando que todas las operaciones y servicios estén alineados con los principios éticos y legales.
- b) **Transparencia:** Desarrollar todas las actividades con apertura y claridad, proporcionando información veraz, completa y oportuna a

socios, clientes, órganos de control y público en general, evitando cualquier acción engañosa o fraudulenta.

- c) **Responsabilidad:** Asumir plenamente las consecuencias de las decisiones y acciones propias, cumpliendo con las obligaciones adquiridas y respondiendo ante los socios y la sociedad por la gestión encomendada.
- d) **Justicia y Equidad:** Actuar con imparcialidad, garantizando un trato justo y sin discriminación a todas las personas, así como el respeto irrestricto al debido proceso en toda actuación institucional.
- e) **Lealtad:** Obrar con buena fe y fidelidad hacia la Cooperativa, anteponiendo los intereses colectivos e institucionales sobre los particulares, y protegiendo en todo momento el buen nombre y los objetivos de la organización.
- f) **Compromiso con la Comunidad:** Orientar la gestión al bienestar de los socios y al desarrollo sostenible de la comunidad, promoviendo valores de reciprocidad y solidaridad, en armonía con los principios del Buen Vivir.

Artículo 5. Principios Universales del Cooperativismo. – En concordancia con la identidad cooperativa, la institución reconoce y aplica los principios universales del cooperativismo como ejes transversales de su gestión:

- a) **Adhesión Voluntaria y Abierta:** La Cooperativa es una organización de libre asociación, abierta a todas las personas dispuestas a aceptar las responsabilidades de ser socio, sin discriminación de género, etnia, condición social, ideología política o creencia religiosa.
- b) **Gestión Democrática por Parte de los Socios:** La Cooperativa es administrada democráticamente por sus socios, bajo el principio de "un socio, un voto". Los representantes elegidos actúan con responsabilidad y rinden cuentas ante la Asamblea General.
- c) **Participación Económica de los Socios:** Los socios contribuyen equitativamente al capital social. Los excedentes generados se

destinan al fortalecimiento patrimonial de la Cooperativa, al desarrollo de servicios para los socios y al apoyo de iniciativas comunitarias.

- d) **Autonomía e Independencia:** La Cooperativa es una organización autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer necesidades económicas, sociales y culturales comunes. En cualquier acuerdo con entidades externas, se preserva su independencia institucional y su identidad cooperativa.
- e) **Educación, Formación e Información:** La Cooperativa promueve la formación continua de sus socios, directivos y colaboradores para fortalecer la gestión institucional, la cultura financiera y el cumplimiento normativo.
- f) **Cooperación entre Cooperativas:** La Cooperativa fomenta la integración y colaboración con otras organizaciones del sector de la economía popular y solidaria, fortaleciendo el movimiento cooperativo a nivel local, nacional e internacional.
- g) **Compromiso con la Comunidad y los Pueblos Originarios:** La gestión se orienta al desarrollo sostenible de la comunidad, promoviendo valores de reciprocidad (Ayni), solidaridad y trabajo comunitario en armonía con la diversidad cultural.

Artículo 6. Valores Éticos Institucionales. – Los siguientes valores constituyen las cualidades y modos de actuación que todos los integrantes de la Cooperativa deben observar y practicar en su diario accionar:

- a) **Solidaridad:** Preocuparse por ayudar oportuna y mutuamente a socios, compañeros y comunidad, sin esperar nada a cambio, fortaleciendo el espíritu de apoyo colectivo.
- b) **Transparencia:** Actuar con autenticidad y honestidad, siendo las mismas personas cuando somos observados y cuando no lo somos; así como el agua cristalina que no esconde nada.
- c) **Honestidad:** Obrar con rectitud, buena fe y lealtad en el manejo de la información y los recursos, protegiendo siempre el prestigio de la institución y anteponiendo el bienestar colectivo.

- d) **Respeto:** Brindar a todas las personas (socios, clientes, colaboradores y comunidad) un trato digno, justo y cortés, valorando sus diferencias y derechos, y construyendo relaciones armónicas.
- e) **Confianza:** Actuar de manera íntegra para que las relaciones sean dinámicas y fluidas, promoviendo el compromiso mutuo y fortaleciendo la comunidad cooperativa.
- f) **Compromiso:** Estar profundamente identificados con los objetivos de la Cooperativa, trabajando con dedicación y responsabilidad para mejorar la calidad de vida de los socios y de la comunidad.
- g) **Lealtad:** Actuar con fidelidad hacia los objetivos y principios éticos de la Cooperativa, defendiendo sus intereses y preservando su reputación, con un trato justo y respetuoso hacia todos.
- h) **Responsabilidad Social:** Contribuir activamente al bienestar de la sociedad y al desarrollo sostenible, respetando los derechos humanos, el medio ambiente y promoviendo la justicia social.

Artículo 7. Declaración de Principios Compromiso de Conducta. – La Cooperativa de Ahorro y Crédito "Minga" Ltda., establece los siguientes compromisos de conducta, de cumplimiento obligatorio, para garantizar la solvencia moral, la transparencia y la sostenibilidad institucional:

- a) **De los Socios, Representantes, Directivos, Gerencia y Colaboradores frente a la Institución:**
 - **Lealtad Institucional:** Respetar y fortalecer la institucionalidad, apoyando a sus órganos de gobierno y acatando las decisiones de la Asamblea General y los Consejos.
 - **Cumplimiento Normativo:** Actuar bajo estricta observancia del Estatuto Social, Reglamentos Internos y las resoluciones del órgano de control SEPS.
 - **Gestión de Conflictos de Interés:** Abstenerse de participar en decisiones donde los intereses personales, familiares o de negocios puedan colisionar con el beneficio de la Cooperativa.

- **Sigilo y Confidencialidad:** Proteger la información estratégica y los datos personales de los socios, prohibiéndose el uso indebido o la divulgación no autorizada.

b) De la Cooperativa frente a sus Socios, Clientes y Usuarios:

- **Calidad y Eficiencia:** Garantizar productos y servicios financieros que cumplan con estándares de calidad, seguridad y eficiencia.
- **Transparencia e Información:** Suministrar información clara, veraz, oportuna y completa sobre tasas de interés, costos de servicios y riesgos.
- **Equidad y No Discriminación:** Otorgar un trato digno y justo, prohibiendo cualquier forma de exclusión o privilegio injustificado.
- **Rendición de Cuentas:** Presentar información financiera y administrativa fidedigna, asegurando la transparencia en la gestión de los recursos.

c) De la Cooperativa frente a su Talento Humano:

- **Dignidad y Derechos Humanos:** Garantizar un ambiente laboral libre de acoso y discriminación, respetando la integridad física y psicológica de cada colaborador.
- **Desarrollo y Crecimiento:** Fomentar el desarrollo integral del personal mediante programas de capacitación técnica y ética.
- **Estabilidad y Justicia Laboral:** Brindar estabilidad laboral basada en el mérito, el desempeño y el cumplimiento de los reglamentos institucionales.

CAPÍTULO III

OBSERVANCIA NORMATIVA

Artículo 8. Cumplimiento Normativo. – La Cooperativa de Ahorro y Crédito "Minga" Ltda., en su condición de administradora de recursos de sus socios y clientes, fundamenta su gestión en el respeto irrestricto al ordenamiento jurídico ecuatoriano. La ética institucional exige que toda decisión financiera,

administrativa u operativa se subordine a la Constitución de la República y a la normativa vigente que regula el Sector Financiero Popular y Solidario.

Todos los sujetos vinculados por este Código tienen el deber ineludible de conocer, cumplir y aplicar de manera técnica y diligente las leyes, reglamentos, resoluciones y demás disposiciones emitidas por los organismos de control, con especial énfasis en:

- a) La Constitución de la República del Ecuador;
- b) El Código Orgánico Monetario y Financiero;
- c) Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria y su Reglamento General;
Ley Orgánica de Protección de Datos Personales;
- d) Ley Orgánica de Prevención, Detección y Erradicación del Delito de Lavado de Activos y del Financiamiento de Delitos y su Reglamento;
- e) Las resoluciones y disposiciones de la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera;
- f) Las resoluciones y disposiciones de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS);
- g) Las resoluciones y disposiciones de la Unidad de Análisis Financiero y Económico (UAFE);
- h) Las disposiciones que emitan otros organismos gubernamentales con competencia en la materia.

Se deberá colaborar en todo momento con los requerimientos de los entes de control, manteniendo la veracidad de la información de la Cooperativa, debiendo atender con eficiencia los requerimientos y observaciones. El desconocimiento de la normativa externa o de las políticas internas no exime de responsabilidad administrativa, civil o penal a ningún integrante de la institución.

CAPÍTULO IV

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 9. Principio de Igualdad y No Discriminación. – La Cooperativa de Ahorro y Crédito Minga Ltda., se constituye como un entorno institucional fundado en el respeto absoluto a la dignidad humana. En consecuencia, se prohíbe terminantemente cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de:

- a) Etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual;
- b) Religión, ideología, filiación política o pensamiento;
- c) Discapacidad, condición socioeconómica, condición migratoria o estado de salud
- d) Estado civil, pasado judicial, o cualquier otra condición personal o social.

Este principio es de cumplimiento obligatorio para socios, directivos, gerencia, trabajadores, colaboradores, proveedores y usuarios, y rige en todos los espacios físicos y digitales, actividades, servicios y relaciones institucionales, tanto internas como externas. Ningún acto que tenga por objeto o resultado menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y cooperativos será tolerado.

La Cooperativa promoverá un ambiente laboral y organizacional libre de discriminación, acoso o violencia en cualquiera de sus formas, garantizando el respeto de los derechos humanos y cooperativos.

Asimismo, establecerá mecanismos para la prevención, identificación y reporte de actos discriminatorios, adoptando las medidas correctivas y disciplinarias correspondientes en caso de incumplimiento.

Ningún acto que tenga por objeto o resultado menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos será tolerado.

CAPÍTULO V

ÉTICA EN LA CAPTACIÓN DE RECURSOS

Artículo 10. Principios para la Captación de Recursos. – La Cooperativa de Ahorro y Crédito Minga Ltda., fundamenta su gestión de captación de recursos

en la confianza, la transparencia y la seguridad financiera. Todo proceso de ahorro e inversión se registrará por los siguientes principios éticos:

- a) **Transparencia y Veracidad Informativa:** La Cooperativa y los funcionarios encargados publicarán y aplicarán las políticas de tasas de interés pasivas, tanto para depósitos a la vista como para depósitos a plazo, con relación a montos y plazos, permitiendo a los socios y clientes tener claridad en las condiciones que contratan sus inversiones. Toda la información se presentará de manera clara, directa, precisa y completa, absteniéndose de incluir elementos que puedan inducir a error o a una interpretación errónea.
- b) **Cumplimiento y Honradez:** La Cooperativa honrará en los montos y tiempos establecidos en los documentos que se suscriben con los socios y clientes al momento de la captación de recursos, garantizando la devolución de los depósitos en las condiciones pactadas.
- c) **Información Fehaciente:** Los funcionarios presentarán toda la información con claridad, explicando razonablemente todas las condiciones de las captaciones a plazo, incluyendo tasas de interés (nominales y efectivas), plazos, costos asociados, condiciones de retiro y riesgos aplicables.
- d) **Origen Lícito de Fondos:** Es obligación ética y legal asegurar que los recursos captados provengan de fuentes lícitas. Se aplicarán rigurosamente los protocolos de Prevención de Lavado de Activos, solicitando la documentación necesaria para verificar el origen de fondos, sin excepciones.
- e) **Competencia Leal:** La Cooperativa competirá con otras instituciones del sistema financiero nacional utilizando medios idóneos y cumpliendo a cabalidad las leyes, reglamentos y disposiciones de los entes de control, absteniéndose de realizar comentarios que puedan afectar la imagen de otras instituciones.

Artículo 11. Deberes del Personal en la Captación de Recursos. – Todo el personal de la Cooperativa que participe en procesos de captación de recursos deberá cumplir con los siguientes deberes específicos:

- a) Asegurarse que sus acciones no pongan en peligro a la Institución; salvaguardando los fondos bajo su gestión, actuando siempre con la debida diligencia, profesionalidad y prudencia.
- b) Abstenerse de formalizar cualquier relación de negocio o recibir recursos sin obtener previamente la información y documentación suficiente que permita determinar la licitud y procedencia de los fondos, conforme a los procedimientos establecidos en el Manual de Prevención de Lavado de Activos.
- c) Establecer relaciones de negocios únicamente cuando se haya cumplido con las instrucciones y procedimientos internos emitidos para la captación de recursos, aun cuando se trate de personas recomendadas o negocios en apariencia recomendables o lucrativos.
- d) Asesorar y recomendar productos que se ajusten a las necesidades y capacidad financiera del socio, evitando la colocación de productos que no sean beneficiosos para el bienestar económico de quien deposita su confianza en la entidad.
- e) Poner en conocimiento del responsable del área, a la brevedad posible, cualquier situación que pueda causar perjuicio a los socios y clientes o que represente un conflicto entre éstos y la Cooperativa.
- f) Mantenerse actualizado sobre las modificaciones a los manuales internos, reglamentos y políticas relacionados con la captación de recursos, para ofrecer información oportuna y correcta a los socios.
- g) Vigilar que los servicios y canales de la Cooperativa no sean utilizados para encubrir actividades ilícitas, reportando de inmediato al Oficial de Cumplimiento cualquier operación inusual o sospechosa.

Artículo 12. Prohibiciones en la Captación de Recursos. - Queda terminantemente prohibido a todo directivo, funcionario, empleado o colaborador de la Cooperativa:

- a) Realizar publicidad engañosa o que induzca al error sobre los beneficios, rendimientos, riesgos o características de los productos financieros ofrecidos.

- b) Insinuar o sugerir a los socios, clientes o usuarios el fraccionamiento de operaciones en efectivo con el fin de eludir los controles establecidos para la prevención de lavado de activos.
- c) Conceder tasas de interés preferenciales o beneficios especiales fuera de los límites autorizados por el Consejo de Administración y la normativa vigente, basándose en criterios técnicos y no en favoritismos personales, de amistad, parentesco o influencia política.
- d) Recibir o solicitar, directa o indirectamente, gratificaciones, comisiones, regalos o cualquier tipo de compensación económica por parte de socios o clientes a cambio de gestionar condiciones especiales en sus certificados de depósito o cuentas de ahorro.
- e) Recibir personalmente, o disponer a otro funcionario a manera de encargo, dinero o bienes para ser conservados o custodiados en las bóvedas, ventanillas, cuentas o instalaciones de la Cooperativa, fuera de los procedimientos propios de la intermediación financiera.
- f) Permitir que las instalaciones de la Cooperativa y los servicios que presta sean utilizadas para encubrir actividades ilícitas, o dejar de reportarlas cuando sean detectadas.
- g) Utilizar los datos proporcionados por los socios durante el proceso de captación para fines distintos a los autorizados, garantizando en todo momento el sigilo bancario y el derecho a la privacidad.

CAPÍTULO VI

DEBERES Y PROHIBICIONES GENERALES

Artículo 13. Deberes Generales. – Todas las personas sujetas al presente Código de Ética, independientemente de su rol o vinculación con la Cooperativa, deberán observar y cumplir con los siguientes deberes generales de conducta:

- a. Actuar con integridad, ética, transparencia y responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

- b. Cumplir con la normativa legal vigente, disposiciones emitidas por los organismos de control y la normativa interna de la Cooperativa.
- c. Conocer y aplicar las políticas, procedimientos y controles establecidos para la prevención de lavado de activos y la financiación de otros delitos.
- d. Reportar de manera oportuna cualquier operación inusual, sospechosa, irregularidad o incumplimiento detectado en el ejercicio de sus funciones.
- e. Declarar de forma veraz y oportuna cualquier conflicto de interés, conforme a los procedimientos establecidos por la institución.
- f. Utilizar de manera responsable los bienes, recursos e información de la Cooperativa exclusivamente para fines institucionales.
- g. Actuar con respeto hacia socios, clientes, compañeros de trabajo y demás partes interesadas.
- h. Participar en los procesos de capacitación institucional, especialmente en materia de ética, cumplimiento normativo y prevención de riesgos.
- i. Colaborar con los procesos de control interno, auditoría y supervisión, proporcionando información veraz y oportuna.
- j. Guardar sigilo y estricta confidencialidad sobre la información institucional, financiera y personal de los socios, clientes y colaboradores, incluso después de finalizada la relación con la Cooperativa.
- k. Respetar la dignidad, los derechos y la privacidad de todas las personas, actuando con cortesía, respeto y sin discriminación alguna.
- l. Reportar, a través de los canales oficiales establecidos, cualquier irregularidad, acto antiético o violación al presente Código del que tengan conocimiento.

Artículo 14. Prohibiciones. - Se prohíbe a los directivos, administradores, empleados, colaboradores y demás personas vinculadas a la Cooperativa:

- a. Anteponer el interés colectivo y el bienestar institucional sobre cualquier interés particular o personal.
- b. Participar en actividades que generen conflictos de interés no declarados o que comprometan la imparcialidad en la toma de decisiones.
- c. Aceptar, solicitar u ofrecer dádivas, regalos, comisiones o cualquier beneficio que pueda influir en el desempeño de sus funciones.
- d. Divulgar información confidencial o hacer uso indebido de la misma.
- e. Facilitar, encubrir o participar en actividades relacionadas con lavado de activos, financiamiento de delitos u otras actividades ilícitas.
- f. Alterar, ocultar o manipular información institucional o documentos oficiales.
- g. Realizar actos de discriminación, acoso, abuso de autoridad o cualquier conducta que afecte la dignidad de las personas.
- h. Utilizar los bienes o recursos de la Cooperativa para fines personales o ajenos a la institución.
- i. Incumplir las políticas, procedimientos y controles internos establecidos por la Cooperativa.
- j. Obstaculizar o interferir en los procesos de control o supervisión interna y externa.

DEBERES Y PROHIBICIONES ESPECIFICOS

ÓRGANOS DE GOBIERNO, DIRECCIÓN Y CONTROL

Artículo 15. Deberes y Prohibiciones de los Órganos de Gobierno, Dirección y Control. – Además de los deberes generales, los miembros de la Asamblea General de Representantes, del Consejo de Administración, del Consejo de Vigilancia y la Gerencia, deberán observar las siguientes disposiciones específicas:

Deberes Específicos:

- a) Mantener una actitud de aprendizaje permanente y preparación continua para el adecuado desempeño de sus funciones.
- b) Revisar y analizar oportunamente la información y documentación relacionada con las sesiones de los Consejos y Asambleas, a fin de emitir criterios y votos responsables y fundamentados.
- c) Participar activamente en las sesiones y en los procesos de toma de decisiones institucionales, asistiendo puntualmente y con la debida dedicación.
- d) Advertir oportunamente sobre riesgos o decisiones que puedan afectar la estabilidad institucional o que no sean compatibles con la normativa vigente.
- e) Permitir ser asesorado por la Gerencia y el personal técnico de la Cooperativa en los temas que son de su análisis y resolución.
- f) Cumplir con el debido proceso y velar por el derecho a la defensa de las personas que sean sujetos de procesos sancionadores en la Cooperativa.
- g) En el caso de la Gerencia, administrar al personal con trato justo, respetuoso y equitativo, promoviendo su desarrollo profesional y personal dentro de la institución.

Prohibiciones Específicas:

- a) Excederse en los períodos para los cuales fueron elegidos, aplicando estrategias para impedir el cumplimiento de la normativa vigente sobre renovación de autoridades.
- b) Realizar acciones, aplicar estrategias o promover decisiones orientadas a impedir o evadir el cumplimiento de la normativa legal vigente o de las disposiciones internas de la Cooperativa.
- c) Asumir funciones, atribuciones o responsabilidades que no correspondan a sus competencias, interfiriendo en la gestión ejecutiva o administrativa que compete a la Gerencia.

- d) Influir o presionar en los procesos de contratación de personal o en la celebración de contratos con terceros, salvo en los casos expresamente previstos en la normativa.
- e) Influir para que la Gerencia asuma riesgos legales, operativos o reputacionales, contrarios a la normativa vigente o a los intereses de la Cooperativa.
- f) Incurrir en conductas de acoso laboral, acoso sexual o cualquier forma de hostigamiento, discriminación o trato irrespetuoso hacia empleados, socios o cualquier persona vinculada con la Cooperativa.

TRABAJADORES Y COLABORADORES

Artículo 16. Deberes y Prohibiciones de Trabajadores y Colaboradores. -

Todo empleado, trabajador o colaborador de la Cooperativa deberá cumplir con los siguientes deberes y abstenerse de las siguientes prohibiciones:

Deberes Específicos:

- a) Cumplir con las disposiciones establecidas en la normativa laboral vigente, el Reglamento Interno de Trabajo y demás políticas institucionales, actuando con responsabilidad, integridad y profesionalismo.
- b) Velar permanentemente por los intereses de los socios y por la sostenibilidad financiera y social de la Cooperativa.
- c) Brindar una atención eficiente, oportuna y respetuosa a todos los socios y usuarios, garantizando un trato equitativo, sin discriminación de ningún tipo.
- d) Proporcionar información clara, veraz, completa y oportuna sobre los productos y servicios financieros ofrecidos por la Cooperativa.
- e) Proteger y cuidar los bienes materiales e inmateriales de la Cooperativa, utilizándolos exclusivamente para el cumplimiento de sus funciones laborales.

Prohibiciones Específicas:

- a) Otorgar preferencias en los trámites a su cargo a representantes, vocales de consejos, comités, compañeros de trabajo o parientes.
- b) Asistir a sus puestos de trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas o ingerirlas durante la jornada laboral.
- c) Ofrecer condiciones especiales en créditos, refinanciamientos, plazos o tasas de inversión sin cumplir los requisitos mínimos establecidos o por fuera de las políticas institucionales.
- d) Revelar, difundir o utilizar para beneficio propio o de terceros la información confidencial de los socios o datos estratégicos de la Cooperativa protegidos por la ley.
- e) Solicitar o aceptar de socios o clientes cualquier tipo de compensación económica, obsequios de valor comercial o favores a cambio de la prestación de servicios propios de su cargo.
- f) Realizar actos de acoso laboral o sexual hacia directivos, compañeros/as de trabajo, socios o clientes.

SOCIOS Y CLIENTES

Artículo 17. Deberes y Prohibiciones de Socios y Clientes. – Los socios y clientes de la Cooperativa, en sus relaciones con la institución, sus directivos, funcionarios y colaboradores, deberán observar las siguientes disposiciones:

Deberes Específicos:

- a) Actuar con lealtad hacia la Cooperativa y sus integrantes.
- b) Informar de manera oportuna, a través de los canales oficiales, sobre cualquier error administrativo, operativo o acto antiético que se detecte en la institución.
- c) Devolver de forma inmediata y voluntaria cualquier valor, beneficio o recurso que haya sido entregado de manera indebida por error del sistema o del personal.

- d) Garantizar que los recursos depositados en la Cooperativa provienen de actividades legales y lícitas, colaborando con los procesos de control y prevención de lavado de activos.
- e) Mantener una conducta de respeto, cortesía y cordialidad hacia los colaboradores de la Cooperativa, evitando cualquier forma de maltrato, amenaza o coacción.
- f) Proporcionar información fidedigna, completa y actualizada en las solicitudes de crédito, aperturas de cuenta y demás procesos institucionales.

Prohibiciones Específicas:

- a) Ejercer cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción basada en etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, religión, discapacidad o cualquier otra condición personal o social contra colaboradores, directivos u otros socios.
- b) Emitir acusaciones sin fundamento, juicios de valor o noticias falsas que atenten contra la honra, el prestigio y la integridad de los integrantes o de la propia institución.
- c) Solicitar, acceder o difundir información sensible, estratégica o datos personales de terceros que se encuentren bajo reserva o sigilo de la Cooperativa.
- d) Propagar información falsa o malintencionada con el propósito de generar desconfianza en la solidez económica de la Cooperativa o incentivar el retiro masivo de depósitos.
- e) Ejercer presión, amenazas o intentos de soborno hacia los colaboradores de la Cooperativa con el fin de agilizar trámites, omitir requisitos legales o forzar decisiones administrativas.

PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

Artículo 18. Deberes y Prohibiciones de Proveedores y Contratistas. – Los proveedores, contratistas y cualquier persona natural o jurídica que mantenga una relación comercial con la Cooperativa se comprometen a:

Deberes Específicos:

- a) Cumplir con los términos de los contratos de manera honesta, profesional y con altos estándares de calidad, evitando cualquier práctica que perjudique a la Cooperativa.
- b) Mantener vigentes todas las calificaciones, permisos y licencias exigidos por los organismos de control para el ejercicio de su actividad, garantizando que su operación es lícita.
- c) Resguardar con absoluta reserva la información estratégica, datos de socios o procesos internos de la Cooperativa a los que tenga acceso, incluso después de finalizada la relación comercial.
- d) Colaborar y facilitar la información necesaria durante procesos de auditoría o revisión solicitados por la Cooperativa para verificar el cumplimiento ético y contractual.

Prohibiciones Específicas:

- a) Ofrecer, prometer o entregar dádivas, regalos, comisiones o beneficios personales a colaboradores, directivos o sus familiares para influir en procesos de contratación, adquisición o pago.
- b) Omitir información sobre vínculos familiares o comerciales con empleados o directivos de la Cooperativa que puedan comprometer la objetividad de la relación comercial.
- c) Utilizar mecanismos engañosos para alterar valores de facturación o pretender el cobro de bienes y servicios no entregados o no prestados conforme a lo pactado.
- d) Retener arbitrariamente o no entregar en los tiempos adecuados la información de la Cooperativa a la que hubiere tenido acceso en la ejecución del contrato.

CAPÍTULO VII**GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES**

Artículo 19. Definición y Alcance. – Se entiende por conflicto de intereses toda situación en la cual una persona que participa en los órganos de gobierno, dirección, control, gerencia, o que mantiene cualquier vínculo laboral, profesional o comercial con la Cooperativa, puede ver comprometida su imparcialidad, objetividad o lealtad institucional debido a la existencia de intereses personales, familiares, económicos o de cualquier otra índole, que podrían influir o aparentar influir en el desempeño de sus funciones o en la toma de decisiones.

Están sujetos a las disposiciones del presente capítulo todos los integrantes de la Cooperativa, incluyendo:

- a) Miembros de la Asamblea General de Representantes;
- b) Vocales de los Consejos de Administración y Vigilancia;
- c) Gerencia General y gerencias de área;
- d) Auditores internos y externos;
- e) Funcionarios, empleados y trabajadores;
- f) Proveedores, contratistas y personas que presten servicios profesionales; y,
- g) Cualquier otra persona que, por su relación con la Cooperativa, pueda influir en decisiones institucionales.

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 (cónyuge, conviviente en unión de hecho o parientes) hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, frente a personas que participen en los órganos de gobierno, dirección, control y gestión de la entidad.

Artículo 20. Prohibiciones Generales. – Ningún directivo, administrador, empleado o colaborador de la Cooperativa podrá, directa o indirectamente, para sí o para terceros, solicitar, aceptar u ofrecer dinero, dádivas, beneficios, regalos, favores, promesas u otras ventajas que puedan influir en el desempeño de sus funciones o comprometer su independencia y objetividad.

En particular, se prohíbe:

- a. Aceptar regalos, comisiones o incentivos de socios, clientes, proveedores o terceros que tengan relación con la Cooperativa.
- b. Intervenir en procesos de contratación, adjudicación o toma de decisiones en los que exista un interés personal, familiar o económico.
- c. Favorecer directa o indirectamente a familiares, allegados o empresas relacionadas en procesos internos de la Cooperativa.
- d. Utilizar información privilegiada para beneficio propio o de terceros.
- e. Omitir la declaración de un conflicto de interés real, potencial o aparente.
- f. Ejercer influencia indebida en la toma de decisiones institucionales.
- g. Mantener relaciones comerciales o contractuales con la Cooperativa sin la debida autorización y sin haber declarado previamente el conflicto de interés.

El incumplimiento de estas disposiciones será considerado una falta grave y dará lugar a la aplicación de las sanciones correspondientes, conforme a la normativa interna y legal vigente.

Artículo 21. Regalos, incentivos y reciprocidad. – Se prohíbe a los directivos, administradores, empleados, colaboradores y demás personas vinculadas a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Minga Ltda., aceptar, solicitar u ofrecer regalos, incentivos, dádivas, favores o cualquier tipo de beneficio que pueda influir o comprometer la objetividad, imparcialidad o transparencia en la toma de decisiones institucionales.

De igual manera, no se permitirá recibir o solicitar donaciones, beneficios o contribuciones por parte de socios, clientes, proveedores o terceros, cuando estas puedan generar conflictos de interés o afectar la integridad de la institución.

Para el efecto, se establecen las siguientes disposiciones:

- a. Las solicitudes de donaciones dirigidas a la Cooperativa deberán canalizarse exclusivamente a través de la Secretaría de la Administración Central, quien será responsable de su registro, análisis y trámite conforme a las políticas institucionales vigentes.
- b. En ningún caso se podrá exigir, aceptar o recibir obsequios, beneficios o incentivos de socios, clientes, proveedores o terceros, ya sea en dinero o en especie (alimentación, bebidas, bonos, gratificaciones, entre otros), cuando estos puedan comprometer la objetividad en la toma de decisiones o influir en procesos institucionales.
- c. En todos los casos, los presentes otorgados deberán responder a criterios de razonabilidad, transparencia y proporcionalidad, evitando la generación de privilegios, favoritismos o conflictos de interés.

Las disposiciones del presente artículo tienen como finalidad prevenir actos de corrupción, soborno o tráfico de influencias, así como garantizar la transparencia y equidad en las relaciones institucionales.

Artículo 22. Conflicto de intereses en la Asamblea General de Representantes. – Se establecen como políticas para prevenir el conflicto de intereses en la Asamblea General las siguientes:

- a. Los Representantes deberán anteponer el interés institucional de la Cooperativa y de la mayoría de los socios por encima de cualquier interés personal, particular o de terceros.
- b. La elección de vocales de los Consejos de Administración y Vigilancia deberá responder a criterios de idoneidad, cumplimiento de requisitos legales y normativos, y correcta integración de los órganos de gobierno, priorizando el interés institucional sobre intereses personales.
- c. Los Representantes deberán declarar de manera oportuna cualquier conflicto de interés personal, directo o indirecto, en los asuntos sometidos a su conocimiento, debiendo abstenerse de participar en la deliberación y votación correspondiente, pudiendo actuar su respectivo suplente cuando corresponda.

- d. Los Representantes se abstendrán de utilizar su calidad o cargo para obtener beneficios personales o de terceros, o para influir indebidamente en decisiones de la Gerencia o de cualquier área de la Cooperativa.

Artículo 23. Conflicto de Intereses en los Consejos de Administración y Vigilancia. - Se establecen como políticas para prevenir el conflicto de intereses en los Consejos de Administración y Vigilancia las siguientes:

- a. Se prohíbe a los vocales de los Consejos mantener contratos con la Cooperativa, de cualquier naturaleza, de forma directa o indirecta, incluyendo a través de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tanto al momento de asumir funciones como durante el ejercicio de su cargo.
- b. Los vocales deberán declarar, mediante los formularios establecidos por la Cooperativa, la inexistencia de conflictos de interés al momento de su posesión, incluyendo la no existencia de contratos personales o de familiares, ni participación en empresas que mantengan relaciones comerciales con la Cooperativa.
- c. Se prohíbe a los vocales gestionar, recomendar o influir en la contratación de personal, proveedores o servicios ante la Gerencia o el área de Talento Humano.
- d. Se prohíbe a los vocales solicitar, sugerir o presionar a la Gerencia para la ejecución de actos, celebración de contratos o registro de operaciones que no se ajusten a la normativa vigente.
- e. Los vocales tienen la obligación de excusarse o dimitir en caso de encontrarse inmersos en un conflicto de interés. En caso de no hacerlo, será causal de remoción conforme a la normativa interna y disposiciones legales aplicables.
- f. Los vocales podrán ser considerados para contratación con la Cooperativa únicamente después de haber cesado en sus funciones, cumpliendo el debido proceso y las disposiciones normativas vigentes.

Artículo 24. Conflicto de Intereses en los Consejos de Administración y Vigilancia. - Se establecen como políticas para prevenir el conflicto de intereses en los Consejos de Administración y Vigilancia las siguientes:

- a. Se prohíbe a los vocales de los Consejos mantener contratos con la Cooperativa, de cualquier naturaleza, de forma directa o indirecta, incluyendo a través de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tanto al momento de asumir funciones como durante el ejercicio de su cargo.
- b. Los vocales deberán declarar, mediante los formularios establecidos por la Cooperativa, la inexistencia de conflictos de interés al momento de su posesión, incluyendo la no existencia de contratos personales o de familiares, ni participación en empresas que mantengan relaciones comerciales con la Cooperativa.
- c. Se prohíbe a los vocales gestionar, recomendar o influir en la contratación de personal, proveedores o servicios ante la Gerencia o el área de Talento Humano.
- d. Se prohíbe a los vocales solicitar, sugerir o presionar a la Gerencia para la ejecución de actos, celebración de contratos o registro de operaciones que no se ajusten a la normativa vigente.
- e. Los vocales tienen la obligación de excusarse o dimitir en caso de encontrarse inmersos en un conflicto de interés. En caso de no hacerlo, será causal de remoción conforme a la normativa interna y disposiciones legales aplicables.
- f. Los vocales podrán ser considerados para contratación con la Cooperativa únicamente después de haber cesado en sus funciones, cumpliendo el debido proceso y las disposiciones normativas vigentes.

Artículo 25. Conflicto de Intereses de la Gerencia. - Se establecen como políticas para prevenir el conflicto de intereses en la Gerencia las siguientes:

- a. Se prohíbe a la Gerencia recibir comisiones, beneficios o cualquier tipo de compensación por parte de empleados, proveedores, instituciones

financieras, empresas de seguros u otros terceros, derivados de contratos o servicios relacionados con la Cooperativa.

- b. Se prohíbe a la Gerencia inducir, condicionar u obligar a los socios que obtienen productos o servicios financieros en la Cooperativa a contratar bienes o servicios en establecimientos propios o de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
- c. Se prohíbe a la Gerencia ofrecer regalos, beneficios, pasantías u otros incentivos a los vocales de los Consejos con el fin de influir en la aprobación de políticas, normativas, resoluciones o decisiones institucionales.

Artículo 26. Prevención de Conflicto de Interés. – La Cooperativa de Ahorro y Crédito Minga Ltda., establece como políticas para la prevención de conflictos de intereses las siguientes:

- a. Al momento de la vinculación de directivos, gerencia y empleados con la Cooperativa, estos deberán completar los formularios y declaraciones establecidos por la institución, con el fin de identificar la existencia de posibles conflictos de interés, incluyendo aquellos derivados de relaciones personales, familiares o comerciales. Para este efecto, deberán declarar si, de manera directa o indirecta, o a través de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, mantienen relaciones contractuales con la Cooperativa.
- b. Los directivos, gerencia y empleados tienen prohibido mantener contratos con la Cooperativa, ya sea de forma directa o indirecta, incluyendo aquellos realizados a través de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Para garantizar el cumplimiento de esta disposición, deberán presentar anualmente una declaración de conflicto de intereses que ratifique lo señalado en este literal.
- c. Todos los contratos que suscriba la Cooperativa deberán incluir una cláusula expresa en la cual la persona natural o jurídica contratada declare que no mantiene relaciones familiares, comerciales o de negocio con los vocales de los Consejos, Gerencia o empleados de la

Cooperativa, ya sea de manera directa o a través de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

Artículo 27. Detección de Conflictos de Intereses. – La Cooperativa de Ahorro y Crédito Minga Ltda., implementará mecanismos y procedimientos orientados a identificar de manera oportuna la existencia de conflictos de intereses en sus directivos, gerencia, empleados y demás personas vinculadas.

Para este efecto, se establecen las siguientes políticas:

- a. Declaraciones: Los directivos, gerencia y empleados deberán presentar, al inicio de su relación con la Cooperativa y de manera anual mientras mantengan su vínculo, la declaración de conflicto de intereses, en la cual deberán informar de forma veraz y completa la inexistencia o existencia de conflictos de interés reales, potenciales o aparentes.
- b. Verificaciones: La Unidad de Talento Humano será responsable de realizar revisiones periódicas de la información declarada, así como de los vínculos laborales, contractuales o comerciales que pudieran generar conflictos de interés. En caso de identificarse posibles inconsistencias o situaciones de riesgo, se deberá poner en conocimiento de la Unidad de Cumplimiento para el análisis correspondiente y la aplicación de los procedimientos establecidos en la normativa interna.
- c. Actualización de información: Los directivos, gerencia y empleados deberán informar de manera inmediata cualquier cambio en su situación personal, familiar o económica que pudiera generar un conflicto de interés durante la relación con la Cooperativa.

Artículo 28. Evaluación de los Conflictos de Intereses. – La Cooperativa de Ahorro y Crédito Minga Ltda., establecerá mecanismos para el registro, análisis y seguimiento de los casos de conflictos de interés detectados durante cada ejercicio económico, que será responsabilidad del Área de Talento Humano.

Artículo 29. Aspectos Preventivos y Prohibiciones Específicas. – Con el fin de prevenir situaciones que puedan generar conflictos de intereses, todos los sujetos obligados deberán observar las siguientes reglas y prohibiciones:

- a) **Uso de Autoridad e Información Privilegiada:** Ningún integrante de la Cooperativa podrá utilizar su cargo, posición o autoridad como mecanismo de presión para obtener beneficios personales, favorecer vínculos comerciales o condicionar transacciones con empleados, proveedores o externos. Se prohíbe el uso de información confidencial o no pública obtenida en el ejercicio de las funciones para realizar inversiones o transacciones personales, o para beneficiar a terceros.
- b) **Contrataciones y Relaciones Comerciales:** La Cooperativa permitirá la existencia de relaciones laborales o comerciales con personas que mantengan vínculos familiares con directivos, administradores o empleados, siempre que estas sean debidamente declaradas, analizadas y gestionadas bajo criterios de transparencia, objetividad y control.

En estos casos, el funcionario involucrado deberá declarar el conflicto de interés correspondiente y abstenerse de participar en cualquier proceso de selección, contratación, supervisión o toma de decisiones relacionadas.

La Cooperativa garantizará que estos procesos se realicen bajo condiciones de igualdad, evitando cualquier tipo de favoritismo, privilegio o trato preferencial. En ningún caso se permitirá la existencia de relaciones de subordinación directa entre familiares, ni la influencia indebida en decisiones institucionales.

Cuando existan relaciones comerciales o participación en empresas proveedoras, estas deberán ser previamente declaradas y autorizadas conforme a las políticas internas de la institución.

Artículo 30. Procedimiento ante un Conflicto de Intereses. – Ante la identificación o denuncia de un conflicto de intereses, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) **Conocimiento del Hecho:** Cualquier persona que tenga conocimiento de una situación de conflicto de intereses podrá ponerla en conocimiento de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos, a

través de los canales oficiales establecidos. Asimismo, el propio involucrado podrá auto denunciarse o declarar su impedimento.

- b) **Investigación Preliminar:** Recibida la comunicación, la Comisión Especial de Resolución de Conflictos realizará una investigación preliminar para determinar la veracidad y relevancia de los hechos, pudiendo solicitar información a las áreas correspondientes, incluyendo Auditoría Interna, Talento Humano u Oficialía de Cumplimiento.
- c) **Notificación y Descargos:** De existir mérito suficiente, la Comisión notificará formalmente a la persona involucrada, concediéndole un término de quince (15) días para que presente sus descargos por escrito y solicite, si lo desea, ser recibido en audiencia. En la notificación se detallarán los hechos y la posible infracción al presente Código.
- d) **Resolución:** Vencido el término de descargos y practicadas las diligencias necesarias, la Comisión Especial de Resolución de Conflictos emitirá una resolución motivada en un plazo máximo de treinta (30) días. La resolución determinará si existe o no conflicto de intereses y, de ser el caso, impondrá la sanción correspondiente. Las decisiones se adoptarán por mayoría absoluta de sus integrantes.
- e) **Efectos de la Declaración de Conflicto:** En caso de confirmarse la existencia de un conflicto de intereses no declarado o mal gestionado, se procederá según corresponda:
 - **Desistimiento o Terminación de Contratos:** Si el conflicto involucra a proveedores o contratistas, se evaluará la descalificación de la oferta en etapa precontractual o la terminación anticipada del contrato, con la debida asesoría legal para evitar perjuicios a la Cooperativa.
 - **Desvinculación o Remoción:** Cuando el conflicto involucre a directivos, gerencia o empleados, y la gravedad del caso lo amerite, se iniciarán los procesos de remoción o desvinculación conforme a la normativa interna y legal aplicable.

- **Inhabilitación:** La persona involucrada podrá ser inhabilitada para participar en futuros procesos electorales o para ocupar cargos directivos por un período determinado, según la gravedad de la falta.
- f) **Apelación:** Las resoluciones emitidas por la Comisión Especial de Resolución de Conflictos podrán ser apeladas ante la Asamblea General de Representantes, dentro del término de cinco (5) días hábiles contados desde su notificación. La Asamblea resolverá, en definitiva, agotando la vía interna.
- g) **Registro y Seguimiento:** La Comisión llevará un registro de todos los casos de conflictos de intereses conocidos y resueltos, el cual formará parte de la administración del riesgo legal de la Cooperativa y será reportado al Comité de Buen Gobierno Cooperativo para la mejora continua de los procesos.

CAPÍTULO VIII

ANTICORRUPCIÓN Y ANTI-SOBORNO

Artículo 31. Política de Cero Tolerancia. – La Cooperativa de Ahorro y Crédito Minga Ltda., mantiene una posición de cero tolerancias frente a cualquier acto de corrupción, soborno, fraude, malversación de fondos, apropiación indebida de bienes o cualquier otra conducta irregular que afecte la integridad institucional.

Esta política es de cumplimiento obligatorio para todos los integrantes de la Cooperativa, incluidos trabajadores, directivos, gerentes, miembros de los órganos de gobierno, dirección y control, así como para proveedores, contratistas y terceros que mantengan relación con la institución.

En virtud de esta política:

- a) Todo trabajador, directivo, socio o proveedor que incurra en actos de corrupción debidamente comprobados será desvinculado, removido o excluido de manera definitiva de la Cooperativa, según corresponda.
- b) La Cooperativa, una vez identificados presuntos casos de corrupción y soborno a cualquier nivel, aplicará las sanciones correspondientes

establecidas en la normativa vigente y procederá a la separación de los involucrados.

- c) Se prohíbe terminantemente el ofrecimiento, promesa, entrega, solicitud, autorización o aceptación de cualquier beneficio indebido, incentivo, dádiva, comisión o soborno a funcionarios públicos o del sector privado, directa o indirectamente.
- d) Ninguna ventaja competitiva, facilitación de trámites, cumplimiento de metas comerciales o logro de objetivos institucionales justifica la vulneración de los principios de honestidad, transparencia e integridad.

Artículo 32. Lineamientos para la Prevención. – Con la finalidad de prevenir el cometimiento de actos de corrupción y soborno, la Cooperativa aplicará los siguientes lineamientos de cumplimiento obligatorio:

- a) **Cultura de Integridad:** La Cooperativa establece y promueve una cultura de rechazo absoluto a la corrupción. Todo directivo, gerente o empleado debe conducir su gestión de forma lícita y ética, contando con los recursos necesarios por parte de la entidad para una adecuada gestión del riesgo.
- b) **Relacionamiento con Funcionarios Públicos:** Toda gestión ante funcionarios públicos, entes de control y regulación se realizará bajo principios de transparencia y respeto, prohibiéndose cualquier pago, dádiva o favor para agilizar trámites, obtener información privilegiada o influir en decisiones oficiales.
- c) **Transparencia Contable y Financiera:** Toda transacción financiera debe ser identificada, detallada y registrada fielmente en los libros oficiales de contabilidad, según la normativa del ente de control. Se prohíbe la creación de cuentas paralelas, registros de gastos inexistentes, pasivos clasificados incorrectamente o cualquier práctica que distorsione la realidad financiera de la Cooperativa.
- d) **Donaciones y Patrocinios:** Las donaciones y patrocinios se realizarán con estricto apego a la legislación aplicable y con impacto social positivo. Se prohíbe donar a favor de personas u organizaciones involucradas en investigaciones por delitos de corrupción, lavado de

activos o terrorismo, o cuando puedan ser percibidas como un acto de corrupción encubierto.

- e) **Requisitos de Vinculación:** La Cooperativa establece requisitos rigurosos para la vinculación de directivos, empleados, proveedores y socios, rechazando cualquier relación que no cumpla con los estándares éticos exigidos. Se implementarán procesos de debida diligencia para conocer la honorabilidad, trayectoria y antecedentes de las personas que se vinculan a la institución.
- f) **Selección y Contratación:** Los procesos de selección de personal y contratación de proveedores se sujetarán a procedimientos transparentes, objetivos y documentados, que garanticen la igualdad de oportunidades y prevengan cualquier influencia indebida.

Artículo 33. Lineamientos para la Detección y Denuncia. - La Cooperativa establece los siguientes lineamientos para la detección oportuna y la denuncia responsable de actos de corrupción y soborno:

- a) **Identificación de Señales de Alerta:** Todo colaborador deberá estar atento a señales de alerta que puedan indicar posibles actos de corrupción, tales como: desviaciones en los procedimientos establecidos, presión para omitir controles, conflictos de interés no declarados, ofrecimiento de dádivas, facturación irregular, o cualquier comportamiento que se aparte de las prácticas éticas y legales.
- b) **Canales de Denuncia:** La Cooperativa pondrá a disposición de sus directivos, empleados, socios y terceros en general, canales de denuncia seguros, confidenciales, con el fin de reportar cualquier sospecha o conocimiento de actos de corrupción, soborno o conductas indebidas.
- c) Estos canales serán administrados por la Comisión Especial de Resolución de Conflictos, garantizando la confidencialidad de la información, la protección del denunciante y el tratamiento oportuno de las denuncias presentadas.
- d) **Protección al Denunciante:** Se garantiza la confidencialidad de la identidad del denunciante y la prohibición de represalias,

discriminación, medidas disciplinarias o cualquier hecho que pueda perjudicar a quien, de buena fe, reporte incumplimientos al presente Código o sospechas de actos de corrupción. Quien tome represalias contra un denunciante será sujeto de las sanciones correspondientes.

- e) **Debida Diligencia:** Cualquier denuncia recibida será objeto de una investigación imparcial, confidencial y exhaustiva por parte de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos, respetando el debido proceso y el derecho a la defensa de los involucrados.
- f) **Colaboración Obligatoria:** Todos los integrantes de la Cooperativa están obligados a colaborar activamente con las investigaciones internas y con las autoridades competentes, suministrando toda la información que sea requerida en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 34. Sanciones por Actos de Corrupción y Soborno. - El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente capítulo dará lugar a la aplicación de sanciones, según la gravedad del caso:

- a) **Para Trabajadores y Colaboradores:** La comprobación de participación en actos de corrupción o soborno será causal de terminación de la relación laboral por visto bueno, sin perjuicio de las acciones legales civiles o penales que correspondan.
- b) **Para Directivos y Gerencia:** La comprobación de participación en actos de corrupción o soborno será causal de remoción inmediata del cargo, pérdida de la calidad de directivo y, de ser el caso, exclusión como socio de la Cooperativa, sin perjuicio de las acciones legales correspondientes.
- c) **Para Proveedores y Contratistas:** La comprobación de ofrecimiento o entrega de dádivas, sobornos o cualquier beneficio indebido a colaboradores o directivos de la Cooperativa, será causal de terminación inmediata del contrato, eliminación del registro de proveedores e inhabilitación para futuras contrataciones, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.

- d) **Para Socios:** La comprobación de participación en actos de corrupción o soborno que afecten a la Cooperativa será causal de exclusión, siguiendo el procedimiento establecido en el Reglamento Interno y la normativa vigente.
- e) **Reporte a Autoridades:** En los casos que revistan caracteres de delito, la Cooperativa, a través de sus representantes legales, presentará las denuncias respectivas ante las autoridades competentes, proporcionando toda la información y documentación de respaldo.

CAPÍTULO IX

USO ADECUADO DE BIENES E IMAGEN INSTITUCIONAL

Artículo 35. Bienes y Recursos Institucionales. – Se consideran bienes y recursos institucionales todos aquellos activos tangibles e intangibles de propiedad de la Cooperativa o puestos bajo su custodia, incluyendo:

- a) Bienes muebles e inmuebles (instalaciones, mobiliario, equipos, vehículos, etc.);
- b) Recursos financieros y económicos;
- c) Equipos tecnológicos, sistemas de información, software y hardware;
- d) Información institucional, bases de datos y documentación física o digital;
- e) Propiedad intelectual, industrial, marca, logotipo, imagen corporativa y slogan;
- f) Insumos, suministros y materiales de oficina;
- g) Servicios, procesos internos y cualquier otro recurso tangible o intangible de propiedad de la Cooperativa.
- h) Todos estos bienes y recursos se ponen a disposición de los directivos, funcionarios, empleados y colaboradores exclusivamente para el cumplimiento de las operaciones, funciones y fines institucionales de la Cooperativa. En consecuencia, su uso deberá ajustarse a los fines establecidos y a los lineamientos del presente capítulo.

Artículo 36. Reglas para el Uso de Bienes. – Los directivos, funcionarios, empleados y colaboradores de la Cooperativa están obligados a respetar, cuidar y velar por la conservación de los bienes institucionales, así como a impedir que los medios e instalaciones de la entidad sean utilizados por terceros en beneficio propio o ajeno. Para ello, deberán cumplir con las siguientes reglas:

- a) Utilizar los bienes institucionales exclusivamente para fines laborales y en el marco de las funciones asignadas.
- b) Abstenerse de utilizar bienes institucionales para fines personales, particulares o ajenos a las funciones laborales.
- c) Evitar el uso indebido, negligente o abusivo de los recursos institucionales, absteniéndose de causar deterioro intencional o por descuido.
- d) No prestar, alquilar, ceder o transferir a terceros bienes o recursos de la institución sin autorización formal y expresa de la instancia competente.
- e) Abstenerse de alterar, modificar, dañar o inutilizar bienes muebles, equipos o sistemas informáticos de la institución.
- f) No instalar software, aplicaciones o dispositivos no autorizados en equipos institucionales, ni realizar configuraciones que comprometan la seguridad de la información.
- g) Abstenerse de sustraer, copiar, divulgar o manipular información institucional sin autorización, ya sea en formato físico o digital.
- h) No retirar documentación institucional sin cumplir con los procedimientos establecidos y sin las autorizaciones correspondientes.
- i) Utilizar los insumos y suministros institucionales de forma racional y responsable, evitando el desperdicio o uso desproporcionado.
- j) Reportar de manera oportuna a su superior jerárquico o al área correspondiente, la pérdida, daño, mal funcionamiento o uso indebido de los bienes institucionales del que tenga conocimiento.

Artículo 37. Uso de la Imagen y Marca de la Cooperativa. - La imagen corporativa, marca, logotipo, slogan y cualquier otro signo distintivo de la Cooperativa son activos intangibles de propiedad exclusiva de la institución y su uso se registrará por las siguientes normas:

- a) Cualquier persona natural o jurídica que desee utilizar la imagen, marca o nombre de la Cooperativa, deberá solicitar y obtener autorización escrita de la Gerencia General.
- b) Los proveedores que deseen utilizar la marca o imagen de la Cooperativa en sus promocionales, publicaciones o materiales, deberán solicitar autorización previa y cumplir con las disposiciones del Manual de Imagen y Marca de la Cooperativa.
- c) Queda estrictamente prohibido el uso de logotipos, símbolos, isotipos o cualquier elemento de la identidad visual de la Cooperativa en perfiles personales de redes sociales, sitios web, material impreso o cualquier medio de difusión no autorizado, a menos que se trate de contenido oficial compartido desde las cuentas institucionales.
- d) La Gerencia General, o su delegado, será el responsable de defender la imagen y marca de la Cooperativa ante cualquier uso inadecuado, no autorizado o que pueda afectar la reputación institucional, compareciendo ante las instancias correspondientes.

Artículo 38. Relaciones con Redes Sociales. - La participación de los directivos, administradores, funcionarios y colaboradores de la Cooperativa en redes sociales y plataformas digitales se registrará por las siguientes normas de conducta:

- a) **Carácter Personal:** La participación de los integrantes de la Cooperativa en redes sociales como Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn, TikTok, YouTube, entre otras, se realizará a título estrictamente personal. Las opiniones, comentarios o publicaciones realizadas no representan, bajo ningún concepto, la postura oficial de la Cooperativa Minga Ltda.
- b) **Identificación Institucional:** Queda estrictamente prohibido el uso de logotipos, símbolos o cualquier elemento de la identidad visual de la

- Cooperativa en perfiles personales (fotos de portada, foto de perfil, publicaciones propias), a menos que se trate de contenido oficial compartido desde las cuentas institucionales y cuente con la autorización expresa del Área de Marketing o Comunicación.
- c) **Neutralidad:** Al emitir juicios de valor o participar en debates sobre temas sensibles (política, religión, ideologías o controversias sociales), el colaborador tiene el deber de aclarar que dichas opiniones son estrictamente personales y no representan la postura oficial de la Cooperativa.
 - d) **Vocería Institucional:** Ningún directivo, funcionario o empleado está autorizado para interactuar, responder o debatir ante comentarios, reclamos, consultas o ataques dirigidos a la Cooperativa en redes sociales, a menos que sea el personal designado y autorizado para la vocería institucional. Toda gestión de crisis y atención al cliente digital es competencia exclusiva del personal autorizado.
 - e) **Confidencialidad:** Se prohíbe la publicación de cualquier información interna, incluyendo fotografías de documentos, pantallazos con datos de socios, imágenes de áreas restringidas (bóvedas, centros de cómputo, etc.), o cualquier contenido que pueda comprometer la seguridad de la información y la privacidad de los socios y colaboradores.
 - f) **Uniforme e Instalaciones:** Se debe evitar el uso del uniforme institucional o la utilización de las instalaciones de la Cooperativa como fondo para contenido personal en redes sociales, a fin de no comprometer la neutralidad y la imagen de la institución.
 - g) **Infracciones:** El incumplimiento de estas disposiciones será considerado como falta grave y será sancionado conforme a lo establecido en el presente Código y en el Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO X

MANEJO DE INFORMACIÓN, CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD

Artículo 39. Principios para el Manejo de la Información. – El manejo de la información dentro de la Cooperativa se regirá por los siguientes principios fundamentales:

- a) **Confidencialidad:** La información institucional, financiera y personal de los socios, clientes y colaboradores es un activo crítico que debe ser protegido bajo estrictos estándares de seguridad. El acceso a dicha información está restringido únicamente al personal debidamente autorizado y para fines exclusivos del ejercicio de sus funciones.
- b) **Integridad:** La información deberá ser exacta, completa y confiable, garantizando que no sea alterada o destruida de manera no autorizada.
- c) **Disponibilidad:** La información estará accesible y utilizable cuando sea requerida por personal autorizado, en el momento y forma oportunos.
- d) **Responsabilidad:** Cada usuario será responsable del uso adecuado, custodia y conservación de la información bajo su control, así como de las acciones realizadas con sus credenciales de acceso.
- e) **Legalidad:** El tratamiento de la información se realizará conforme a la normativa vigente, incluyendo la Constitución de la República, el Código Orgánico Monetario y Financiero, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y demás disposiciones aplicables.
- f) **Veracidad:** La información que se genere, procese o transmita deberá reflejar fielmente la realidad de los hechos, operaciones o transacciones, prohibiéndose la alteración, ocultamiento o manipulación con fines indebidos.

Artículo 40. Sigilo y Confidencialidad Bancaria. – En cumplimiento de las normas de sigilo bancario establecidas en el Código Orgánico Monetario y Financiero y demás normativa aplicable, los directivos, funcionarios, empleados y colaboradores de la Cooperativa deberán observar estrictamente las siguientes disposiciones:

- a) Los depósitos, captaciones, operaciones y cualquier tipo de transacción realizada por los socios y clientes en la Cooperativa están sujetas a sigilo bancario y reserva absoluta.
- b) No se proporcionará información o documentos de las operaciones realizadas a personas distintas del mismo socio o cliente, a sus beneficiarios debidamente acreditados, representantes legales o apoderados, salvo en los casos contemplados por la ley o mediante orden de autoridad competente.
- c) Se deberá guardar secreto profesional sobre los datos, informes, cuentas, balances, planes estratégicos, manuales y demás actividades de la Cooperativa, de los socios, proveedores y del personal, que no sean de carácter público.
- d) La obligación de confidencialidad y sigilo se mantiene incluso después de finalizada la relación laboral, contractual o de cualquier naturaleza con la Cooperativa.
- e) Quienes tengan acceso a información protegida por sigilo bancario deberán abstenerse de acceder, copiar, reproducir, divulgar, alterar o utilizar de forma directa o indirecta dicha información sin la debida autorización legal.

Artículo 41. Protección de Datos Personales. - El tratamiento de datos personales se realizará conforme a la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y demás normativa vigente. Para ello, los sujetos obligados deberán:

- a) Administrar la información personal de socios, clientes, colaboradores, proveedores y demás grupos de interés bajo los principios de confidencialidad, integridad, disponibilidad, licitud y transparencia.
- b) Utilizar los datos personales exclusivamente para los fines institucionales autorizados y para los cuales fueron recabados, contando con el consentimiento del titular cuando la ley así lo requiera.
- c) Prevenir el acceso, uso, tratamiento o divulgación no autorizada de datos personales sensibles, entendiéndose por tales aquellos que

revelen origen étnico, ideología política, creencias religiosas, datos biométricos, datos de salud, orientación sexual, entre otros.

- d) Implementar medidas técnicas, organizativas y administrativas adecuadas para garantizar la seguridad de los datos personales y prevenir su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.
- e) Atender los requerimientos de información, rectificación, actualización o eliminación de datos personales que realicen los titulares, conforme a los procedimientos establecidos.
- f) Reportar de manera inmediata al Oficial de Seguridad de la Información y a la instancia competente cualquier incidente de seguridad que pueda comprometer la confidencialidad, integridad o disponibilidad de los datos personales.

Artículo 42. Uso de Herramientas Tecnológicas y Correo Electrónico. – El uso de los recursos tecnológicos y del correo electrónico institucional se sujetará a las siguientes normas:

- a) **Uso Exclusivo:** Las herramientas tecnológicas (computadoras, internet, correo electrónico, sistemas internos, aplicaciones) son proporcionadas por la Cooperativa exclusivamente para el cumplimiento de las funciones laborales y fines institucionales.
- b) **Responsabilidad Personal:** Cada usuario es responsable de la seguridad de su cuenta, credenciales de acceso y claves, las cuales son personales e intransferibles. Queda prohibido compartir claves o permitir el acceso a terceros no autorizados.
- c) **Correo Electrónico:** El correo electrónico institucional es el principal canal de comunicación interna y externa. Su uso deberá ser profesional, respetuoso y acorde a los valores institucionales. Se prohíbe su utilización para fines personales excesivos, envío de cadenas, publicidad no autorizada o contenidos ofensivos.
- d) **Seguridad:** Los usuarios deberán aplicar buenas prácticas de seguridad, tales como el bloqueo de equipos al ausentarse del puesto de trabajo, la protección de contraseñas, el manejo seguro de

documentación y la abstención de acceder a sitios web riesgosos o descargar software no autorizado.

- e) Política de Escritorio y Pantalla Limpia: Al retirarse de su puesto de trabajo, el colaborador deberá bloquear la sesión de su computadora y guardar bajo llave o en lugares seguros los documentos físicos que contengan información confidencial, evitando dejar información sensible a la vista de personas no autorizadas.
- f) Mensajes y Contenidos: Se prohíbe el envío o reenvío de mensajes que contengan material ofensivo, discriminatorio, sexualmente explícito, violento o que atente contra la dignidad de las personas, así como la difusión de información falsa o malintencionada.
- g) Eliminación Segura: Los documentos que contengan información sensible o datos personales deberán ser destruidos adecuadamente, mediante trituradora o mecanismos autorizados, antes de su disposición final.

Artículo 43. Prohibiciones sobre el Uso Indebido de Información. – Queda estrictamente prohibido a todos los sujetos obligados por este Código:

- a) Divulgar, filtrar o facilitar información confidencial, privilegiada o protegida por sigilo bancario a terceros no autorizados, sea por cualquier medio físico, verbal, electrónico o digital.
- b) Acceder, consultar, copiar, reproducir, descargar o extraer información institucional, bases de datos o archivos sin autorización expresa o sin justificación funcional.
- c) Utilizar información institucional o de los socios para fines personales, comerciales, políticos, ilícitos o para beneficio propio o de terceros.
- d) Manipular, alterar, ocultar o destruir información con el propósito de distorsionar la realidad, encubrir irregularidades, obtener beneficios indebidos o perjudicar a la Cooperativa, a sus socios o a cualquier persona.
- e) Facilitar información confidencial a competidores, empresas del sector u otras organizaciones, con o sin ánimo de lucro.

- f) Sustraer documentación física o digital de la Cooperativa sin cumplir con los procedimientos establecidos y sin las autorizaciones correspondientes.
- g) Utilizar los sistemas de información, correo electrónico o cualquier herramienta tecnológica para realizar actividades ilícitas, acoso, difamación, calumnia, o cualquier forma de actividad hostil.
- h) Prestar su nombre, cuentas o identidad para realizar transacciones financieras ajenas o de dudosa procedencia, o para evadir los controles institucionales.

CAPÍTULO XI

PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DE DELITOS

Artículo 44. Responsabilidades y Alcance. – La prevención del lavado de activos y del financiamiento de delitos, incluido el terrorismo, constituye una obligación ética y legal de todos los directivos, administradores, funcionarios, empleados y colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Minga Ltda. Todos los integrantes de la entidad, incluyendo miembros de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia General, personal operativo y administrativo, asumen las siguientes responsabilidades fundamentales:

- a) Velar porque la Cooperativa no sea utilizada como medio para el lavado de activos, el financiamiento del terrorismo u otros delitos.
- b) Conocer y aplicar la normativa vigente en materia de prevención, así como las políticas, procedimientos y controles establecidos en el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos de la institución.
- c) Anteponer el cumplimiento de las normas de prevención al logro de metas comerciales, evitando que los productos y servicios de la Cooperativa sean instrumentalizados para actividades ilícitas.
- d) Reportar de manera inmediata al Oficial de Cumplimiento cualquier operación inusual o sospechosa detectada en el ejercicio de sus funciones.

- e) Abstenerse de prestar su nombre, cuentas o identidad para realizar transacciones financieras ajenas o de dudosa procedencia.
- f) Colaborar activamente con el Oficial de Cumplimiento, el Comité de Cumplimiento, los auditores internos y externos, y las autoridades competentes, suministrando toda la información que sea requerida.

El desconocimiento de la normativa externa o de las políticas internas no exime de responsabilidad administrativa, civil o penal a ningún integrante de la institución.

Artículo 45. Normas Generales y Políticas de Prevención. – La Cooperativa, en coordinación con la Unidad de Cumplimiento y en estricto cumplimiento de las disposiciones de la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera, la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS) y la Unidad de Análisis Financiero y Económico (UAFE), establece las siguientes normas y políticas de cumplimiento obligatorio:

- a) **Debida Diligencia:** Para garantizar una adecuada prevención, se aplicarán obligatoriamente los siguientes pilares de control:
 - Conozca a su Socio/Cliente
 - Conozca a su Empleado y Directivo
 - Conozca a su Proveedor
 - Conozca a su Corresponsal
 - Conozca a su Mercado.
- b) **Perfilamiento y Monitoreo:** Se mantendrá un perfil financiero y transaccional de cada socio y cliente, monitoreando permanentemente sus operaciones para identificar aquellas que, por su número, valor, frecuencia o características, se aparten de dicho perfil sin justificación económica o legal.
- c) **Personas Expuestas Políticamente (PEP):** Para el inicio y continuidad de la relación comercial con personas expuestas políticamente, se aplicarán medidas de debida diligencia ampliada, requiriendo autorización expresa de la Gerencia General y del Comité de Cumplimiento.

- d) **Evaluación de Nuevos Productos:** El Oficial de Cumplimiento deberá emitir opinión y análisis de riesgo para nuevos productos y servicios, recomendando las medidas de control necesarias previo a su lanzamiento.
- e) **Capacitación Continua:** Se fomentará una cultura de cumplimiento mediante la capacitación permanente y evaluación del personal sobre las leyes, normativas, tipologías, señales de alerta y formas de identificar los riesgos asociados con el lavado de activos y financiamiento de delitos.
- f) **Sanciones por Incumplimiento:** El incumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos será considerado como falta muy grave y será sancionado conforme a lo dispuesto en el presente Código, el Reglamento Interno de Trabajo.

Artículo 46. Deber de Colaboración y Reporte. – Todos los directivos, funcionarios y colaboradores de la Cooperativa están obligados a:

- a) **Reporte de Operaciones Inusuales:** Reportar al Oficial de Cumplimiento, de manera inmediata y por escrito, cualquier operación o transacción que no guarde relación con el perfil financiero y la actividad económica del socio o cliente.
- b) **Reporte de Operaciones Sospechosas:** El Oficial de Cumplimiento, en coordinación con el Comité de Cumplimiento, investigará los casos reportados y, de confirmarse su carácter sospechoso, procederá a elaborar el Reporte de Operaciones Inusuales e Injustificadas (ROI) para su envío a la UAFE, conforme a los procedimientos establecidos.
- c) **Reserva en las Investigaciones:** Queda terminantemente prohibido poner en conocimiento de personal no autorizado, o de las personas involucradas, el hecho de que una operación ha sido reportada como inusual o sospechosa, o que ha sido solicitada información por parte de la autoridad competente.
- d) **Colaboración con Autoridades:** Los directivos, funcionarios y colaboradores están obligados a colaborar activamente con los auditores internos y externos, con los órganos reguladores y con las

autoridades judiciales, suministrando toda la información requerida en los términos establecidos en la legislación vigente.

- e) **Actualización de Información:** Es responsabilidad de cada colaborador mantener actualizada su información personal, financiera y de referencias, colaborando con los procesos de debida diligencia continua que realiza la Unidad de Cumplimiento.

Artículo 47. Confidencialidad y Reserva. - La información relacionada con la prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos está sujeta a estricta reserva y confidencialidad:

- a) Los directivos, miembros del Comité de Cumplimiento, Oficial de Cumplimiento y/o funcionario o colaborador que, en el ejercicio de sus funciones, tenga acceso a información sobre investigaciones, reportes de operaciones inusuales o sospechosas, o requerimientos de autoridades, deberán guardar absoluta reserva y confidencialidad.
- b) Se prohíbe terminantemente difundir, filtrar o dar mal uso a la información generada en los procesos de prevención, incluyendo los Reportes de Operaciones Inusuales e Injustificadas (ROII) enviados a la UAFE, así como la identidad del Oficial de Cumplimiento y sus datos personales.
- c) La violación de estas disposiciones constituye falta muy grave, será sancionada conforme al Reglamento Interno de Trabajo y al presente Código, y podrá dar lugar a las acciones civiles o penales correspondientes.
- d) La entidad garantizará la protección de la identidad de los funcionarios y colaboradores que, de buena fe, reporten operaciones inusuales o sospechosas, prohibiéndose cualquier tipo de represalia, discriminación o sanción en su contra.
- e) La obligación de confidencialidad se mantiene incluso después de finalizada la relación laboral o contractual del colaborador con la Cooperativa.

CAPÍTULO XII

COMPROMISO INSTITUCIONAL

Artículo 48. Compromiso con la Sociedad. – La Cooperativa de Ahorro y Crédito Minga Ltda., consciente de su responsabilidad social y de su papel como actor clave en el desarrollo local, asume los siguientes compromisos con la sociedad en general:

- a) Contribuir activamente al desarrollo económico y social de la comunidad, promoviendo la inclusión financiera y el apoyo a sectores vulnerables y grupos de atención prioritaria.
- b) Participar en iniciativas que fomenten el bienestar colectivo, mediante servicios financieros de excelencia que respondan a las necesidades reales de la población, especialmente de aquellos sectores tradicionalmente excluidos del sistema financiero formal.
- c) Mantener una comunicación honesta, veraz y transparente con la sociedad sobre el origen y uso de los recursos, fortaleciendo la confianza en el sector financiero popular y solidario y contribuyendo a la estabilidad del sistema.
- d) Promover activamente la ética empresarial a todo nivel dentro de la Cooperativa, siendo un referente de buenas prácticas y gobernanza en el ámbito local y nacional.
- e) Actuar con neutralidad e independencia, sin filiaciones políticas, religiosas o ideológicas que puedan comprometer su objeto social o la confianza depositada por sus socios y la comunidad.
- f) Fomentar una cultura de ahorro, planificación financiera y principios cooperativos entre la sociedad en general, contribuyendo a la educación económica y financiera de la población.

Artículo 49. Compromiso con los Socios, Clientes y Grupos de Interés. – La Cooperativa, en sus relaciones con socios, clientes y demás grupos de interés, se compromete a:

- a) **Con los Socios y Clientes:**

Actuar de manera neutral, equitativa e igualitaria, brindando un trato justo a todos sin discriminación de ningún tipo y sin sesgos que beneficien a alguien en particular.

- Ofrecer productos y servicios financieros de alta calidad, con información clara, veraz, completa y oportuna sobre sus características, costos, condiciones y riesgos.
- Proteger los datos personales y financieros de los socios y clientes, garantizando su confidencialidad y el cumplimiento de las normas de sigilo bancario.
- Establecer canales de comunicación accesibles y efectivos para recibir y atender peticiones, quejas, reclamos y sugerencias, garantizando una respuesta oportuna y de calidad.
- Promover el conocimiento de este Código de Ética entre los socios y clientes, alentando su aplicación a lo largo de la relación de negocios para asegurar el respeto, la confianza y la transparencia mutua.

b) Con los Empleados, Directivos y Colaboradores:

- Fomentar relaciones basadas en el respeto mutuo, la confianza y el trabajo en equipo, buscando lograr los objetivos organizacionales en un buen ambiente laboral.
- Valorar y respetar las diferencias individuales, reconociendo que la diversidad de habilidades, competencias, perfiles y experiencias fortalece a la institución.
- Proteger a los empleados, velando por su seguridad, salud y bienestar, proporcionando formación en temas de salud y seguridad ocupacional, y los instrumentos necesarios para realizar sus tareas.
- Buscar el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar de los colaboradores, promoviendo su desarrollo integral.

c) Con los Proveedores, Contratistas y Aliados Estratégicos:

- Propender a que todos los aliados estratégicos conozcan, interioricen y vivan los valores y principios de este Código de Ética.
- Exigir el cumplimiento de las políticas, normas y procedimientos de la Cooperativa en materia de compras, contratación de bienes y servicios, confidencialidad de la información, uso y custodia de activos, y salud y seguridad en el trabajo.
- Mantener relaciones basadas en la transparencia, la ética y la mutua colaboración, seleccionando a los proveedores con criterios objetivos, técnicos y profesionales.

d) Con el Gobierno y Entes de Regulación y Control:

- Cumplir cabalmente con todas las obligaciones legales y normativas, aplicando la normatividad vigente emitida por el gobierno, los entes de regulación y control.
- Mantenerse actualizada en el conocimiento de las leyes aplicables, disponiendo de áreas de control que vigilen la observancia de las normas por parte de todos los colaboradores.
- Mantener relaciones transparentes con las autoridades, absteniéndose de aceptar o entregar dádivas o beneficios indebidos en el marco de las relaciones comerciales o de cumplimiento.

Artículo 50. Compromiso con el Desarrollo Sostenible y la Comunidad. – La Cooperativa reconoce su responsabilidad con el entorno social y ambiental, asumiendo los siguientes compromisos:

- a) **Desarrollo Sostenible:** Promover y desarrollar el crecimiento económico ambientalmente justo, que garantice la permanencia de los recursos naturales para las generaciones futuras.
- b) **Responsabilidad Ambiental:** Adoptar prácticas administrativas y operativas que reduzcan el impacto ambiental, promoviendo el ahorro de recursos (agua, energía, papel), la gestión adecuada de residuos y el apoyo a iniciativas que protejan el entorno natural.

- c) **Gestión de Riesgos Ambientales y Sociales:** Aplicar adecuadamente buenas prácticas en la gestión de riesgos ambientales y sociales (SARAS), asegurando que las actividades financiadas no atenten contra la salud, el medio ambiente o los derechos de las comunidades.
- d) **Compromiso con las Comunidades de Influencia:** Promover el respeto por las comunidades donde se encuentran ubicadas las oficinas, siendo amigable con el medio ambiente, procurando el uso de energías limpias y materiales biodegradables, y apoyando iniciativas de desarrollo local.
- e) **Sostenibilidad Integral:** Comprometerse con la sostenibilidad de manera integral, entendiendo que el éxito de la Cooperativa está ligado al bienestar de la comunidad, la protección del medio ambiente y el desarrollo económico equitativo.
- f) **Educación y Conciencia Ambiental:** Fomentar espacios de educación, sensibilización y cultura ambiental entre los directivos, funcionarios, colaboradores, socios y la comunidad en general, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado del entorno.
- g) **Cultura de Respeto y Privacidad:** Contribuir a que todos los integrantes de la Cooperativa tengan derecho a ser tratados con respeto a su dignidad y privacidad, siendo deber de todos contribuir a un entorno institucional armónico, libre de prejuicios y prácticas discriminatorias.

CAPÍTULO XIII

INFRACCIONES, SANCIONES Y PROCEDIMIENTO

Artículo 51. Órgano Sancionador. – La **Comisión Especial de Resolución de Conflictos** es el órgano competente para conocer, investigar, sustanciar y resolver, en primera instancia administrativa, todas las denuncias, reclamos y conflictos relacionados con el incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Código de Ética, garantizando en todo momento el debido proceso y el derecho a la defensa.

La Comisión Especial de Resolución de Conflictos actuará con independencia, imparcialidad y confidencialidad, conforme a lo establecido en el Reglamento de Buen Gobierno Cooperativo, el Estatuto Social y la normativa vigente.

En el caso de infracciones cometidas por empleados y trabajadores, la Comisión podrá remitir los antecedentes a la Gerencia y al área de Talento Humano para la aplicación de las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Trabajo, cuando corresponda.

Artículo 52. Clasificación de las Infracciones. – Las infracciones al presente Código de Ética se clasifican en leves, graves y muy graves, según la naturaleza de la falta, el grado de afectación a los intereses de la Cooperativa, la intencionalidad y la reincidencia:

- **Infracciones Leves:** Se considerarán infracciones leves aquellas conductas que impliquen un incumplimiento menor de las obligaciones éticas, sin que causen un perjuicio significativo a la Cooperativa o a sus integrantes. A título enunciativo, se consideran infracciones leves:
 - a) El atraso injustificado en la entrega de información o reportes solicitados por autoridades internas, sin que ello cause perjuicio grave.
 - b) El uso moderado y no habitual de recursos institucionales para fines personales, sin que constituya abuso o perjuicio.
 - c) El incumplimiento de deberes formales de cortesía, respeto y urbanidad en el trato con compañeros, socios o clientes, siempre que no constituyan falta grave.
 - d) La inasistencia injustificada a sesiones de capacitación programadas, sin causa debidamente justificada.
 - e) Los descuidos menores en el manejo de información o documentación, sin que se haya producido divulgación no autorizada o pérdida de información sensible.
 - f) La acumulación de tres faltas leves en el período de un año será considerada como una falta grave.

- **Infracciones Graves:** Se considerarán infracciones graves aquellas conductas que atenten contra los principios éticos fundamentales, afecten la imagen institucional o causen un perjuicio moderado a la Cooperativa o a sus integrantes. A título enunciativo, se consideran infracciones graves:
 - a) La reincidencia en faltas leves, previa amonestación escrita.
 - b) La omisión o retraso injustificado en reportar operaciones inusuales o sospechosas al Oficial de Cumplimiento.
 - c) La violación de las políticas de confidencialidad que no implique divulgación masiva o daño reputaciones significativo.
 - d) El incumplimiento de las normas sobre conflicto de intereses, cuando no exista dolo o perjuicio económico comprobado.
 - e) La realización de actividades externas remuneradas sin la debida autorización, cuando interfieran con las funciones laborales.
 - f) El trato irrespetuoso, discriminatorio o humillante hacia compañeros, subordinados, socios o clientes, que no constituya acoso laboral o sexual.
 - g) El uso indebido de la imagen o marca de la Cooperativa sin autorización, cuando no cause perjuicio reputacional significativo.
 - h) La inobservancia de las políticas de seguridad de la información, sin que se haya producido una vulneración efectiva.
 - i) La acumulación de dos faltas graves en el período de un año será considerada como una falta muy grave.
- **Infracciones Muy Graves:** Se considerarán infracciones muy graves aquellas conductas que atenten gravemente contra los principios y valores éticos, causen un perjuicio significativo a la Cooperativa, a sus socios o a sus integrantes, o que puedan dar lugar a responsabilidades administrativas, civiles o penales. A título enunciativo, se consideran infracciones muy graves:

- a) La comisión de actos de corrupción, soborno, cohecho, fraude, malversación, peculado o cualquier conducta tipificada como delito en el ordenamiento jurídico.
- b) La sustracción, apropiación indebida o desvío de recursos, bienes o fondos de la Cooperativa o de sus socios.
- c) La divulgación de información privilegiada, confidencial o reservada, en beneficio propio o de terceros, o que cause perjuicio a la Cooperativa, a sus socios o a sus integrantes.
- d) La participación directa o indirecta en operaciones de lavado de activos o financiamiento de delitos, incluyendo el terrorismo.
- e) El ocultamiento o falsificación de información, documentos o registros contables con el propósito de distorsionar la realidad financiera o encubrir irregularidades.
- f) La omisión deliberada o la negativa a reportar operaciones sospechosas al Oficial de Cumplimiento.
- g) La comisión de actos de acoso laboral, acoso sexual o violencia en cualquiera de sus formas.
- h) La reincidencia en faltas graves.
- i) La violación grave y dolosa de las normas sobre conflicto de intereses, con perjuicio económico o reputacional para la Cooperativa.
- j) La obstrucción o impedimento a las labores de auditoría interna, externa, control interno o de los organismos de control.
- k) La utilización de información privilegiada para realizar transacciones personales o beneficiar a terceros.
- l) La contratación de personas o proveedores con quienes se mantengan relaciones de parentesco prohibidas, sin la debida declaración y autorización.
- m) Cualquier acción u omisión que atente contra la estabilidad, solvencia o reputación de la Cooperativa.

Artículo 53. Sanciones. – Las sanciones aplicables por el incumplimiento del presente Código de Ética se graduarán según la naturaleza y gravedad de la infracción, la condición del infractor y las circunstancias concurrentes:

Para Socios:

- a) Por infracciones leves: Amonestación escrita por parte de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos.
- b) Por infracciones graves: Suspensión temporal de derechos (voz y voto) hasta por seis meses, según la gravedad.
- c) Por infracciones muy graves: Exclusión del socio, previo el procedimiento establecido en el Reglamento Interno, sin perjuicio de las acciones legales a que hubiere lugar.

Para Representantes a la Asamblea General y Vocales de los Consejos (Administración y Vigilancia):

- a) Por infracciones leves: Amonestación escrita por parte de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos.
- b) Por infracciones graves: Sanción económica de hasta el 20% de un salario básico unificado, y suspensión temporal en sus funciones por hasta tres meses.
- c) Por infracciones muy graves: Remoción del cargo, pérdida de la calidad de directivo e inhabilitación para ser candidato en procesos electorales por un período de hasta cinco años. Adicionalmente, podrá iniciarse el proceso de exclusión como socio.

Para Gerencia:

- a) Por infracciones leves: Amonestación escrita por parte del Consejo de Administración, a solicitud de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos.
- b) Por infracciones graves: Sanción económica de hasta el 10% de sus honorarios mensuales, según la gravedad.

- c) Por infracciones muy graves: Separación del cargo por incumplimiento grave de sus obligaciones, previo el procedimiento establecido en el contrato civil y la normativa aplicable.

Para Empleados y Trabajadores:

- a) Por infracciones leves: Amonestación verbal o escrita, según lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.
- b) Por infracciones graves: Sanción económica de hasta el 10% de la remuneración diaria unificada, conforme al Reglamento Interno de Trabajo, y suspensión de funciones sin remuneración por hasta tres días.
- c) Por infracciones muy graves: Terminación de la relación laboral por visto bueno, previo el procedimiento establecido en el Código de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.

Para Proveedores y Contratistas:

- a) Por infracciones graves: Amonestación escrita y suspensión temporal para futuras contrataciones por un período de hasta dos años.
- b) Por infracciones muy graves: Terminación unilateral del contrato, eliminación del registro de proveedores e inhabilitación permanente para futuras contrataciones, sin perjuicio de las acciones legales correspondientes.

Para Clientes y Usuarios: En caso de conductas que atenten contra la integridad de los colaboradores, las instalaciones o la reputación de la Cooperativa, se podrá disponer la terminación de la relación contractual, conforme a los procedimientos establecidos.

Artículo 54. Procedimiento Sancionador. – El procedimiento para la aplicación de sanciones por incumplimiento del presente Código de Ética se sujetará a las siguientes reglas, garantizando en todo momento el debido proceso y el derecho a la defensa:

- 1. Inicio del Procedimiento:** El procedimiento podrá iniciarse:

- a) De oficio, por decisión de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos;
 - b) Por denuncia presentada por cualquier persona que tenga conocimiento de un hecho que pudiera constituir una infracción al presente Código; o,
 - c) Por informe remitido por Auditoría Interna, Consejo de Vigilancia, Oficial de Cumplimiento u otra instancia de la Cooperativa.
- 2. Denuncia:** Las denuncias deberán presentarse por escrito, con identificación del denunciante (se garantizará la confidencialidad cuando se solicite), relato claro y preciso de los hechos, identificación del presunto infractor, y la documentación de respaldo disponible.
- 3. Investigación Preliminar:** Recibida la denuncia o informe, la Comisión Especial de Resolución de Conflictos realizará una investigación preliminar para determinar la veracidad de los hechos y si existen méritos suficientes para iniciar el procedimiento sancionador. Esta etapa no podrá exceder de quince (15) días.
- 4. Apertura del Procedimiento y Notificación:** Si de la investigación preliminar se desprenden indicios razonables de responsabilidad, la Comisión emitirá una resolución de apertura del procedimiento sancionador, notificando al presunto infractor con:
- a) Los hechos que se le imputan y su calificación preliminar;
 - b) Las disposiciones del Código que se consideran vulneradas;
 - c) El 15 días para que presente sus descargos por escrito y solicite, si lo desea, la práctica de pruebas.

La notificación se realizará por escrito, de manera personal, por correo electrónico certificado o mediante entrega en el domicilio registrado.

- 5. Descargos y Prueba:** Dentro del plazo señalado, el presunto infractor podrá:
- a) Presentar por escrito sus descargos y las pruebas que considere pertinentes;

- b) Solicitar la práctica de pruebas adicionales, justificando su pertinencia y necesidad;
- c) Solicitar ser recibido en audiencia por la Comisión para exponer sus argumentos.

Vencido el plazo, la Comisión dispondrá de quince (15) días para la práctica de las pruebas solicitadas y las que considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

6. Resolución: Concluida la etapa probatoria, la Comisión Especial de Resolución de Conflictos emitirá resolución motivada en un plazo máximo de treinta (30) días. La resolución deberá contener:

- a) Identificación del caso y de las partes;
- b) Resumen de los hechos y de los argumentos de las partes;
- c) Valoración de las pruebas practicadas;
- d) Fundamentos de derecho y motivación;
- e) Decisión adoptada, determinando la existencia o no de infracción y, en su caso, la sanción impuesta;
- f) Plazo para el cumplimiento de la sanción.

Las resoluciones se adoptarán por mayoría absoluta de los integrantes de la Comisión.

7. Notificación de la Resolución: La resolución será notificada al infractor y al denunciante, en su caso, dentro del término de tres (3) días posteriores a su adopción, a través de cualquier medio que permita dejar constancia de su recepción.

8. Apelación: Las resoluciones de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos podrán ser apeladas ante la Asamblea General de Representantes, dentro del término de cinco (5) días hábiles contados desde la notificación. La apelación deberá presentarse por escrito ante la Comisión, indicando los fundamentos de hecho y de derecho en los que se sustenta.

La Asamblea General de Representantes conocerá y resolverá la apelación en la próxima sesión ordinaria o extraordinaria, siguiendo el procedimiento establecido. La resolución de la Asamblea será de última instancia en la vía interna y causará ejecutoria.

9. Ejecución de la Sanción: Ejecutoriada la resolución, la Comisión remitirá copia a las instancias correspondientes para la ejecución de la sanción (Talento Humano, Gerencia, Consejo de Administración, según corresponda).

10. Archivo: Si durante el procedimiento se determina la inexistencia de infracción o la falta de responsabilidad del denunciado, se dispondrá el archivo definitivo del expediente.

Artículo 55. Prescripción. – La facultad de la Cooperativa para iniciar el procedimiento sancionador prescribe en los siguientes plazos, contados desde la fecha en que se cometió la infracción:

- Un (1) año para las infracciones leves;
- Dos (2) años para las infracciones graves;
- Tres (3) años para las infracciones muy graves.

La prescripción se interrumpe con la notificación del inicio del procedimiento sancionador al presunto infractor.

CAPÍTULO XIII

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Código de Ética entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación por parte de la Asamblea General de Representantes de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Minga Ltda., sin perjuicio de su publicación, difusión y comunicación a todos los grupos de interés. Deróguese toda disposición interna que se contraponga a lo previsto en este documento. Para el debido cumplimiento del presente Código, se adjuntan e integran como parte del mismo los siguientes formularios, los cuales deberán ser suscritos por los sujetos obligados en los términos que cada uno establece: