

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OSCUS LTDA.

CÓDIGO DE ÉTICA

1. ALCANCE

El Consejo de Administración promulga el presente Código de Ética que promueve el cumplimiento de la Constitución de la República, Código Orgánico Monetario y Financiero, Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria, Estatuto Social, Código de Buenas Prácticas de Gobierno Cooperativo, demás leyes conexas y los Reglamentos Internos; que incluyen valores y principios enfocados a responsabilidad y ética social frente a la comunidad y al medio ambiente y que rigen el comportamiento de quienes hacen OSCUS, respetando los principios de la declaración universal de los derechos humanos de las Naciones Unidas, así como las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Representantes, Vocales de los Consejos de Administración y de Vigilancia, Juntas Electorales, Gerente y Trabajadores, siendo parte de la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS Ltda., se obligan a observar, cumplir, hacer cumplir y difundir el presente Código de Ética Institucional.

Normar el procedimiento para el juzgamiento de los hechos que atenten a los principios del Código de Ética, aplicando los principios constitucionales del derecho a la defensa y del debido proceso establecido en el Código de Buenas Prácticas de Gobierno Cooperativo.

Las normas establecidas en el presente Código se aplicarán en forma complementaria al Estatuto y normativa interna de OSCUS.

2. IMPORTANCIA

Este Código enmarca la filosofía que OSCUS promulga para garantizar el cumplimiento de la Misión, generar valor y proteger los recursos de Socios y Clientes, basando su actividad y operaciones en el conocimiento de la intermediación financiera de naturaleza cooperativa.

Constituye además una herramienta que permite generar en Representantes, Vocales de los Consejos de Administración y de Vigilancia, Juntas Electorales, Gerente y Trabajadores conciencia cooperativa que conlleve a la aplicación de principios, valores, competencias y obligaciones, orientando la actitud, el comportamiento y la ética de sus integrantes, en un marco de transparencia, equidad y sostenibilidad.

3. OBJETIVO

3.1. Establecer reglas de comportamiento que permitan operativizar y comprometer a los integrantes de la Cooperativa en la aplicación de la Filosofía Institucional, su

inobservancia será causal de la aplicación de sanciones de acuerdo con lo establecido en la Normativa.

3.2. Definir las normas de actuación de Gerente y Trabajadores vinculados con la Gestión de Tesorería.

3.3. Especificar las obligaciones de Directivos, Gerente y Trabajadores en materia de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos incluido el Terrorismo.

4. DEFINICIONES

Ética: Conjunto de valores y la forma correcta de actuar que tienen todos los seres humanos frente a sus semejantes.

Valores Morales: Atributos que poseen las personas por herencia, hogar, medio ambiente, religión, educación, que permiten tener confianza en su desempeño.

Conflicto de Interés: Actuación personal o de grupo en decisiones para sacar provecho personal o beneficiar a otros.

Integridad: Actuar con rectitud y honradez, procurando satisfacer el interés general sin obtener ventaja personal.

Responsabilidad: Cumplir fielmente con los deberes asignados a su puesto o función y rendir cuentas de todos los actos asumiendo la consecuencia de ello.

Lealtad: Virtud que se desarrolla en la conciencia y que implica cumplir un compromiso aun frente a circunstancias adversas.

5. REGLAS DE COMPORTAMIENTO

5.1. PILARES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Se encuentran definidos en la Planificación Estratégica y constituyen la base sobre la cual se construirán las estrategias y acciones encaminadas al fortalecimiento de la gestión institucional y se refieren a:

- a. Liderazgo
- b. Creatividad
- c. Enfoque al Servicio
- d. Gestión del Cambio

Representantes y Directivos, en el ámbito de su competencia observarán la aplicación de los Pilares de la Cultura Organizacional en su accionar, vigilando que la normativa, estrategias y propuestas generadas por la Administración se encuentren enmarcadas en estos pilares.

Para operativizar los Pilares de la Cultura Organizacional en las labores diarias de Gerente y Trabajadores, en los diferentes niveles, éstos han sido establecidos como Competencias Empresariales.

5.2. PRINCIPIOS

Enmarcados en los Principios Universales enunciados por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) se establecen las siguientes reglas de comportamiento:

- a. Garantizar a través de políticas y procedimientos la adhesión abierta y voluntaria de quienes deseen ser parte de OSCUS para ser beneficiarios de los productos y servicios financieros y no financieros.
- b. Procurar la participación mayoritaria de los Socios en los procesos de elección a las instancias del nivel de gobierno, a través de campañas de difusión masivas que incentiven su intervención.
- c. Motivar la adhesión y mantenimiento de Certificados de Aportación dando a conocer los beneficios y derechos que éstos otorgan y a los que pueden acceder en su calidad de Socios.
- d. Garantizar que las decisiones, estrategias y políticas se encuentren enmarcadas en la Normativa, Misión, Visión y Cultura Organizacional a través de las instancias de Gobierno y Administrativas en el ámbito de su competencia.
- e. Promover el desarrollo de Socios/Clientes y la comunidad a través del programa de capacitación CapaciOSCUS que fortalezca los conocimientos de educación financiera, cooperativa, productiva y de otros temas relacionados con su actividad económica y que contribuya a su crecimiento.
- f. Asignar recursos e impulsar la ejecución de eventos de capacitación para Representantes, Directivos, Gerente y Trabajadores, en temas relacionados con su gestión.
- g. Promover la implementación de políticas que fortalezcan las relaciones comerciales, de integración, transmisión de conocimientos y experiencia con instituciones fraternas.
- h. Aplicar acciones recomendadas por el Comité de Responsabilidad Social, para mejorar el desempeño de los indicadores del Balance Social.

5.3. VALORES UNIVERSALES, ÉTICOS Y COMPROMISOS INSTITUCIONALES

Las relaciones entre los diferentes actores que conforman OSCUS se deberá sustentar en la aplicación de los valores universales, éticos y compromisos institucionales, reflejando un empoderamiento que conlleve a:

- a. Brindar atención de excelencia basada en el respeto, profesionalismo, solidaridad y trato igualitario; medido a través de la evaluación de la satisfacción de Socios y Clientes y promoviendo acciones encaminadas a incrementar el indicador.
- b. Manejar con responsabilidad, transparencia y seguridad los recursos de la Cooperativa, de los Socios, Clientes y Usuarios; evidenciada a través de la evaluación de los Consejos de Administración y Vigilancia; de la rendición de cuentas de Gerente y Trabajadores

- mediante los informes financieros, de gestión y de la evaluación del desempeño.
- c. Acatar, cumplir y hacer cumplir con responsabilidad y probidad las atribuciones, deberes, funciones, disposiciones, así como la normativa y procedimientos vigentes que regulan a la Cooperativa.
 - d. No recibir dinero de los Socios/Clientes en sus cuentas personales o en las que actúe como representante, utilizando éstas como puente transaccional.
 - e. No solicitar o recibir de parte de Representantes, Directivos, Socios/Clientes/Usuarios, Proveedores y Trabajadores: obsequios, comisiones o recompensas de cualquier clase, que se les ofrezca como retribución por cualquier motivo.
 - f. No requerir a las instancias de gobierno favores relacionados con sus funciones y obligaciones laborales.
 - g. Obrar con lealtad, honestidad e integridad en las relaciones internas, interinstitucionales, empresariales o comerciales, de acuerdo con las políticas que norman las relaciones con Representantes, Directivos, Cliente Interno, Proveedores, Socios/Clientes y la Comunidad, dando prelación al cumplimiento de los principios y valores institucionales.
 - h. Implementar políticas, estrategias, acciones que involucren el normal funcionamiento de la Cooperativa anteponiendo los intereses institucionales a los particulares.

6. MECANISMOS DE COMUNICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Es responsabilidad primordial de Trabajadores que detecten una desviación (entendiéndose por desviación cualquier situación que pudiera implicar lavado de dinero, fraude interno o externo, violación de la seguridad de la información y en general, cualquier acción u omisión que pudiera generar pérdidas para la Cooperativa) o incumplimientos en la aplicación de lo dispuesto en la normativa interna, procedimientos, instrucciones por escrito, así como lo señalado en el presente Código, reportar de inmediato a través de correo electrónico institucional de cada trabajador o mediante comunicación escrita dirigida al Responsable del Proceso o al Responsable de Talento Humano.

7. ACTUACIÓN EN LA GESTIÓN DE TESORERÍA

El Gerente y los Trabajadores vinculados en el desarrollo de las actividades de tesorería, relacionadas con la gestión operativa, de negociación, control y riesgos, deberán cumplir las siguientes normas de actuación:

- a. Anteponer la integridad de las operaciones de tesorería y el interés de la Cooperativa sobre los intereses personales.
- b. Ejercer con diligencia, independencia y seriedad el análisis de alternativas de inversión, la recomendación para intervenir en el mercado y la toma de decisiones para la colocación de recursos, así como para las demás operaciones inherentes a la gestión de tesorería.
- c. Suministrar información veraz y oportuna.
- d. Mantener informada a la administración acerca de las posiciones de la tesorería, así como del comportamiento, eventos y sucesos que puedan impactar negativamente la situación financiera de la Cooperativa.

- e. Guardar reserva de la información a la que se tiene acceso por las actividades inherentes a la Gestión de Tesorería
- f. En caso de presentarse conflicto de intereses abstenerse de emitir criterio y comunicar al Gerente, Subgerente Administrativo Financiero o Tesorero General, según corresponda.
- g. Acatar las leyes aplicables, normativa interna y las relacionadas con el sector financiero y mercado de valores.

8. PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DE DELITOS INCLUIDO EL TERRORISMO

Las políticas institucionales en Prevención de Lavado de Activos, cumplen con las Leyes aplicables y evitan que la Institución sea utilizada para el lavado de activos, financiamiento de delitos incluido el terrorismo. Los Representantes, Directivos, Gerente y Trabajadores, se encuentran obligados a cumplir, además de los valores y principios mencionados en este documento, las políticas orientadas a evitar que en la ejecución del negocio de la Cooperativa, se utilice como instrumento para el ocultamiento, manejo, inversión o aprovechamiento, en cualquier forma del dinero u otros bienes provenientes de actividades delictivas o para dar la apariencia de legalidad a las transacciones y fondos vinculados a las mismas, éstas son las siguientes:

- a. Conocer y cumplir con las políticas y procedimientos establecidos en el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos incluido el Terrorismo.
- b. Actualizar los conocimientos y políticas en temas de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos incluido el Terrorismo.
- c. Los Trabajadores reportarán al Oficial de Cumplimiento a través de la instancia que corresponda todas las operaciones o transacciones, efectuadas por los Socios/Clientes, que por su número, valor, características y perfil transaccional no presenten justificación y que sean consideradas como inusuales o sospechosas para su análisis.
- d. No revelar a personas no autorizadas la información obtenida o generada como parte del cumplimiento de sus funciones en materia de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos incluido el Terrorismo y de las transacciones económicas inusuales o sospechosas, guardando absoluta reserva y confidencialidad al respecto.
- e. Están prohibidos de poner en conocimiento del Socio/Cliente o personas no autorizadas los requerimientos de información realizados por autoridad competente o que dicha información ha sido proporcionada.
- f. En el desempeño de sus funciones deberán aplicar las Políticas establecidas en el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos incluido el Terrorismo, evitando ceguera intencional ante actividades inusuales e ignorar o actuar con indiferencia frente a hechos claros y obvios de la ilegalidad de transacciones u operaciones efectuadas por el Socio /Cliente.
- g. Observar en sus actuaciones la premisa de anteponer la observancia de los principios y valores éticos y el cumplimiento de las normas en materia de prevención de lavado de activos, financiación del terrorismo y otros delitos, al logro de las metas institucionales.

- h. Los Trabajadores de la Cooperativa que intervengan en la autorización, ejecución y revisión de las operaciones o transacciones que realizan los Socios/Clientes deberán aplicar estrictamente los mecanismos e instrumentos establecidos por la Institución para prevenir el lavado de activos y financiamiento de delitos incluido el terrorismo.
- i. El uso de la información obtenida por el personal de la Unidad de Cumplimiento será de su estricta responsabilidad y con alcance al ámbito de su competencia.
- j. Las sanciones administrativas por el incumplimiento a las políticas y procedimientos para prevención de lavado de activos y financiamiento de delitos incluido el terrorismo, serán aplicadas por Gerencia, en función del criterio del Comité de Cumplimiento en concordancia con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento de Gestión de Talento Humano. Para los otros niveles se aplicará en función de la instancia correspondiente.

9. CUMPLIMIENTO Y SANCIONES

9.1. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA. - El presente Código de Ética establece el comportamiento personal e institucional, por lo que es de estricto cumplimiento y deberá ser difundido a todos los miembros de la Institución.

Considerando que los intereses de la Cooperativa deben ser primordiales en todas las decisiones empresariales. Los conflictos de interés pueden perjudicar el criterio empresarial, amenazar la reputación de la Cooperativa, exponiéndola a riesgos financieros o legales. Cuando exista conflicto de interés, los Directivos, Gerente y Trabajadores deberán abstenerse de votar o participar, en los aspectos relacionados con la Cooperativa; y, cuando se tenga conocimiento de conflicto de interés por la participación de familiares y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, se deberá adicional a la abstención, comunicar inmediatamente a la instancia superior.

Cuando se determine el incumplimiento a lo dispuesto en el presente Código, se deberá comunicar por escrito a una instancia superior, quien pondrá en conocimiento del Gerente, cuando se trate de Trabajadores; y, al Ente Nominador en el caso de Vocales de los Consejos de Administración, de Vigilancia, Junta General Electoral, Juntas Electorales, Gerente, Auditor Interno, Oficial de Cumplimiento y Asesor de Atención al Cliente. En el caso de que el incumplimiento corresponda a un miembro de la Asamblea, será este organismo quien resuelva.

9.2. SANCIONES. - La violación debidamente comprobada de lo establecido en el presente Código de Ética da lugar a la aplicación de las sanciones previstas en la Normativa Legal vigente, según corresponda siguiendo el debido proceso.

10. DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA: Los Responsables de Talento Humano y Cumplimiento, según corresponda, revisarán periódicamente, de ser el caso, las normas del Código de Ética y las

presentarán al Consejo de Administración para su revisión, análisis y aprobación.

SEGUNDA: El Gerente será responsable de la difusión del presente Código a todas las partes interesadas.

TERCERA: El conocimiento del Código de Ética es un requisito importante para los Representantes, Vocales de los Consejos, Juntas Electorales, Gerente y Trabajadores en el ámbito de sus atribuciones, funciones, competencias o relaciones para con OSCUS, luego de lo cual firmarán el Formulario de Adhesión, Compromiso y Cumplimiento del Código de Ética, con una periodicidad anual cuando existan actualizaciones.

CUARTA: Los corresponsales y proveedores de OSCUS deberán informar los valores y/o principios éticos que rigen su accionar, como parte de los requisitos para el inicio de la relación contractual.

Dra. Thanya Chimbo Cáceres
PRESIDENTE "OSCUS"

Mg. Patricio Silva Canseco
SECRETARIO

CERTIFICO: Que la reforma al Código de Ética de la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS Ltda., fue aprobada por el Consejo de Administración en la Sesión Extraordinaria No. 008, realizada el martes 23 de marzo de 2021.

Mg. Patricio Silva Canseco
SECRETARIO

