

CODIGO DE ETICA

PARA ASOCIADOS, DELEGADOS, DIRECTORES Y EMPLEADOS

- Versión actualizada a diciembre 2011 -

COOPECAJA, consciente de las responsabilidades que tiene frente a la sociedad y el país, se ha comprometido en liderar en forma permanente una política empresarial seria y transparente, guiada por principios de rectitud y honestidad, comprometida con el desarrollo económico y social de sus asociados bajo un estricto respeto a la ley y los estatutos aprueba el presente Código de Ética.

ARTICULO 1º

AMBITO DE APLICACION

Este código es de acatamiento obligatorio y rige para todos los asociados, delegados, dirigentes y empleados de COOPECAJA R. L., sin perjuicio de normas especiales y situaciones semejantes que ya estén debidamente estipuladas y debe ser comunicado y divulgado e incorporarse en la página Web oficial de la cooperativa.

ARTICULO 2º

PROPÓSITO

Este código procura regular que el ambiente en el cual la cooperativa desarrolla sus actividades empresariales, esté basado en principios morales y éticos, estimulando la convivencia armoniosa entre asociados, delegados, directores y empleados de la cooperativa, fijando así los límites de conducta apropiados para minimizar los riesgos asociados por incumplimiento de las leyes y reglamentos en general, evitando con ello la vulnerabilidad por actividades ilícitas que puedan cometer estas u otras personas vinculadas a las actividades de la cooperativa.

ARTICULO 3º

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Los asociados, delegados, dirigentes y el personal de COOPECAJA deben comportarse en general según las normas éticas derivadas de su condición de personas, por ello deben actuar conforme a los principios fundamentales de honestidad, legalidad, sinceridad, lealtad, discreción, prudencia, responsabilidad, buena fe, respeto mutuo, justicia, seriedad, solidaridad y cortesía; en apego a su vez a los principios cooperativos universales, la legislación vigente y los estatutos y reglamentos de la cooperativa.

ARTICULO 4º

PRINCIPIOS COOPERATIVOS UNIVERSALES

Es deber de todos los asociados, delegados, directores y empleados de COOPECAJA conocer los siguientes principios cooperativos universales, que son la base para el fortalecimiento de una buena empresa cooperativa:

- a. **Libertad de asociación y retiro voluntario de los socios.** Esto implica la aceptación de nuevos socios de acuerdo con las normas establecidas en los estatutos de la cooperativa, sin distinción por raza, género, filiación política, creencias religiosas.
- b. **Administración democrática.** La Asamblea General de Delegados es el órgano supremo de la cooperativa. Todos los delegados son iguales, con los mismos derechos y obligaciones, poseen voz y voto, sin importar el monto de su aportación de capital social. Hay participación igualitaria con base en la lealtad a la cooperativa, la responsabilidad individual y colectiva, la solvencia ética y moral, la madurez y

compromiso personal, para asegurar el desarrollo sustentable. Existe libre y responsable elección de representantes y dirigentes.

- c. **Distribución de rendimientos en proporción a la participación de los socios.** Se busca lograr un equilibrio entre los intereses de la cooperativa y los intereses de los socios. Hay que dar para poder recibir; hay que empezar por producir para poder percibir beneficios. Los rendimientos anuales se repartirán con base en los excedentes generados por todos los asociados. La cooperativa procurará generar un superávit que se repartirá equitativamente.
- d. **Fomento de la educación cooperativa y de la economía solidaria.** La cooperativa está obligada a preparar a sus asociados en ambos temas, a partir de capacitación específica, tanto técnica como humanística. Se pretende con ello formar buenos y capaces cooperativistas, pues se requiere de la capacitación consciente, activa y responsable de todos los asociados para alcanzar el logro de los fines sociales de la cooperativa.
- e. **Participación en la integración cooperativa.** Las cooperativas se deben brindar ayuda mutua, siempre dentro del marco de la confianza, la solidaridad y la alianza fraternal, no de la subordinación ni del paternalismo. Se reconoce la existencia del Movimiento Cooperativo Nacional, cuyo máximo representante será el Consejo Nacional de Cooperativas (CONACOOB).
- f. **Respeto al derecho individual de los socios de pertenecer a cualquier partido político o asociación religiosa.** El ejercicio de estos derechos tiene carácter personal, por ello deben llevarse a cabo con una actitud respetuosa de la institucionalidad y la operatividad normal de la cooperativa, la cual es apolítica y laica. No se justifica el atentar contra la unidad y la estabilidad de la cooperativa, aduciendo derechos de naturaleza absolutamente personal.

ARTICULO 5º

VALORES ORGANIZACIONALES

De conformidad con el Plan Estratégico aprobado por el Consejo de Administración de COOPECAJA R. L., la conducta y actuaciones de los asociados, delegados, directores y personal administrativo de la cooperativa deben fomentar los siguientes valores organizativos, los cuales deben ser conocidos, respetados y fomentados por todos los delegados, directores y empleados:

- a. **Honestidad:** lo que implica un manejo claro y transparente en la gestión empresarial, procurando así que la cooperativa no sea utilizada como un medio para la legitimación de capitales y no crear falsas expectativas.
- b. **Confianza y Seguridad:** lo que significa cumplir con la normativa vigente, leyes y reglamentos, en especial lo relativo en materia de prevención de legitimación de capitales, la solidez financiera con el fin de proteger los intereses propios de la cooperativa y de sus asociados, una adecuada administración de riesgos empresariales a través de mecanismos que permitan detectar de manera oportuna aquellas situaciones que pudieran generar un riesgo para la organización y políticas y procedimientos adecuados de control interno.
- c. **Excelencia:** esto es, eficiencia en la administración de los recursos de todas las áreas de la organización, procurar la calidad en los productos y servicios, contar con un recurso humano capacitado que se ajuste a los perfiles establecidos y definidos dentro de la política conozca a su empleado, el mejoramiento continuo de los procesos y la innovación oportuna acorde con las necesidades de los asociados.

ARTICULO 6º

DEBERES ETICOS DE LOS ASOCIADOS, DELEGADOS, DIRECTORES Y DEL PERSONAL

Los deberes y responsabilidades éticas de los asociados, delegados, directores y empleados de COOPECAJA son las siguientes:

- a. Mantenerse informado de los pormenores relacionados con el funcionamiento y las operaciones de la cooperativa.
- b. Conocer el estatuto, los reglamentos y las normas especiales que rigen la cooperativa.
- c. Conocer los informes que se presentan en las Asambleas Generales de Delegados, tanto ordinarias como extraordinarias.
- d. Conocer la legislación cooperativa, especialmente de la Ley de Asociaciones Cooperativas y la Ley de Regulación de la Actividad de Intermediación Financiera de las Organizaciones Cooperativas.
- e. Conocer la normativa emitida por los organismos que regulan las actividades de intermediación financiera que realiza la cooperativa.
- f. Asistir y participar en las reuniones y asambleas de la cooperativa, cuando le corresponda.
- g. Ser el mejor promotor de la cooperativa, para ello debe adquirir los conocimientos sobre los servicios que ésta ofrece y ser portavoz de la misma contribuyendo así a su crecimiento y desarrollo.
- h. Velar por el buen funcionamiento de la cooperativa. Esta responsabilidad se ejerce principalmente en la Asamblea Anual haciendo preguntas sobre los informes del Consejo de Administración, comités y de la Administración y planteando ante la consideración de la Asamblea todos aquellos asuntos que ameriten consideración de los socios.
- i. Actuar con integridad procurando tomar las mejores decisiones que beneficien a todos los asociados de la cooperativa.
- j. Procurar como organización, de la cual todos son dueños, unificar criterios y esfuerzos en el logro de los objetivos de la cooperativa.
- k. Aportar su compromiso individual con el propósito de lograr que la gestión empresarial de la cooperativa sea eficiente y eficaz.
- l. Velar porque las expresiones o puntos de vista individuales no comprometan o aparenten comprometer el desempeño o los intereses de los empleados, otros asociados, delegados o dirigentes de la cooperativa.
- m. Mantener la objetividad y el profesionalismo cuando se trata de asuntos relacionados con la cooperativa, evitando que relaciones o consideraciones personales, incluidos prejuicios o favoritismos, influyan en su desempeño como delegado, director o funcionario.
- n. Actuar con rectitud, honradez y transparencia, procurando satisfacer el interés general y desechando toda ventaja o provecho personal obtenido por vía propia o por medio de otra persona.
- o. Aceptar los cambios que necesariamente debe hacer la cooperativa que le permitan ser competitiva y sobrevivir a los retos futuros y no aferrarse a paradigmas o dogmas.
- p. Abstenerse de participar en actividades cuya naturaleza están en contra de los intereses de COOPECAJA o pudiera dañar su reputación.

- q. Buscar desarrollar sentimientos de adhesión, actitud positiva y apoyo persistente hacia la cooperativa, para llegar a convertirla en una institución financiera de excelencia
- r. Ser leal con los objetivos, propósitos y principios cooperativos.
- s. Realizar las tareas relacionadas con la cooperativa con respeto y sobriedad, usando las prerrogativas inherentes al cargo y los medios de que disponga únicamente para el cumplimiento de los deberes y funciones.
- t. Cumplir con sus deberes independientemente del cargo que ocupe, sea asociados, delegado, director o empleado.
- u. Tratar a los compañeros de dirigencia, asociados, delegados o empleados de COOPECAJA, con cortesía y respeto, sin acosos o abuso físico o verbal, sin importar si son superiores, homólogos, directores o subordinados.
- v. Tener en el lugar de trabajo cualquier comportamiento que, aún cuando no pueda ser catalogado como de acoso o abuso, pudiera crear una atmósfera de hostilidad o intimidación hacia algún otro miembro de la cooperativa.
- w. No utilizar el puesto para solicitar preferencias en la tramitación de servicios dentro de la cooperativa, para sí mismo o para familiares o amigos que sean asociados.
- x. No pertenecer a la dirigencia, comité o grupo vinculado a empresas que brinden servicios financieros dentro del mercado meta de la cooperativa, con el fin de no generar conflicto de intereses con otras organizaciones ni con la cooperativa.
- y. El uso indebido de los documentos oficiales de la cooperativa para asuntos personales.
- z. No utilizar los activos de COOPECAJA. para asuntos personales.
- aa. Proteger la información generada por COOPECAJA o suministrada a este.
- bb. Informar a la administración de COOPECAJA sobre cualquier negocio o asunto financiero personal o de algún familiar inmediato que pudiera contravenir los principios de la cooperativa.
- cc. No solicitar favores en conexión con su trabajo u obligaciones, ni aceptar dádivas, atenciones especiales, sumas de dinero o regalos.
- dd. Sostener un criterio libre e imparcial al analizar cualquier documentación que se presente por parte de un asociado para efectuar una operación con la cooperativa. No se considerará que hay independencia e imparcialidad para expresar su opinión al respecto cuando el empleado o director sea:
 - Cónyuge y demás parientes hasta el segundo grado por afinidad o consanguinidad.
 - Las empresas en las que las personas a que se refiere el inciso anterior tengan la participación accionaría igual o superior al 50% de su capital social, ya sea un forma personal o conjuntamente con sus cónyuges, sus ascendiente, descendiente y demás parientes hasta el segundo grado por afinidad o consanguinidad inclusive.
 - Propietario de una empresa o tenga alguna injerencia o vinculación económica de un grado tal que pueda afectar su libertad de criterio.
- ee. Abstenerse de revelar información acerca de un asociado o de su posición financiera, a menos que lo autorice o sea requerido por autoridad competente.
- ff. Ejercer por cuenta propia o ajena, labor o negocio similar que tenga relación con el giro principal de la cooperativa y de actividades conexas o afines a ésta.

ARTICULO 7º

CONDUCTA DEL EMPLEADO ANTE AUTORIDADES JUDICIALES

En sus actuaciones ante las autoridades judiciales o administrativas, el empleado de COOPECAJA debe proceder con respeto y decencia, absteniéndose de expresiones agraviantes o poco cooperadoras; más bien debe, en apego a lo autorizado por las leyes, ser cooperador y facilitar su labor.

ARTICULO 8º

RELACIONES CON ASOCIADOS

La relación entre el empleado, delegado o director de la cooperativa y el asociado, debe darse en un ámbito de buena fe comercial y sigilo, dentro de los parámetros permitidos por nuestro ordenamiento jurídico. No obstante, el empleado debe tener un conocimiento razonable de la identidad del asociado, su actividad comercial o personal y del origen de sus fondos, de conformidad con la política conozca su cliente. Dicho conocimiento debe mantenerse actualizado periódicamente.

ARTÍCULO 9º

ARCHIVO Y REGISTRO DE TRANSACCIONES CON ASOCIADOS

Los empleados, delegados y directores velarán porque se cumplan las disposiciones legales o reglamentarias emitidas por el ente supervisor en cuanto al archivo y registro de las transacciones. Para lo anterior se mantendrán en las oficinas o el lugar que la cooperativa designe, los archivos correspondientes y registros necesarios para cumplir con las normativas respectivas en materia de conozca a su cliente.

ARTÍCULO 10º

TRATAMIENTO DE DENUNCIA DE ACTIVIDADES ILÍCITAS O INMORALES

Si un asociado hace del conocimiento de los empleados de la cooperativa, actividades ilícitas o inmorales, relacionados o no con las operaciones financieras o cooperativas, éstos deberán reportarlo a sus superiores, a efectos de que se tomen las medidas correspondientes según sea permitido por nuestra legislación. En todo caso, no debe aceptarse a un asociado que desde el principio y debidamente comprobado pueda ser vinculado con hechos, operaciones, o circunstancias dudosas en cuanto a su legalidad. En caso de que el empleado incumpla estas obligaciones se aplicarán las sanciones dispuestas en el Manual de Políticas y Procedimientos para la Prevención, Detección y Control de la Legitimación de Capitales y Financiamiento al Terrorismo o las que correspondan de acuerdo al marco de sanciones establecido por la cooperativa o en su defecto, por la legislación vigente.

ARTÍCULO 11º

OBLIGATORIEDAD DEL CONOCIMIENTO DE PROCEDIMIENTOS INTERNOS RELATIVOS A LA LEY 8204

Los empleados, asociados, delegados y directores de COOPECAJA deben informarse y conocer los procedimientos internos que se refieren a la prevención del lavado de dinero, así como las labores a realizar para su prevención y su obligación de reportar a través de los canales adecuados, las actividades que puedan ser consideradas sospechosas.

ARTÍCULO 12º

DEBIDA DILIGENCIA POR PARTE DEL EMPLEADO

El empleado deberá prestar especial atención a las operaciones que sean realizadas por asociados que se encuentren en los parámetros de nivel de riesgo alto en materia de lavado de dinero, cumpliendo con la debida diligencia en sus labores y procediendo a la verificación de aquella información que sea requerida según los procedimientos internos para el manejo de

alertas, dándole especial seguimiento a la evolución de las transacciones realizadas por esa clase de asociados.

ARTÍCULO 13°

OBLIGATORIEDAD DE ACATAMIENTO DE ESTE CÓDIGO DE ÉTICA

Dada la especial trascendencia del incumplimiento a las normas legales, reglamentarias o de las directrices emitidas por el ente supervisor en materia de prevención de legitimación de capitales que pueden implicar sanciones de carácter penal o civil para los empleados, asociados, delegados y directores y para la entidad de tipo civil o administrativo y que pueden afectar su imagen ante terceros y la confianza del público ahorrante e inversionista, se hace obligatorio para todos apegarse estrictamente a las reglas de este Código de Ética.

ARTÍCULO 14°

MEDIDAS DISCIPLINARIAS POR INCUMPLIMIENTO DE ESTE CÓDIGO

A excepción de aquellas faltas o conductas que ya se encuentren debidamente reguladas en otras leyes o normas, el incumplimiento de las regulaciones de este código puede dar origen a la aplicación de las siguientes medidas disciplinarias:

- a. Amonestación por escrito, siempre y cuando sea la primera vez en que se incurre en una falta leve.
- b. Suspensión del cargo que puede ir de 1 a 3 días sin goce de salario, en caso de que haya sido sancionado por la misma falta por medio de una amonestación escrita o que la falta sea grave. Para los dirigentes se dará una suspensión de una sesión ordinaria de su respectivo comité o Consejo.
- c. Despido sin responsabilidad patronal del empleado que, habiendo incurrido en alguna sanción anterior, vuelva a cometer una falta similar o cuya conducta amerite la aplicación de forma directa, previa comprobación de los hechos.

ARTÍCULO 15°

CONFORMACIÓN DEL ORGANO DIRECTOR DEL PROCESO

En el caso de asociados, delegados y directores, corresponderá al Comité de Vigilancia instruir el procedimiento y trasladarlo al Consejo de Administración para que proceda a la aplicación de la medida disciplinaria que corresponda.

En el caso de un miembro del Comité de Vigilancia, el Consejo de Administración nombrará un Órgano Director del Debido Proceso, el cual no podrá estar conformado por un miembro de ese comité.

ARTÍCULO 16°

PLAZO PARA IMPUGNAR

Para todos los casos el empleado, asociado, delegado o dirigente tendrá un plazo máximo de 5 días hábiles para presentar la oposición ante la propuesta de sanción dictada por el órgano de decisor, de acuerdo con su competencia.

ARTÍCULO 17°

ARCHIVO EN EXPEDIENTE PERSONAL DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Las sanciones disciplinarias que se impongan a razón del incumplimiento de las reglas de éste código, se harán constar en el expediente personal de cada empleado, director, asociado o delegado según corresponda.

*Aprobado por el Consejo de Administración en sesión ordinaria N° 1035 realizada el 9/12/09
Revisión aprobada por el Consejo de Administración, en sesión ordinaria N° 1063 del 17/12/10
Revisión aprobada por el Consejo de Administración, en sesión ordinaria N° 1089 del 16/12/11*