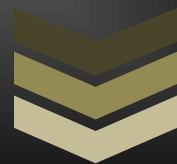


CÓDIGO DE ÉTICA





CÓDIGO DE ÉTICA

VIGENCIA: 1 de agosto 2007
ACTA 32-2007

Principios éticos que orientan la
actuación de directivos y
empleados

CÓDIGO DE ÉTICA

Este documento contiene los principios éticos que deben orientar la actuación de los dirigentes de la Cooperativa; y también fundamenta nuestra imagen institucional.

Esto obliga a que todos los dirigentes de la Cooperativa ACOINCI de R.L., deben de responder a los principios y valores éticos que regulan nuestro quehacer de intermediación financiera; ya que somos una institución que actúa en el mercado de dinero y en todo negocio que se realice, se debe hacer dentro del contexto de la buena fe. El objetivo más importante es mantener la reputación de la Cooperativa como una institución sólida y confiable mediante una administración honesta, justa, legal y transparente.

El accionar debe estar permanentemente marcado por la integridad, la confianza y la lealtad; así como el respeto y la valorización del ser humano, en su privacidad, individualidad y dignidad

La Cooperativa tiene como razón de ser, a la persona humana dentro del contexto profesional cooperativo asumiendo preocupación por su bienestar y el pleno desarrollo, teniendo como principales ejes la ayuda mutua, la responsabilidad de velar por el interés general de ACOINCI DE R.L.

Con el fin de regular el accionar ético del dirigente y empleado de ACOINCI de R.L. Se establece el Código de Ética.

Artículo 1) El Presente código define las normas que regulan las conductas que deben seguir todos los dirigentes y empleados de ACOINCI DE R.L. Cada uno de ellos, asume responsabilidad de sus propios actos.

Artículo 2) Todo dirigente y empleado está en la obligación de respetar y ajustarse a:

- a) El Código de Ética y a los Estatutos de la Cooperativa y sus reglamentos.



Artículo 3) El Compromiso con la Verdad

Toda la verdad debe estar sustentada en información exacta, rigurosa e íntegra; que es esencial para la toma de decisiones. Por lo tanto, todo dirigente debe respetar la verdad en sus hechos. Para ello deberá considerar lo siguiente:

- a) Contar con los registros exactos, y claros de todas las operaciones relativas a sus actividades.
- b) Comunicar informes precisos y exactos sobre ACOINCI de R.L. tanto en el plano financiero como en otros rubros
- c) Brindar a los asociados en relación a sus funciones, una información pertinente, honesta y fiable sobre los productos y servicios que la Cooperativa ofrece; y sus respectivas condiciones que se aplican en cada uno de ellos.

Artículo 4) El compromiso con el bien común.

El pensamiento cooperativo afirma que no hay contradicción entre los intereses colectivos y los intereses individuales; si no lo que existe es una complementación e interdependencia; por lo tanto, el interés individual debe subordinarse al interés general de la colectividad. En vista de lo anterior, todo dirigente y empleado tiene el deber de:

- a) Servir con honestidad e integridad a los intereses comunes de todos los asociados.
- b) Administrar de manera íntegra y transparente las situaciones concretas en los que pudieran haber conflicto de intereses, entre el general de la Cooperativa con el particular de uno o varios integrantes de ACOINCI DE R.L.
- c) Hacer todo lo que sea posible para evitar que sus intereses personales o los de aquellos que esta persona representa, lleguen a generar un conflicto con el bien común de los asociados y la colectividad.
- d) Garantizar la independencia y autonomía de las decisiones institucionales respecto a cualquier posición gubernamental, corporativa, político-partidaria u otros.



e) El dirigente deberá estar ausente en las reuniones de los órganos u organismos dirigenciales, cuando hayan puntos de intereses personales; ya sean de carácter administrativo o económico, para no participar en la toma de decisiones.

Artículo 5) Compromiso con la organización.

Se deberán respetar los roles y responsabilidades respectivas, asumiendo actitudes de promover el acatamiento a las normas y reglamentos acordados.

El dirigente deberá mantener al día sus aportaciones, préstamos y otras obligaciones.

También deberá evitar de promover prebendas a personas relacionadas.

Artículo 6) Integridad Profesional.

Todo dirigente y empleado deberá distinguirse en el ámbito del movimiento cooperativo con su actuación ejemplar y adquirir el compromiso de demostrar buen nivel de profesionalidad, moralidad y calidad en el desempeño de sus funciones encomendadas.

Artículo 7) Autonomía personal.

Cuando se le hagan consultas al dirigente o empleado dentro de la institución, acerca de un tema de interés de la Cooperativa, sea de tipo financiero, administrativo u operativo, deberá proporcionar opciones libres e imparciales con plena independencia de criterio.

Artículo 8) Gestión de Recursos Humanos.

Todo dirigente y empleado debe respetar la línea jerárquica de la organización ya sea dirigencial u operativa.

El dirigente está obligado a respetar al personal de la Cooperativa en su integridad, evitándole situaciones que comprometan la moral del empleado. Toda información de la Cooperativa requerida por el dirigente debe ser solicitada a los mandos superiores, por medio de acuerdos establecidos por los entes diligenciales.

**Artículo 9) Relaciones con proveedores y otros.**

Todo dirigente deberá respetar el proceso de elección y contratación de proveedores y otros; las cuales deberán estar fundamentadas en las necesidades de la Cooperativa con criterios técnicos y éticos; manteniendo los procesos establecidos que garanticen la mejor relación costo-beneficio para la Cooperativa

Artículo 10) Ambiente de Trabajo.

Las relaciones entre dirigentes y empleados deberán de estar basadas en la cortesía y el respeto mutuo. Así mismo deberán contribuir a que predomine el espíritu del equipo, la lealtad, la confianza y la conducta compatible con los valores de la Cooperativa.

Los dirigentes y empleados se abstendrán de hacer comentarios desleales sobre cualquier miembro de la Cooperativa, que perjudique su calidad moral y prestigio personal.

Artículo 11) Dignificación de la Cooperativa.

El dirigente y empleado deberá actuar siempre en defensa de los intereses de la institución, manteniendo sigilo sobre los negocios y las operaciones de ella; así, como de los negocios o informaciones de sus asociados. Es fundamental que su actitud y comportamiento sea un reflejo de su integridad personal como profesional y no pongan en riesgo la seguridad financiera y patrimonial de la Cooperativa

Artículo 12) Secreto profesional

Todos los dirigentes y empleados tienen la obligación de respetar el secreto profesional de toda información de cualquier naturaleza que se tenga acceso.

Los dirigentes y empleados tienen la obligación de no divulgar o aprovecharse indebidamente de la información confidencial de los asociados de la Cooperativa.

Ningún dirigente o empleado debe emplear formas ilegales o inapropiadas para adquirir o utilizar información de los asociados.



Artículo 13) Requisitos formales para la presentación de incumplimiento del Código de Ética.

Para la presentación de cualquier denuncia u observación de actitudes que infrinja este código; todo señalamiento deberá reunir los siguientes requisitos:

- a) Presentar queja por escrito al Consejo de Administración debidamente firmada.
- b) Contener las declaraciones necesarias que motiven o fundamenten el señalamiento, el cual deberá ser acompañado de los documentos o pruebas correspondientes.
- c) Una vez admitida la queja, se procederá así:
 1. El Consejo instalará una comisión para la investigación del caso.
 2. La Comisión presentará un dictamen sobre los resultados de la investigación al Consejo de Administración.
 3. El Consejo resolverá según lo establecido en los estatutos de la Cooperativa.

Artículo 14) Sanciones.

Todo dirigente que incumpla con las disposiciones enunciadas en este Código de Ética, se hará acreedor a la sanción que le imponga el Consejo de Administración y de la Asamblea General de Asociados.

Artículo 15) Imposición de las sanciones

El Consejo de Administración tomará en cuenta la gravedad de la violación cometida, evaluándola de acuerdo con la trascendencia que la falta tenga para el prestigio y estabilidad de la actividad de la Cooperativa y de sus miembros; además de la responsabilidad que le corresponda.

Artículo 16) Diferentes tipos de sanciones.

Las sanciones pueden consistir en:

- a) Amonestación verbal o escrita



CÓDIGO DE ÉTICA

VIGENCIA: 1 de agosto 2007
ACTA 32-2007

Principios éticos que orientan la
actuación de directivos y
empleados

b) Inhabilitación de asociado o cargo directiva

c) Exclusión de asociado.

Artículo 17) Aplicación de sanciones.

Las sanciones y su proceso respectivo; serán de acuerdo a lo establecido en los Estatutos.

Artículo 18) El Consejo de Administración; además de lo establecido en este Código, podrá dictar en el futuro otras disposiciones complementarias

Artículo 19) Lo no contemplado, regulado o normado en este Código de Ética, será resuelto por el Consejo de Administración.