

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO
"LAS FAMILIAS UNIDAS"



CÓDIGO DE CONDUCTA
Y ETICA.

Aprobado por el Consejo de Administración con fecha 12
de Julio del 2025

INDICE

CAPITULO I

FINALIDAD, AMBITOS Y OBEJTIVO

- Finalidad de aplicación.
- Objetivos.
- Imagen Institucional.

CAPITULO II

PRINCIPIOS Y VALORES

- Principios éticos
- Valores Éticos

CAPITULO III

CUMPLIMIENTO DE LOS MECANISMOS DE CONTROL

- Identificación del socio.
- Observancia de las leyes.
- Colaboración con las autoridades Judiciales.

Riesgos frente al Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo:

- a. Riesgo Reputacional.
- b. Riesgo Legal.
- c. Riesgo Operativo.

CAPITULO IV

RELACIONES EN EL AMBIENTE DE TRABAJO

Integridad Profesional y Persona

Políticas Éticas:

- Para los directivos
- Para todos los funcionarios y colaboradores

Conflicto de Intereses:

- Manejo de Información Privilegiada.
- Conflicto de Intereses.

Control de Confidencialidad y Manejo de Información Interna.

Manipulación de Información, y/o datos.

- Reserva sobre información reportada.
- Información Reservada Sobre la Declaración.
- Detención y Análisis de Operaciones Sospechosas o Inusual.

CAPITULO V

REGIMEN SANCIONATORIO

Infracciones y sanciones internas

- a. Infracciones y Sanciones Externas.
- b. Responsabilidad penal.
- c. Incumplimiento de las disposiciones del Código de Conducta.
- d. Disposición Final.

INTRODUCCION

El lavado de activos es el proceso mediante el cual una persona natural o jurídica pretende dar apariencia de legalidad a bienes ilícitamente obtenidos. Ello significa que este tipo de personas para su ejecución realizan diversos procedimientos, en etapas diferentes, tratando de que su procedencia sea legal, que son dineros bien habidos, sin embargo, son ilícitos.

Por lo tanto, le corresponde a la Cooperativa realizar sus operaciones con sujeción a las normas legales y a los principios y valores de la institución, en procura de una correcta práctica como cooperativa. Para tal fin, ha implementado su sistema de prevención, plasmando en presente código de conducta, que recoge en sus partes fundamentales todo lo que tiene que ver con nuestra actividad, vigilada por la Superintendencia de Banca Seguros y AFP.

En consecuencia, el código de conducta, constituye una herramienta de consulta permanente que comprende la normatividad, procedimientos, deberes, facultades y responsabilidades de los Directivos y funcionarios, en sus diferentes niveles jerárquicos, orientados a evitar que en un momento determinado la cooperativa resulte siendo utilizada para el manejo de dinero u otros bienes como resultado de actividades ilícitas que aparentemente son legales.

Los procedimientos de control contenidos en el presente código son de obligatorio cumplimiento por parte de los Directivos, la Gerencia General, y todos los funcionarios y personal involucrados de la cooperativa en cada proceso y constituye, de por sí, un documento de permanente lectura y aplicabilidad, más como cultura y principios éticos que la búsqueda de metas comerciales.

CAPITULO I

FINALIDAD, AMBITOS Y OBEJTIVO

1. Finalidad

El Código de Conducta y Ética de la Cooperativa de Ahorro y Crédito LAS FAMILIAS UNIDAS, reúne los principios básicos que deben guiar nuestro actuar en el ejercicio diario de nuestras funciones para alcanzar estándares éticos cada vez más elevados. Nuestro objetivo es adoptar pautas de comportamiento que consagren expresamente la política y las directrices de la entidad en materia de control interno, asimismo, alcanzar el éxito demostrando a nuestros socios, colaboradores y directivos, que los servicios que reflejan la imagen de nuestra cooperativa se sustentan en la honestidad, respeto, lealtad, responsabilidad y profesionalismo de su principal activo que son sus trabajadores.

Esto refleja nuestra identidad cultural y la confiabilidad en los compromisos que asumimos en el mercado en que todos los directivos, funcionarios, y trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito LAS FAMILIAS UNIDAS, deben responder a los más elevados principios y valores personales y profesionales, por tal motivo, se tiene en cuenta que el Código de ética y conducta es uno de los elementos estructurales en el cumplimiento del sistema de Prevención de Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo de la cooperativa, exponemos los lineamientos de conducta y ética de nuestro Código relacionados al compromiso que todos deben asumir en el desarrollo y cumplimiento de nuestras actividades.

2.Ámbito de aplicación

Ese Código de conducta y ética se aplica obligatoriamente a todos los Directivos de los Consejos y Comités en funciones, funcionarios, socios y trabajadores en general de la Cooperativa. Deben respetar las reglas de conducta contenidas en el presente Código y son de aplicación en todas las actuaciones y negocios conducidos por las personas vinculadas a la Cooperativa los cuales inevitablemente estarán presididos por el buen comportamiento esperado, dado que trascienden a otras personas y a la colectividad en general, puesto que son de interés asociativo.

Las Infracciones y el quebrantamiento de sus normas originarán las responsabilidades correspondientes. Las denuncias de actos en contra de la ética debidamente fundamentadas, serán analizadas, procesadas por el Consejo de Administración y las instancias internas pertinentes, observando los principios de protección y reserva del denunciante; así como, los del debido proceso que incluye el derecho a la defensa del denunciado.

3. Objetivos

El presente Código de Conducta y Ética, entre sus objetivos, recoge la identidad institucional expresada en valores cooperativos que la Cooperativa busca efectivizar en el día a día de su trabajo para con los socios y practicarlos en el ámbito laboral. Que tales valores inspiren y orienten la totalidad de sus acciones, tanto en la cooperativa y

socios, como la de los directivos, gerente, funcionarios y colaboradores, tendientes al cumplimiento de la misión institucional.

El consenso y la armonización del contenido de este Código de Conducta y Ética, busca promover y afianzar a quienes hacen la Cooperativa a asumirlo con entusiasmo, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiere lugar por las omisiones de los socios, directivos, gerente, funcionarios y trabajadores, con los proveedores de productos o servicios y con la sociedad.

4. Imagen Institucional

Los Directivos, representantes legales, funcionarios y todos los trabajadores de la cooperativa, debemos tener presente que ante el compromiso social que tiene la Cooperativa con la comunidad y nuestros socios, debe ser conocida más por su postura ética, por su seriedad, por la calidad de sus servicios, por el trato digno y justo para con sus empleados y socios, por su sensibilidad y responsabilidad social, por su compromiso con el medio ambiente y el país, que por sus aspectos cuantitativos, financieros y económicos. Es obligación de todos preocuparnos por proyectar una imagen positiva de la Cooperativa y abstenernos de cualquier conducta que pueda deteriorar su buen nombre y reputación. Constituye una falta grave y una deslealtad, divulgar información, sea cierta o no, a los asociados o a terceros en general, sobre asuntos que atenten contra la imagen corporativa de la institución.

TITULO II

PRINCIPIOS Y VALORES

1. Principios éticos de COOPAC LAS FAMILIAS UNIDAS

El presente código de ética y conducta se acoge a las normas legales, reglamentarias y estatutarias; los Directivos, representantes legales, funcionarios y todos los trabajadores de la cooperativa, los cuales estarán sujetos a su cumplimiento y deberán mantener su conducta de acuerdo a sus funciones.

La actuación de las personas sometidas a este código está íntimamente ligada con la confianza y por lo tanto deberá enmarcarse dentro de los siguientes principios:

a. Control y prevención

En cumplimiento a las normativas legales vigentes, la Cooperativa desarrolla procedimientos de prevención y control que son realizados con responsabilidad, transparencia y equidad; evitando las acciones ilícitas o ilegítimas encubiertas y deliberadas de todos los integrantes de la cooperativa como de servidores públicos o personas privadas para favorecer intereses particulares.

b. Legalidad.

La Cooperativa, los directivos, funcionarios y trabajadores, están obligados a conocer y respetar las leyes, reglamentos, buenas prácticas, costumbres y demás disposiciones que regulen su actividad en cualquier área o unidad en que se desempeñen, Las operaciones, actos y contratos que se realicen en el ámbito del intercambio financiero entre la cooperativa y sus socios deben asegurar la correcta organización, integración, eficacia y transparencia del mismo.

c. La Buena fe

En la conducción de las financieras y diversas actividades institucionales, los directivos, gerente, funcionarios y trabajadores de la Cooperativa siempre de buena fe ante sus socios y ante la institución, basado en criterios de respeto e integridad. La Cooperativa no tolera las conductas contrarias a las leyes, normas, políticas internas, reglamentos, manuales e instructivos relacionados con la Prevención de Lavado de Activos impone sanciones a quienes las infringen.

d. Reserva institucional

Los socios, representantes, directivos, gerente, funcionarios y trabajadores; y, todas aquellas personas que por ejercicio de sus facultades de control y vigilancia y otras funciones tuvieren acceso a los datos de la Cooperativa, están obligados a guardar reserva que se encuentren bajo su conocimiento en el desempeño de su cargo, acerca de los datos de socios de los depósitos y demás captaciones de cualquier naturaleza con la Cooperativa. Sólo podrán ser dados a conocer al utilizar o quien haya sido expresamente autorizado por él o a quien lo represente legalmente. La información perderá su condición de reservada, y será divulgada a terceros, cuando se halle iniciado un proceso de investigación a cargo de los entes de control y/o procesos de orden judicial.

e. Democracia

Es Respetar las resoluciones que han sido tomadas por las máximas autoridades de la Cooperativa de Ahorro y Crédito LAS FAMILIAS UNIDAS, regulada y supervisada por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, proceso de votación, tanto en elecciones, Asamblea General de Socios, Consejo de Administración, Consejo de Vigilancia, y cualquier otro organismo formado por disposiciones legales o institucionales.

f. Integridad

Actitud y comportamiento coherente entre lo que se piensa, se dice y se actúa.
Respeto, reconocimiento de los límites propios.

h. Lealtad

Fidelidad, pertenencia con los valores y principios de la cooperativa.

i. Responsabilidad

Frente a los Socios, los funcionarios, Directivos y la con el fin de cumplir a cabalidad con los compromisos adquiridos.

j. Honestidad

Principio esencial la organización, el cual implica rectitud en el y pensar tanto desde el punto de vista personal como laboral.

k. Confidencialidad

Responde a la confianza depositada y a la prudencia en el manejo de la información.

I. Calidad de Servicio

En la relación con los usuarios y demás, en la actividad que desarrollan la cooperativa, la calidad, la eficiencia, el buen trato y la oportunidad son esenciales para el cumplimiento de las metas y objetivos de la cooperativa.

Con el fin de mantener los estándares de profesionalismo, la selección del personal se realizará teniendo en cuenta como mínimo criterios de experiencia, capacidad, profesional e idoneidad moral, que garanticen el óptimo desempeño en las funciones encomendadas.

2.3 Valores Éticos de COOPAC LAS FAMILIAS UNIDAS

Los Directivos, funcionarios y trabajadores de la Cooperativa, en relación con los entes de control y sus normativas; misión y visión institucional, deben mantener los siguientes valores, como de su labor cotidiana y como expresión de la mejor disposición para el servicio de nuestra membresía institucional.

a. Integridad:

Ser auténticos, profesionales, coherente entre lo que piensan, dicen y No se aprovecharan de los demás, ni de sus recursos. No solicitarán a terceras prestaciones indebidas de ningún tipo, en beneficio propio o de terceros. Cumplirán la labor de manera honesta, completo y a tiempo. Es su obligación y responsabilidad desvincularse de cualquier conflicto de intereses y no aceptar la corrupción en ninguna de sus formas, soborno, fraude, blanqueo de dinero, desfalco, ocultación y obstrucción a la justicia, regalos a cambio de favores.

b. Transparencia.

Poner a disposición y acceso oportuno de nuestros socios, difundiendo a través de las redes sociales o página web, así como de los necesarios a disposición del socio toda la información posible considerada de naturaleza obligatoria. Establecer una comunicación abierta y fluida, tanto al interior como al exterior de la cooperativa para el cumplimiento efectivo de su objetivo, debiendo ser oportuna, veraz, completa y de satisfacción.

c. Responsabilidad.

Cumplir sus obligaciones sujetándose a los procesos institucionales y sociales. Poner todo su empeño y afán en las tareas asignadas, para bien propios, de la institución y de nuestros socios.

d. Lealtad

Ser positivos a favor de la institución y sus principios. Dar primacía a los intereses y valores de la Cooperativa antes que a los propios. Reconocer las virtudes de los compañeros de trabajo, hablar bien de ellos, la difusión de rumores y comentario falsos constituye una práctica de competencia desleal y mal actuar, no descalificarlos en las conversaciones. Esforzarse por crear un clima laboral beneficioso para todos y usar las instancias institucionales para resolver los conflictos en el ámbito laboral. Se presume la honestidad y buena fe de las personas, sin prejuicio por diversidad étnica, ideología, o clase social.

e. Honradez

Deberá anteponerse la honradez, eficiencia y los principios, al lucro personal, debiendo abstenerse de realizar y/o introducir a terceros a la realización de cualquier acción u omisión que perturbe la eficiencia de la atención financiera de la Cooperativa, o que pueda perjudicar la confianza de los socios.

CAPITULO III

CUMPLIMIENTO DE LOS MECANISMOS DE CONTROL

Los Directivos de los Consejos y Comités, representantes legales, funcionarios, socios y todos los trabajadores tienen la obligación institucional y personal de cumplir con la totalidad de las obligaciones y procedimientos contenidos en el Estatuto y Reglamentos Internos y demás legales vigentes.

Cualquier incumplimiento deliberado u omisión de los controles establecidos acarrearán desde sanciones de carácter administrativo hasta la terminación del contacto laboral sin que haya lugar a ningún tipo de indemnización.

Todo lo anterior sin perjuicio de los efectos penales, civiles, y/o laborales que se derivan por la aplicación de la ley.

Principios Orientadores

Los principios delinean algunas políticas y procedimientos fundamentales que aseguran la aplicación al interior de la Cooperativa, con el objetivo de contribuir medidas correctivas, encontrándose en los directivos, gerente, funcionarios, socios y trabajadores.

a) Identificación del socio

Con el fin de asegurar que la Cooperativa no sea utilizada como canal para fondos de origen ilícito, los funcionarios y trabajadores encargados de la relación con el socio deberán llevar a cabo un razonable esfuerzo por investigar y comprobar la verdadera identidad de todos los socios que requieran nuestros productos y servicios. Dar cumplimiento a las políticas y procedimientos de control y a las operaciones relevantes de socios sean naturales o jurídicos que no comprueben su propia identidad.

c) Observancia de las leyes

Los directivos, gerente, funcionarios y empleados deberán asegurar que las operaciones sean a cabo en conformidad a los rigurosos principios éticos y respetando las leyes y normativas internas y externas referentes a las operaciones financieras.

d) Colaboración con las autoridades judiciales

Es deber de la Cooperativa, prestar la más absoluta colaboración a las autoridades, específicamente con la obligación legal de suministrar la información disponible, para facilitar las indagaciones e investigaciones que éstas adelanten. Se deberá evitar proporcionar apoyo o asistencia a socios, directivos, gerente, funcionarios y colaboradores que buscan engañar a la autoridad proporcionando información alterada, incompleta o improcedente.

Cuando se tenga conocimiento de hechos que permitan presumir que el dinero depositado deriva de actividades ilícitas o que las operaciones efectuadas tienen la misma finalidad ilícita, deberán ser tratadas de acuerdo a las disposiciones adecuadas, compatibles con la ley.

Se debe mantener organizada la documentación de soporte de las transacciones financieras y el preservar la información computarizada de los socios almacenada en la base de datos, se constituye en mecanismo básico de control, seguimiento y prevención la Cooperativo y en la forma más efectiva y oportuna de colaborar con las autoridades.

CAPITULO IV

RELACIONES EN EL AMBIENTE DE TRABAJO

Las relaciones en el ambiente de trabajo se deberán pautar por la cortesía y el respeto. Colabora para que predomine el espíritu de equipo, la lealtad, la confianza, la conducta compatible con los valores de la cooperativa y la búsqueda de resultados. No se admite el uso del cargo que se mantiene en la cooperativa, para solicitar favores o servicios personales a los subordinados. Es fundamental reconocer el mérito de cada uno y fomentar la igualdad de oportunidades y de desarrollo profesional existentes, según las características, cualidades y contribuciones de cada funcionario. No se admite ninguna decisión que afecte al profesional los subordinados basada apenas en las relaciones personales.

INTEGRIDAD PROFESIONAL Y PERSONAL

Todo el personal de la cooperativa debe distinguirse por:

- Emplear, en el ejercicio de sus funciones, la misma actitud que cualquier persona honrada y de carácter integro emplearía en la relación con otras personas y en la administración de sus propias funciones.
- Actuar siempre en defensa de los intereses de la cooperativa, manteniendo reserva sobre los movimientos y de las operaciones de la cooperativa, así como la información de sus socios.
- Es fundamental que sus actitudes y comportamiento sean un reflejo de su integridad personal y profesional y no coloquen en riesgo la seguridad financiera y patrimonial de la cooperativa.

- Evaluar cuidadosamente situaciones que puedan constituir un conflicto entre sus intereses y los de la cooperativa y/o una conducta no aceptable desde el punto de vista ético, aunque no causen pérdidas físicas a la cooperativa.

Son consideradas conductas irreprochables:

- Usar su cargo, función o información a la que tiene acceso, para influir en las decisiones que puedan favorecer a interés propios, de sus familiares o de terceras partes.
- Cualquier actitud que discrimine a las personas con quienes mantenemos contacto, en función de color, sexo, religión, origen, clase social, edad o incapacidad física.
- Poseer o vender bebidas alcohólicas, o sustancias tóxicas dentro de la institución o trabajar bajo la influencia de estas,
- Usar equipos, servicios y otros recursos de la cooperativa para fines particulares no autorizados.
- Realizar actividades particulares no autorizadas que interfieran con el tiempo de trabajo dedicado a la cooperativa.
- Usar para fines particulares o transferir a terceros las tecnologías, metodologías, y otra información que pertenezcan a la cooperativa, o que han sido desarrolladas u obtenidas por la misma. Pronunciarse o emitir opinión sin estar autorizado o calificado para ello.

Se espera que todo colaborador tenga una conducta acorde y compatible con los valores de la cooperativa:

- Reconociendo honestamente los errores cometidos y comunicándolos inmediatamente a su jefe inmediato superior.
- De tener conocimiento, denuncia cualquier hecho que contrario a las disposiciones establecidas por el presente Código que haya sido cometido por sus compañeros.
- Cuestionando las orientaciones contrarias a los principios y valores de la cooperativa, presentando sugerencias y críticas constructivas teniendo como finalidad la mejora de la calidad del trabajo.

Políticas Éticas

El comportamiento de todos los Directivos de los Consejos y Comités en funciones, representantes legales, funcionarios y todos los colaboradores de la cooperativa, debe estar siempre enmarcado en el principio del interés general. A continuación, se presentan los lineamientos deseables en el comportamiento:

Para los directivos

Teniendo en cuenta la responsabilidad que se deriva del liderazgo ético, los directivos de la cooperativa deberán entre otras cosas:

- Promover al interior de la cooperativa los valores éticos.
- Liderar permanentemente acciones que propicien una cultura organizacional acorde con los lineamientos plasmados en el presente Código.

- Generar canales que permitan la comunicación entre los diferentes Consejos y Comités y los niveles jerárquicos de la cooperativa.
- Fomentar la cultura de transparencia en los procesos de contratación, en procura de establecer una relación con contratistas y proveedores basada en los valores institucionales.
- Establecer mecanismos que permitan fortalecer la participación de todos sus integrantes de la institución.
- Dar ejemplo sobre la habilidad de los principios éticos del presente Código, tanto en las relaciones internas como en las actuaciones frente a terceros. Observar constantemente el cumplimiento de este Código por parte de los funcionarios a cargo. Tener consideración de que por la función que tiene en la cooperativa existen información confidencial para el buen funcionamiento y que de su mal empleo podría derivar a un pánico financiero. No deben Comercializar información, documentos ni base de datos de los socios o de cualquier naturaleza de propiedad de la Cooperativa.

Para todos los funcionarios y trabajadores

Protegiendo del papel que desempeña cada uno de los funcionarios y trabajadores de la cooperativa para el fortalecimiento de una cultura ética acorde a los lineamientos planteados en este Código de Conducta y Ética, el funcionario y colaborador de la cooperativa deberá:

- Conocer y poner en práctica los principios, políticas y conductas consignadas en este documento.
- Comunicar al jefe inmediato cualquier conducta en la que pueda observarse desvió de los lineamientos dados por este Código.
- proporcionar un ambiente que fortalezca el desarrollo de los principios y valores consignados en este Código de Conducta y Ética.
- Prestar un servicio honesto, sincero e integro de acuerdo a la aplicación de los valores y principios definidos al interior de la cooperativa. Por el nivel de información que maneja y esta pueda ser trasladada a una persona o institución podría crear un conflicto de intereses y hasta llegar a un pánico financiero.

No deben omitir, adulterar o falsear los documentos de cualquier naturaleza utilizados para el registro de operaciones o datos de los socios.

No deben aceptar tratamientos preferenciales de los socios o proveedores, pues no se debe inducir a que tendrán derechos o consideraciones especiales.

No deben recibir atenciones o regalos de parte de los socios o proveedores, como agradecimiento por el servicio que realmente deben prestar en desarrollo de la intermediación financiera.

No deben Comercializar información, documentos ni base de datos de los socios o de cualquier naturaleza de propiedad de la Cooperativa.

Adulterar o distorsionar documentos y datos que afecten la información de transacciones contables de la cooperativa.

Conflicto de Intereses

Todo el personal debe asegurarse que sus actividades y relaciones personales no estén y no parezca estar con conflicto con los intereses de la cooperativa. Aun cuando no es posible una lista completa de estos casos o prever específicamente cada posible conflicto, deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

Información Privilegiada

Se considera Información Privilegiada aquella que está sujeta a reserva. Con el fin de preservar el principio de igualdad en el acceso a la información de los participantes y brindarles transgredir a los socios, los representantes legales, funcionarios de la cooperativa, deberán abstenerse en el desarrollo de sus actividades de utilizar información privilegiada.

Conflicto de Intereses internas

Se presenta cuando un funcionario, en razón de su actividad, se enfrenta a diferentes alternativas de conducta, con relación a intereses incompatibles. ninguna de las cuales puede interferir en la atención de sus obligaciones legales o contractuales. Por lo tanto, la autorregulación del conflicto de intereses, es lograr que dentro de un comportamiento ético de los funcionarios prevean su existencia, bien sea evitarlos o para dirimirlos con anterioridad a su ocurrencia.

Entre otras, se considera que hay conflicto de interés cuando la situación llevaría a la elección ante:

- La utilidad propia y la de un socio.
- La utilidad de una operación y la transparencia del mercado.
- El principio de la buena fe es la regla general en todas las actuaciones; esto quiere decir que toda persona debe actuar de buena fe y en forma transparente, como consecuencia, además de cumplir con las leyes establecidas para el normal desarrollo de las operaciones de la cooperativa, se deberá tenerse en cuenta las siguientes normas:
- En todas las relaciones primará la absoluta transparencia, y el estricto cumplimiento de la ley y el principio de la buena fe.
- Los directivos de los Consejos y Comités pondrán al servicio de la cooperativa sus conocimientos y su experiencia en gestión cooperativa.
- No se realizará tráfico de influencias en beneficio personal o de terceros.
- Existirá el principio de delegación de funciones más no de responsabilidades.
- Los Directivos de los Consejos y Comités, funcionarios y colaboradores tienen como meta cumplir fiel y lealmente sus funciones, guardando el conducto regular.
- Ningún Directivo de los Consejos y Comités, funcionarios y colaboradores podrá utilizar en beneficio propio el nombre de la cooperativa.
- Realizar negocios en beneficio propio o de o a quienes buscan los servicios de la Institución pretendiendo efectuar sus operaciones fuera de la normativa.
- Se abstendrán de discriminar a persona alguna, mediante el otorgamiento de favores privilegios especiales, remunerados o no.
- Es prohibido para los Directivos, funcionarios y trabajadores divulgar información propia de la actividad interna de la cooperativa, así como efectuar actos o negocios que pongan en peligro la estabilidad de la cooperativa.
- Los libros y documentos de la cooperativa solo podrán examinarse en la oportunidad establecida por la Ley y dando cumplimiento al procedimiento para ellos establecido.

- La cooperativa, sus representantes legales, funcionarios y colaboradores, deberán revelar la naturaleza y extensión de cualquier conflicto o incluso indicio de conflicto, entre sus propios intereses (personales, sociales, financieros o políticos) o los de un socio y sus propias responsabilidades para con los socios, caso en el cual deberá darse a los mismos un tratamiento justo y equitativo. De no ser posible este tipo de tratamiento, deberá abstenerse de realizar la operación.

Control de Confidencialidad y Manejo de Información Interna

La cooperativa maneja la información proporcionada por los socios con la más estricta confidencialidad, haciendo toda clase de esfuerzos para evitar revelaciones, intencionadas o no, sin el consentimiento expreso y por escrito de los socios. Como mínimo todos los colaboradores deberán:

- Asegurarse que los documentos relacionados con los movimientos y operaciones de la cooperativa estén guardados de un modo seguro.
- Guardar en escritorios o archivadores bajo seguridad todos los materiales relacionados con los socios y otros materiales que sean potencialmente confidenciales.
- Mantener la información de sus computadoras personales bajo un estricto control, con claves de acceso a la información contenida en los discos duros y en la red principal de la cooperativa.
- Velar por la seguridad y privacidad en las áreas de operaciones.
- Controlar en todo momento la entrada al área de archivo.
- De igual manera, la información, confidencial referente a la propiedad de la cooperativa será guardada con la debida confidencialidad por directores, representantes legales, asesores diversos y de todos los demás trabajadores.
- La información de la situación y movimientos de cada socio de la Cooperativa es confidencial, solamente podrá ser revelada a terceros con la Autorización del mismo socio.

Manipulación de Información, documentación y/o datos.

Todo intento de manipulación de información, documentación y datos de la Cooperativa, realizada por un trabajador de la Cooperativa de Ahorro y Crédito LAS FAMILIAS UNIDAS, por cualquier tipo de operación, quebranta los principios fundamentales de este Código. Se consideran medios no idóneos, tanto la difusión de información falsa, exagerada o tendenciosa como el uso de cualquier otro método que tenga como fin la distorsión o simulación de las operaciones normales de la Cooperativa.

Cuando en la gestión dirigenal u operativa, se tenga noticias de algún intento de manipulación, tienen obligación de tomar las medidas necesarias para evitarla. También deben poner el hecho en conocimiento de las autoridades competentes y de las personas o entidades involucradas, están el Consejo de Administración, y el asesor legal a llevar a conocimiento de las Autoridades correspondientes, a fin, de que se proceda a ejercer inmediatamente las acciones legales, para las investigaciones respectivas.

La información interna debe ser protegida y no está autorizada la entrega de ningún tipo de reportes, bases de socios, planes estratégicos, etc., que no hayan sido requeridos por las autoridades judiciales, administrativas o de control, dentro de la esfera de su competencia y con el pleno cumplimiento de los procedimientos de ley y con las normativas internas de verificación de la autenticidad de las personas que

la solicitan. No se debe suministrar información a persona alguna fuera de la Cooperativa exceptuando los requerimientos de ley.

Tampoco está permitido proporcionar información con Directivos, gerentes, funcionarios y trabajadores de otras Cooperativas, excepto lo estrictamente necesario contemplado en las funciones laborales del colaborador responsable, siempre y cuando éstas no originen conflicto de interés.

Reserva sobre información reportada e información reservada

La información que administra la Cooperativa es de carácter absolutamente reservado. Por consiguiente, su manejo se hará en forma confidencial, con honestidad e integridad, razón por la cual no podrá ser utilizada en beneficio propio o de terceros dentro o fuera de la institución.

Sobre la Declaración

La confianza y la integridad de los trabajadores son vitales para la cooperativa debemos poder confiar en que cada uno, se va a comportar en forma honesta. Nuestros socios deben de poder confiar en nuestra institución en forma absoluta.

La mala conducta, la negligencia profesional y el abuso de confianza pueden poner en peligro la reputación de la cooperativa. La mejor manera de mantener la confianza es que el trabajador que detecte malos comportamientos debe directamente comunicar al Oficial de Cumplimiento en relación a Riesgo de LAFT.

CAPITULO V

REGIMEN SANCIONATORIO

INFRACCIONES Y SANCIONES INTERNAS:

Sin perjuicio de la responsabilidad penal, administrativa o civil que haya lugar, los Directivos, funcionarios y/o trabajadores de la cooperativa que cometan infracciones Muy Grave, Grave y Leve a esta norma, serán sancionados de acuerdo con las disposiciones contenidas en las normas legales y en el Reglamento interno de Trabajo, el cual a dicha medida disciplinaria y de sanción será registrada en el file del trabajador.

Entre las sanciones podemos precisar:

Si el socio ha realizado operaciones de tipo inusual y/o sospechoso con conocimiento de causa. No informar o reportar oportunamente sobre las operaciones sospechosas que se hayan intentado realizar.

Suspensión al trabajador por no informar la operación de tipo sospechoso detectado posteriormente a la recepción de sus informes mensuales, pudiendo suspenderlo sin goce de haber de acuerdo a la gravedad de su incumplimiento.

Llamada de atención en el incumplimiento de las medidas de prevención de la Cooperativa, reiterativamente, no contar con la documentación solicitada la Administración.

En caso de infracciones graves y muy graves se seguirá el procedimiento establecido en el Decreto Supremo N° 003-97-TR Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En todo caso, la sanción Administrativa se realizará sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiera lugar. Toda sanción administrativa será en su file persona.

Responsabilidad penal

El delito de lavado de activos se describe como una serie de conductas en que se puede incurrir con los efectos que se señalan para ellas, tales que se aplicaran de acuerdo a su magnitud en base al D. L. N° 1106-2012.

Incumplimiento de las disposiciones del Código de Conducta

Cuando un funcionario de la cooperativa en ejercicio de sus funciones detecte cualquier incumplimiento por parte de otro funcionario de las disposiciones del código, deberá informar de tal hecho a su jefe inmediato por escrito, argumentando las razones que lo llevan a determinar que existe dicho cumplimiento.

El jefe inmediato del funcionario reportante procederá a informar de tal hecho al Oficial de Cumplimiento y a la Gerencia con el fin de establecer las medidas pertinentes.

Disposición Final

El presente documento es de utilidad y proporciona una guía adecuada con relación a los principios, valores y políticas de la cooperativa.

El objetivo de la cooperativa es proporcionar un ambiente de trabajo positivo a sus colaboradores para que la cooperativa pueda crecer exitosamente y proporcionar el mejor servicio posible a nuestros socios.

Cualquier duda que tenga en relación al presente Código de Conducta y ética, deberá ser consultada al jefe superior inmediato o a la gerencia.

El presente Código de Conducta y Ética, fue aprobado en Sesión de Consejo de Administración de Fecha 12 de Julio del 2025, entrara en vigencia el día siguiente de su aprobación.


BAZÁN BECERRA SERGIO GUZMÁN
Presidente del Consejo de Administración


CARHUALLA NINA ANUNCIO BRAULIO
Vicepresidente del Consejo de Administración


MERINO OSCATEGUI RUTH VANESSA
Secretaria del Consejo de Administración


NÚÑEZ TRILO ISIDRO
1er. Vocal del Consejo de Administración


TINEO ALFARO RAMON DONATO
2do. Vocal del Consejo de Administración