



COOPEDUC

CÓDIGO DE ÉTICA

**Versión 09
2026**

CONTENIDO

CAPÍTULO I	1
DISPOSICIONES GENERALES	1
Artículo 1. El Código es un reglamento	1
Artículo 2. Cumplimiento del Código	1
Artículo 3. Divulgación del Código	1
Artículo 4. Objetivo del código	1
Artículo 5. Comisión de Ética	1
Artículo 6. Actos de investigación	1
Artículo 7. Archivo de la causa	1
Artículo 8. Reuniones de la comisión	2
CAPÍTULO II	2
PERFIL Y DEBERES DEL AFILIADO	2
Artículo 9. Perfil del Afiliado	2
Artículo 10. Deberes del Afiliado	2
CAPÍTULO III	2
PERFIL Y DEBERES DEL DIRECTIVO	2
Artículo 11. Perfil del directivo	2
Artículo 12. Deberes del directivo	2
CAPÍTULO IV	3
PERFIL Y DEBERES DEL COLABORADOR	3
Artículo 13. Perfil del Colaborador	3
Artículo 14. Deberes del Colaborador	3
CAPÍTULO V	4
PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS OPERACIONALES	4
Artículo 15. Principios y Valores Cooperativos	4
Artículo 16. Valores éticos operacionales	4
Artículo 17. Principios Éticos Operacionales	4
CAPÍTULO VI	5
SANAS PRÁCTICAS COOPERATIVAS	5
Artículo 18. Contabilidad	5
Artículo 19. Confianza y credibilidad	5
Artículo 20. Prohibida la distorsión	6
Artículo 21. Complemento con otros códigos	6
Artículo 22. Deber de informar	6
Artículo 23. Cuidado de la Información	6
Artículo 24. Buen uso de la información	6
Artículo 25. Salud y Seguridad Ocupacional	6
CAPÍTULO VII	6
POLÍTICAS OPERACIONALES	6
Artículo 26. Información de la Competencia	6
Artículo 27. Instalación de Software	6
Artículo 28. Antifraude y Anticorrupción	6
Artículo 29. Preservación de los Bienes	7
CAPÍTULO VIII	7
PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALS	7
Artículo 30. Prevención del Blanqueo de Capitales	7
Artículo 31. Cumplimiento de programas y normas legales	7
Artículo 32. Reserva sobre Solicitud de Información	7
CAPÍTULO IX	7
CONFLICTOS DE INTERÉS	7
Artículo 33. Conflictos de Interés	7
Artículo 34. Abstenerse de actuar cuando hay conflictos de Interés	7
Artículo 35. Proveedores y Consultores	7
CAPÍTULO X	8
TECNOLOGÍA Y REDES SOCIALES	8
Artículo 36	8
CAPÍTULO XI	8
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	8
Artículo 37. Definición de acoso sexual	8

Artículo 38. Cero tolerancias.....	8
Artículo 39. Responsables de prevenir el acoso.....	8
Artículo 40. Seriedad de las quejas.....	8
Artículo 41. Conductas físicas de carácter sexual.....	9
Artículo 42. Conductas verbales de carácter sexual.....	9
Artículo 43. Solución dialogada e informal.....	9
Artículo 44. Manejo confidencial de las investigaciones.....	9
Artículo 45. El afectado escribirá notas personales.....	9
Artículo 46. Investigación de los hechos.....	9
Artículo 47. Acreditación del hecho denunciado.....	9
Artículo 48. Acciones posibles del afectado.....	9
Artículo 49. Procedimiento a seguir ante la denuncia.....	9
CAPÍTULO XII.....	10
PREVENCIÓN DE CONSUMO DE SUSTANCIAS PROHIBIDAS.....	10
Artículo 50. Características de las sustancias prohibidas.....	10
Artículo 51. Mecanismos para conocer sobre el consumo de sustancias prohibidas.....	10
Artículo 52. Disposiciones especiales y otras medidas.....	10
CAPÍTULO XIII.....	11
PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE DATOS.....	11
Artículo 53. Protección de datos.....	11
Artículo 54. Uso de los datos personales.....	11
CAPÍTULO XIV.....	11
SANCIONES.....	11
Artículo 55. Sanciones para directivos.....	11
Artículo 56. Sanciones para colaboradores.....	12
CAPÍTULO XV.....	12
DISPOSICIONES FINALES.....	12
Artículo 57. Actualización a los colaboradores y directivos.....	12
Artículo 58. Revisión y actualización cada 3 años.....	12
Artículo 59. Denuncias de faltas a este código.....	12
Artículo 60. Lugar para denunciar.....	12
Artículo 61. Colaboración de los colaboradores.....	12
Artículo 62.....	13
Artículo 63.....	13
CAPÍTULO XVI.....	13
APROBACIÓN Y CONTROL DE CAMBIOS.....	13
ANEXO I.....	14
CERTIFICACIÓN SOBRE EL CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA.....	14

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El Código es un Reglamento.

El Código de Ética, es el reglamento que contiene los principios y valores destinados a regir la conducta de los Afiliados, Delegados, Directivos y Colaboradores; el mismo incorpora normas y políticas para que la forma de conducirse sea honesta, íntegra, responsable, cordial, forjando relaciones basadas en la sana convivencia, la confianza y elevando los niveles de reputación tanto de los actores como de la organización.

Artículo 2. Cumplimiento del Código.

Las normas establecidas en el presente Código son de obligatorio cumplimiento por parte de todos los directivos, afiliados y colaboradores de la Cooperativa y de todas aquellas personas que, sin tener relación contractual con la Cooperativa, desempeñan funciones propias de la entidad. Las políticas y normas aquí contenidas orientan los procedimientos y demás determinaciones adoptadas por la Cooperativa en desarrollo de su objeto social.

Artículo 3. Divulgación del Código.

El contenido de este Código de Ética debe darse a conocer por los medios idóneos y aprobados por la Cooperativa para su observancia. Los directivos, gerentes y demás ejecutivos, deben asegurarse y velar que los colaboradores a su cargo lean el Código Ética y comprendan la importancia de cumplir con el mismo y con las leyes que lo respaldan.

Artículo 4. Objetivo del Código.

El objetivo de este Código de Ética es propiciar el establecimiento de un buen ambiente interno de trabajo y funcionamiento, para fortalecer los procesos de Gobierno Corporativo en todas las áreas, procesos y actividades de la Cooperativa. Con tal propósito todos los miembros se obligan a:

1. Cumplir la Ley 17 del 01 de mayo de 1997 y Decreto Ejecutivo No. 137 de 2001 que la reglamenta; Ley 23 del 27 de abril de 2015 y Decreto Ejecutivo 35 del 06 de septiembre de 2022, que la reglamenta; Así como con las demás leyes aplicables a las actividades que realiza la cooperativa;
2. Evitar realizar acciones inapropiadas o contrarias a la consecución de los objetivos y fines de la Cooperativa;
3. Evitar realizar acciones de cualquier índole que afecten la sana convivencia entre los directivos, afiliados y colaboradores de la Cooperativa;
4. Actuar siempre de forma ética en sus diversos espacios, profesionales y personales;
5. Mantener y cuidar siempre de la buena reputación y confianza de la Cooperativa;
6. Promover y asegurar la integridad y transparencia en todas las actuaciones.

Artículo 5. Comisión de Ética.

Para la atención, conocimiento y solución de situaciones de ética que afecten la moral y las buenas costumbres de la Cooperativa debido a conductas inapropiadas de los afiliados, directivos o colaboradores de la Cooperativa, se constituye una comisión conformada por dos (2) miembro de la Junta de Directores y tres (3) Afiliados Delegados de la Cooperativa, todos nombrados por la Junta de Directores.

Artículo 6. Actos de Investigación.

La Comisión hará la investigación recopilando toda la información que ilustre lo ocurrido, a través de los medios de convicción que considere oportunos, sean documentos, entrevistas a personas que conozcan de lo ocurrido, y cualquier otro indicio que demuestre la existencia o no de conductas no éticas. Concluida la investigación, la comisión elaborará un informe recomendando lo que sea de lugar y, junto con los antecedentes, lo enviará a la Junta de Directores para que adopte la decisión más acorde con los hechos.

PARÁGRAFO. Cuando se trate de asuntos relacionados con acoso sexual y las partes sean solamente colaboradores de la cooperativa, la investigación la presidirá el departamento de recursos humanos.

Artículo 7. Archivo de la Causa.

Cuando la comisión considere que, de los hechos investigados, no existe mérito para continuar con la misma, podrá disponer el archivo de la causa, sin más trámites, pero la Junta de Directores podrá ordenar que se continúe con la investigación y el proceso, en caso de considerar que es lo más aconsejable, previa solicitud de parte afectada.

Artículo 8. Reuniones de la Comisión.

La Comisión de Ética se reunirá trimestralmente, según el cronograma establecido por la Junta de Directores. Sus miembros, por mayoría, podrán solicitar a la Junta de Directores reuniones extraordinarias en caso de presentarse alguna situación que lo amerite.

CAPÍTULO II PERFIL Y DEBERES DEL AFILIADO

Artículo 9. Perfil del Afiliado.

El perfil del Afiliado es el siguiente:

1. Ser consciente de su rol dentro de la Cooperativa como tal, admitir sus propios compromisos sociales, corporativos y morales;
2. Mantener la buena imagen de su organización y una buena disposición de colaboración permanente.

Artículo 10. Deberes del Afiliado.

Los deberes del Afiliado son los siguientes:

1. Cumplir con los compromisos que adquiere en la Cooperativa, sean éstos del orden que fuere;
2. Coadyuvar en todas las gestiones empresariales y apoyar las mismas en lo posible;
3. Combatir los comentarios malintencionados que se hagan contra su Cooperativa;
4. Mantener lealtad a la Cooperativa, mientras tenga la condición de miembro;
5. Anteponer los intereses colectivos a los individuales;
6. Luchar por la Cooperativa y cuidar sus bienes, así como también guardar la imagen de la organización, defendiéndola de los comentarios, imputaciones e insinuaciones tendenciosas;
7. Dar a la organización para poder recibir, en ese orden, cumpliendo con los principios del cooperativismo;
8. Ofrecer al Directivo su respeto y respaldo;
9. Ser amable, cortés y respetuoso con todos los colaboradores de la Cooperativa;
10. Considerar a los colaboradores como aliados y no menospreciarlos sin distingos de jerarquías;
11. Respetar las opiniones y personalidad de sus hermanos cooperativistas, sean éstos de la organización a la que pertenece o de otras cooperativas;
12. En todo momento, debe dar el trato que quisiera recibir. Atender las solicitudes que se le hagan, recibir serenamente las críticas y emitir sus juicios objetivamente;
13. Utilizar de manera honesta y responsable los servicios que le ofrece la Cooperativa; asegurarse que los fondos que se manejan en sus cuentas y transacciones sean lícitos.

CAPÍTULO III PERFIL Y DEBERES DEL DIRECTIVO

Artículo 11. Perfil del Directivo.

El perfil del Directivo es el siguiente:

1. Ser sereno, inteligente, honorable, honesto, moral, equilibrado y capacitado;
2. Con trayectoria honorable, dispuesto a esforzarse al máximo por sus ideales, filosofía y doctrina cooperativa;

Artículo 12. Deberes del Directivo.

Son deberes del Directivo los siguientes:

1. Tener siempre presente que se debe a los Afiliados, a otros Directivos y a los colaboradores;
2. Constituir la fuente del saber, moralidad, integridad, laboriosidad y serenidad en la que se satisfagan quienes lo rodean;
3. Tener siempre la mejor disposición de colaboración con la Cooperativa;
4. Estar atento al cumplimiento de sus funciones y aún más de coadyuvar con las de sus compañeros;
5. Actuar en todo momento con la diligencia de un buen padre de familia, preocuparse y tratar de ayudar en la búsqueda de cualquier solución posible a los problemas de la Cooperativa;
6. Contar con valores morales consistentes y gozar de buena reputación en el sistema cooperativo;
7. Disponer de tiempo para el ejercicio de las funciones que le son asignadas. En la eventualidad de que un directivo dejase de cumplir con los requisitos de idoneidad establecidos para su nombramiento, se procederá a su sustitución;
8. Contar con una reconocida solvencia moral y económica;

9. Estar orientado a priorizar las actividades de identificación, evaluación y control de Blanqueo de Capitales, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva;
10. Reportar al Comité de Cumplimiento cualquier comportamiento y/o conducta indebida por parte de ejecutivos y colaboradores de la Cooperativa, como también por parte de terceros que pudiesen violar los principios éticos;
11. Tener conciencia que la esencia debe ser la familia Cooperativa y su componente que son los Afiliados;
12. Respetar y no menospreciar al Afiliado y menos olvidarse que éste le dio tal categoría;
13. Ser solícito con los Afiliados, convencer con la razón respecto al cumplimiento de la Ley, el Estatuto y los Reglamentos de la Cooperativa, a través de capacitación y orientación adecuada;
14. Tratar con respeto y cortesía a los colaboradores;
15. Ser consciente que los colaboradores son los ejecutores de las políticas que dicta el directivo;
16. Respetar el canal regular de comunicación con los colaboradores, a través de los superiores jerárquicos;
17. Abstenerse de intimar con otros directivos o colaboradores; no podrán ser pareja ni estar casados, ya que, de estar en dicha condición, uno de los dos deberá renunciar al cargo.
18. Ser imparcial y objetivo en su trato a los colaboradores;
19. Debe preocuparse por interrelacionarse con directivos de otras cooperativas y sus propias organizaciones, colaborar en sus gestiones y brindarles el intercambio tecnológico, educativo, social, cultural, cuando sea oportuno;
20. Tener respeto pleno a sus compañeros, debe abstenerse de intimar con otros directivos, Afiliados o colaboradores de la Cooperativa;
21. Ofrecer el trato que considere merecer de los demás;
22. Ejercer su cargo con rectitud, honradez y eficiencia.

CAPÍTULO IV PERFIL Y DEBERES DEL COLABORADOR

Artículo 13. Perfil del Colaborador.

El perfil ético del colaborador es el siguiente:

1. Debe convertirse en un modelo de eficiencia y eficacia, tanto para sus compañeros como para los colaboradores de otras cooperativas;
2. Guardar una imagen de pulcritud y respeto que le hagan merecedor del elogio y no la adulación.

Artículo 14. Deberes del Colaborador.

Son deberes del colaborador los siguientes:

1. Tener una apariencia y comportamiento decoroso, teniendo en cuenta que constituye la principal imagen de los servicios y beneficios que ofrece la Cooperativa;
2. Mantener un historial crediticio al día para evitar posibles repercusiones en su situación financiera;
3. Abstenerse de pedir o recibir favores o dádivas de Afiliados, directivos y público en general;
4. Preocuparse de su superación en provecho personal y para mejorar su rendimiento en la Cooperativa;
5. Abstenerse de intimar con otros colaboradores o con directivos; no podrán ser pareja ni estar casados, ya que, de estar en dicha condición, uno de los dos deberá renunciar al cargo.
6. Brindarle a su organización la mejor disposición de trabajo, colaboración y esfuerzo;
7. Ser la imagen de su propia empresa;
8. Sentir la Cooperativa como su hogar y su familia, por los que debe velar en todo momento;
9. No beneficiarse en provecho personal ni de terceros, de los servicios y beneficios que ofrece la Cooperativa;
10. Ofrecer un trato preferencial a todos los Afiliados. Ser cortés, afable y atento en las transacciones que realicen y brindarles las orientaciones y sugerencias que les sean beneficiosas a ellos;
11. Tener al Afiliado como el elemento humano más importante de la organización;
12. Tener presente que debe atender las instrucciones y orientaciones que le impartan sus superiores jerárquicos;
13. Evitar la aplicación de la rigidez de reglamentos laborales o normas de igual naturaleza, deberá actuar más convicción que por servicio;
14. Sus superiores jerárquicos y directivos le merecen, en todo momento, respeto y cortesía tanto dentro como fuera de la Cooperativa;
15. Ser amplio en sus relaciones laborales con otros compañeros, colaborando en sus acciones, imprimiendo optimismo y tratando de transmitirlo;

"Este documento es propiedad de COOPEDUC, R.L. Queda expresamente prohibido la reproducción y cesión sin previa autorización la Junta de Directores. Copias impresas de este documento se consideran copias no controladas"

16. Abstenerse de hacer o inducir críticas contra sus compañeros;
17. Ser solidario con sus compañeros, respetuoso y sincero;
18. Jamás anteponer intereses individuales o mezquinos sobre los colectivos.

CAPÍTULO V

PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS OPERACIONALES

Artículo 15. Principios y Valores Cooperativos.

La Cooperativa, sus afiliados, delegados, directivos y colaboradores se obligan a cumplir fielmente los principios y valores que rigen e inspiran el cooperativismo, aprobados por la Alianza Cooperativa Internacional ACI, en su funcionamiento diario. No obstante, para garantizar una gestión de la más alta calidad, en la realización de las operaciones propias de su objeto social, se adoptan otros principios y valores, que se denominan principios y valores éticos operacionales.

Artículo 16. Valores éticos operacionales.

Los afiliados, delegados, directivos y colaboradores quedan obligados a cumplir con los siguientes valores éticos operacionales:

1. **Integridad:** Implica un comportamiento que inspira confianza, respeto de las partes con las que se comunican, dentro del proceso de desempeño de sus funciones. El afiliado directivo y colaborador no realizarán conductas que coloquen en tela de juicio la integridad de la Cooperativa o su propia integridad y competencia profesional. La integridad incluye las cualidades personales de la honestidad, la sinceridad y la ausencia de comportamiento corrupto.
2. **Objetividad:** Implica que cada directivo, afiliado y colaborador deberán demostrar objetividad profesional en el desempeño de sus deberes y tareas, y no permitirá que su independencia o integridad, o las de la Cooperativa se vean comprometidas. El directivo, afiliado y colaborador no deben actuar con ninguna agenda oculta al dar sus opiniones o creencias personales.
3. **Solidaridad:** Todos deberán estar comprometidos con el acontecer de la Cooperativa y asumimos que nuestras acciones afectan a los demás.
4. **Honestidad:** Realizamos todas las operaciones con transparencia y rectitud.
5. **Cortesía:** Cada directivo, afiliado y colaborador serán cortés y considerado con las personas con las que tiene contacto durante el desempeño de sus tareas y deberes profesionales.
6. **Respeto:** Sin excepción, todo directivo, afiliado y colaborador extenderán la dignidad y los derechos que disfrutan, a toda persona con la que se comunique durante el transcurso de la realización de sus actividades profesionales. Las relaciones interpersonales deben basarse en el debido y mutuo respeto, apoyo y cooperación para ofrecer un entorno de trabajo armonioso y positivo.
7. **Transparencia:** Todos los directivos, afiliados y colaboradores deben demostrar una comunicación y un comportamiento claros, abiertos y consistentes que no susciten dudas o que den motivos para dudar de su integridad. Al mismo tiempo, deben respetarse los niveles adecuados de confidencialidad, que sean aplicables a su función de trabajo.
8. **Competencia:** La Cooperativa realizará en todo momento un trabajo competente para cada afiliado. El trabajo competente requiere el conocimiento, la habilidad, la minuciosidad y la preparación razonablemente necesaria para realizar el trabajo de manera oportuna y rentable.
9. **Lealtad:** Somos fieles a la Cooperativa y buscamos su desarrollo y permanencia en el tiempo.
10. **Confianza:** Gracias a la convicción recíproca del accionar transparente que existe entre la Cooperativa, sus servicios y sus afiliados, cumplimos con el objetivo principal de nuestro negocio.
11. **Trabajo en Equipo:** Con el aporte de todos los que intervienen en los diferentes procesos de la Cooperativa buscamos el logro de los objetivos organizacionales.
12. **Observación de la ley:** Todos los directivos, afiliados y colaboradores se asegurarán de que sus acciones cumplan con las leyes y regulaciones de la República de Panamá, en todo momento.

Artículo 17. Principios Éticos Operacionales.

Son principios éticos operacionales que la cooperativa pone en práctica los siguientes:

1. **Motivación al personal.** El activo más valioso de la Cooperativa es su personal colaborador, por ello los respeta y valora y genera un ambiente sano y seguro en el que se pueden desarrollar, tanto personal como profesionalmente. La Cooperativa otorgará compensaciones de acuerdo con el desempeño y méritos, incentivando la capacitación y la excelencia en el desempeño de las funciones del personal.
2. **Respeto a la privacidad.** Respetamos la privacidad de nuestros colaboradores, distinguiendo la parte personal de la laboral, respetando la dignidad e individualidad de las personas.

3. Comunicación asertiva. La Cooperativa promueve una comunicación asertiva, basada en el respeto mutuo, la escucha activa y la expresión clara de ideas, caracterizada por ser directa, respetuosa y empática. Fomentamos la comunicación, respetando la participación y contribución que cada uno de sus colaboradores realiza.
4. Privacidad sobre la remuneración. En la Cooperativa cuidamos lo relativo a los sueldos y demás prestaciones económicas de nuestros colaboradores; limitándose éstos a tratar dicha información exclusivamente con sus superiores jerárquicos y con el personal adecuado del departamento de Recursos Humanos, para los trámites pertinentes.
5. Trato especial a los afiliados. La Cooperativa ofrece a sus afiliados un trato justo, seguro y honesto, proporcionando servicios y productos de la mejor calidad, fomentando una cultura organizacional orientada al servicio y a mantener un alto nivel de satisfacción de los usuarios.
6. Servicio de excelencia. Trabajamos con el compromiso de ofrecer servicios y productos de excelencia, con eficiencia, seguridad y transparencia con apego al marco regulatorio.
7. Innovación y mejora continua. Asumimos el compromiso de la innovación y mejora continua de nuestros servicios y productos, atentos siempre a las tendencias del mercado y a las mejoras tecnológicas, para mantener nuestra competitividad ante un entorno que cambia con gran dinamismo.
8. Actuación proactiva. Actuamos en forma proactiva con el objeto de superar las expectativas de nuestros afiliados, ofreciendo siempre productos y servicios innovadores, anticipándonos a sus necesidades.
9. Tolerancia y no discriminación. No ejercemos discriminación por razones de género, estado civil, edad, religión, raza, apariencia física, diferencias de opinión, condición social, opinión política, idioma, nacionalidad, orientación sexual, embarazo o discapacidad física. Tampoco se tolera el acoso sexual, la violencia de género, la cual, de producirse, será denunciada ante el área de Recursos Humanos.
10. Confidencialidad de la información. Cuidamos de forma diligente la información a la que los colaboradores tienen acceso con motivo de sus funciones, observando en todo momento la normatividad externa e interna, incluyendo las disposiciones y/o lineamientos de comunicación que para tal efecto emita de la Cooperativa.
11. Atención justa a los proveedores. Exigimos y ofrecemos a nuestros proveedores un trato honesto, justo y equitativo en las negociaciones para la adquisición de bienes y servicios, buscando el mejor interés para la Cooperativa y una relación de beneficios recíprocos.
12. Competencia y selección de proveedores. Fomentamos una competencia justa y utilizamos procesos de selección equitativos y transparentes, sustentados en criterios de precio, calidad, rentabilidad y servicio, dando cumplimiento a las políticas internas.
13. Respeto a los acuerdos. En atención a nuestro compromiso de exigir y ofrecer un trato honesto y justo, respetamos los acuerdos y compromisos establecidos en los contratos y nos sujetamos a los medios que en los mismos se prevén para solucionar cualquier diferencia o controversia.
14. Manejo de conflictos de interés. Prevemos y resolvemos los conflictos de interés que existan o se puedan presentar, antes de involucrarnos en cualquier negociación y en la consecuente adquisición del bien o servicio, atendiendo a las políticas internas.
15. Respeto y acatamiento al marco regulatorio. La Cooperativa realiza sus actividades en un entorno de especialización y competencia que se encuentra altamente regulado, por lo que conoce y promueve el apego y cumplimiento cabal de todo el marco regulatorio aplicable, incluyendo a las políticas internas. Por ello atendemos todos los requerimientos y observaciones que nos realizan las autoridades correspondientes, buscando colaborar con eficacia y de manera proactiva.
16. Cooperación con las autoridades. Cooperamos con las autoridades competentes proporcionando la información que nos sea requerida, con la finalidad de investigar, detectar, prevenir y perseguir los delitos de operaciones con recursos de procedencia ilícita y financiamiento al terrorismo.

CAPÍTULO VI SANAS PRÁCTICAS COOPERATIVAS

Artículo 18. Contabilidad.

Las operaciones que se realizan en la Cooperativa cumplen con las normas previstas en los procesos, están documentadas y registradas, conservando el soporte de los documentos y archivos por el término fijado en la ley 23 del 27 de abril 2015.

Artículo 19. Confianza y Credibilidad.

Mantenemos y fortalecemos la credibilidad y la confianza en la Cooperativa, asumimos la responsabilidad de preparar y presentar la información financiera de manera oportuna, fidedigna y suficiente.

Artículo 20. Prohibida la Distorsión.

Es prohibido distorsionar los registros contables, o falsear las operaciones y nos obligamos a garantizar que los registros financieros se ajusten a las disposiciones legales aplicables y a las normas de contabilidad adoptados por la cooperativa, procurando que dichos registros reflejen la realidad y que los controles sean efectivos.

Estamos obligados a denunciar o reportar cualquier irregularidad o sospecha de fraude relativas a los controles y registros financieros, ante el área de Cumplimiento, o a través del canal de denuncia establecido a lo interno de la cooperativa.

Artículo 21. Complemento con otros Códigos.

Este Código se complementa con otros códigos, manuales, reglamentos, políticas y procedimientos operativos específicos, circulares o instructivos que adopte la Cooperativa, cuyo cumplimiento es igualmente obligatorio.

Artículo 22. Deber de Informar.

Todos los colaboradores de la Cooperativa están en la obligación de informar a sus superiores, cualquier anomalía que observen o detecten en el comportamiento de sus jefes, compañeros y afiliados, que amenacen los intereses de la Cooperativa o de sus afiliados.

Artículo 23. Cuidado de la Información.

Cuidamos, controlamos y protegemos los datos personales, la información confidencial y la información privilegiada a la que tenemos acceso; evitamos su divulgación indebida, y solamente permitimos el acceso a la misma a colaboradores o terceros, que estén autorizados para ello, cumpliendo siempre con lo dispuesto por las disposiciones aplicables.

Artículo 24. Buen Uso de la Información.

Estamos obligados a hacer buen uso de la información que recibimos, ya sea de la Cooperativa, sus directivos, afiliados y colaboradores y tomamos las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones relativas al tratamiento y la protección de datos personales, así como a la seguridad de la información contenidas en la regulación aplicable, en la Política para el Tratamiento y la Protección de Datos Personales y en el Manual de Políticas de Seguridad de la Cooperativa, entre otros.

Artículo 25. Salud y Seguridad Ocupacional.

La Cooperativa apoya y fomenta programas que contribuyan a la protección de la salud de sus colaboradores. Estamos obligados a denunciar cualquier acto que pudiera poner en riesgo los bienes de la Cooperativa, así como la seguridad y salud de sus colaboradores, ante el área de Cumplimiento a través del correo de canal de denuncia denuncias@coopeduc.com.

CAPÍTULO VII POLÍTICAS OPERACIONALES

Artículo 26. Información de la Competencia.

No empleamos métodos ilegales o contrarios a los principios éticos para obtener información de los competidores. No se induce a los colaboradores o a los ex colaboradores de la competencia, a que revelen información propietaria de tales empresas. Siempre que se obtiene información sobre la competencia se hace a través de medios públicos.

Artículo 27. Instalación de Software.

Los colaboradores deberán hacer uso de una solicitud para la instalación de cualquier tipo de paquete de software adicional al ya instalado por la cooperativa y requerido para su trabajo. La instalación de este será efectuada por el Departamento de Informática, previa verificación de los requerimientos necesarios para su instalación y además del completo licenciamiento de este.

Artículo 28. Antifraude y Anticorrupción.

Está prohibido hacer o permitir, directa o indirectamente, pagos indebidos o sobornar a cualquier tercero o autoridad en un esfuerzo por influenciar en cualquier decisión que pudiera ayudar los colaboradores, asesores o directores de la cooperativa en obtener o retener algún negocio o ventaja indebida. Cualquier persona que

detecte que algún colaborador está participando en actos de corrupción, deben informar inmediatamente al área de Cumplimiento, o al correo electrónico de canal de denuncia denuncias@coopeduc.com.

Artículo 29. Preservación de los Bienes.

Asumimos la responsabilidad de proteger y preservar los bienes de la Cooperativa haciendo uso eficiente de los mismos, evitando desperdicios, manteniéndolos en buen estado de funcionamiento y procurando prolongar su vida útil. Los bienes y servicios de los que dispone, deben ser usados únicamente para el desarrollo del negocio y beneficio de la organización. El orden y la limpieza en las instalaciones que utilizamos, será óptimo y el ambiente de trabajo agradable.

CAPÍTULO VIII PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALS

Artículo 30. Prevención del Blanqueo de Capitales.

Desde el momento de la contratación de los colaboradores, se capacitan para que, en los diferentes procesos que la Cooperativa desarrolle, se dé la aplicación al Programa de Prevención de Blanqueo de Capitales, establecido en el Manual de Cumplimiento.

Artículo 31. Cumplimiento de programas y normas legales.

El Comité de Cumplimiento, el Oficial de Cumplimiento, la Gerencia General, la Junta de Directores y todos los colaboradores deben velar por el adecuado funcionamiento del programa de Prevención de Blanqueo de Capitales, así como por el cumplimiento de las leyes, decretos, circulares, resoluciones, reglamentos, políticas y controles que las autoridades y la Cooperativa adopten dentro del programa de Prevención del Blanqueo de Capitales.

La Cooperativa y sus colaboradores tendrán en cuenta, dentro del desarrollo de sus funciones, los programas de OFAC, ONU y las recomendaciones expedidas por el GAFI y Basilea, así como otros que sean necesarios para la correcta revisión de los datos.

Artículo 32. Reserva sobre Solicitud de Información.

Todos los colaboradores guardarán reserva sobre los requerimientos y las inspecciones judiciales realizadas por las autoridades competentes en materia penal, las solicitudes deben ser atendidas de manera oportuna, clara, precisa y confidencial, sin que pueda comentarse dicha circunstancia con los afiliados. Dar a conocer dichas solicitudes a terceros acarrea sanciones.

CAPÍTULO IX CONFLICTOS DE INTERÉS

Artículo 33. Conflictos de Interés.

Se entiende por conflicto de intereses toda situación o evento en que los intereses personales, directos o indirectos, de los afiliados, directivos o colaboradores, se encuentren en oposición con los de la Cooperativa, interfieran con los deberes que le competen a él, o lo lleven a actuar en su desempeño por motivaciones diferentes al recto y real cumplimiento de sus responsabilidades con la cooperativa.

Artículo 34. Abstenerse de actuar cuando hay conflictos de Interés.

Un colaborador no actuará, ni seguirá actuando, en un asunto en el que pueda haber un conflicto de intereses. Los colaboradores deben abstenerse de mantener, alentar o entablar relaciones o aceptar situaciones en las que sus intereses personales, laborales, económicos o financieros puedan estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y obligaciones de su puesto.

Artículo 35. Proveedores y Consultores.

Todos los proveedores y consultores serán aprobados de acuerdo con las políticas y procedimientos de la Cooperativa. Las relaciones de negocios de la Cooperativa se basan en la capacidad para satisfacer las necesidades operativas de la organización.

CAPÍTULO X TECNOLOGÍA Y REDES SOCIALES

Artículo 36.

Todo mensaje debe ser capaz de soportar su conocimiento público, sin que ello implique problema para la organización, sus Afiliados, Directivos o colaboradores; por consiguiente, el Afiliado, Directivo o Colaborador debe cumplir con lo siguiente:

1. Abstenerse de crear, copiar o enviar mensajes que sean ofensivos, difamatorios, obscenos o discriminatorios por raza, color, nacionalidad, sexo, edad, limitaciones físicas, religión, política o cualquier otro tipo de estatus individual o colectivo;
2. Evitar degradar, criticar o impugnar la ética de otros individuos, cooperativas, instituciones o empresas, incluyendo a la competencia;
3. Asegurarse de no permitir material objetable que aparezca en su pantalla, que sea almacenado, copiado o ingresado;
4. No podrán conectarse a sistemas externos que se sepa o se sospeche que contiene material objetable, incluyendo por ejemplo mensajes irreverentes o sediciosos, material pornográfico o sexualmente explícito, virus computacionales o cualquier tipo de material inadecuado y de naturaleza similar;
5. Todo colaborador que reciba material objetable deberá de inmediato informar a su jefe directo o al Departamento de Informática;
6. No deben entregar a nadie sus tarjetas de identificación, de acceso, ni los "passwords" computacionales. Compartir o utilizar los passwords de otra persona constituye una seria violación a este código;
7. No pueden hablar, comentar, concursar o dar respuestas en representación de la Cooperativa, ya que para ello la organización tiene los canales de autorización identificados;
8. No deben participar en discusiones, disputas o intercambio de opiniones con usuarios que critiquen a la Cooperativa;
9. En caso de dudas sobre la publicación de algún contenido, debe contactarse de inmediato con el Centro de Canales Digitales de la Cooperativa;
10. Abstenerse de publicar o difundir información oficial no autorizada por la Junta de Directores o la Gerencia General.

CAPÍTULO XI PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 37. Definición de Acoso Sexual.

"Acoso sexual o moral" es la acción u omisión sistemática o continua o la eventual repetición, en la que una persona insinúa, invita, solicita, persigue, limita o restringe los derechos, disminuye la libertad, actúa irrespetuosa u ofensivamente, humilla a otros para obtener alguna retribución sexual o afecta la dignidad de la otra persona.

Artículo 38. Cero Tolerancias.

De conformidad con la Ley 7 aprobada por la República de Panamá el 14 de febrero de 2018, que adopta medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios, así como otras disposiciones, la Cooperativa mantiene una política de tolerancia cero hacia todos los actos que afecten la dignidad, integridad física y psicológica de sus colaboradores, afiliados y partes interesadas.

Artículo 39. Responsables de Prevenir el Acoso.

La Junta de Directores y el Gerente General y los jefes de departamentos son responsables de ofrecer y mantener un entorno laboral libre de acoso, se esforzarán para prevenir el acoso, así como para adoptar medidas de protección eficaces y expeditas tan pronto tengan conocimiento del acoso, a fin de asegurarse que cese inmediatamente todo comportamiento de este tipo.

Artículo 40. Seriedad de las Quejas.

La Cooperativa procederá a investigar con la máxima seriedad todas las quejas de acoso sexual y que, llegado el caso, se aplicarán sanciones disciplinarias. Cuando se demuestre la falsedad y el carácter calumnioso o vejatorio de una acusación de acoso sexual, ello se considerará una violación de los puntos citados en esta política, y se aplicarán las sanciones disciplinarias correspondientes según se describe más adelante en el Punto de "Sanciones Disciplinarias".

Artículo 41. Conductas Físicas de Carácter Sexual.

Se considerarán conductas de comportamiento físico de carácter sexual que, de resultar no deseado e impropio, puede llegar a constituir un acoso sexual, los tocamientos, las palmadas, los pellizcos o cualquier otro tipo de contacto físico no solicitado ni aceptado.

Artículo 42. Conductas Verbales de Carácter Sexual.

La conducta verbal de carácter sexual puede incluir las insinuaciones verbales, los comentarios orientados sexualmente acerca de la apariencia física, la solicitud de favores sexuales y las sugerencias continuas para el desarrollo de una actividad social privada, siempre y cuando se haya dejado claro que dichas solicitudes y sugerencias resultan inoportunas.

Artículo 43. Solución Dialogada e Informal.

La Cooperativa alienta a los colaboradores a que resuelvan las cuestiones en materia de acoso sexual a través del diálogo y de la resolución informal de los conflictos. En consecuencia, se incita a los colaboradores a notificar al presunto acosador que su comportamiento no es bien recibido y resulta inaceptable, aún en caso de que la autoridad o la situación de las personas implicadas o cualesquiera otras consideraciones dificulten una discusión directa, solicitando el diálogo con la asistencia de otras personas.

Artículo 44. Manejo Confidencial de las Investigaciones.

Los informes e investigaciones sobre hechos de acoso sexual que se realicen se manejarán de manera confidencial por parte de las personas que tengan acceso a dicha información o que sean parte del hecho y deben mantenerse en actas de las reuniones.

Artículo 45. El Afectado escribirá Notas Personales.

Todo colaborador que considere que ha sido o está siendo objeto de acoso debe escribir unas notas personales para reflejar los principales acontecimientos, tan pronto se produzca o se haya producido el incidente o los incidentes, consignando la fecha, el lugar, una breve descripción de lo ocurrido y los nombres de los testigos o de terceras personas a las que puedan dar información de lo ocurrido y la entregará al jefe de Recursos Humanos.

Artículo 46. Investigación de los Hechos.

El área designada para tratar quejas sobre acoso sexual será el departamento de Recursos Humanos. La(s) personas(as) encargadas de investigar la situación se reunirán con cualquiera que haya sido testigo o con cualquier otra persona, a fin de establecer los hechos. Los testigos serán entrevistados en privado, nunca en presencia ni de la supuesta víctima ni del presunto acosador.

Artículo 47. Acreditación del Hecho Denunciado.

En los casos en que, a lo interno de la cooperativa, quede acreditada la conducta del acoso sexual, el expediente de la investigación podrá ser remitido al Ministerio Público, a fin de que determinen lo que en derecho corresponda, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 178 del Código Penal Panameño.

Artículo 48. Acciones Posibles del Afectado.

Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso sexual podrá:

1. Propiciar un diálogo con el presunto acosador, en un ambiente de buena fe y con la presencia de testigos;
2. Dirigirse al presunto acosador, con el apoyo de un tercero, indicándole que su comportamiento resulta ofensivo, no es bienvenido y debe parar cuanto antes;
3. Pedir a una persona de confianza que hable con el presunto acosador en su nombre;
4. Solicitar los servicios de un conciliador que le ayude a resolver el caso de forma informal mediante el diálogo;
5. Iniciar un procedimiento de reclamación formal para lo cual deberá presentar su queja por escrito ante el depto. de Recursos Humanos. En dicha queja quedará registrado el momento en que se produce el incidente que da lugar a la reclamación y la fecha de la presentación de la queja.

Artículo 49. Procedimiento a seguir ante la Denuncia.

Recibida la denuncia por parte del departamento de Recursos Humanos se seguirá el siguiente procedimiento:

1. El representante de la Cooperativa examinará la cuestión inmediatamente a partir de la presentación por escrito de la persona objeto de acoso y notificará a la presunta víctima las medidas que propone, que

pueden consistir en abrir una investigación o en poner directamente la denuncia formal ante las autoridades.

2. Si el o la colaborador/a no queda satisfecho(a) con las medidas propuestas por el representante de la Cooperativa o no se le comunica ninguna propuesta en el plazo previsto de un (1) día hábil después de presentada la reclamación, podrá presentar la acción penal ante las autoridades.
3. El o la colaborador/a que presentó la queja, será informado sobre el resultado de la investigación durante una reunión con el representante de la Cooperativa; dicho resultado se registrará por escrito.
4. El o la presunto/a acosador/a será informado sobre el resultado de la investigación durante una reunión con el representante de la Cooperativa; dicho resultado se registrará también por escrito.
5. Cuando de la investigación resulta que ha habido acoso sexual, se procederá a tomar todas las medidas necesarias para tranquilizar a la víctima y protegerla de otros posibles acosos o agresiones, y ofrecerle el apoyo y asesoramiento necesarios.
6. Se adoptarán medidas disciplinarias, como el traslado a otro puesto, o si el caso constituye causal de despido se procederá según corresponda.
7. Cuando de la investigación resulta que no ha habido acoso sexual, se archiva el expediente y la supuesta víctima tendrá derecho a solicitar su traslado a otro puesto o adoptar cualquier otra medida que considere.

CAPÍTULO XII

PREVENCIÓN DE CONSUMO DE SUSTANCIAS PROHIBIDAS

Artículo 50. Características de las Sustancias Prohibidas.

La Cooperativa considera una sustancia tóxica y/o prohibida si al ser introducidas en un organismo vivo son capaces de alterar o modificar una o varias funciones psíquicas de éste (carácter psicotrópico o psicoactivo); Inducen a las personas que las toman a repetir su autoadministración por el placer que generan; El cese en su consumo puede dar lugar a un gran malestar somático o psíquico (dependencia física o psicológica).

Artículo 51. Mecanismos para conocer sobre el Consumo de Sustancias Prohibidas.

El Gerente General o jefe inmediato solicitará, si así lo considera, una prueba de laboratorio al colaborador en los casos siguientes:

1. Se detecte una pérdida de concentración repetitiva al realizar el trabajo, dificultades y/o incapacidad para cumplir las obligaciones en la vida profesional, (ausencias repetidas, déficit de rendimiento en el trabajo, malos resultados, ausentismo, abandono de responsabilidades, somnolencia continua);
2. Si el colaborador realiza movimientos rápidos o innecesarios con sus ojos, si los tiene irritados, rojos, llorosos en momentos inusuales del día frecuentemente;
3. Marcas de agujas en el cuerpo del colaborador sin justificación alguna;
4. Si el colaborador actúa de manera extraña, sensación de euforia, así como de felicidad sin ningún motivo aparente, conducta hiperactiva (de veinte minutos a dos horas) o se ríe con más frecuencia, o se vuelve extrañamente agresivo o impulsivo, o tiene alucinaciones;
5. Si el colaborador va al baño cada 20 o 30 minutos tiene la sensación de que la persona oculta algo;
6. Si el colaborador presenta un mal humor extremo o un patrón de letargo;
7. Si el colaborador pide dinero prestado sin especificar en qué lo gastará;
8. Observar al colaborador salivar y relamerse los labios pueden ser señales de resequedad en la boca, lo cual es un indicador del consumo de drogas. Lamerse los labios, apretar los dientes con frecuencia o torcer la mandíbula podría significar una intoxicación con drogas.

Artículo 52. Disposiciones Especiales y otras Medidas.

El Gerente General y/o el jefe inmediato podrán coordinar una cita con el laboratorio de la elección de la Cooperativa, para someter a sus colaboradores a pruebas de antidoping antes, durante o después de haber sido contratados.

Este tipo de pruebas se aplican cuando existe la sospecha de que algún integrante de la Cooperativa está consumiendo sustancias tóxicas y/o prohibidas que puedan afectar su comportamiento en el área de trabajo, poniendo en riesgo su integridad y la de la Cooperativa. Al colaborador le será notificado por escrito por el Gerente General y/o el jefe inmediato indicando día, hora y laboratorio certificado al cual debe asistir para el antidoping.

CAPÍTULO XIII

PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE DATOS

Artículo 53. Protección de Datos.

La Cooperativa asume la obligación de proteger la privacidad de sus aspirantes a colaboradores, colaboradores y proveedores, muy seriamente. La Cooperativa recibe, conserva y procesa información relativa a personas identificadas o identificables ("datos personales") entre las que se encuentran sus colaboradores, ex colaboradores y proveedores ("Sujetos de la información") y se compromete a recopilar y procesar todos los datos personales en forma imparcial y lícita, de conformidad con las normas jurídicas vigentes en materia de confidencialidad de la información.

Artículo 54. Uso de los Datos Personales.

La recopilación y uso de los datos personales resultan necesarios para el funcionamiento de la Cooperativa y la administración de las relaciones laborales. La cooperativa utilizará la información que recopile, de la manera más responsable, para los fines administrativos y operacionales.

CAPÍTULO XIV

SANCIONES

Artículo 55. Sanciones para Directivos.

Las violaciones de las normas, políticas y procedimientos establecidos en este Código serán sancionadas administrativamente en la forma establecida en el artículo 20 y 26 del estatuto de la cooperativa; razón por la cual la Junta de Directores debe informar las faltas cuya comisión ha sido acreditada mediante comunicación interna al Gerente General, para su ejecución cuando le corresponda.

Cualquier Asociado podrá ser expulsado de la Cooperativa por las siguientes causales:

1. Porque ha incurrido en quiebra fraudulenta.
2. Porque ha sido condenado a prisión o reclusión por acto criminal.
3. Porque ha descuidado o rehusado el pago de lo que debe a la Cooperativa.
4. Porque no ha cumplido con sus obligaciones tal como lo estipula este Estatuto.
5. Porque ha tratado de socavar o entorpecer la buena operación de la Cooperativa, mediante el sabotaje de las actividades de la Asamblea por Delegados o de las diversas Juntas o Comités.
6. Porque ha engañado o tratado de engañar a la Cooperativa en cuanto al uso de los fondos que ha pedido prestado.
7. Porque ha demandado judicialmente a la Cooperativa, sin agotar los procedimientos establecidos en el Artículo No. 117 del Estatuto.
8. Porque ha rehusado el pago de las aportaciones suscritas.
9. Comprobada malversación de los fondos de la Cooperativa
10. Apropiación indebida, robo o hurto de los bienes de la organización.
11. Realizar depósitos de dinero proveniente de hechos ilícitos.
12. Expulsión de cualquier organismo de integración.

Los Asociados afectados por este artículo tendrán hasta cinco (5) días hábiles, después de notificada la decisión de expulsión, para anunciar por escrito ante la Junta de Directores su Recurso de Reconsideración con apelación en subsidio, y diez (10) días para presentar la sustentación formal; esto lo incluirá en el orden del Día de la Asamblea siguiente.

Si llegada la oportunidad no lo sustentara oralmente, quedará desierto el recurso y confirmada la decisión recurrida.

Para tal efecto, el Secretario de dicha Junta, tendrá la obligación de darle nota de presentación a la copia del escrito arriba mencionado y la devolverá a los interesados.

En caso de apelación, los derechos del Asociado quedan suspendidos hasta que la Asamblea por Delegados decida.

Se considerará lo que establece el Estatuto de COOPEDUC en su Artículo 26, para quienes falten a este Código de Ética:

“Aquellos que violen la Ley, su reglamentación, el Estatuto, los Reglamentos Internos o cualquier otra disposición de la Asamblea por Delegados, serán sancionados por parte de la Junta de Directores, de acuerdo a la gravedad de la falta, de la siguiente manera:

- a. Amonestación verbal o escrita.
- b. Multas hasta de Cinco Balboas (B/.5.00) en caso de reincidencia.
- c. Suspensión de los servicios y beneficios de la Cooperativa, hasta por el término de tres (3) meses.
- d. Expulsión, cuando se trata de los casos establecidos en el Artículo No.20 del Estatuto.
- e. La Junta de Directores reglamentará la aplicación del artículo.”

Artículo 56. Sanciones para Colaboradores.

Cuando la sanción sea aplicable a un colaborador, se aplicarán las sanciones establecidas en el Código de Trabajo y el reglamento interno de trabajo, de conformidad con la falta cometida.

CAPÍTULO XV DISPOSICIONES FINALES

Artículo 57. Actualización a los Colaboradores y Directivos.

Anualmente se actualizará a los colaboradores y directivos de la Cooperativa en los temas que trata este Código, y quienes recibirán certificaciones que acrediten haber recibido dicha formación.

Todos los colaboradores nuevos, con contrato a término fijo o temporal, deberán firmar la declaración de lectura y comprensión del Código de Ética, asumiendo el compromiso de cumplir estrictamente su contenido mediante su firma en el documento de adhesión.

Artículo 58. Revisión y Actualización cada 3 años.

Este código deberá ser revisado y actualizado cada tres (3) años por la Junta de Directores, previo análisis y revisión del Comité de Ética, el departamento de Cumplimiento y el departamento de Recursos Humanos o por requerimiento específico, para asegurar que las normas y procedimientos que en él se establecen, cumplen con las regulaciones vigentes. Igualmente, este documento será revisado y actualizado cada vez que surja una normativa, regulación o se tengan recomendaciones de los reguladores.

Artículo 59. Denuncias de Faltas a este Código.

En la Cooperativa, los asociados, directivos y colaboradores están obligados a denunciar, sus preocupaciones, sospechas o indicios sólidos sobre violaciones al Código de Ética y cualquier acto que pudiera poner en riesgo los bienes de la Cooperativa, así como la seguridad y salud de los asociados, directivos y colaboradores.

De igual manera, deben reportar cualquier acto o situación sobre la cual exista duda sobre su carácter ético o legal ante la Asamblea por Delegados, Reuniones Capitulares, Junta de Directores, Junta de Vigilancia, Gerencia General y área de Cumplimiento, según sea el caso. La falta de apego a estas obligaciones de reportar de inmediato conductas indebidas o violaciones al Código de Ética, a la normatividad y a las políticas internas, se considera una falta grave.

Artículo 60. Lugar para Denunciar.

Las denuncias o reportes igual se podrán presentar al área de Cumplimiento mediante el correo denuncias@coopeduc.com. Para los casos que pudieran involucrar al personal del área de Cumplimiento, las denuncias o reportes se deberán realizar a la Gerencia General. Todas las denuncias o reportes serán investigados de inmediato con el debido cuidado, y de manera confidencial si así se plantea en cada caso.

Artículo 61. Colaboración de los Colaboradores.

Los colaboradores de la Cooperativa, colaborarán con las investigaciones sobre las denuncias cuando así se requiera. La Cooperativa no tolerará ningún tipo de represalia por las denuncias o reportes realizados en torno a la violación del Código de Ética. De igual manera, no se tolerará a quien intencionalmente realice falsas denuncias o reportes.

Es imperativo que los colaboradores de la Cooperativa no realicen investigaciones por su cuenta. Las investigaciones pueden implicar situaciones complejas y actuar por cuenta propia puede comprometer la integridad de la investigación y posiblemente traer consecuencias negativas.

Artículo 62.

Este Código es de obligatorio cumplimiento para todos los Afiliados, Directivos y Trabajadores de la cooperativa, COOPEDUC, R.L.

Artículo 63.

Las modificaciones, interpretación y cumplimiento de este reglamento es facultad de la Junta de Directores de COOPEDUC, R.L.

**CAPÍTULO XVI
APROBACIÓN Y CONTROL DE CAMBIOS**

Este Código de Ética fue aprobado por la Junta de Directores de la Cooperativa en **Reunión N°19-2026** del **03 de septiembre del 2026**, y será debidamente comunicado a los directivos, afiliados y colaboradores.

Control de Cambio

VERSIÓN/FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA DE APROBACIÓN	RESPONSABLE
03/09/2026 Versión 09	Actualización del Código de Ética	03 de septiembre 2026	Junta de Directores

ANEXO I
CERTIFICACIÓN SOBRE EL CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Fecha: _____

En mi calidad de colaborador de la Cooperativa de Ahorro y Crédito El Educador R.L., mediante el presente documento me permito manifestar que he leído y doy cumplimiento a las disposiciones del Código de Ética, y demás manuales y procedimientos internos de la Cooperativa sobre los cuales me ha facilitado herramientas de capacitación documental, presencial y/o virtual.

FIRMA: _____

NOMBRE: _____