

**REGLAMENTO DE BUEN GOBIERNO  
COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “POLICÍA  
NACIONAL” LTDA.**

1

**Generalidades:**

<b>ELABORADO POR:</b>	Alejandro Rivadeneira - Gerente de Marco Legal
<b>ACTUALIZADO POR:</b>	No Aplica
<b>REVISADO POR:</b>	Dra. Carmita Yumbillo - Secretario Comité de Buen Gobierno

## COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “POLICÍA NACIONAL” LTDA.

La Asamblea General de Representantes la Cooperativa de Ahorro y Crédito Policía Nacional Ltda.,

### CONSIDERANDO

- Que,** la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 308, señala que Las actividades financieras son un servicio de orden público, y podrán ejercerse, previa autorización del Estado, de acuerdo con la ley; tendrán la finalidad fundamental de preservar los depósitos y atender los requerimientos de financiamiento para la consecución de los objetivos de desarrollo del país. Las actividades financieras intermediarán de forma eficiente los recursos captados para fortalecer la inversión productiva nacional, y el consumo social y ambientalmente responsable.
- Que,** la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria establece en el Art. 33 que la Asamblea General es el máximo órgano de gobierno de la Cooperativa y que sus decisiones y resoluciones obligan a todos los socios y órganos de ésta;
- Que,** el artículo 17 numeral 1 del Estatuto Social aprobado por el Intendente Nacional de Servicios de la Economía Popular y Solidaria de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria mediante Resolución No. SEPS-INSEPS-AE-SFPS-2021-019, de 2 de julio de 2021 establece dentro de las atribuciones y deberes de la Asamblea General aprobar y reformar el Reglamento de Buen Gobierno;
- Que,** el artículo 9 de la Resolución No. SEPS-IGT -IGS-IGJ-INSESF-INGINT-2021-019, establece que el Comité de Buen Gobierno será el encargado de presentar a la Asamblea General la propuesta y reformas del Reglamento de Buen Gobierno;
- Que,** es necesario que la Cooperativa cuente con un Reglamento que contenga principios y normas que regulen el diseño, integración y engranaje de las relaciones internas de los órganos de gobierno, dirección, control y gerencia, para de esta manera, reflejar la capacidad de autodeterminación y autorregulación que se revierte su competitividad y sostenibilidad;

Con base en lo expuesto, en ejercicio de sus atribuciones y los considerandos, expide el siguiente:

## **REGLAMENTO DE BUEN GOBIERNO DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “POLICÍA NACIONAL” LTDA.**

### **CAPÍTULO I DEFINICIÓN Y ALCANCE**

El Buen Gobierno Cooperativo es considerado como el conjunto de normas, prácticas, principios éticos y elementos de cultura empresarial cuyo compendio constituye el objetivo del presente reglamento, que permite relaciones armónicas, ecuanímes y transparentes entre los diferentes grupos de interés que están comprometidos con la existencia y accionar de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Policía Nacional Ltda., en adelante la Cooperativa, como son sus socios, clientes, usuarios, administradores, gerentes, empleados, clientes, proveedores, las autoridades y la comunidad en general.

**Artículo 1. Alcance.** - El Buen Gobierno de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Policía Nacional Ltda., busca transparencia, objetividad, equidad en la organización y principalmente la protección de los grupos de interés tales como los socios, clientes, usuarios, administradores, gerentes, empleados, acreedores, y todos los demás entes que tengan vinculación con esta. La aplicación de prácticas de buen gobierno promueve principalmente transparencia, equidad en el tratamiento de los socios, clientes, usuarios y la difusión adecuada de información, así como el establecimiento de técnicas efectivas de control interno, dando credibilidad, confianza y buen uso de sus recursos.

### **CAPÍTULO II GENERALIDADES**

**Artículo 2. Objetivo General.** - Establecer lineamientos de Buen Gobierno que genere confianza y sentido de pertenencia a todas aquellas personas que tienen relación directa con la Cooperativa de Ahorro y Crédito Policía Nacional Ltda., en razón de que el desarrollo de sus objetivos institucionales, estén basados por principios que garantizan su existencia, el manejo íntegro, ético, coordinado estructurado y el respeto hacia los grupos de interés, a su alta vocación por la responsabilidad social y al cumplimiento de sus objetivos, con eficiencia y rentabilidad empresarial.

### **Artículo 3. Objetivos Específicos. -**

- a) Acrecentar y garantizar la confianza y el compromiso de los grupos de interés en la Cooperativa;
- b) Alcanzar los objetivos institucionales de manera efectiva, eficiente, confiable y transparente;
- c) Administrar adecuadamente los riesgos;
- d) Ejecutar una rendición de cuentas efectiva y transparente;
- e) Cumplir y hacer cumplir los deberes y derechos de los socios, clientes y usuarios de la Cooperativa;
- f) Generar una imagen positiva de la Cooperativa ante sus grupos de interés mediante el cumplimiento de normas éticas y de buena gestión;
- g) Respetar las atribuciones, deberes y derechos de los órganos que conforman la Estructura Interna de la Cooperativa;
- h) Potenciar la responsabilidad institucional a través de la implementación de un buen gobierno, así como aquellas de responsabilidad social en las actividades de la Cooperativa.

**Artículo 4.- Principios y Valores.** - La Cooperativa fundamenta sus actividades y su interrelación con sus socios, clientes, usuarios, administradores, empleados, grupos de interés y la comunidad, en los principios y valores que se enuncian a continuación:

#### **4.1. Principios de la economía popular y solidaria:**

1. La búsqueda del buen vivir y del bien común;
2. La prelación del trabajo sobre el capital y de los intereses colectivos sobre los individuales;
3. El comercio justo y consumo ético y responsable;
4. La equidad de género;
5. El respeto a la identidad cultural;
6. La autogestión;
7. La responsabilidad social y ambiental, la solidaridad y rendición de cuentas; y,
8. La distribución equitativa y solidaria de excedentes.

#### **4.2. Principios cooperativos:**

1. Membresía abierta y voluntaria
2. Control Democrático de los miembros
3. Participación económica de los miembros
4. Autonomía e Independencia
5. Educación, Formación e Información
6. Cooperación entre las Cooperativas
7. Compromiso con la comunidad

#### 4.3. Valores institucionales:

1. **Compromiso:** Comprometidos con nuestros socios, clientes y colaboradores para mejorar su calidad de vida.
2. **Innovación:** Generamos nuevos productos y servicios financieros, con tecnologías vanguardistas y amigables, para satisfacer las más exigentes demandas de nuestros socios y clientes.
3. **Seguridad:** Cuidamos los recursos económicos confiados por nuestros socios y clientes, con los más altos estándares y las mejores prácticas internacionales.
4. **Pasión:** Hacemos con amor cada actividad, cada emprendimiento, cada servicio y lo hacemos bien.
5. **Solidaridad:** Nos preocupamos por el bienestar y el mejoramiento de la calidad de nuestros socios, clientes y colaboradores.

#### 4.4. Valores cooperativos:

1. Ayuda Mutua
2. Responsabilidad
3. Democracia
4. Igualdad
5. Equidad
6. Solidaridad
7. Honestidad
8. Transparencia
9. Responsabilidad Social
10. Preocupación con los demás

#### Artículo 5. Definiciones. -

1. **Normativa externa:** Para efectos del presente Reglamento se considera como normativa legal externa al Código Orgánico Monetario y Financiero, Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y su Reglamento general (en adelante se determinará como LOEPS y RLOEPS), regulaciones de la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera y las normas de control emitidas por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria.
2. **Normativa interna:** Para efectos del presente Reglamento se considera como normativa interna al Estatuto Social, el Reglamento Interno, el Reglamento de Elecciones, Reglamento de dietas, viáticos, movilización y gastos representación del presidente y directivos, Reglamento de Buen Gobierno y todos los demás Reglamentos y Manuales dictados por el Consejo de Administración.

3. **Apetito de Riesgo:** El nivel y los tipos de riesgos que la Cooperativa está dispuesta a asumir, que han sido aprobados por el Consejo de Administración con antelación y dentro de su Capacidad de Riesgo, para alcanzar sus objetivos estratégicos y plan de negocio.
4. **Capacidad de Riesgo:** Nivel máximo de riesgo que la Cooperativa es capaz de asumir en función de su gestión integral de riesgos, medidas de control, limitaciones regulatorias, base de capital u otras variables de acuerdo con sus características.
5. **Cultura de Riesgo:** Normas, actitudes y comportamientos de la Cooperativa relacionados con el riesgo y las decisiones sobre la forma de gestionarlos y controlarlos.
6. **Buen Gobierno:** Conjunto de relaciones entre la administración de la entidad, su Asamblea General, Consejo de Administración, Consejo de Vigilancia, sus socios y otras partes Interesadas, las cuales proveen la estructura para establecer los objetivos de la Cooperativa, la forma y los medios para alcanzarlos y monitorear su cumplimiento. El Buen Gobierno Cooperativo define la manera en que se asigna la autoridad y se toman las decisiones para la buena marcha institucional.
7. **Líneas de Defensa:** Áreas o funciones organizacionales que contribuyen a la gestión y control de los riesgos de la entidad. Se reconocen tres "Líneas de Defensa": La primera línea de defensa será la responsable de la gestión diaria de los riesgos, enfocada en identificar, evaluar y reportar cada exposición, en consideración del Apetito de Riesgo aprobado y sus políticas, procedimientos y controles. Generalmente se asocia a las líneas de negocio o a las actividades sustantivas de la entidad. La segunda línea de defensa complementa a la primera por medio del seguimiento y reporte a las instancias respectivas. Generalmente incluye la unidad de riesgos y la unidad o función de cumplimiento. La tercera línea consiste en una función o unidad de Auditoría Interna independiente y efectiva, que proporcione a la Asamblea General información sobre la calidad del proceso de gestión del riesgo, esto por medio de sus revisiones y vinculándolos con la cultura, la estrategia, los planes de negocio y las políticas de la entidad; y la unidad de cumplimiento y normativo
8. **Marco de gobierno de riesgo:** Componente del marco de gobierno cooperativo a través del cual la Asamblea General, el Consejo de Administración y la Gerencia de la Cooperativa establecen y toman decisiones sobre la estrategia y la metodología de riesgos; establecen y monitorean el apetito y los límites de riesgo e identifican, miden, gestionan y controlan los riesgos.
9. **Sistema de Información Gerencial:** Conjunto de sistemas de información que interactúan entre sí para apoyar suficiente y congruentemente al Consejo de Administración y a la Gerencia para la toma de decisiones, la administración de los riesgos y el cumplimiento de los planes estratégicos y operativos.

**Artículo 6. Del Reglamento de Buen Gobierno.** – El presente Reglamento viabiliza la ejecución del Estatuto Social, Reglamento Interno, Plan Estratégico y normativa interna y externa, para que lleven a cabo con total transparencia y una rendición de cuentas adecuada, de acuerdo con el marco formalmente establecido en este documento que describe el modelo de Buen Gobierno de la Cooperativa; además busca garantizar e incrementar la credibilidad y confianza de los socios, la comunidad y demás partes interesadas en la Cooperativa, como parte de los objetivos institucionales.

#### **6.1.- Principios de Buen Gobierno. -**

- a. **Ética en la toma de decisiones:** Actuar de manera informada, transparente y con un comportamiento adecuado en la toma de decisiones relacionadas con los recursos que se administran; es decir, la obligación de abordar los asuntos de la Cooperativa y de los recursos administrados de la misma manera que una "persona prudente" abordaría sus propios asuntos.
- b. **Transparencia:** Se refiere a la calidad y disponibilidad de la información que revela la Cooperativa sobre la identidad de los Vocales de los consejos en su calidad administradores, los colaboradores y socios, información acerca del gobierno, sus principales actividades de negocio y sus respectivos riesgos, respetando la protección de datos personales.
- c. **Principio de Lealtad:** Deber de actuar según el interés sano de los socios y clientes, de la Cooperativa.
- d. **Rendición de cuentas:** Se refiere al principio que establece los canales de comunicación e información entre los diferentes órganos de gobierno, dirección, control y gerencia garantizando la calidad y transparencia de la información observando estrictamente los principios constitucionales y legales de protección de datos personales y seguridad de la información empresarial.
- e. **Proporcionalidad:** La Cooperativa diseña, implementa y evalúa su marco de Buen Gobierno de conformidad con sus atributos particulares, para ello debe considerar las leyes que le resultan aplicables, el tamaño, la estructura de gobierno y la naturaleza jurídica de la entidad, así como el alcance y la complejidad de sus operaciones, la estrategia y la gestión de riesgo.

**6.2.- Responsables del Reglamento de Buen Gobierno.** - La Cooperativa cuenta con un Comité de Gobierno que debe plantear la propuesta del Reglamento de Buen Gobierno y presentarlo para su respectiva aprobación a la Asamblea General; además se encargará de su revisión y actualización permanente para garantizar la efectividad de Buen Gobierno en la Cooperativa.

Los miembros del Comité de Gobierno serán designados por el Consejo de Administración y tendrán un periodo de 1 año pudiendo ser reelegido por una sola vez, a excepción del Gerente

General quien será miembro del Comité mientras se mantenga en funciones; el Comité de Gobierno estará conformado de la siguiente manera:

- a. Dos representantes principales a la Asamblea General.
- b. El Gerente General
- c. Un vocal suplente del Consejo de Administración.
- d. Un vocal principal del Consejo de Vigilancia

El Comité nombrará de entre sus integrantes un Presidente/a y Secretario/a; se reunirá de manera ordinaria una vez por mes pudiendo sesionar de forma presencial o virtual. En el Comité de Gobierno participará con voz informativa el Gerente de la gestión de marco legal de la Cooperativa;

### CAPÍTULO III DERECHOS Y OBLIGACIONES

**Artículo 7.- Derechos y Obligaciones.** - Los socios, clientes y usuarios, además de lo establecido en la normativa interna legal y externa, además de las disposiciones emitidas por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, serán protegidos por las prácticas de buen gobierno contempladas en el presente reglamento, el cual velará por el respeto de sus derechos y la protección de sus ahorros y de sus aportes, en aplicación de los principios universales del cooperativismo. Gozarán, sin ninguna clase de discriminación, de los derechos y obligaciones que se describen en el Estatuto Social y en el Reglamento Interno, los cuales serán garantizados por los órganos de dirección y control de la Cooperativa.

**Artículo 8. - Obligaciones básicas de los integrantes de la Cooperativa.** Cada uno de los integrantes de los órganos de gobierno, dirección, control y gerencia de la Cooperativa, en atención a los valores antes indicados, se comprometen a cumplir, hacer cumplir y dar ejemplo de aquello, al menos las siguientes obligaciones:

- a. Respetar las facultades y funciones de cada órgano de la Cooperativa, por tanto, no se debe inmiscuir en las actividades de los otros órganos de la Cooperativa.
- b. Velar por el respeto de los derechos de los socios, clientes, usuarios, colaboradores, la comunidad y el medio ambiente y darles un trato justo.
- c. Ser diligentes, sus actuaciones estarán guiadas por la rectitud, honradez, probidad, transparencia, verdad y justicia.
- d. Ser independientes en su accionar, frente a los demás órganos de gobierno de la Cooperativa.
- e. Actuar de buena fe, no causando perjuicio a la Cooperativa, socios, terceros o la comunidad.
- f. Ser leales con la Cooperativa, para obtener los mejores resultados e intereses de ésta, y abstenerse de utilizar indebidamente información privilegiada de la Cooperativa.
- g. Obrar con facultades limitadas, ningún órgano de la Cooperativa ostenta poderes ilimitados.

- h. Abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros allegados, en actividades que impliquen competencia con la Cooperativa o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses, salvo que sean permitidos por la ley y se cuente con autorización expresa de los órganos competentes.
- i. Abstenerse de solicitar a título personal o para terceras personas, el otorgamiento de bonos, beneficios u otras compensaciones prohibidas por la normativa vigente.
- j. No tener ninguna relación de dependencia laboral con otras entidades del sistema financiero nacional.

**Artículo 9. – Alternabilidad y renovación de los órganos de gobierno.** – El control democrático se sujetará a los principios de alternabilidad, por regla general, en todos los órganos de gobierno se implementarán normas que garanticen una adecuada renovación y sucesión, teniendo en cuenta que no se debe afectar al normal funcionamiento de la Cooperativa por los cambios, sino buscar su continuidad, se respetarán de manera obligatoria los periodos previstos en la LOEPS y RLOEPS, Estatuto Social y demás normativas internas de la Cooperativa.

## CAPÍTULO IV DE LOS ORGANOS DE DIRECCION Y ADMINISTRACION

### SECCION I ASAMBLEA GENERAL DE REPRESENTANTES

**Artículo 10.- Asamblea General.** – La Asamblea General de Representantes es el máximo órgano de gobierno de la Cooperativa, ejercerá sus funciones, atribuciones y deberes con estricto apego y observancia de la normativa interna y externa.

**Artículo 11.- Sesiones de la Asamblea General.** – El desarrollo de las sesiones de la Asamblea General de Representantes se cumplirá de manera estricta con la normativa interna y externa en especial con las disposiciones y procedimientos que se contemplen en las Resoluciones de la Junta de Política y Regulación Financiera, teniendo en cuenta los riesgos legales que podrían afectar la legitimidad de las resoluciones adoptadas.

**Artículo 12.- Responsabilidades y obligaciones de la Asamblea General.** - La Asamblea General tendrá las siguientes responsabilidades y obligaciones:

- a. Conocer sus atribuciones, obligaciones, requisitos, para el ejercicio de su cargo y prohibiciones contenidas en el Estatuto social, el reglamento de elecciones, y, demás normativas conexas, a efecto de dar cumplimiento;
- b. Elegir diligentemente a los vocales que integran los Consejos, observando que estos cumplan con los requisitos para ser tales establecidos por la normativa legal vigente, y que tengan la disposición de dirigir la entidad con honestidad y eficiencia;

- c. Evaluar anualmente, la efectividad del plan estratégico, plan operativo y presupuesto aprobado por el Consejo de Administración.
- d. Actuar de buena fe, con juicio independiente y garantizar los derechos y el trato equitativo de todos los socios;
- e. Aprobar el Reglamento de Buen Gobierno.

**Artículo 13.- Convocatorias.** – La convocatoria para las Asambleas Generales ordinarias o extraordinarias, se realizarán conforme a lo establecido en el Estatuto Social y en el Reglamento Interno y demás norma regulatoria de la materia. Los documentos e información relativa a los puntos considerados en el orden del día de la convocatoria deberán ser enviada el mismo día de efectuada la convocatoria, sean en soportes físicos o electrónicos.

El Presidente de la Cooperativa promoverá la presencia de todos los miembros de la Asamblea General, para ello se utilizará los medios necesarios para ampliar su difusión y a través de la secretaría se efectuarán llamadas telefónicas a cada representante para confirmar su asistencia, con por lo menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación a la realización de la Asamblea.

**Artículo 14.- Orden del día.** – Los puntos a tratar del orden del día en las sesiones de las Asambleas Generales serán claros, precisos y figurar de forma expresa, de tal manera que se discuta cada tema por separado, facilitando su análisis, con la finalidad de evitar la votación conjunta de temas que deben resolverse individualmente.

Los socios podrán pedir el cambio de los puntos del orden del día y la inclusión de un nuevo punto, siempre y cuando sea aprobado por las dos terceras partes de total de miembros de la Asamblea.

**Artículo 15.- Evaluación Plan estratégico, operativo y presupuesto.** – La Asamblea General evaluará, al menos anualmente, la efectividad del plan estratégico, plan operativo y presupuesto aprobado por el Consejo de Administración.

Para efectos de la evaluación, el Consejo de Administración, emitirá un informe en el cual se detallará el grado de ejecución de la Planificación estratégica, plan operativo y porcentaje de cumplimiento del presupuesto, además incluirá las razones, en caso de existir, de las brechas de cumplimiento, para el efecto se deberá incluir en la convocatoria a la Asamblea General ordinaria un punto del orden del día para el desarrollo de la evaluación.

La Asamblea General en caso de considerarlo necesario podrá requerir información adicional al Consejo de Administración, quienes la entregarán a través de reportes ejecutivos o intervenciones de la Gerencia General o las demás Gerencias estratégicas de la Cooperativa.

En la misma sesión la Asamblea General procederá a efectuar la evaluación a partir de la información entregada por el Consejo y con la metodología de evaluación que determine la Gerencia General; mediante las resoluciones tomadas se dará a conocer al Consejo la evaluación efectuada, a fin de que el mismo tome las medidas necesarias para mejorar la efectividad de su gestión. Las evidencias de las medidas tomadas a partir de la evaluación deberán ser conocidas en la siguiente Asamblea.

**Artículo 16.- Deberes de los representantes de la Asamblea General.** – Además de aquellos contemplados en la LOEPS y RLOEPS, el Estatuto Social y demás normativa interna de la Cooperativa, los Representantes de la Asamblea tendrán los siguientes deberes:

- a. Conocer las atribuciones y obligaciones de la Asamblea General;
- b. Conocer y comunicar a la presidencia cuando incurran en las prohibiciones contenidas en la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria, el Estatuto Social, el Reglamento de Elecciones y demás normativa conexas;
- c. No tergiversar, difundir o utilizar en beneficio propio o ajeno, cualquier tipo de información a la que tuvieran acceso sea esta pública o reservada;
- d. Informarse acerca de los temas o asuntos que sean esenciales para el ejercicio de sus funciones y el cumplimiento de sus obligaciones;
- e. Hacer uso responsable y diligente de los recursos que les sean asignados por movilización y hospedaje cuando deban participar en las Asambleas Generales;
- f. No hacer uso del cargo, para beneficio personal, de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, ni de terceros en cuanto a privilegios o influencias.

## SECCION II CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

**Artículo.- 17.-** El Consejo de Administración es el órgano permanente de dirección de la Cooperativa; responde a las directrices de la Asamblea General; el Consejo de Administración tendrá la responsabilidad de velar por su propio desempeño, por el cumplimiento de las funciones y competencias que tenga a su cargo, realizar un estricto seguimiento a los principios y valores cooperativos, políticas y medidas de Buen Gobierno contenidos en el presente Reglamento, asegurando su adopción, cumplimiento e implementación y buscando el desarrollo progresivo de mejores estándares en la materia que sean compatibles con la cultura y filosofía de la Cooperativa.

**Artículo.- 18.- Funciones.-** En cuanto a las funciones del Consejo de Administración, se desarrollarán de acuerdo con lo dispuesto en la normativa interna y externa, velando por el cumplimiento del Código de Ética y Comportamiento.

**Artículo.- 19.- Deberes Generales.-** Además de las obligaciones establecidas en normativa interna y externa el Consejo de Administración, deberá cumplir lo siguiente:

- a) Exigir la observancia del presente Reglamento y dar ejemplo de respeto al mismo.
- b) Actuar de buena fe, con juicio e imparcialidad, garantizando el derecho y trato equitativo de los socios, clientes y usuarios.
- c) Informar sobre las situaciones de conflicto de interés en los asuntos que les corresponda decidir y abstenerse de votar en ellos, dejando la correspondiente constancia.
- d) Mantener una actitud responsable frente a los riesgos y adopción de principios y normas contables.
- e) Dedicar el tiempo requerido para el ejercicio de sus funciones.
- f) No tergiversar, difundir, o utilizar en beneficio propio y/o ajeno, la información reservada a la que tengan acceso.
- g) Permanecer actualizados en los temas o asuntos que requieran sus deberes.
- h) No hacer uso del cargo, para beneficio personal ni de terceros, en cuanto a privilegios.

**Artículo 20.- Prohibiciones:** Está prohibido a los vocales del Consejo de Administración, además de los establecidos en normativa interna y externa las siguientes:

- a) Estar vinculados directa o indirectamente a la Cooperativa como empleados, asesores, contratistas o proveedores.
- b) Obtener ventajas en captaciones y colocaciones y demás servicios de la Cooperativa, aun tratándose de sus empresas y hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
- c) Decidir sobre políticas de créditos o de captaciones que los beneficien, según esté conformado mayoritariamente el Consejo de Administración con deudores o acreedores netos, según el caso.
- d) Decidir, incidir en el reclutamiento, retiro, promoción, de los empleados.
- e) Dar órdenes a empleados, auditores internos y externo de la Cooperativa o solicitarles información directamente, sin respetar el órgano regular establecido.
- f) Intervenir en las actividades de ejecución que correspondan al gerente o, en general, a las áreas ejecutivas y operativas de la Cooperativa.
- g) Utilizar cualquier medio de intimidación, influencia o presión para obtener beneficios propios.
- h) Realizar proselitismo político aprovechando su cargo, posición o relaciones con la Cooperativa.

**Artículo 21.- Perfil de los integrantes.** - Solamente serán postulados y elegidos vocales principales o suplentes del Consejo de Administración los representantes que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley y Estatuto Social vigente adicionalmente deberán:

- a. Gozar de buen nombre en la sociedad y sector cooperativo por su integridad personal.
- b. No haber sido sancionados por transgresiones al Código de Ética y Comportamiento y al presente Reglamento.

**Artículo 22.- Funciones del Consejo de Administración.** – A más de las determinadas en la normativa interna y externa, tendrá las siguientes funciones:

- a. Aprobar las políticas para la buena marcha de la Cooperativa y emitir políticas para una adecuada relación con socios y otras partes interesadas como proveedores o terceros contratados.
- b. Aprobar el plan estratégico, el plan operativo y el presupuesto y llevarlos a conocimiento de la Asamblea General, así como aprobar sus reformas. El plan debe considerar las áreas de negocio o actividades principales, los retornos esperados y el Apetito de Riesgo; lo cual debe ser comunicado a la organización.
- c. Asegurar que las transacciones de la Cooperativa sean revisadas para evaluar el riesgo y verificar que están sujetas a las políticas definidas para evitar o gestionar conflictos de intereses.
- d. Aprobar y supervisar la implementación de procesos de autoevaluación de riesgos de la Cooperativa, las políticas de cumplimiento y el sistema de control interno.
- e. Asegurar que la Cooperativa cuente con un sistema de información gerencial íntegro, confiable y que permita tomar decisiones oportunas y adecuadas.
- f. Poner en marcha planes de contingencia y de continuidad del negocio, incluyendo tecnologías de información, que aseguran su capacidad operativa y que reducen o limitan las pérdidas en caso de una interrupción de sus operaciones.
- g. Establecer los mecanismos de aprobación requeridos para las desviaciones de la estrategia de gestión de riesgos o de los riesgos tomados en exceso respecto del apetito de riesgo declarado.

**Artículo 23.- De las sesiones del Consejo de Administración.** - Para dar cumplimiento adecuado a sus funciones y responsabilidades, el Consejo de Administración debe reunirse con la frecuencia que le permita asegurar el control y seguimiento permanente de los asuntos relacionados con la gestión de la Cooperativa, según lo establecido en la normativa interna y externa. De la misma manera se deberán tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- a. **Convocatorias y tipos de sesiones.-** Las convocatorias para las sesiones ordinarias o extraordinarias se harán con una antelación mínima de setenta y dos (72) horas a la fecha para la que se convoca. En el caso de asuntos excepcionales o de emergencia se prescinde de esas horas previas de convocatoria.
- b. **Quórum.-** El quórum se constatará con la asistencia de los integrantes de física o virtual según de sesión convocada mediante la suscripción de un anexo al Acta de la sesión, que al menos contendrá un listado con los nombres, apellidos y firma de los asistentes, así como las calidades en las que comparecen a la sesión. Cuando se lleven a cabo reuniones virtuales, la Cooperativa especificará el medio a través del cual se verificará la asistencia de las personas convocadas. Cuando no haya quórum a la hora señalada en la convocatoria, se esperará una hora para llegar al quórum requerido, y se aplicará igual procedimiento.

- c. **Orden del día.-** Las sesiones se registrarán estrictamente por un orden del día, el cual contendrá los temas a conocer en la respectiva sesión. Los informes de las Comisiones o Comités se incorporarán en la respectiva acta, manteniéndose los mismos en soporte digital para acceso de los interesados y estarán en custodia de la secretaría. El Orden del día será elaborado por la Gerencia y el Presidente, sólo podrá modificarse por acuerdo de mayoría del Consejo de Administración.
- d. **Documentos.-** Con el propósito de facilitar los debates en las sesiones y la resolución de todos los puntos incluidos en el orden del día, cuando corresponda por la complejidad del tema, la gerencia presentará todos los antecedentes y documentos relativos a aquellos con al menos tres días de anticipación, salvo casos especiales en que ello no sea posible. Cuando dichos antecedentes o documentos no sean acompañados con los asuntos que figuren en el orden del día, el Consejo podrá posponer su conocimiento mientras no se cumpla con lo anterior.
- e. **Acta.-** Con base a los debates, las resoluciones y actuaciones de cada sesión, las intervenciones de los integrantes del Consejo, Gerente y empleados que concurran a las sesiones, se elaborará el acta en donde deben consignarse las intervenciones procurando que estas sean puntuales y se ajusten a la realidad, en todo caso se hará grabación de las sesiones las cuales permanecerán en la secretaría general, el libro de actas del Consejo de Administración y deberá ser firmada por la persona que presidió la sesión y el Secretario que fungió como tal pues son responsables de darles legitimidad.

#### **Artículo 24.- Inhabilidades e incompatibilidades.**

No podrán ser elegidos vocales del consejo de administración, ni mantenerse con tal dignidad, quienes:

- a. Ejercen, o pasen a ejercer, funciones en organismos rectores de la política monetaria y financiera.
- b. Integren simultáneamente asambleas generales, consejos de administración, consejo de vigilancia o representación legal en otras instituciones financieras y en la Cooperativa.
- c. Hayan sido declarados judicialmente responsables de irregularidades en la administración de entidades públicas o privadas.
- d. Hayan sido vocales o administradores de una institución del sistema financiero que haya sido sometida a procesos de regularización, intervención, o liquidación, al tiempo de producido cualquiera de esos eventos.

### **SECCION III CONSEJO DE VIGILANCIA**

**Artículo 25.-** El Consejo de Vigilancia es el órgano permanente de control de la Cooperativa; responde a las directrices de la Asamblea General y no tiene poder de veto sobre las decisiones del Consejo de Administración o de la Gerencia General. Los criterios y procedimientos de

elección, funciones, composición, responsabilidades, independencia, remuneración, reuniones y demás correspondientes a este órgano de control, se determinarán la normativa interna y externa.

**Artículo 26.- Funciones del Consejo de Vigilancia.-** En cuanto a las funciones del Consejo de Vigilancia, se desarrollarán de acuerdo con lo dispuesto en la normativa interna y externa, velando por el cumplimiento del Código de Ética y Comportamiento.

**Artículo 27.- Deberes Generales.-** A más de las determinadas en la normativa interna y externa, tendrá las siguientes funciones:

- a) Cumplir y exigir el cumplimiento de las normas del presente reglamento.
- b) Actuar de buena fe, con juicio independiente y garantizando el derecho y trato equitativo de los socios, clientes y usuarios.
- c) Informar sobre las situaciones de conflicto de interés en los asuntos que les corresponda decidir y abstenerse de votar en ellos, dejando la correspondiente constancia.
- d) Verificar el cumplimiento de la normativa interna y externa.
- e) Dedicar tiempo suficiente al ejercicio de sus funciones.
- f) No manipular, difundir, o utilizar en beneficio propio y/o ajeno, la información confidencial de uso interno a la que tengan acceso.
- g) Promover la aplicación de políticas de buen gobierno cooperativo adoptadas por la institución.
- h) Cuando elabore informes de control interno de la Cooperativa o conozca de informes de Auditoría Interna, Auditoría Externa o de los organismos de control, deberá garantizar el derecho a la defensa de los vocales o funcionarios a quienes se haga mención en los mismos, otorgándoles un plazo de al menos cinco días, para que presenten descargos.
- i) Incluir en los informes relacionados al control interno, un resumen de los descargos que presenten los vocales o funcionarios, aunque éstos no sean considerados relevantes.
- j) Incluir en los informes relacionados al control interno, un resumen de los descargos que presenten los vocales o empleados, aunque éstos no sean considerados relevantes.
- k) Para que el Consejo de Vigilancia presente a la Asamblea General observaciones relacionadas con las actuaciones del Consejo de Administración, deberá haber cumplido el siguiente procedimiento:
  1. Requerir mediante oficio al Consejo de Administración, explicación puntual sobre el aspecto que a criterio del Consejo de Vigilancia no cumpliría con la normativa vigente o que podría afectar a los intereses institucionales; dicho organismo tendrá la obligación de conocer el requerimiento en la siguiente reunión que realice y dar respuesta dentro del término de cinco días posteriores a la realización de esta.
  2. Si la respuesta dada por el Consejo de Administración no desvirtuase el requerimiento realizado por el Consejo de Vigilancia, lo hará saber por escrito, detallando los aspectos que en su criterio no han sido contestados, para que presente sus argumentos en el término de cinco días; una vez recibida la

respuesta y si a criterio del Consejo de Vigilancia, en forma unánime decidiere que no hubo una contestación satisfactoria, procederá a incluir en un Informe que se presentará en la siguiente Asamblea General, para que resuelva en última instancia.

**Artículo 28.- Prohibiciones.-** Está prohibido a los vocales del Consejo de Vigilancia:

- a) Estar vinculados directa o indirectamente a la Cooperativa como empleados, asesores, contratistas o proveedores.
- b) Obtener ventajas en captaciones y colocaciones y demás servicios de la Cooperativa, aun tratándose de sus empresas e incluso de sus pariente hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
- c) Decidir, incidir en el reclutamiento, retiro, promoción de empleados de la Cooperativa.
- d) Dar órdenes a empleados de la Cooperativa, auditor interno o externo, o solicitarles información directamente, sin respetar el órgano regular establecido.
- e) Intervenir en las actividades de ejecución que correspondan al gerente o, en general, a las áreas ejecutivas y operativas de la Cooperativa.
- f) Utilizar cualquier medio de intimidación, influencia o presión para obtener beneficios propios.
- g) Realizar proselitismo político aprovechando su cargo, posición o relaciones con la Cooperativa.
- h) Cualquier tipo de participación, bajo cualquier forma o presión, en la gestión administrativa, operativa o de negocios de la Cooperativa.

**Artículo 29. Inhabilidades e incompatibilidades.-** Las inhabilidades e incompatibilidades de los vocales del Consejo de Administración son igualmente aplicables a los vocales del Consejo de Vigilancia.

**Artículo 27. De la capacitación en inducción.-** Los Vocales de los Consejos tendrán una inducción sobre cada uno de los roles que le corresponde asumir, tanto en el Consejo de Administración o Vigilancia, como en cualquier comisión o comité a la que vaya a formar parte. Asimismo, la Cooperativa contará con un programa de capacitación periódico que permita actualizar y aprender sobre los temas afines a su cargo.

**Artículo 28. De la inasistencia a las sesiones de los Consejos.-** La inasistencia injustificada a las sesiones de los Consejos de Administración y Vigilancia se dividirán entre consecutivas y no consecutivas:

- a. Inasistencias injustificadas consecutivas son las derivadas de sesiones convocadas o que, no siendo convocadas, tengan una frecuencia periódica continua establecidas para su celebración en la normativa vigente, sin que se tenga ninguna evidencia de su actuación. Se entenderá como periódica y consecutiva aquella sesión convocada una después de otra e inmediatamente posteriores, así como a periodo continuo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto, sin importar si estas son ordinarias.
- b. Se entienden como inasistencias injustificadas no consecutivas aquellas derivadas de sesiones convocadas en periodos no continuos, es decir, que no sean una detrás de otra y posteriores, sin importar si estas son ordinarias, extraordinarias o de otro tipo. Los

consejeros tienen la obligación de avisar con al menos veinte y cuatro (24) horas de anticipación en caso de que no puedan participar en una sesión, exponiendo sus razones y quedando esto documentado dentro de las estadísticas del consejo. En caso de que no realicen la respectiva justificación, se procederá de acuerdo con lo establecido en la LOEPS y RLOEPS.

#### SECCION IV GERENTE GENERAL

**Artículo 29.- Calidad e idoneidad.-** El Gerente General es el Representante Legal, ejecutor del Plan Estratégico y de las decisiones de Consejo de Administración y la Asamblea General. Es el responsable de liderar el proceso de implementación de las políticas y normas que fortalecen el buen gobierno. Velará por el involucramiento activo del personal tanto en su aplicación como en su proceso de mejora continua. Para ser designado gerente general y mantenerse como tal se requerirá que cumpla con los requisitos establecidos en la normativa interna y externa.

**Artículo 30.- Deberes.-** Además de los deberes de la Gerencia General establecidos en la normativa interna y externa se establecen los siguientes:

- a. Cumplir con el horario establecido por el Consejo de Administración para el ejercicio de sus funciones.
- b. Suministrar la información que le soliciten los socios, representantes, órganos internos de la Cooperativa, de conformidad con las normas y límites legales y los establecidos en la normativa interna en cuanto a la clasificación de la información.
- c. Exigir la observancia del presente reglamento de Buen Gobierno y dar ejemplo de respeto al mismo.
- d. Actuar de buena fe, con lealtad para con la Cooperativa, con juicio independiente y garantizando el derecho y trato equitativo de los socios.
- e. No intervenir en las actividades de dirección que correspondan al consejo de administración.
- f. Informar al Consejo de Vigilancia, sobre cualquier situación que ponga en peligro su independencia, así como sobre las situaciones de conflicto de interés sobre los asuntos que les corresponda decidir.
- g. Mantener una actitud prudente frente a los riesgos y adopción de principios y normas contables.
- h. No manipular, difundir o utilizar en beneficio propio o ajeno, la información confidencial de uso interno a la que tengan acceso.
- i. Capacitarse y permanecer actualizado en los temas o asuntos que requieran sus deberes.
- j. Participar, con voz, pero sin voto, en todas las reuniones del Consejo de Administración y del Consejo de Vigilancia, en este último cuando sea requerido.
- k. Suministrar información comprensible, suficiente, confiable y relevante al Consejo de Administración, al Consejo de Vigilancia y Asamblea General.

**Artículo 31.- Prohibiciones.-** Además de las prohibiciones establecidas en la normativa interna y externa al Gerente General le será prohibido:

- a. Utilizar indebidamente o divulgar información confidencial o sujeta a reserva.
- b. Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal, de parientes de hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, y de terceros, en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses.
- c. Incumplir o retardar el cumplimiento de las instrucciones, requerimientos u órdenes que señalen los órganos de control, supervisión o fiscalización, salvo que aquellos sean contrarios a la Constitución, la Ley y demás normativa vigente.
- d. Utilizar su condición y los recursos de la Cooperativa para establecer relaciones contractuales, profesionales, laborales, de servicios personales, con parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, directa o indirectamente con otras personas naturales o jurídicas.
- e. Adquirir, arrendar, a cualquier título, por su propia cuenta, por parientes de hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad o en representación de un tercero, directa o indirectamente, cualquier bien de propiedad de la Cooperativa, o los que estuvieren hipotecados o prendados a ella.
- f. Vender a la Cooperativa, bienes de su propiedad o de parientes de hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad o comprar activos a la Cooperativa.

## CAPITULO V SUBROGACIÓN DE CARGOS CRÍTICOS

**Artículo 32.- Cargos críticos.** – Se entiende como cargos críticos aquellos que se asocian con procesos sensibles etapas críticas de un procedimiento de la entidad, y ante cuya ausencia se podría afectar significativamente la continuidad operacional y/o los controles operacionales para el óptimo desarrollo de las actividades de la Cooperativa.

**Artículo 33.- Plan de subrogación de cargos críticos.-** Dicho plan contendrá procedimientos para la identificación y entrenamiento del personal con el potencial para cubrir procesos críticos en el corto y mediano plazo y que aseguren la continuidad de las operaciones de la Cooperativa.

Este plan será aprobado por el Consejo de Administración y tendrá el objeto de gestionar la entidad efectivamente y evitar retrasos o suspensión de las actividades, ante ausencias temporales o definitivas del personal que ocupa cargos críticos.

El plan tomará en cuenta como base los siguientes procesos institucionales:

- a. Estructura organizacional debidamente aprobada por el Consejo de Administración;
- b. Manual de funciones y descriptivos de cargo debidamente aprobado por el Consejo de Administración;

- c. Plan de carrera que permita identificar las brechas existentes entre cada uno de los cargos;
- d. Evaluación de desempeño aplicada a todos los colaboradores durante el último periodo.

**Artículo 34.- Metodología.** – La Cooperativa definirá la metodología interna que permita identificar los cargos críticos que componen la entidad. La evaluación de los cargos críticos contempla a todos los aspectos que generen un alto nivel de costo de reemplazo e impacto en la continuidad operacional.

**1. Costo de reemplazo:**

- 1.1. Costos de capacitación.
- 1.2. Dificultad de hallar el perfil en el mercado laboral.
- 1.3. Estabilidad en la estructura.
- 1.4. Funciones de confianza.

**2. Continuidad Operacional:**

- 2.1. Afecta la ejecución del plan estratégico y el cumplimiento de indicadores.
- 2.2. Administra uno o varios niveles de riesgo institucional.
- 2.3. Riesgo en la continuidad de reportes u obligaciones con entes de control.
- 2.4. Incidencia en la toma de decisiones.

Basado en los criterios de costo de reemplazo y costo operacional, se elaborará una matriz de cargos críticos, misma que formará parte del plan de subrogación de cargos críticos, que además contendrá:

- a. Alternativas de reemplazo al personal crítico de la entidad; y,
- b. Procedimientos para la identificación y entrenamiento del personal con el potencial y formación para cubrir procesos críticos en el corto y mediano plazo, y que aseguren la continuidad de negocio de la Cooperativa.

**Artículo 35.- Contenido.-** El plan tomará en cuenta como base los siguientes procesos institucionales:

- a. Estructura organizacional.
- b. Manual de funciones y descriptivos de cargo.
- c. Plan de carrera que permita identificar las brechas existentes entre cada uno de los cargos.
- d. Evaluación del desempeño aplicada a colaboradores durante el último tiempo.

## CAPITULO VI COMPROMISO CON LOS SOCIOS Y LA INCLUSIÓN FINANCIERA

**Artículo 36.- Responsable.** – El Gerente General será el responsable de liderar el proceso de implementación de políticas y normas que fortalezcan el buen gobierno. En este sentido, velará por el involucramiento activo del personal tanto en su aplicación como en su proceso de mejora.

**Artículo 37.- Responsabilidades y atribuciones.** – El Gerente General respecto del compromiso con los socios e inclusión financiera:

- a. Incluir en las propuestas de políticas de crédito con lineamientos sobre la prevención del sobreendeudamiento de sus socios y procedimientos de control para velar sobre su cumplimiento;
- b. Proponer políticas internas de protección al usuario financiero, reconociendo su derecho a disponer de servicios financieros de calidad, así como de una información precisa sobre su contenido, características y costos, previo a su aceptación;
- c. Proponer políticas internas tendientes a la inclusión financiera; y,
- d. Proponer las demás políticas que estime necesarias para adquirir un compromiso de servicio, trato justo, transparencia e inclusión financiera.

**Artículo 38.- Programas de inclusión financiera.-** La Cooperativa implementará reglamentos, políticas y manuales relacionados a la inclusión financiera, con la finalidad de garantizar que sus socios, clientes y colaboradores se integren en un mercado financiero sostenible, transparente y responsable, a través de programas de educación financiera.

Dentro de los programas de inclusión financiera se cumplirá con los parámetros establecidos en las Normas de control para la protección de derechos de los socios, clientes y usuarios financieros desde la inclusión financiera con perspectiva de género dictados por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria.

**Artículo 39.- Objeto del programa de inclusión financiera.-** El programa de inclusión tendrá por objeto desarrollar en socios, clientes y colaboradores, las competencias necesarias para administrar de forma eficiente sus finanzas personales, a través de los diversos productos y servicios financieros que están a su disposición. Además, el programa contemplará los siguientes objetivos:

- a. Mejorar la comprensión de los productos y servicios financieros a lo largo de las distintas etapas de la vida del socio, cliente o colaborador;

- b. Adquirir mayor conocimiento para identificar los riesgos y oportunidades financieras a las que está expuesto;
- c. Adquirir para mejorar la toma de decisiones en sus finanzas personales;
- d. Impulsar hábitos de ahorro y de planificación de gastos en pro a mejorar su calidad de vida.

**Artículo 40.- Contenido del programa de inclusión financiera.** – El programa de inclusión financiera establecerá contenidos que permitan transmitir conocimientos y dotar de herramientas a los socios, clientes y colaboradores, estos estarán orientados a mejorar el bienestar económico de los participantes:

- a. Principios cooperativos;
- b. Ahorro e inversión;
- c. Planificación y presupuesto familiar;
- d. Endeudamiento responsable;
- e. Productos y servicios financieros.

**Artículo 41.- De la evaluación del programa y grupo objetivo.-** La Cooperativa implementará mecanismos de evaluación del programa que permita generar indicadores de impacto sobre la gestión realizada durante el año en curso; el Consejo de Administración aprobará los resultados de la gestión interna respecto a la gestión de inclusión financiera. Los indicadores más relevantes serán:

- a. Adquisición de conocimientos financieros;
- b. Modificación de actitudes ante situaciones financieras;
- c. Medición de conductas adquiridas;
- d. Opinión de los participantes para revisar la eficiencia y eficacia de la iniciativa o programa.

Adicionalmente, la Cooperativa destinará sus esfuerzos a identificar el grupo objetivo que requiere la necesidad de capacitación y formación en materia de educación financiera.

**Artículo 42.- Trato responsable al personal.** – La Cooperativa implementará en su Manual de Talento Humano una política la cual se orientará a la selección y promoción del personal basada en la igualdad de oportunidades fundamentada en la capacidad y el mérito profesional. Dicha política promocionará el desarrollo profesional y personal considerando lo siguiente:

- a. Análisis y descripción de cargos;
- b. Reclutamiento, selección e inducción de personal;
- c. Capacitación y desarrollo;

- d. Gestión del clima y cultura;
- e. Nómina y gestión de salarios.

**Artículo 43.- De la metodología de análisis y descripción de cargos.** – La Cooperativa contará con la descripción del perfil técnico y las competencias de los ocupantes de cada cargo, incluidas las jefaturas de área, y considerando los requisitos de calificación, conocimiento y experiencia del profesional, de acuerdo con la metodología de análisis y descripción de puestos definidos por la Gestión de Talento Humano. Dicha metodología constará con las políticas generales del manual de talento humano y de forma específica, en el manual de funciones y descriptivos de cargo de la entidad que deberá estar debidamente aprobado por el Consejo de Administración.

**Artículo 44.- Reclutamiento, selección e inducción de personal.**– La Cooperativa implementará políticas de buenas prácticas de trato responsable, relacionadas, entre otros, con una compensación acorde con las funciones que realiza el colaborador, sus responsabilidades asumidas y la adecuada incorporación a corto plazo a su puesto de trabajo, a través de un proceso de inducción efectivo. Este proceso constará de manera general dentro de las políticas del Manual de Talento Humano y a su vez de forma específica, en el Manual de procesos de reclutamiento, selección e inducción de personal, el cual deberá estar debidamente aprobado por el Consejo de Administración.

**Artículo 45.- Capacitación y formación.**– La Cooperativa garantizará el acceso a la formación y educación continua de los colaboradores, de acuerdo con las políticas definidas en el manual de talento humano y el plan de capacitación institucional debidamente aprobado por el Consejo de Administración.

**Artículo 46.- De la gestión del clima y cultura.** – De manera anual, la Cooperativa implementará procesos que permitan medir el nivel de satisfacción interna de los colaboradores, a fin de que los procesos operacionales no se vean afectados por una inadecuada gestión del clima laboral. El Consejo de Administración será el encargado de aprobar la metodología de evaluación del clima laboral, así como el informe anual de resultados.

Adicional, la Cooperativa deberá implementar en su cultura interna, mecanismos de involucramiento activo del personal, con el proceso de implementación de prácticas de buen gobierno, con el objetivo de orientar acciones a la coerción de los colaboradores y sus directivos.

**Artículo 47.- Nómina y gestión de remuneraciones de colaboradores.**– La Cooperativa contemplará políticas internas de remuneración, a fin de garantizar la equidad de salarios y el

trato justo del personal. Para este efecto, el Consejo de Administración deberá aprobar el proceso de análisis de bandas salariales y valoración de cargos.

## CAPITULO VII

### AUDITORÍA Y CONTROL INTERNO

**Artículo 48.- Auditor Interno.**– El Auditor Interno es aquel que, con autonomía, realiza exclusivamente actividades de auditoría. Para ello deberá tener experiencia y especialización en los temas bajo su cargo, de acuerdo con la legislación vigente e independencia para el seguimiento y evaluación del sistema de control interno y su efectividad, observando los principios de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales y confidenciales; y comportamiento profesional.

El Auditor interno velará por la preservación de la integridad del patrimonio de la Cooperativa y la eficiencia de su gestión económica, proponiendo a la Asamblea General las acciones correctivas pertinentes para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

**Artículo 49.- Objetivo de Auditoría Interna.** – La Auditoría Interna se considera como instrumento de la propia administración, encargado de la valoración independiente de sus actividades, de conformidad con normas y procedimientos técnicos, obteniendo y evaluando objetivamente las evidencias sobre las afirmaciones contenidas en los actos jurídicos o eventos de carácter técnico, económico y administrativo, con el fin de determinar el grado de correspondencia entre esas afirmaciones, las disposiciones legales vigentes y los criterios establecidos por los organismos de gobierno y administración.

**Artículo 50.- Designación y remoción.** – El Auditor Interno será nombrado o cesado por la Asamblea General de Representantes, de acuerdo con las causas establecidas en el Reglamento Interno y en observancia al debido proceso.

**Artículo 51.- Informes y reportes.**– El Auditor Interno reportará a la Asamblea General cualquier información que este órgano solicite o a su vez cualquier información que el Auditor considere necesaria o urgente.

Sin perjuicio de aquello, el Auditor Interno deberá también reportar a los Consejos de Administración, Vigilancia y Gerencia cualquier información que dichos órganos le soliciten o que este considere necesaria reportar.

**Artículo 52.- Auditor Externo.** – Se reconoce al Auditor Externo como la persona jurídica responsable de efectuar la auditoría externa a la entidad en cumplimiento de las acciones que determine la legislación vigente.

La contratación de los servicios de auditoría la aprobará la Asamblea General cumpliendo con el procedimiento establecido en la normativa interna y externa, la cual, con causa justa, podrá solicitar a la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria la autorización correspondiente para la terminación del contrato. El auditor externo, presentará directamente su informe a este órgano de gobierno.

**Artículo 53.- Mecanismos de información.** – El Consejo de Administración y el Gerente serán responsables de supervisar las actividades de auditoría externa, para efectos de lo cual, deberán exigir al Auditor Externo, al menos lo siguiente:

- a. Elaborar y poner en conocimiento del Consejo de Vigilancia su cronograma de trabajo;
- b. Informar sobre el cumplimiento de las responsabilidades legales y estatutarias de los directivos y administradores, así como el plan de trabajo aprobado sobre la calidad de su intención laboral y personal; e,
- c. Informar sobre los hallazgos más relevantes y las recomendaciones preventivas y correctivas, a efectos de corregir los hallazgos encontrados.

**Artículo 54.- Control Interno.** – El sistema de control interno es el conjunto de herramientas de prevención, control, evaluación y mejoramiento continuo a la Administración de la Cooperativa. Se considerará como un instrumento dinámico de las Prácticas de Buen Gobierno, cuyo objetivo será contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

El sistema de control interno será materializado en un cuerpo normativo, de forma explícita, funcional y tendrá un carácter preventivo, tendiente a evitar la ocurrencia de eventos de riesgo y prevenir la ejecución de actividades delictivas. El mismo considerará las normas de administración y de riesgo y otras conexas que sean resueltas por la Junta de Política y Regulación Monetaria y la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria.

**Artículo 55.- Objetivos específicos.** – El sistema de control interno tendrá los siguientes objetivos específicos:

- a. Garantizar la efectividad de las operaciones de la Cooperativa;
- b. Elaborar y mantener actualizado mensualmente un mapa de obligaciones normativas aplicables a la Cooperativa, mismo que será puesto en consideración de cada área según sea pertinente;

- c. Consolidar la confiabilidad de la información contable y financiera de la Cooperativa; y,
- d. Fortalecer el cumplimiento de las leyes, normas y políticas que regulan el funcionamiento de la Cooperativa.

**Artículo 56.- Normativa de Control Interno.** – La Normativa de control interno será expedida por el Consejo de Administración. Su cumplimiento será responsabilidad de todos los organismos internos de la Cooperativa de acuerdo con lo siguiente:

- a. **Asamblea General.** – La Asamblea General será la responsable de ejercer las atribuciones y cumplir los deberes consignados a la normativa de control interno.
- b. **Consejo de Administración.-** El Consejo de Administración será responsable de emitir la normativa de control interno, fijar las políticas de la entidad necesarias para su cumplimiento y supervisar la gestión administrativa y financiera de la Administración.
- c. **Consejo de Vigilancia.** – El Consejo de Vigilancia será responsable de ejercer el control interno de las actividades económicas, de forma independiente, imparcial y sin injerencia de la administración. Será también responsable de presentar a la Asamblea General informes sobre el control de las actividades económicas de la Cooperativa.
- d. **Gerente General.** - El Gerente será responsable de ejercer la gestión administrativa, operativa y financiera de la entidad, manteniendo un adecuado sistema de control interno que asegure la efectividad y la eficiencia de su gestión.

## CAPITULO VIII

### GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS

**Artículo 57.- De la Gestión Integral de Riesgos.-** Todos los órganos de la Cooperativa participarán en la gestión integral de riesgos, teniendo como objetivo de identificar, medir, priorizar, controlar, mitigar, monitorear y comunicar los diferentes tipos de riesgos inherentes a la actividad económica de la Cooperativa.

Para efectos del cumplimiento de las políticas de la gestión integral de riesgos, se definirán roles, responsabilidades y líneas de reporte que permitan adoptar una cultura de riesgos al interior de la Cooperativa. De igual forma, los órganos de gobierno y dirección definirán estándares para la contratación de personal idóneo para la administración de riesgos, de conformidad con las directrices establecidas en las políticas aprobadas.

## CAPITULO IX

### POLÍTICA DE ACCESO A LA INFORMACIÓN

**Artículo 58.- Clasificación de la información.** – La información que posea y a la que tenga acceso la Cooperativa será clasificada en pública y reservada.

**Artículo 59.- Información pública.** - Es aquella información generada por la Cooperativa o que se encuentre en poder de esta, que por disposición expresa de la normativa vigente debe ser de acceso al público. Se considerará, entre otras, como información pública los estados financieros y las memorias institucionales. Este tipo de información podrá ser divulgada, sin ninguna restricción, a socios o terceros por medios impresos o electrónicos.

**Artículo 60.- Información reservada.** - Es aquella información generada por la Cooperativa o que se encuentre en manos de esta, que por disposición de la normativa vigente es de carácter confidencial. Este tipo de información no podrá ser divulgada total ni parcialmente, salvo en los siguientes casos:

- a. Se cuente con autorización expresa y por escrito del titular de la información para su divulgación; y,
- b. Se ordene la entrega de esta información a través de autoridad jurisdiccional o administrativa competente.

Para el tratamiento de este tipo de información, se observarán las disposiciones contenidas en el Código Orgánico Monetario y Financiero, respecto a la protección de la información, el sigilo y la reserva.

La Información reservada quedará sometida a sigilo por parte de los directivos, representantes y empleados que, en ejercicio de sus funciones, tengan acceso a ella. Dicha obligación será exigible, sin perjuicio de suscribir o no contratos de confidencialidad y su incumplimiento dará derecho a las acciones legales pertinentes.

**Artículo 61.- Información solicitada por un socio o cliente.** - Es derecho de los socios el solicitar la entrega de información de la gestión administrativa y económica de la Cooperativa, siempre y cuando no comprometa la confidencialidad de las operaciones institucionales o personales de sus socios, Representantes a la Asamblea General, Vocales de los Consejos, Gerente General, Auditor Interno y empleados.

La solicitud será presentada a través de la Presidencia del Consejo de Administración, y deberá ser atendida en un término no mayor a quince días. Es derecho de los socios el solicitar

información que se refiera a su vinculación particular con la Cooperativa, a través de la Gerencia General. La solicitud deberá ser atendida, en un término no mayor a quince días.

En el caso de que la información solicitada por un socio no sea susceptible de ser entregada, la Presidencia o la Gerencia General responderán al socio por escrito, fundamentando la imposibilidad de entregar la información.

**Artículo 62.- Información solicitada por un representante de la Asamblea General.** - Es derecho de los representantes el solicitar la entrega de información de la gestión administrativa y económica de la Cooperativa, siempre y cuando corresponda al ejercicio de sus actividades a desarrollarse en las Asambleas Generales y no comprometa la confidencialidad personal de sus socios, Representantes a la Asamblea General, Vocales de los Consejos, Gerente General, Auditor Interno y empleados.

La solicitud será presentada a través de Gerencia General, y deberá ser atendida en un término no mayor a quince (15) días. En el caso de que la información solicitada por un representante no sea susceptible de ser entregada, el Gerente General responderá al representante por escrito, fundamentando la imposibilidad de entregar la información.

La petición formulada, así como la respectiva contestación, será proporcionadas en copia al Consejo de Administración y los demás Representantes a la Asamblea General, para su conocimiento.

**Artículo 63.- Información solicitada por un vocal de los Consejos de Administración y Vigilancia.**- Para el adecuado desempeño de sus funciones, los miembros de los Consejos de Administración y Vigilancia dispondrán de la información necesaria acerca de los asuntos a tratar en las sesiones de dichos Consejos. Es responsabilidad de la Gerencia que la información requerida se encuentre a disposición de los respectivos Consejos, con la suficiente anticipación a la celebración de la sesión ordinaria o extraordinaria, según se trate.

Los miembros de los Consejos de Administración y Vigilancia, subsidiariamente, podrán exigir en el ámbito de sus funciones y atribuciones, a través del Gerente General, la información que consideren necesaria sobre cualquier aspecto de la Cooperativa incluyendo, pero sin limitarse a: estados financieros, registros, documentos e informes de los responsables de las distintas áreas de la Cooperativa. Se exceptúa expresamente el acceso a información que en los términos de la normativa vigente se considere confidencial, o se encuentre sujeta a sigilo o reserva.

**Artículo 64.- Protección de la información.** – Los datos de carácter personal de los socios, usuarios y clientes que reposan en la Cooperativa, de dicho sistema y su acceso se encuentran

protegidos, y solo podrán ser entregados al titular o a quien éste autorice a su vez, por disposición del Código Orgánico Monetario y Financiero.

**Artículo 65.- Sigilo y reserva.** – Los depósitos y demás captaciones que reciba la Cooperativa estén sujetos a sigilo, por lo cual no se podrá proporcionar información alguna relativa a dichas operaciones, sino a su titular o a quien haya sido expresamente autorizado por él o por quien lo represente legalmente.

Las demás operaciones quedan sujetas a reserva y la Cooperativa solo podrá darlas a conocer a quien demuestre interés legítimo y siempre que no sea previsible que el conocimiento de esta información pueda ocasionar perjuicio al socio o socia, cliente o colaborador.

## CAPITULO X

### TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN

**Artículo 66.- Información de acceso al público.** – Con el objeto de observar los principios de transparencia orientados a difundir información objetiva y homogénea a los depositantes, inversores, socios y público en general, la Cooperativa divulgará a través de su página web institucional y los medios electrónicos digitales y/o físicos con los que cuente, a más de la información mínima establecida en la sección de obligaciones contenidas en el Código Orgánico Monetario y Financiero, lo siguiente:

- a. Misión, visión y objetivos de la entidad;
- b. Estatuto Social de la entidad;
- c. Distribución de excedentes;
- d. Código de ética y comportamiento;
- e. Normativa relativa al proceso electoral.

**Artículo 67.- Indicadores de Gobierno.** – La Cooperativa deberá publicar en la página web institucional o en los medios electrónicos, digitales y/o físicos, los siguientes indicadores de gobierno:

#### 1.- Relativo a los Socios:

- a. Número de socios en los últimos tres años, identificados entre personas naturales y jurídicas;
- b. Clasificación de los socios por tiempo de permanencia:

- Menos de 1 año.
  - Más de 1 año a 3 años.
  - Más de 3 años a 5 años.
  - Más de 5 años.
- c. Número de socios nuevos incorporados en el año que se reporta; y,  
d. Número de socios que se retiraron en el año que se reporta.

## **2.- Relativo a la Asamblea General**

- a. Tiempo promedio de permanencia de los representantes de la Asamblea General que se encuentra en funciones a la fecha de corte de la información presentada;
- b. Número de asambleas generales realizadas durante el año, incluyendo: fecha de realización, tipo, número total de socios asistentes, número total de socios asistentes frente al número total de socios, número total de socios que registraron su voto frente al total de socios;
- c. Promedio de gastos erogados para la ejecución de las asambleas generales por cada socio asistente; y,
- d. Número total de los miembros de la Asamblea General que fueron elegidos, número de votos con los cuales fueron elegidos y clasificación por género.

## **3.- Relativo a los Consejos de Administración y Vigilancia**

- a. Tiempo promedio de permanencia de los miembros de los Consejos que se encuentran en funciones a la fecha de corte presentada;
- b. Número de sesiones durante el año y número de asistentes a cada sesión;
- c. Número de desviaciones observadas en aplicación al apartado de valores y principios éticos y conductuales;
- d. Promedio de gastos de las sesiones de los Consejos: monto del gasto efectuado frente al número de sesiones realizadas;
- e. Monto de inversión en cursos de capacitación a los vocales de cada consejo frente al número total de vocales; y,
- f. Monto de inversión en cursos de capacitación a los vocales de cada Consejo frente al total de gastos operativos de la entidad.

## **4.- Relativo a la gerencia y jefaturas:**

- a. Tiempo de servicio en la entidad, entendiéndose como tal al tiempo total que el empleado ha prestado sus servicios, independientemente de los cargos que ha ocupado en la misma;

- b. Tiempo de permanencia en la función que cumple, es decir, considerando únicamente el tiempo que lleva ejerciendo el cargo de gerencia o jefatura de área a la fecha del reporte; y,
- c. Participación de las jefaturas de área por género.

**5.- Relativo a los Comités y Comisiones:** Tipos de comités o comisiones, número de integrantes, cargos de quienes los integra, número de sesiones durante el año y número de asistentes a cada sesión.

**6.- Relativo a los empleados de la Cooperativa:**

- a. Número de empleados de la Cooperativa en los últimos 3 años;
- b. Número de empleados por tiempo de permanencia, según la siguiente clasificación:
  - Menos de 1 año.
  - Más de 1 año a 3 años.
  - Más de 3 años a 5 años.
  - Más de 5 años.
- c. Número de empleados de la Cooperativa clasificados por su nivel de educación:
  - Primaria.
  - Secundaria.
  - Superior.
  - Cuarto nivel.
- d. Número de empleados de la Cooperativa que ha salido durante los últimos tres años.
- e. Clasificación de los empleados por rangos de remuneración;
- f. Número de programas de capacitación para los empleados de la Cooperativa al año; y,
- g. Valor de inversión en capacitación para cada uno de los últimos 3 años.

**7.- Relativo a los reclamos presentados por los usuarios de servicios financieros ante la entidad y Superintendencia:**

- a. Número de casos resueltos frente a número de casos presentados, incluyendo la información relativa al tema general del reclamo, por ejemplo: servicios financieros, gobernabilidad u otros según sea el caso; y,
- b. Número de casos presentados a la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria frente a número de casos presentados a la entidad, incluyendo una columna que señale

el tema general del reclamo, por ejemplo: servicios financieros, gobernabilidad u otros según sea el caso.

Para efectos de seguimiento y control la Asamblea General, los Consejos de Administración y Vigilancia, incluirán en sus informes de gestión el detalle de los indicadores de gobierno con su respectivo análisis.

## CAPITULO XI

### DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES

**Artículo 68.- Infracciones.** – Las violaciones a las disposiciones contenidas en el presente reglamento cometidas por los Representantes de la Asamblea, directivos, colaboradores de la Cooperativa, se dividen en infracciones leves, graves y muy graves:

#### **Infracciones leves:**

- a. Intervenir en actividades que, por su naturaleza, sean competencia de otro órgano de Gobierno de la Cooperativa.
- b. No cumplir las normas de acceso a la información pública.
- c. No observar el procedimiento para el conocimiento y resolución de conflictos, definido en el Reglamento Interno.
- d. Las demás que la normativa no las califique como graves o muy graves.

#### **Infracciones graves:**

- a. Incumplir las disposiciones emitidas por los órganos de gobierno, dirección, control y gerencia de la Cooperativa.
- b. Proporcionar información falsa, incompleta o adulterada a la Cooperativa para ocupar el cargo en el que han sido designados.
- c. Dar un uso irresponsable al presupuesto asignado para gastos directivos.
- d. Utilizar su condición y los recursos de la entidad para establecer relaciones contractuales, profesionales, laborales o de servicios personales directa o indirectamente con otras personas u organizaciones.
- e. Conceder, en el marco de sus funciones, preferencias o privilegios de forma arbitraria a cualquier integrante de la Cooperativa o a terceros.
- f. No cumplir los mecanismos de implementación y monitoreo determinados por el Consejo de Administración.

- g. No cumplir las disposiciones contenidas en el Plan de Subrogación de Cargos Críticos, aprobado por el Consejo de Administración.
- h. No cumplir las disposiciones contenidas en las Políticas de Gestión Integral de Riesgos.
- i. No cumplir las disposiciones contenidas en el Manual de Talento Humano.
- j. No cumplir las atribuciones y deberes que, por disposición de este Reglamento, les correspondan.
- k. Impedir, obstaculizar o retrasar deliberadamente las funciones de los diferentes órganos de la Cooperativa.

#### **Infracciones muy graves:**

- a. No convocar a las sesiones de los Consejos solicitadas por los vocales o el Gerente de acuerdo con lo previsto en el presente cuerpo legal o el Reglamento Interno
- b. No convocar a la Asamblea General de Representantes solicitadas por los vocales o el Gerente de acuerdo con lo previsto en el presente cuerpo legal o el Reglamento Interno.
- c. Reincidir en tres o más faltas leves durante un año calendario; o, dos o más faltas graves durante un semestre.
- d. Incurrir en conflictos de intereses u omitir su notificación oportuna al órgano competente.
- e. Restringir, coartar o impedir de cualquier forma, que los socios accedan a los beneficios que, por su calidad, les corresponde en la entidad.
- f. Apropiarse, extraer o dar un uso inadecuado a los bienes que forman parte de los activos de la Cooperativa.
- g. Lucrar fraudulentamente, aprovechándose de su posición.
- h. Suprimir, ocultar, alterar o tergiversar la información contenida en los informes que, por disposición de este Reglamento, deban ser emitidos por los distintos órganos de la Cooperativa.
- i. Divulgar, revelar, reproducir o facilitar el acceso de terceros a la información clasificada como reservada.
- j. Incurrir en actividades que, de cualquier forma, produzcan un riesgo operativo, financiero o reputacional a la Cooperativa.
- k. Incurrir en las prohibiciones expresas, propias de su cargo o función, determinadas en este Reglamento.
- l. Las demás que la LOEPS y RLOEPS, el Estatuto Social y demás normativa vigente clasifique como muy graves o gravísimas.

**Artículo 69.- Sanciones.**— Cuando se determine que un socio, representante, directivo, funcionario o personal de la Cooperativa ha incurrido en una infracción, se aplicarán las

siguientes sanciones, de acuerdo con la gravedad específica y las particularidades de cada caso:

- a. **Infracciones Leves.-** Por la comisión de infracciones leves se podrá sancionar a la persona que cometa la falta con una Amonestación verbal o escrita.
- b. **Infracciones graves.-** La comisión de infracciones graves será sancionada con la suspensión de derechos políticos por un año.
- c. **Infracciones muy graves.** - La comisión de infracciones muy graves será sancionada con la exclusión como socio.

La Comisión para la aplicación de las sanciones considerará casos de reincidencia, dolo en la conducta del involucrado o la gravedad de los efectos producidos por la infracción.

**Artículo 70.- Comisión Especial de Resolución de Conflictos.-** Las sanciones a los incumplimientos de las disposiciones del presente Reglamento, serán conocidas y resueltas por la Comisión Especial de Resolución de Conflictos, a excepción de las sanciones de remoción y exclusión que son de competencia de la Asamblea General de Representantes. Si la comisión concluyere que las sanciones a imponerse son remoción y exclusión, deberá presentar la respectiva denuncia ante el Consejo de Vigilancia quien deberá iniciar y sustanciar el debido proceso prescrito en el Reglamento Interno.

La Comisión de resolución de conflictos para la aplicación de las sanciones seguirá el proceso previsto en la Reglamento Interno de la Cooperativa, el mismo que deberá observar las normas del debido proceso y respetar el derecho a la defensa.

La imposición de las sanciones internas no limita el ejercicio de las acciones judiciales o administrativas a las que hubiere lugar.

## **DISPOSICIONES GENERALES:**

**PRIMERA.-** El orden jerárquico para la aplicación de la normativa legal será la normativa jurídica que rige el Sector Financiero Popular y Solidario, Estatuto Social, Reglamento Interno, normativa y resoluciones de Asamblea General, normativa y resoluciones del Consejo de Administración y disposiciones de la Gerencia General.

**SEGUNDA:** Lo no previsto en el presente Reglamento será resuelto por el Consejo de Administración siempre y cuando no se oponga a la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y su Reglamento General, las Regulaciones de la Junta del Sector Financiero Popular y Solidario, las Resoluciones de la Superintendencia de la Economía Popular y Solidaria y el

Estatuto Social. Las resoluciones tomadas deberán ser puestas en consideración de la siguiente Asamblea General con la finalidad de que sean insertadas mediante reforma en el presente Reglamento.

**TERCERA:** Lo que no estuviere contemplado en el presente Reglamento se regirá conforme a lo establecido en la normativa interna, siempre que no se contraponga a las normas mencionadas en la disposición anterior.

**CUARTA:** Los vocales del Comité de Buen Gobierno recibirán una retribución mensual correspondiente a un salario básico unificado del trabajador.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA:** Mientras no se establezca un documento normativo interno que norme el procedimiento adecuado en observancia al debido proceso, no se podrá implementar de manera efectiva la ejecución de infracciones y a su vez la implementación de sanciones en la Cooperativa conforme dispone el presente Reglamento.

**DISPOSICIONES FINAL.** - El presente Reglamento entrará en vigor a partir de su aprobación por parte de la Asamblea General de la Cooperativa.

#### **CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN Y REFORMAS**

En mi calidad de Secretaria de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Policía Nacional Ltda., certifico que el presente Reglamento de Buen Gobierno fue aprobado en la Asamblea General ordinaria presencial del 26 de marzo del 2022.

Tec. Albita Jacqueline Narváez García  
Suboficial segundo de Policía (s.p.)  
**SECRETARIA**  
**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO**  
**POLICÍA NACIONAL LTDA.**