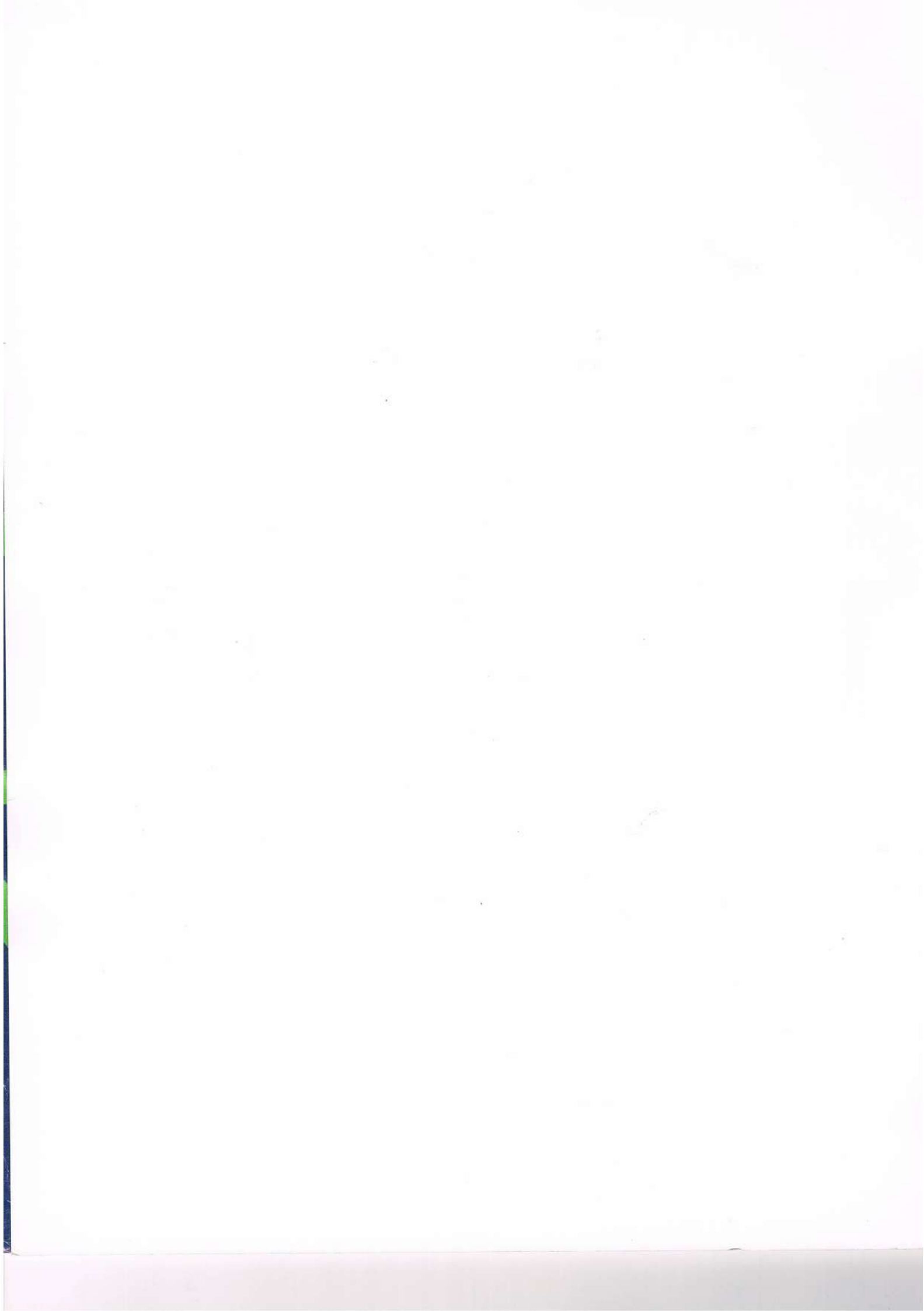


**DOCUMENTO APROBADO  
POR LA A.G.D. - JULIO 2002**

**PRINCIPIOS  
ÉTICOS Y  
NORMAS  
DEONTOLOGICAS**

 **COFAC**  
BANCA COOPERATIVA URUGUAYA



DOCUMENTO APROBADO  
POR LA AGD - JULIO 2002



**PRINCIPIOS ÉTICOS  
Y  
NORMAS DEONTOLÓGICAS  
DE COFAC**

 **COFAC**  
BANCA COOPERATIVA URUGUAYA

# SUMARIO

<b><u>INTRODUCCIÓN</u></b> .....	6
<b><u>I. LOS VALORES DE COFAC</u></b> .....	9
<b><u>II. LOS PRINCIPIOS ÉTICOS</u></b>	
2.1 El compromiso con las personas .....	12
2.2 El compromiso con la verdad .....	13
2.3 El compromiso con el bien común .....	14
2.4 El compromiso con las leyes y los reglamentos .....	15
2.5 El compromiso con la organización democrática y con la institución .....	16
<b><u>III. LAS NORMAS DEONTOLÓGICAS</u></b>	
<b><u>CAPITULO 3.1 - INTEGRIDAD DE LAS OPERACIONES</u></b>	
<b>Disposiciones Generales</b>	
3.1.1 Procedimiento igualitario .....	17
3.1.2 Colocaciones .....	17
3.1.3 Crédito e inversión .....	17
3.1.4 Depósitos y Créditos .....	17
3.1.5 Ventas vinculadas .....	18
3.1.6 Ventaja personal .....	18
3.1.7 Disponibilidad de los Gerentes .....	18
3.1.8 Gratificación .....	19
3.1.9 Interés en una persona jurídica, sociedad o agrupamiento .....	19
3.1.10 Interés del apoderado .....	20
<b>CONTRATOS</b>	
3.1.11 Venta de activos o de bienes recobrados .....	20
3.1.12 Otorgamiento de contratos .....	20

## **CRÉDITO**

3.1.13	Crédito a las personas interesadas, a los dirigentes, los funcionarios y a las personas vinculadas a ellos .....	20
3.1.14	Incumplimiento crediticio .....	21

## **CAPITULO 3.2 – INHIBICIONES**

3.2.1	Función incompatible .....	22
3.2.2	Contratación de servicios .....	22
3.2.3	Integración de órganos o tribunales .....	22
3.2.4	Inhibiciones derivadas de procesos judiciales .....	23

## **CAPITULO 3.3 – PREVENCIÓN DE ACTIVIDADES DE LEGITIMACIÓN DE ACTIVOS PROVENIENTES DE OPERACIONES ILÍCITAS**

3.3.1	Compromiso de los dirigentes nacionales y de la alta jerarquía funcional .....	24
3.3.2	Conducta de los dirigentes y funcionarios .....	24
3.3.3	Responsabilidad de los funcionarios a cargo de la Auditoría Interna .....	25
3.3.4	Prevención de que COFAC sea utilizada para la comisión de otras actividades delictivas .....	25

## **CAPITULO 3.4 - CONFIDENCIALIDAD**

### **DIVULGACIÓN DE LA INFORMACIÓN RELATIVA A UN SOCIO Y A LA ORGANIZACIÓN**

3.4.1	Autorización de divulgar .....	26
3.4.2	Obligación de reserva .....	26
3.4.3	Persona autorizada .....	26
3.4.4	Derecho de exámen .....	26
3.4.5	Responsabilidad de los suministradores externos de servicios .....	27
3.4.6	Administración de los documentos .....	27
3.4.7	Protección de los datos .....	27
3.4.8	Protección de la reputación .....	27

### **APROPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN**

3.4.9	Uso personal de la información .....	27
-------	--------------------------------------	----

## **CAPITULO 3.5 -DIVULGACIÓN**

### **OBLIGACIONES DE DECLARACIÓN POR PARTE DE LOS DIRIGENTES Y LOS FUNCIONARIOS**

3.5.1	Declaración de intereses .....	28
3.5.2	Situación financiera del Gerente General, los gerentes de la Administración Central, los gerentes de Filial, los integrantes de la Mesa Ejecutiva, la Comisión Fiscal Nacional, el Consejo Directivo y los representantes de COFAC en las empresas del Grupo .....	28
3.5.3	Situación financiera de los demás funcionarios de COFAC .....	29

### **OBLIGACIÓN DE LA AUDITORÍA**

3.5.4	Archivo .....	29
-------	---------------	----

### **OBLIGACIONES DE DIVULGACIÓN Y DE DENUNCIA POR PARTE DE LOS DIRIGENTES Y LOS FUNCIONARIOS**

3.5.5	Denuncia de pedido de tratamiento favorable .....	29
3.5.6	Renuncia .....	29

## **CAPITULO 3.6 - RESPONSABILIDAD SOBRE LA APLICACIÓN**

3.6.1	Responsabilidad sobre la aplicación .....	30
3.6.2	Intervención de la Comisión Fiscal Nacional .....	30
3.6.3	Poderes de la Comisión Fiscal Nacional .....	30
3.6.4	Tribunal de Etica .....	30
3.6.5	Informe de la Comisión Fiscal Nacional al Consejo Directivo y a la Asamblea General de Delegados .....	30

## **CAPITULO 3.7 - INTERPRETACIÓN**

3.7.1	Solicitud de interpretación .....	31
-------	-----------------------------------	----

## **CAPITULO 3.8 - DISPOSICIONES GENERALES**

3.8.1	Adecuación de normas .....	31
3.8.2	Difusión y conocimiento .....	31

#### **IV. DEFINICIONES.**

4.1	Código de ética .....	32
4.2	Conflicto de intereses (riesgo de o apariencia de) .....	32
4.3	Conflicto de intereses (situación de) .....	32
4.4	Cónyuge .....	32
4.5	Crédito .....	33
4.6	Deliberaciones .....	33
4.7	Gerente .....	33
4.8	Dirigente .....	33
4.9	Funcionario .....	33
4.10	Familia directa o inmediata de un dirigente o un funcionario .....	33
4.11	Interés .....	33
4.12	Personas jurídicas que forman parte del mismo grupo .....	34
4.13	Persona interesada .....	34
4.14	Persona vinculada con (o relacionada a) un dirigente o a un funcionario .....	34
4.15	Persona jurídica controlada .....	34
4.16	Informe .....	35

## INTRODUCCIÓN

A esta altura del avance del tratamiento del tema de la ética en COFAC, parece elemental reiterar que nuestra organización se reconoce en un conjunto de valores que le resultan muy preciados, ligados a su esencia cooperativista y a su determinación y práctica consolidada de compromiso con el desarrollo integral de las localidades donde se inserta.

Estos valores asumidos por la cooperativa, en tanto que "asociación de personas", conforman un universo intersubjetivo que se transmite y reproduce constantemente, recibiendo aportes de contenido de los sujetos participantes y del entorno.

Se traduce en un modo de operar del instrumento empresarial que esas personas construyen, se plasma en sus estatutos, en sus reglas, en la práctica diaria, pero no siempre ni automáticamente.

Cuando COFAC decidió ingresar al terreno de la reflexión ética, lo hizo para resguardar y enriquecer sus valores centrales y dirigir conscientemente su praxis de un modo coherente.

Para ello, propuso a la Asamblea General de Delegados este documento de "Principios éticos y normas deontológicas de COFAC", como instrumento ordenador en el sentido apuntado.

El largo proceso seguido a nivel institucional para la elaboración de este documento es un testimonio más de la tradición participativa con que nuestra institución ha construido su proyecto.

Las reflexiones iniciales surgidas a partir del análisis de las experiencias cooperativas comparadas (en donde se destaca particularmente la de la cooperativa Desjardins) fueron posteriormente enriquecidas a través de los aportes realizados por los dirigentes y funcionarios de todo el sistema (quienes por medio de su participación en jornadas nacionales y locales pudieron expresar sus preocupaciones y reflexiones en este campo).

Asimismo, cuando acordamos que este documento sería objeto de una decisión de la Asamblea General de Delegados, hicimos algo más que definir el órgano formalmente competente.

Estábamos indicando que este asunto tocaba la esencia misma de la cooperativa, que abarcábamos a todos sus actores, que nos ubicábamos por encima de los órganos de dirección ejecutiva, que nos proponíamos tomar una decisión que no admitiría cambios constantes y antojadizos.

En consecuencia, debió discutirlo y aprobarlo el soberano.

Podríamos definir a este conjunto de principios y normas éticas como aquellas que orientan la práctica de la cooperativa y de sus miembros a la realización de su misión, inspirada en sus valores esenciales.

Lo expuesto dista mucho de ser una definición académica, pero nos sirve para hacer distinciones aclaratorias.

No nos propusimos redactar un código penal.

Aquí no hay un listado de conductas individuales punibles acompañadas de las sanciones respectivas, que se respalden en un sistema policial de persecución de desvíos y una organización de tribunales y procedimientos represivos.

Encontraremos sí normas preceptivas para todos, cuyo apartamiento podrá aparejar el funcionamiento de los canales disciplinarios naturales.



Al mismo tiempo, estamos ante un cuerpo más ambicioso y comprensivo, que no se conforma con establecer el "mínimum ético" del derecho positivo.

Se dice que en una sociedad plural, hay parámetros mínimos imprescindibles para la convivencia y que son éstos los que garantizan el derecho.

Por tanto, la cooperativa tiene el derecho y el deber de exigir y exigirse mucho más, porque sus bases éticas parten de acuerdos mucho más profundos.

Tampoco reduce su área de competencia a las responsabilidades individuales, ni a la imposición o prohibición de actos determinados y precisos, ni a un público en particular (los funcionarios, los dirigentes, los socios) o a un solo tipo de prácticas (comercial, institucional, de soporte, interna o externa).

Se relaciona con los ámbitos de competencia de la Comisión Fiscal Nacional y con el Sistema Integrado de Control Interno, que ha puesto en marcha el Banco Central, entendiéndose esta vinculación como algo más completo que el cumplimiento de una norma bancocentralista que impone un código para prevenir supuestos extremos como el lavado de dinero.

Es que este sistema, para ser integral, deberá calibrar qué grado de coherencia tiene COFAC con sus postulados sociales y económicos, en qué medida sus decisiones y operaciones son consistentes y eficaces.

La Comisión Fiscal Nacional deberá controlar cómo ponemos en práctica este Código, cómo lo cumplimos y hacemos cumplir, en el mismo sentido que se analiza la consistencia entre las estrategias, políticas, metas económicas y las acciones y procedimientos.

Para enmarcar adecuadamente este código, hemos partido de una reflexión acerca de los **VALORES** fundamentales de COFAC, entendiendo por tales a aquellos "referentes ideales" que nos sirven de foco para la ponderación diversa de los hechos y prácticas sociales e institucionales a los que nos enfrentamos cotidianamente.

Son precisamente dichos Valores los que dan sentido al posterior establecimiento de una serie de **PRINCIPIOS ÉTICOS**, que serán las grandes guías orientadoras de la acción institucional en este campo.

Estos Principios constituirán los referentes claros para todos aquellos que aspiren a ingresar a la cooperativa (independientemente de sus roles particulares); serán asimismo un componente necesario del proceso de formación cooperativa; nos servirán de marco para la construcción de criterios de acción concretos en cada circunstancia; serán los pilares tanto de la reflexión ética personal y colectiva, como de la toma de decisiones y la valoración crítica de las alternativas.

Deberán trascender los enunciados y declaraciones y encarnarse en el día a día, permitiendo además que quienes ejerzan la función fiscal no se limiten a la verificación de la mera legalidad ni se guíen por criterios emanados de su subjetividad.

Luego hallaremos **NORMAS DEONTOLÓGICAS**, que en general son preventivas de riesgos derivados de situaciones particulares de conflictos de intereses, y protectoras de la institución y de los derechos de las personas que la integran.

Se garantizan asimismo los procedimientos adecuados para apartar las suspicacias que obran en desmedro de la imagen pública de las personas y de la cooperativa.

Se refuerzan también las garantías de respeto por las normas vigentes.

Todas estas disposiciones se traducen en conductas (acciones u omisiones) y responsabilidades personales.

También hallaremos algunas normas que determinarán procedimientos y competencias para la aplicación del Código.

Estos procedimientos deberán ser coherentes con la intencionalidad del cuerpo normativo.

Con ello queremos decir que se deberán privilegiar las instancias de análisis y de reflexión colectiva para discernir las conductas debidas y facilitar las rectificaciones, especialmente cuando no existan apartamientos flagrantes.

En este campo, deberán primar las propias convicciones acerca de la necesidad de cumplir lo debido y, en su defecto, la persuasión y la presión social, que son totalmente legítimas para salvaguardar el patrimonio ético de la cooperativa.

Las sanciones correrán por la vía disciplinaria. También deberán preverse las instancias de evaluación ética de las decisiones orgánicas.

A medida que nos vamos adentrando en esta temática, nos sentimos invadidos por algunas incertidumbres, propias de una organización que no cuenta con muchos modelos institucionalizados de entidades similares, para ir sorteando disyuntivas, unas veces metodológicas, otras formales y otras más sustanciales.

Lo principal es compartir la reflexión entre todos, ya que a todos nos comprende.

No hay ni habrá una biblia sobre los principios éticos de COFAC, ni un manual de inhibiciones e incompatibilidades entera e indiscutiblemente justo, ni un "eticómetro cooperativo" para aplicar en un concurso de ingreso o ascenso, ni un software que prescriba la acción correcta para cada una de las infinitas situaciones de la vida.

Justamente por eso, debemos afirmar los grandes criterios compartidos.

Por consiguiente, la tarea es inagotable. No hay área de intervención humana que quede excluida.

Afirmar los valores distintivos en las políticas de potencial humano es el desafío: en la transmisión de los mensajes, en la inducción y selección, en la relación con terceros, en la formación.

A pesar entonces de esta convicción de que los desafíos institucionales futuros nos obligarán a revisar y enriquecer este documento, pero también con la convicción de que lo logrado hasta hoy es trascendente, es que ponemos a vuestra disposición este documento.

## I. LOS VALORES DE COFAC

Cuando COFAC decide ingresar al terreno de la reflexión ética, lo hace para consolidar sus valores esenciales (aquellos que constituyen el centro mismo de su identidad institucional) y para orientar conscientemente su praxis de un modo coherente con los mismos.

Por tanto, parece imprescindible comenzar esta reflexión con una reafirmación y explicitación de dichos VALORES éticos fundamentales, pues serán los mismos los que darán sentido luego a la formulación de ciertos PRINCIPIOS éticos generales, que orientarán a su vez el establecimiento de ciertas NORMAS deontológicas particulares.

Por "VALORES" entendemos aquí aquellos "**referentes ideales**" que nos sirven de foco para la ponderación diversa de los hechos y prácticas sociales e institucionales a los que nos enfrentamos cotidianamente.

Desde el fondo de su matriz cooperativa, COFAC ha hecho suyos los sustentos valóricos del conjunto del movimiento, cuya piedra angular reposa sobre la consideración de **la PERSONA HUMANA como sujeto y razón de ser** del instrumento empresarial cooperativo, en la preocupación por su bienestar y desarrollo pleno.

La persona humana aparece entonces como sujeto inalienable de ciertos "Derechos Humanos" (tales como lo han sido expresados en la "Declaración Universal de los Derechos Humanos" de la ONU), cuyo respeto COFAC se compromete a promover en todas sus actividades.

Pero desde la concepción cooperativa, esta visión de las personas humanas como esencialmente dignas y con iguales derechos se visualiza inserta en una dimensión mayor, como la social. Y al respecto, aparece entonces otro valor primordial en el análisis como lo es el constituido por **LA SOLIDARIDAD**.

Esta concepción solidaria parte del reconocimiento de que la cooperativa es más que una asociación contractual de miembros individuales; es en sí misma una *comunidad*.

Por lo tanto, dicho valor postula la necesidad de ver las relaciones sociales en un contexto de búsquedas de equilibrios fraternos, en el que el desarrollo individual debe necesariamente enmarcarse en el respeto al desarrollo colectivo.

Es precisamente esta solidaridad entre los miembros de una misma comunidad la que viabiliza el desarrollo colectivo, debiendo en este campo diferenciarse claramente el valor de la "acción solidaria" ( que es profundamente autogestionaria y movilizadora) de los valores de "caridad" ( que pautan las acciones benéficas de tipo paternalista).

Esta búsqueda solidaria del desarrollo de las personas humanas es iluminada asimismo por otro de los valores históricos del movimiento cooperativo, como lo es el de la **AYUDA MUTUA**.

Este elemento se sustenta en la creencia de que el desarrollo individual pleno sólo podrá lograrse en asociación con otras personas.

Es entonces a través del acto de *convivir* (al enfrentar juntos los quehaceres) que las personas van alcanzando su plenitud como tales.

Asimismo, esta búsqueda conjunta deberá estar presidida por otra de las referencias valóricas centrales en nuestro movimiento, como lo es la preocupación permanente por **EL BIEN COMÚN**.

Ello conlleva necesariamente la responsabilidad de velar por el interés colectivo (tanto de sus miembros como de la comunidad), procurando permanentemente articular el interés particular (de alguno de sus miembros o de COFAC) con el interés general (de COFAC o de la comunidad).

Pero esta construcción colectiva del desarrollo humano debe ser asimismo una búsqueda pautada por el criterio de la **EQUIDAD**.

Es la idea de que tanto las cargas sociales derivadas de dicha búsqueda como los beneficios que de ella se deriven deben ser repartidas con justicia, entendiendo por tal el ajustar el aporte a las capacidades contributivas de cada uno al colectivo como el reparto de lo producido en función de las necesidades de cada quién.

Por otra parte, el imperativo ético cooperativo de potenciar el desarrollo personal y colectivo no se agota en la referencia a sus socios, sino que COFAC hace suyo también el **COMPROMISO CON LA COMUNIDAD**.

En razón del mismo, nuestra institución tiene la responsabilidad especial de promover por todos los medios a su alcance el desarrollo de las comunidades en que se encuentra inserta, tanto en sus aspectos económicos, como sociales y culturales.

Ahora bien: el camino instrumental que COFAC ha elegido para encarnar dichos valores en las prácticas sociales es el de construir **una empresa financiera cooperativa**, fuertemente inserta en el contexto del sector financiero nacional.

Por ello, y a partir de la naturaleza económica de su componente empresarial, COFAC parte de considerar que **la economía** debe estar al servicio del desarrollo de la persona humana (y no al revés), postulando en consecuencia tanto la centralidad del **valor del trabajo** (bregando porque el capital esté subordinado al mismo) como la importancia de **la cooperación** entre los sujetos sociales.

Asimismo, postula que dentro de los diferentes actores económicos, **el sector financiero** debe de cumplir el rol de contribuir a un desarrollo nacional integral y equilibrado.

Esto implica en primer lugar acordar qué estamos entendiendo por "**desarrollo**".

Desde esta perspectiva, entendemos el desarrollo como "un **proceso de transformaciones de actitudes y estructuras**, cuya finalidad es **cambiar las relaciones existentes** en el sistema económico, político y social, para construir una sociedad **justa**, en la que cada hombre sea libre para realizar plenamente sus **potencialidades personales y sociales**".

El término desarrollo significa aquí tanto **el proceso** de ampliar las oportunidades de los individuos, como el **nivel de bienestar** que han alcanzado.

Cuando se habla de "**desarrollo nacional integral**", se pone énfasis en la búsqueda de **equilibrio y armonía** entre los elementos económicos y los sociales, entre el desarrollo personal y colectivo, entre las diferentes regiones del país, en el equilibrio entre la centralización y descentralización, entre la interacción de las organizaciones humanas con el entorno natural.

Asimismo, en COFAC pretendemos realizar nuestra contribución a dicho desarrollo a través de la consolidación de una herramienta empresarial basada en **un modelo de GESTIÓN DEMOCRÁTICA y participativa**.

Esta opción por el ideal democrático se fundamenta en algunos pilares básicos, tales como:

- A) El reconocimiento del derecho de los individuos a la **PARTICIPACIÓN LIBRE Y RESPONSABLE** en las decisiones básicas de los asuntos que les afectan, así como su deber de contribuir a la definición y orientación de las formas organizativas que se den para responder a sus necesidades.
- B) La incorporación del concepto del **PLURALISMO**, que implica la aceptación plena de la diversidad de tendencias políticas, culturales, religiosas y sociales en la construcción del proyecto institucional, y
- C) La convicción de que es posible establecer entre todos los integrantes del colectivo un **PACTO DEMOCRÁTICO**, que sobre las bases anteriores permita institucionalizar y procesar los conflictos en función de las formas acordadas.

## II. LOS PRINCIPIOS ÉTICOS

### 2.1. EL COMPROMISO CON LAS PERSONAS

En virtud de la doctrina cooperativa, cada persona humana es un ser fundamentalmente digno, libre y responsable y tiene derecho a la consideración y al respeto de sus semejantes.

Cada ser humano, aún teniendo los mismos derechos, tiene sin embargo necesidad de considerar sus intereses individuales dentro de la perspectiva de las condiciones esenciales al respeto del interés general.

Conforme a estos principios, COFAC, al igual que todas las personas actuando en su nombre, debe buscar promover la libertad, la dignidad y la responsabilidad de las personas en función de las cuales actúa, y debe evitar toda práctica, acción o actitud que tuviera el efecto inverso.

COFAC, al igual que toda persona (dirigente o funcionario) que actúe en su nombre tiene en particular la responsabilidad de:

- 2.1.1 Evitar toda discriminación, salvo aquellas situaciones que tengan un vínculo directo con las actividades financieras de COFAC;
- 2.1.2 Buscar responder de la manera más completa y mejor adaptada posible a las necesidades reales de las personas involucradas;
- 2.1.3 Tratar a cada persona con respeto y cortesía y con toda la diligencia y la competencia que requiera la naturaleza de las necesidades en cuestión;
- 2.1.4 Respetar en toda circunstancia la libertad de elección de las personas, siempre que esa elección no comprometa el interés general;
- 2.1.5 Respetar la vida privada de todas las personas que forman parte de las actividades de COFAC, en particular guardando el carácter confidencial de las informaciones y operaciones tratadas, preservando el secreto profesional relativo a las actividades o las informaciones de carácter privado y asegurando la discreción que se impone en todo;
- 2.1.6 Promover, en sus relaciones con las personas que participen en las actividades de COFAC, los comportamientos, actitudes y pasos que alienten y sostengan la autonomía, la responsabilidad, la equidad, la solidaridad y la acción colectiva.

## 2.2 - EL COMPROMISO CON LA VERDAD

Siendo la finalidad de la cooperativa el desarrollo individual y colectivo, ésta debe obligatoriamente tener en cuenta, en sus diversas dimensiones, las mejores condiciones posibles de realización de las facultades y de las aspiraciones de las personas y de las colectividades.

Una de esas condiciones es sin ninguna duda la posibilidad de conocer la verdad de los hechos, así como la de tener acceso a una información exacta, rigurosa e íntegra, que es esencial para la toma de decisiones, y para el ejercicio eficaz de las libertades democráticas.

Por otra parte es evidente que COFAC debe asegurarse la confianza de sus miembros y del público en general; esta exigencia concreta, confirma para todos sus componentes y las personas que las representan el doble deber de ser íntegras y honestas y el de transmitir una imagen coherente con dicha integridad.

En consecuencia, y bajo reserva de las disposiciones de las leyes y reglamentos y de las precauciones que se imponen para proteger la vida privada de las personas, COFAC y las personas que actúan en su nombre tienen el deber de respetar la verdad en sus hechos y pareceres, en particular:

- 2.2.1 Teniendo los registros exactos, rigurosos y claros de todas las operaciones relativas a sus actividades;
- 2.2.2 Comunicando a las personas que tienen derecho a informes precisos rigurosos y exactos sobre el estado de los diversos componentes de COFAC y sus empresas vinculadas, tanto en el plano financiero como en las otras dimensiones;
- 2.2.3 Brindando en forma accesible a los públicos involucrados una información pertinente, honesta y fiable sobre los productos y servicios disponibles en COFAC y sus empresas vinculadas así como sobre las modalidades y condiciones que se aplican en su utilización;
- 2.2.4 Desterrando incondicionalmente toda práctica de venta o de comunicación que recurra al engaño, a la simulación, a falsas representaciones o a cualquier procedimiento de presión indebida;
- 2.2.5 Asegurándose, en tanto se pueda, que todas las comunicaciones internas y externas sean exactas, fundadas sobre la verdad de los hechos y respetuosas de las personas de las cuales hablan y a las cuales se dirigen.

## 2.3 – EL COMPROMISO CON EL BIEN COMÚN

La doctrina cooperativa se arraiga en concepciones filosóficas según las cuales todos los seres humanos tienen una naturaleza común, lo que da fundamento al principio de su igualdad fundamental en dignidad y en derecho, a pesar de sus particularidades individuales.

De estas bases resulta también la noción de "bien común", es decir la idea de que ciertos bienes, estados o situaciones son deseables para el conjunto de los seres humanos.

Reconociendo igualmente que el carácter social del ser humano forma parte de su naturaleza y es esencial para su humanización, el pensamiento cooperativo afirma entonces que no hay contradicción fundamental entre los intereses colectivos y los intereses individuales sino complementación e interdependencia.

Por tanto, como todos los seres humanos tienen los mismos derechos esenciales, los intereses particulares de cualquiera de los miembros de COFAC deben subordinarse al interés general del conjunto de los socios y al de la colectividad.

Teniendo en cuenta esas consideraciones, COFAC, sus dirigentes y sus funcionarios tienen el deber de:

- 2.3.1 Servir con honestidad e integridad los intereses comunes de todos los socios y de la colectividad, sumiendo su compromiso con la comunidad por medio de la promoción del desarrollo sostenible de la misma, y procurando por tanto la protección ambiental.
- 2.3.2 Administrar de manera íntegra y transparente las situaciones concretas donde, en el transcurso de las actividades, pudiera haber conflicto entre el interés general de los socios o de la colectividad y el interés de uno o de varios de los dirigentes, de los funcionarios o de los integrantes del Grupo COFAC.

Consecuentemente rigurosas disposiciones deben ser adoptadas en todo los niveles de COFAC para que:

- A. Sean particularmente evitadas las situaciones de conflicto de intereses y las situaciones aparentes de conflicto de los mismos;
  - B. Ninguna persona pueda tomar parte en las decisiones relativas a contratos, a créditos o a toda otra forma de pagos o de arreglos financieros que le están destinados a ella misma (o a las personas con las que esté ligada, o con un organismo que ella represente) ;
  - C. Sean prohibidas y severamente sancionadas, si se presenta el caso, las prácticas de tráfico de influencias, de desviación o de malversación, así como toda colaboración a actividades o actos ilegales.
- 2.3.3 Hacer todo lo que sea posible para evitar que sus intereses personales - o los de aquellos que ella representa- lleguen a generar un conflicto con el bien común de los socios y la colectividad;
  - 2.3.4 Garantizar la independencia y autonomía de las decisiones institucionales respecto a cualquier posición gubernamental, corporativa o político-partidaria.
  - 2.3.5 Favorecer la libertad de juicio y de apreciación en todas las instancias institucionales de COFAC.



## **2.4 - EL COMPROMISO CON LAS LEYES Y REGLAMENTOS**

Las actividades de COFAC están directa o indirectamente afectadas por varias leyes y reglamentaciones dictadas por diversos niveles del gobierno, representando legítimamente los intereses globales de la colectividad.

Por respeto hacia las personas y las decisiones democráticas, COFAC se compromete formalmente a respetar y acatar el conjunto de esas leyes, decretos y reglamentos nacionales o municipales y compromete a toda persona que actúe en su nombre a acatarlas de la misma manera.

En particular, y dada su naturaleza financiera, COFAC reafirma su compromiso ético de extremar las medidas de control interno tendientes a prevenir y evitar todo tipo de legitimación de activos provenientes de actividades delictivas.

COFAC reconoce también que la ley tiene prioridad sobre toda disposición interna y debe ser respetada en toda circunstancia.

En el caso, sin embargo, donde la aplicación de una ley, un decreto o una medida reglamentaria pueda ser motivo de un perjuicio contra el movimiento cooperativo, contra nuestra institución, o contra una o varias personas (tanto cuando éstas sean socias o simples integrantes de la comunidad), COFAC se compromete - dentro del respeto de los mecanismos democráticos - a hacer ante las autoridades competentes las representaciones pertinentes para que sean revisadas las mencionadas disposiciones.

Asimismo, COFAC se compromete a promover por todos los medios a su alcance el establecimiento de leyes, decretos y reglamentos que tiendan a fortalecer el pleno desarrollo del movimiento cooperativo, de COFAC, de sus socios y de la comunidad.

Finalmente, teniendo en cuenta que un gran número de sus dirigentes y funcionarios pertenecen a cuerpos profesionales que tienen sus propios códigos de ética, COFAC los induce a respetar el espíritu de las disposiciones concretas de esos códigos profesionales, ya que estos últimos apuntan al mayor rigor profesional posible y a la protección de los intereses de la colectividad.

## 2.5 EL COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN DEMOCRÁTICA Y CON LA INSTITUCIÓN

COFAC y sus diversos componentes son el producto de un largo andar popular y democrático, es decir, el resultado de voluntades compartidas por un gran número de personas. Es entonces y ante todo, por respeto a las personas y a los pasos democráticos y en interés del bien común, que los dirigentes y los funcionarios de COFAC deben asegurar su respeto y lealtad a la institución.

Este principio vale igualmente para los diversos estamentos, organismos y empresas vinculadas a COFAC.

Partiendo del hecho de asumir el ideal democrático que está presente en el centro mismo de su naturaleza institucional, COFAC tiene entonces el imperativo ético de desarrollar al máximo posible los componentes que viabilicen la participación libre y responsable de los diferentes actores institucionales en la construcción del proyecto colectivo.

Considerando que el primer nivel de participación democrática pasa por el estar debidamente informados, es deber de todos los dirigentes y funcionarios el velar por el acceso de todos los socios y actores institucionales a las informaciones pertinentes a su rol institucional.

Esta ética de la información abarca tanto la necesaria democratización de la misma como la imprescindible confidencialidad de su utilización.

En esta línea de pensamiento, existe además la obligación ética para COFAC de promover en forma permanente la educación, capacitación y formación de sus miembros, a fin de dotar a los mismos de las competencias necesarias para una participación institucional pertinente a sus roles respectivos.

Asimismo, COFAC asume el compromiso de promover a nivel de la comunidad la difusión del modelo y las formas de gestión del cooperativismo, fortaleciendo por lo tanto el desarrollo de las capacidades técnicas y sociales de los individuos y las organizaciones de la sociedad civil.

Por lo expuesto, será parte de la responsabilidad institucional el garantizar tanto el funcionamiento adecuado de los canales orgánicos de participación política de sus miembros como el respeto ético a la voluntad democrática de los socios.

Por su solidaridad con las orientaciones y decisiones tomadas de manera democrática, los dirigentes y funcionarios deben demostrar su adhesión a los valores cooperativos, respetar sus roles y responsabilidades respectivas y favorecen el crecimiento constante de la organización que ellos constituyen.

Asimismo, a nivel del funcionamiento interno institucional, todos deben comprometerse a promover el respeto a las normas y reglamentos acordados por los órganos pertinentes, así como a procesar las propuestas e inquietudes por los canales orgánicos establecidos.

Este deber de lealtad de las personas y los organismos miembros con respecto a COFAC los compromete a contribuir en todo su comportamiento y en la mejor medida posible de sus capacidades al desarrollo, a la reputación, a la solidez financiera y a la eficacia del conjunto de la organización, a respetar sus orientaciones de base y a preservar el carácter privado de sus planes, proyectos y métodos.

### **NOTAS EXPLICATIVAS**

- Las normas juzgadas susceptibles de cuestionamiento o de interpretación son seguidas de notas explicativas y de ejemplos.
- Los ejemplos no son limitativos, sino que constituyen la ilustración de los casos que pueden ser apuntados por la norma.

## **III. LAS NORMAS DEONTOLÓGICAS**

### **CAPITULO 3.1 INTEGRIDAD DE LAS OPERACIONES**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

##### **3.1.1 PROCEDIMIENTO IGUALITARIO.**

Con respecto a las personas vinculadas con uno de sus dirigentes o sus funcionarios, al igual que a los miembros de su familia directa o inmediata, cuando COFAC realiza un negocio con ellas debe comportarse de la misma manera que si se tratara de cualquier otro de sus socios.

Este artículo apunta al conjunto de operaciones o transacciones que las personas vinculadas pueden efectuar con COFAC.

Ello implica que ningún vínculo entre las personas que negocian puede acarrear para una u otra beneficios o ventajas que no sean aquellos que se deriven del curso normal de los negocios.

##### **3.1.2 COLOCACIONES**

Una transacción que tenga por objeto la adquisición por parte de COFAC de títulos emitidos por una empresa del Grupo COFAC, o el incremento del capital aportado por COFAC a una de las empresas del Grupo COFAC, debe de ser aprobado por el Consejo Directivo.

##### **3.1.3 CRÉDITO E INVERSIÓN**

Cuando COFAC actúa a título de prestatario y de inversor a la vez, con respecto a una misma empresa, o cuando presta o invierte en una empresa en la que otro componente del Grupo COFAC ha invertido o prestado, debe asegurarse de que todas las medidas necesarias hayan sido tomadas a fin de evitar todo riesgo de conflicto de intereses, adecuándose a las normas pertinentes de deontología.

##### **3.1.4 DEPÓSITOS Y CRÉDITOS**

COFAC no puede aceptar depósitos de sus dirigentes o funcionarios, de una persona vinculada con uno de sus dirigentes o funcionarios o de un miembro de la familia directa de éstos, ni concederles créditos, en condiciones más ventajosas que las que concede en el curso normal de sus operaciones, salvo excepciones fundadas en razones vinculadas al interés general de la cooperativa.

Dichas excepciones deberán establecer un adecuado equilibrio entre el principio general de igualdad de tratamiento para todos los socios y la necesidad de tener en cuenta las prácticas que al respecto realicen los competidores financieros de plaza.

### 3.1.5 VENTAS VINCULADAS

COFAC no puede exigir de un socio que desee utilizar un producto o servicio que ella ofrece, que compre otro producto o servicio ofrecido por COFAC o por una persona jurídica que forme parte del mismo Grupo, a no ser que el socio acepte voluntariamente una oferta de servicios global, que implique el agrupamiento de un cierto número de productos o servicios.

*Un ejemplo de violación a esta regla sería la situación en que la concesión de un préstamo solicitado por un socio estuviera condicionada a la suscripción de este último a un seguro (vida u otro) vendido por una institución del Grupo COFAC.*

Señalemos sin embargo, que la prohibición no impide a COFAC conceder ventajas a los socios que adquieran, voluntariamente, un conjunto de productos financieros agrupados en una oferta de servicio global.

### 3.1.6 VENTAJA PERSONAL

En ningún momento, un dirigente o un funcionario debe tomar una decisión o ejercer sobre ésta una influencia que le beneficiara con una ventaja para sí mismo, para personas vinculadas con él, para un miembro de su familia directa o para una persona, organismo, sociedad o agrupación que él represente o de la cual forme parte.

A fin de procurar evitar que ocurriera una influencia de esta naturaleza, ante una situación de este tipo en la que estuviera implicado un dirigente:

- a) El dirigente involucrado deberá comunicar- con antelación al tratamiento del asunto en cuestión- su situación al órgano que integra. Se deberá dejar constancia en el acta que la persona aludida ha declarado su situación.
- b) La resolución del tema en cuestión será derivada a la Mesa Ejecutiva (salvo que el dirigente involucrado pertenezca a ésta, en cuyo caso se derivará al Consejo Directivo).

A su vez, ante una situación de este tipo en la que estuviera implicado un funcionario:

- a) El funcionario involucrado deberá comunicar por escrito- con antelación a la resolución del asunto en cuestión- su situación a su superior jerárquico.
- b) La resolución del tema en cuestión será derivada a la Gerencia General (salvo que el funcionario involucrado sea el Gerente General, en cuyo caso se derivará a la Mesa Ejecutiva).

### 3.1.7 DISPONIBILIDAD DE LOS GERENTES.

El Gerente General, los Gerentes de la Administración Central y los gerentes de Filial, deben informar previamente a la Mesa Ejecutiva (y a la CAF si correspondiere) su voluntad de desempeñar una actividad social regular, o de ocupar un puesto honorario, o de apoyar un proyecto social en un ámbito externo a la institución.

Por otra parte, cuando dichos funcionarios tengan intención de ejercer una actividad de carácter económico, o de ocupar un puesto rentado-en un ámbito externo a la institución-, deberán informar a la Mesa Ejecutiva respecto a su intención y atenerse a la decisión que dicho órgano tome al respecto.

La Mesa Ejecutiva (en consulta con la Gerencia de RRHH y la CAF- cuando corresponda-) evalúa la oportunidad para el Gerente en cuestión de ocupar ese puesto rentado o de ejercer esa actividad económica y puede otorgarle su autorización u ordenarle que se abstenga.

Este artículo refiere a la participación de los gerentes en una ocupación exterior a su función que pueda tener un impacto sobre la imagen de COFAC. Al respecto, la Mesa Ejecutiva puede querer lograr, de manera estratégica, la presencia de COFAC en determinados organismos o proyectos externos a la institución o tener en cambio preocupaciones de orden ético.

Este artículo será de vigencia inmediata para las nuevas designaciones a realizarse, en tanto que con respecto a los gerentes designados con anterioridad a esta normativa se deberán realizar las gestiones pertinentes (en el marco del Convenio Colectivo) para posibilitar la adecuación paulatina de la situación de todos los gerentes a esta disposición.

### **3.1.8 GRATIFICACIÓN**

Un dirigente o un funcionario tiene prohibido aceptar cualquier gratificación para sí mismo o para un tercero, cualquiera sea su naturaleza o su procedencia (siempre que la misma se le brinde en razón del ejercicio de su cargo en la institución).

Igualmente, el hecho de que un dirigente o un funcionario, ofrezca una gratificación con el propósito de influir sobre una transacción, está prohibido.

En cambio, los obsequios modestos, usuales en relaciones de negocios, son aceptables, si ellos no acarrear para el funcionario, el dirigente o para COFAC un riesgo de conflicto de intereses.

La conformidad con los criterios siguientes permitirá respetar la regla:

- el obsequio debe representar un valor insignificante;
- el obsequio no puede ser hecho bajo forma de dinero o de valores negociables;
- el obsequio debe inscribirse en el marco de prácticas comerciales reconocidas y admitidas por todos;
- el obsequio debe poder divulgarse sin acarrear situaciones embarazosas para COFAC o la persona que se beneficia.

### **3.1.9 INTERÉS EN UNA PERSONA JURÍDICA, SOCIEDAD O AGRUPAMIENTO**

Un dirigente o un funcionario que tiene un interés directo o indirecto en una persona jurídica, una sociedad o una agrupación, que pone en conflicto su interés y el de COFAC, debe denunciar su interés y abstenerse, si se presenta el caso, de votar, de tomar una decisión o de ejercer una influencia sobre dicho voto o dicha decisión en relación con cualquier cuestión que concierna a esta persona jurídica, esta sociedad o esta agrupación. Debe además, si se presenta el caso, retirarse de la reunión mientras duren las deliberaciones que conciernan a esta persona jurídica, esta sociedad, o esta agrupación.

La noción de interés indirecto apunta, por ejemplo, a la situación donde X es accionista de la empresa A, la que a su vez es accionista de la empresa B. En este caso, X tiene un interés directo en la empresa A y un interés indirecto en la empresa B.

Debe hacerse mención de la declaración del interés en el acta de la reunión y debe igualmente ser señalado en ella que el dirigente se ha retirado de la reunión durante la duración de las deliberaciones, o sea el tiempo de las discusiones y de la decisión sobre el tema.

### **3.1.10 INTERÉS DEL APODERADO**

Un dirigente o un funcionario que actúe a título de apoderado frente a COFAC debe, cuando dicho cargo ponga en riesgo de conflicto sus obligaciones frente a COFAC y frente a su mandatario, denunciar su poder y abstenerse, si se presenta el caso, de votar, de tomar una decisión o de ejercer una influencia sobre un voto o una decisión relativa a cualquier cuestión concerniente a los negocios de su apoderado.

Debe, además, si se presenta el caso, retirarse de la reunión por la duración de las deliberaciones que conciernen a los negocios de la persona que representa.

En todos los casos, debe hacerse mención de la declaración del interés en el acta de la reunión.

## **CONTRATOS**

### **3.1.11 VENTA DE ACTIVOS O DE BIENES RECOBRADOS.**

Ninguna venta de activos o de bienes recobrados por COFAC, puede ser concertada entre ella y uno de sus dirigentes o uno de sus funcionarios o una persona vinculada a uno de sus dirigentes o funcionarios (salvo que existiera un llamado público a interesados- que garantizara que todos los socios tuvieran las mismas posibilidades de acceder a las condiciones de dicho llamado- o que la venta se realizara en remate público.

### **3.1.12 OTORGAMIENTO DE CONTRATOS**

Todo contrato (que no sea el contrato mencionado en el artículo 3.1.4), otorgado por COFAC a uno de sus dirigentes- dentro de las limitaciones señaladas en el artículo 3.2.2 -, o a una persona vinculada a uno de sus dirigentes o funcionarios, o un miembro de la familia directa de un dirigente o de un funcionario, debe ser acordado en las condiciones normales del mercado y en el interés de COFAC.

Para los fines del primer párrafo, dicho contrato debe previamente haber sido objeto de un llamado público de ofertas (si se trata del suministro de bienes o de servicios) y la información difundida debe ser la misma para todas las personas que se interesen por las condiciones del llamado.

## **CRÉDITO**

### **3.1.13 CRÉDITO A LAS PERSONAS INTERESADAS, A LOS DIRIGENTES, LOS FUNCIONARIOS Y A LAS PERSONAS VINCULADAS A ELLOS**

COFAC puede otorgar un crédito a una persona interesada, a un dirigente, a un funcionario o a una persona vinculada a un dirigente o a un funcionario conforme a las normas de crédito en vigor.

Los Gerentes (tanto Centrales como de Filiales), al igual que los funcionarios cuya función les permita otorgar créditos, no pueden expresar una decisión sobre el crédito que le es destinado o que concierne a una persona a la cual ellos están vinculados o a un miembro de su familia inmediata, ni asistir a las deliberaciones de una reunión que aborde este asunto, ni participar en las decisiones que se refieren a dicho crédito o ejercer una influencia sobre ellas.

Ante una situación de este tipo el funcionario involucrado:

- a) Deberá comunicar por escrito- con antelación a la resolución del asunto en cuestión- su situación a su superior jerárquico.
- b) La resolución de dicho crédito será derivada al Comité Central de Créditos (salvo que el funcionario involucrado sea integrante de dicho órgano, en cuyo caso se derivará la solicitud a la Gerencia General).

### **3.1.14 INCUMPLIMIENTO CREDITICIO**

Toda situación de incumplimiento con respecto a un crédito concedido a una persona interesada, a un dirigente, a un funcionario o a una persona vinculada a un dirigente o a un funcionario, debe ser tratada de igual manera que la situación de incumplimiento respecto a cualquier crédito concedido.

Sucede lo mismo en una situación de incumplimiento con respecto a un crédito concedido a un miembro de la familia inmediata de un dirigente o de un funcionario.

Se entiende que existe una situación de incumplimiento con respecto a un crédito, cuando una de las personas mencionadas en el primer párrafo de este artículo, o un miembro de la familia directa de un dirigente o de un funcionario, no respete los compromisos pactados con COFAC.

El marco normativo de la Cooperativa, deberá prever la suspensión en sus funciones del dirigente que incurra en morosidad relevante con el cumplimiento de sus obligaciones de pago ante COFAC -así como el cese de las mismas-, en caso de que dicha situación de morosidad persista en el tiempo sin que se acuerden con la Cooperativa fórmulas de pago aceptadas por ésta.

## **CAPITULO 3.2 – INHIBICIONES**

### **3.2.1 FUNCIÓN INCOMPATIBLE**

Un dirigente o un funcionario no puede ejercer una actividad u ocupar una función o un empleo exterior a COFAC que le permita utilizar informaciones confidenciales en detrimento de los intereses de COFAC o de un componente del Grupo COFAC.

Una función podría ser considerada incompatible si la persona en cuestión pudiera utilizar las informaciones de COFAC o si, asumiendo una función externa a COFAC, estuviera en condiciones de causarle un perjuicio.

De esta forma, una interpretación de esta disposición permite considerar que un dirigente o un funcionario no puede ser simultáneamente funcionario de otra institución financiera.

### **3.2.2 CONTRATACIÓN DE SERVICIOS**

Los dirigentes estarán inhibidos de contratar directamente servicios empresariales y/o profesionales con COFAC. Será por tanto incompatible la prestación de servicios empresariales a COFAC con el ejercicio de cargos dirigenciales.

En caso de participar en una licitación, el dirigente deberá solicitar licencia en su cargo, previamente a su presentación a la misma y hasta la adjudicación del servicio licitado (o hasta la culminación del contrato en caso de serle adjudicado).

Se exceptuará de la inhibición mencionada precedentemente para los dirigentes, la contratación de servicios de menor cuantía -hasta la suma de 30 UR anuales a nivel de Filiales y de 90 UR anuales a nivel nacional y/o central.

Asimismo, se exceptuará de esta inhibición a aquellos dirigentes que revistan exclusivamente el cargo de integrantes de la Asamblea General de Delegados.

Por otra parte, todos los funcionarios estarán inhibidos de contratar servicios empresariales y/o profesionales con COFAC.

### **3.2.3 INTEGRACIÓN DE ÓRGANOS O TRIBUNALES**

Deberán establecerse normas internas que prevengan que dos o más personas ligadas entre sí por parentesco directo, vínculos económicos u otros lazos de interés ajenos a los comunes de la cooperativa ejerzan una influencia preponderante a través de la integración simultánea de un mismo órgano permanente.

La integración de la Asamblea General de Delegados quedará exceptuada de la restricción precedente.

Por otra parte, se establecerán normas que impidan que cualquier persona integre tribunales de concurso o disciplinarios convocados para tratar asuntos relativos a terceros con vinculaciones de parentesco o económicas con aquélla (o respecto de cuya resolución tenga algún interés).



### **3.2.4 INHIBICIONES DERIVADAS DE PROCESOS JUDICIALES.**

#### **1. DIRIGENTES PROCESADOS POR LA JUSTICIA PENAL:**

Si un dirigente electo o designado, fuera procesado por la Justicia Penal, podrá ser suspendido o inhabilitado para continuar ejerciendo el cargo directivo.

La suspensión o inhabilitación será dispuesta por el Consejo Directivo (previa instrucción de un procedimiento administrativo a cargo de un tribunal especial conformado por tres dirigentes designados por la Mesa Ejecutiva), que se sustanciará con las garantías del derecho de defensa y del debido proceso, y será apelable ante la Asamblea General de Delegados, cuya resolución no admitirá ningún recurso ulterior.

El fallo del Consejo Directivo será tomado teniendo en cuenta la valoración ética que a ese Cuerpo merecen los hechos que dieron lugar al procesamiento y/o el daño que pudiera sobrevenir a la reputación de COFAC.

En el fallo se establecerá el plazo de la suspensión (que podrá ser hasta que medie sentencia definitiva de la Justicia) o de la inhabilitación (que puede ser hasta por 10 años).

El dirigente sancionado con la inhabilitación, no podrá postularse a cargos electivos, ni podrá ser designado en ningún cargo de COFAC mientras permanezca vigente la misma.

#### **2. PROCESAMIENTO DE UN SOCIO PREVIO A POSTULARSE O SER DESIGNADO PARA UN CARGO DIRECTIVO:**

El socio que haya sido objeto de procesamiento por la Justicia Penal, está impedido de postularse a cualquier cargo electivo y no puede ser designado en ningún cargo de COFAC, sin que previamente ponga en conocimiento del Consejo Directivo tal situación.

Se dictarán normas para hacer operativo el cumplimiento de este requisito, a las que deberán someterse las Comisiones Electorales y los Órganos con facultades de designación de dirigentes.

La resolución sobre la habilitación o no para postularse y/o para ser designado como dirigente del socio comprendido en la situación prevista anteriormente será competencia del Consejo Directivo.

Se aplicará en cuanto corresponda, todo lo dispuesto en el numeral anterior.-

Si después de haber sido electo o designado para ocupar un cargo de dirigente, se comprobare que un socio omitió proceder conforme se dispone en este numeral, el Consejo Directivo deberá decretar de plano la inhabilitación por 10 años del socio infractor, para ejercer cualquier cargo y para postularse como candidato.

#### **3. FUNCIONARIOS PROCESADOS POR LA JUSTICIA PENAL:**

Si un funcionario fuera procesado por la Justicia Penal, se actuará de conformidad con el Reglamento de faltas y sanciones, en el marco del Convenio Colectivo.

#### **4. INGRESO COMO FUNCIONARIO DE UNA PERSONA PROCESADA CON ANTERIORIDAD:**

La Gerencia de RRHH, deberá hacer completar a las personas que aspiren a ingresar a COFAC, una declaración jurada en la que conste si han sido objeto de procesamiento penal anterior.

En caso de que posteriormente al ingreso como funcionario se constatará que una persona hubiere falseado la declaración jurada señalada, se procederá conforme al Reglamento de faltas y sanciones, en el marco del Convenio Colectivo.

## **CAPITULO 3.3 – PREVENCIÓN DE ACTIVIDADES DE LEGITIMACIÓN DE ACTIVOS PROVENIENTES DE OPERACIONES ILÍCITAS**

### **3.3.1 COMPROMISO DE LOS DIRIGENTES NACIONALES Y DE LA ALTA JERARQUÍA FUNCIONAL.**

Los dirigentes nacionales y los funcionarios que desempeñen cargos de alta jerarquía gerencial, están especialmente obligados, en el marco del presente código de ética, a generar conductas institucionales, instancias de capacitación continua, y normas de actuación y control que tiendan a prevenir que COFAC sea utilizada para la legitimación de activos provenientes de actividades delictivas.

A tales efectos, encaminarán su comportamiento a que COFAC cumpla estrictamente las normas que regulan esta materia, y brinde dentro del marco de la ley, la máxima colaboración a las autoridades competentes.

### **3.3.2 CONDUCTA DE LOS DIRIGENTES Y FUNCIONARIOS.**

Todos los dirigentes y funcionarios de la Cooperativa están obligados a:

- a) Prevenir que COFAC sea utilizada para concretar operaciones que tengan por finalidad la legitimación de activos provenientes de operaciones delictivas.
- b) Participar de los eventos de capacitación que COFAC lleve a cabo en esta materia.
- c) Cumplir estrictamente la normativa aplicable en esta materia.
- d) Obtener toda la información requerida por los formularios en uso, sobre los titulares y ordenatarios de operaciones pasivas, sean personas físicas o jurídicas, extremando la precaución y solicitando información complementaria cuando se trate de operaciones sospechosas porque:
  - d.1- se pretende constituir depósitos en efectivo por volúmenes relativamente importantes, sobre todo cuando se lo hace con billetes extranjeros y de baja denominación.
  - d.2- se pretende convertir billetes en valores de fácil realización.
  - d.3- se dan las situaciones anteriores, sin justificar adecuadamente el origen de los fondos, o el volumen de la transacción no se corresponde con la actividad del socio.
  - d.4- se producen incrementos de importancia en los depósitos, giros y transferencias habituales del socio y/o de los corresponsales.
- e) Informar y pedir autorización al jerarca inmediato para procesar cualquier operación que se estime sospechosa.

### **3.3.3 RESPONSABILIDAD DE LOS FUNCIONARIOS A CARGO DE LA AUDITORÍA INTERNA.**

Los funcionarios que actúan en el área de Auditoría Interna, están especialmente obligados en esta materia a:

- a) conocer adecuadamente la normativa aplicable y actuar de acuerdo a las mismas.
- b) evaluar periódicamente el sistema utilizado por COFAC para prevenir maniobras en esta materia.
- a) informar a la jerarquía de COFAC y al Comité de Auditoría los resultados de la evaluación periódica.

### **3.3.4 PREVENCIÓN DE QUE COFAC SEA UTILIZADA PARA LA COMISIÓN DE OTRAS ACTIVIDADES DELICTIVAS.**

Las normas de este capítulo serán tenidas en cuenta en cuanto sean pertinentes para prevenir y evitar que COFAC sea utilizada para la realización de cualquier otra actividad delictiva.

## **CAPITULO 3.4 - CONFIDENCIALIDAD**

### ***DIVULGACIÓN DE LA INFORMACIÓN RELATIVA A UN SOCIO Y A LA ORGANIZACIÓN***

#### **3.4.1 AUTORIZACIÓN DE DIVULGAR**

Bajo reserva del Artículo 3.4.3, toda información relativa a un socio es confidencial.

En particular, todos los dirigentes y funcionarios deberán adecuar su comportamiento a lo establecido por el artículo 25 del Decreto Ley 15.322 (relativo al Secreto Bancario).

Ninguna divulgación de la información relativa a un socio es permitida sin el consentimiento del mismo, a menos que esas informaciones sean de notoriedad o que la divulgación de las mismas sea requerida o permitida por una ley, una disposición o un juicio de un tribunal.

Las obligaciones que emanan de la ley o de un oficial de la Justicia en el marco del desarrollo de un proceso judicial, constituyen ejemplos de obligaciones de este último tipo.

El consentimiento del socio con relación a la divulgación de informaciones podría tener lugar, por ejemplo, ante una solicitud de préstamo.

#### **3.4.2 OBLIGACIÓN DE RESERVA**

Ningún dirigente o funcionario de COFAC debe divulgar informaciones confidenciales ni tampoco informaciones relacionadas a los negocios de la cooperativa, susceptibles (en este último caso) de perjudicar los intereses de la misma, ni aún después de haber cesado de ocupar su función o su empleo, según el caso.

#### **3.4.3 PERSONA AUTORIZADA**

El acceso a las informaciones confidenciales está restringido a los dirigentes y a las personas cuyas funciones en COFAC (o su vinculación con la misma) exigen que tengan acceso a ellas.

Ninguna información confidencial será accesible sin que, con anterioridad, se verifique la identidad del que la solicita y quede establecido su derecho a obtener esa información.

Constituirían violaciones a esta regla:

- \* dejar documentos confidenciales a la vista y alcance de todos.
- \* discutir fuera del ámbito de COFAC los negocios de un socio.

#### **3.4.4 DERECHO DE EXAMEN**

Todo socio tiene, salvo restricciones previstas en una ley:

- A) el derecho de acceder a la información relativa a los resultados anuales de COFAC y sus empresas vinculadas.
- B) el derecho de verificar la naturaleza y el tenor de las informaciones recogidas por COFAC sobre él;
- C) el de pedir la rectificación de las informaciones inexactas, incompletas o equívocas;
- D) el de formular por escrito sus comentarios y pasarlos al expediente.

Los derechos reconocidos en el presente artículo pueden ser ejercidos por un apoderado debidamente autorizado a tales efectos.

#### **3.4.5 RESPONSABILIDAD DE LOS SUMINISTRADORES EXTERNOS DE SERVICIOS.**

A pesar del artículo 3.4.1, cuando COFAC requiere servicios de un tercero, debe asegurarse de que las informaciones a las que tenga acceso el mismo sean tratadas de forma confidencial y utilizadas solamente para los fines del servicio en cuestión. Cuando proceda, debe exigir del tercero su compromiso de confidencialidad.

Una manera de asegurarse que los terceros (empresas de servicios contratadas por COFAC) respeten el carácter confidencial de las informaciones es el incluir una cláusula a estos efectos en el contrato operante entre COFAC y los mismos.

#### **3.4.6 ADMINISTRACIÓN DE LOS DOCUMENTOS**

A fin de asegurar la protección de los documentos contra toda consulta o divulgación no autorizada, así como contra los peligros de daños materiales, los documentos deben ser administrados, conservados y destruidos (cuando corresponda) de conformidad con las normas que al respecto establezca COFAC.

#### **3.4.7 PROTECCIÓN DE LOS DATOS**

Todo dirigente o funcionario se compromete a mantener el carácter confidencial de los sistemas, bases de datos, programas, métodos de trabajo y proyectos definidos por COFAC o cualquiera de las empresas del Grupo.

#### **3.4.8 PROTECCIÓN DE LA REPUTACIÓN**

Todo dirigente o funcionario debe cuidar el no hacer pública aquella información que pueda desacreditar la calidad de los servicios o la imagen institucional de COFAC o de cualquiera de las empresas del Grupo.

Todo funcionario que tenga conocimiento de un hecho que, a su juicio, puede constituir una infracción, una falsificación de documentos o de datos, un acto deshonesto o una irregularidad, está obligado a denunciarlo ante el superior que corresponda, comunicando el mismo a la Comisión Fiscal Nacional, no pudiendo por causa de dicha denuncia ser objeto de sanciones de ningún tipo por parte de COFAC.

Cuando quien tuviera conocimiento de este tipo de hechos sea un dirigente, el mismo está obligado a denunciarlo ante la Comisión Fiscal Nacional.

Mencionemos que la denuncia puede ser verbal o escrita.

### ***APROPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN***

#### **3.4.9 USO PERSONAL DE LA INFORMACIÓN**

Ningún dirigente o funcionario puede hacer uso de informaciones relacionadas a un socio o a los negocios de COFAC para su propio beneficio o el de terceros.

## **CAPITULO 3.5 - DIVULGACIÓN**

### **OBLIGACIONES DE DECLARACION POR PARTE DE LOS DIRIGENTES Y DE LOS FUNCIONARIOS.**

#### **3.5.1 DECLARACIÓN DE INTERESES**

Los dirigentes y funcionarios cuya función le permita conceder créditos deben, dentro de los noventa días de su nombramiento o selección presentar declaración por escrito ante la Auditoría (en el formulario que a tales efectos les proporcionará COFAC) sobre:

A) los intereses que pueda tener y sobre su participación en cualquier otra empresa, sea como accionista – cuando su participación en el capital social de la misma sea superior al 10%- sea como director, administrador o asesor interno, rentado o no.

B) La lista de sus familiares directos y las personas vinculadas a él.

Todos los dirigentes así como los funcionarios mencionados en el primer párrafo deberán necesariamente renovar su declaración cada dos años, debiendo asimismo comunicar de inmediato todo cambio significativo que se produjera en los aspectos señalados en los apartados A y B durante el lapso que mediará entre su declaración original y las renovaciones correspondientes.

#### **3.5.2 SITUACIÓN FINANCIERA DEL GERENTE GENERAL, LOS GERENTES DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL, LOS GERENTES DE FILIAL, LOS INTEGRANTES DE LA MESA EJECUTIVA, LA COMISIÓN FISCAL NACIONAL, EL CONSEJO DIRECTIVO Y LOS REPRESENTANTES DE COFAC EN LA EMPRESAS DEL GRUPO.**

El Gerente General, los Gerentes de la Administración Central, los Gerentes de Filial, los integrantes de la Mesa Ejecutiva, de la Comisión Fiscal Nacional, del Consejo Directivo así como los representantes de COFAC en las empresas del Grupo, remitirán cada dos años al Gerente de Auditoría de COFAC un formulario de declaración con su situación financiera personal debidamente documentada.

El Gerente de Auditoría analiza la situación financiera personal de los gerentes mencionados, y transmite por escrito sus conclusiones detalladas a la Gerencia de RRHH (con copia a la Comisión Fiscal Nacional).

Si la situación financiera de uno de los gerentes presenta riesgos, la Gerencia de RRHH-en consulta con otras Gerencias y/o la Mesa Ejecutiva- acuerda con la persona involucrada (dentro de los plazos más favorables) los medios y el tiempo apropiados para regularizar su situación, velando además por el seguimiento del cumplimiento de dicho acuerdo.

La Comisión Fiscal Nacional debe asegurar asimismo la existencia de este acuerdo y el seguimiento de su cumplimiento, informando a la Mesa Ejecutiva.

Por otra parte, el Gerente de Auditoría analiza la situación financiera personal de los dirigentes mencionados, y transmite por escrito sus conclusiones detalladas a la Mesa Ejecutiva (con copia a la Comisión Fiscal Nacional).

Si la situación financiera de uno de los dirigentes presenta riesgos, la Mesa Ejecutiva acuerda con la persona involucrada (dentro de los plazos más favorables) los medios y el tiempo apropiados para regularizar su situación.

La Comisión Fiscal Nacional debe asegurar asimismo la existencia de este acuerdo y el seguimiento de su cumplimiento, informando a la Mesa Ejecutiva.

Mencionemos que si el dirigente cuya situación presentare riesgos fuera un miembro de la Mesa Ejecutiva, el acuerdo se celebrará con la Comisión Fiscal Nacional.

### **3.5.3 SITUACIÓN FINANCIERA DE LOS DEMÁS FUNCIONARIOS DE COFAC.**

Los funcionarios no comprendidos en el artículo anterior, deberán presentar cada dos años ante la Gerencia de RRHH, una declaración -en un formulario proporcionado por COFAC-, conteniendo la información sobre su estado financiero general.

## ***OBLIGACIÓN DE LA AUDITORÍA***

### **3.5.4 ARCHIVO**

La Auditoría debe elaborar y tener al día una lista con los nombres de los integrantes de la familia directa y las personas vinculadas a un dirigente o a un funcionario cuya función le permita conceder créditos.

## ***OBLIGACIONES DE DIVULGACIÓN Y DE DENUNCIA POR PARTE DE LOS DIRIGENTES Y FUNCIONARIOS***

### **3.5.5 DENUNCIA DE PEDIDO DE TRATAMIENTO FAVORABLE.**

Todo dirigente o funcionario tiene obligación de comunicar al jerarca que corresponda y a la Comisión Fiscal Nacional todo pedido de realizar un procedimiento fuera de las normas que le sea formulado a cambio de obtener ventajas para sí mismo o para un tercero.

### **3.5.6 RENUNCIA**

El integrante de cualquier órgano, comisión o representación dirigenal que renuncie a sus funciones por razones que no fueran de índole personal, deberá comunicar sus motivos a la Comisión Fiscal Nacional.

## **CAPITULO 3.6 - RESPONSABILIDAD SOBRE LA APLICACIÓN**

### **3.6.1 RESPONSABILIDAD SOBRE LA APLICACIÓN**

Todos los dirigentes y funcionarios de COFAC son responsables de velar por la aplicación del presente Código y deben tomar a ese efecto, las medidas necesarias para asegurar su respeto.

Sin perjuicio de lo anterior, corresponde a la Comisión Fiscal Nacional el seguimiento regular del cumplimiento de lo dispuesto en este documento.

### **3.6.2 INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN FISCAL NACIONAL.**

La Comisión Fiscal Nacional hará conocer por escrito a la Mesa Ejecutiva, todo incumplimiento de las reglas de deontología o toda situación de conflicto de intereses de la que tenga conocimiento.

Dentro de los 30 días de la recepción del aviso por escrito, la Mesa Ejecutiva debe convenir con la Comisión Fiscal Nacional los medios apropiados y el plazo para resolver el problema.

La Comisión Fiscal Nacional controlará el seguimiento de cualquier acuerdo tomado con la Mesa Ejecutiva, en conformidad con el presente artículo.

En el caso en que la Mesa Ejecutiva no respete el presente artículo o no aplique un acuerdo establecido, la Comisión Fiscal Nacional pedirá al Consejo Directivo que intervenga con este mismo fin.

### **3.6.3 PODERES DE LA COMISIÓN FISCAL NACIONAL.**

Cuando a su juicio exista una violación a cualquiera de los principios y reglas deontológicas aquí señaladas, la Comisión Fiscal Nacional puede intervenir con el fin de:

A) Si el involucrado es un funcionario, informar por escrito a la Gerencia General (con copia a la Mesa Ejecutiva y a la Gerencia de RRHH) a fin de dar inicio- a través de los canales institucionales habituales- al proceso disciplinario acordado en el marco del Convenio Colectivo vigente.

B) Si el involucrado es un dirigente, comunicar por escrito dicha violación a la Mesa Ejecutiva (con copia a la Gerencia General), la cual deberá tramitar la misma en el marco de las normas institucionales de COFAC.

Antes de decidir esta intervención, la Comisión Fiscal Nacional enviará a la persona en cuestión un previo aviso de al menos tres días hábiles, mencionando los motivos que justifican esta decisión, la fecha proyectada para su ejecución y la posibilidad para que ella presente sus observaciones sobre la misma.

Cuando la Comisión Fiscal Nacional considere que los socios de COFAC pueden ser gravemente perjudicados por cualquier plazo dado, podrá implementar su intervención sin dar previo aviso a esta persona, ni permitirle presentar sus observaciones.



#### **3.6.4 TRIBUNAL DE ÉTICA.**

Las personas directamente involucradas o los órganos de Dirección y contralor competentes podrán pedir la intervención de un "Tribunal de Ética", que dictaminará en forma inapelable sobre la existencia de faltas a los Principios éticos o Normas deontológicas contenidas en este Código.

El Consejo Directivo reglamentará la institución del mencionado "Tribunal de Ética".

#### **3.6.5 INFORME DE LA COMISIÓN FISCAL NACIONAL AL CONSEJO DIRECTIVO Y A LA ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS.**

La Comisión Fiscal Nacional hará un informe anual al Consejo Directivo relativo a los avances logrados en el período respecto a la incorporación de las disposiciones éticas a las normativas institucionales, así como las eventuales propuestas de mejoras a considerar.

En su informe la Comisión Fiscal Nacional deberá igualmente presentar una reseña sobre el seguimiento del informe anterior.

La Comisión Fiscal Nacional hará igualmente, un informe anual –similar al mencionado anteriormente- a la Asamblea General de Delegados, dentro del informe que presenta regularmente a la Asamblea Ordinaria.

### **CAPITULO 3.7 - INTERPRETACIÓN**

#### **3.7.1 SOLICITUD DE INTERPRETACIÓN.**

Cualquier persona que lo estime necesario puede pedir al Consejo Directivo la interpretación de un Principio o una Norma del presente documento.

### **CAPITULO 3.8 - DISPOSICIONES GENERALES**

#### **3.8.1 ADECUACIÓN DE NORMAS.**

Se encomienda a los diversos órganos de COFAC a que, en el ámbito de sus respectivas competencias, se sirvan promover en cuanto corresponda la adecuación de las normas estatutarias y reglamentarias vigentes a las disposiciones del presente Código de Ética.

#### **3.8.2 DIFUSIÓN Y CONOCIMIENTO.**

Será responsabilidad de la Institución el poner al alcance de todos los dirigentes y funcionarios tanto el presente documento como las reformas estatutarias y/o reglamentarias que de él se deriven.

Asimismo, será responsabilidad de cada dirigente y funcionario el conocer cabalmente las disposiciones aquí establecidas o las que de ellas se deriven.

## **IV. DEFINICIONES.**

Con el objetivo de facilitar la aplicación de las presentes reglas, y salvo si el contexto indica un sentido diferente, los términos y expresiones empleados en el mismo significan:

### **4.1 CÓDIGO DE ÉTICA:**

Conjunto de Valores, Principios éticos y Normas deontológicas aplicables a COFAC, sus dirigentes y funcionarios y a las personas que actúan en su nombre en cualquier organización.

### **4.2 CONFLICTO DE INTERESES ( RIESGO DE O APARIENCIA DE)**

Circunstancia donde un dirigente o un funcionario tiene la posibilidad de tomar una decisión, o de participar en una decisión, o de influir sobre una decisión, pudiendo favorecer sus propios intereses, los de personas interesadas o los de personas que le estén vinculadas, por encima de los intereses de COFAC, los de sus socios o los de un componente del sistema COFAC.

### **4.3 CONFLICTO DE INTERESES ( SITUACIÓN DE)**

Situación en la que, por acción u omisión, un dirigente o un funcionario ha tomado una decisión o ha influido en una decisión, favoreciendo sus propios intereses, o aquellos de personas interesadas o de personas con las cuales esté vinculado, por encima de los intereses de COFAC, de sus socios o de un componente del sistema COFAC.

### **4.4 CÓNYUGE**

Una persona:

- a) que está casada con otra; o
- b) que está en relación de concubinato con ella desde hace por lo menos un año.

### **4.5 CRÉDITO**

Toda operación comprendida en el giro habitual de COFAC, de la que resulte una obligación presente o eventual a cargo del socio de reintegrar una suma de dinero y acrecidas.

También puede definirse como toda operación activa.

A vía de ejemplo, y sin que la enumeración signifique una limitación, estarían comprendidos todos los créditos concedidos por medio de:

- . un préstamo;
- . una apertura de crédito;

- . adelantos de dinero por cuenta al descubierto o de otro modo cualquiera;
- . crédito para alquiler;
- . un préstamo concedido o adquirido con la garantía de un contrato de venta condicional o a plazo;
- . descuento de documentos negociables
- . una garantía de pago bajo forma de carta de garantía o de carta de crédito.
- . avales de cualquier tipo
- . leasing

#### **4.6 DELIBERACIONES:**

Período de tiempo en el curso de una reunión que comprende a la vez las discusiones sobre un tema y la respectiva decisión.

#### **4.7 GERENTE:**

La expresión incluye tanto a los Gerentes centrales como de filiales.

#### **4.8 DIRIGENTE:**

Toda persona que asume formalmente un cargo directivo- electo o delegado- dentro de COFAC, así como la que actúa en representación de COFAC en otras empresas u organizaciones.

#### **4.9 FUNCIONARIO:**

Todo funcionario de COFAC.

#### **4.10 FAMILIA DIRECTA O INMEDIATA DE UN DIRIGENTE O DE UN FUNCIONARIO**

La familia directa o inmediata del dirigente o funcionario alcanza a:

- A) toda persona unida a él por vínculo de consanguinidad o de afinidad hasta el 2º grado;
- B) toda persona que cohabitando con él, tenga cualquier vínculo de parentesco por consanguinidad o afinidad con el mismo; y
- C) el cónyuge o el concubino del dirigente o funcionario, o de cualquiera de las personas comprendidas en los literales anteriores.

#### **4.11 INTERÉS**

La noción de interés no se limita al estricto criterio financiero.

Puede hacer mención a toda acción u omisión de acción, con el fin de agradar a alguien, de atraerse simpatías o favores, con eventual detrimento de COFAC.

#### **4.12 PERSONAS JURÍDICAS QUE FORMAN PARTE DEL MISMO GRUPO:**

Se considera personas jurídicas que forman parte del mismo grupo a todas las personas jurídicas en las cuales COFAC tiene una participación económica.

#### **4.13 PERSONA INTERESADA:**

Son personas interesadas con respecto a COFAC:

- 1) Los dirigentes y funcionarios, tanto nacionales como locales.
- 2) La persona jurídica de la cual la mayoría de los administradores o de los dirigentes son simultáneamente dirigentes de COFAC.
- 3) El accionista que cuente con 10% o más de los derechos de voto relacionados a las acciones emitidas por una persona jurídica controlada por COFAC, o 10% o más de dichas acciones.  
La expresión "10% o más de dichas acciones" apunta a todos los tipos de acciones, tengan estos derechos de votos o no.
- 4) La persona jurídica controlada directa o indirectamente por COFAC
- 5) La persona jurídica que es controlada por uno o varios dirigentes o funcionarios.
- 6) Toda otra persona cuyos intereses o relación con COFAC son susceptibles de influir sobre las colocaciones o las transacciones que COFAC pueda efectuar.

#### **4.14 PERSONA VINCULADA CON (O RELACIONADA A) UN DIRIGENTE O A UN FUNCIONARIO.**

Son personas vinculadas (o relacionadas) con un dirigente o un funcionario:

- A) Las personas comprendidas en la familia directa o inmediata (ítem 4.10).
- B) La persona física con la cual el dirigente o funcionario, o su cónyuge o concubino tiene algún tipo de asociación económica.  
No se considera asociación económica la relación entre empleado y empleador.
- C) Una persona jurídica en la cual el dirigente o el funcionario o su cónyuge o concubino posea el 10% o más de los derechos de voto atribuidos por las acciones o participaciones sociales de las que es titular.
- D) Una persona jurídica que es controlada individualmente o conjuntamente por:
  - . el dirigente o el funcionario;
  - . cualquiera de las personas comprendidas en la familia directa o inmediata de un dirigente o funcionario.
- E) Una persona jurídica que es controlada por otra persona jurídica, cuyos controlantes a su vez estén comprendidos en cualquiera de las situaciones previstas en los literales C y D.-

#### **4.15 PERSONA JURÍDICA CONTROLADA**

Se considerarán personas jurídicas controladas las que se encuentren bajo la influencia dominante de una persona física o de otra sociedad, sea en virtud de su participación en el capital social o de la existencia de especiales vínculos de interrelación.

Esta noción de control abarca tanto el control directo como el indirecto.

La ilustración de un control indirecto sería una persona jurídica X que posee la mayoría de las acciones de la empresa A, la que a su vez posee en mayoría las acciones de la empresa B; X controlaría entonces indirectamente la empresa B.

#### **4.16 INFORME**

Toda información verbal o escrita registrada en COFAC, mediante papel, computadora o de cualquier otra manera.

Aprobado por la ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS de COFAC,  
en la ciudad de Montevideo, el 27 de Julio del 2002.







**COFAC**

BANCA COOPERATIVA URUGUAYA