FCPC DE JUBILACION Y CESANTIA DE LOS SERVIDORES DE LA SUPERINTENDENCIA DE BANCOS



CÓDIGO DE ÉTICA

ÍNDICE

1. SECCIÓN I – GENERALIDADES *2*

1.1. PRESENTACIÓN 2

1.2. OBJETIVO 2

1.3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN 2

2. SECCIÓN II - PRINCIPIOS ÉTICOS *3*

2.1. PRINCIPIOS GENERALES 3

2.2. PRINCIPIOS PARTICULARES 3

3. SECCIÓN III - RELACIONES CON LOS DIFERENTES GRUPOS DE INTERÉS *4*

3.1. CON LOS PARTICIPES 5

3.2. CON LAS AUTORIDADES Y ENTES DE SUPERVISIÓN 5

3.3. CON LOS PROVEEDORES 5

3.4. CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO 5

4. SECCIÓN IV - CONFLICTOS DE INTERÉS *5*

4.1. DEFINICIÓN 5

4.2. SITUACIONES QUE PUEDEN DAR LUGAR A CONFLICTOS DE INTERÉS 6

4.3. MANEJO, ADMINISTRACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS 7

5. SECCIÓN V.- CONTROL Y USO DE LA INFORMACIÓN *8*

5.1. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN 8

5.2. TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN 9

6. SECCION VI. - PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DE DELITOS, INCLUYENDO TERRORISMO *9*

6.1 IMPORTANCIA 9

6.2 OBJETIVO 9

6.3 GLOSARIO DE TÉRMINOS CLAVE 10

6.4 REGLAS CONDUCTUALES 10

6.5 CUMPLIMIENTO Y SANCIONES 11

7. SECCIÓN VII. - COMITÉ DE ÉTICA *11*

7.1. CONFORMACIÓN Y FUNCIONES 11

7.2. RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ 12

8. SECCIÓN VII – COMPROMISO, ADHESIÓN Y CUMPLIMIENTO *12*

8.1. ADHESIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL CÓDIGO 12

8.2. SITUACIONES DE DUDA 13

8.3. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO E INFORMES 13

8.4. CANALES DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN 13

CÓDIGO DE ÉTICA DEL FCPC DE JUBILACION Y CESANTIA DE LOS SERVIDORES DE LA SUPERINTENDENCIA DE BANCOS (FCPCJCSSB)

1. SECCIÓN I – GENERALIDADES

1.1. PRESENTACIÓN

Los principios y valores éticos son un pilar fundamental de toda sociedad humana y su aplicación dentro de una entidad contribuye al logro de sus objetivos y propicia la interiorización de patrones de conducta de quienes lo conforman, asegurando un clima de trabajo creativo y constructivo basado en la confianza, el respeto mutuo y la protección de la buena imagen de las personas y del FCPC de Jubilación y Cesantía de los Servidores de la Superintendencia de Bancos (en adelante Fondo Complementario).

El Fondo Complementario ha fijado como su objetivo principal la protección social complementaria a la prevista en el Seguro Social Obligatorio ecuatoriano en favor de sus partícipes, bajo una estrategia de atención personalizada, una actitud amable hacia los partícipes y la generación de valor agregado que asegure la calidad en el servicio y su crecimiento organizacional.

Para apoyar el cumplimiento de su estrategia y con el propósito de presentar una visión global de las directrices fundamentales en materia de ética[1]; así como, de fortalecer la cultura y filosofía institucional, la administración del Fondo Complementario emite el presente Código de Ética, que proporciona un conjunto de principios y valores para regular la conducta de los directivos, empleados, demás colaboradores y partícipes del Fondo Complementario tanto en el ejercicio de sus funciones, como en aquellas actividades privadas que afecten a la imagen y reputación de la institución de la que forman parte.

Es compromiso de los directivos del Fondo difundir entre todos sus integrantes el presente Código, que será de cumplimiento obligatorio, para lo cual se lo promocionará y difundirá a través de su sitio Web y otros mecanismos de comunicación. Periódicamente el Comité de Ética evaluará el cumplimiento de su contenido y adoptará las medidas que correspondan.

Queda entendido, sin embargo, que la observancia del Código no sustituye el buen criterio, la responsabilidad, el sentido común, la prudencia y el sentido ético de los directivos, funcionarios, empleados y partícipes del Fondo, dentro del marco de sus actuaciones.

1.2. OBJETIVO

El objetivo del Código de Ética del Fondo Complementario es asegurar la aplicación permanente de principios y valores éticos[2] en las relaciones de los diferentes grupos de interés interiorizando modelos de conducta[3] que inspiren una correcta, transparente y equilibrada actuación de los partícipes, directivos y empleados del Fondo Complementario.

1.3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones que constan en el Código de Ética se fundamentan en los principios básicos de responsabilidad social que rigen la gestión del Fondo: cumplimiento de la ley, comportamiento ético, respeto a las preferencias de los grupos de interés, rendición de cuentas y transparencia.

---

1 La Ética, se entenderá como la regla de actuación de una persona responsable que le impulsa a actuar con honestidad, sin basarse en la conveniencia, sino en lo que personalmente considera es lo correcto, basado únicamente en facultades humanas, no religiosas, como la lógica, la razón o la intuición moral.

2 Principios y valores éticos: Son convicciones y motivaciones que sustentan la identidad y el accionar de una Institución y sus integrantes.

3 Patrones de conducta: Comportamiento. Modalidad que tiene una persona para comportarse en diversos ámbitos de su vida. Acciones que desarrolla un sujeto frente a los estímulos que recibe y a los vínculos que establece con su entorno.

El presente Código de Ética orienta la conducta de los directivos, empleados, colaboradores, partícipes y proveedores de bienes y servicios del Fondo Complementario, por lo tanto, toda persona relacionada con el Fondo queda sujeta a sus disposiciones.

2. SECCIÓN II - PRINCIPIOS ÉTICOS

2.1. PRINCIPIOS GENERALES

Directivos, empleados y partícipes del Fondo observarán los siguientes principios generales:

Art. 1.- Probidad: Actuar con rectitud y honradez, procurando satisfacer el interés colectivo, desechando todo provecho o ventaja personal, de parientes o amigos, obtenido por sí o por interpuesta persona. Deben desempeñar sus tareas con independencia de sus propios intereses e influencias externas. Deben mantener una conducta ética y desempeñar sus tareas en forma diligente con la más alta competencia y compromiso con el Fondo Complementario.

Art. 2.- Prudencia: Actuar con pleno conocimiento de los asuntos sometidos a su consideración, con la misma diligencia y cuidado que un buen administrador emplearía para con sus propios bienes, evitando acciones que pudieran poner en riesgo al Fondo Complementario.

Art. 3.- Confidencialidad: Abstenerse de proporcionar información de las operaciones realizadas por los partícipes a otras personas, salvo el caso de solicitud expresa de autoridad competente, de igual forma se abstendrán de divulgar información confidencial o privilegiada.

Art. 4.- Responsabilidad: Cada persona es responsable de sus acciones y debe responder por las consecuencias que se deriven de ellas. Debe realizar sus funciones con respeto y discreción, usando la autoridad inherente a su cargo y los medios de que dispone únicamente para el cumplimiento de sus funciones. Así mismo, corresponde cumplir con las obligaciones determinadas para cada rol que desempeña dentro de la organización como directivos, empleados o partícipes.

Art. 5.- Lealtad: Reconocer el propósito, visión, misión, principios, valores y normas internas del Fondo Complementario, y actuar conforme a ellos dentro y fuera de la organización.

Art. 6.- Igualdad de Derechos: No discriminar por género, etnia, religión, política, capacidad, edad, orientación sexual; ni conceder preferencias ni privilegios.

Art. 7.- Democracia: Libre acceso a los servicios financieros y productos por parte de los partícipes, en términos de igualdad y equidad; participación democrática en las elecciones de los representantes y directivos de las diferentes instancias.

2.2. PRINCIPIOS PARTICULARES

Directivos y empleados del Fondo Complementario observarán los siguientes principios particulares:

Art. 8.- Ámbito Legal: Todo directivo, empleado y partícipe del Fondo debe conocer y aplicar las leyes, el Estatuto, y los reglamentos que regulen la actividad del Fondo Complementario, tales como la Ley de Seguridad Social, Ley de Régimen Tributario Interno, Código del Trabajo, Ley Orgánica de Defensa del Consumidor, las disposiciones de la normativa de la Superintendencia de Bancos entre otras; y no pueden invocar su desconocimiento para justificar el incumplimiento de los mismos.

Art. 9.- Capacitación: Todo directivo y empleado deberá adoptar una actitud participativa en los procesos de capacitación, formación, educación e integración para el mejor desempeño de las funciones inherentes a su cargo.

Art. 10.- Ejercicio Adecuado del Cargo: Todo directivo y empleado debe evitar obtener beneficios o ventajas, para sí o para terceros mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia real o aparente. Así mismo, en el ejercicio de sus funciones, no debe tomar represalia de ningún tipo o ejercer coacción contra persona alguna.

Art. 11.- Uso Adecuado de los Bienes del Fondo Complementario: Todo directivo y empleado deberá usar correctamente los recursos materiales del Fondo Complementario; así como, protegerlos y conservarlos. Los bienes del Fondo Complementario comprenden: dinero en efectivo, títulos valores, especies representativas de valor, información relativa a los partícipes, muebles, enseres y equipos. Los bienes asignados para el desempeño de sus funciones deben ser utilizados de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento. Tampoco pueden emplearlos o permitir que otras personas lo hagan para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

Art. 12.- Uso adecuado de Recursos Tecnológicos: Todo directivo y empleado deberá abstenerse de utilizar los recursos informáticos y las redes con las que cuente el Fondo, para almacenar, distribuir, editar o grabar material de contenido ofensivo, racista, terrorista o similar; así como, software, videos, música, juegos o información sin licencia legal adquirida, tampoco podrá copiar el software que el Fondo usa legalmente ni utilizar los recursos tecnológicos para desacreditar o difamar a compañeros o terceros, expandir rumores, crear pánico, propagar virus informáticos o cualquier otro acto que atente contra las personas o equipos.

Art. 13.- Uso adecuado de la información: Los directivos y empleados del Fondo Complementario deberán asegurar absoluta reserva y discreción sobre la información de los partícipes y operaciones del Fondo Complementario, que sean de su conocimiento por el desempeño de sus funciones, impidiendo que se produzcan daños con la divulgación de aspectos que, por razones comerciales, personales o legales, no deben ser de libre acceso al público.

Art. 14.- Uso adecuado del Tiempo de Trabajo: Todo empleado deberá destinar su horario de trabajo para cumplir con sus labores. Debe desempeñar sus funciones de manera eficiente y eficaz No debe fomentar, exigir o solicitar emplear el tiempo oficial para realizar actividades distintas a las encomendadas por el Fondo Complementario.

Art. 15.- Integridad de la Documentación: Ningún directivo y empleado debe alterar o falsificar documentos o registros para beneficiarse u ocultar acciones dolosas personales o de terceros. Cualquier información que se requiera en investigaciones, informes o reportes será presentada completa y con total veracidad, respetando la propiedad intelectual.

Art. 16.- Dignidad y Cuidado de la Imagen: Todo directivo y empleado deberá demostrar una conducta respetable, actuando con sobriedad y moderación en su trato con los demás. También deberá cuidar de su imagen personal y de los espacios físicos en los cuales labora.

Art. 17.- Respeto a la Opinión Diferente: Directivos y empleados deben tener respeto por la opinión diferente; y quien la tenga, debe mantenerla mientras esté convencido de ella; deberá entonces exponer sus puntos de vista en el momento oportuno o frente a las personas involucradas, y evitar hacerlo ante terceros fuera del ámbito del Fondo Complementario.

Art. 18.- Clima de Trabajo: Directivos y empleados deben abstenerse de crear o contribuir a crear un clima de incertidumbre o conflicto de relaciones del Fondo Complementario utilizando la mentira o la especulación.
Art. 19.- Evitar Compromisos: Directivos y empleados deben abstenerse de recibir comisiones o regalos que comprometan su actuación en el Fondo Complementario.

3. SECCIÓN III - RELACIONES CON LOS DIFERENTES GRUPOS DE INTERÉS

Se definen como grupos de interés al conjunto de personas reunidas y organizadas por un interés común y cuyo propósito fundamental es actuar juntamente para asegurar decisiones favorables a sus intereses o que no vayan en contra de los mismos. Estas relaciones involucran todos los ámbitos y personas sobre las cuales

tendría influencia el Fondo Complementario. Se consideran grupos de interés entre otros: los partícipes, organismos reguladores de control y vigilancia, empleados y proveedores de bienes y servicios.

Los siguientes son los principios que imbuyen en las relaciones del Fondo Complementario con sus principales grupos de interés:

3.1. CON LOS PARTICIPES

Art. 20.- Las relaciones del Fondo con sus partícipes se mantendrán conforme a las regulaciones legales y normativas aplicables y con estricto cumplimiento a lo dispuesto en el Estatuto, en los reglamentos internos y en el Código de Gobierno Corporativo.

Art. 21.- Los directivos y empleados que están a cargo de la relación directa con los partícipes promoverán en todo momento un ambiente de atención, protección y respeto hacia ellos; les suministrarán información veraz, suficiente, clara y oportuna que les permita conocer adecuadamente sus derechos, obligaciones y beneficios; así como, las condiciones y características de los productos y servicios que ofrece el Fondo Complementario.

Art. 22.- Las solicitudes, reclamaciones y requerimientos de los partícipes serán atendidos de manera oportuna y precisa, conforme las disposiciones legales y normativas vigentes y a los procedimientos establecidos, guardando confidencialidad y prudencia. Los empleados del Fondo Complementario darán a conocer a los peticionarios los mecanismos para resolver sus requerimientos y la forma en que se los procesará hasta su resolución. Dicha responsabilidad requiere una adecuada diligencia en la actuación profesional de todas las personas con responsabilidad en el mantenimiento de los procesos y sistemas de información para los partícipes, en la atención personal de sus solicitudes y en la resolución de sus reclamos.

3.2. CON LAS AUTORIDADES Y ENTES DE SUPERVISIÓN

Art. 23.- Las relaciones de los directivos, empleados y partícipes del Fondo Complementario con el órgano de supervisión y con los demás organismos públicos, se conducirán dentro del marco de la ley, con respeto, espíritu de colaboración y bajo los principios del presente Código, a través de los funcionarios autorizados por el presidente del Fondo Complementario o el Gerente, según corresponda.

3.3. CON LOS PROVEEDORES

Art. 24.- El Fondo Complementario realizará la selección, elección y contratación de los proveedores siempre de manera objetiva, fundamentada en criterios técnicos, profesionales, transparentes y éticos. Los procesos de calificación del proveedor, la presentación de ofertas, cotización de precios, entre otros, deberán garantizar la mejor relación costo/beneficio.

3.4. CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO

Art. 25.- En el Fondo Complementario, se procurará crear un ambiente de trabajo de cordialidad, respeto y cortesía, en el que predomine el espíritu de colaboración, trabajo en equipo e integración, con estricto cumplimiento a las regulaciones legales y normativas que rigen en esta materia y las disposiciones del presente Código de Ética.

4. SECCIÓN IV - CONFLICTOS DE INTERÉS

4.1. DEFINICIÓN

Art. 26.- Se entenderá por conflicto de interés toda situación en la cual los intereses personales directos o indirectos de un directivo, empleado o partícipe, se encuentren en oposición con los intereses institucionales o interfieran con las obligaciones que les corresponde como integrante del Fondo Complementario.

Los directivos y empleados deberán evitar situaciones en las que sus intereses personales puedan o aparenten estar en conflicto con los intereses del Fondo Complementario o con sus partícipes.

Cuando se presentan conflictos de intereses los partícipes, directivos, empleados y demás colaboradores; así como, con proveedores del Fondo Complementario, se abstendrán de:

- Participar en actividades, negocios u operaciones que vayan en contra de las actividades del Fondo Complementario o que perjudiquen o afecten su buen nombre.

- Participar en cualquier actividad que origine conflicto de intereses personales, para obtener ventajas a favor de los partícipes, directivos, gerente, funcionarios, empleados y proveedores, sus familiares, amigos y conocidos.

- Obtener beneficios personales de terceros, proveedores, contratistas y participes, relacionados con los productos o servicios que presta el Fondo Complementario; así como, otorgar beneficios personales a terceros relacionados.

- Aceptar directa o indirectamente de parte de un proveedor o potencial proveedor, entidad o persona que busque hacer negocios con el Fondo Complementario: regalos, préstamos, homenajes, ofertas de empleo a futuro, entre otros.

4.2. SITUACIONES QUE PUEDEN DAR LUGAR A CONFLICTOS DE INTERÉS

Art. 27.- Sin perjuicio de los múltiples casos que en alguna circunstancia podrían considerarse potenciales conflictos de interés, el Fondo Complementario confía en el compromiso, buen criterio y buena fe de sus integrantes como elemento fundamental para el manejo de sus asuntos profesionales y personales.

En forma general puede decirse que existe un posible conflicto de interés cuando un directivo, empleado, su cónyuge o un miembro de su familia inmediata dentro del segundo grado de consanguinidad y segundo de afinidad[4], tiene un interés directo o indirecto en cualquier transacción que involucre al Fondo Complementario, siendo este interés de tal magnitud o naturaleza que sus decisiones podrían ser afectadas o determinadas por él.

A continuación, y de manera enunciativa, se describen algunas situaciones que pueden considerarse generadoras de conflictos de interés:

- Crear a título personal empresas o negocios que desarrollen actividades similares a las que realiza el Fondo, o ser socio, empleado, administrador o asesor de las mismas.
- Ser socio, empleado, administrador o asesor de empresas que sean proveedoras del Fondo, cuando el directivo o empleado toma decisiones o forma parte del cuerpo colegiado que toma decisiones relacionadas con la provisión de bienes o servicios.
- Realizar inversiones personales en una empresa, si dicha inversión pudiera afectar o pareciera afectar su capacidad de tomar decisiones imparciales y objetivas en cuanto a negocios relacionados con el Fondo.

- Realizar o participar en negocios en los que la contraparte sea el Fondo y en los que el directivo o empleado tenga un interés personal o familiar.

- Participar en actividades que por sí o por interpuesta persona e interés personal o de terceros, impliquen competencia con el Fondo.

4 Grados de consanguinidad: **Primer grado:** padres e hijos **Segundo grado:** abuelos, nietos y hermanos
Grados de afinidad: **Primer grado:** suegros, yernos, nueras e hijastros **Segundo grado:** cuñados

- Participar en la adquisición, contratación o decisiones de inversión de activos para el Fondo, cuando el directivo o empleado, su cónyuge, parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y segundo de afinidad o empresas en las que éstos tengan participación en el capital social, sean proveedores del activo.

- Participar en el análisis y aprobación de operaciones de crédito para sí o para cónyuges, compañeros permanentes o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

4.3. MANEJO, ADMINISTRACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Art. 28.- Los conflictos de interés serán administrados y resueltos de acuerdo con las características particulares de cada caso. Si existe duda sobre la posible existencia de conflicto de interés, se atenderá el caso como si de hecho existiera.

Todos los directivos y empleados del Fondo que se encuentren frente a un posible conflicto de interés procederán de acuerdo a las disposiciones de carácter general que constan en el Código de Gobierno Corporativo y a las siguientes, de manera particular:

Art. 29.- Presidente y Vocales del Consejo de Administración: Cuando el Presidente o un vocal del Consejo de Administración determine que en el ejercicio de sus funciones puede verse enfrentado a un conflicto de interés, lo informará de inmediato a los demás miembros del Consejo a más tardar en la siguiente reunión, solicitará la principalización de su suplente y se abstendrá de participar en la discusión y decisión del asunto relacionado con la situación de conflicto. La decisión será tomada por los demás miembros, sin perjuicio de que el Consejo considere que el presidente o vocal no se encuentran incursos en la situación de conflicto de interés y les autorice a actuar.

No toda abstención en la toma de decisiones podrá ser entendida como un conflicto de interés del presidente o vocal.

Art. 30.- Gerente: Cuando el Gerente se encuentre ante un posible conflicto de interés y deba tomar una decisión, deberá abstenerse de participar en la misma y elevar el asunto al Consejo de Administración, cuerpo colegiado que evaluará el caso y si estableciere la inexistencia del eventual conflicto autorizará a que el Gerente adopte la decisión. En caso contrario, el Consejo tomará la decisión.

Art. 31.- Miembros de los Comités: Cuando uno o más miembros de los Comités de Ética, Auditoría, Riesgos, Inversiones o Prestaciones, en el ejercicio de sus funciones, deban tratar un asunto en el cual exista un posible conflicto de interés, deberá comunicarlo a los demás miembros de manera inmediata, quienes se reunirán para evaluar el caso y de establecer la inexistencia de tal conflicto, autorizará su actuación, en caso contrario, la decisión será tomada por los demás miembros.
Art. 32.- Otros funcionarios y empleados: En forma general, quien se encuentre ante un posible conflicto de interés y deba tomar una decisión, se abstendrá de hacerlo, informará las razones y elevará el caso a su superior jerárquico, quien podrá autorizarle a actuar o tomará la decisión por él.

Art. 33.- El Consejo de Administración, el Gerente o los demás Comités, cuando lo consideren necesario, podrán solicitar el criterio del Comité de Ética para que éste determine en cada caso concreto, la manera de administrar o solucionar el conflicto de interés.

Art. 34.- A fin de prevenir posibles conflictos de interés derivados del parentesco entre los directivos, partícipes y empleados del Fondo, éstos deberán revelar este hecho, ante la respectiva instancia. en el momento en que pudiera generase.

Art. 35.- Los directivos y empleados, no podrán dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos, que puedan afectar su independencia e influir en sus

decisiones para facilitar operaciones que realicen por cuenta del Fondo Complementario, en beneficio propio o de terceros.

Se exceptúan los regalos o invitaciones institucionales o publicitarias de costo moderado y de tipo común, como lapiceros, libros, agendas y otros similares. Si se presume que el costo del obsequio es oneroso, no se lo aceptará.

Art. 36.- Todos los casos de posibles conflictos de interés que se presenten en el Fondo Complementario serán reportados al Comité de Ética para su resolución. Dicho Comité mantendrá un registro de los asuntos puestos en su conocimiento y la forma en que fueron administrados y resueltos, aspectos que servirán de base para la elaboración del informe de gestión anual para conocimiento del Consejo de Administración y de la Asamblea de Partícipes sobre el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Código de Ética.

5. SECCIÓN V.- CONTROL Y USO DE LA INFORMACIÓN

5.1. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Art. 37.- La información es uno de los recursos más importantes del Fondo Complementario por lo que es necesario y obligatorio que los directivos y empleados conozcan y cumplan las políticas de seguridad respecto a preservar la reserva, confidencialidad, integridad y disponibilidad de todo tipo de información impresa o en medios electrónicos.

Art. 38.- Todo tipo de información no pública sobre el Fondo Complementario, como informes, proyectos, presupuestos será considerada de carácter confidencial. Si un directivo o empleado ejerce la docencia, participa como conferenciante, moderador o es articulista de algún medio de comunicación, deberá evitar declaraciones o comentarios que comprometan la imagen, los intereses o la información privada o confidencial del Fondo Complementario.

Art. 39.- El Fondo Complementario recolectará, usará y conservará de los directivos, partícipes, empleados y proveedores, únicamente la información personal que sea necesaria para las actividades del Fondo; será protegida con las mejores prácticas de seguridad y conservada por el tiempo que se determine en las disposiciones legales y normativas.

Art. 40.- El Fondo Complementario considera como información personal sujeta a reserva a aquella que los directivos, partícipes o empleados le han suministrado y confiado, debido a su pertenencia a la institución como remuneraciones, evaluaciones de desempeño o revisiones médicas, o para documentar operaciones como cuentas, estados financieros, riesgos, garantías, inversiones. Por tanto, se mantendrá protegida dicha información y el Fondo Complementario se abstendrá de divulgar los aspectos que por razones comerciales, personales o legales no deben ser de libre acceso al público. El levantamiento de la reserva sólo podrá realizarse por orden de autoridad competente.

Art. 41.- Toda información que un directivo o empleado conozca por el desempeño de su actividad profesional sobre el Fondo Complementario, sus partícipes u otros empleados, está sujeta a reserva profesional y por lo tanto no podrá ser entregada a terceros, salvo que de por medio exista autorización del Fondo, del partícipe o del empleado, o que haya algún requerimiento de tipo legal.

Art. 42.- El principio de reserva profesional subsistirá aún luego de que la relación laboral con el directivo o empleado haya terminado. Por lo tanto, la persona que cese en su cargo sea directivo o empleado no podrá llevarse consigo ningún tipo de información del Fondo Complementario, sea ésta escrita, en medio electrónico o magnético, ni aún la información que está almacenada en el computador que le ha sido asignado para cumplir sus funciones.

Los directivos, empleados y partícipes del Fondo Complementario, deben asumir que el trabajo desarrollado para el Fondo Complementario pertenece exclusiva e íntegramente a dicha institución.

Los funcionarios y empleados se comprometen a devolver el material propiedad de Fondo Complementario, que tengan es su poder, cuando cese en su función.

5.2. TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN

Los directivos y empleados deberán observar las siguientes disposiciones respecto al uso de los equipos y sistemas de información que estén a su cargo:

Art. 43.- Las claves o códigos de acceso son personales e intransferibles, deben mantenerse en forma reservada y serán utilizadas por los empleados, exclusivamente para el cumplimiento de sus funciones. El empleado es responsable por la seguridad de la información disponible en equipo asignado; por tanto, debe bloquear el acceso cuando no lo esté utilizando.

Art. 44.- Los directivos y empleados del Fondo Complementario no podrán utilizar los equipos asignados, en actividades personales, para beneficio de terceros o en aquellas consideradas ilegales, ilícitas o inmorales.

Art. 45.- Los equipos, programas y dispositivos de tecnología de información no podrán ser retirados fuera de las instalaciones físicas del Fondo Complementario, sin que exista la respectiva autorización.

Art. 46.- Los programas instalados en los equipos del Fondo Complementario no podrán ser copiados por los empleados y tampoco podrán instalar programas no autorizados.

Art. 47.- Los servicios de internet serán utilizados solamente por personal autorizado en temas propios de sus funciones. No se podrá ingresar a sitios externos de juegos, deportes, pornografía u otros de origen dudoso. Por ningún motivo se podrán descargar programas desde el internet.

Art. 48.- No se podrá utilizar los servicios de comunicación, incluyendo el correo electrónico para intimidar, insultar, acosar o interferir en el trabajo de otros empleados. No se podrán enviar mensajes de tipo político ni de otro tipo diferente a las actividades propias del Fondo Complementario.

Art. 49.- El Gerente del Fondo Complementario podrá acceder a información almacenada por los empleados en equipos u otros medios de almacenamiento de información que sean de propiedad del Fondo, aún sin consentimiento o aviso previo al empleado.

6. SECCION VI. - PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DE DELITOS, INCLUYENDO TERRORISMO

6.1 IMPORTANCIA

La prevención del lavado de activos en fondos complementarios es parte de la gestión integral de riesgos, de acuerdo con las normas de la Superintendencia de Bancos. Estas normas buscan asegurar que los fondos se utilicen de forma transparente y legal, implementando políticas de debida diligencia y monitoreo constante de transacciones para proteger la integridad de los sistemas financieros y de seguridad social.

6.2 OBJETIVO

Establecer un marco efectivo para prevenir y detectar actividades de lavado de activos y de financiamiento del terrorismo. Esto se logrará mediante la adherencia a las normativas de la Superintendencia de Bancos, garantizando transparencia y legalidad en todas las operaciones del Fondo. Se implementarán políticas de debida diligencia, incluyendo el monitoreo de transacciones y la capacitación continua del personal.

6.3 GLOSARIO DE TÉRMINOS CLAVE

- **ARLAFDT**: Sistema de administración del riesgo de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y armas de destrucción masiva.
- **LA/FT/FPADM**: Lavado de activos, Financiamiento del terrorismo y Financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva.
- **DD**: Debida diligencia.
- **ROS**: Reporte de Operaciones Sospechosas.
- **PEP**: Personas Expuestas Políticamente.
- **GAFI/GAFILAT**: Grupos internacionales para la acción financiera.

6.4 REGLAS CONDUCTUALES

a) **PARTICIPES:**

- **DEBIDA DILIGENCIA**: Proveer información veraz y completa; someterse a procedimientos de debida diligencia.
- **CUMPLIMIENTO**: Conocer y seguir las políticas del Fondo.

b) **CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN:**

- **DEBIDA DILIGENCIA**: Proveer información veraz y completa; someterse a procedimientos de debida diligencia.
- **SUPERVISIÓN Y APROBACIÓN**: Revisar y aprobar políticas efectivas para la prevención de lavado de activos.
- **FORMACIÓN**: Asegurar capacitación continua para el personal.
- **EVALUACIÓN DE RIESGOS**: Supervisar la evaluación y mitigación de riesgos de LA/FT/FPADM.

c) **REPRESENTANTE LEGAL:**

- **DEBIDA DILIGENCIA**: Proveer información veraz y completa; someterse a procedimientos de debida diligencia.
- **IMPLEMENTACIÓN**: Hacer cumplir las políticas del Fondo.
- **COOPERACIÓN**: Colaborar con autoridades en investigaciones.
- **ASESORAMIENTO**: Proveer orientación sobre requisitos legales y mejores prácticas.
- **GESTIÓN DE RIESGOS**: Gestionar y promover en el Fondo la gestión del riesgo de LA/FT/FPADM.

d) **EMPLEADOS DEL FONDO:**

- **DEBIDA DILIGENCIA**: Proveer información veraz y completa; someterse a procedimientos de debida diligencia.
- **CAPACITACIÓN OBLIGATORIA**: Participar en formación continua sobre prevención de delitos.

- **RESPONSABILIDAD DE REPORTE**: Reportar actividades sospechosas de inmediato a las autoridades y responsable de los procesos de prevención de lavado de activos.
- **CONFIDENCIALIDAD Y BUENA FE**: Manejar información con máxima discreción y honestidad.

b) **OTRAS PARTES INTERESADAS**

- **DEBIDA DILIGENCIA**: Proveer información veraz y completa; someterse a procedimientos de debida diligencia.
- **CONFIDENCIALIDAD Y BUENA FE**: Manejar información con máxima discreción y honestidad.
- **COOPERACIÓN**: Colaborar con autoridades en investigaciones.

6.5 CUMPLIMIENTO Y SANCIONES

El incumplimiento de estas reglas conductuales puede resultar en sanciones que incluyen, pero no se limitan a, medidas disciplinarias internas, anulación de contratos, y, en casos graves, la notificación a las autoridades legales competentes. Todos los miembros del Fondo y otras partes interesadas deben adherirse estrictamente a estas reglas para proteger la integridad y la reputación del Fondo.

7. SECCIÓN VII. - COMITÉ DE ÉTICA

7.1. CONFORMACIÓN Y FUNCIONES

Art. 50.- El Comité de Ética del FCPC DE JUBILACION Y CESANTIA DE LOS SERVIDORES DE LA SUPERINTENDENCIA DE BANCOS, Estará conformado por lo menos:

a) El representante del Consejo de Administración será quien presida el Comité.;
b) Uno de los empleados del Fondo Complementario Provisional Cerrado;
c) El funcionario encargado de la administración de recursos o talento humano (como secretario del comité).

Art. 51.- Los miembros del Comité, antes de ejercer sus funciones, obtendrán la respectiva calificación por parte de la Superintendencia de Bancos.

Art. 52.- El representante del Consejo de Administración será quien presida el Comité.

Uno de los empleados del Fondo Complementario Provisional Cerrado.

El funcionario encargado de la administración de recursos o talento humano quien desempeñará el cargo de secretario del comité.

Art. 53.- Son funciones y responsabilidades del Comité de Ética las siguientes:

a) Elaborar el Código de Ética y proponer las reformas, actualización y mejoramiento del Código de Ética al Consejo de Administración del Fondo Complementario, cuando sea del caso;

b) Determinar las acciones necesarias para el conocimiento, divulgación y fortalecimiento de los estándares de conducta de los integrantes del Fondo Complementario;

c) Velar por el cumplimiento del Código de Ética;

d) Informar oportunamente al Consejo de Administración respecto de la efectividad, aplicación y conocimiento por parte del personal, partícipes y demás colaboradores del Fondo Complementario, del Código de Ética.

e) Generar espacios de mediación entre las partes involucradas en casos de incumplimiento del Código de Ética.

f) Ejercer e incentivar comportamientos éticos;

g) Conocer y resolver sobre situaciones que vayan en contra de los valores y principios éticos comprometiendo las relaciones con los directivos, partícipes, funcionarios, empleados, proveedores de productos y servicios y con la sociedad en general;

h) Conocer y resolver sobre los casos de conflicto de interés en el que puedan incurrir partícipes, funcionarios y empleados del Fondo;

i) Presentar criterio técnico respecto a las situaciones que podrían generar conflictos de interés, cuando sea solicitado por el Consejo de Administración, el Gerente o los otros Comités del Fondo Complementario;

j) Iniciar de oficio o por denuncia procesos de investigación en contra de cualquier directivo, partícipe o empleado del Fondo Complementario que, a criterio del Comité, haya incurrido en inobservancia de los principios y valores contenidos en el Código de Ética y las acciones disciplinarias;

k) Proponer las sanciones en los casos de incumplimiento del Código de Ética, luego de analizar las circunstancias y repercusiones de la falta, en la imagen y funcionamiento del Fondo Complementario;

l) Informar al Consejo de Administración del Fondo Complementario respecto a las sanciones aplicadas.

7.2. RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ

Art. 54.- El período de duración en el cargo por parte de los miembros del Comité de Ética será máximo de dos años o el tiempo que permanezca como miembro del Consejo de Administración, luego del cual deberán ser sustituidos bajo el mismo procedimiento que se utilizó para su designación.

Art. 55.- Todos los miembros del Comité tendrán derecho a voz y voto. A las reuniones, convocadas por el presidente del Comité, deberán concurrir todos sus miembros y la decisión se tomará por mayoría simple. En caso de empate en las votaciones, el voto del presidente será dirimente

El Comité podrá invitar a cualquier persona que pueda aportar con información sobre los temas que se traten en cada reunión.

Art. 56.- En el caso de que el presidente se negare a convocar al Comité para tratar un asunto propuesto por al menos dos de sus miembros, éstos lo podrán hacer con su firma y el presidente deberá acudir a la reunión obligatoriamente y en caso de no hacerlo, las decisiones deberán ser adoptadas por los otros miembros.

8. SECCIÓN VII – COMPROMISO, ADHESIÓN Y CUMPLIMIENTO

8.1. ADHESIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL CÓDIGO

Art. 57.- Quienes forman parte del Fondo Complementario: directivos, empleados y partícipes, en conocimiento de los principios y valores contenidos en el Código de Ética, se comprometen al fiel cumplimiento de todas las disposiciones descritas en el presente Código.

Art. 58.- Cualquier directivo o empleado del Fondo Complementario que tuviere indicios razonables de que se han cometido actos de carácter ilícito, ilegal, inmoral u otros que vayan en contra de los que consta en el presente Código, está en la obligación de informarlo a la Gerencia o una instancia superior. Estos datos se

mantendrán en estricta confidencialidad respecto de quien informa y de quien está involucrado; así como, del hecho producido.

Los informes presentados deberán estar sustentados y no podrán provenir de rumores ni tener intenciones maliciosas, que, de existir, se considerarán como falta grave.

La Gerencia o la instancia que corresponda remitirá esta información al Comité de Ética, adjuntando su opinión y cualquier dato adicional que pudiera recabar sobre el asunto.

8.2. SITUACIONES DE DUDA

Art. 59.- Cualquier directivo o empleado que tenga dudas sobre situaciones específicas no estipuladas en el presente Código, que sospeche una situación de conflicto de interés, la existencia de eventos que pudieran perjudicar al Fondo Complementario u otras situaciones que parezcan contrarias a lo dispuesto en el Código de Ética, deberá comunicarse con la Gerencia u otra instancia superior, la misma que aclarará la duda o remitirá una consulta al Comité de Ética.

8.3. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO E INFORMES

Art. 60.- El cumplimiento del Código de Ética permitirá a los directivos, empleados y partícipes del Fondo Complementario, tener una convivencia armónica. La inobservancia de las normas constantes en el presente Código será considerada como "falta grave" y como tal serán sancionadas de acuerdo con lo que establece el Código del Trabajo, los reglamentos y normatividad aplicable al Fondo Complementario. Adicionalmente, el directivo, partícipe o empleado del Fondo quedará sujeto a las sanciones de tipo legal que correspondan por la violación de los principios del presente Código, precautelando y garantizando el debido proceso y el derecho a la legítima defensa.

Art. 61.- El Comité de Ética presentará un informe anual suscrito por todos sus miembros, que contendrá una apreciación sobre el cumplimiento de los principios y valores que constan en el Código de Ética durante el período, las denuncias, infracciones y sanciones aplicadas; y, las recomendaciones de posibles ajustes a las normas incluidas en el Código de Ética.

Art. 62.- Cuando la naturaleza de los asuntos tratados por el Comité de Ética, a juicio de sus miembros, revista gravedad, se presentará un informe al Consejo de Administración del Fondo Complementario, de manera inmediata.

Art. 63.- No existirán represalias en contra de las personas que suministren información sobre la violación del presente Código de Ética, por el contrario, se guardará absoluta confidencialidad en torno al hecho informado a las instancias jerárquicas del Fondo Complementario.

8.4. CANALES DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Art. 64.- Comunicación externa. - El presidente del Fondo Complementario será el vocero a nivel interno y ante terceros para los asuntos relacionados con las actividades operativas, el desempeño de la organización o sus partícipes, por lo cual otros directivos o empleados no delegados por él deberán abstenerse de dar declaraciones a medios de comunicación sobre estos temas o divulgar información que pudiera afectar la imagen o el prestigio del Fondo Complementario.

Art. 65.- Redes sociales. - La participación de los directivos y empleados del Fondo Complementario a través de redes sociales se harán a título estrictamente personal. Si mencionan temas relacionados con la actividad del Fondo, sus productos o servicios, el directivo o empleado que quiera participar en la red social deberá identificarse con sus nombres y apellidos y el cargo que ocupa en el Fondo Complementario; así como, observar las siguientes reglas:

- Asegurarse que los contenidos que publique sean consistentes con su trabajo y con los valores del Fondo Complementario;
- Respetar a la audiencia al expresar responsablemente su opinión;
- No efectuar comentarios que tengan implicaciones legales;
- No crear falsas expectativas sobre los productos o servicios del Fondo Complementario ni asumir compromisos que no sean de su competencia;
- No hacer referencias de tipo étnico, religioso o utilizar lenguaje ofensivo;
- Cuando se trate de temas políticos, no deberá mencionar su condición de directivo o empleado del Fondo Complementario.

En todo caso, la participación de directivos o empleados en las redes sociales no expresa ni representa la opinión oficial del Fondo Complementario ni le compromete o responsabiliza de los conceptos emitidos.

El presente Código fue aprobado por el Consejo de Administración, en la sesión llevada a efecto en Quito, Distrito Metropolitano, en el FCPC de Jubilación y Cesantía de los Servidores de la Superintendencia de Bancos, a los 13 días del mes de junio de 2023.

Elaborado por:	Comité de Ética	Acta No. FCPCJCSSB-CE-2023-001-A de fecha 08 de junio de 2023
Aprobado por:	Consejo de Administración	Acta No. FCPCJCSSB-CA-2023-005-A de fecha 13 de junio de 2023
Actualizo por:	Comité de Ética	Acta No. FCPCJCSSB-CE-2024-001-A de fecha 27 de septiembre de 2024
Aprobada Actualización por:	Consejo de Administración	Acta No. FCPCJCSSB-CA-2024-015A de fecha 10 de octubre de 2023

Ing. Marcia Myreya Topón Figueroa,
PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION DEL FCPC
DE JUBILACIÓN Y CESANTÍA DE LOS SERVIDORES DE LA SUPERINTENDENCIA DE BANCOS

LO CERTIFICO, Quito, Distrito Metropolitano, el 27 de septiembre de 2024