

FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRAL ESPOIR

CÓDIGO DE ETICA

Versión 2.0

Revisión Mayo 2021

ÍNDICE

I	ANTECEDENTES.....	3
II	OBJETIVOS DE ESPOIR.....	3
III	OBJETIVOS DEL CODIGO DE ETICA.....	4
IV	AMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE.....	4
V	DE LOS VALORES INSTITUCIONALES.....	4
VI	DE LOS PRINCIPIOS DE PROTECCIÓN AL CLIENTE.....	5
VII	NORMAS DE COMPORTAMIENTO ETICO.....	6
VIII	DE LOS INTEGRANTES DE LA FUNDACIÓN.....	7
IX	NORMAS DE INFORMACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD.....	9
X	NORMAS PARA ADQUISICIONES.....	10
XI	DE RELACION CON OTROS GRUPOS DE INTERES.....	11
XII	NORMAS PARA EVITAR CONFLICTOS DE INTERESES.....	13
XIII	PREVENCION DE LAVADO DE ACTIVOS.....	14
XIV	RECURSOS INTERNOS.....	14
XV	SANCIONES.....	15

I ANTECEDENTES

Fundación para el Desarrollo Integral ESPOIR (en adelante "la fundación" o "ESPOIR"), es una organización privada sin fines de lucro, especializada en micro crédito grupal y servicios de educación enfocada principalmente al desarrollo micro empresarial y humano de microempresarias con negocios de subsistencia, razón por la cual ha implementado desde el inicio de sus operaciones hasta la actualidad la metodología de Banca Comunal como su especialidad; y progresivamente ha introducido nuevos productos de crédito y metodología individual para ofrecer un mejor servicio a las microempresarias y los microempresarios pobres ecuatorianos.

A partir de diciembre del 2001 la fundación es la ejecutora del programa de microcrédito con educación, luego de haber recibido del Proyecto HOPE, en calidad de donación, el programa de Generación de Ingresos y Salud que éste venía ejecutando desde 1993. Durante los primeros años ESPOIR vivió un proceso progresivo de crecimiento y expansión del programa en varias provincias del país, alcanzando un número importante de clientes y la experiencia necesaria para llevar adelante el programa.

Con estos antecedentes, la fundación ha determinado como su misión: "Impulsar el desarrollo económico, social y de salud de los microempresarios del Ecuador, con énfasis en la población de menores ingresos; con el propósito de mejorar su calidad de vida y la conservación de su medio ambiente, a través del otorgamiento de servicios micro financieros y no financieros".

En la redacción del presente código se utilizarán términos genéricos para referirse a los géneros, de conformidad con lo establecido en el Art. 20 del Código Civil del Ecuador, así como a lo normado por la Real Academia de la Lengua, sin desconocer la importancia de trabajar por la equidad de género.

II OBJETIVOS DE ESPOIR

Sin perjuicio de los fines y objetivos establecidos en el estatuto de la fundación, los objetivos específicos serán los siguientes:

- a) Ampliar la cobertura de sus servicios a las mujeres microempresarias más pobres de las provincias en donde se encuentra la fundación y expandir sus servicios a nuevas provincias.
- b) Ofrecer servicios financieros a través de diferentes productos de crédito que ayuden a las clientas a superar su situación de pobreza.
- c) Ofrecer servicios de educación y capacitación a las clientas, para mejorar conocimientos y prácticas para el desarrollo de sus habilidades y oportunidades de superación.

- d) Contribuir a mejorar la calidad de vida de las clientas y sus familias, a través del desarrollo de actividades comerciales exitosas y sostenibles.

III OBJETIVOS DEL CODIGO DE ETICA

Art. 1.- Son objetivos del Código de Ética:

- a) Mantener la confianza y satisfacción de los clientes de la fundación a través de la prestación de servicios con calidad, honestidad y transparencia.
- b) Contar con un ambiente de trabajo respetuoso a las personas, al medio ambiente y a las normas vigentes, que permita el cumplimiento de la misión y los objetivos de la fundación.
- c) Brindar un cuerpo normativo que evite conductas contrarias a los valores, principios y normas por parte de las personas sujetas a este código.

El contenido de este código no sustituye las disposiciones constitucionales, legales nireglamentarias que rigen a la fundación.

IV AMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE

Art. 2.- En base a la misión de la fundación y la importancia de sus objetivos y operaciones que son ejecutados por personas que forman parte de ella, se ha determinado lanecesidad y conveniencia de crear un Código de Ética que promueva la aplicación de valores y normas de comportamiento serias y transparentes, de tal forma que socios, directivos, trabajadores y colaboradores de la fundación apliquen directrices éticas en sus funciones, actividades profesionales y laborales cotidianas, lo que tendrá una repercusión directa en la excelencia de la prestación de los servicios financieros y no financieros que la fundación ofrece.

El presente Código contiene normas y principios éticos de cumplimiento obligatorio para los integrantes de la fundación, incluyendo toda persona nacional o extranjera, que bajo cualquier modalidad legalmente prevista preste sus servicios remunerados a la fundación, quienes tienen la responsabilidad de conocer el presente código y aplicarlo en las situaciones y decisiones a las que estén sujetos, a través de un correcto comportamiento. Se entenderán como integrantes de la fundación a todos los socios, directivos, trabajadores, colaboradores y profesionales que presten sus servicios para ESPOIR. El incumplimiento de las normas contenidas en el Código de Ética será sancionado de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo de la Institución, Código de Trabajo y normatividad aplicable vigente.

V DE LOS VALORES INSTITUCIONALES

Art. 3. Los principios éticos que guían y rigen la gestión de todos los integrantes de la fundación están basados en los siguientes valores corporativos:

- a) **Lealtad:** Con las clientas, la misión, los objetivos, políticas y las normas de la organización. Es un compromiso para defender lo que creemos y en quien creemos: " Que tu vida esté ligada a tu manera de pensar y actuar".
- b) **Solidaridad:** Con las clientas, la fundación y los compañeros de trabajo. " Fomenta la empatía y colabora con los demás para alcanzar objetivos comunes y apoyarlos cuando enfrenten dificultades. "
- c) **Compromiso:** Con la institución en el cumplimiento de las obligaciones y en el buen uso de los recursos. " Lleva orgulloso la "camiseta" de ESPOIR: Aprende, comprende, asume y transmite la filosofía ESPOIR entre todos los empleados y clientes. "
- d) **Disciplina:** En el cumplimiento de las normas y decisiones institucionales y en la ejecución de las actividades. " Ejecuta con precisión todas las políticas y procesos establecidos y utiliza de mejor manera las herramientas de trabajo. "
- e) **Transparencia:** En el ejercicio de las funciones, y en la toma de decisiones. " Realiza tus actos y mantén una comunicación de forma clara, sencilla y basada en argumentos. "
- f) **Apertura:** Para reconocer aciertos y desaciertos, buscando el mejoramiento continuo. " Encuentra lo bueno que hay en ti y en los demás: Acepta y conoce tus propias limitaciones para poder mejorarlas. "

VI DE LOS PRINCIPIOS DE PROTECCIÓN AL CLIENTE

Art. 4.- Al encontrarse ESPOIR dentro de las tendencias pioneras en el sector micro financiero ha adoptado los principios internacionales de protección al cliente, que ayudan a consolidar una cultura de enfoque y respeto al cliente, para lo cual los integrantes de la fundación aplicarán los siguientes principios básicos:

- a) **Todos los clientes serán tratados con respeto, cordialidad e igualdad.** Cuando un cliente exprese inconformidad por un producto o servicio, el funcionario está llamado a reaccionar con diligencia, cortesía y rectitud para ayudar a solventar tal situación, al amparo de los procedimientos establecidos por la fundación para el tratamiento de quejas y reclamos.
- b) **La satisfacción plena y desarrollo de nuestros clientes** deberá ser la principal inspiración de todos los funcionarios de la fundación, a través de un accionar íntegro eficaz y eficiente. A todos quienes soliciten información sobre los productos y/o servicios que ESPOIR ofrece, se les proporcionará el más alto grado de

asesoramiento profesional, velando por el cumplimiento de las leyes, los reglamentos, disposiciones, procesos y políticas institucionales, así como de los principios de la SMART CAMPAIGN, que se detallan a continuación:

- **Evitar el sobre endeudamiento:** La fundación tomará medidas oportunas para garantizar que el crédito se conceda sólo a prestatarios que hayan demostrado tener capacidad de repago y cuando dichos préstamos no impliquen un alto riesgo de sobre endeudamiento. Asimismo, los socios, directivos, empleados y trabajadores de ESPOIR prestarán especial atención para que los productos de crédito sean diseñados de acuerdo con las características de sus clientes.
- **Precios transparentes y responsables:** El precio, los términos, y las condiciones de los productos financieros (entre los que se incluyen cargos por intereses, primas de seguros, total de tasas aplicables, etc.) serán transparentes y comunicados de manera clara, veraz, oportuna y completa para que los clientes los entiendan con facilidad y puedan hacer una decisión libre y razonada.
- **La responsabilidad:** Se refiere a que los precios, términos y condiciones serán fijados de tal manera que sean accesibles para los clientes y reflejen los costos de la prestación de los servicios, permitiendo al mismo tiempo la sostenibilidad financiera de ESPOIR.
- • **Prácticas apropiadas de cobro:** Las prácticas de cobro de ESPOIR no deben ser abusivas y se realizarán a través del uso de los medios alternativos de solución de conflictos y/o mecanismos judiciales previstos en las normas vigentes.
- **Comportamiento ético del personal:** El personal de ESPOIR adoptará los más altos estándares éticos en sus interacciones con los clientes, garantizando el empleo de medidas de protección adecuadas para detectar y corregir cualquier tipo de actividades de corrupción o un trato no adecuado a los clientes.
- **Mecanismos para recibir y resolver quejas:** ESPOIR establecerá mecanismos puntuales y efectivos para la resolución de las quejas y problemas de sus clientes, los mismos que, en pro de la calidad, estarán sujetos a evaluación.
- **Privacidad de los datos de los clientes:** La privacidad de los datos de los clientes de la fundación se respetará conforme lo establecen las leyes ecuatorianas. Estos datos no podrán utilizarse para otros propósitos sin el permiso expreso del cliente, ni podrán darse a conocer, salvo orden judicial.

VII NORMAS DE COMPORTAMIENTO ETICO

Art. 5.-Todos los integrantes de la fundación deberán observar en su comportamiento las siguientes normas:

5.1 En armonía con el marco jurídico constitucional y los principios en él contenidos, las personas nacionales o extranjeras sujetas a este código cumplirán los deberes establecidos en el Artículo 83 de la Constitución, especialmente en lo referente a:

- a) No ser ocioso, no mentir, no robar.
- b) Respetar los derechos humanos y las diferencias de cualquier naturaleza entre los socios, directivos, trabajadores, colaboradores y los clientes de la fundación.
- c) Ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética.

5.2 Actuar de buena fe y con rectitud en todas las actividades se encuentren o no descritas en este código, buscando siempre el bienestar común.

5.3 No realizar, intervenir, ni encubrir actos indebidos que vayan en contra de la misión y objetivos de la fundación, debiendo informar a los superiores sobre actividades irregulares que puedan afectar su imagen e integridad.

5.4 Las actividades realizadas por los integrantes de ESPOIR serán congruentes con la conservación del medio ambiental a través del manejo racional y responsable de recursos naturales.

5.5 La publicidad y promoción de la fundación no será engañosa y/o abusiva para sus clientes; ni desleal y/o difamadora hacia la competencia, buscando siempre mantener términos de sana competencia basados en las fortalezas de ESPOIR.

5.6 Se deberá actuar con objetividad y transparencia en las actividades encomendadas, respetando estatutos, reglas y leyes establecidas.

VIII DE LOS INTEGRANTES DE LA FUNDACIÓN

Art. 6. En la contratación de personal no se tomará en cuenta aspectos como raza, religión, influencias, género o condición social, la selección se realizará considerando la preparación profesional, aptitudes, rendimiento, experiencia y aspectos relacionados con el perfil del cargo. La fundación además observará para el efecto las acciones afirmativas previstas en la Constitución de la República y leyes aplicables.

En caso de que algún pariente o persona relacionada con un socio, directivo o trabajador de la fundación aplique a un puesto de trabajo, el postulante deberá hacer conocer el particular y abstenerse de participar en el proceso de selección o influir en los responsables de hacerlo.

Art. 7. En cumplimiento de los deberes patronales y con fundamento en las normas establecidas en el Código de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo, se aplicarán prácticas laborales justas, basadas en el talento y desempeño de sus colaboradores, ofreciendo a todos iguales oportunidades de trabajo y crecimiento profesional.

Art. 8. Los empleados de ESPOIR no podrán firmar ningún documento en nombre de la fundación, ni podrán en forma alguna representar o ejercer autoridad en nombre de

esta a no ser que estén autorizados, por escrito y en forma expresa para hacerlo, por el directivo que tenga capacidad para ello, conforme a la organización y normas de la fundación. Todos los integrantes de ESPOIR deben conocer y respetar sus funciones y cuando corresponda el grado de autoridad que por ejercicio de dichas funciones tengan, por lo que les está prohibido realizar acciones al margen de sus funciones.

Art. 9. Todo trabajador debe mantener respeto y cordialidad hacia sus compañeros, directivos, subordinados y entorno en general para preservar un ambiente de trabajo armónico y estimulante, con enfoque hacia la consecución de metas comunes y que motive la eficacia y eficiencia en cada uno de ellos.

Art. 10. Las opiniones con respecto a sanciones, evaluaciones, ascensos, despidos o contrataciones deberán ser efectuadas con total imparcialidad y con el mayor grado de profesionalismo por parte de los directivos.

Art. 11. Ningún integrante de la fundación podrá inducir a los clientes a realizar actos deshonestos o contrarios a las políticas institucionales, y/o a cometer actos mal intencionados en perjuicio de ESPOIR.

Art. 12. Los integrantes de la fundación deberán respetar las líneas de mando, canales de comunicación, políticas, guías, estatutos y disposiciones para garantizar la calidad de servicios financieros y no financieros que ofrece ESPOIR y para asegurar una imagen de credibilidad y confianza hacia el cliente interno y externo.

Art. 13. Los trabajadores deberán mantener informados del trabajo en curso a quienes tengan relación con el mismo. Actitudes como ocultar información a los superiores o compañeros, especialmente con el propósito de obtener beneficio personal, proporcionar datos falsos, inexactos, distorsionados o negarse a colaborar con los proyectos internos presentando cualquier tipo de obstrucción para la realización de estos, son actitudes contrarias a los principios éticos, que serán consideradas como faltas graves al amparo del Reglamento Interno de Trabajo. Todo trabajador de la fundación tiene la obligación de informar inmediatamente de cualquier actividad irregular percibida a su superior o directivo correspondiente.

Art. 14. Los integrantes de la fundación deberán aplicar de forma proactiva, eficiente, leal y honesta sus conocimientos y aptitudes buscando siempre los mejores resultados posibles y aprovechando al máximo los recursos que les han sido asignados.

Art. 15. Los promotores de crédito entregarán informes y solicitudes reales y objetivas de la situación financiera de los clientes, con el fin de aplicar de forma correcta las políticas de aprobación de créditos.

Art. 16. El personal de crédito debe analizar, evaluar y realizar su gestión en base a las

políticas institucionales y principios éticos, de igual forma los supervisores y demás integrantes de la fundación no deberán ejercer presiones inadecuadas que conduzcan a malas aplicaciones de la metodología crediticia por parte de los promotores.

Art. 17. La relación de autoridad y trabajo en equipo es parte esencial de la organización de la fundación. El superior mantendrá con sus subalternos una comunicación abierta y honesta, escuchará a sus dirigidos y valorará sus conceptos; estimulará el pensamiento creativo y original creando un ambiente que les permita desarrollar su trabajo con libertad.

El ejercicio del liderazgo se sustentará en las siguientes responsabilidades:

- a) Propender al desarrollo profesional del personal a su cargo, armonizando sus potencialidades y aptitudes con las posibilidades que brinda ESPOIR.
- b) Apoyar en la solución de problemas y facilitar los recursos que estén a su alcance para el mejoramiento continuo de los procesos a cargo de sus colaboradores.
- c) Utilizar adecuadamente la autoridad conferida por las normas vigentes y de acuerdo con la estructura organizacional, evitando incurrir en situaciones de abuso de poder tales como represalias, intimidación, acoso moral o sexual, comportamientos que, en caso de producirse, serán considerados falta grave en aplicación del Reglamento Interno de Trabajo.

Art. 18. Se reprueba el acoso sexual o cualquier conducta que atente a la libertad sexual e integridad física, psicológica y sexual de los integrantes de la fundación o sus clientes. Una actitud como esta, debidamente comprobada, será causal suficiente para terminar la relación laboral sin perjuicio de las sanciones penales que puedan derivarse de tales actos.

Art. 19. Queda prohibido a los trabajadores de la fundación en el ejercicio de sus funciones el consumo, venta, fabricación, distribución, posesión o tenencia ilegal de drogas, o encontrarse bajo el efecto de sustancias estupefacientes o psicotrópicas; en caso de verificarse tal situación en lugares de trabajo (sea en campo o en las instalaciones) o encontrarse bajo efectos de bebidas alcohólicas será causal suficiente para terminar la relación laboral sin perjuicio de las sanciones legales respectivas, todo ello previo cumplimiento de las normas del debido proceso, dentro de los procedimientos administrativos o judiciales que llegaren a instaurarse.

IX NORMAS DE INFORMACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD

Art. 20. Los integrantes de la fundación deberán entregar libremente la información de sus actividades a sus inmediatos superiores y directivos, con el fin de realizar un seguimiento adecuado y garantizar servicios de excelencia a los clientes.

Art. 21. La información, datos, registros, reportes y operaciones que realizan los clientes deberán contener la mayor exactitud, precisión y absoluta veracidad, a fin de garantizar transparencia en las actividades de la fundación, siendo los empleados de cada área los responsables de la integridad de la mencionada información, así como de los documentos que se encuentren bajo su custodia.

Art. 22. Todos los trabajadores vinculados con la creación, el procesamiento y el registro de la información contable y financiera son responsables por la integridad de esta. Cada asiento contable o financiero debe reflejar exactamente lo que describe la información de soporte. En caso de que un integrante de la fundación llegare a tener conocimiento de posibles omisiones, falsificaciones o inexactitudes en los asientos contables o financieros o en la información básica que soporta tales asientos, deberá ponerlo en conocimiento de su inmediato superior.

Art. 23. En las comunicaciones que los integrantes de la fundación generen tales como cartas, mensajes de correo electrónico u otros, que pudieran ser conocidos o utilizados por la fundación o por terceros, se debe utilizar la información necesaria con profesionalismo, prudencia, objetividad, manteniendo un lenguaje adecuado, cuidando siempre los intereses de ESPOIR sin exponer ni revelar información de carácter confidencial o privilegiada.

Art. 24. Se considera falta grave el uso arbitrario de información privilegiada o confidencial. En consecuencia, los funcionarios deberán atenerse a las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades penales contempladas en la ley.

Art. 25. Se respetará la confianza depositada en la fundación por parte de sus clientes, proveedores, inversionistas a través de la aplicación de principios éticos y del manejo confidencial de la información, para lo cual ESPOIR exigirá al trabajador bajo su dependencia, el compromiso de confidencialidad, durante el ejercicio de la relación laboral e inclusive cuando se termine la misma.

Art. 26. En caso de litigio o amenaza de litigio de fundación con una persona natural o jurídica o grupo de personas, ningún integrante de ESPOIR podrá actuar a favor de éstos últimos ni aceptar regalos o favores de personas o grupos de personas cuyos intereses sean contrarios a los de la fundación, independientemente de si el litigio se encuentre en conocimiento de la justicia ordinaria, la jurisdicción arbitral, un centro de mediación u otros.

X NORMAS PARA ADQUISICIONES

Art. 27. Con la finalidad de utilizar de la mejor manera los activos de ESPOIR y aprovechar su poder adquisitivo, la fundación adquirirá bienes y contratará servicios en

consideración a lo dispuesto en el estatuto, los procesos y políticas de inversiones y en el Manual de Control Interno.

Los proveedores de bienes y servicios deben cumplir con las políticas internas y acordar mantener la confidencialidad de la información a la que tengan acceso como consecuencia de la relación con ESPOIR, salvo que su divulgación haya sido aprobada por los directivos correspondientes.

Ningún integrante de la fundación creará una falsa expectativa a un proveedor valiéndose de su función o puesto de trabajo, tampoco podrá influir en cualquier decisión de compra.

Art. 28. Con el fin de evitar gastos innecesarios e incrementar la productividad en la fundación, toda adquisición deberá ser realizada en base a necesidades reales y requerimientos motivados, para lo cual además se deberá contar con la disponibilidad económica.

Art. 29. Los integrantes de la fundación están obligados a respetar los procesos y políticas de adquisiciones.

Art. 30. La información concerniente a los procesos de adquisiciones o contrataciones será confidencial y estará al alcance de los empleados y directivos competentes, mientras dure el proceso.

Art. 31. Los empleados a cargo de los procesos de adquisición no deberán tener conflictos de intereses en dichos procesos; y, de darse el caso deberán informar a los directivos correspondientes excusándose de su participación por razones de amistad, parentesco, enemistad u otras debidamente motivadas; de ser el caso, serán remplazados por otro empleado.

XI DE RELACION CON OTROS GRUPOS DE INTERES

Art. 32. Fundación Espoir garantizará un trato justo con respeto y cordialidad para los grupos de interés tanto internos como externos, con el fin de mantener una relación sostenible a largo plazo, basados en las políticas internas, Código de Trabajo y Código de Ética.

Fundación Espoir ha determinado que sus Grupos de Interés se dividen en internos y externos:

Grupo de interés externo:

- Clientes
- Proveedores
- Financiadores

Grupo de interés interno:

- Trabajadores
- Socios

Fundación Espoir y sus clientes se comprometen a cumplir los principios, las políticas de los productos de crédito y las obligaciones contraídas.

Los proveedores proporcionarán productos de calidad que garanticen su buen uso, durabilidad y cumplan los acuerdos establecidos con entregas de documentos legales de pago, así como plazos y garantías. La fundación cumplirá con los acuerdos y respetará los cronogramas de pago previamente establecidos.

Los financiadores brindarán apoyo financiero y técnico para contribuir con la misión de la fundación. Por su lado, Espoir se compromete a manejar cuentas transparentes, respetar su metodología, entregar información clara y a tiempo a sus financiadores.

Los trabajadores de la fundación cumplirán a cabalidad sus funciones con el fin de alcanzar las metas Institucionales. Por su parte la fundación cumplirá con las obligaciones patronales y beneficios institucionales, evitará el acoso laboral y asegurará un buen clima organizacional.

Los socios se comprometen a respetar las normas que rigen a la fundación y a cumplir sus funciones en pro de la misión y objetivos institucionales. La fundación garantizará el cumplimiento de los deberes y derechos de los socios.

Se excluirá de los grupos de Interés a aquellos que realicen actividades ilícitas.

El cumplimiento de esta política es responsabilidad de todos los grupos de interés y la supervisión es responsabilidad de Auditoría Interna.

Art. 33. Las relaciones con entidades u organismos nacionales, así como internacionales se manejarán a través de los empleados autorizados expresamente por la Dirección Ejecutiva.

Art. 34. La fundación no tendrá afiliación ideológica, religiosa, política, ni partidista, pero alentará la colaboración cívica y estimulará el ejercicio responsable de los derechos políticos. La participación de los integrantes de ESPOIR en procesos políticos y electorales será enteramente de carácter personal y no podrá incluir contribuciones de tiempo, apoyo financiero o recursos de ESPOIR. La fundación no incurrirá en ninguna conducta discriminatoria.

Cuando un funcionario elija participar en política, aportar o dar su opinión pública, deberá comunicarlo oportunamente a su inmediato superior y lo hará a título personal,

previa aclaración expresa en ese sentido y sin dar la apariencia de actuar en nombre o representación de la fundación.

XII NORMAS PARA EVITAR CONFLICTOS DE INTERESES

Art. 35. Existe conflicto entre los intereses de la fundación y los intereses, privados o personales de los integrantes de ESPOIR cuando los intereses de un integrante de ESPOIR, los de su familia, círculo de amigos y conocidos, o de terceros con él relacionados, son contrarios e interfieren o pueden interferir en alguna forma con los intereses de la fundación.

Art. 36. Los integrantes de ESPOIR se abstendrán de realizar cualquier actividad o asociación que esté o parezca estar en conflicto con los intereses de la fundación, evitarán aparentes conflictos de interés y cualquier situación en las que los intereses privados o personales suyos, de sus familiares, amigos u otros influyan en la imparcialidad y objetividad en el desempeño de sus funciones.

Art. 37. Se prohíbe a todos los integrantes de la fundación recibir o aceptar obsequios, pagos o servicios para acelerar, garantizar o influenciar la toma de decisión en algún trámite en ESPOIR

Art. 38. Todo trabajador y directivo de ESPOIR debe abstenerse de conocer, inducir, gestionar, recomendar y/o aprobar cualquier operación financiera realizada por sus familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad. De la misma manera, debe abstenerse de ejercer presiones para obtener beneficios a favor de sus amigos o allegados, acreedores, deudores o perjuicios en contra de personas con quienes mantenga litigio pendiente o manifiesta enemistad.

Todo trabajador deberá reportar a su inmediato superior, de manera escrita, cualquier caso en que por su intermedio exista algún tipo de vinculación por propiedad, administración o presunción con operaciones activas o pasivas de la fundación.

Art. 39. Ningún integrante de la fundación podrá desempeñarse en cargos directivos, prestar servicios a un proveedor socio o competidor mientras trabaje para ESPOIR; así mismo, deberá abstenerse de utilizar el tiempo, las facilidades y los materiales de la fundación para beneficio personal o de terceros.

Art. 40. Cuando exista relación de consanguinidad hasta el cuarto grado o de afinidad hasta el segundo grado, entre promotores o supervisores y el beneficiario del crédito, se informará a instancias superiores para tomar las medidas correspondientes a fin de evitar subjetivismos o parcialidad, en la interpretación de la situación financiera del cliente.

Art. 41. La fundación apoya a la sociedad brindando plazas de trabajo sin inconvenientes cuando se presenten casos de relación familiar. Si se decide contratar a un familiar de un directivo o trabajador éstos últimos no participarán en el proceso de selección y no debe existir una línea jerárquica directa dentro de la estructura organizacional de la fundación, entre los miembros de la familia, salvo que, por necesidades de la institución, el perfil y/o formación de la persona a contratar se determine que es conveniente para desempeñar determinada función en la cual la relación jerárquica se presente.

Art. 42. En caso de presentarse un caso de conflicto de interés dentro de los miembros del Directorio, el involucrado deberá abstenerse de votar.

Art. 43. El Auditor Interno será el responsable de supervisar que se cumpla con las normas para evitar conflictos de interés, para lo cual mantendrá un registro de las situaciones que hayan sido calificadas como tales y un registro de las situaciones que fueron materia de consulta y respecto de las cuales se determinó que no constituyó situación de conflicto.

XIII PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS

Art. 44. Las políticas institucionales en prevención de lavado de activos se enmarcan en el cumplimiento de las leyes aplicables a fin de evitar que la fundación sea utilizada para el lavado de activos. Ninguna relación con los clientes deberá arriesgar el compromiso de la fundación a combatir este delito o el financiamiento al terrorismo u otros delitos.

Art. 45. Sin perjuicio del respeto al derecho de la intimidad personal, el conocimiento de la formación moral, forma de vida, origen de ingresos y demás información cualitativa y cuantitativa de los clientes e integrantes de la fundación constituyen el mejor medio para prevenir cualquier intromisión del lavado de activos en el país.

Art. 46. Los integrantes de fundación están obligados moral y legalmente a reportar al Oficial de Cumplimiento, aquellas transacciones de los clientes que por su número, valor y características se aparten del perfil financiero del cliente y no presenten una justificación financiera o económica razonable.

Art. 47. El incumplimiento de las normas legales, políticas, procedimientos y controles establecidos para prevenir el lavado de dinero será considerado como falta grave y causalde despido sin perjuicio de las sanciones civiles y penales que contempla la ley especial respectiva.

XIV RECURSOS INTERNOS

Art. 48. Se consideran bienes y recursos internos de ESPOIR: las instalaciones, el dinero en efectivo, vehículos, títulos valores, información sobre clientes, proveedores y distribuidores, la propiedad intelectual tales como manuales, reglamentos, marcas,

registros modelos, correos electrónicos, programas de computación, los servicios y cualquier otro bien tangible o intangible de su propiedad. La apropiación indebida de los bienes de la fundación constituye una falta grave al tenor de lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y una violación de las obligaciones para con ESPOIR, como un acto de fraude en perjuicio de la fundación.

Art. 49. Los integrantes de la fundación deberán utilizar adecuadamente los bienes y materiales que les fueren asignados para el desempeño de sus funciones evitando el abuso o desperdicio; tampoco podrán emplearlos o permitir que otros lo hagan, para fines particulares, o propósitos que no sean aquellos para los cuales les hubieren sido legal y específicamente destinados. El mal uso y el retiro de mobiliario, equipos, suministros de las instalaciones de la fundación están prohibidos, excepto en caso de autorizaciones otorgadas por escrito por el Jefe Administrativo Nacional.

Art. 50. Los sistemas de teléfono, correo electrónico, correo de voz y de computación u otros similares son herramientas que deberán ser utilizadas únicamente para cumplir los objetivos de la fundación. Ningún integrante de ESPOIR estará autorizado a hacer uso de estos canales para beneficio personal.

Art. 51. En caso de terminación de la relación contractual laboral, de servicios profesionales u otras, los derechos de propiedad y de información que se haya generado u obtenido como parte de la relación seguirá perteneciendo a la fundación y su indebida utilización podrá dar lugar a las acciones legales que sean necesarias.

Art. 52. Los trabajadores y colaboradores de ESPOIR deberán emplear su horario completo de trabajo, con dedicación, esmero y responsabilidad para cumplir con sus deberes y desempeñar sus funciones de una manera eficaz y eficiente.

XV SANCIONES

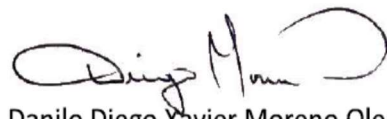
Art. 53. La violación, debidamente comprobada a lo establecido en el presente código, será sancionada de acuerdo con la ley, el estatuto, los reglamentos y las normas que rigen a la fundación.

La presente reforma al Código de Ética fue discutida y aprobada por la Asamblea General de Socios de Fundación para el Desarrollo Integral ESPOIR en su sesión del 26 de mayo de 2021.

CERTIFICAN. -



Julio Rodrigo Herrera Paredes
Presidente



Danilo Diego Xavier Moreno Oleas
Secretario