

**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ABIERTA
TRINIDAD CACTRI R.L.**



2025

APROBADO POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y RATIFICADO POR
LA ASAMBLEA GENERAL DE SOCIOS REALIZADA EL 29 DE MARZO DE 2025

INDICE

CONTENIDO	PÁGINA
I. OBJETIVO.....	3
II. ALCANCE.....	3
III. FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA.....	3
IV. RESPONSABLE DE ELABORACIÓN, REVISION Y PERIODICIDAD.....	3
V. RESPONSABLES DE SU EJECUCIÓN.....	3
VI. MARCO NORMATIVO RELACIONADO.....	3
VII. DEFINICIONES O CONCEPTOS.....	4
VIII. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.....	5
IX. VALORES ETICOS.....	5
X. ETICA EN LAS RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS.....	7
XI. COMPORTAMIENTO EN LA INSTITUCION.....	8
XII. EJERCICIO DE LA AUTORIDAD Y NORMAS DE CONDUCTA PARA SU EJERCICIO.....	9
XIII. CONFLICTO DE INTERÉS.....	10
XIV. INTERESES ECONOMICOS, RELACIONES COMERCIALES Y CELEBRACION DE CONTRATOS.....	10
XV. DEBER DE COMUNICACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS Y	
XVI. ATENCION DE LAS DENUNCIAS Y SANCIONES.....	11
XVII. PROMOCION DE LA ETICA.....	13
XVIII. INTERPRETACION.....	13
XIX. RESOLUCION DE APROBACION.....	14

CODIGO DE ETICA

I. OBJETIVO

El presente Código de Ética tiene por objetivo establecer los lineamientos de conducta basados en valores y principios morales y profesionales que rigen las actuaciones y comportamiento ético que se espera de todos los integrantes de la Cooperativa CACTRI R.L. (Socios, Consejeros, Ejecutivos y funcionarios), con el fin de construir una cultura ética que favorezca las relaciones al interior y al exterior de la institución, para así promover una cultura ética de convivencia.

II. ALCANCE

El presente Código de Ética alcanza a todos los socios, Consejeros de Administración y Vigilancia, funcionarios y grupos de interés de la Cooperativa.

Es deber de socios, Consejeros de Administración y Vigilancia, Tribunal de Honor, Comités, ejecutivos y personal de la Cooperativa al momento de ejercer sus funciones o en su incorporación a la entidad, deben suscribir un contrato de confidencialidad y de Ética. Los Consejeros lo harán en el acto de posesión y los socios tomarán conocimiento del presente código de Ética en la Asamblea General ordinaria de Socios, y para las partes interesadas y público en general se publicará en la página web de la Cooperativa.

III. FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA:

La reglamentación descrita en este documento, entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación por la Asamblea General Ordinaria de Socios.

IV. RESPONSABLE DE ELABORACIÓN, REVISION Y PERIODICIDAD:

- Es responsable de la Elaboración del presente documento, la Gerente General, para su aprobación por el Consejo de Administración.
- La periodicidad de revisión para su ratificación, modificación, actualización, será mínimamente una vez al año.

V. RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN:

Son responsables de su ejecución y correcta aplicación en lo que corresponda a cada nivel, Consejo de Administración, Consejo de Vigilancia, Gerencia General.

VI. MARCO NORMATIVO RELACIONADO

- a) Constitución Política del Estado
- b) Ley N° 393 de servicios Financieros

- c) Ley N° 356 General de Cooperativas
- d) Ley N° 045 Contra el racismo y toda forma de discriminación
- e) Ley N° 348 Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia
- f) Recopilación de Normas Para Servicios Financieros
- g) Código de Gobierno Corporativo
- h) Estatuto Orgánico
- i) Normativa interna de la Cooperativa

VII. DEFINICIONES O CONCEPTOS

- a) **Ética:** Trata de la moral y las obligaciones del hombre o como se vinculan sus fundamentos con las determinaciones humanas.
- b) **Valor ético:** Cualidad que orienta el comportamiento de las personas, que es respetada por ellos, de carácter permanente y su validez no depende de circunstancias cambiantes.
- c) **Valores morales:** Todos los atributos que permiten tener confianza en el desempeño de la persona.
- d) **Conducta Ética:** Es el conjunto de condiciones que establecen la conducta moral, actuación responsable y honesta tanto en lo interno como externo, que debe asumir todo miembro de la Cooperativa no importando su condición económica o cargo que ocupa.
- e) **Principios éticos:** Son reglas o normas de conducta que orientan la acción de un ser humano para que prevalezcan sus valores.
- f) **Desempeño:** Es el comportamiento y la forma como asume, ejecuta y desarrolla las funciones cada individuo en el cargo asignado.
- g) **Transparencia:** Condición de actuación personal o de grupo que no deja duda en las acciones ejecutadas, decisiones tomadas y registros efectuados en las operaciones de la Cooperativa.
- h) **Acción deshonesto o ilícita:** Lo no permitido por la ley y que contradice la actuación moral que se espera de una persona. Lo que se realiza violentando los procedimientos establecidos y que perjudica a la Cooperativa o terceras personas.
- i) **Nepotismo:** Es el trato de favor hacia familiares o amigos, a los que se otorgan cargos o empleos u otra adquisición por licitación, por el hecho de serlo, que constituye una práctica inadecuada que propicia el conflicto de interés entre el personal y el de la Cooperativa, restringe el acceso en condiciones de igualdad a las funciones para las que fueron creadas, debilita un ambiente saludable para el control interno y la evaluación, incluso perturba la disciplina laboral debido a la falta de imparcialidad del superior para ejercer su potestad de mando en un plano de igualdad sobre los funcionarios vinculados familiarmente con los funcionarios con poder de decisión.
- j) **Gobierno Corporativo:** Conjunto de principios, políticas, normas y medidas que regulan

las relaciones entre los integrantes de los Órganos de Gobierno de la Cooperativa, que le permitirán desempeñarse mínimamente bajo estándares de eficiencia, equidad, transparencia y probidad.

- k) **Grupos de Interés:** Involucran a las personas naturales o jurídicas interesadas en el desempeño de la Cooperativa, debido a que se ven afectadas por el desarrollo de sus actividades y por las reglas de su Gobierno Corporativo. Principalmente son: los socios, acreedores, clientes, usuarios, funcionarios, ASFI y la población en general.

VIII. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

- a) **Respeto:** Implica actuar de conformidad con el orden jurídico, así como brindar un trato amable y oportuno con todos los grupos de interés con los que se relaciona.
- b) **Probidad:** Consiste en actuar con rectitud y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal obtenidos por sí o por intermedio de terceros.
- c) **Justicia y Equidad:** Implica tener permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en todas sus decisiones.
- d) **Responsabilidad Colegiada:** Implica evitar toda actuación de manera personal (opiniones, retención de informes o documentos sobre denuncias efectuadas etc.), por cuanto las decisiones se tomarán de manera colegiada por unanimidad o simple mayoría.
- e) **Independencia de criterio:** Implica que sus actuaciones, informes, dictámenes y fallos están basados en hechos debidamente comprobados bajo criterios de objetividad e imparcialidad.
- f) **Conflicto de interés:** Toda situación o evento en los que intereses personales, directos o indirectos de los socios, consejeros, inspectores de vigilancia, ejecutivos y/o demás funcionarios de la entidad supervisada, interfieren con los deberes que les competen a éstos, o los llevan a actuar en su desempeño por motivaciones diferentes al correcto y real cumplimiento de sus responsabilidades. Los miembros del Tribunal que tengan conflicto de interés en algún asunto, deberán abstenerse participar y estar presente en las deliberaciones y votación de dicho asunto, sin que ello afecte el quórum requerido para la celebración de la sesión.

IX. VALORES ETICOS

La Cooperativa ha establecido como cultura de trabajo en apego a estándares éticos y profesionales que el giro de la entidad requiere a fin de merecer la confianza de sus socios y del público en general; en ese sentido, la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO ABIERTA TRINIDAD CACTRI R.L. ha establecido tanto en su plan de Responsabilidad Social Empresarial como en sus planes estratégico y operativo valores corporativos que deben ser practicados por todos los componentes de la cooperativa.

Los siguientes valores de carácter ético se aplican a todas las actividades y en todos los niveles de la Cooperativa:

DE LOS RECURSOS HUMANOS Y PRODUCTOS Y SERVICIOS

Con relación a los valores institucionales los mismos recogen los valores principales del Cooperativismo y considerando la responsabilidad social de la Cooperativa con relación a su entorno.

- ★ **Honestidad:** Trabajamos en coherencia con la verdad demostrando sinceridad y lealtad en todas nuestras acciones: en el trato ético y profesional hacia socios clientes, empleados, Consejeros y la comunidad a la que enfocamos nuestros productos y servicios.
- ★ **Integridad:** para que su conducta sea ejemplar demostrando transparencia y lealtad en todas sus acciones; en el trato ético y profesional hacia socios, clientes y la comunidad a la que enfocamos nuestros productos y servicios.
- ★ **Lealtad:** Generamos y promovemos confianza, estabilidad, compromiso en los recursos humanos, la Cooperativa, y de estos hacia los socios y consumidores.
- ★ **Trato Igualitario, inclusivo y democrático:** La Cooperativa aplica el principio universal cooperativo de no discriminación, trato igualitario, inclusivo y democrático a todos los socios, consumidores financieros y la comunidad sin distinción de sexo, credo, raza, cultura, ideología. Se respeta el derecho y deber democrático de elegir y ser elegido.
- ★ **Confidencialidad:** Trabajamos convirtiendo en nuestros los objetivos de la Cooperativa, actuando con responsabilidad relaciones de colaboración con las partes interesadas.
- ★ **Solidaridad.** El personal de la Cooperativa desempeña sus labores de forma unida para que los servicios logren impacto social, cuidando los intereses de socios, clientes y la comunidad, manteniendo relaciones de colaboración entre todos especialmente en situaciones difíciles.
- ★ **Responsabilidad:** Asumimos compromisos y cumplimos con nuestras obligaciones, reflejando nuestro trabajo con honradez, transparencia y puntualidad, reconociendo y respondiendo por las acciones y decisiones ejecutadas, bajo principios de legalidad, la ética y buena conducta.
- ★ **Compromiso:** Con los objetivos institucionales, tomando en cuenta la responsabilidad con los socios, los consumidores financieros, la sociedad, en busca de un desarrollo sostenible y la protección del medio ambiente.
- ★ **Diligencia:** Prestamos servicios con esmero y prontitud, cumplimos nuestros compromisos asumidos.
- ★ **Calidad y calidez:** De nuestros productos y servicios, trato hacia el consumidor financiero, en cumplimiento de buenas prácticas, trato digno, para la satisfacción plena de sus necesidades.
- ★ **Trabajo en equipo e innovación:** Los RRHH conformamos un equipo de trabajo de alto rendimiento, compromiso e innovación, para el desarrollo personal e institucional, con fidelidad a los principios de la Cooperativa, generando resultados en beneficio de todos.

X. ÉTICA EN LAS RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS

1. Responsabilidad Personal

Es responsabilidad de todos y cada uno de los integrantes de la Cooperativa CACTRI R.L., leer, conocer y cumplir este Código de Ética, siendo este documento complementario a: el contrato de trabajo, a la normativa externa de los entes fiscalizadores y a la legislación boliviana.

No obstante de lo anterior, hay aspectos y situaciones que no pueden estar descritos en este código y respecto a los cuales se esperan conductas y decisiones que sean congruentes con el código de ética y normas legales. Quienes desempeñen cargos de supervisión, jefatura y/o gerenciales deben velar en todo momento porque las instrucciones impartidas se ajusten a las normas, tanto internas como externas.

Si un funcionario recibe instrucciones de su inmediato superior o un Consejero, reñidas con los principios éticos, presentados en el presente código, deberá informarlo al Tribunal de Honor mediante los canales de comunicación establecidos en el presente documento.

La responsabilidad individual de nuestras acciones es un aspecto esencial en el desempeño de nuestras funciones, pudiendo rechazarse órdenes de los jefes inmediatos cuando no se cumpla con lo indicado en el presente Código.

En las relaciones con socios, clientes y usuarios, los empleados de la Cooperativa, no pueden aceptar obsequios, comisiones u otros regalos sea en efectivo o especie, que puedan condicionar o contravenir las decisiones empresariales operativas, o que pueda generar conflictos de interés al interior de la cooperativa o con otros socios o clientes.

2. Relación con los consumidores financieros

Los funcionarios de la Cooperativa deberán mantener una conducta de responsabilidad y cortesía con todas las personas que soliciten información sobre los productos y servicios de la Cooperativa, ofreciendo el más alto grado de asesoramiento profesional.

3. Relación con Socios

La relación con nuestros socios estará basada en comunicaciones formales, con información transparente, objetiva y oportuna, enmarcadas en las políticas y procedimientos establecidos en el presente documento.

4. Relaciones laborales

En la Cooperativa se aplican prácticas laborales justas, basadas en el talento, habilidades y desempeño de sus colaboradores, ofreciendo igualdad de oportunidades de trabajo y crecimiento profesional, cumpliendo la Ley del Trabajo y demás normas vigentes.

Los funcionarios deberán demostrar una actitud de cooperación y deferencia para los socios y consumidores financieros en el desarrollo de las actividades que les incumben, teniendo presente que están obligados a observar instrucciones que sus superiores hayan impartido, de igual manera con sus compañeros de trabajo.

Actitudes como, ocultar información a los superiores o compañeros, especialmente con el propósito de obtener un beneficio personal, proporcionar datos falsos, inexactos y distorsionados, o negarse a colaborar en proyectos internos presentando cualquier tipo de obstrucción para la realización de los mismos, resultan actitudes contrarias a los principios éticos.

Las instrucciones verbales o escritas que se impartan a los funcionarios deberán ser claras y comprensibles.

5. Relaciones con las Autoridades

Las relaciones con las entidades u organismos del Estado como la ASFI, BCB, SIN y otras instancias gubernamentales con las que trabajamos, se manejarán a través de funcionarios autorizados por la Gerencia General y deberán ser guiadas con un espíritu de estrecha cooperación, cordialidad y respeto, sin perjuicio de mantener la confidencialidad en los casos que resulte necesario.

6. Relaciones con Proveedores

Para la adquisición de bienes y servicios se deberá aplicar el principio de invertir con prudencia, pagando el precio justo para conseguir la más alta calidad que permita optimizar el destino de los recursos.

La selección de proveedores y el proceso de adquisición deberán realizarse de conformidad a nuestras políticas y procedimientos, estando prohibida cualquier forma de ofrecimiento, insinuación o afirmación que sugiera que los funcionarios o empleados ejerzan algún tipo de influencia en la toma de decisiones, asimismo se debe evitar cualquier conflicto de interés. En caso de tener conocimiento de esta situación, se deberá reportar inmediatamente al Tribunal de Honor, de acuerdo a los canales de comunicación establecidos en el presente Código de Ética.

7. Conducta con los medios de Comunicación

Los funcionarios no podrán conceder entrevistas o facilitar información de tipo extraoficial y que no esté a disposición del público, por iniciativa propia o invitación de los medios de comunicación; los canales autorizados en la Cooperativa son El Presidente del Consejo de Administración como representante legal y el Gerente General.

XI. COMPORTAMIENTO EN LA INSTITUCIÓN

i. No discriminación

Todos los que formamos parte de la Cooperativa tienen como regla invariable de conducta en sus actos y decisiones el respeto y la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, nacionales o extranjeros residentes en el país, sin distinción de raza, nacimiento, nacionalidad, capacidades diferentes, clase social, sexo, religión o ideas políticas.

ii. Acoso Sexual

Se reprueba el acoso sexual, tal como solicitar o conceder favores que puedan tener carácter o intención sexual, valiéndose o no de su superioridad laboral o afectando de cualquier modo la dignidad de la mujer o del hombre de trabajo; en la práctica no se tolerará una actitud de este tipo y será considerada falta grave y podrá ser causa de despido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales a las que queda expuesto el infractor o la infractora.¹⁴

iii. Uso de Alcohol y Drogas

Está prohibido, en lugares de trabajo, el consumo, venta, fabricación, distribución, posesión o utilización de drogas ilegales, al igual que el hecho de llevar consigo o encontrarse bajo el efecto de sustancias estupefacientes psicotrópicas. En caso de verificarse esta situación, o hallarse en los lugares de trabajo bajo efecto de bebidas alcohólicas o de drogas, se realizarán las pruebas necesarias y será causal suficiente para terminar la relación laboral sin perjuicio de las sanciones legales respectivas.

iv. **Prevención de Lavado de Activos**

Los Consejeros, Ejecutivos y funcionarios de la Cooperativa deberán conocer e implementar las políticas y procedimientos para prevenir el Lavado de Activos descritas en el Manual de la UIF.

Los funcionarios están obligados, moral y legalmente, informar al responsable de la unidad de cumplimiento (UIF), aquellas transacciones de los clientes que por su número, valor y características, se apartan del perfil financiero del cliente y no presentan una justificación financiera o económica razonable.

v. **Política de Transparencia**

1. Cactri R.L. Trabaja en un ambiente de colaboración y respeto con sus grupos de interés, generando relaciones de confianza.
2. Impulsa el desarrollo de acciones contra el fraude, corrupción, soborno
3. Incentiva el compromiso de la Cooperativa con los grupos de interés, disuadiendo conductas indebidas.
4. Publica la información relacionada con los productos y servicios que presta
5. Establece un relacionamiento basa en valores y compromiso que fortalecen la gestión con altos estándares de transparencia y buenas prácticas empresariales.

XII. EJERCICIO DE LA AUTORIDAD Y NORMAS DE CONDUCTA PARA SU EJERCICIO

1. La autoridad es la que el Estatuto Orgánico confiere a Consejeros, Ejecutivos, otorgándose la responsabilidad de tomar decisiones, dirigir equipos de trabajo y administrar los recursos de la entidad, con el único fin de velar por el interés de la Cooperativa, cumplir con tareas encomendadas y metas asignadas, en el marco de los valores y principios señalados en el presente código.
2. Para el ejercicio de la autoridad, se deben cumplir con las siguientes normas:
 - a. Promover el respeto entre socios, Consejeros, funcionarios y partes interesadas, mediante el trato con calidad y calidez, profesionalismo, integridad y responsabilidad.
 - b. Aplicar en sus actos los principios y normas de conducta descritas en el presente código.
 - c. Preservar y precautelar la buena imagen institucional.
 - d. Tomar decisiones de manera oportuna en el marco de sus atribuciones, previniendo asumir riesgos que impacten negativamente.
 - e. Trabajar con eficiencia, eficacia, y cooperación en los niveles que le corresponda, prestando asistencia y respaldo oportuno.
 - f. Respetar la independencia de los diferentes niveles organizacionales.
 - g. En casos de conflictos, excusarse en el conocimiento y resolución si tuviere alguna relación o vinculación de cualquier tipo.
 - h. Tomar decisiones, instruir, emitir resoluciones en concordancia con leyes, normas u otras determinaciones dentro de los plazos y formas establecidos por ley

XIII. CONFLICTO DE INTERÉS

- a. **Deber de abstención.-** Deber de abstención.- Socios, Consejeros y funcionarios se deben abstener de generar o fomentar situaciones o relaciones que generen conflicto de interés.
- b. **Excusa.-** Todos los que alcanza el presente código de ética se encuentran obligados a comunicar de forma expresa y oportuna a autoridad competente, la existencia de un conflicto de interés, debiendo excusarse o abstenerse de ejercer sus funciones cuando sea parte de dichos casos.

- c. **Situaciones que generan conflicto de interés.**- De manera enunciativa y no limitativa, existe conflicto de interés en los siguientes casos:
1. Recibir directa o indirectamente ninguna ventaja, obsequio, retribución, cualquiera sea la forma de terceras personas. No se considera en este punto los obsequios institucionales autorizados.
 2. Las instancias de aprobación de créditos, se deben abstener de conformar comités cuando el solicitante natural o jurídico, tenga alguna relación o vinculación restringida por normativa legal.
 3. Prestar servicios a proveedores, clientes o competidores que pueda afectar adversamente el desempeño de sus funciones.
 4. Ejercer a título personal o en su beneficio, actividades de ninguna naturaleza, relacionadas con las funciones propias de la Cooperativa.
 5. Incurrir en las limitaciones y prohibiciones legales y normativas, que le generen beneficio alguno.
 6. Participar en funciones de control o supervisión, trámites u otra actividad en las que estén involucradas personas que tengan parentesco dentro de las prohibiciones legales,
 7. Se prohíbe a Consejeros, miembros de Comités y funcionarios realizar proselitismo político dentro de la entidad.
- d. **Nepotismo.**- Siendo el nepotismo el trato de favor hacia familiares o amigos, dentro de la Cooperativa se prohíbe realizar este acto por cualquiera de los Consejeros de Administración, Vigilancia, miembros de Comités o Tribunal y funcionarios, bajo conminatoria de realizar el respectivo proceso disciplinario interno.

XIV. INTERESES ECONÓMICOS, RELACIONES COMERCIALES Y CELEBRACION DE CONTRATOS

Se generan conflictos de interés económicos cuando miembros pertenecientes a cualquier nivel de la estructura de la Cooperativa, familiares o personas afines son propietarios, socios, accionistas, ejercen control o son representantes de empresas u organizaciones relacionadas con la Cooperativa, por lo que deben excusarse de participar de acciones, decisiones o recomendaciones en procesos de contratación, adquisiciones, contratación de servicios, ser proveedor por si o por terceros y otros actos en los que se vea comprometido o genere estos conflictos.

XV. ACTIVIDADES POLITICAS, RELIGIOSAS Y OTRAS ACTIVIDADES EXTERNAS

Los miembros de Consejos, Comités, Funcionarios, dentro de la entidad, deben abstenerse de:

1. Exigir o solicitar el cobro o descuento de cuotas o contribuciones para fines políticos, solicitar participación o afiliación a un determinado partido político, para optar o permanecer en un determinado cargo.
2. Impedir o influir en la filiación o desafiliación de una determinada asociación u organización.
3. Obligar o inducir a subalternos asistir a actos políticos o religiosos de cualquier naturaleza, o impedir la asistencia de estos fuera de su horario de trabajo.
4. Toda otra actividad que no genere conflicto de interés, tal como voluntariado, beneficencia, deportiva, están permitidas en tanto no sean desarrolladas en la jornada laboral.

XVI. DEBER DE COMUNICACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERES Y ATENCION DE LAS DENUNCIAS Y SANCIONES

Las faltas, contravenciones e infracciones a las disposiciones de este Código de Ética por cualquiera de los miembros de los Consejos, Comités, funcionarios, serán sancionadas de acuerdo a su gravedad, conforme

al debido proceso. Las faltas de los funcionarios a este Código será de conocimiento de las instancias establecidas en el Reglamento Interno de personal.

Se establece el siguiente procedimiento:

1. Instancia encargada de resolver faltas, contravenciones e infracciones

La instancia que tiene la facultad de recibir, analizar, tratar y establecer soluciones a faltas, contravenciones e infracciones de carácter ético en la Cooperativa, es el Tribunal de Honor; este comité tiene por objeto velar por el cumplimiento del Código de Ética y demás normativa complementaria, y la resolución de los conflictos que su aplicación pudiera plantear.

2. Confidencialidad de la denuncia recibida

El Tribunal de Honor tratará toda la información recibida en forma confidencial, los resultados de la investigación no se divulgarán ni se discutirán con persona o entidad alguna, aparte de los que tengan una legítima necesidad de conocerlos. Esto es importante para evitar dañar la reputación de las personas sospechosas que posteriormente resulten inocentes de una conducta inadecuada.

Para el cumplimiento de sus funciones, los miembros del Tribunal de Honor tendrán acceso libre e irrestricto a las oficinas de la Cooperativa, así como, guardando los límites de la confidencialidad de la información, podrán examinar, copiar todas o cualquiera de las partes del contenido de archivos, escritorios, gabinetes y otras instalaciones de almacenamiento.

a. Procedimiento formal para denunciar faltas, contravenciones e infracciones.

Los Socios, Consejeros, ejecutivos y funcionarios, incluyendo los proveedores tienen la obligación de reportar cualquier sospecha o evidencia de la realización de un acto que contraviene el presente Código de Ética, en un tiempo máximo de las 48 horas de conocido el o los hechos.

Este reporte deberá hacerse mediante los canales de comunicación establecidos en el presente Código de Ética. La Cooperativa respaldará a los Consejeros, funcionarios y terceros que de buena fe hagan estos reportes.

b. Canales de comunicación

El Consejo de Administración y la Alta Gerencia de la Cooperativa, por la responsabilidad establecida en normativa de regulación¹, están comprometidos con la importancia del rol que cumple cada uno de los Consejeros y funcionarios en el logro de los altos estándares de conducta organizacional; en este sentido, con el objeto de que cualquier socio, Consejero, funcionario o partes interesadas, pueda expresar sus denuncias de irregularidades o contravenciones al presente Código de Ética, se establecen canales de comunicación que garantizan la confidencialidad, transparencia, facilidad de acceso, reserva y anonimato.

Los canales definidos para entregar las denuncias o sospechas que se desean comunicar son:

1. Directamente al Consejo de Administración, quien derivará al Tribunal de Honor

¹Circular ASFI/157/2012, Sección 8, Artículos 1^o y 2^o

2. Directamente al Gerente General, quien pondrá en conocimiento del Tribunal de Honor.
3. Directamente al Tribunal de Honor.

Si el socio, Consejero, funcionario o parte interesada desea permanecer anónimo, existen los siguientes mecanismos que garantizan el anonimato a quien proporciona la información adjuntando la documentación que permita establecer los indicios o evidencias, para su investigación:

1. En la página web, se publicará el correo electrónico del Tribunal de Honor
2. Correo electrónico tribunal.honor@cactri.com.bo

A través de estos canales se puede enviar información respecto a denuncias de transgresiones a las normas establecidas en el presente código.

Dichas medidas permitirán fortalecer nuestra imagen corporativa, ambiente laboral y de control interno, con los cuales todos los Consejeros y funcionarios tendrán un espacio adecuado para dar a conocer responsablemente sus inquietudes frente a conductas o actuaciones irregulares de las que tomen conocimiento.

c. Procedimiento para la resolución de denuncias

1. Conocimiento de la denuncia

Conocida la denuncia, por los canales establecidos en el punto anterior, el Tribunal de Honor iniciará la investigación documentándose debidamente con información que podrá solicitar a través de la Gerencia General, para evaluar la existencia de algún indicio de faltas, contravenciones e infracciones al Código de Ética

2. Archivo de obrados

Si como resultado del paso anterior, el Tribunal de Honor concluye que no existen indicios de haberse cometido ninguna falta, contravenciones e infracciones, resolverá el caso como improcedente por denuncias infundadas, archivando el caso.

3. Inicio y notificación del proceso por faltas, contravenciones e infracciones

Si el Tribunal de Honor, una vez efectuada la evaluación técnico jurídica de la denuncia o conocida la faltas, contravenciones o infracciones, encuentra que existen indicios de culpabilidad, dentro del término de cinco días hábiles de conocido el hecho, tendrá que proceder a emitir una resolución motivada de iniciación del proceso interno en contra del presunto infractor.

4. Pasos y plazos procedimentales

Los pasos y plazos que el Tribunal de Honor tendrá que observar en los actuados que se detallan en el presente acápite son:

- a. Cinco días hábiles para dictar la resolución fundamentada de apertura o rechazo del proceso.
- b. Diez días hábiles de término de prueba, el cual; comenzara a computarse a partir de la notificación al infractor.
- c. Cinco días hábiles para que el Tribunal de Honor emita su resolución final.

i. Resolución y sanciones

El Tribunal de Honor, dentro del plazo establecido en el paso anterior, tendrá que proceder a dictar la respectiva resolución, la cual contendrá una síntesis de las faltas, contravenciones o infracciones al Código de Ética denunciados o conocidos, la valoración de las pruebas de cargo y descargo aportadas, la determinación de la existencia o inexistencia de responsabilidades y la imposición de la respectiva sanción o sobreseimiento.

La resolución se pondrá en conocimiento del Consejo de Administración, para que se tomen las acciones que correspondan según la resolución emitida por el Tribunal de Honor; asimismo, será registrada en el informe de Gobierno Corporativo que se presenta anualmente a la Asamblea General de Socios.

d. Sanciones

Los socios, Consejeros, Ejecutivos o funcionarios de la Cooperativa que incurran en conductas que violen los principios éticos y las normas consagradas en el Código de Ética, serán sancionados de acuerdo a la gravedad de la falta; las sanciones serán:

1. Amonestación Verbal
2. Amonestación escrita, con cargo a la hoja de vida o archivo del infractor
3. Multas y Sanciones (se aplicará la descrita en el Reglamento de Gobierno Corporativo para funcionarios y Consejeros).

XVII. PROMOCION DE LA ETICA

Son responsables de promocionar el Código de Ética a todos los miembros de Consejos, Comités y funcionarios de la Cooperativa, el Consejo de Administración, Gerente General, Responsable de Recursos Humanos, a los fines de su conocimiento y correcta aplicación.

Esta tarea se realizará mediante capacitaciones, página web, cartillas, y cualquier otro medio que permita su difusión dentro de la entidad.

XVIII. INTERPRETACION

En caso de ambigüedad o duda respecto de la aplicación del presente Código de Ética, se interpretará por las instancias competentes (AFCOOP o ASFI, según corresponda) quien emitirá opinión técnica y legal para su cumplimiento.

XIX. RESOLUCION DE APROBACION

Este Código de Ética, fue revisado por el Comité de Gestión Integral de Riesgos, aprobado y sancionado por el Consejo de Administración el 5 de marzo de 2025, para su aprobación por la Asamblea General Ordinaria de Socios, por lo tanto queda bajo la responsabilidad de la Gerencia General y Jefes operativos su difusión, control de su aplicación y cumplimiento una vez ratificado.

Trinidad, Marzo de 2025

Fue Ratificado en todo su contenido por la Asamblea General Ordinaria de Socios realizada el:

Nº Acta	DIA	MES	AÑO


 Lic. Maritza Farell Aguirre
 SECRETARIA
 CONSEJO ADMINISTRACION
 "CACTRI" R.L.


 Lic. Eneida Dorado Candia
 PRESIDENTA
 CONSEJO ADMINISTRACION
 "CACTRI" R.L.


 Lic. Felix Alberto Cuatrecasas Moreno
 VICE PRESIDENTE
 CONSEJO ADMINISTRACION
 "CACTRI" R.L.


 Lic. Milton Aponte Balcázar
 1º VOCAL TITULAR
 CONSEJO ADMINISTRACION
 "CACTRI" R.L.


 Prof. Bismark Bejarano Ferrera
 SEGUNDO VOCAL TITULAR
 CONSEJO ADMINISTRACION
 "CACTRI" R.L.