



**FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL
CERRADO DE CESANTÍA INDEXADA DE LA
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FCPC - UTN**

*CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN
GOBIERNO CORPORATIVO*

2023

*Ibarra, Av. 17 de Julio y José Córdova – Ciudadela Universitaria
Edificio de Bienestar Universitario - Quinto piso
fojiutn@hotmail.com*

INDICE:

ARTÍCULO 1.- OBJETO	2
ARTÍCULO 2.- ÁMBITO	2
ARTÍCULO 3.- PRINCIPIOS Y VALORES.....	2
ARTÍCULO 4.- COMPROMISOS.....	4
ARTÍCULO 5.- NORMAS EN EL SERVICIO A LOS PARTÍCIPIES	5
ARTÍCULO 6.- RESPONSABILIDADES GENERALES	5
ARTÍCULO 7.- RESPONSABILIDADES CON LOS PARTÍCIPIES	6
ARTÍCULO 8.- RELACIONES LABORALES.....	6
ARTÍCULO 9.- CON LOS ORGANISMOS DE CONTROL Y AUTORIDADES.....	7
ARTÍCULO 10.- CON LOS PROVEEDORES	7
ARTÍCULO 10.- COMPETENCIA LEAL	8
ARTÍCULO 11.- DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS Y MATERIALES	8
ARTÍCULO 11.- TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN	9
ARTÍCULO 12.- PROHIBICIÓN DE SOBORNOS Y CORRUPCIÓN.....	9
ARTÍCULO 13.- CONFLICTOS DE INTERESES.....	10
ARTÍCULO 14.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.....	11
ARTÍCULO 15.- ACTIVIDADES POLÍTICAS.....	11
CAPÍTULO IX	12
ARTÍCULO 16.- MEDIO AMBIENTE	12
ARTÍCULO 17.- SALUD Y SEGURIDAD.....	12
ARTÍCULO 18.- DERECHOS HUMANOS	12
CAPÍTULO X	12
COMITÉ DE ÉTICA	12
ARTÍCULO 23.- CUMPLIMIENTO	13
MEDIDAS DISCIPLINARIAS	13
CAPITULO XI	14
ACCESO A LAS POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS, DIRECTRICES Y CANALES DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	14

FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA INDEXADA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN RESUELVE:

EXPEDIR EL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

CAPITULO I Del Objeto

ARTÍCULO 1.- OBJETO

El presente Código de Ética tiene como finalidad contribuir al mejoramiento del comportamiento de los integrantes del **FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA INDEXADA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE FCPC-UTN**, valorando el talento humano para que asuman sus responsabilidades bajo los principios de eficiencia, eficacia, y transparencia.

CAPITULO II Del Ámbito

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO

Este Código es de cumplimiento obligatorio para los directivos, comités, partícipes, funcionarios y empleados del FCPC-UTN.

Las personas que ingresen al fondo FCPC-UTN, en cualquier calidad de las indicadas en el párrafo anterior deben conocer el alcance del presente Código para asumir su cumplimiento.

CAPITULO III De los principios y valores

ARTÍCULO 3.- PRINCIPIOS Y VALORES

Para cumplir con su misión, el FCPC-UTN, define los siguientes principios éticos y valores como fundamento para el ejercicio de sus acciones y como guía para la orientación de su desarrollo.

3.1. PRINCIPIOS

- Cumplimiento de la Ley,
- Transparencia;

- Respeto a las preferencias de los grupos de interés, y,
- Rendición de cuentas.

Cumplimiento de la ley.- El Consejo de Administración y/o Representante Legal o Gerente y trabajadores, darán cumplimiento estricto a la ley y resoluciones que regula la creación y funcionamiento de los Fondos Complementarios Previsionales Cerrados, las resoluciones de la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera, la Superintendencia de Bancos, el Estatuto, reglamentos, manuales y políticas emitidas para su administración.

Transparencia. – Los directivos y la administración del FCPC-UTN, cumplirán con lo dispuesto por la Junta de Regulación Monetaria y Financiera; esto es informar a los partícipes del Fondo dentro de los plazos establecidos en forma clara, completa y veraz, acerca de su gestión financiera, resultados obtenidos, productos, servicio, el costo de los mismos y proporcionar a cada uno de los partícipes sus correspondientes estados de cuenta y de créditos cuando lo requieran.

Respeto a las preferencias de los grupos de interés. – Los directivos y la administración del fondo FCPC-UTN promoverán el respeto y valorarán las identidades, etnias y diferencias de las personas. Se prohíben actos de hostigamiento y discriminación basados en la raza, credo, sexo, capacidades diferentes, orientación sexual, color, género, nacionalidad, o cualquier otra razón política, ideológica, social y filosófica, acorde siempre una conducta honesta y mesurada.

Rendición de cuentas.- El Consejo de Administración y/o Representante Legal o Gerente deberá presentar a la Asamblea General de Partícipes el informe anual que contenga la rendición de cuentas sobre la gestión en cumplimiento a la normativa vigente.

Además, informar a los partícipes sobre:

- ✓ El cumplimiento de los objetivos y responsabilidades asumidas en el manejo de los recursos;
- ✓ Los impactos causados en la rentabilidad del Fondo por las decisiones tomadas;
- ✓ El cumplimiento o no de lo planificado, en forma transparente y;
- ✓ Presentar anualmente a la Asamblea General de partícipes la información financiera auditada.

3.2. VALORES

- Ética
- Respeto
- Lealtad
- Integridad
- Responsabilidad
- Compromiso
- Honestidad
- Autodisciplina

Ética. - El fondo se guía por los valores universales de la honestidad, honradez, responsabilidad y justicia. Sus directivos, funcionarios, empleados se desempeñarán con sólidos principios de ética profesional y humana.

Respeto. - Valor que permite al ser humano reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos.

Lealtad. - Sentimiento de respeto y fidelidad a los principios del fondo y a los compañeros en cuanto al trabajo para crear un buen clima laboral.

Integridad. - Ser auténticos, profesionales, coherentes entre lo que piensan, dicen y hacen. No se aprovecha de los demás, ni de sus recursos.

Responsabilidad. - El compromiso de asumir las obligaciones morales y legales asumido por los para el correcto funcionamiento del Fondo.

Compromiso. - Obligación contraída por los administradores para el buen funcionamiento del Fondo.

Honestidad. - Conjunto de atributos personales, como la decencia, el pudor, la dignidad, la sinceridad, la justicia, la rectitud y la honradez en la forma de ser y de actuar

Autodisciplina. - Capacidad de seguir reglas impuestas personalmente, con orden y constancia, usando solo la fuerza de voluntad.

CAPITULO IV

Compromisos

ARTÍCULO 4.- COMPROMISOS

4.1. Compromiso con los Participes.

- **Protección de datos de los usuarios.** - Los directivos, funcionarios y empleados se comprometen a velar por el buen uso de la información de los partícipes y del FCPC-UTN y a guardar la privacidad de los mismos, en los términos previstos en la constitución y las leyes pertinentes.

4.2. Compromiso con la igualdad de género.

- Hombres y mujeres tienen las mismas facilidades de acceso y representación en los procesos de participación del FCPC-UTN, se procurará un equilibrio de género en el número de integrantes en los diferentes niveles de organización del Fondo.

4.3. Compromiso con proveedores y terceros.

- El Fondo espera de todas sus contrapartes un comportamiento ético, por ello no tolerará prácticas ajenas al presente Código de Ética.

- El Fondo priorizará la contratación de productos y servicios amigables con el medioambiente, dando prioridad a proveedores locales.

4.4. Compromiso con los organismos de control.

- El Fondo dará estricto cumplimiento a las disposiciones de la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera y de la Superintendencia de Bancos.

CAPITULO V **Normas de servicio**

ARTICULO 5.- NORMAS EN EL SERVICIO A LOS PARTÍCIPIES

La relación que los empleados tendrán con los partícipes debe estar enmarcada y conforme a la normativa vigente, resoluciones o regulaciones legales y con estricto cumplimiento a lo dispuesto en el Estatuto, Reglamentos, Código de Ética y de buen Gobierno Corporativo, enmarcadas dentro de las siguientes especificaciones a su servicio:

Calidez. - Todos los servicios en el fondo serán proporcionados con calidez, diligencia y calidad, siempre buscando entregar un buen servicio de calidad para el cumplimiento de los objetivos.

Riesgo. - La rentabilidad acreditada en cada una de las cuentas individuales se sustenta en realizar inversiones de la mayor rentabilidad y riesgo controlado.

Control. - La estructura del Fondo permite ser flexibles y controlar al mismo tiempo la integridad del capital de los partícipes, mediante la autodisciplina, la existencia de procesos y sistemas de controles efectivos y oportunos.

CAPITULO VI **Responsabilidades**

ARTÍCULO 6.- RESPONSABILIDADES GENERALES

El mandato del Representante Legal o Gerente frente a los partícipes del Fondo le genera la responsabilidad adicional de garantizar que el Código responda a los intereses de los partícipes, empleados y personas naturales o jurídicas que tengan actividades en torno a su desarrollo.

Los partícipes, Consejo de Administración, el Representante Legal o Gerente, los empleados del fondo desempeñan un importante papel en lo que se refiere a garantizar una conducta ética y legal.

Las responsabilidades generales a acatar son:

- ✓ Comprender y cumplir este Código, así como cualquier política que aplique a los intereses del fondo y a su área de trabajo.

- ✓ Respaldo activamente los comportamientos éticos intentando evitar violaciones del Código y obtener el asesoramiento correspondiente cuando haya dudas acerca de alguna cuestión de cumplimiento.
- ✓ Informar cualquier inquietud sobre posibles incumplimientos del Código o de políticas del Fondo.
- ✓ Cooperar cuando sea necesario en las investigaciones de posibles violaciones.

ARTÍCULO 7.- RESPONSABILIDADES CON LOS PARTICIPES

Los empleados del Fondo deben tener siempre buen trato y disponibilidad de atención para con los participantes, beneficiarios o público en general que soliciten información relacionada con el Fondo, prestaciones y beneficios.

Las solicitudes por requerimientos o reclamos de los participantes serán atendidos de manera oportuna, conforme al estatuto, reglamentos y procedimientos establecidos en los indicadores del buen gobierno corporativo, el mismo que no podrá superar los plazos o términos establecidos; en caso de no haberlos, se aplicarán los determinados en la Ley, guardando confidencialidad y prudencia; los empleados del fondo darán a conocer a los peticionarios los mecanismos para resolver sus requerimientos y la forma en que se los procesará hasta su resolución.

ARTÍCULO 8.- RELACIONES LABORALES

Las relaciones laborales se las puede determinar dentro de las siguientes:

- ✓ **Prácticas laborales justas e igualdad de trato:** En cumplimiento de las obligaciones patronales y con fundamento en las normas establecidas en el Código de Trabajo, se aplicará a los empleados del Fondo, prácticas laborales justas, basadas en el talento y desempeño, ofreciendo a todos iguales oportunidades de trabajo y crecimiento profesional.
- ✓ **Lealtad y cordialidad:** Los empleados del Fondo deben demostrar una actitud de cooperación para los usuarios internos y externos en el desarrollo de las actividades, teniendo presente que están obligados a observar las instrucciones que sus superiores les hayan impartido. Similares actitudes deberán mantener para con sus compañeros de trabajo.
- ✓ **Forma de impartir las instrucciones:** Las instrucciones verbales o escritas que se impartan a los empleados deben ser claras, precisas y comprensibles.
- ✓ **Ambiente de trabajo:** El Fondo procurará crear un ambiente de trabajo de cordialidad, respeto, transparencia y cortesía, en el que predomine el espíritu de colaboración, trabajo en equipo e integración.

- ✓ **Información fidedigna y cooperación:** Los empleados del Fondo cumplirán con el trabajo encomendado con responsabilidad, integridad, profesionalismo, e informar de manera permanente sobre su avance a quienes tengan relación o interés directo.

El empleado podrá ser sancionado con falta grave si incurriese en actitudes como:

- ✓ Ocultar información con el propósito de obtener un beneficio personal;
- ✓ Proporcionar información incorrecta;
- ✓ Negarse a colaborar en proyectos internos;
- ✓ Obstruir la realización de los trabajos o proyectos; y,
- ✓ Las descritas en Manual de Funciones.

ARTÍCULO 9.- CON LOS ORGANISMOS DE CONTROL Y AUTORIDADES

El vocero oficial del Fondo es el presidente del Consejo de Administración y/o Gerente General del Fondo y además, se le concede atribuciones para el cumplimiento de sus actividades, las cuales se encuentran contempladas en la Resolución 280-2016-F, de 7 de septiembre de 2016, emitidas por la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera.

El Representante Legal del Fondo deberá mantener una buena relación según corresponda con los organismos de control y con cualquier autoridad sea persona natural o jurídica, bajo las normas de respeto y espíritu de colaboración y los principios del presente Código.

ARTÍCULO 10.- CON LOS PROVEEDORES

- 1 El Fondo procederá con la selección, elección y contratación de los proveedores siempre de manera objetiva, técnica, transparente y ética; los procesos de calificación del proveedor, la presentación de ofertas, cotización de precios, entre otros, deberán garantizar la relación costo/beneficio.
- 2 Para la adquisición de bienes y servicios se deberá aplicar el principio de invertir con prudencia, pagando el justo precio para conseguir la más alta calidad que permita optimizar el destino de los recursos en beneficio de los partícipes.
- 3 Queda prohibido cualquier forma de ofrecimiento, insinuación o afirmación que sugiera que lo empleado ejerce algún tipo de influencia en la toma de decisiones relativas a la adquisición de bienes y servicios; durante el proceso de adquisición y cierre de negociaciones con proveedores, se deberá evitar cualquier situación que pueda generar conflicto de intereses, en el caso de encontrarse ante tal situación, se deberá reportar inmediatamente al Representante Legal y/o Representante Legal.
- 4 La información relativa a las adquisiciones tendrá el carácter de privada y confidencial; por lo tanto, no podrá ser divulgada a otras personas que no sean las designadas y autorizadas por el Fondo.

ARTÍCULO 11.- COMPETENCIA LEAL

Las actividades económicas y laborales que realice el Fondo con terceras personas se enmarcan en prácticas sanas que garantice las mejores condiciones en beneficio institucional.

ARTÍCULO 12.- DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS Y MATERIALES

1. El Representante Legal o Gerente y los empleados tienen la responsabilidad de proteger y conservar la propiedad física, la propiedad intelectual y los activos financieros del fondo. Además, son los encargados de asegurar que el valor de los activos institucionales no se reduzca o se generen pérdidas por descuido, negligencia o por actividades delictivas.
2. Los bienes del Fondo serán utilizados exclusivamente para llevar adelante actividades de la organización.
3. Se prohíbe usar los activos de la institución para obtener ganancias personales o en campañas políticas.
4. Los empleados del fondo deben asumir que el trabajo desarrollado para la institución pertenece o es de propiedad exclusiva e íntegra al Fondo.
5. Los cobros de dividendos y aportes de los partícipes por ningún concepto serán depositados en cuentas ajenas a las del Fondo.
6. Los aportes individuales provienen exclusivamente de descuentos realizados de las remuneraciones de los Partícipes en los roles de pago.
7. Toda información que el empleado conozca por el desempeño de su actividad profesional sobre el Fondo, los partícipes o de otros empleados está sujeta a secreto profesional y por lo tanto, no podrá ser entregada a terceros salvo que exista autorización de la institución, del partícipe, del empleado o que en su defecto haya algún requerimiento de tipo legal.
8. Toda información sobre las actividades propias del Fondo, no podrá ser divulgada, proporcionada o suministrada a ninguna persona; levantamiento de la reserva sólo podrá ser por medio de orden de la autoridad competente.
9. El principio de secreto profesional subsistirá aún luego de que la relación laboral con el o los empleados haya terminado; por lo tanto, la persona que cese en sus funciones no podrá llevarse consigo ningún tipo de información.
10. Los empleados cuando cesen en sus funciones se comprometen a devolver los valores, activos, enseres, documentación y material en general que se encontraba bajo custodia y responsabilidad.

11. El destino de los fondos entregados a los partícipes en calidad de préstamos debe contener una cláusula de compromiso de uso lícito del dinero.
12. Los pagos por cesantía y otorgamiento de préstamos deben realizarse de tal forma que sean lo que corresponde a los partícipes en su estricto derecho.

ARTÍCULO 13.- TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN

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

1. Los equipos, programas y dispositivos de tecnología de información son de propiedad del Fondo y no podrán ser llevados fuera de sus instalaciones, salvo que exista la respectiva autorización por parte del Representante Legal.
2. El Fondo entregará a sus empleados códigos de acceso (claves), las cuales son personales e intransferibles, deben mantenerse en forma reservada y serán utilizados exclusivamente por los empleados a quienes fueron entregadas para el cumplimiento en el desarrollo de sus funciones.
3. Los empleados del Fondo son responsables por la seguridad de la información que se encuentra disponible en los equipos asignados; por lo tanto, cuando el empleado no esté utilizando su equipo deberá bloquear el acceso.
4. Los servicios de comunicación, incluyendo el correo electrónico serán utilizados exclusivamente para actividades del Fondo.
5. Los empleados del Fondo, no podrán utilizar los equipos de la institución en beneficio propio, en actividades personales, para beneficio de terceros o en aquellas consideradas ilegales, ilícitas o inmorales.
6. Los programas instalados en los equipos del Fondo no podrán ser copiados por los empleados y tampoco podrán instalar programas no autorizados.
7. El Fondo cuenta con internet proporcionado por el ente patronal, el cual será utilizado solamente por el personal autorizado en temas propios de sus funciones.
8. El Representante Legal del Fondo 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.

CAPITULO VII

Prohibiciones de Sobornos y Corrupción

ARTÍCULO 14.- PROHIBICIÓN DE SOBORNOS Y CORRUPCIÓN

Bajo ninguna circunstancia el Fondo o sus personeros darán o recibirán soborno en forma directa o indirecta. Además, el Representante Legal o Gerente no respaldarán operaciones que impliquen ofrecer o dar sobornos, actuarán con la diligencia y el cuidado que sean razonables para no respaldar involuntariamente ese tipo de operaciones.

Si un empleado o representante del Fondo se encuentra en la situación de que se le solicita el pago de un soborno, debe informar el incidente al organismo superior para que tomen las acciones pertinentes.

CAPITULO VIII

Conflictos y resolución

ARTÍCULO 15.- CONFLICTOS DE INTERESES

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

En forma general se puede decir que existe un posible conflicto de interés cuando un empleado, su cónyuge o un miembro de su familia inmediata hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad tiene interés directo o indirecto en cualquier transacción que involucre al Fondo, sea este interés de tal magnitud o naturaleza que sus decisiones podrían ser afectadas por la relación cercana existente.

A continuación, se detalla varias situaciones que pueden ocasionar o ser generadoras de conflictos de interés:

1. Cuando el empleado toma decisiones o forma parte del cuerpo colegiado que toma decisiones relacionadas con la provisión de bienes o servicios, sea este socio o asesor de empresas proveedoras del Fondo.
2. Participar en el análisis y aprobación de operaciones de crédito para sí o para su cónyuge, conviviente o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
3. Participar en actividades que por interés personal o de terceros, impliquen competencia con el Fondo.
4. Participar en las decisiones para adquirir o arrendar bienes muebles e inmuebles para el Fondo, cuando el empleado, su cónyuge o conviviente, parientes o empresas en las que éstos tengan participación en el capital social y sean proveedores.
5. Crear a título personal empresas o negocios que desarrollen actividades similares a las que realiza el Fondo, ser socio, accionista o asesor de las mismas.
6. Realizar o participar en negocios en los que la contraparte sea el Fondo y en los que el empleado tenga un interés personal o familiar.

ARTÍCULO 16.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Los empleados del Fondo que se encuentren frente a un posible conflicto de interés, procederán acorde con las disposiciones de carácter general que se encuentran en el Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo; y, de manera particular, a las siguientes:

Representante Legal o Gerente: Cuando éste se encuentre ante un posible caso de conflicto de intereses, deberá desistir de esa opción y optar por otras alternativas.

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 al Representante Legal, quien podrá autorizar a actuar o tomar la decisión por él.

El Representante Legal del Fondo, cuando lo considere necesario, podrá 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.

Con la finalidad de prevenir posibles conflictos de interés, derivados del parentesco entre los empleados del Fondo y los partícipes, éstos deberán informar al Representante Legal o Gerente del Fondo en el mismo momento en que éste hecho se produzca.

Los miembros del Consejo de Administración, Representante Legal y/o empleados del Fondo no podrán ofrecer, dar 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 en beneficio propio o de terceros. Se exceptúan material publicitario.

Todos los casos de posibles conflictos de interés que se presenten en el Fondo serán reportados al Consejo de Administración y/o al Representante Legal del Fondo para su resolución, quien mantendrá un registro de los asuntos puestos en su conocimiento y la forma en que fueron resueltos, aspectos que servirán de base para la elaboración del informe de gestión anual sobre el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Código.

CAPITULO VIII Actividades políticas

ARTÍCULO 17.- ACTIVIDADES POLÍTICAS

El Fondo no realiza aportes a partidos o candidatos políticos y su participación en actividades políticas, se limita a apoyar iniciativas relacionadas con la existencia y permanencia de la entidad en el tiempo.

Si los integrantes del Consejo de Administración, el Representante Legal o Gerente o los empleados desean participar en actividades políticas personales, deben asegurarse de que interfieran su capacidad de cumplir con sus obligaciones.

El Representante Legal o Gerente o los empleados no deben participar en actividades políticas en el lugar de trabajo.

CAPÍTULO IX

Medio ambiente, Salud y Seguridad y Derechos Humanos

ARTÍCULO 18.- MEDIO AMBIENTE

El Consejo de Administración, Comités, Representante Legal o Gerente y sus empleados deben realizar actividades que coadyuven a mejorar el entorno del Fondo.

ARTÍCULO 19.- SALUD Y SEGURIDAD

El Fondo deberá interesarse en la salud y la seguridad del Representante Legal o Gerente, empleados y hará todo lo posible por brindar un entorno laboral seguro y saludable.

Cada persona debe cumplir con los protocolos de salud y seguridad de la Universidad Técnica del Norte.

ARTÍCULO 20.- DERECHOS HUMANOS

En el fondo se valorará los derechos humanos y se promoverá la protección de los mismos, así como los derechos de los trabajadores reconocidos en todo el mundo. Los empleados deben ser contratados, ascendidos y remunerados estrictamente en función de sus méritos.

No existe ningún motivo aceptable para contratar a alguien que no está debidamente calificado.

CAPÍTULO X COMITÉ DE ÉTICA

ARTÍCULO 21.- El Comité deberán someterse a lo que establezca la normativa de los Fondos Complementarios Previsionales Cerrados, constante en la Codificación de Resoluciones Monetarias, Financieras, de Valores y Seguros, emitida por los Miembros de la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera y de la Superintendencia de Bancos.

ARTÍCULO 22.- El comité de ética es el órgano encargado de velar por el cumplimiento del Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo.

Estará conformado por lo menos con un representante del Consejo de Administración, un empleado del Fondo y el representante legal.

ARTÍCULO 23.- Los integrantes del Comité de Ética serán calificados por la Superintendencia de Bancos, en cuanto a su condición legal, idoneidad y técnica, en forma previa a su posesión, de acuerdo a las normas expedidas para el efecto.

ARTÍCULO 24.- El Superintendente de Bancos podrá declarar la inhabilidad superviniente de los vocales del comité de ética, que se encontraran incursos en impedimentos o inhabilidades legales o reglamentarias, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales a que hubiere lugar. Esta declaración de inhabilidad superviniente causará la inmediata cesación de funciones y la administración procederá a su remoción.

ARTÍCULO 25.- CUMPLIMIENTO

El cumplimiento del Código permitirá a los empleados, partícipes y proveedores del fondo, tener una convivencia armónica, la inobservancia de las normas constantes en el presente código serán consideradas como "falta grave" y como tal serán sancionadas de acuerdo a lo que establece el Código del Trabajo, los reglamentos y normatividad aplicable al Fondo.

Adicional a lo mencionado en el párrafo que precede, el partícipe, empleado y proveedores 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.

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

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 26.- Es importante comprender que la violación de algunas disposiciones de este Código también puede implicar la violación de alguna Ley y puede hacer que el sujeto implicado y/o el **FONDO COMPLEMENTARIO PREVISIONAL CERRADO DE CESANTÍA INDEXADA DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE**, sean objeto de una acción legal que genere responsabilidades administrativas, civiles o penales.

Las medidas disciplinarias serán determinadas u ordenadas por el Representante Legal o Gerente del Fondo de conformidad con el Estatuto y sus Reglamentos.

En lo referente a las faltas disciplinarias de los empleados, estas legisladas por el Código de Trabajo.

CAPITULO XI
ACCESO A LAS POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS, DIRECTRICES Y CANALES DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

ARTÍCULO 27.- Los partícipes, el Consejo de Administración, el Representante Legal o Gerente y los empleados deben tener fácil acceso al Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo y a las políticas, procedimientos y directrices, con el fin de establecer y estandarizar los comportamientos deseados definidos en este Código.

ARTÍCULO 28.- Comunicación Externa. - El Representante Legal 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 los 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.

En caso de denuncias se tratarán de manera confidencial, las mismas se recibirán a través del canal de denuncias publicado en la página oficial del Fondo.

Nadie será objeto de represalia por haber denunciado de buena fe una violación de este Código.

El Fondo mantendrá una línea telefónica y de correo electrónico específica para comunicarse con el Representante Legal o Gerente del Fondo.

El presente Código de ética será sometido a revisión o cambios cada dos años y será socializado a la Asamblea General en el mismo tiempo y será publicado en la página web del Fondo.

El presente Código fue elaborado, revisado, modificado y aprobado en reunión del Consejo de Administración del 24 de mayo del 2023.

Lo certifico:



M.s.C. Marlon Pineda
PRESIDENTE DEL CONSEJO
DE ADMINISTRACIÓN FCPC-UTN



M.s.C. Diana Chamorro
SECRETARIA DEL CONSEJO
DE ADMINISTRACIÓN FCPC-UTN



FCPC DE CESANTIA
INDEXADA DE LA
UNIVERSIDAD TÉCNICA
DEL NORTE
IBARRA - ECUADOR