



CÓDIGO DE ÉTICA

DATOS DE LA VERSIÓN

Documento que sustenta el cambio	Versión	Acuerdo de	Nro.	Fecha de Aprobación	Fecha de Vigencia
MEMO N° 03562-2025-G-CMACHYO (19/02/2025)	18	Directorio	080-2025	12/02/2025	21/02/2025
		Notas de la versión: <ul style="list-style-type: none">Se modifico el artículo 1°, 6°, 7°, 9° y 16°.Se modifico el glosario de términos.Surge en atención al Memorándum N° 07289-2024-G-CMACHYO			
RESPONSABLE DE ACTUALIZACIÓN	Jefe de asesoría legal				
RESPONSABLE DE REVISIÓN	Dpto. de Gestión de Procesos (jvera)				

TITULO PRIMERO **DE LA NATURALEZA, OBJETIVOS, FINALIDAD, ALCANCE Y BASE LEGAL**

Naturaleza

Artículo 1º.- El presente Código de Ética, en adelante el Código, constituye una herramienta para una adecuada gestión del comportamiento, conducta ética en la CMAC-HUANCAYO S.A, en adelante la Caja, así como a contribuir en el adecuado funcionamiento del Sistema de Prevención de LA/FT, **Sistema de Prevención de Fraude**, prevención de riesgos reputacionales y de la gestión de conducta de mercado, reuniendo las normas y lineamientos de conducta que deben guiar el accionar diario de los accionistas, directores y colaboradores en cumplimiento de sus funciones y relaciones con los grupos de interés con los que interactúen; de tal manera se pueda preservar nuestra imagen institucional y confiabilidad en los compromisos empresariales.

Artículo 2º.- El Código, ostenta el carácter normativo, complementario al Reglamento de Organización de Funciones, Manual de Organización de Funciones, Hoja de Especificación de Funciones, Reglamento Interno de Trabajo de la Caja (en adelante RIT) y las demás normas referidas en el Art. 6 del presente Código.

Objetivos

Artículo 3º.- Los accionistas, directores y colaboradores de la Caja deben responder a las más altas normas de conducta e integridad profesional, por lo cual el presente Código tiene como objetivo exponer las normas y lineamientos de conducta y ética que deben observarse en el desarrollo de sus actividades, cumpliendo con la normativa interna y externa aplicable.

Finalidad

Artículo 4º.- El presente Código tiene por finalidad:

- a. Fomentar el compromiso personal respecto a las funciones que ejercen los accionistas, directores y colaboradores de la Caja, así como de las responsabilidades que de ello se deriven.
- b. Propiciar la interiorización de los valores éticos, la integridad, transparencia y licitud de los accionistas, directores y colaboradores, para que el desempeño de sus funciones sea realizado de una manera eficaz, eficiente y diligente.
- c. Promover a través de una cultura organizacional, el trabajo en equipo que conlleven al logro de los objetivos y metas alineados a la misión y visión de la Caja.
- d. Establecer mecanismos para asegurar que los accionistas, directores y colaboradores no incurran en las prohibiciones e incompatibilidades funcionales.
- e. Generar un ambiente de control y seguridad adecuado entre los accionistas, directores y los colaboradores de la Caja.

Alcance

Artículo 5º.- Las normas y lineamientos detallados en el presente Código se aplican a los accionistas, directores y colaboradores de la Caja, independientemente del vínculo que se tenga con la Caja.

Base legal

Artículo 6º.- El presente Código se sustenta en las siguientes normas:

- a. Ley N° 26702, Ley General de Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros (Ley General), y modificatorias.
- b. DS 157-90-EF Ley de Cajas Municipales de Ahorro y Crédito (Ley especial)
- c. Ley N° 26887, Ley General de Sociedades.
- d. Ley N° 26771, Establecen Prohibición de Ejercer la Facultad de Nombramiento y Contratación de Personal en el Sector Público, en Casos de Parentesco; su Reglamento aprobado mediante el D.S. N° 021-2000-PCM y las modificatorias establecidas por el D.S. N° 017-2002-PCM y del D.S. N° 034-2005-PCM.
- e. Ley N° 30424, Ley que Regula la Responsabilidad Administrativa de las Personas Jurídicas por el Delito de Cohecho Activo Transnacional; su Reglamento aprobado mediante el D.S. N° 002-2019-JUS; su modificatoria a través de la Ley N° 30835, Ley que Modifica la Denominación y los Artículos 1, 9 y 10 de la Ley N° 30424.
- f. Ley N° 27270, Ley Contra Actos de Discriminación.

- g. Ley N° 26772, Disponen que las Ofertas de Empleo y Acceso a Medios de Formación Educativa no Podrán Contener Requisitos que Constituyan Discriminación, Anulación o Alteración de Igualdad de Oportunidades o de Trato.
- h. D. Leg. N° 1352, Amplía la Responsabilidad Administrativa de las Personas Jurídicas.
- i. D.S. N° 003-97-TR TUO del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- j. Resolución SBS N° 11356-2008, Reglamento para la Evaluación y Calificación del Deudor y la Exigencia de Provisiones; y, modificatorias.
- k. Resolución SBS N° 2660-2015, Reglamento de Gestión de Riesgos de Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo.
- l. Resolución SBS N° 2116-2009, Reglamento para la Gestión del Riesgo Operacional.
- m. Resolución SBS N° 3780-2011, Reglamento para la Gestión del Riesgo de Crédito; y, modificatorias.
- n. Resolución SBS N° 3274-2017, Reglamento de Gestión de Conducta de Mercado del Sistema Financiero; y, modificatorias.
- o. Resolución SBS N° 272-2017, Reglamento de Gobierno Corporativo y de la Gestión Integral de Riesgos y establece otras disposiciones; y, modificatorias.
- p. **Circular G-213-2021** Normas para el Registro de directores, Gerentes y Principales funcionarios REDIR.
- q. **Resolución SBS N° 504-2021** Reglamento para la Gestión de la Seguridad de la Información y la Ciberseguridad

TITULO SEGUNDO **DE LOS VALORES Y PRINCIPIOS**

Artículo 7º.- Los valores y principios rectores de las acciones y conductas de los accionistas, directores y colaboradores de la Caja, sin orden de prelación, son los siguientes:

Valores institucionales:

a. Excelentes:

- ✓ Orientados a resultados y a la excelencia en el servicio
- ✓ Somos eficientes en nuestras labores desempeñadas
- ✓ Cumplimos lo que prometemos

b. Ágiles para innovar:

- ✓ Abiertos y adaptables al cambio
- ✓ Flexible y oportunos en la satisfacción del cliente
- ✓ Nos anticipamos y estamos un paso adelante

c. Socios de nuestros clientes:

- ✓ Enfocados en brindar asesorías financieras a nuestros clientes
- ✓ Brindamos soluciones integrales, oportunas e innovadoras

d. Comprometidos con el corazón:

- ✓ Mejorar la calidad de vida y crecimiento de nuestros clientes y colaboradores
- ✓ Compromiso con la sociedad, el medio ambiente y el Perú.

e. Íntegros:

- ✓ Reconocemos la responsabilidad de nuestro trabajo y de nuestras decisiones
- ✓ Somos íntegros en nuestras intenciones laborales y promovemos lo mismo con nuestros colegas

Principios:

- a. Comportamiento personal:** Mantener una conducta intachable, dentro y fuera de la Caja, conservando en todo momento y lugar la ecuanimidad de sus actos.
- b. Disciplina:** Observar el estricto cumplimiento de las normas internas y externas en el ejercicio de su cargo.
- c. Eficiencia:** Se refleja en la calidad que muestra el personal en cada una de las funciones y actividades asignadas, buscando el mejor resultado para la Caja.
- d. Honestidad:** Actuar de forma sincera, tomando en cuenta los fines institucionales para evitar la existencia de conflictos de interés.
- e. Idoneidad:** Desempeñar con aptitud técnica, legal y moral las funciones y actividades asignadas; debiendo procurar una formación sólida, integral y permanente.

- f. **Integridad:** Decidir y actuar de manera intachable conforme a sus mejores capacidades en el ejercicio de sus funciones y actividades asignadas.
- g. **Lealtad:** Actuar con fidelidad y solidaridad hacia la Caja y sus colaboradores.
- h. **Justicia y equidad:** Actuar con imparcialidad hacia las personas que solicitan sus servicios sin ningún tipo de preferencias, otorgando a cada uno lo que le es debido.
- i. **Objetividad:** Actuar sin prejuicios o antojos personales, con capacidad crítica en base a los hechos concretos en el desarrollo de sus funciones.
- j. **Probidad:** Desenvolverse con rectitud, honradez y honestidad, en el proceder de lograr el interés institucional, antes que el interés personal.
- k. **Pulcritud:** Maximizar el uso de los bienes de la Caja, mejorando el ambiente físico de trabajo y el mantenimiento de la infraestructura, así como la decorosa presentación de los colaboradores.
- l. **Puntualidad:** Cumplir oportunamente con los compromisos contraídos, tareas, encargos y trabajos asignados para las actividades ordinarias y extraordinarias, relacionadas con sus funciones.
- m. **Tolerancia:** Respetar que los accionistas, directores y colaboradores de la Caja sean, piensen y actúen de manera distinta, aunque fueran contrarias a las propias.
- n. **Veracidad:** Proceder con autenticidad y sustentado en la verdad en las relaciones y actuaciones funcionales con todos los grupos de interés.

TITULO TERCERO

DE LAS NORMAS DE CONDUCTA Y ÉTICA EN EL CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

Integridad profesional y cumplimiento de leyes y regulaciones

Artículo 8º.- Todo accionista, director o colaborador debe mostrar integridad profesional y observar el cumplimiento del RIT, Reglamento Interno del Directorio, y demás normas internas, leyes y regulaciones externas, en el ámbito de su competencia.

Artículo 9º.- La Caja no permite actos de soborno, cohecho, colusión, corrupción, tráfico de influencias, lavado de activos, financiamiento del terrorismo, **estafa o fraude** u otros actos, que vayan en contra del presente Código, del Manual de Gestión de Riesgos de Corrupción y **Manual de Prevención y Tratamiento de Fraude**, y demás normas relacionadas con la materia.

No discriminación, trato justo y equitativo

Artículo 10º.- La Caja tiene el compromiso de dar un trato justo y equitativo a sus clientes, usuarios, proveedores, competidores y sus colaboradores, por lo que vela en todo momento por promover la inclusión financiera y no discriminación de cualquier tipo.

Confidencialidad y uso de la información

Artículo 11º.- La Caja exige que toda la información sobre las actividades realizadas por la institución y las efectuadas por nuestros clientes, sea de carácter no público o sea solicitado conforme a lo establecido en las normas vigentes sobre la materia, ello con la finalidad que esté debidamente protegida para evitar su uso indebido.

Artículo 12º.- Todo accionista, director o colaborador debe cumplir con lo establecido en el Política para la Seguridad de la Información y demás normativa externa o interna aplicable a la protección y privacidad de la información de clientes, usuarios u otra que administre la Caja; así como cumplir con las normas internas relacionadas al uso y transferencia de la información.

Artículo 13º.- Está prohibido difundir información distorsionada, falsa o engañosa que pudiera dañar la imagen o el prestigio de la Caja.

Artículo 14º.- El uso indebido de la información o la difusión de información falsa origina la existencia de comisión de falta grave, así como las responsabilidades civiles y penales, a que hubiere lugar.

Activos de la Caja

Artículo 15º.- Todo accionista, director o colaborador, debe proteger y conservar el patrimonio de la Caja incluyendo información, software y otros, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el

desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su uso indebido, abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros los utilicen para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados. Del mismo modo deberán cuidar los bienes de clientes y proveedores que estén bajo el dominio de la Caja.

Relaciones comerciales

Artículo 16º.- En sus relaciones con los clientes y usuarios, los colaboradores están obligados a dar fiel cumplimiento a las disposiciones establecidas sobre la materia en el RIT, Manual del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información y Ciberseguridad (SGSI-C) y al Manual para la aplicación de Políticas Específicas a la Gestión de controles de Seguridad de la Información y Ciberseguridad, Manual de Buenas Prácticas para la Gestión de Conducta de Mercado y documentos normativos relacionados.

La Caja no mantendrá relaciones comerciales con clientes que se aparten a las normas éticas o que participen en negocios ilícitos e ilegales.

Relaciones con la competencia

Artículo 17º.- La Caja, establece que se debe mantener competencia leal como elemento básico en todas las operaciones y relaciones con otras instituciones del mercado financiero de acuerdo con los principios de la sana competencia.

Relaciones con los proveedores

Artículo 18º.- La Caja establece que todos los bienes y/o servicios deberán ser adquiridos o contratados sobre la base de la ponderación factores como el precio, calidad, disponibilidad, los términos y el servicio, con la finalidad de hacer el mejor uso posible de sus recursos. Los colaboradores encargados de estas actividades deben celebrar contratos y compromisos con proveedores de bienes o servicios sin favoritismos de ninguna índole, privilegiando únicamente el interés patrimonial de la Caja.

Conflictos de Interés

Artículo 19º.- Los conflictos de intereses o la apariencia de existir conflictos de intereses podrían afectar severamente a la confianza y a la seguridad de la Caja. Por lo que los accionistas, directores y colaboradores deberán dar fiel cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Conflicto de Intereses.

TITULO CUARTO **NORMAS RELACIONADAS A LA CONDUCTA PERSONAL**

Conducta en la vida privada

Artículo 20º.- La Caja espera de todos los directores o colaboradores una defensa constante de los valores más trascendentales del ser humano, debido a que su vulneración puede producir daño y afectar la imagen y reputación de la Caja y se exige una conducta honesta y mesurada en el ámbito de su vida privada. Son conductas prohibidas para el colaborador de la Caja el otorgamiento habitual de préstamos personales a terceros o influenciar en el otorgamiento de créditos para financiar a clientes finalistas en actividades o proyectos en los que se posean intereses o participación directa o indirecta, involucrarse en negocios ilícitos, inmorales, degradantes u otros que pongan en duda su solvencia moral.

La comisión de delitos dolosos por parte de los colaboradores constituye causa justa de despido, reservándose la Caja el derecho de iniciar las acciones legales que correspondan.

Artículo 21º.- Cada colaborador debe ser consciente que su condición de tal no se interrumpe al concluir su jornada de trabajo; sino que se proyecta y extiende hacia su vida social y privada.

Acoso e intimidación

Artículo 22º.- Los colaboradores quedan prohibidos de adoptar actitudes de hostigamiento, acoso e/o intimidación, tanto de carácter sexual como de cualquier otro tipo, ya sea por parte o en contra de un director o colaborador, proveedor, cliente o usuario. Todo colaborador, con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, cualquiera sea el cargo que ocupe, queda prohibido de:

	CÓDIGO DE ÉTICA	Página 6 de 11
		Versión: 18
		Cod. Proceso: MNL-ASE-002

- a. Adoptar represalias de cualquier tipo o coacción alguna contra otros colaboradores de la Caja u otras personas.
- b. Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual, psicológico, contra de otros colaboradores de la Caja o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

TITULO QUINTO **DE LAS OPERACIONES CON RECURSOS DE PROCEDENCIA ILICITA**

Artículo 23º.- Es prioridad de la Caja, la prevención y gestión de los riesgos de lavado de activos y delitos conexos; así como, cumplir con el plan de capacitación periódico sobre la prevención de riesgos asociados tanto a la prevención y detección de operaciones con recursos de procedencia ilícita, y sobre los riesgos operacionales.

Artículo 24º.- Los directores y colaboradores deben conocer y cumplir con las disposiciones legales y normas internas relativas a la prevención y detección de operaciones con recursos de procedencia ilícita. Siendo obligación de los mismos, participar de las capacitaciones que la Caja programe sobre la materia.

TITULO SEXTO **DE LA COMUNICACIÓN DE CONDUCTAS CONTRARIAS A LOS PRINCIPIOS Y NORMAS DE ESTE CÓDIGO**

Artículo 25º.- Los directores y colaboradores deberán comunicar en la brevedad posible al superior jerárquico (en caso corresponda) y a la Unidad de Cumplimiento Normativo, o por el canal ético, cuando por cualquier motivo o circunstancia se presente un conflicto de intereses o ambiente propicio para el desarrollo de actividades desligadas de la ética, acción sospechosa de fraude o mala práctica contemplada en el presente Código.

Artículo 26º.- Es obligación de los accionistas, directores o colaboradores, denunciar inmediatamente por el canal ético, las solicitudes de soborno o de pago sospechoso proveniente de cualquier persona o entidad, presuntamente deshonestas, delictivas o violatorias de las normas internas que regulan las actividades de la Caja.

Artículo 27º.- Se deberá animar y permitir (mediante capacitaciones, alertas u otros mecanismos que la Caja establezca) a los colaboradores para que comuniquen cualquier sospecha legítima sobre prácticas ilegales, contrarias a la ética o cuestionables, de forma confidencial y protegidos de cualquier represalia. Esto incluye la comunicación de los problemas relevantes al oficial de cumplimiento normativo.

TITULO SÉPTIMO **DE LOS INCENTIVOS Y SANCIONES**

Artículo 28º.- La Gerencia Mancomunada establece los incentivos y estímulos que permitan una actuación correcta, transparente y leal de los colaboradores. En este sentido, es responsable de:

- a. Difundir el presente Código a todos los colaboradores de la Caja.
- b. Diseñar, establecer, aplicar y difundir los incentivos y estímulos al personal que cumpla con los principios, deberes y obligaciones del presente Código y respeten sus obligaciones.
- c. Comunicar las sanciones a los colaboradores de la Caja que tengan prácticas contrarias a los principios establecidos en el presente Código.

Sanciones

Artículo 29º.- La trasgresión de los principios y demás lineamientos establecidos en el presente Código, serán considerados como una infracción, generándose una responsabilidad pasible de sanción, asimismo considerándose como una más de las prohibiciones al personal contenidas en el RIT.

	CÓDIGO DE ÉTICA	Página 7 de 11
		Versión: 18
		Cod. Proceso: MNL-ASE-002

Artículo 30º.- El RIT y otras normas, según corresponda, establecen las correspondientes sanciones. Para su graduación se tendrá presente las normas sobre el régimen laboral y otras normas aplicables en virtud del cargo o función desempeñada.

Artículo 31º.- Las sanciones aplicables por la trasgresión del presente Código no eximen de las responsabilidades administrativas, civiles y penales establecidas en la normatividad correspondiente.

Artículo 32º.- El jefe de gestión del talento humano o quién haga sus veces, llevará el registro de personal, en el cual se consignarán las faltas y las sanciones que se apliquen. El registro debe contener los datos personales del colaborador, la sanción impuesta y la causa de la misma.

TITULO OCTAVO **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES**

Artículo 33º.- Los diferentes estamentos, jerarquías de trabajo, etc. difundirán el presente Código y exhortarán a todos sus miembros a hacer lo propio para su cumplimiento en estricto respaldo y exigencia de la norma establecida.

Artículo 34º.- Las prohibiciones establecidas en el presente Código no son limitativas y se extienden a cualquier otra conducta ilegal prevista en la normativa interna y externa, ya que afectan y dañan la reputación de la Caja y la confianza en el sistema.

Artículo 35º.- Todos los accionistas, directores y colaboradores deberán dar fiel cumplimiento a lo establecido en el Manual de Gestión de Riesgos de Corrupción; asimismo deberán firmar el pacto de compromiso anticorrupción en la Caja, comprometiéndose con ello a conocer y cumplir con lo establecido en el referido manual y demás normativas sobre la materia.

Artículo 36º.- Es responsabilidad de todo colaborador comunicar oportunamente al Dpto. de Gestión del Talento Humano, las transgresiones al presente Código que haya identificado.

El Dpto. de Gestión del Talento Humano, realizará el seguimiento respectivo e informará a la Gerencia Mancomunada los resultados obtenidos para las medidas correctivas correspondientes.

Artículo 37º.- Para el caso de directores se regirá según lo establecido en el Reglamento Interno del Directorio; y, para el caso de los accionistas el Directorio al tomar conocimiento comunicará a la Junta General de Accionistas para las acciones correspondientes.

Artículo 38º.- Las Unidades Orgánicas que conforman la Caja a través de sus jefes, podrán proponer la derogación, modificación y adición de las normas y/o disposiciones del presente Código, siempre en cuando las mismas no desarmonicen el presente cuerpo normativo.

Artículo 39º.- Para cualquier modificación, cambio, inclusión, reestructuración, etc. del presente Código se deberá contar con la conformidad del Dpto. de Asesoría Legal; y, las opiniones de la Unidad de Auditoría Interna, Unidad de Cumplimiento Normativo, y aprobación respectiva del Comité de Riesgos y Directorio.

Artículo 40º.- La Caja desarrollará programas de capacitación referidos al presente Código, por lo menos una vez al año y cuando se presenten cambios significativos en el contenido del mismo.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

1. **Accionista:** Conformado por los miembros de la Junta General de Accionistas de la Caja.
2. **Canal ético:** Medio de comunicación establecido por la Caja, por el cual se puede comunicar cuando se tenga conocimiento de hechos o indicios de cualquier tipo de infracción al presente Código o a las leyes y/o regulaciones internas o externas vinculadas a la Caja. Dicho canal se encuentra ubicado en portal institucional de la Caja.
3. **Colaborador:** Toda persona que labora para la Caja bajo una relación directa de subordinación. Esta definición alcanza también a aquellos considerados como personal de confianza y de dirección, y funcionarios de la Caja, los cuales se detallan a continuación:
 - **Personal de dirección:** Es aquél que ejerce la representación general del empleador frente a otros colaboradores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquél las funciones de administración y control, o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Se encuentran comprendidos en esta clasificación:
 - ✓ La Gerencia Mancomunada.
 - ✓ Otros a quienes por la naturaleza de las funciones que realizan sean considerados por la Caja como personal de dirección, de acuerdo con Ley.
 - **Colaborador de confianza:** Son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección. Se encuentran comprendidos en esta clasificación:
 - ✓ Gerentes distintos a la Gerencia Mancomunada.
 - ✓ Subgerentes.
 - ✓ Jefes de negocios regionales.
 - ✓ Jefes de Unidades Orgánicas.
 - ✓ Administradores.
 - ✓ Otros a quienes por la naturaleza de las funciones que realizan sean considerados por la Caja como personal de confianza, de acuerdo con Ley.
4. **Corrupción:** El mal uso del poder público o privado para obtener un beneficio indebido; económico, no económico o ventaja; directa o indirecta; por agentes públicos, privados o ciudadanos; vulnerando principios y deberes éticos, normas y derechos fundamentales.
5. **Directores:** funcionarios representantes en el Directorio de la Caja por su entidad designante. (De acuerdo con la Res. 272-2017 que aprueba el Reglamento de Gobierno Corporativo y de la Gestión Integral de Riesgos y establece otras disposiciones, y, el Reglamento Interno del Directorio).
6. **Gerencia:** funcionarios de la Gerencia Mancomunada, que actúan en el marco de la Resolución N° 272-2017; y, demás normas regulatorias.
7. **Pagos de facilitación:** Consisten en pagos de pequeñas cantidades de dinero a funcionarios públicos a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite administrativo o acción rutinaria como, por ejemplo, obtener un permiso o licencia sobre la cual la entidad tiene derecho conferido por ley. La característica de dichos pagos es que se realiza dicho pago no pretendiendo obtener un negocio, contrato u operación comercial, sino agilizar un procedimiento a algo a lo que la Caja tiene derecho.
8. **Principales funcionarios:** aquellos comprendidos en el Anexo N° 1 de la Circular SBS N° G-213-2021, Normas para el Registro de Accionistas, directores, Gerentes y Principales Funcionarios – REDIR, en concordancia con las Normas Complementarias a la elección de Directores, Gerentes y Auditores Internos, aprobadas por la Resolución SBS N° 1913-2004 y con el artículo 92 de la Ley N° 26702.

	CÓDIGO DE ÉTICA	Página 9 de 11
		Versión: 18
		Cod. Proceso: MNL-ASE-002

9. **Riesgo reputacional:** La posibilidad de pérdidas por la disminución de la confianza en la integridad de la institución que surge cuando el buen nombre de la empresa es afectado. El riesgo de reputación puede presentarse a partir de otros riesgos inherentes en las actividades de una organización.
10. **Fraude:** Acto intencional (engaño, abuso de confianza, simulación, etc.) tendiente a obtener un beneficio ilícito e ilegal; actuación dolosa contrario a la verdad y a la rectitud que se comete un perjuicio de los clientes, trabajadores, proveedores y/o en contra de la entidad o sus representantes.

CONTROL DE VERSIONES

Documento que sustenta el cambio	Versión	Acuerdo de	Nro.	Fecha de Aprobación	Fecha de Vigencia
Acta N° 010-2003 de Sesión Ordinaria de la CMAC HUANCAYO S.A	01	Directorio	153-2003	04/06/2003	05/06/2003
<ul style="list-style-type: none"> • Notas de la Versión: Ninguna 					
CARTA N° 00384-2008-SAD-CMACHYO	02	Directorio	278-2008	13/11/2008	14/11/2008
<ul style="list-style-type: none"> • Notas de la Versión: Deroga la Versión 01, ya que este Código de Ética es parte del MANUAL DE CONTROL Y EVALUACIÓN DE RIESGOS a manera de Anexo. 					
MEMO N° 00007-2010-G-CMACHYO (05/01/2010)	03	Directorio	467-2009	28/12/2009	06/01/2010
<ul style="list-style-type: none"> • Notas de la Versión: Deroga la Versión 02, ya que este Código de Ética es parte del MANUAL DE CONTROL Y EVALUACIÓN DE RIESGOS a manera de Anexo. 					
MEMO N° 05812-2010-G-CMACHYO (21/12/2010)	04	Comité de Gerencia	1278-2010	20/12/2010	22/12/2010
<ul style="list-style-type: none"> • Notas de la Versión: • Deroga la Versión 03. • Inclusión de los Valores del PEI (artículo 5°) • Inclusión de Calificación de Riesgos NORMAL (Artículo 7°, literal a) 					
MEMO N° 03826-2012-G-CMACHYO (25/05/2012)	05	Comité de Gerencia	0667-2012	25/05/2012	26/05/2012
<ul style="list-style-type: none"> • Notas de la Versión: • Modificación TITULO PRIMERO, el cual hace referencia a "LA NATURALEZA, OBJETIVOS, FINALIDAD, ALCANCE Y BASE LEGAL". • Modificación de la definición de los valores (artículo 7°). • Eliminación de los principios: Decoro, Imagen Institucional, Lealtad y Obediencia, Transparencia, los cuales se encuentran inmersos en los demás títulos del presente documento. • Se ha modificado la denominación del Título: Decía "DE LOS VALORES, PRINCIPIOS, DEBERES Y PROHIBICIONES", ahora se propone: "DE LOS VALORES Y PRINCIPIOS". • El Título Segundo contempla los valores y principios; los deberes y prohibiciones, han sido considerados en el Título Tercero. • Se ha modificado la denominación del Título: Decía "DE LAS RELACIONES DEL PERSONAL DE LA CAJA MUNICIPAL", ahora se propone "DE LAS NORMAS DE CONDUCTA Y ÉTICA EN EL CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES", el cual contempla los deberes, prohibiciones y las relaciones del personal de La Caja. • Modificación de todos sus artículos. • Inclusión del TITULO CUARTO "DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS". • Inclusión del TITULO QUINTO "NORMAS RELACIONADAS A LA CONDUCTA PERSONAL". • Otros cambios de forma. 					
MEMO N° 06148-2012-G-CMACHYO (03/09/2012)	06	Comité de Gerencia	1050-2012	01/09/2012	04/09/2012
<ul style="list-style-type: none"> • Notas de la Versión: • Alineamiento del documento normativo a la nueva Estructura Orgánica. 					

		<ul style="list-style-type: none"> Mediante MEMO N° 02612-2013-G-CMACHYO (Acuerdo de Comité de Gerencia N° 0417-2013, vigente desde el 01/04/2013) se ha modificado la denominación del Responsable de Actualización y/o Unidad Revisora a nivel de la carátula en alineamiento a la Estructura Orgánica vigente, sin cambios de versión. 			
MEMO N° 08196-2013-G-CMACHYO (14/10/2013)	07	Comité de Gerencia	1511-2013	07/10/2013	15/10/2013
		Notas de la Versión: Cambio mínimo Alineamiento de los valores institucionales al PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2013-2015.			
MEMO N° 04415-2014-G-CMACHYO (12/05/2014)	08	Comité de Gerencia	0645-2014	07/05/2014	13/05/2014
		Notas de la Versión: <ul style="list-style-type: none"> Se ha incrementado todo lo correspondiente al TITULO CUARTO (DE LAS NORMAS DE CONDUCTA EN LAS REDES SOCIALES) Se ha incremento los artículos: 33°, 34°, 35° y 36°. Otros cambios de forma. 			
MEMO N° 06188-2014-G-CMACHYO (01/07/2014)	09	Comité de Gerencia	0977-2014	26/06/2014	02/07/2014
		Notas de la Versión: <ul style="list-style-type: none"> Cambio mínimo en el artículo 52°. 			
MEMO N° 08004-2015-G-CMACHYO (07/09/2015)	10	Comité de Gerencia	1067-2015	01/09/2015	08/09/2015
		Notas de la Versión: <ul style="list-style-type: none"> Cambio mínimo en alineamiento a la Resolución de la SBS N° 2660-2015 Reglamento de Gestión de Riesgos de Lavado de Activos y del Financiamiento de Terrorismo. 			
MEMO N° 00895-2016-G-CMACHYO (22/01/2016)	11	Comité de Gerencia	0015-2016	07/01/2016	25/01/2016
		Notas de la Versión: <ul style="list-style-type: none"> Cambio mínimo a nivel del Artículo 7°. 			
MEMO N° 11887-2016-G-CMACHYO (20/09/2016)	12	Comité de Gerencia	0953-2016	05/09/2016	21/09/2016
		Notas de la Versión: <ul style="list-style-type: none"> Se ha modificado los Artículos: 6° y 25°. Se ha adicionado la sección: "Glosario de Términos". Otros cambios de forma. 			
MEMO N° 14271-2017-G-CMACHYO (08/11/2017)	13	Directorio	541-2017	07/11/2017	09/11/2017
		Notas de la Versión: <ul style="list-style-type: none"> Se ha modificado los artículos: 19°, 34°, 41° y 53°. Se ha realizado otros cambios de forma. 			
MEMO N° 02557-2018-G-CMACHYO (12/02/2018)	14	Comité de Gerencia	240-2018	08/02/2018	14/02/2018
		Notas de la Versión: <ul style="list-style-type: none"> Cambio mínimo a nivel de los artículos: 1°, 4°, 6°, 15° y 16° 			
MEMO N° 14028-2018-G-CMACHYO (20/08/2019)	15	Directorio	553-2019	15/08/2019	21/08/2019
		Notas de la Versión: <ul style="list-style-type: none"> Se ha modificado los artículos: 1°, del 3° al 9°, 11°, del 14° al 16°, del 18° al 20°, 23°, 24°, 29°, 33°, 56°, 36°, 39°, 42°, 45°, del 49° al 54°, 57° y 66°. Se ha incluido los artículos: del 25° al 28°, del 30° al 32°, 34°, 62° y 64°. Se ha modificado el glosario de términos. Se ha realizado otros cambios de forma. 			
MEMO N° 11409-2020-G-CMACHYO (14/09/2020)	16	Directorio	408-2020	27/08/2020	15/09/2020
		Notas de la Versión: <ul style="list-style-type: none"> Se ha modificado los artículos: 1, 3, 5, 6, 8, 9, 10, 12, 16, 19, 20, 22, 23, 27, 28, 36 y 40. Se ha realizado otros cambios de forma. 			
MEMO N° 07892-2021-G-CMACHYO (14/06/2021)	17	Directorio	299-2021	28/05/2021	14/06/2021
		Notas de la versión: <ul style="list-style-type: none"> Se ha modificado los artículos: 1, 6 y 22. 			

	CÓDIGO DE ÉTICA	Página 11 de 11
		Versión: 18
		Cod. Proceso: MNL-ASE-002
		<ul style="list-style-type: none">• Se ha eliminado el artículo 23 (sobre las prácticas laborales y de conducta en trabajo), debido a que está contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo.• Se ha incluido el artículo 27.• Se ha modificado el Glosarios de Términos.• Se ha realizado otros cambios de forma.