

		COOPEALIANZA R.L.		POLITICA PO-008	
TITULO CÓDIGO DE ÉTICA DE COOPEALIANZA R.L. Y SUBSIDIARIAS				FECHA	
				APROBACIÓN 13-02-2004	ÚLTIMA REVISIÓN 05-11-2016
APROBADO POR	SESIÓN	Nº ACUERDO	VERSIÓN 8.0	Página 1 de 8	
Consejo Administración	2073	16969-11-2016			

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 1. Alcance. Este Código incluye principios éticos fundamentados en la normativa interna y externa que deben inspirar la conducta de todas las personas que intervienen en la gestión directiva, administrativa y de apoyo en COOPEALIANZA R.L. y Subsidiarias; así como de los asociados, con la finalidad de:

- a. Promover y mantener la confianza y seguridad, de COOPEALIANZA R. L. y Subsidiarias.
- b. Fortalecer el Gobierno Corporativo.
- c. Garantizar la transparencia e integridad de los directores del Consejo de Administración, integrantes de los Comités de Apoyo, trabajadores y asociados.
- d. Prevenir conductas inadecuadas, que puedan afectar la imagen de COOPEALIANZA R.L. y Subsidiarias.
- e. Declarar de carácter vinculante el apego al Estatuto Social y el Código de Gobierno Corporativo en la aplicación de las normas internas y externas vinculantes y principios éticos.

Para alcanzar los propósitos antes mencionados, la aplicación del presente Código de Ética, se fundamenta en la creencia: “La ética regirá nuestros actuares”, considerando como base los principios de: Compromiso, Responsabilidad, Igualdad, Fidelidad y Transparencia.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación. En COOPEALIANZA R.L. y Subsidiarias deberá primar la observancia de los principios éticos en el logro de las metas comerciales. Razón por la cual:

- a. El comportamiento de los directores del Consejo de Administración, miembros de Comités de Apoyo y trabajadores, deben:
 - i. Estar apegados a los principios de moralidad, ética y legalidad. Demostrando honestidad, respeto, honorabilidad, solvencia moral, integridad y transparencia, de manera que puedan transmitir confianza y seguridad a los asociados, inversionistas, delegados, autoridades de supervisión, trabajadores, comunidad y público en general.
 - ii. Ser idóneos para sus puestos, con conocimiento del negocio y de la normativa de supervisión y mostrar total respeto de la normativa interna, con el propósito de garantizar la Sostenibilidad y Permanencia de COOPEALIANZA R.L.
- b. Los asociados deberán someterse a las leyes y la normativa interna y externa emitida por las autoridades respectivas.

CAPÍTULO II PRINCIPIOS ÉTICOS

Artículo 3. Compromiso. Los directores del Consejo de Administración, miembros de Comités de Apoyo, trabajadores y asociados, deben mantener una conducta acorde con el Código de Ética, Código de Gobierno Corporativo, Estatuto Social de COOPEALIANZA R.L. y la normativa interna y externa.

El incumplimiento de alguna normativa por parte de los directores del Consejo de Administración, miembros de Comités de Apoyo, trabajadores y asociados los hará acreedores a las sanciones pertinentes definidas en el Estatuto Social y este Código.

COOPEALIANZA R.L.	POLITICA PO-008	VERSIÓN 8.0	Página 2 de 8
FECHA		SESIÓN	Nº ACUERDO
APROBACIÓN 13-02-2004	ÚLTIMA RVISIÓN 05-11-2016	2073	16969-11-2016

Artículo 4. Responsabilidad. En COOPEALIANZA R.L. y Subsidiarias se requiere asumir sus funciones y participación con un alto grado de sentido de responsabilidad, considerando para tal efecto que:

- a. Los directores del Consejo de Administración, miembros de Comités de Apoyo y trabajadores, tienen las siguientes responsabilidades:
 - i. Ejercer su cargo, con honestidad, respeto, honorabilidad, solvencia moral, integridad y transparencia.
 - ii. Contribuir de forma proactiva a fortalecer la cultura de administración de riesgos que mantiene COOPEALIANZA R.L.
 - iii. Desarrollar su puesto con diligencia, respetando la estructura de gobierno corporativo, de manera que contribuya a la consecución de los objetivos de COOPEALIANZA R.L.
 - iv. Brindar la información y autorizaciones que requiera la empresa, la SUGEF y cualquier otro órgano de supervisión o autoridad judicial para que investiguen referente a su honorabilidad y solvencia.
 - v. Declarar bajo la fe de juramento la información solicitada para cumplimiento de la política Conozca a su Empleado, comprobación de vínculos comerciales, verificación de relaciones de consanguinidad y afinidad.
 - vi. Comunicar si forma o ha formado parte de empresas en estado de quiebra, intervenidas o liquidadas y conocer que no ha sido despedido o removido por recomendación de autoridades judiciales o de supervisión.
 - vii. Informar las relaciones de pareja que surjan con personas, que igualmente estén laborando como trabajadores o que estén nombrados como directores o miembros de los Comités de Apoyo.
 - viii. Anteponer los intereses comunes a los individuales, no abusando de la autoridad, ni generando presión o tráfico de influencias en beneficio propio, de la institución en que labora, de partido político o comunidad en que habita.
 - ix. Utilizar responsablemente los sistemas de control interno para evitar que COOPEALIANZA R.L. sea un canal para la legitimación de activos provenientes de actividades ilícitas, asimismo para que se cumpla con la Política "Conozca a su Cliente".
 - x. Cumplir con los compromisos crediticios asumidos en COOPEALIANZA R.L. y en el resto del sistema financiero nacional.
 - xi. Adquirir de forma preferente los productos y servicios que oferte COOPEALIANZA R.L, con respecto a los ofrecidos por el resto de competidores.
 - xii. Respetar la normativa interna aprobada para garantizar la integridad y transparencia de los colaboradores, rechazando privilegios.
 - xiii. Respetar al ser humano, no tolerando el acoso u hostigamiento sexual y acoso moral, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales.
 - xiv. Respetar y cumplir las políticas, reglamentos, lineamientos y normativas generales de aplicación en la Cooperativa.
- b. Los asociados, cumplirán con los siguientes deberes:
 - i. Suscribir y pagar los aportes de Capital Social, por la suma fijada por el Consejo de Administración.
 - ii. Cumplir puntual y adecuadamente con los compromisos económicos que hayan contraído con COOPEALIANZA R.L.

COOPEALIANZA R.L.	POLITICA PO-008	VERSIÓN 8.0	Página 3 de 8
FECHA		SESIÓN	Nº ACUERDO
APROBACIÓN 13-02-2004	ÚLTIMA RVISIÓN 05-11-2016	2073	16969-11-2016

- iii. Desempeñar responsable y satisfactoriamente, todas las funciones que les sean conferidas por la Asamblea General o el Consejo de Administración.
- iv. Asistir a las Asambleas Regionales de nombramiento de delegados y delegadas y actividades de COOPEALIANZA R.L. a las que fueren convocados.
- v. Acatar y cumplir el Estatuto Social, acuerdos de Asamblea General y normativa externa e interna que rige a COOPEALIANZA R.L.
- vi. Colaborar en la conservación y mejoramiento de la imagen de COOPEALIANZA R.L.
- vii. Ser vigilantes del progreso de COOPEALIANZA R.L. y cuidar de la conservación de los bienes de ésta.
- viii. Velar por el crecimiento y sostenibilidad de COOPEALIANZA R.L. y darle todo su apoyo.
- ix. Ser leales a COOPEALIANZA R.L., absteniéndose de actuar en contra de los intereses de ésta.
- x. Guardar el respeto debido con los trabajadores, trabajadoras, miembros de los cuerpos directivos y otros asociados y asociadas.
- xi. Cumplir con las políticas y reglamentos que defina el Consejo de Administración para el ingreso, reactivación, reingreso y renuncia a COOPEALIANZA R.L.

Artículo 5. Igualdad. Para evitar conflictos de interés en COOPEALIANZA R.L., por parte de los directores del Consejo de Administración, miembros de Comités de Apoyo, trabajadores y asociados, se deberán tener en cuenta las siguientes condiciones:

a. De consideración general:

- i. Dentro de su operatividad COOPEALIANZA R.L. podrá realizar única y directamente actos atinentes a la actividad de intermediación financiera y la prestación de otros servicios financieros.
- ii. COOPEALIANZA R.L. podrá participar en organismos auxiliares cooperativos, de integración y sociedades cooperativas o de otra índole, hasta por un máximo del diez por ciento de su propio patrimonio, considerando las excepciones permitidas en la normativa.
- iii. No se podrá favorecer o privilegiar empresas u organizaciones en las que se favorezca de manera alguna a directivos o trabajadores.
- iv. Los directores del Consejo de Administración, miembros de Comité de Apoyo y trabajadores o trabajadoras no deberán tener lazos de consanguinidad entre sí hasta segundo grado, ni de afinidad hasta el primer grado, inclusive.
- v. Las operaciones crediticias para directores, miembros de comités de apoyo y trabajadores, deberán ser otorgadas en iguales condiciones que para el resto de los asociados, en cuanto a: tasas de interés, plazos, garantías, prórrogas, todo conforme a las disposiciones internas y externas.

b. Específicas para Trabajadores:

- i. Los trabajadores de COOPEALIANZA R.L. y sus Subsidiarias en ningún momento podrán desempeñar puestos en el Consejo de Administración, Comité de Vigilancia, Comité de Educación y Bienestar Social y Tribunal Electoral, ni tampoco en las Juntas Directivas u órganos equivalentes de las subsidiarias del Grupo Financiero Alianza.
- ii. Entre los trabajadores de COOPEALIANZA R.L. y sus Subsidiarias se permiten relaciones conforme a lo establecido al Reglamento de Consanguinidad y Afinidad.

c. Para Directores y miembros de Comités de Apoyo:

COOPEALIANZA R.L.	POLITICA PO-008	VERSIÓN 8.0	Página 4 de 8
FECHA		SESIÓN	Nº ACUERDO
APROBACIÓN 13-02-2004	ÚLTIMA RVISIÓN 05-11-2016	2073	16969-11-2016

- i. Los directores del Consejo de Administración, miembros de Comité de Vigilancia, Comité de Educación y Bienestar Social y Tribunal Electoral de COOPEALIANZA R.L. y de las Juntas Directivas u órganos equivalentes de las subsidiarias del Grupo Financiero Alianza, en ningún momento podrán desempeñar puestos como funcionarios o brindar sus servicios como asesores o de cualquier otra forma que les genere beneficio económico adicional en COOPEALIANZA R.L. y Subsidiarias.
- ii. Los directores del Consejo de Administración o del órgano al que corresponda la aprobación de un crédito no podrán participar en la votación ni en el análisis de solicitudes de crédito en que tengan interés directo o interesen a sus familiares, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d. Relacionadas con los asociados:

- i. Podrán ser asociados de COOPEALIANZA R.L., con igualdad de derechos y obligaciones las personas físicas y jurídicas, que no persigan fines de lucro, que cumplan con las disposiciones estatutarias, reglamentarias, jurídicas y de supervisión que regulan esta actividad.
- ii. Los asociados que hayan fungido en cargos en el Consejo de Administración, Comité de Vigilancia y Comité de Educación y Bienestar Social no podrán ocupar puestos como trabajadores o trabajadoras de COOPEALIANZA R.L. y Subsidiarias durante un año posterior a la cesación en sus funciones, sea esta por renuncia o vencimiento.
- iii. El límite máximo, en cuanto a préstamos, créditos y avales, que se puede otorgar a un asociado, directa o indirectamente, será el veinte por ciento del Capital Social suscrito y pagado, así como de las reservas patrimoniales no redimibles. Las fianzas que otorguen los asociados o asociadas están comprendidas en las limitaciones de este artículo.

Artículo 6. Fidelidad. Ni los miembros del Consejo de Administración, Comités, ni trabajadores al servicio de COOPEALIANZA R.L. y Subsidiarias podrán dedicarse, por cuenta propia o ajena, a ninguna labor o negocio similar que tenga relación con el giro principal de COOPEALIANZA R.L., a excepción de ejercer puestos directivos en el Banco Popular y sus Subsidiarias, bancos cooperativos y otras instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas.

Artículo 7. Transparencia. Con la finalidad de propiciar comunicaciones fluidas y acciones de corrección que permitan comunicaciones en forma transparente, se requiere cumplir con lo siguiente:

- a. **Deber de informar.** Los miembros del Consejo de Administración, Comités de Apoyo y trabajadores tienen la obligación de comunicar cualquier hecho o circunstancia que represente o potencialmente pueda representar un conflicto de interés, acto doloso, incumplimiento de la normativa interna, debilidad de control interno o cualquier otro que afecte o pudiera afectar los intereses de COOPEALIANZA R.L. y Subsidiarias. Los miembros del Consejo de Administración, Comités de Apoyo, Gerencia General y Auditoría Interna Corporativa lo informarán al Consejo de Administración y los trabajadores lo harán a través de la Gerencia General.
- b. **Deber de comunicar.** En apego a los principios de integridad y transparencia COOPEALIANZA R.L. deberá estar en capacidad de brindar la información personal que soliciten los asociados de sus operaciones activas y pasivas, la información institucional que solicite la Superintendencia General de Entidades Financieras, la información judicial que solicite una autoridad competente y la información pública que solicite cualquier asociado o el público en general, siempre y cuando estas acciones no representen un incumplimiento al Secreto Bancario.
- c. **Cumplir con el Secreto Bancario.** Debe entenderse como secreto bancario, la obligación moral, ética y legal de no divulgar o revelar información acerca de los planes, negocios, cuentas, inversiones, créditos, depósitos, operaciones, tratativas financieras y comerciales realizadas entre COOPEALIANZA R.L. y sus asociados y clientes. La violación al secreto bancario, se genera por

COOPEALIANZA R.L.	POLITICA PO-008	VERSIÓN 8.0	Página 5 de 8
FECHA		SESIÓN	Nº ACUERDO
APROBACIÓN 13-02-2004	ÚLTIMA RVISIÓN 05-11-2016	2073	16969-11-2016

facilitar información privilegiada entre COOPEALIANZA R.L. y sus asociados o clientes y constituirá falta grave, cuando:

- i. Se revele o divulgue información.
 - ii. Se irrespete la confidencialidad de la información.
 - iii. No se cuide rigurosamente el trámite y custodia de la información.
 - iv. No guarde silencio respecto de los negocios y confidencias.
- d. **Responsabilidad solidaria.** Los miembros del Consejo de Administración, Comités de Apoyo y trabajadores de COOPEALIANZA R.L. y Subsidiarias que violenten el secreto bancario o que incumplan con las prevenciones indicadas en este código, ya sea porque brindó información referente a asociados, clientes y de las propias empresas de COOPEALIANZA R.L. y Subsidiarias, será sujeto al proceso disciplinario correspondiente, además será solidariamente responsable con COOPEALIANZA R.L., respecto de las consecuencias penales o civiles resultantes para el asociado o cliente.
- e. **Prevenciones.** Los miembros del Consejo de Administración, Comités de Apoyo y trabajadores se abstendrán de manera absoluta, de realizar los siguientes actos:
- i. Guardar o copiar por medios físicos o digitales, a favor de sí mismo o de terceros, información concerniente a asociados o clientes.
 - ii. Acceder, consultar, procesar, transmitir o crear información sin autorización a partir de la información para uso interno de asociados o clientes.
 - iii. Dar a conocer o revelar de manera verbal, escrita, por medios electrónicos u otros medios, información financiera interna atinente a conversaciones, actividades, programas, planes o estrategias de los cuales haya tenido a la vista, haya escuchado o conocido dentro o fuera de los recintos de COOPEALIANZA R.L. y Subsidiarias.
- f. **Excepciones.** La divulgación de la información acerca de clientes o asociados será inviolable, a excepción que exista una orden de autoridad judicial competente. En los casos que una entidad de derecho público o privado solicite información referente a un asociado, se analizará la legalidad de la solicitud con el fin de minimizar la posibilidad de violar el secreto bancario.

CAPÍTULO III PROHIBICIONES

Artículo 8. Prohibiciones. En adición a los aspectos considerados en el artículo 5 de este Código relacionado con el principio de Igualdad, en procura de evitar los conflictos de interés, para los directores del Consejo de Administración, miembros de los Comités de Apoyo y trabajadores de COOPEALIANZA R.L. y Subsidiarias, se establecen las siguientes prohibiciones:

- a. Aceptar presiones políticas, económicas, familiares o de cualquier otra índole en el ejercicio de sus funciones, que atente contra los intereses de la empresa.
- b. Brindar información falsa, de uso confidencial, ni privada.
- c. Utilizar la imagen y la plataforma de negocios de COOPEALIANZA R.L. y Subsidiarias para obtener privilegios propios o de terceros.
- d. Adquirir productos, mercaderías ni bienes raíces que no sean los indispensables para su funcionamiento normal, salvo los bienes transferidos en pago de obligaciones.

COOPEALIANZA R.L.	POLITICA PO-008	VERSIÓN 8.0	Página 6 de 8
FECHA		SESIÓN	Nº ACUERDO
APROBACIÓN 13-02-2004	ÚLTIMA RVISIÓN 05-11-2016	2073	16969-11-2016

- e. Exceder la inversión en inmuebles, mobiliario y equipo que realice COOPEALIANZA R.L. por un monto que supere el total de su patrimonio neto, entendiéndose por tal su Capital Social y las cuentas patrimoniales no sujetas a distribución.
- f. Conceder ventajas o privilegios de forma directa e indirecta a ninguna persona, sin importar su puesto dentro de COOPEALIANZA R.L.

Artículo 9. Aceptación de regalías. Los miembros del Consejo de Administración, Comités de Apoyo y trabajadores de COOPEALIANZA R.L. y Subsidiarias, no deben, directa o indirectamente, ni para sí, ni para terceros, solicitar o aceptar dinero, dádivas, beneficios, regalos, favores, promesas u otras ventajas que estén orientadas a favorecer las siguientes situaciones:

a. Incumplimiento de funciones:

- i. Para hacer, retardar o dejar de hacer tareas relativas a sus funciones.
- ii. Para hacer valer su influencia ante otro director, miembro de comité de apoyo o trabajador, a fin de que éste haga, retarde o deje de hacer tareas relativas a sus funciones.
- iii. Omitir la aplicación de políticas, reglamentos y procedimientos definidos para evitar que COOPEALIANZA R. L. y Subsidiarias sean utilizadas para la legitimación de activos provenientes de actividades ilícitas.
- iv. Cualquier otra que se pueda interpretar como incumplimiento de funciones.

b. Beneficio propio si proviene de una persona o entidad que:

- i. Lleve a cabo actividades similares o de negocio con COOPEALIANZA R.L.
- ii. Gestione o explote concesiones, autorizaciones, privilegios o franquicias otorgados por COOPEALIANZA R.L. y Subsidiarias.
- iii. Sea o pretendiera ser contratista o proveedor de bienes o servicios de COOPEALIANZA R.L. y Subsidiarias.
- iv. Procure una decisión o acción en beneficio propio.
- v. Venga intereses que pudieran verse significativamente afectados por la decisión, acción, retardo u omisión en actuaciones de sus funciones.
- vi. Esté siendo investigada o se le haya reportado con operaciones sospechosas, al aplicarse la normativa interna definida para evitar que COOPEALIANZA R.L., sea utilizada para la legitimación de activos provenientes de actividades ilícitas.
- vii. Cualquier otra que se pueda interpretar como beneficio propio.

c. Excepciones a la prohibición:

- i. Los reconocimientos protocolarios recibidos de instituciones, gobierno, organismos internacionales o nacionales, en las condiciones en las que la ley o la costumbre oficial admitan esos beneficios.
- ii. Los gastos de viaje y estadía recibidos por instituciones de enseñanza o entidades, para el dictado de conferencias, cursos o actividades académico-culturales, o la participación en ellas, siempre que ello no resultara incompatible con las funciones del cargo o prohibido por normas especiales.
- iii. Los regalos o beneficios que por su valor exiguo, según las circunstancias, no pudieran razonablemente ser considerados como un medio tendiente a afectar la voluntad de los directores, miembros de los Comités de Apoyo y trabajadores.

COOPEALIANZA R.L.	POLITICA PO-008	VERSIÓN 8.0	Página 7 de 8
FECHA		SESIÓN	Nº ACUERDO
APROBACIÓN 13-02-2004	ÚLTIMA RVIÓN 05-11-2016	2073	16969-11-2016

CAPÍTULO IV CUMPLIMIENTO DE LA LEY 8204

Artículo 10. Conducta. Los miembros del Consejo de Administración, Comités de Apoyo y trabajadores deberán mantener un comportamiento acorde con el cumplimiento de las disposiciones de la ley de legitimación de capitales, guardando la confidencialidad requerida y procurando la correcta aplicación de lo establecido en la normativa interna y externa.

Artículo 11. Actitud. Los miembros del Consejo de Administración, Comités de Apoyo y trabajadores, no deberán poner en riesgo el cumplimiento de lo establecido a nivel interno y externo en materia de prevención de Legitimación de Capitales, en caso que se determine actitudes complacientes o en detrimento de lo normado, serán sujetos de las sanciones definidas en este Código y en el Estatuto Social de COOPEALIANZA R.L.

Artículo 12 Participación política. Los directores del Consejo de Administración, miembros de Comités de Apoyo y trabajadores que decidan participar en elecciones político -partidarias y esto los convierta en Personas Políticamente Expuestas (PEPS), deberán comunicarlo a la Gerencia General o Consejo de Administración según corresponda.

CAPÍTULO V ACCIONES CORRECTIVAS

Artículo 13. Incumplimiento de la Ley 8204. En caso de incumplimiento a lo establecido en la Ley de Legitimación de Capitales, el asunto deberá hacerse del conocimiento inmediato, en primera instancia de la Gerencia General en forma directa o mediante la vía de su estructura organizativa, según las circunstancias del incumplimiento. De igual forma, cuando lo considere pertinente, la Gerencia General elevará el asunto al Consejo de Administración para que se tomen las acciones respectivas.

Artículo 14. Conflictos de interés. Cuando se determinen y comprueben conflictos de interés se deberá informar a la Gerencia General o al Consejo de Administración según corresponda, para que se proceda a resolver y corregir de forma inmediata. En caso contrario, el Consejo de Administración lo deberá informar ante la Asamblea General.

Artículo 15. Incumplimiento normativo general. Cuando se determine un incumplimiento por parte de los directores del Consejo de Administración, miembros de comités de apoyo, trabajadores y asociados sobre: el Estatuto Social, el Código de Gobierno Corporativo del Grupo Financiero Alianza, de este Código Ética y demás normativa interna o externa, que rige a COOPEALIANZA R.L. y Subsidiarias se procederá de la siguiente manera:

- a. **Directores del Consejo de Administración:** Mediante la aplicación del debido proceso, el Consejo de Administración le podrá suspender sus derechos como asociado y proponer ante la Asamblea General de COOPEALIANZA R.L. la destitución del cargo y la expulsión como asociado.
- b. **Miembros de los Comités de Apoyo:** Mediante la aplicación del debido proceso, el Consejo de Administración podrá suspenderle sus derechos como asociado y proponer ante la Asamblea General de COOPEALIANZA R.L. la expulsión como asociado.
- c. **Trabajadores:** La administración procederá a aplicar lo definido en el Código de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y la normativa Interna, en caso que la falta amerite, podrá despedirlo sin responsabilidad patronal. Además, mediante la aplicación del debido proceso, el Consejo de Administración le podrá suspender sus derechos como asociado y proponer ante la Asamblea General de COOPEALIANZA R.L. la expulsión como asociado.
- d. **Asociados:** Ante un incumplimiento de la normativa interna o externa, el Consejo de Administración ordenará una revisión fundamentada en la aplicación del debido proceso, considerando la

COOPEALIANZA R.L.	POLITICA PO-008	VERSIÓN 8.0	Página 8 de 8
FECHA		SESIÓN	Nº ACUERDO
APROBACIÓN 13-02-2004	ÚLTIMA RVISIÓN 05-11-2016	2073	16969-11-2016

posibilidad de suspensión de sus derechos como asociado y proponer ante la Asamblea General de COOPEALIANZA R.L. la expulsión como asociado.

CAPÍTULO VI DISPOSICIONES FINALES

Artículo 16. Normativa conexa. Para las situaciones no contempladas en el presente Código de Ética, debe aplicarse la normativa enunciada en el Estatuto Social, los Reglamentos aprobados por el Consejo de Administración y las Leyes, Reglamentos y Jurisprudencia de la República de Costa Rica.

BITÁCORA DE MODIFICACIONES

FECHA	SESIÓN	ACUERDO	DESCRIPCIÓN	VERSIÓN
13-02-2004	XXXIII	13-02-2004	Primera versión aprobada.	1.0
20-03-2009	1838	10710-03-2009	Título: Se agregó "Y Subsidiarias". Se modificó la estructuración de "Partes" a "Capítulos", por lo cual se unificaron los perfiles, deberes y prohibiciones de los asociados, Directores y trabajadores. Capítulo V y VI: Se agregaron al documento.	2.0
05-11-2010	1890	12221-11-2010	Se eliminó el artículo 10 de la versión anterior. Se modificaron los artículos del 1 al 6, 8 y del 10 al 14. Se agregaron los artículos 7 y 9. Se modificó el título a los capítulos II y III.	3.0
05-11-2011	1925	13195-11-2011	Se modificaron los artículos del 1 al 5, 9 y del 13 al 17. Se agregaron los artículos 7, 10 y 11. Se modificó el subtítulo del capítulo III.	4.0
03-11-2012	1954	13936-11-2012	Los artículos 1, 2, 4, 5, del 8 al 14 y 17: Se les modificó su contenido.	5.0
01-12-2012	1956	13983-12-2012	Se modificó el artículo 2.	6.0
23-11-2013	1987	14704-11-2013	Los artículos 2, 4, 5, 8, 9, 10, 12, 13 y 16: Se les modificó su contenido. Se eliminó el artículo 12 de la versión anterior.	7.0
15-11-2014	2016	15425-11-2014	Se analizó y revisó, determinando que no es necesario plantear modificaciones a esta normativa.	7.0
13-11-2015	2046	16240-11-2015	Los artículos 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 13 y 15: Se les modificó su contenido. Los artículos 5, 6, 12 y 14: Se agregaron al documento. Se agregó el subtítulo del capítulo II. Se modificaron los subtítulos de los capítulos III, IV y V.	8.0
05-11-2016	2073	16969-11-2016	El documento fue analizado y modificado, y se determinó que no es necesario plantear modificaciones.	8.0

FIN DEL DOCUMENTO

USO INTERNO