



Fondo de Cesantía y Jubilación
Especial de Petroecuador FCPC

Código de Ética

OCTUBRE - 2023

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ENTENDIENDO LA ÉTICA.....	3
CAPÍTULO I.....	4
3. OBJETIVO, ALCANCE Y DEFINICIONES	4
3.1 OBJETIVO ESPECÍFICO	4
3.2 ALCANCE.....	4
3.3 DEFINICIONES.....	4
CAPÍTULO II.....	5
4. PRINCIPIOS Y VALORES.....	5
4.1 Principios Institucionales	5
4.2 Valores Institucionales	6
CAPÍTULO III.....	6
5. POLÍTICAS	6
5.1 POLÍTICA PARA PROMOVER LA ÉTICA.....	6
5.2 COMPORTAMIENTO ÉTICO	7
5.3 RENDICIÓN DE CUENTAS.....	7
5.4 LA ÉTICA FRENTE A LA IMAGEN DEL FONDO	7
5.5 PAUTAS ÉTICAS.....	8
6. CORRUPCIÓN Y SOBORNO	8
7. CONFABULACIÓN	8
8. CONFLICTOS DE INTERESES	8
9. ACOSO LABORAL.....	9
10. ACOSO SEXUAL.....	9
11. INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	10
12. ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE Y SEGURO.....	11
DISPOSICIÓN DEROGATORIA.....	12
DISPOSICIÓN GENERAL.....	12

1. INTRODUCCIÓN

El presente Código de Ética se elaboró en cumplimiento a la Sección II.- Comité de Ética y Código de Ética del Libro II.- Normas de control para las entidades del sistema de seguridad social de la Superintendencia de Bancos en el que se describe los principios y normas de conducta instauradas en el Fondo de Cesantía y Jubilación Especial de Petroecuador FCPC sobre la base de los valores institucionales en materia de ética profesional que rigen las actividades de la Administración de Fondos Complementarios determinados en su objeto social de la Institución.

El Código de Ética tiene como principal objetivo fomentar una cultura colectiva que oriente y dirija permanentemente el ejercicio de las funciones de los Directivos, Gerente, funcionarios y empleados como parte integral del Fondo, y tienen la obligación de aplicar las normas y principios que contienen el presente Código en el cumplimiento de sus tareas y en todas sus relaciones personales, laborales y profesionales.

Se reconoce la importancia de la responsabilidad social e institucional de los directivos, administradores, partícipes y empleados de la Institución, quienes deberán asumir el compromiso de vivir los valores y cuidar la imagen del Fondo.

El acatamiento de lo señalado en el presente Código permitirá al Fondo, conservar los valores que nos han distinguido y sobre los cuales hemos construido nuestros principios. Así también reúne los fundamentos cuya aplicación extensiva a quienes forman parte integrante de Fondo, permitiendo garantizar una gestión transparente en procura del cumplimiento del objetivo social bajo el respeto mutuo y actitud propositiva.

Según la Ley Reformativa a la Ley de Seguridad Social y a la Ley del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para el retorno de Administración de los Fondos Complementarios publicada en el Registro Oficial – Cuarto Suplemento No. 553 del 6 de octubre de 2021; y, la Resolución No. JPRF-F-2021-005 de fecha 17 de diciembre de 2021 emitido por la Junta de Política y Regulación Financiera el Fondo se encuentra administrado por los partícipes desde el 08 de junio del 2022 y el nuevo Estatuto en vigencia.

2. ENTENDIENDO LA ÉTICA

Para efectos de este documento, es importante conocer el significado de Ética, el cual es hacer lo correcto, de forma correcta, tanto en los asuntos personales como en los profesionales, bajo los siguientes principios básicos:

- Honestidad y sinceridad
- Justicia y equidad
- Respeto mutuo y dignidad
- Rendición de cuentas y responsabilidad

La premisa fundamental es que la ética comprende un compromiso claro y consciente de hacer lo correcto siempre y en cualquier circunstancia cumpliendo la normativa vigente para los Fondos Complementarios Previsionales Cerrados.

CÓDIGO DE ÉTICA

CAPÍTULO I

3. OBJETIVO, ALCANCE Y DEFINICIONES

3.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

El Código de Ética es el instrumento elaborado con el objeto de:

- Proporcionar a todos los integrantes de la Asamblea General de Partícipes, Consejo de Administración, Representante Legal, Auditor Externo e Interno y empleados del Fondo, de manera clara, sencilla y detallada, normas y principios esenciales para que encaminen sus actividades diarias, de tal manera que sepan actuar y resolver cualquier situación de riesgo que comprometa la imagen de la institución.
- Mantener una cultura institucional en todas las actividades realizadas por los directivos, administradores y empleados de forma transparente y comprometida.
- Dilucidar, resolver dudas y conflictos de tipo ético profesional, organizacional, inherentes a los fines del Fondo.
- Facilitar la resolución de dilemas éticos que se presenten dentro del Fondo.
- Analizar y clarificar opciones de acción.
- Configurar, evaluar y juzgar las eventuales infracciones a las propias normas.
- Situar a los partícipes como centro de nuestra actividad, con el objeto de establecer relaciones duraderas con ellos, basadas en la recíproca aportación de valor y en la mutua confianza.

3.2 ALCANCE

El presente código es de obligatorio cumplimiento para los Partícipes, Ex Partícipes, Directivos, el Gerente, funcionarios, empleados y proveedores, que forman parte o prestan sus servicios directa o indirectamente en el Fondo de Cesantía y Jubilación Especial de Petroecuador FCPC, existiendo un compromiso de acatar sus disposiciones y complementariamente difundirlas, además de promoverlas.

3.3 DEFINICIONES

A continuación, se definen los principales conceptos relacionados con la Ética que servirán para una mejor orientación de los partícipes, funcionarios, empleados y otros:

La Ética. - Es el conjunto de costumbres y normas que dirigen o valoran el comportamiento humano bajo los principios de:

- Honestidad y sinceridad
- Justicia y equidad
- Respeto mutuo y dignidad.
- Rendición de cuentas y responsabilidad

La Ética es la obligación efectiva del ser humano que lo debe llevar a su perfeccionamiento personal, el compromiso que se adquiere con uno mismo de ser siempre más persona; refiriéndose a una decisión interna y libre que no representa una simple aceptación de lo que otros piensan, dicen y hacen.

Ética Profesional. - Es el conjunto de normas y valores que hacen y mejoran al desarrollo de las actividades profesionales. Es la encargada de determinar las pautas éticas del desarrollo laboral mediante valores universales que poseen los seres humanos.

La Ética Institucional. - Es la que supone una normativa interna de cumplimiento, en donde cada uno tiene la obligación de ejercer sus derechos y cumplir sus obligaciones en forma honesta.

Todos los miembros del FONDO tienen la responsabilidad de asegurarse que sus actuaciones reflejen su integridad personal y el respeto por la dignidad humana, la honestidad y los derechos de los demás.

Ética Personal. - Son las decisiones que uno como persona toma día a día en función de los valores como:

- La honestidad
- La verdad
- La simpatía
- La lealtad
- La amabilidad
- Los derechos y la justicia

Valores como los descritos deben estar enfocados en conseguir los objetivos propuestos de la Institución del FONDO.

CAPÍTULO II

4. PRINCIPIOS Y VALORES

4.1 Principios Institucionales

- Cumplir con la Constitución de la República del Ecuador y según corresponda, la Ley Reformatoria a la Ley de Seguridad Social y a la Ley del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para el retorno de Administración de los Fondos Complementarios publicada en el Registro Oficial— Cuarto Suplemento No. 553 del 6 de octubre de 2021;
- Cumplir la Resolución No. JPRF-F-2021-005 de fecha 17 de diciembre de 2021 emitido por la Junta de Política y Regulación Financiera;
- Cumplir con las Resoluciones de la Junta de Política y Regulación Financiera y de la Superintendencia de Bancos;
- Cumplir con las disposiciones vigentes sobre obligaciones fiscales, relaciones laborales, sobre transparencia de la información, defensa de los derechos del consumidor y responsabilidad ambiental;
- Respeto a las preferencias de los grupos de interés: Codificación de las Normas de la Superintendencia de Bancos;
- Actuar debidamente sin buscar beneficios personales dentro del cumplimiento de sus funciones, ni participar en transacción alguna en que un directivo, administrador, funcionario, participe o afiliado, o su cónyuge o conviviente y parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, tengan interés de cualquier naturaleza;
- Dar buen uso de los recursos de la institución, así como cuidar y proteger los activos, software, información, además de las herramientas, tangibles e intangibles;
- Cumplir siempre con el trabajo encomendado con responsabilidad y profesionalismo;
- Proporcionar un trato digno a las personas, respetar su libertad y su privacidad;

CÓDIGO DE ÉTICA

- Reclutar, promover y compensar a las personas en base a sus méritos;
- Respetar y valorar las identidades, además de las diferencias de las personas. Se prohíben actos de hostigamiento y discriminación basados en la raza, credo, sexo, edad, capacidades diferentes, orientación sexual, color, género, nacionalidad, o cualquier otra razón política, ideológica, social y filosófica, guardando siempre una conducta honesta y mesurada;
- Se prohíbe el acoso: verbal (comentarios denigrantes, burlas, amenazas o difamaciones, entre otros), físico (contacto innecesario u ofensivo), visual (difusión de imágenes, gestos o mensajes denigrantes u ofensivos), o sexual (insinuaciones o requerimiento de favores);
- No laborar bajo los efectos de bebidas alcohólicas, ni bajo los efectos de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, ni fumar dentro de las instalaciones de la entidad;
- Proveer y mantener lugares de trabajo que sean seguros y saludables;
- Queda prohibido todo acto de violencia dentro de la entidad;
- Impedir descargas en las computadoras, programas o sistemas ilegales o sin licencia;
- La entidad no debe realizar negocios de ninguna clase con personas que se aparten de las normas éticas y legales mencionadas en este código;
- Transparencia: Codificación de las Normas de la Superintendencia de Bancos;
- Informar en forma completa y veraz a los partícipes y ex partícipes del Fondo acerca de los productos, servicios y demás información de su cuenta individual y/o aportes;
- Difundir información contable y financiera fidedigna;
- Resguardar la información activa y pasiva de sus afiliados, jubilados, beneficiarios y partícipes, en función de la reserva o sigilo bancario y no utilizarla para beneficio personal o de terceros;
- Los directivos, funcionarios y empleados deberán abstenerse de divulgar información confidencial de los distintos grupos de interés;
- La publicidad de la entidad debe ser honesta, verdadera y conforme a principios de transparencia y de buenas prácticas, preparada con un debido sentido de responsabilidad social y basada en el principio de buena fe. Asimismo, debe ser exenta de elementos que pudieran inducir a una interpretación errónea de las características de los productos y servicios que ofrece la entidad;

4.2 Valores Institucionales

Las actividades diarias del personal del Fondo de Cesantía y Jubilación Especial de Petroecuador FCPC "FOJUPEC", deberá fundamentarse en todo momento en los valores como:

- Compromiso
- Sentido Social
- Transparencia
- Solidaridad
- Honorabilidad
- Lealtad
- Fidelidad
- Efectividad
- Respeto por el orden legal

CAPÍTULO III

5. POLÍTICAS

5.1 POLÍTICA PARA PROMOVER LA ÉTICA

El Representante Legal tiene el deber de informar a todos los integrantes de la Asamblea General de Partícipes y a los partícipes sobre la Política de Ética.

De la misma manera, todos los directivos, administradores, partícipes y empleados tienen el deber de conocer y comprender no sólo sus derechos individuales, sino también sus obligaciones y responsabilidades éticas.

Cada uno tiene la responsabilidad de actuar en forma ética y de cuestionar un comportamiento antiético del cual tenga conocimiento.

5.2 COMPORTAMIENTO ÉTICO

- Sin importar cuál sea el cargo o nivel de autoridad que se tenga dentro de la Entidad, el comportamiento ético no es una opción, constituye una obligación.
- Mientras más alto sea el cargo, mayor será la responsabilidad de fijar un modelo de comportamiento ético. Esta es una obligación que exige que cada uno actúe de forma que no genere reproches ni cuestionamientos en ningún momento.
- No existe un nivel aceptable de comportamiento antiético. Aunque las respuestas éticas pueden ser circunstanciales, siempre hay una respuesta correcta y una respuesta incorrecta frente a los principios éticos.
- El único nivel aceptable es el cumplimiento de los modelos más altos del comportamiento ético.

5.3 RENDICIÓN DE CUENTAS

De acuerdo con el Código de Ética, cada uno de los administradores como los empleados debe rendir cuentas en forma individual al tomar decisiones. Sin embargo, se pueden encontrar con una situación donde el asunto ético sea ambiguo o poco claro.

En este caso, deben buscar claridad. En el caso de los empleados deben dirigirse a su inmediato superior de acuerdo con la estructura orgánica funcional. Cuando el empleado no recibe atención inmediata con los niveles mencionados, debe recurrir al siguiente nivel jerárquico. Siempre existirá un canal de comunicación abierto para estos eventos.

Además, el Fondo deberá dar cumplimiento a lo siguiente:

- Informar sobre el cumplimiento de los objetivos y responsabilidades otorgadas, tanto de las instancias definidas en el interior del Fondo como del Fondo hacia a la sociedad;
- Explicar sobre las acciones desarrolladas por el Fondo, incumplimientos y los impactos causados en ambas situaciones sobre cada uno de los grupos de interés;
- Demostrar en los informes de gestión que sus transacciones han sido efectuadas dentro del marco legal y ético; y,
- Elaborar un informe anual que contenga la rendición de cuentas sobre la gestión y cumplimiento de las prácticas de buen gobierno corporativo y el código de ética.

5.4 LA ÉTICA FRENTE A LA IMAGEN DEL FONDO

El comportamiento ético se basa en ideas y creencias relacionadas con la parte buena del individuo, del público y de la sociedad en general. Muchas de estas ideas comprometen la moral, el deber y las virtudes que surgen de los principios de la sociedad sobre qué está bien y qué está mal.

Los valores son las convicciones o los deseos básicos de los individuos que crean las actitudes personales. Naturalmente estas pueden variar de una persona a otra.

Todas las organizaciones están compuestas por personas con diferentes experiencias, culturas, actitudes y perspectivas sobre la vida. Para una persona externa cada uno de los empleados refleja la institución como un conjunto. Por ello tiene sentido afirmar que una práctica o un acto antiético por parte de un empleado puede generalizarse a toda la Institución y afectar su imagen.

En consecuencia, aunque los valores y las actitudes individuales difieren, todos deben actuar en forma ética siempre, según los lineamientos de las siguientes pautas éticas. Para estos efectos y propósitos, cada uno representa al Fondo.

5.5 PAUTAS ÉTICAS

Es imposible cubrir todas las situaciones que se pudieran relacionar con temas de ética. Las presentes son pautas como marco de referencia que le ayudarán a los directivos, administradores y empleados a conocer los límites dentro de los cuales debe desarrollar sus actividades.

6. CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Para efectos de este documento, por corrupción se entiende el quebrantar o dejarse quebrantar en los principios éticos, constituya o no dicha conducta un delito.

Dentro de las modalidades de corrupción está el soborno, entendido como el ofrecimiento de regalos, préstamos, honorarios, gratificaciones o cualquier otro tipo de beneficio indebido, a cualquier persona a modo de incentivo para obtener un provecho propio o de otra persona o entidad o para realizar un acto deshonesto, ilegal o que implica el quebrantamiento de la confianza, durante la administración de los actos de la Institución.

Sobornar o dejarse sobornar es una práctica deshonesta, está prohibida en la Institución y se sancionará con rigor.

7. CONFABULACIÓN

Igualmente, para efectos de este documento, por confabulación se entenderá el acuerdo entre dos o más personas para tener una conducta antiética o deshonesta.

Procedimientos fraudulentos entre dos o más personas, efectuados para causar perjuicios a terceros.

8. CONFLICTOS DE INTERESES

La Asamblea, los administradores y empleados evitarán cualquier conflicto de intereses, real o potencial, con el giro de los fines del Fondo, por lo que mantienen una clara obligación en este tema.

CÓDIGO DE ÉTICA

Existe un conflicto de intereses cuando los administradores o el empleado, directa o indirectamente (por ejemplo, mediante un pariente o un amigo cercano), tiene un interés personal que puede interferir con sus decisiones al cumplir las tareas en la Institución. Todos los conflictos de intereses se deben manifestar en forma completa y veraz.

Cuando estos conflictos sean de una naturaleza tal que se considere que pueden influir en las decisiones, el Fondo tomará medidas para reducir esa manifestación. Son conflictos de intereses, directos o indirectos, entre otros:

- Tener una participación económica en una actividad con proveedores de la Institución.
- Tener una relación económica o personal con un empleado o un representante de un proveedor, distribuidor, partícipe del Fondo, con quien el empleado frecuentemente tiene contacto durante el desarrollo de las transacciones en la institución.
- Realizar transacciones directamente o a través del cónyuge, compañero permanente o de parientes, con un proveedor, distribuidor, cliente o competencia o ser empleado de uno de estos.
- Sostener una relación afectiva o estar casado con un empleado de la Institución que jerárquicamente depende, directa o indirectamente, de usted.
- Prestar servicios profesionales a un tercero como empleado o consultor en áreas similares a aquellas en las que trabaja en el Fondo.
- Efectuar trabajos para los clientes, proveedores, distribuidores o la competencia.
- Ingresar en cargos al interior de la misma área el cónyuge, compañero permanente o parientes.
- Trabajar en la misma área funcional dos empleados que sean cónyuges, compañeros permanentes o parientes.
- Aceptar en negocios personales descuentos exclusivos o preferenciales de un proveedor o cliente, excepto cuando la Institución haya autorizado planes de compra.
- Emplear para su beneficio personal o de la competencia información de la Institución.
- Dedicar tiempo de trabajo y activos de la Institución a intereses personales o externos.

Cuando se identifique o se tenga conocimiento de algún acto que viole el Código de Ética, leyes vigentes, reglamentos, resoluciones, estatuto o políticas internas; se resolverán en el seno del Consejo de Administración previo conocimiento del Comité de Ética.

9. ACOSO LABORAL

Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico, inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

Cualquier forma de acoso laboral es totalmente inaceptable. Los administradores y los empleados que se vean afectados por esta situación lo deben reportar al inmediato superior, quien deberá dar el trámite correspondiente. En caso de que el acoso se origine en éste o hacia éste acudir al siguiente inmediato superior.

10. ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo que afecte la dignidad del hombre o la mujer en el trabajo.

Esto puede incluir comportamientos físicos y expresiones verbales o no verbales, indeseadas. Igualmente se entiende por acoso sexual, al acto por el cual se solicita un favor de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, valiéndose de una situación de superioridad laboral o similar, con el anuncio expreso o tácito de causar al administrador, empleado o a su familia, un mal relacionado con sus legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación.

Hay una amplia clase de comportamientos que pueden ser considerados como acoso sexual, pero para ser considerados como tal, se deben presentar una o más de las siguientes situaciones:

- La conducta es indeseada y ofensiva para la persona que es objeto de esta.
- La negativa o el sometimiento de la persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona al empleo, a la formación profesional, a la permanencia en el cargo, a los ascensos, al salario o cualquier otra decisión relativa al empleo.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de esta.
- Corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta indeseado y ofensivo.
- Las cortesías se convierten en acoso sexual si continúan una vez que la persona objeto de estas ha indicado claramente que las considera ofensivas.
- Cuando es suficientemente grave, un único incidente puede constituir acoso.
- Cualquier forma de acoso sexual de un empleado hacia otro, es totalmente inaceptable. Los empleados que se vean afectados por esta situación lo deben reportar inmediatamente, a fin de darle el trámite correspondiente.

11. INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

La información que es de propiedad de la Institución sea o no secreto comercial o confidencial, debe permanecer en ella y deberá ser protegida como un activo valioso.

Solamente podrá divulgarse debido a las funciones del cargo, por exigencias legales o por política de la institución y siempre, a través de los canales establecidos para este fin.

Cuando un tercero, un colega o un amigo, le solicite a un administrador o un empleado información que no se considera confidencial pero que tampoco es pública, deberá contar con el visto bueno escrito por parte de la autoridad competente, según el caso.

Las obligaciones de los directivos, administradores y los empleados con respecto a la información que es propiedad de la Institución, incluyen:

- No divulgar o compartir información a terceros excepto si existe autorización.
- No utilizar esta información para beneficio propio o de un tercero.
- No negociar información confidencial.
- Respalda periódicamente la información almacenada en el servidor del Fondo.

Cuando los administradores y los empleados se retiran del Fondo, continúan con la obligación de proteger los secretos financieros y de gestión, además de la información confidencial propiedad del Fondo.

La siguiente información, entre otra, es propiedad de la Institución:

- La correspondencia.
- El material impreso.
- Los documentos.
- Los registros de cualquier índole.
- Los procesos, procedimientos y las formas especiales de hacer las cosas.
- Los manuales y reglamentos.
- Objetivos, estrategias y planes de acción.
- Información financiera.
- Rendimientos, diseños, fórmulas, eficiencia y capacidad de gestión.
- Información sobre salarios, sueldos y beneficios.
- Listas de empleados, administradores, partícipes y proveedores (teléfonos, correos electrónicos, direcciones ocupacional o domiciliaria, entre otros).
- Información detallada con respecto a los requerimientos de los partícipes, preferencias, hábitos comerciales, de gasto y planes de inversión.

En lo aplicable a estos temas, los empleados deberán cumplir las políticas relacionadas con el uso apropiado de los sistemas de información a los cuales tienen acceso por cualquier circunstancia, así no fueren los custodios o responsables directos.

12. ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE Y SEGURO

El Fondo tiene los compromisos de promover un entorno de trabajo saludable, seguro y evitar dañar el medio ambiente, afectando la comunidad donde opera.

En este sentido, cumplirá con los más altos estándares de salud, seguridad y programas ambientales exigidos por la ley, que contribuyan a la salud y seguridad de los administradores, empleados, así como a la protección del medio ambiente. Para cumplir con lo anterior, la institución tiene, entre otras, las siguientes obligaciones:

- Informar a los administradores y empleados sobre los peligros y riesgos a los que están expuestos y/o pueden exponer a la Institución.
- Actuar para reducir los peligros y riesgos identificados.
- Capacitar a los administradores y a los empleados sobre el uso del equipo de protección, salud y seguridad para actuar en caso de peligro en los sitios de trabajo.
- Imponer disciplinas de salud y seguridad en el sitio de trabajo.
- Algunos administradores y empleados de la institución trabajan bajo altos niveles de estrés. La institución reconoce los efectos del estrés y entenderá su comportamiento con dignidad y respeto.
- A su vez los empleados tienen, entre otras, las siguientes obligaciones:
 - Cumplir las leyes y regulaciones internas en materia de salud, seguridad y ambiental.
 - Tomar medidas para protegerse a sí mismos y a otros empleados en el lugar de trabajo contra lesiones y enfermedades.
 - Apoyar la labor encaminada a alcanzar los estándares más altos de salud, seguridad y protección del medio ambiente.
 - No ingerir alcohol en el sitio de trabajo o presentarse a trabajar bajo el efecto de alcohol.
 - No consumir drogas alucinógenas o sustancias prohibidas por la Ley.
 - Reducir el uso y prevenir la liberación de materiales tóxicos y peligrosos.
 - Minimizar el impacto sobre el medio ambiente, mediante la optimización del uso de los recursos.

CÓDIGO DE ÉTICA

- Tomar medidas permanentes para reducir la emisión de residuos y cuando sea práctico y viable, reciclar o reutilizar los desechos.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

A partir de la vigencia de este manual se derogan todos los documentos aprobados con anterioridad.

DISPOSICIÓN GENERAL

El presente Código de Ética, es aplicable para el FONDO DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN ESPECIAL DE PETROECUADOR FCPC, fue modificado en la ciudad de Quito al 20 de octubre de 2023, en concordancia con lo establecido en el Estatuto y normativa vigente, fue conocido y aprobado por el Consejo de Administración mediante Acta No. 023-CAD-FOJUPEC-2023 y Resolución CAD No. FJ-148-2023 de fecha 31 de octubre de 2023.

ELABORADO POR:



Ing. Rosa Cecilia Calderón E.

REPRESENTANTE LEGAL

FONDO DE CESANTÍA Y JUBILACIÓN ESPECIAL DE PETROECUADOR FCPC