

CÓDIGO DE ÉTICA

**Cooperativa de Ahorro y
Crédito 4 de Octubre**



Versión 01

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

Índice

ACUERDA	5
CAPITULO I	6
GENERALIDADES	6
ARTICULO 1. OBJETO DEL CÓDIGO DE ÉTICA	6
ARTICULO 2. EXPEDICIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA	6
ARTICULO 3. DIFUSIÓN Y SOCIALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA	6
ARTICULO 4. PUBLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA.....	7
ARTICULO 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
ARTICULO 6. PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN.....	7
ARTICULO 7. PRINCIPIOS COOPERATIVOS	8
ARTICULO 8. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS INSTITUCIONALES.....	8
CAPITULO II	9
DEBERES Y PROHIBICIONES.....	9
ARTICULO 9. PARA LAS PERSONAS QUE APLICA	9
ARTICULO 10. DEBERES.....	9
ARTICULO 11. DEBERES EN LA VIDA PRIVADA	10
ARTICULO 12. PROHIBICIONES	10
CAPITULO III.....	11
COMPROMISOS INSTITUCIONALES E INDIVIDUALES.....	11
ARTICULO 13. COMPROMISO DE LA COOPERATIVA CON LA SOCIEDAD	11
ARTICULO 14. DERECHOS DE LOS INTEGRANTES DE LA SOCIEDAD.....	11
ARTICULO 15. DEL TRATO AMABLE.....	12
ARTICULO 16. DEL TRATO EQUITATIVO	12
ARTICULO 17. DEL ASESORAMIENTO A LOS SOCIOS Y CLIENTES	12
ARTICULO 18. COMPROMISO DE LA COOPERATIVA CON EL CUMPLIMIENTO DEL MARCO LEGAL	12
ARTICULO 19. REGLAS DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO	13
ARTICULO 20. LINEAMIENTOS ÉTICOS APLICABLES A LA COOPERATIVA PARA LA CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS	14
ARTICULO 21. DEL BUEN GOBIERNO COOPERATIVO	14
ARTICULO 22. DE LA TRANSPARENCIA.....	14
ARTICULO 23. DE LA CONFIDENCIALIDAD	15
ARTICULO 24. DE LA INDEPENDENCIA.....	15
ARTICULO 25. DE LA SEGURIDAD.....	15
ARTICULO 26. DEL CUIDADO AMBIENTAL.....	15
CAPITULO IV.....	15
USO ADECUADO DE BIENES E IMAGEN INSTITUCIONAL	15
ARTICULO 27. DE LOS BIENES Y RECURSOS INTERNOS.....	15
ARTICULO 28. UTILIZACIÓN DE LOS BIENES Y RECURSOS INTERNOS	15
ARTICULO 29. CUIDADO Y OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS INTERNOS	16
ARTICULO 30. APROPIACIÓN INDEBIDA DE LOS BIENES Y RECURSOS DE LA COOPERATIVA 16	16
ARTICULO 31. DEL USO DE LA IMAGEN Y MARCA DE LA COOPERATIVA	16
CAPITULO VI.....	17

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

DE OTRAS ACTIVIDADES	17
ARTICULO 32. DE LAS RELACIONES CON ENTIDADES Y AUTORIDADES	17
ARTICULO 33. ACTIVIDADES Y TRABAJOS EXTERNOS NO REMUNERADOS	17
ARTICULO 34. DESARROLLO DE OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES	18
ARTICULO 35. DE LA RELACIÓN CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN	18
ARTICULO 36. CONTACTOS CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN.....	18
ARTICULO 37. DE LA VOCERÍA DE LA COOPERATIVA	18
CAPITULO VI.....	19
GESTION DE TALENTO HUMANO	19
ARTICULO 38. POLITICAS DE SELECCIÓN, CAPACITACION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO	19
ARTICULO 39. POLITICAS LABORALES Y DE SEGURIDAD	19
ARTICULO 40. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	19
ARTICULO 41. PROHIBICION DE PRIVILEGIOS Y FAVORITISMO	19
ARTICULO 42. NEPOTISMO	20
ARTICULO 43. DEL DEBER DE INFORMAR	20
ARTICULO 44. COMUNICACIÓN INTERNA	20
ARTICULO 45. DE LAS INSTRUCCIONES	20
ARTICULO 46. PRODUCTIVIDAD Y PUNTUALIDAD LABORAL.....	20
ARTICULO 47. IGUALDAD DE GENERO	20
CAPÍTULO VII	21
DE LA NO DISCRIMINACIÓN Y ACOSO	21
ARTICULO 48. RESPETO A LA DIVERSIDAD Y DIGNIDAD DE LAS PERSONAS	21
ARTICULO 49. INTIMIDACIÓN Y ACOSO.....	21
ARTICULO 50. ALCANCE	21
CAPÍTULO VIII.....	22
ESTANDARES DE CONDUCTA PROFESIONAL DE LA COOPERATIVA	22
ARTICULO 51. OBLIGACION DEL PERSONAL DE LA COOPERATIVA.....	22
ARTICULO 52. ESTÁNDAR I: CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA.....	22
ARTICULO 53. ESTÁNDAR II: COMPROMISO CON PRÁCTICAS DE TRABAJO ÉTICAS	22
ARTICULO 54. ESTÁNDAR III: CALIDAD	22
ARTICULO 55. ESTÁNDAR IV: IMPARCIALIDAD	22
ARTICULO 56. ESTÁNDAR V: TRANSPARENCIA	23
ARTICULO 57. ESTÁNDAR VI: CONFIDENCIALIDAD	23
ARTICULO 58. ESTÁNDAR VII: SEGURIDAD FINANCIERA	23
ARTICULO 59. ESTÁNDAR VIII: RESPONSABILIDAD SOCIAL	23
ARTICULO 60. ESTÁNDAR IX: PROFESIONALISMO	23
ARTICULO 61. ESTÁNDAR X: PUNTUALIDAD.....	23
ARTICULO 62. ESTÁNDAR XI: PROACTIVIDAD	24
ARTICULO 63. ESTÁNDAR XII: PRESENTACIÓN.....	24
CAPITULO IX.....	24
USO Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN	24
ARTICULO 64. MANEJO DE LA INFORMACIÓN.....	24
ARTICULO 65. DE LA INTEGRIDAD DE LA INFORMACIÓN.....	24
ARTICULO 66. CONFIDENCIALIDAD	24



CÓDIGO DE ÉTICA

Código: CO-G-ETI-01

Versión: 01

Documento Controlado

Fecha de Aprobación:
28/04/2026

ARTICULO 67.	PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN DE SOCIOS Y CLIENTES	25
ARTICULO 68.	PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN INTERNA	25
ARTICULO 69.	PROTECCIÓN DE INFORMACIÓN DE EMPLEADOS	25
ARTICULO 70.	DE LOS DOCUMENTOS Y COMUNICACIONES PARA SOCIOS	25
ARTICULO 71.	ACCESO A LA INFORMACIÓN	26
ARTICULO 72.	PROHIBICIONES	26
CAPITULO X.....		26
CONFLICTO DE INTERESES		26
ARTICULO 73.	DEL CONFLICTO DE INTERESES	26
ARTICULO 74.	DEL TRÁMITE.....	26
ARTICULO 75.	DE LA PREVENCIÓN	27
ARTICULO 76.	DE LA DETECCIÓN	28
ARTICULO 77.	DEL MANEJO, EVALUACIÓN Y RESOLUCIÓN	28
ARTICULO 78.	INSTANCIA DE RESOLUCIÓN	28
CAPITULO XI.....		28
CORRUPCION Y SOBORNO		28
ARTICULO 79.	DE LA CORRUPCIÓN	28
ARTICULO 80.	DE LOS SOBORNOS	29
ARTICULO 81.	POLÍTICAS QUE ADOPTA LA COOPERATIVA A FIN DE EVITAR CASOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO.....	29
CAPITULO XII		29
PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO Y OTROS DELITOS (SPARLAFD)		29
ARTICULO 82.	DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DE DELITOS	29
ARTICULO 83.	DE LA CULTURA DE CUMPLIMIENTO, ÉTICA Y GESTIÓN INTEGRAL DEL RIESGO	30
ARTICULO 84.	POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE PREVENCIÓN	30
ARTICULO 85.	OBLIGACIÓN DE COMUNICAR Y PROTECCIÓN AL INFORMANTE	31
ARTICULO 86.	REPORTE DE OPERACIONES INUSUALES E INJUSTIFICADAS	31
ARTICULO 87.	ACTUACIÓN DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO.....	31
CAPITULO XIII.....		32
INFRACCIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA COOPERATIVA		32
ARTICULO 88.	INFRACCIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA.....	32
ARTICULO 89.	INFRACCIONES ÉTICAS DE LOS SOCIOS.....	32
ARTICULO 90.	INFRACCIONES ÉTICAS DE LOS REPRESENTANTES DE LA ASAMBLEA GENERAL	33
ARTICULO 91.	INFRACCIONES ÉTICAS DE LOS VOCALES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN 34	
ARTICULO 92.	INFRACCIONES ÉTICAS DE LOS VOCALES DEL CONSEJO DE VIGILANCIA	35
ARTICULO 93.	INFRACCIONES ÉTICAS DEL GERENTE.....	36
ARTICULO 94.	INFRACCIONES ÉTICAS DE LOS EMPLEADOS, TRABAJADORES Y PERSONAS CONTRATADAS EN SERVICIOS PROFESIONALES	38
ARTICULO 95.	INFRACCIONES ÉTICAS DE PROVEEDORES Y PARTES RELACIONADAS ..	39
CAPITULO XIV		41

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

DE LAS SANCIONES POR INFRACCIONES DEL CÓDIGO DE ÉTICA.....	41
ARTICULO 96. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA.....	41
ARTICULO 97. SANCIONES POR FALTAS LEVES.....	41
ARTICULO 98. SANCIONES POR FALTAS GRAVES.....	41
ARTICULO 99. SANCIONES POR FALTAS MUY GRAVES.....	42
ARTICULO 100. ÁMBITO Y ALCANCE DE LAS SANCIONES DEL CÓDIGO DE ÉTICA.....	42
CAPITULO XV.....	42
CONOCIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE TRANSGRESIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA.....	42
ARTICULO 101. DENUNCIAS POR TRANSGRESIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA.....	42
ARTICULO 102. ORGANO COMPETENTE Y REGIMEN LABORAL.....	43
ARTICULO 103. CANALES DE COMUNICACIÓN PARA DENUNCIAS FORMALES.....	43
ARTICULO 104. CONTENIDO DE DENUNCIAS FORMALES.....	43
ARTICULO 105. PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS FORMALES.....	44
ARTICULO 106. DENUNCIAS ANONIMAS.....	45
ARTICULO 107. MODALIDAD DE LAS DENUNCIAS ANONIMAS.....	45
ARTICULO 108. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS ANONIMAS.....	46
ARTICULO 109. CASOS ESPECIALES Y CONFLICTO DE INTERESES.....	47
ARTICULO 110. GARANTIA DE PROTECCION.....	47
CAPITULO XVI.....	47
PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE TRANSGRESIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA.....	47
ARTICULO 111. PROCESO SANCIONADOR REALIZADO POR LA COMISIÓN ESPECIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS (CERC).....	47
ARTICULO 112. REUNIÓN DE MEDIACIÓN.....	48
ARTICULO 113. PROCEDIMIENTO ANTE IMPOSIBILIDAD DE MEDIACIÓN.....	48
ARTICULO 114. PROYECTO DE RESOLUCIÓN DE LA CERC.....	49
ARTICULO 115. NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE LA CERC.....	49
ARTICULO 116. TRÁMITE DE IMPUGNACIÓN DE RESOLUCIÓN DE LA CERC.....	49
ARTICULO 117. FALSA DENUNCIA.....	50
ARTICULO 118. REGISTRO DE DENUNCIAS CONOCIDAS Y RESUELTAS POR INFRACCIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA.....	50
ARTICULO 119. INDEPENDENCIA DE OTRAS ACCIONES LEGALES.....	50
DISPOSICIONES TRANSITORIAS.....	51
APROBACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA.....	52
REGISTRO DE CONTROL DE CAMBIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA.....	53

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

La Asamblea General de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 4 de Octubre en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 26, numeral 1 de la Resolución No. SEPS-IGT-2025-0113 Norma de control para la prevención, detección y combate del delito de lavado de activos y la financiación de otros delitos en las entidades del Sector Financiero Popular y Solidario y el artículo 63 de la Resolución No. SEPS-IGT-IGS-IGJ-INR-INSESF-INFMR-INGINT-2025-0144 Norma de Buen Gobierno Cooperativo para el Sector Financiero Popular y Solidario

ACUERDA

Expedir el presente Código de Ética para la Cooperativa de Ahorro y Crédito 4 de Octubre. De acuerdo a las siguientes disposiciones:

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

CAPITULO I GENERALIDADES

ARTICULO 1. OBJETO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El presente Código de Ética de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 4 de Octubre, organiza y sistematiza las normas de conducta y principios, sobre los valores institucionales en materia de ética profesional que rigen las actividades financieras, no financieras y de responsabilidad social de la Cooperativa 4 de Octubre.

El Código de Ética contiene valores y principios éticos y de conducta para afianzar las relaciones mutuas entre los integrantes de la Cooperativa: gerente, con los directivos, con los socios, con los clientes, con los empleados, con los proveedores de productos o servicios, con los órganos de gobierno, de dirección y de control, personas relacionadas y con la sociedad; en el marco del Buen Gobierno Cooperativo.

ARTICULO 2. EXPEDICIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

La aprobación del Código de Ética y sus reformas posteriores serán analizadas y aprobadas por la Asamblea General de Representantes con base a los proyectos que le serán propuestos por el Consejo de Administración.

El Código de Ética deberá ser revisado y, de ser necesario, actualizado cuando se produjeran cambios normativos, institucionales o del entorno en que se desarrolla la Cooperativa, que así lo requieran.

El proyecto que el Consejo de Administración proponga a la Asamblea General procurará establecer un período de difusión e inducción a las personas a quienes aplica.

La Comisión Especial de Educación de la Cooperativa incluirá en su plan anual de actividades, capacitaciones periódicas sobre el presente Código de Ética.

ARTICULO 3. DIFUSIÓN Y SOCIALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El Consejo de Administración una vez que la Asamblea General apruebe el Código de Ética o sus reformas dispondrá a Gerencia que disponga al funcionario pertinente su difusión y socialización a través de medios físicos y digitales más adecuados.

Al entregar o remitir el Código de Ética o sus reformas a los integrantes de la Cooperativa se dejará constancia del envío y confirmación de recepción y se buscará mecanismos para verificar la revisión del texto y la suscripción de un texto con el compromiso de su cumplimiento.

El presente documento será socializado y entregado a todo el personal de la COAC 4 DE OCTUBRE y formará parte de la capacitación en la inducción a personal nuevo.

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

Todos los empleados, trabajadores y personas contratadas en servicios profesionales deberán suscribir el anexo **AN-ATH-TAH-18** sobre el COMPROMISO DE LEER, CONOCER Y APLICAR EL CODIGO DE ETICA.

ARTICULO 4. PUBLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El Código de Ética actualizado de la Cooperativa será publicado en la página web institucional, en un espacio de fácil ubicación y acceso para quienes naveguen o busquen información en la página.

Auditoría Interna tendrá la obligación de verificar periódicamente que el Código de Ética actualizado se halle publicado en la página web de la Institución.

ARTICULO 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones contenidas en este Código de Ética deberán ser cumplidas por Directivos, representantes de la Asamblea General, Socios, Vocales de los Consejos de Administración y Vigilancia, Gerencia, integrantes de Comités o Comisiones, asesores, empleados, trabajadores, proveedores y personas con actividad directa con la Institución.

ARTICULO 6. PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN

Las actuaciones de los órganos de gobierno, de dirección, de control y la Administración, se guiarán por los principios de:

Principio de Lealtad.

Implica promover el obrar de buena fe en interés de la Cooperativa, con la honestidad y escrupulosidad del gestor de negocios ajenos. Los socios y los miembros de los órganos directivos no podrán servirse del nombre de la Cooperativa o de su cargo en la institución para realizar operaciones por cuenta propia o de personas a ellos vinculadas, priorizando el bienestar de la Cooperativa sobre su propio beneficio.

Principio de Diligencia.

Actuar de acuerdo con los estándares establecidos por la Cooperativa o la normativa externa aplicable a las instituciones financieras, minimizando el riesgo operativo, riesgo legal o reputacional, que se basan en la transparencia, agilidad y orientación al servicio, para prestar servicios de calidad de forma oportuna contribuyendo al desarrollo de la sociedad.

Principio de Reserva.

Es guardar discreción en la difusión de la información que se le proporcione o llegue a tener acceso, relacionado con la actividad o funcionamiento de la Cooperativa, sus socios o clientes, directivos, gerencia, empleados, proveedores u otras personas relacionadas, en especial aquella información protegida con sigilo, reserva o de datos personales protegidos por la ley.

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

La administración se obliga a mantener absoluta confidencialidad con los asuntos que por su cargo conozca, respetando irrestrictamente el secreto profesional para con la Cooperativa.

ARTICULO 7. PRINCIPIOS COOPERATIVOS

Los principios cooperativos constituyen las directrices para el accionar de la Cooperativa.

- 1) Membresía abierta y voluntaria.
- 2) Control democrático de los miembros
- 3) Participación económica de los miembros.
- 4) Autonomía e independencia
- 5) Educación, formación e información
- 6) Cooperación entre cooperativas
- 7) Compromiso con la comunidad

ARTICULO 8. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS INSTITUCIONALES

Los Principios y Valores institucionales describen la manera cómo se cumplirá con el propósito organizacional, es decir, son lo que hacemos y como lo hacemos, en un entorno cultural favorable para su ejecución, y son los siguientes:

- **Excelencia.** - La actitud permanente para promover un servicio de alta calidad, mejora continua y trabajo en equipo.
- **Prudencia financiera.** - Administración eficiente y responsable de los procesos institucionales y recursos financieros de los socios.
- **Solidaridad.** - Apoyo incondicional, igualitaria y empático en situaciones difíciles.
- **Compromiso.** - Empoderarse de las responsabilidades y obligaciones contraídas.
- **Honestidad.** - Respeto a los principios morales, puntualidad, buenas costumbres y a los bienes ajenos.
- **Respeto al medio ambiente.** - Cuidar y preservar el medio ambiente en la búsqueda de un entorno sostenible.

Además, la Cooperativa asume como parte de sus valores institucionales, la transparencia, la disciplina, la justicia, la equidad, la independencia, lealtad, diligencia, reserva, el respeto de los derechos de los socios, empleados y de la comunidad, el respeto a las facultades de los órganos de gobierno, de dirección y control; a las normas legales y demás reglas aplicables; rendición de cuentas y compromiso con el cumplimiento del Reglamento de Buen Gobierno.

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

CAPITULO II DEBERES Y PROHIBICIONES

ARTICULO 9. PARA LAS PERSONAS QUE APLICA

Este Código de Ética y Comportamiento establece los deberes y prohibiciones de las personas a las que les es aplicable, incluyendo la definición de requisitos para la consecución de los principios de lealtad, diligencia y reserva que guíen la actuación de los órganos de gobierno, de dirección, de control gerencia y jefaturas de áreas. La Cooperativa con el fin de evitar que se generen o presenten conflictos de interés entre directivos, administradores, socios, clientes, usuarios y proveedores, establece los siguientes deberes y prohibiciones:

ARTICULO 10. DEBERES

- a) Evitar situaciones que puedan generar conflicto de intereses.
- b) Actuar en las actividades a su cargo con rectitud, independencia, imparcialidad y discreción, sin atender a ningún tipo de presión o interés personal;
- c) Guardar absoluta lealtad a la Cooperativa;
- d) Mantener en sus actuaciones laborales y personales una conducta intachable.
- e) Respetar y valorar las identidades y diferencias de las personas.
- f) Cumplir siempre el trabajo encomendado con responsabilidad y profesionalismo.
- g) Acatar y cumplir las leyes, reglamentos, disposiciones de los entes de control y de la Cooperativa.
- h) Ser transparente al proporcionar información, especialmente sobre las características de los productos y servicios que la Cooperativa ofrezca, sin ocultar sus riesgos, comisiones y otros costos.
- i) Proporcionar información de las operaciones realizadas por los socios y clientes, únicamente a sus titulares o sus representantes.
- j) Mantenerse al tanto de las modificaciones a los manuales internos y políticas, elaborados por la Institución, para un eficiente desempeño de sus funciones.
- k) Poner en conocimiento de sus superiores, a la brevedad posible, cualquier situación que pueda causar perjuicio a los socios y clientes o que represente un conflicto entre éstos y la Institución.
- l) Abstenerse de cualquier práctica de tráfico de influencias, actuando con rectitud, independencia, imparcialidad y discreción.
- m) Por ningún motivo el Directivo o empleado podrá divulgar información interna acerca de los empleados, proveedores, planes de negocios, metodologías, sistemas tecnológicos, estrategias de mercado y cualquier otro aspecto relacionado con el desenvolvimiento de la Cooperativa y la relación con sus socios y clientes.
- n) Las labores fuera de la jornada de trabajo, y dentro de las instalaciones de la Cooperativa deben estar previamente autorizadas por los funcionarios facultados.
- o) El horario de trabajo es ininterrumpido, por lo que todos los trabajadores no podrán ausentarse al mismo tiempo dejando desprovisto de personal un área, departamento o agencia.

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

p) El acceso a áreas restringidas será únicamente para el personal autorizado.

ARTICULO 11. DEBERES EN LA VIDA PRIVADA

- La Cooperativa requiere que los directivos, funcionarios y empleados cuiden el manejo de sus relaciones personales y privadas de tal manera que, sus acciones no afecten la imagen de la Institución.
- Los directivos, funcionarios y empleados deberán abstenerse de concurrir con el uniforme institucional a lugares o espectáculos públicos o privados, exceptos los autorizados por la Cooperativa.
- De igual manera deberán evitar el consumo de bebidas alcohólicas u otras sustancias, cuando utilicen el uniforme de la Institución en lugares o espectáculos públicos.
- Evitar realizar publicaciones (fotos y/o comentarios) utilizando el uniforme institucional, en páginas y/o redes sociales.

ARTICULO 12. PROHIBICIONES

- a) Toda actitud y comportamiento que denote complicidad, ocultamiento o indiferencia ante el cometimiento de actos y conductas contrarias a lo establecido en políticas y disposiciones.
- b) Aceptar o solicitar, por sus servicios, cualquier prebenda o gratificación, para sí u otras personas, de los clientes, socios o proveedores de la Cooperativa.
- c) Incurrir en 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;
- d) Utilizar la marca Institucional para beneficio personal o comercial sin la autorización de la Gerencia de la Cooperativa.
- e) Ofrecer bienes o servicios no autorizados por la Institución.
- f) Los directivos, administradores o trabajadores no podrán publicar fotos, videos con contenidos exhibicionistas, personales o de grupo, que puedan comprometer o dar lugar a cuestionamientos respecto a la imagen de la Institución.
- g) Divulgar cualquier tipo de información interna de la Cooperativa, que corresponda al giro normal del negocio, así como todo lo involucre a contraseñas, usuarios, claves, programas, sistemas de operación y secretos comerciales.
- h) Involucrar el nombre de la Cooperativa en eventos de carácter político o religioso.
- i) Influir en otros empleados, con el objeto de obtener trato favorable en la consecución de los servicios de los que ofrece la Cooperativa.
- j) Comunicar a otros Empleados o ex personal información confidencial que es manejada dentro de la Cooperativa y que por razón de su actividad tienen acceso a ella.
- k) Omitir, adulterar o falsificar los documentos de cualquier naturaleza utilizados para el registro de operaciones y/o datos de los clientes, socios y usuarios. Esto también aplica a todos los documentos que justifiquen rubros por viáticos y movilización por actividades realizadas fuera de la institución. De igual forma para los certificados médicos.

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

- l) Utilizar papelería membretada, sellos u otros instrumentos de propiedad de la cooperativa para beneficio personal o de terceros con el objetivo de falsificar información de la institución.
- m) El personal no deberá llenar a nombre de socios o de terceros con su letra ningún tipo de papeletas, solicitudes, u otro tipo de documentos de los socios, clientes o usuarios, salvo ciertas excepciones.
- n) Congelar o retener arbitrariamente fondos o depósitos de socios y/o clientes, sin las autorizaciones respectivas.
- o) Queda terminantemente prohibida la entrada de personal que no haya sido autorizado a ingresar a las instalaciones de la Institución los fines de semana o feriados, salvo por solicitud previa y con la aprobación respectiva del funcionario facultado.
- p) Evitar u omitir cualquier tipo de requerimiento legal o contractual para adquirir un servicio de la Cooperativa.
- q) Ocultar información a los superiores o compañeros, especialmente con el propósito de obtener un beneficio personal, proporcionar datos falsos, inexactos o distorsionados.
- r) Actos o intentos de soborno.
- s) Negarse a colaborar con los proyectos internos presentando cualquier tipo de obstrucción para la realización de estos.

CAPITULO III

COMPROMISOS INSTITUCIONALES E INDIVIDUALES

ARTICULO 13. COMPROMISO DE LA COOPERATIVA CON LA SOCIEDAD

Los Representantes de Asamblea, directivos, Gerente General y Empleados de la Cooperativa, desempeñaran sus funciones y actividades con un comportamiento ético y moral. Por lo tanto, serán en todo momento conscientes de sus deberes y responsabilidades en los procesos operativos, administrativos y comerciales, especialmente en lo referente a la prudente administración de los recursos confiados a la cooperativa por sus socios, clientes y acreedores.

Todas las operaciones efectuadas a nombre y por la cooperativa, como proveedores de productos servicios y no financieros, deberán conducirse tomando en cuenta los intereses de la institución y deponiendo intereses personales.

Adicionalmente la Cooperativa impulsará iniciativas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida, no solo de sus socios sino de todo el conglomerado de personas que se encuentran en su entorno y de las personas que de una u otra forma mantienen un vínculo con esta.

ARTICULO 14. DERECHOS DE LOS INTEGRANTES DE LA SOCIEDAD

La Sociedad en general tiene derecho a:

- Recibir un buen trato por parte de los funcionarios de la Cooperativa.

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

- No ser discriminado, por ningún concepto.
- Recibir información clara y transparente sobre los productos y servicios.
- A realizar reclamos y quejas.

ARTICULO 15. DEL TRATO AMABLE

La amabilidad no es solo una norma, es la identidad Cooperativa. Los socios, representantes, directivos, administradores, empleados, de la Cooperativa, deberán mantener una conducta de predisposición de servicio y cortesía con todas las personas con las que tengan trato, en el ejercicio de sus funciones.

Todo el equipo atenderá a socios y clientes con calidez y deferencia, siguiendo los protocolos establecidos y tratará a sus compañeros de trabajo con el mismo respeto, apoyo y amabilidad que a los socios y clientes

ARTICULO 16. DEL TRATO EQUITATIVO

Los Representantes, Directivos, Administradores y Empleados de la Cooperativa, deberán adoptar como principio fundamental que el negocio financiero es, principalmente, un negocio de personas para personas y, por lo tanto, estarán comprometidos para con los socios, clientes, proveedores y competidores a brindar un trato equitativo y libre de cualquier tipo de influencia, garantizando el derecho de sus socios y clientes

Nadie podrá ser objeto de racismo y de ninguna forma de discriminación fundada en su origen, casta, identidad étnica, cultural, ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos.

La Cooperativa 4 de Octubre garantiza que las personas con discapacidad gocen del pleno ejercicio de sus derechos

ARTICULO 17. DEL ASESORAMIENTO A LOS SOCIOS Y CLIENTES

La satisfacción plena de los socios y clientes deberá ser la principal preocupación de todos los que conforman la Cooperativa. Por lo tanto, se ofrecerá a cuantos soliciten los productos y servicios, sin distinción, el más alto grado de asesoramiento profesional para la realización de las operaciones solicitadas por los socios, clientes y público en general.

ARTICULO 18. COMPROMISO DE LA COOPERATIVA CON EL CUMPLIMIENTO DEL MARCO LEGAL

Los Representantes de Asamblea, directivos, Gerente, empleados, trabajadores y personas contratadas en servicios profesionales, clientes, proveedores de la Cooperativa, para el ejercicio de sus funciones deberán conocer y aplicar de manera estricta la normativa jurídica vigente, así como

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

toda normativa legal vigente aplicable al sector financiero popular y solidario; y, la interna de la Cooperativa. Así mismo deberán cumplir con las siguientes reglas:

- a) En cumplimiento de los deberes y obligaciones contractuales en su calidad de empleados de la Cooperativa, se acatará las políticas, reglamentos internos y las disposiciones impartidas por los administradores competentes;
- b) Por ninguna circunstancia los empleados podrán asesorar al cliente o socio sugiriéndole evitar u omitir cualquier tipo de requerimiento legal o contractual, interno o de cualquier otra naturaleza;
- c) En general, todos los empleados estarán en la obligación de comunicar a su superior inmediato cuando se identifique o se tenga conocimiento de que se está infringiendo alguna ley, reglamento o norma de política interna.

Los administradores y miembros de los comités especializados deben identificar los riesgos relevantes para el logro de los objetivos, debiendo identificar la base sobre la que tales riesgos deben ser manejados, así mismo deben manejar e identificar los riesgos específicos asociados con los cambios, tanto los que influyen en el entorno de la cooperativa como en el interior de la misma.

Los administradores y trabajadores se abstendrán de realizar directa o indirectamente, prácticas que mejoren artificialmente la presentación de información financiera o el resultado de su gestión.

ARTICULO 19. REGLAS DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

La Cooperativa establece al menos las siguientes reglas para el Cumplimiento Normativo:

1.- Observancia normativa: Acatar y cumplir las leyes, reglamentos, disposiciones de los organismos de regulación y de los organismos de control relacionados con la actividad de intermediación financiera y no financiera de cumplimiento en las Cooperativas de Ahorro y Crédito, así como políticas internas relacionadas con la ejecución de su objeto social.

2.- Actualización permanente de la normativa: Todos los integrantes de la Cooperativa en especial Gerencia, las Jefaturas de áreas, Auditoría Interna, Asesoría Jurídica, Contador, Oficial de Riesgos accederán y revisarán las fuentes en que se publiquen las leyes, reglamentos y resoluciones de aplicación a la Cooperativa para detectar cambios normativos que le afecten, en una gestión colaborativa que advierta sobre los cambios, proponga las reformas internas que minimice el riesgo legal y operativo.

Los integrantes de la Institución comunicarán a Gerencia los cambios normativos para que presente al Consejo de Administración las propuestas de cambio.

3.- Revisión de comunicaciones del organismo de control: Gerencia en forma personal o a través de un funcionario delegado, revisarán al menos una vez al día las direcciones de correo electrónico registrados por la Cooperativa ante la SEPS en las cuales se reciben notificaciones, comunicaciones y oficios circulares al sector financiero popular y solidario para analizar y de ser el caso ejecutar las actividades que se dispusieren en las comunicaciones.

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

ARTICULO 20. LINEAMIENTOS ÉTICOS APLICABLES A LA COOPERATIVA PARA LA CAPTACIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS

- Se establecerán las políticas y requisitos mínimos que deben seguirse para conocer adecuadamente al socio, o potencial socio, medidas independientes y específicas para prevenir el lavado de activos, sin perjuicio de cualquier otro requisito necesario e indispensable para proveer los distintos productos y servicios que ofrece la Cooperativa;
- Con el objetivo de establecer negocios seguros que permitan minimizar los riesgos de la Cooperativa, se definirán los procedimientos de debida diligencia reducida y debida diligencia ampliada aplicables para aquellos socios, clientes, que por su complejidad y/o montos estimados, representan mayores riesgos de vulnerabilidad al lavado de activos;
- Se deberá definir y parametrizar en el sistema interno y/o software los criterios para establecer el perfil de los socios nuevos y antiguos en base a la información y documentos verificables, actividad económica, comportamiento transaccional, situación patrimonial, nacionalidad, dirección, si son Personas Expuestas Políticamente
- La Cooperativa, requerirá de sus socios, clientes completar la licitud de fondos y otros formularios que exigen las autoridades competentes;
- La Cooperativa requerirá a sus socios asegurar que los fondos depositados provienen de actividades lícitas y por lo tanto que no provengan de actividades ilícitas;
- La Cooperativa, no mantendrá cuentas y operaciones en forma nominativa; en consecuencia, no se podrán abrir o mantener cuentas, pólizas o inversiones cifradas de carácter anónimo, ni autorizar o realizar transacciones u operaciones que no tengan carácter nominativo, salvo las expresamente autorizadas por la Ley;

ARTICULO 21. DEL BUEN GOBIERNO COOPERATIVO

El Consejo de Administración velará por la aplicación de los principios de buen gobierno cooperativo y transparencia en el ejercicio de todas las actividades y negocios que desarrolle la Cooperativa, de conformidad a sus atribuciones y responsabilidades determinadas en el Reglamento de Buen Gobierno.

ARTICULO 22. DE LA TRANSPARENCIA

La Cooperativa garantizará el suministro de información fidedigna y suficiente respecto de la situación económica y posicionamiento de la Cooperativa en el sector financiero popular y solidario; de los estados financieros, preparados de acuerdo a los principios de contabilidad definidos por el ente de control, de manera que reflejen con precisión y exactitud los aspectos de importancia, la situación financiera y los resultados obtenidos por la Cooperativa.

A través de todos los canales de acceso al público, publicará la información completa respecto de los términos, condiciones y costos inherentes a las operaciones, los productos y servicios que ofrece la Cooperativa.

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

ARTICULO 23. DE LA CONFIDENCIALIDAD

La Cooperativa garantizará la confidencialidad de la información y registros que estén bajo la custodia y cuidado, lo que será ampliamente desarrollado en el Capítulo del presente Código de Ética que norme el manejo de la información.

ARTICULO 24. DE LA INDEPENDENCIA

La Cooperativa deberá mantener independencia en todas sus relaciones financieras y comerciales, sean de carácter interno o externo. En virtud de lo cual, no podrá recabar ni aceptar instrucciones procedentes de otras organizaciones o personas ajenas a ella.

ARTICULO 25. DE LA SEGURIDAD

Todas las oficinas y dependencias de la Cooperativa contarán con medios de seguridad adecuados y deberán ofrecer un ambiente confortable para los clientes, socios, empleados y público en general.

ARTICULO 26. DEL CUIDADO AMBIENTAL

Los directivos y empleados, ayudaran al medioambiente en el trabajo, con el cumplimiento de normas establecidas en el Reglamento de Responsabilidad social, tales como: optimizar el uso de papel, apagar aparatos eléctricos y luces, reciclaje, optimizar el uso de impresoras, entre otros.

CAPITULO IV

USO ADECUADO DE BIENES E IMAGEN INSTITUCIONAL

ARTICULO 27. DE LOS BIENES Y RECURSOS INTERNOS

Se consideran bienes y recursos internos: el dinero en efectivo, los títulos, los planes comerciales, la información sobre socios, clientes, proveedores y distribuciones, la propiedad intelectual (modelos, programas de computación y otros artículos), los servicios y la propiedad material. La apropiación indebida de bienes de la institución constituye una violación de las obligaciones para con la institución y un acto de fraude en perjuicio de la Cooperativa.

ARTICULO 28. UTILIZACIÓN DE LOS BIENES Y RECURSOS INTERNOS

Los socios, representantes, directivos, administradores, empleados, clientes y proveedores de la Cooperativa, están obligados a respetar y velar por la conservación de los bienes de la institución y a impedir que los medios e instalaciones de éste sean utilizados por terceros en beneficio propio o ajeno. El material y las instalaciones, del tipo que sean, se ponen a disposición de los empleados para uso y fines exclusivos de los negocios de la Cooperativa.

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

ARTICULO 29. CUIDADO Y OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS INTERNOS

Los socios, representantes, directivos, administradores, empleados y trabajadores de la Cooperativa deberán, en el ámbito de su competencia, adoptar medidas oportunas y razonables para precautelar y optimizar los recursos y controlar los gastos.

La negligencia en el uso de los bienes o el despilfarro de los recursos que la Cooperativa le ha confiado constituyen una falta grave de quien lo comete, que será sancionado conforme a lo establecido en el presente Código de Ética.

El uso de los materiales promocionales de la Cooperativa será controlado y buscará el mayor y mejor impacto posible.

ARTICULO 30. APROPIACIÓN INDEBIDA DE LOS BIENES Y RECURSOS DE LA COOPERATIVA

Los trabajadores y empleados asumen que el trabajo y metodologías desarrolladas en la ejecución de las funciones de la Cooperativa, salvo que hubiere contratos previos sobre software u otros elementos protegidos con los derechos de propiedad intelectual, pertenece exclusivamente en su integridad a la Cooperativa.

Los trabajos derivados de la actividad profesional en la Cooperativa quedarán en su posesión sin que los trabajadores, empleados o personal contratado en servicios profesionales que terminaren la relación laboral con la Cooperativa puedan extraer, copiar, reproducir o transmitir los mismos en forma alguna.

Quienes cesaren su relación con la Cooperativa no podrán utilizar cualquier información obtenida durante su vinculación con la Institución, incluidos listados o relaciones de socios, clientes y usuarios financieros para cuyo efecto suscribirá el correspondiente acuerdo de confidencialidad.

En la Cooperativa, los directivos, gerente, trabajadores y empleados no podrán beneficiarse de forma directa o indirecta de la compra o alquiler de bienes y recursos de propiedad de la institución tampoco podrán vender, directa o indirectamente bienes o servicios a la Cooperativa, excepto los relacionados a la relación laboral de empleados y trabajadores.

La inobservancia de las disposiciones establecidas en este artículo constituirá falta muy grave para quien así lo hiciere y será sancionado conforme a lo establecido en el presente Código de Ética y en el Reglamento de Buen Gobierno Cooperativo.

ARTICULO 31. DEL USO DE LA IMAGEN Y MARCA DE LA COOPERATIVA

La Cooperativa implementará un Manual de Uso de la Imagen y Marca de la Cooperativa 4 de Octubre detallando los aspectos técnicos, que contemplará al menos los siguientes lineamientos:

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

1. La marca de la Cooperativa y productos relevantes susceptibles de protección deberán registrarse conforme a la ley de patentes y marcas vigente en el país.
2. La utilización de la imagen o marca de la Cooperativa por terceras personas deberá ser solicitado previamente a Gerencia que definirá la conveniencia o no de la autorización.
3. Los proveedores podrán utilizar la marca o imagen de la Cooperativa en sus anuncios promocionales contando con la autorización previa de Gerencia y cumpliendo con las disposiciones del Manual de Imagen.
4. Cuando se produjere uso no autorizado de a marca o imagen de la Cooperativa, la Gerencia tomará las medidas necesarias para su protección.
5. La Cooperativa utilizará los diseños institucionales de marca e imagen propuestos por el Área de Marketing y aprobados por Gerencia.
6. Las publicaciones en redes sociales serán autorizadas y provistas por el Área de Marketing.

CAPITULO VI DE OTRAS ACTIVIDADES

ARTICULO 32. DE LAS RELACIONES CON ENTIDADES Y AUTORIDADES

Para el desempeño de funciones inherentes al trabajo de la Cooperativa, será necesario relacionarse con entidades públicas, privadas y autoridades, para lo cual Gerencia o Consejo de Administración, designará a los funcionarios que representarán a la Cooperativa, quienes deberán siempre dejar en alto el nombre de la misma, en sus intervenciones se verá reflejada la posición oficial de la Cooperativa; y guardarán la debida confidencialidad del trámite o actividad realizada.

ARTICULO 33. ACTIVIDADES Y TRABAJOS EXTERNOS NO REMUNERADOS

Los empleados de la Cooperativa podrán realizar fuera del horario de trabajo, actividades externas no remuneradas y de índole no financiera, ya sea en el ámbito cultural, científico, docente, deportivo, benéfico, religioso, o en obras sociales y otro tipo de voluntariado, siempre que dichas actividades no entorpezcan el cumplimiento de las obligaciones con la Cooperativa ni representen conflicto de intereses.

Las personas que desarrollen actividades externas como representantes autorizados de la Cooperativa, no podrán recibir ningún tipo de remuneración pecuniaria o en especie, salvo el reembolso de los gastos en que hayan incurrido, de conformidad con lo reglamentado en la Cooperativa.

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

ARTICULO 34. DESARROLLO DE OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES

Los directivos, funcionarios, empleados de la institución no podrán realizar actividades que impliquen o puedan suponer competencia o actividades desleales de las que ejerce la institución.

No se puede realizar otras actividades que no correspondan a las funciones de su cargo en horarios de oficina.

ARTICULO 35. DE LA RELACIÓN CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

La relación con los medios de comunicación, será previa autorización de Gerente o Consejo de Administración y se podrán publicar temas y asuntos debidamente autorizados. Demostrando siempre el mayor respeto y discreción de todos los temas tratados.

ARTICULO 36. CONTACTOS CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Los directivos y empleados no podrán conceder entrevistas o facilitar información de tipo oficial o extraoficial sin autorización previa de Gerente.

Cuando los directivos y empleados de la Cooperativa fueren abordados por medios de comunicación para que emitan información de la Institución, deberán direccionarlo hacia la Gerencia como vocero oficial Institucional.

En las relaciones sociales que mantengan con las personas que trabajen para los medios de comunicación, los directivos, empleados y trabajadores actuarán con la discreción debida respecto de informaciones que genere la Cooperativa o el Sistema Financiero Popular y Solidario.

ARTICULO 37. DE LA VOCERÍA DE LA COOPERATIVA

La vocería de la Cooperativa ante los medios de comunicación tradicionales o digitales, así como ante los organismos de regulación y control es atribución exclusiva de Gerencia o de la persona a quien expresamente le delegue, quienes de manera objetiva y precisa emitirán información mediante boletines de información, atención de entrevistas o información de la Cooperativa generada través de los canales idóneos sobre los temas que sean de interés de sus socios, clientes y público en general

Quien asumiere el rol de vocería de la Cooperativa sin estar autorizado para aquello cometerá falta muy grave que será sancionado conforme a lo establecido en el presente Código de Ética

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

CAPITULO VI

GESTION DE TALENTO HUMANO

ARTICULO 38. POLITICAS DE SELECCIÓN, CAPACITACION Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO

La Cooperativa aplicara prácticas laborales justas, basadas en el talento y desempeño de los empleados, ofreciendo a todos iguales oportunidades de trabajo y crecimiento profesional.

Se realizará procesos de selección y contratación de personal abiertos, con metodologías de valoración objetiva, que considere la cualificación profesional, experiencia y capacidad de los candidatos.

La institución promoverá la formación del personal, otorgará capacitación relacionada con la actividad de la Cooperativa y fomentará la existencia de planes de carrera.

La Cooperativa evaluará periódicamente el funcionamiento del personal aplicando metodologías que sean justas para la Institución y para el empleado o trabajador

ARTICULO 39. POLITICAS LABORALES Y DE SEGURIDAD

La Cooperativa en su calidad de empleador cumplirá como mínimo con los deberes patronales establecidas en el Código de Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo; aplicará a los trabajadores y empleados prácticas laborales justas, basadas en su talento y desempeño, ofreciendo a todos iguales oportunidades de trabajo y desarrollo profesional.

La Cooperativa aplicará la normativa interna y externa de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

ARTICULO 40. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Cooperativa establecerá una cultura de seguridad y salud ocupacional, planes de emergencia y simulacros, conformación de Comités Paritarios, identificación, medición, evaluación y control de riesgos que le determine la normativa y a su vez los empleados, trabajadores y personal contratado en servicios profesionales se adherirán a las normas y cultura de seguridad en beneficio mutuo y de la Cooperativa.

ARTICULO 41. PROHIBICION DE PRIVILEGIOS Y FAVORITISMO

Los trabajadores y empleados de la Cooperativa no podrán recibir consideraciones especiales con respecto a las condiciones de empleo, sobre la base de relaciones familiares o personales que los vincule con personas dotadas de autoridad interna o externa.

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

ARTICULO 42. NEPOTISMO

Se prohíbe que los trabajadores, directivos y empleados de la Cooperativa mantengan relaciones sentimentales, lazos familiares directos (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad) o relaciones comerciales privadas que generen un conflicto de interés. En caso de presentarse una situación de este tipo, el personal involucrado tiene la obligación de notificarlo por escrito a Gerente para evaluar la situación y determinar las medidas de mitigación necesarias, salvaguardando la transparencia de la institución.

En caso de presentarse situaciones sentimentales entre empleados o de empleados con directivos, uno tendrá que desvincularse de la cooperativa.

Se evitará contratar a familiares de empleados y directivos, respetando los que ya existen,

ARTICULO 43. DEL DEBER DE INFORMAR

El personal de la Cooperativa tiene el deber de mantener informado de su trabajo y novedades que se presenten en el mismo a su jefe inmediato, información que debe ser fidedigna, exacta y ajustada a la realidad

ARTICULO 44. COMUNICACIÓN INTERNA

La comunicación interna debe respetar estrictamente el nivel jerárquico y asegurar que se remita copia a todos los empleados vinculados al asunto tratado; asimismo, se regirá bajo el principio de reconocimiento público para las felicitaciones y de estricta privacidad para cualquier recriminación o llamado de atención derivado de malas actuaciones.

ARTICULO 45. DE LAS INSTRUCCIONES

Las instrucciones verbales o escritas que impartan los administradores y jefes inmediatos a los empleados, deberán ser claras y comprensibles, guardando el debido respeto y cordialidad.

ARTICULO 46. PRODUCTIVIDAD Y PUNTUALIDAD LABORAL

Los empleados, trabajadores y personal contratado por servicios profesionales deben realizar sus tareas y responsabilidades con una productividad óptima, así como respetar los plazos establecidos para el cumplimiento de sus funciones, los horarios asignados y las citas comprometidas.

ARTICULO 47. IGUALDAD DE GENERO

El área de Talento Humano implementará y gestionará un Plan de Igualdad de Género orientado a garantizar la igualdad real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la Cooperativa. Este plan incluirá acciones concretas para erradicar cualquier forma de discriminación por razón de sexo en todos los niveles de la institución.

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

CAPÍTULO VII DE LA NO DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

ARTICULO 48. RESPETO A LA DIVERSIDAD Y DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

La Cooperativa respeta la libertad, dignidad, diversidad y privacidad de sus trabajadores, empleados y socios, clientes, directivos, partes relacionadas, valorando las identidades y diferencias de las personas.

Se prohíbe cualquier tipo de actos de hostigamiento, denigración o discriminación, que provengan de cualquier integrante o relacionado con la Cooperativa; no serán tolerados dichos actos ya que son actos de discriminación injustificados por la etnia, credo, edad, capacidades diferentes, orientación sexual, género, nacionalidad, condición de salud, orientación política o ideológica, social o filosófica o de cualquier otra índole.

La Cooperativa sancionará como falta muy grave todo acto de discriminación o violencia conforme a lo señalado en el inciso previo ya sea que se produzcan dentro o fuera de sus instalaciones, podrán ser conocidas y tramitadas por denuncias o por propia iniciativa de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos como organismo tramitador y sancionador acorde a lo señalado en este Código.

ARTICULO 49. INTIMIDACIÓN Y ACOSO

Se prohíbe estrictamente cualquier conducta verbal, física o visual que atente contra la dignidad del personal. Se considerará falta muy grave todo acto de:

Acoso Laboral: Comportamientos sistemáticos y repetitivos destinados a hostigar, discriminar o causar perjuicio psicológico, miedo o desánimo en el trabajador.

Acoso Sexual: Solicitar o conceder favores que puedan tener carácter o intención sexual, prevaliéndose de una superioridad laboral o afectando de cualquier modo la dignidad de la mujer o del hombre en el trabajo.

Acoso Emocional o psicológico: Cualquier forma de maltrato donde se descalifica, humilla, controla o somete a una persona, dañando su dignidad, autoestima e integridad psíquica.

ARTICULO 50. ALCANCE

Esta prohibición aplicará tanto en las relaciones jerárquicas de directivos como entre compañeros de trabajo y se extiende igualmente en la relación con socios, clientes, proveedores o público en general.

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

CAPÍTULO VIII

ESTANDARES DE CONDUCTA PROFESIONAL DE LA COOPERATIVA

ARTICULO 51. OBLIGACION DEL PERSONAL DE LA COOPERATIVA

El personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 4 de Octubre que incluye a empleados, trabajadores y personal contratado en servicios profesionales, en el cumplimiento de sus funciones deberá ajustarse a lo siguiente:

ARTICULO 52. ESTÁNDAR I: CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA

- A. Conocer y cumplir las leyes, normas y disposiciones vigentes (incluido el presente Código de Ética).
- B. Abstenerse de participar conscientemente en actos que signifique infracción o contravención a las leyes, normas y disposiciones que debe cumplir en el desempeño de sus funciones.

ARTICULO 53. ESTÁNDAR II: COMPROMISO CON PRÁCTICAS DE TRABAJO ÉTICAS

- A. Actuar siempre con honestidad, integridad y ética en todas las actividades que realice a nombre de la Cooperativa
- B. No engañar, ocultar o desinformar en el desempeño de sus funciones,

ARTICULO 54. ESTÁNDAR III: CALIDAD

- A. Marcar la diferencia, dando lo mejor de nosotros todos los días, con un trato respetuoso, amable, cortesía profesional y afán de servicio hacia el Cliente interno y externo.
- B. Evitar llegar a momentos difíciles en la intercomunicación con el cliente interno y externo, aplicando siempre voluntad de servicio y capacidad creadora.

ARTICULO 55. ESTÁNDAR IV: IMPARCIALIDAD

- A. Actuar con objetividad, criterio e imparcialidad, elevando siempre la calidad de servicio y estandarizando la atención y el trato.
- B. Evitar parcializar el servicio en función de la empatía, el historial, la influencia u otros.

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

ARTICULO 56. ESTÁNDAR V: TRANSPARENCIA

- A. Los documentos y registros que manejen los funcionarios de la Cooperativa deberán contener información veraz, exacta, comprensible, actualizada y acorde con la normativa vigente, custodiarlos y guardarlos según lo establecido.
- B. Evitar tratar de maquillar o manipular datos e información.

ARTICULO 57. ESTÁNDAR VI: CONFIDENCIALIDAD

- A. Guardar íntegra y fielmente toda información obtenida por el desempeño de su trabajo en la Cooperativa y que no sea declarada pública.
- B. Abstenerse de compartir cualquier clase de información privilegiada.

ARTICULO 58. ESTÁNDAR VII: SEGURIDAD FINANCIERA

- A. Conocer los riesgos financieros de su cargo, mantener el control y aplicar medidas de prevención.
- B. No asumir un cargo sin conocer previamente los posibles riesgos del mismo

ARTICULO 59. ESTÁNDAR VIII: RESPONSABILIDAD SOCIAL

- A. Trabajar siempre con el criterio de sostenibilidad de la Cooperativa, tomando en consideración criterios: económicos, ambientales y sociales, apoyando con el voluntariado.
- B. Evitar malas prácticas que no apoyen el cuidado del medio ambiente, las acciones sociales y el equilibrio económico.

ARTICULO 60. ESTÁNDAR IX: PROFESIONALISMO

- A. Mejorar sus conocimientos para el desempeño eficiente de sus funciones, con el apoyo de la capacitación, auto capacitación, lectura e investigación.
- B. No conformarse con los conocimientos adquiridos, buscar siempre la actualización.

ARTICULO 61. ESTÁNDAR X: PUNTUALIDAD

- A. Ser puntuales en su asistencia y respuesta oportuna a los requerimientos que le hacen sobre información y comunicación.
- B. Evitar la impuntualidad y la entrega tardía a los requerimientos.

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

ARTICULO 62. ESTÁNDAR XI: PROACTIVIDAD

- A. Aportar con iniciativas que apoyen las estrategias de la administración y coadyuven al buen funcionamiento del negocio.
- B. Evitar la queja inútil que desgasta y resta entusiasmo al grupo, por una comunicación asertiva
- C. Evitar actitudes de apatía

ARTICULO 63. ESTÁNDAR XII: PRESENTACIÓN

- A. Mantener un aspecto personal impecable y formal
- B. Evitar vestuarios o arreglo personal desalineado

CAPITULO IX USO Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN

ARTICULO 64. MANEJO DE LA INFORMACIÓN

Dentro de la Cooperativa el manejo de la información es de suma importancia. Por lo que su correcta administración es fundamental para el buen desenvolvimiento y continuidad del negocio.

El manejo de la información se basa en confidencialidad, integridad, discreción y transparencia. Todo esto es necesario ya que la información de empleados, clientes, socios, proveedores, terceros, directivos es muy valiosa, ha sido entregada o generada en un marco de confianza mutua y debe ser protegida como confidencial y restringida.

ARTICULO 65. DE LA INTEGRIDAD DE LA INFORMACIÓN

La información, datos, registros y operaciones que realizan los socios y clientes de la Cooperativa, deberán contener la mayor precisión posible, que permita reflejar con transparencia los negocios realizados con la institución. En general, todos los empleados serán responsables de la integridad de la información y documentos que se encuentren bajo su custodia.

ARTICULO 66. CONFIDENCIALIDAD

Los socios, representantes, directivos, administradores y empleados, de la Cooperativa, desde el inicio del cumplimiento de sus funciones, deberán guardar estricta confidencialidad sobre la información que llegue a su conocimiento por el desempeño de su cargo. Dicha obligación se extenderá incluso después de 5 años de que haya terminado su relación con la Cooperativa, se suscribirá un convenio de confidencialidad para el efecto.

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

El cumplimiento de esta norma quedará bajo responsabilidad de Gerencia y Talento Humano de la Cooperativa, de acuerdo al contrato o convenio que se celebre.

ARTICULO 67. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN DE SOCIOS Y CLIENTES

De conformidad con las normas de sigilo y reserva establecidas en la normativa vigente, no se podrá revelar información de los clientes, obtenida a través de cualquier fuente interna. En particular, los empleados estarán prohibidos de utilizar los datos de los socios y clientes con fines ilegítimos, para transmitirlos a personas no autorizadas o para fines comerciales ajenos a los de la Cooperativa.

Es responsabilidad de cada empleado conocer las normas, políticas y sistemas de seguridad de la información establecidos en sus respectivas áreas y tomar las medidas necesarias para salvaguardar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la misma.

ARTICULO 68. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN INTERNA

Los Directivos, Administradores, funcionarios y empleados de la Cooperativa no podrán divulgar información interna acerca de los empleados, proveedores, planes de negocios, metodologías, sistemas tecnológicos, estrategias de mercado que puedan perjudicar el desenvolvimiento de las actividades de la Cooperativa. Durante sus funciones y hasta después de 5 años de haber culminado su relación con la Cooperativa.

ARTICULO 69. PROTECCIÓN DE INFORMACIÓN DE EMPLEADOS

La Cooperativa garantizará y protegerá la privacidad y confidencialidad de los expedientes médicos y laborales de un funcionario o empleado. Los expedientes no serán revelados fuera de la institución, excepto cuando el propio interesado lo solicite, salvo cuando sea dispuesto por autoridad competente. En cualquier circunstancia, sólo el representante legal de la Cooperativa podrá aprobar, en tales circunstancias, la divulgación legalmente requerida.

La obligación de cumplir con las normas de sigilo y el compromiso de confidencialidad se entenderá sin perjuicio del acceso público a la información y los documentos determinados por las leyes respectivas.

ARTICULO 70. DE LOS DOCUMENTOS Y COMUNICACIONES PARA SOCIOS

Para la generación de documentos y comunicaciones a los socios y clientes, se deberá considerar la asignación expresa de los límites y atribuciones establecidas por la institución y su contenido deberá observar las normas de respeto y cordialidad

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

ARTICULO 71. ACCESO A LA INFORMACIÓN

Los usuarios y claves de acceso son personales e intransferibles, y deberán mantenerse en forma reservada; serán utilizados exclusivamente para dar cumplimiento a las tareas asignadas, respetando las políticas internas, la confidencialidad y el sigilo.

Los funcionarios y empleados tienen la obligación de cerrar su acceso al sistema de información cuando no lo estén utilizando y son responsables absolutos de su utilización.

Están prohibido los accesos no autorizados a los sistemas de información para obtener beneficios personales o realizar fraudes.

ARTICULO 72. PROHIBICIONES

- Divulgar información de datos personales protegidos por la ley de socios y clientes a terceros.
- Realizar consultas innecesarias o no autorizadas en los Buró de crédito.
- Usar información de los socios para beneficio personal o de terceros.

Quienes realicen los actos prohibidos en este artículo cometerán faltas muy graves sancionadas conforme a lo establecido en el presente Código de Ética.

CAPITULO X CONFLICTO DE INTERESES

ARTICULO 73. DEL CONFLICTO DE INTERESES

Son situaciones en las que el juicio de un sujeto y la integridad de sus acciones, con relación a la defensa de un interés determinado, tienden a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, de tipo económico o personal.

El Conflicto de Intereses se presenta cuando en el ejercicio de nuestras labores se contraponen los intereses personales con los propósitos, políticas y operaciones de la cooperativa.

La Cooperativa determina que existirá conflicto de intereses cuando surge una contraposición entre los intereses propios y los institucionales.

ARTICULO 74. DEL TRÁMITE

En caso de presentarse situaciones de conflicto de intereses, los representantes, directivos, administradores, y empleados de la Cooperativa, deberán poner este hecho en conocimiento del Consejo de Administración, por escrito y excusarse de conocer o continuar con el acto o hecho.

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

El Consejo de Administración mantendrá un registro de los conflictos de interés reportados y deberá emitir políticas para prevenir, detectar, manejar y revelar los conflictos de interés que se susciten en la Cooperativa, entre sus grupos de interés.

La investigación del posible conflicto de intereses será tramitada por la Comisión Especial de Resolución de Conflictos, que podrá imponer sanciones excepto aquellas que estén atribuidos a la Asamblea General, Consejo de Administración o Gerencia.

Las sanciones por conflictos de intereses de empleados y trabajadores serán conocidos y resueltos en forma exclusiva y excluyente de Gerencia.

ARTICULO 75. DE LA PREVENCIÓN

1. En apoyo a los procesos de gestión de posibles conflictos de interés, la cooperativa solicitará a los órganos directivos, de control, gerente, jefes de áreas, auditoría interna y externa, el comunicar a la Institución sobre relaciones directas e indirectas, que mantengan entre ellos, proveedores, socios o cualquier otro grupo de interés, vinculado a las actividades y decisiones que estén dentro de su ámbito de acción, en especial en procesos de contratación.

Como una medida de prevención se cumplirá con lo siguiente:

- No podrá ser proveedor permanente de la Cooperativa un familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad de: empleado, gerente, directivo o Representante.
- No podrá realizarse contratos mayores a 5 SBU, en el año, con familiares de hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad de: empleado, gerente, directivo o Representante.
- No podrá ser proveedor de la Cooperativa un empleado, gerente, directivo o Representante de Asamblea.
- Familiares de hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad de Directivos y Gerente, no podrán ser empleados en cargos de decisión sobre el negocio de la Cooperativa (crédito y captaciones) y/o tener nivel de aprobación de crédito.
- No podrán ser parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad entre directivos y Gerente.
- No podrá ser Gerente, un/una ex directivo(a) de Consejo de Administración o Vigilancia.

En el trabajo

- Los empleados no podrán realizar sus propias operaciones de caja, crédito y captaciones, tendrá que realizarlo otro empleado.
- Abstenerse de otorgar beneficios excepcionales en el servicio de la cooperativa a empleados, gerente, directivos y Representantes de asamblea, o a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

- Los empleados con decisión y nivel de aprobación se abstendrán de influir en las decisiones de la cooperativa que redunden en su beneficio o ventaja, o de familiares o de personas cercanas.
2. Los directivos, administradores, trabajadores y/o socios de la Cooperativa deberán evitar cualquier situación que pueda originar un conflicto de interés, ello con el objeto de propender a un buen gobierno cooperativo.
 3. Respetar y acatar lo que determina el Estatuto Social, Reglamento Interno, Reglamento Interno de Trabajo y demás normativa pertinente.
 4. No anteponer intereses personales a los institucionales
 5. Los empleados y directivos de la cooperativa, se manejarán en el desempeño de sus funciones, bajo patrones de honestidad, responsabilidad y el cumplimiento de deberes legales, contractuales y morales.
 6. Abstenerse de participar en la resolución o decisión de una situación que genere un conflicto de intereses.

ARTICULO 76. DE LA DETECCIÓN

1. Revisar las normas dentro de las políticas de la cooperativa, para identificar un posible conflicto de interés.
2. Identificar procesos de riesgos de un posible conflicto de interés en la cooperativa.

ARTICULO 77. DEL MANEJO, EVALUACIÓN Y RESOLUCIÓN

En los casos de Conflicto de Intereses, el Consejo de Administración, recibirá la novedad y tiene la facultar de excusar a la persona de participar en un acto que conlleve a un conflicto de intereses o dar solución al mismo, en el caso de ser una denuncia de conflicto deberá remitirla a la Comisión Especial de Resolución de Conflictos

ARTICULO 78. INSTANCIA DE RESOLUCIÓN

La instancia de resolución de conflictos será la Comisión Especial de Resolución de Conflictos (CERC), excepto en aquellos casos en que la resolución le corresponda a la Asamblea General, Consejo de Administración o Gerente de la Cooperativa.

CAPITULO XI CORRUPCION Y SOBORNO

ARTICULO 79. DE LA CORRUPCIÓN

Evitar actos inmorales, que representan falta de cumplimiento a los compromisos y objetivos institucionales.

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

ARTICULO 80. DE LOS SOBORNOS

Se prohíbe aceptar invitaciones o recibir cualquier tipo de regalos, honorarios, donaciones monetarias, por parte de clientes, socios o proveedores u otras personas que tenga relación con la Cooperativa para tener un trato preferencial o para adulterar registros o decisiones que beneficien a terceras personas y que vayan en contra de los principios y valores de la Institución.

ARTICULO 81. POLÍTICAS QUE ADOPTA LA COOPERATIVA A FIN DE EVITAR CASOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

- Concienciar y educar a Directivos, Representantes, empleados, en un compromiso de buenas prácticas.
- Adecuada gestión de riesgos
- Evitar cualquier relación personal o de parentesco con los proveedores.
- Aplicar sanciones.

CAPITULO XII

PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO Y OTROS DELITOS (SPARLAFD)

ARTICULO 82. DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DE DELITOS

La Cooperativa de Ahorro y Crédito 4 de Octubre implementará y mantendrá un Sistema de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y otros delitos (SPARLAFD), basado en un Enfoque Basado en Riesgos (EBR), conforme a la normativa vigente, en especial a la Resolución SEPS-IGT-2025-0113.

El Consejo de Administración es responsable de aprobar las políticas y supervisar la eficacia del sistema; la Gerencia General de asegurar su implementación operativa; el Oficial de Cumplimiento de su ejecución técnica y monitoreo; y todos los empleados de su aplicación obligatoria en el ejercicio de sus funciones.

El SPARLAFD comprenderá, al menos:

- a) La identificación, evaluación y control de los riesgos asociados a socios, clientes, productos, servicios, canales, jurisdicciones y demás factores de riesgo propios de la Cooperativa;
- b) La aplicación de debida reducida y debida diligencia ampliada según el nivel de riesgo identificado;

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

- c) La construcción y actualización periódica del perfil transaccional y de comportamiento de los socios;
- d) El monitoreo continuo de operaciones para detectar desviaciones significativas;
- e) La aplicación del modelo de tres líneas de defensa;
- f) La generación de reportes regulatorios conforme a la normativa vigente.

ARTICULO 83. DE LA CULTURA DE CUMPLIMIENTO, ÉTICA Y GESTIÓN INTEGRAL DEL RIESGO

La Cooperativa 4 de Octubre fomentará una cultura organizacional basada en la ética, la integridad, la transparencia y la responsabilidad, como pilares fundamentales para la prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

La cultura de cumplimiento implica que:

- a) El cumplimiento normativo prevalece sobre cualquier objetivo comercial o meta institucional;
- b) Los directivos y administradores actúan como ejemplo, promoviendo una conducta ética y el respeto irrestricto a la normativa;
- c) Todos los empleados comprenden que la prevención del LA/FT es parte de su responsabilidad diaria y no exclusivamente del Oficial de Cumplimiento;
- d) La gestión del riesgo de LA/FT forma parte del sistema integral de administración de riesgos de la Cooperativa y se integra en la toma de decisiones estratégicas y operativas;
- e) Se promueve un ambiente donde los empleados puedan reportar situaciones inusuales o posibles incumplimientos sin temor a represalias;
- f) Se desarrollan programas permanentes de capacitación, sensibilización y evaluación en materia de ética y cumplimiento.

La Cooperativa incorporará indicadores de gestión y riesgo que permitan medir la efectividad de la cultura de cumplimiento y del SPARLAFD, realizando mejoras continuas cuando se identifiquen debilidades.

ARTICULO 84. POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS GENERALES DE PREVENCIÓN

La Cooperativa adoptará políticas orientadas a garantizar una gestión integral del riesgo de LA/FT, que incluirán:

- a) Programa anual obligatorio de capacitación diferenciada por niveles (Consejo, Gerencia, personal operativo y agencias);
- b) Procedimientos de conocimiento del socio (KYC), proveedor y empleado, incluyendo verificación en listas de control, validación documental y análisis de beneficiario final;

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

- c) Metodología formal para la determinación del perfil transaccional, considerando volumen, frecuencia, periodicidad, actividad económica declarada, zona geográfica y capacidad económica;
- d) Monitoreo transaccional permanente con parámetros definidos según la segmentación de riesgo;
- e) Evaluación periódica del riesgo institucional de LA/FT;
- f) Garantía de independencia técnica y autonomía del Oficial de Cumplimiento;
- g) Régimen disciplinario por incumplimiento de las disposiciones del SPARLAFD;
- h) Obligación de conocer y aplicar el Manual del SPARLAFD.

El incumplimiento será considerado falta grave, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles y penales correspondientes.

ARTICULO 85. OBLIGACIÓN DE COMUNICAR Y PROTECCIÓN AL INFORMANTE

Todo directivo, funcionario o empleado que conozca o tenga indicios razonables de actividades inusuales, sospechosas o ilícitas deberá reportarlas inmediatamente al Oficial de Cumplimiento.

La Cooperativa garantizará la confidencialidad del informante y la prohibición de represalias.

Se prohíbe revelar a terceros la existencia de análisis internos o reportes realizados ante autoridades competentes.

ARTICULO 86. REPORTE DE OPERACIONES INUSUALES E INJUSTIFICADAS

Los administradores y empleados deberán reportar al Oficial de Cumplimiento aquellas operaciones que se aparten del perfil transaccional del socio y no cuenten con justificación económica razonable.

El análisis se realizará conforme a la metodología establecida en el SPARLAFD y dentro de los plazos normativos.

ARTICULO 87. ACTUACIÓN DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

El Oficial de Cumplimiento actuará con independencia técnica y reportará directamente al Consejo de Administración, sin interferencia operativa.

Sus funciones incluirán:

- a) Analizar alertas y reportes internos;
- b) Documentar las investigaciones realizadas;
- c) Presentar informes periódicos al Consejo;

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

- d) Determinar la procedencia del ROS ante la UAFE dentro de los plazos establecidos;
- e) Evaluar la efectividad del SPARLAFD y proponer mejoras.

CAPITULO XIII

INFRACCIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA COOPERATIVA

ARTICULO 88. INFRACCIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA

Los integrantes de la Cooperativa y personas relacionadas deben cumplir todas las disposiciones del presente Código de Ética; las infracciones a sus disposiciones serán sancionadas conforme a lo establecido en el presente Código y dispuesto en el Reglamento de Buen Gobierno Cooperativo y Reglamento Interno.

Las infracciones a las disposiciones del presente Código de Ética se clasificarán en faltas leves, faltas graves y faltas muy graves las que serán sancionadas conforme a lo establecido en la normativa vigente.

ARTICULO 89. INFRACCIONES ÉTICAS DE LOS SOCIOS

Los actos cometidos por los socios que son susceptibles de sanción por transgresión al Código de Ética son los siguientes:

1. FALTAS LEVES:

- 1.1. Negarse a entregar o entregar incompleta, distorsionada o fuera de tiempo la información personal o de actividad económica que le requiera la Cooperativa en cumplimiento de las normas de prevención de lavado de activos;
- 1.2. No permitir que el Oficial de Cumplimiento, personal operativo o Auditor Interno realice validaciones de transacciones de los socios con la Cooperativa;
- 1.3. No aceptar injustificadamente las designaciones que realice el Consejo de Administración o la Asamblea General para integrar comisiones o comités de la Cooperativa.

2.- FALTAS GRAVES:

- 2.1. Generar cualquier situación que pudiera suscitar conflicto de intereses con la Cooperativa;
- 2.2. Instar a los socios o clientes a que se retiren de la institución o que dejen de cumplir las obligaciones financieras contratadas con la Cooperativa;
- 2.3. Instar a los socios a no participar en las elecciones de representantes a la Asamblea General;
- 2.4. No informar a la Cooperativa el momento en que tenga conocimiento de la realización de transacciones con errores que generaren pérdidas para la Cooperativa y beneficio indebido para el socio

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

3.- FALTAS MUY GRAVES:

- 3.1. Intentar o lograr obtener beneficios no contemplados en las operaciones de la Cooperativa, ya sea a través de actos de coacción o a través de la entrega de presentes a empleados o directivos;
- 3.2. Difundir información con sigilo, reserva, restringida o de datos personales protegidos por la ley, entregados por la Cooperativa;
- 3.3. Difundir información falsa en contra de la Cooperativa con la finalidad de menoscabar la confianza de los socios y clientes o que le generen a la Cooperativa un alto riesgo reputacional;
- 3.4. Promover el retiro de los socios o no cumplir con las obligaciones de membresía como retaliación por no haber sido elegido a puestos directivos en la Cooperativa;
- 3.5. Las demás que establezca el presente Código de Ética.

ARTICULO 90. INFRACCIONES ÉTICAS DE LOS REPRESENTANTES DE LA ASAMBLEA GENERAL

Los actos cometidos por los representantes de la Asamblea General susceptibles de sanción por transgresión al Código de Ética son los siguientes:

1.- FALTAS LEVES:

- 1.1.- No asistir a las Asambleas Generales a las que sea convocado o no informar a tiempo su inasistencia para que se convoque al respectivo suplente;
- 1.2.- No revisar, analizar y de ser el caso solicitar información adicional a Gerencia o Presidencia de la Cooperativa sobre los expedientes de la Asamblea General que se le remita.

2.- FALTAS GRAVES:

- 2.1.- Aceptar la nominación para integrar los organismos de administración y control de la Cooperativa conociendo que está inmerso en las prohibiciones para su designación;
- 2.2.- En la resolución de temas puestos en consideración de la Asamblea General resolver anteponiendo su interés particular por sobre el interés de los socios y de la Cooperativa;
- 2.3.- Promover la elección de representantes de la Cooperativa para integrar el Consejo de Administración o Consejo de Vigilancia, conociendo que están ejerciendo las funciones de vocales de consejos en otras Cooperativas de ahorro y crédito o en otras instituciones financieras populares y solidarias con excepción de las Cajas Centrales.

3.- FALTAS MUY GRAVES:

- 3.1.- Difundir información con sigilo, reserva, restringida o de datos personales protegidos por la ley, constante en los expedientes de la Asamblea General o entregados por la Cooperativa;

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

3.2.- Instigar al abandono de los representantes de la Asamblea General para dejarla sin quórum y terminar la reunión sin cumplir el orden del día;

3.3.- Emitir y difundir información falsa en contra de la Cooperativa, vocales de los Consejos, Gerencia y empleados con la finalidad de generar riesgo reputacional o como estrategia para promocionar su candidatura como vocal de los Consejos;

3.4.- Obstaculizar la realización de las Asambleas Generales, impedir con utilización de la fuerza las reuniones;

3.5.- Mocionar, apoyar mociones o votar en favor de resoluciones por las cuales la Asamblea General asuma ilegalmente atribuciones que no son de su competencia;

3.6.- Las demás que establezca el presente Código de Ética.

ARTICULO 91. INFRACCIONES ÉTICAS DE LOS VOCALES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Los actos cometidos por los vocales del Consejo de Administración susceptibles de sanción por transgresión al Código de Ética son los siguientes:

1.- FALTAS LEVES:

1.1.- No capacitarse en el ejercicio de sus funciones como vocal del Consejo y como integrante de las Comisiones o Comités a las que se le designe;

1.2.- Inobservar las normas de ética en sus actuaciones personales o profesionales que le generen riesgo bajo a la Cooperativa.

2.- FALTAS GRAVES:

2.1.- Ejercer sus funciones con un apetito al riesgo muy alto a pesar de ser advertido por los organismos internos de la Cooperativa;

2.2.- No evitar situaciones que pudiera generar un conflicto de intereses en la Institución;

2.3.- Oponerse injustificadamente a que se realicen procesos sancionadores cuando llegaren a tener conocimiento de actos cometidos por integrantes de la Cooperativa;

2.4.- Incidir en la contratación o desvinculación de empleados o trabajadores la Cooperativa, que son potestad de Gerencia.

2.5.- Incidir en la realización de pasantías internacionales que no sean necesarias o beneficiosas para la Cooperativa o que se efectúen estando próximos a terminar sus funciones en el Consejo de Administración.

3.- FALTAS MUY GRAVES:

3.1.- No cumplir con las obligaciones de competencia del Consejo de Administración;

3.2.- No respetar y asumir ilegalmente los roles competencia de la Asamblea General, Consejo de Vigilancia o Gerencia;

	<h2 style="margin: 0;">CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

3.3.- No actuar con coherencia en sus actuaciones y resoluciones como miembro de Comisiones o Comités y las actuaciones que adopte como vocal del Consejo de Administración al tratar los temas de la Comisión o Comité de la cual es integrante;

3.4.- No informar o no hacerlo oportunamente que su función como vocal del Consejo de Administración podría generar conflicto de intereses, cualquiera sea el motivo;

3.5.- Integrar simultáneamente organismos de gobierno, administración o control en otras cooperativas de ahorro y crédito, cajas de ahorro, cajas comunales u otras instituciones financieras con las que se podría generar conflictos de intereses;

3.6.- Difundir información con sigilo, reserva, restringida o de datos personales protegidos por la ley, entregados por la Cooperativa en su calidad de vocal del Consejo de Administración;

3.7.- Instigar a los vocales del Consejo de Administración para que no asistan o que abandonen las sesiones convocadas por el Presidente de la Cooperativa;

3.8.- Emitir y difundir información falsa en contra de la Cooperativa o sus integrantes con la finalidad de generar riesgo reputacional;

3.9.- Prorrogarse en las funciones de vocal del Consejo de Administración, cualquiera sea la justificación;

3.10.- Mantenerse en funciones como vocal del Consejo de Administración mientras mantiene una controversia judicial o una queja o reclamo ante el organismo de control en contra de la Cooperativa;

3.11.- Requerir información directamente a los empleados de la Cooperativa, sin respetar el debido proceso;

3.12.- Las demás que establezca el presente Código de Ética.

ARTICULO 92. INFRACCIONES ÉTICAS DE LOS VOCALES DEL CONSEJO DE VIGILANCIA

Los actos de los vocales del Consejo de Vigilancia susceptibles de sanción por transgresión al Código de Ética son los siguientes:

1.- FALTAS LEVES:

1.1.- No ejercer sus funciones con rectitud, compromiso, imparcialidad, con criterio técnico de control interno, orientado a asesorar al Consejo de Administración y Gerencia.

1.2.- No capacitarse en el ejercicio de sus funciones de organismo de control interno de una cooperativa de ahorro y crédito institución financiera popular y solidaria.

2.- FALTAS GRAVES:

2.1.- No evitar situaciones que pudiera generar un conflicto de intereses con la Cooperativa;

2.2.- Violentar las normas de ética tanto en sus actuaciones personales como profesionales;

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

2.3.- No agotar las instancias internas para resolución de conflictos conforme a lo establecido en la normativa vigente en la Cooperativa antes de recurrir al organismo de control;

2.4.- Utilizar la calidad de vocal del Consejo de Vigilancia para obtener beneficios no otorgados a los socios en general;

2.5.- Incidir en la contratación o desvinculación de empleados o trabajadores de la Cooperativa que son potestad de Gerencia;

2.6.- Incidir en la realización de pasantías internacionales que no sean necesarias o beneficiosas para la Cooperativa o que se efectúen estando próximos a terminar sus funciones en el Consejo de Vigilancia.

3.- FALTAS MUY GRAVES:

3.1.- No cumplir los roles y obligaciones de competencia del Consejo de Vigilancia;

3.2.- Asumir los roles y adoptar decisiones que le corresponden a la Asamblea General, Consejo de Administración o Gerencia;

3.3.- No informar a la Presidencia del Consejo de Administración o a Gerencia cuando detectaren el cometimiento de actos de integrantes de la Cooperativa que ameritarían la realización de procesos sancionadores;

3.4.- Que el vocal integre simultáneamente organismos de gobierno, administración o control en otras cooperativas de ahorro y crédito, cajas comunales, cajas de ahorros u otras instituciones financieras con las que se podría generar conflictos de intereses;

3.5.- Difundir información con sigilo, reserva, restringida o de datos personales protegidos por la ley, contenidos en informes de control interno que reciba o elabore en su calidad de vocal del Consejo de Vigilancia;

3.6.- Mantenerse en funciones como vocal del Consejo de Vigilancia mientras mantiene una controversia judicial o una queja o reclamo ante el organismo de control en contra de la Cooperativa.

3.7.- Las demás que establezca el presente Código de Ética.

ARTICULO 93. INFRACCIONES ÉTICAS DEL GERENTE

Los actos del Gerente de la Cooperativa susceptibles de sanción por transgresión al Código de Ética son los siguientes:

1.- FALTAS LEVES:

1.1.- No informar oportunamente al Consejo de Administración o no tomar acciones correctivas cuando detectare actos que podrían generar conflicto de intereses, cualquiera sea el organismo y el motivo que lo genere;

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

1.2.- No velar porque la Cooperativa cumpla con la normativa vigente, procurando minimizar el riesgo operativo, riesgo legal y reputacional.

1.3.- No disponer a tiempo la difusión de la información pública y aquella información que deba ser revelada, en los formatos, frecuencia y contenido que establezca la normativa vigente.

2.- FALTAS GRAVES:

2.1.- No ejercer sus funciones con rectitud, compromiso, imparcialidad, discreción, con un adecuado apetito al riesgo, sin atender a ningún tipo de presión de los socios, clientes, organismos directivos o empleados de la Cooperativa;

2.2.- No informar oportunamente de la forma y en los tiempos que establece la normativa vigente del cumplimiento de sus actividades y funciones tanto al Consejo de Administración, Consejo de Vigilancia, Asamblea General y organismo de control;

2.3.- No evitar cualquier situación que pudiera generar un conflicto de intereses en forma personal o de la Cooperativa con los socios, clientes y sus organismos directivos.

2.4.- No aplicar las normas de ética tanto en sus actuaciones personales como profesionales como Gerente;

2.5.- No informar al Consejo de Administración, Consejo de Vigilancia o Comisión Especial de Resolución de Conflictos cuando llegare a tener conocimiento de actos cometidos por integrantes de la Cooperativa que podrían ser sancionados conforme a lo establecido en la normativa vigente;

2.6.- Decidir la incorporación o desvinculación de personal de la Cooperativa sin atender el cumplimiento de requisitos de perfil profesional, desempeño de las funciones y la conveniencia Institucional;

2.7.- Integrar organismos de gobierno, administración o control en otras Cooperativas de ahorro y crédito, cajas de ahorro, cajas comunales o en empresas de seguros o brókeres de seguros;

2.8.- Permitir que los vocales de los Consejos incidan en la contratación o desvinculación de empleados o trabajadores de la Cooperativa.

3.- FALTAS MUY GRAVES:

3.1.- No asumir los roles y obligaciones de competencia de la Gerencia;

3.2.- No respetar los roles y asumir ilegalmente las funciones que son competencia de la Asamblea General, Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia.

3.3.- No guardar coherencia con las actuaciones y resoluciones adoptadas como miembro de Comisiones o Comités y las actuaciones e informaciones emitidos al Consejo de Administración y Asamblea General;

3.4.- Difundir información con sigilo, reserva, restringida o de datos personales protegidos por la ley, administrados por la Cooperativa;

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

3.5.- Alterar información de la Cooperativa u omitir información sensible que deban tener conocimiento los socios, organismos de gobierno, dirección y control de la Cooperativa;

3.6.-Boicotear o no permitir que se realicen las sesiones de Asamblea General, Consejo de Administración o Consejo de Vigilancia que por normativa se deben realizar;

3.7.- Cometer cualquier acto que pudiere considerarse como acoso laboral, acoso sexual, de discriminación por género, etnia, creencia religiosa, ideológica en contra de directivos, empleados y trabajadores de la Cooperativa;

3.8.- Las demás que establezca el presente Código de Ética.

ARTICULO 94. INFRACCIONES ÉTICAS DE LOS EMPLEADOS, TRABAJADORES Y PERSONAS CONTRATADAS EN SERVICIOS PROFESIONALES

Los actos cometidos por empleados, trabajadores y personas contratadas en servicios profesionales en la Cooperativa, susceptibles de sanción por transgresión al Código de Ética son los siguientes:

1.- FALTAS LEVES:

1.1.- No cumplir las actividades de su cargo con rectitud, compromiso, imparcialidad y discreción, sin atender a ningún tipo de preferencia, presión de compañeros de trabajo, incidencia de directivos o interés personal;

1.2.- No mantener en el ejercicio de sus funciones una conducta profesional adecuada;

1.3.- No tratar a sus compañeros de labores con respeto, consideración, profesionalismo y empatía con el mismo trato que el empleado esperaría recibir de sus compañeros;

1.4.- Asesorar a socios, clientes o proveedores sugiriéndoles mecanismos para evitar u omitir cualquier tipo de requerimiento legal o contractual o de cualquier otra naturaleza en la Cooperativa.

2.- FALTAS GRAVES:

2.1.- No evitar cualquier situación que pudiera suscitar conflicto de intereses con la Cooperativa;

2.2.- No aplicar las normas de ética tanto en sus actuaciones personales como laborales.

2.3.- No informar a la Jefatura de Talento Humano o la Gerencia sobre actos cometidos por sus compañeros de trabajo que podrían generar un alto riesgo operativo, legal o reputacional para la Cooperativa;

2.4.- No informar a Gerencia cuando socios, clientes o proveedores les insinúen o intenten entregarles regalos o beneficios económicos o de cualquier forma para obtener beneficios en la Cooperativa;

2.5.- Incidir en la contratación de una persona o en la desvinculación de empleados o trabajadores de la Cooperativa sin que sean de su competencia.

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

3.- FALTAS MUY GRAVES:

- 3.1.- No acatar las políticas, reglamentos internos, procedimientos y las disposiciones impartidas por la Alta Gerencia;
- 3.2.- No comunicar a su superior inmediato cuando identifique o tenga conocimiento que se estaría infringiendo alguna ley, reglamento, norma o política interna de la Cooperativa;
- 3.3.- No guardar sigilo y reserva de información o difundir información de datos personales protegidos por la ley a las que tenga acceso en cumplimiento de sus funciones o que llegare a su conocimiento por cualquier medio;
- 3.4.- Integrar organismos de gobierno, administración o control en cualquier institución financiera o ser socio de empresas de seguros privados o brókeres de seguros;
- 3.5.- Alterar u omitir información sensible en el ejercicio de sus funciones;
- 3.6.- Asumir roles y tomar decisiones que no le competen o que no le han sido autorizadas por la Gerencia o su jefe inmediato;
- 3.7.- Cometer cualquier acto que pudiere considerarse como acoso laboral, acoso sexual, de discriminación por género, etnia, creencia religiosa, ideológica u otros, en contra de sus compañeros de labores o de directivos de la Cooperativa;
- 3.8.- Recibir regalos, beneficios económicos o de cualquier índole de parte de los proveedores o socios de la Cooperativa;
- 3.9.- Compartir su clave de acceso a los sistemas informáticos de la Cooperativa a compañeros de trabajo, proveedores o terceros;
- 3.10.- Las demás que establezca el presente Código de Ética.

ARTICULO 95. INFRACCIONES ÉTICAS DE PROVEEDORES Y PARTES RELACIONADAS

Los actos cometidos por proveedores o partes relacionadas de la Cooperativa susceptibles de sanción por transgresión al Código de Ética son los siguientes:

1.- FALTAS LEVES:

- 1.1.- No cumplir las actividades contratadas por la Cooperativa con rectitud, compromiso, imparcialidad y discreción;
- 1.2.- Que las personas que ejecutarán el contrato o servicios por el proveedor para la Cooperativa no tengan los perfiles profesionales adecuados y una conducta profesional intachable.

2.- FALTAS GRAVES:

- 2.1.- No evitar cualquier situación que pudiera suscitar conflicto de intereses y en caso se presentare no comunicarlo a la Cooperativa a través del funcionario de contacto;

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

2.2.- Quienes ejecuten el contrato por el proveedor no traten a los directivos, empleados y trabajadores de la Cooperativa con respeto, consideración, profesionalismo y empatía, con el mismo trato que el proveedor esperaría recibir de los integrantes de la Institución;

2.3.- Asesorar a empresas o instituciones que son competencia directa de la Cooperativa en los temas que trabajo con la Institución, sin haber firmado un acuerdo de confidencialidad y entrega de información.

2.4.- Incidir en la contratación de una persona o en la desvinculación de empleados o trabajadores de la Cooperativa;

2.5.- No firmar los convenios de confidencialidad, los formatos de prevención de lavado de activos o las declaraciones de cumplimiento ético que le requiera la Cooperativa.

3.- FALTAS MUY GRAVES:

3.1.- No informar a la Jefatura de Talento Humano o la Gerencia de la Cooperativa sobre actos cometidos por empleados de la Institución que le podrían generar un alto riesgo operativo, legal o reputacional;

3.2.- No guardar sigilo y reserva de información de los socios y clientes de la Cooperativa y difundir información de datos personales protegidos por la ley a las que tenga acceso en cumplimiento del Contrato o que llegare a tener acceso, cualquiera sea el medio;

3.3.- Insinuar o entregar regalos, beneficios económicos o de cualquier forma a directivos, Gerente o empleados de la Cooperativa para obtener beneficios en aquella;

3.4.- Difundir información con sigilo, reserva, restringida o de datos personales protegidos por la ley, administrados por la Cooperativa que llegó a su conocimiento por la ejecución de los servicios;

3.5.- Alterar u omitir información sensible para la Cooperativa en la ejecución de su contrato;

3.6.- Asumir roles y tomar decisiones que no le competen o que no fueron autorizadas por la Gerencia o el funcionario de contacto de la Cooperativa;

3.7.- Que las personas que ejecuten el contrato por el proveedor cometan cualquier acto que pudiere considerarse como acoso laboral, acoso sexual, de discriminación por género, etnia, creencia religiosa, ideológica u otros, en contra de los empleados o directivos de la Cooperativa;

3.8.- Realizar ingresos no autorizados a los sistemas informáticos de la Cooperativa o realizar copias no autorizadas de sistemas informáticos o información de la Institución;

3.9.- Las demás que establezca el presente Código de Ética.

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

CAPITULO XIV

DE LAS SANCIONES POR INFRACCIONES DEL CÓDIGO DE ÉTICA

ARTICULO 96. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Quando se llegase a determinar que los representantes de la Asamblea General, vocales de los Consejos, miembros de Comisiones o Comités, Gerente, empleados, personas contratadas en servicios profesionales o proveedores de bienes o servicios de la Cooperativa, estuviesen inmersos en uno o varias de las faltas detalladas en el presente Código de Ética, cumpliendo el debido proceso y respetando en todo momento el derecho a la defensa, dependiendo de la gravedad de la infracción clasificadas entre faltas leves, faltas graves y faltas muy graves, se les podrá imponer las sanciones que se detallan en los artículos subsiguientes.

ARTICULO 97. SANCIONES POR FALTAS LEVES

Quienes se demostrare que cometieron actos calificados como faltas leves del Código de Ética podrán recibir una o varias de las siguientes sanciones conforme a la valoración que realice el juzgador.

- a.- Amonestación escrita, y/o;
 - b.- Multa por un valor de hasta el equivalente al cinco por ciento (5%) de un salario básico unificado del trabajador en general (SBU).
- Otros que expresamente determine la normativa vigente.

ARTICULO 98. SANCIONES POR FALTAS GRAVES

Quienes se demostrare que cometieron actos calificados como faltas graves detalladas en el Código de Ética podrán recibir una o varias de las siguientes sanciones conforme a la valoración que realice el juzgador.

- a.- Amonestación escrita y multa por un valor superior al equivalente al cinco por ciento (5%) de un salario básico unificado del trabajador en general (SBU) y hasta el equivalente al veinticinco por ciento (25%) de un salario básico del trabajador en general (SBU);

En el caso de los empleados la multa estará limitada al diez por ciento (10%) de la retribución mensual conforme lo determina la normativa laboral vigente.

- b.- En los casos en que sea aplicable, no podrán ser reelectos para cumplir la función directiva por la cual fue sancionado;
- c.- En el caso de proveedores se le impondrá el máximo de la multa establecido en el contrato celebrado con la Cooperativa y no se podrá contratar sus servicios hasta por dos años de aplicada la sanción.

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

ARTICULO 99. SANCIONES POR FALTAS MUY GRAVES

Quienes se demostrare que cometieron actos calificados como faltas muy graves detalladas en el Código de Ética podrán recibir una o varias de las siguientes sanciones conforme a la valoración que realice el juzgador.

a.- Amonestación escrita y multa por un valor superior al equivalente al veinticinco por ciento (25%) de un salario básico unificado del trabajador en general (SBU) y hasta el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de un salario básico del trabajador en general (SBU); y/o,

En el caso de los empleados la multa estará limitada al diez por ciento (10%) de la retribución mensual conforme lo determina la normativa laboral vigente.

b.- En los casos en que sea aplicable se realizará proceso de remoción, destitución o descalificación, procesos que se realizarán ante quien tenga la potestad para resolverlo;

c.- En los casos que sea aplicable no podrán ser candidatos a representantes de la Asamblea General por dos períodos contados desde la fecha en que se le aplique la sanción, ni podrán integrar ninguna Comisión o Comité por el lapso señalado en este literal.

d.- En el caso de proveedores se buscará la terminación anticipada del contrato celebrado con la Cooperativa y no podrá volver a ser contratada en ningún proceso posterior.

ARTICULO 100. ÁMBITO Y ALCANCE DE LAS SANCIONES DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Las faltas y sanciones establecidos en este Código de Ética son en el ámbito interno de la Cooperativa y no limita, ni excluye la facultad de la Cooperativa a presentar acciones administrativas o judiciales en contra de las personas transgresoras, a las que tuviere derecho.

CAPITULO XV

CONOCIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE TRANSGRESIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA

ARTICULO 101. DENUNCIAS POR TRANSGRESIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA

Una denuncia por transgresiones al código de ética es el mecanismo formal mediante el cual una persona (directivo, representante, empleado, cliente, proveedor o tercero) reporta una conducta que viola las normas, valores, principios o comportamientos prohibidos, establecidos por la cooperativa.

Cualquier miembro de los grupos de interés de la Cooperativa que se sienta afectado por operaciones o acciones antiéticas, conflicto de interés cometidas por parte de los socios,

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

Representantes, Directivos, Gerente, y Empleados de la Institución, pueden presentar las denuncias por los medios establecidos.

ARTICULO 102. ORGANO COMPETENTE Y REGIMEN LABORAL

La Comisión Especial de Resolución de Conflictos será el órgano encargado de conocer las denuncias relacionadas con la violación de las disposiciones del Código de Ética y será el organismo encargado de aplicar los procedimientos del debido proceso y de ser el caso imponer sanciones a los transgresores conforme a lo establecido en el presente Código de Ética y en las disposiciones del Reglamento de Buen Gobierno Cooperativo.

En el caso de los empleados y trabajadores que estuvieren inmersos en transgresiones a las disposiciones del presente Código de Ética, la parte investigativa y resolutive la tendrá la Gerencia.

ARTICULO 103. CANALES DE COMUNICACIÓN PARA DENUNCIAS FORMALES

Medios para Presentar una Denuncia:

Virtual (En línea): Se realiza a través de la página web institucional en la pestaña de Quejas y Reclamos.

Correo electrónico: Para casos de transgresión del Código de Ética en general se podrá utilizar el correo: resolución.conflictos@4deoctubre.net.

Ventanillas de la Cooperativa. Para la presentación de denuncias en formato físico, los interesados podrán acudir a la ventanilla de atención al cliente de cualquier oficina de la Cooperativa. El documento deberá entregarse en un sobre cerrado dirigido estrictamente a la Presidencia.

ARTICULO 104. CONTENIDO DE DENUNCIAS FORMALES

Toda denuncia presentada a la Cooperativa deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

1. Identificación del Denunciante

- Nombres completos y número de cédula.
- Datos de contacto: Teléfono y correo electrónico.

2. Identificación del Denunciado

- Nombre de la persona, área o departamento contra el cual se presenta la denuncia.
- Cargo o función (si se conoce).

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

3. Relato de los Hechos (Lo más importante)

Debe responder a las preguntas básicas:

- **¿Qué sucedió?:** Descripción detallada de la irregularidad o falta ética.
- **¿Cuándo?:** Fechas y horas aproximadas de los eventos.
- **¿Dónde?:** Oficina, agencia o canal digital donde ocurrió.
- **¿Cómo?:** El modo en que se ejecutó la acción reportada.

1. Evidencias o Pruebas

Mencionar y adjuntar cualquier soporte que dé validez a la denuncia, si los hay:

5. Pretensión o Solicitud

- Indicas qué esperas que suceda: una investigación, la restitución de valores, una sanción administrativa o una rectificación de información.

6. Firma y Fecha

- Lugar y fecha de presentación.
- Firma manuscrita (la misma que consta en la cédula, la misma que debe adjuntarse al escrito).

ARTICULO 105. PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAS FORMALES

1. Presentación y Recepción:

El denunciante presenta la denuncia por cualquiera de los canales dispuestos por la Cooperativa.

2. Constancia de Recepción:

En caso de presentación de un documento físico en ventanilla, se recibirá el sobre y se deberá sellar la recepción.

3. Traslado y Registro:

Las denuncias receptadas en sobre físico o a través de la página web serán remitidas directamente a la Presidencia de la Cooperativa, la cual derivará el expediente a la instancia competente de forma expedita. En el caso de denuncias por correo electrónico, el responsable del correo convocará a sesión de la CERC, quien está obligado a llevar un registro cronológico que deje constancia de la fecha de recepción.

4. Análisis de Admisibilidad:

En un plazo de 5 días hábiles, la CERC analizará si la denuncia cumple con los requisitos mínimos (hechos, fechas y pruebas) y enviará una notificación al denunciante confirmando la recepción y el inicio (o no) del proceso de investigación.

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

5. Etapa de Investigación y Descargos:

Se recopilarán las pruebas necesarias y se notificará a la persona denunciada para que ejerza su derecho a la defensa y presente sus descargos en un plazo determinado. En esta etapa se realizarán las reuniones de mediación.

6. Resolución y Notificación Final:

Una vez concluida la investigación, la autoridad competente emitirá una resolución motivada (conclusión y sanción si aplica).

El resultado se notificará formalmente al denunciante a los canales de contacto proporcionados y se comunicará sobre lo sucedido al Consejo de Administración.

ARTICULO 106. DENUNCIAS ANONIMAS

La Cooperativa admitirá denuncias anónimas sobre irregularidades, faltas éticas o delitos, garantizando la no revelación de la identidad del informante. Para su trámite, estas deberán contener datos precisos, hechos verificables y evidencias suficientes que fundamenten el inicio de una investigación de oficio.

ARTICULO 107. MODALIDAD DE LAS DENUNCIAS ANONIMAS

Para facilitar el reporte de irregularidades, la Cooperativa pone a disposición dos modalidades oficiales. En ambos casos, se garantiza la confidencialidad y la protección de la identidad del denunciante:

1. **Modalidad Física:** Por escrito en formato físico, debe entregar su denuncia en sobre cerrado en las ventanillas de atención al cliente de cualquier oficina, dirigida a la Presidencia de la Cooperativa. Para mantener el anonimato, el documento no debe contener firma ni datos de identificación. El receptor marcará el sobre con la nota "Denuncia Anónima" para activar los protocolos de protección correspondiente.
2. **Modalidad Digital:** Puede realizar su denuncia directamente a través del formulario en la página web. Este sistema está diseñado para no rastrear datos personales, asegurando el anonimato desde el envío.

El formulario ofrece la opción de consignar datos personales de forma opcional. En caso de omitirlos, el sistema procesará la denuncia como anónima de manera automática

Se habilitarán campos que permitan adjuntar documentos, fotos o archivos que sustenten el reclamo.

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

ARTICULO 108. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS ANÓNIMAS

Para modalidad física.

1. Presentación y Recepción Física

La denuncia se presentará por escrito en un sobre cerrado, que se entregará en la ventanilla de atención al cliente de cualquier oficina. El personal de ventanilla recibirá el sobre sin solicitar identificación al portador y escribirá en el mismo la nota: "Denuncia Anónima" y la fecha de recepción, para activar el protocolo de reserva correspondiente.

2. Remisión Inmediata

El sobre será enviado, sin ser abierto, a la Presidencia de la Cooperativa, quien será el responsable de su custodia inicial.

3. Análisis de Admisibilidad

La Presidencia de la Cooperativa actúa como el primer filtro, evalúa el contenido en un plazo de 2 días, pudiendo presentarse dos alternativas: Si la denuncia es imprecisa, basado en rumores o no aporta indicios mínimos, el Presidente determinará que no es admisible y archivarla para evitar investigaciones infundadas y en caso de que la denuncia presente un relato circunstanciado de los hechos, con datos precisos y evidencias suficientes, calificará para investigación.

4. Traslado de expediente.

Si la denuncia fue calificada por la Presidencia de la Cooperativa de inmediato remitirá la denuncia a la CERC.

5. Investigación de Oficio

En la instancia investigativa al no existir un denunciante a quien pedir más información, iniciarán una investigación por cuenta propia, utilizando registros internos, auditorías y revisiones de sistemas para comprobar los hechos reportados.

6. Resolución y Registro

Una vez finalizada la investigación, se emitirá un informe con los hallazgos y las sanciones si corresponden. Los resultados se comunicarán al Consejo de Administración y el expediente se archivará en la instancia que lo investigo.

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

Para modalidad digital.

1. Recepción de la denuncia

La denuncia ingresa por el portal web, el sistema recolecta la información crítica sin vulnerar el anonimato y el sistema lo direccionará a un correo de presidencia.

2. Análisis de Admisibilidad, Traslado de expediente, Investigación de Oficio y Resolución y Registro.

Aplica lo descrito para modalidad física.

ARTICULO 109. CASOS ESPECIALES Y CONFLICTO DE INTERESES

Si la denuncia es contra el Presidente, la denuncia se deberá escalar al Consejo de Vigilancia para que sea quien califique la admisibilidad.

ARTICULO 110. GARANTIA DE PROTECCION

Queda prohibido realizar cualquier acción técnica, administrativa o de inteligencia destinada a descubrir la identidad del denunciante anónimo; exceptuando los casos donde se compruebe dolo o mala fe manifiesta con el fin de causar daño injustificado a la institución o a sus integrantes

Asimismo, la Cooperativa prohíbe cualquier tipo de retaliación o medida disciplinaria en contra de trabajadores, empleados o socios por el hecho de efectuar consultas, denuncias o emitir criterios técnicos, siempre que estos se encuentren debidamente sustentados. El incumplimiento de esta prohibición será sancionado conforme al régimen disciplinario interno.

CAPITULO XVI

PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE TRANSGRESIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA

ARTICULO 111. PROCESO SANCIONADOR REALIZADO POR LA COMISIÓN ESPECIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS (CERC)

El procedimiento sancionador que aplicará la Comisión Especial de Resolución de Conflictos por transgresiones al Código de Ética será el siguiente:

1.- Cuando el Presidente de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos reciba un oficio remitido por el Presidente del Consejo de Administración con una denuncia formal sobre violaciones al Código de Ética, convocará dentro de las veinticuatro (24) horas de recibida la comunicación a sesión del Comité que deberá realizar en máximo 3 días.

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

2.- El Presidente de la Comisión llevará un análisis preliminar de la denuncia, elaborado en coordinación con el Asesor Jurídico de la Cooperativa (De ser necesario) en el cual analizará si la Comisión tiene o no la competencia para tratar la denuncia puesta en su conocimiento.

3.- La Comisión realizará el análisis y basado en las disposiciones del Código de Ética resolverá si tiene o no la competencia; si resolviere que si es competente continuará con el tratamiento del tema; si resolviere que no es de su competencia dispondrá que se remita lo actuado al organismo o funcionario que tendría la potestad de conocer y resolver el tema.

La Comisión es competente para conocer y resolver transgresiones al Código de Ética de todos los integrantes de la Cooperativa, excepto de los empleados y trabajadores que será potestad de la Gerencia.

ARTICULO 112. REUNIÓN DE MEDIACIÓN

Si la Comisión de Resolución de Conflictos resolviere que el tema materia de la denuncia es de su competencia convocará a las personas que presentaron la denuncia formal, si lo hubiere y a las personas contra quienes se dirigen aquellas, a una Reunión de Mediación que se deberá realizar dentro de los 3 días de tomada la resolución.

En la reunión de mediación el Presidente de la Comisión otorgará hasta quince (15) minutos para que las personas que presentaron la denuncia o al Auditor Interno para que expliquen el alcance de la denuncia y la sustenten; luego otorgará la palabra a las personas contra quienes se presentó la denuncia por hasta quince (15) minutos para que explique su defensa; los integrantes de la Comisión podrán intervenir hasta cinco (5) minutos por cada vocal intentando proponer mecanismos de solución en relación a la denuncia o reclamo.

Si las partes llegasen a un entendimiento, el Secretario de la Comisión elaborará un acta en el que se detallará los acuerdos y compromisos alcanzados, documento que será firmado por todas las partes, ya sea en firma autógrafa si la reunión fuere presencial o con firmas electrónicas si la reunión se realizó por medios virtuales.

Suscrita el acta de los acuerdos y compromisos alcanzados la Presidencia de la Comisión dispondrá a Secretaría que remita copia del expediente a la Presidencia de la Cooperativa.

ARTICULO 113. PROCEDIMIENTO ANTE IMPOSIBILIDAD DE MEDIACIÓN

Si en la reunión de mediación realizada ante la Comisión Especial de Resolución de Conflictos, no se alcanzare un entendimiento, la Presidencia de la Comisión dispondrá que la parte que presentó la denuncia exprese sus fundamentos y pretensión en hasta quince (15) minutos y por igual tiempo que la parte contra quien se presentó la denuncia exprese su defensa y pretensión, lo que Secretaría plasmará en un acta que será suscrito por las partes, con lo que Presidencia dará por terminada la reunión.

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

La Comisión Especial de Resolución de Conflictos se reunirá en el plazo de tres días de la reunión de mediación fallida, con la finalidad de tomar una resolución, asistirá el Asesor Jurídico de ser necesario y conjuntamente elaboraran un proyecto de resolución.

ARTICULO 114. PROYECTO DE RESOLUCIÓN DE LA CERC

El proyecto de resolución contendrá:

- a) Identificación del caso;
- b) Resumen de los hechos y argumentos de las partes;
- c) Análisis realizado por la Comisión; y
- d) Decisión adoptada con su respectiva motivación.

La resolución se tomará con la mayoría absoluta de sus miembros es decir con al menos dos (2) de los integrantes de la Comisión.

En la parte final de la resolución se deberá señalar el derecho que tienen las partes a impugnar la resolución de la Comisión y detallarán el procedimiento y plazos para hacerlo y la consecuencia de que la resolución quedará en firme si las partes no ejercen dicho derecho en el término señalado.

ARTICULO 115. NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE LA CERC

El Presidente de la Comisión Especial de Resolución de Conflictos elaborará oficios notificando la resolución de la Comisión que Secretaría deberá notificar a las partes dentro del término de tres (3) días de adoptada la Resolución.

Igualmente, el Presidente de la Comisión remitirá un oficio a la Comisión de Buen Gobierno Cooperativo con el expediente del caso para su análisis.

Si la resolución del Comité Especial de Resolución de Conflictos quedase en firme, remitirá un oficio al Presidente del Consejo de Administración para que emita las disposiciones necesarias para la ejecución de lo resuelto.

ARTICULO 116. TRÁMITE DE IMPUGNACIÓN DE RESOLUCIÓN DE LA CERC

Si las partes impugnaren la resolución de la Comisión de Resolución de Conflictos presentando un oficio ante su Presidente, dentro del término de cinco (5) días de notificada la resolución, el Presidente de la Comisión emitirá un oficio dirigido al Presidente del Consejo de Administración informando sobre la impugnación y remitirá copia certificada el expediente completo del proceso.

El conocimiento y resolución de la impugnación de la resolución de la Comisión de Resolución de Conflictos será conocida y resuelta por la Asamblea General, para lo cual el Presidente de la Cooperativa definirá la fecha en que se realizará la Asamblea General en función al riesgo y trascendencia del tema materia de la impugnación.

	<h1>CÓDIGO DE ÉTICA</h1>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

El análisis y resolución de la impugnación ante la Asamblea General de representantes cumplirá el procedimiento establecido en el Reglamento de Buen Gobierno Cooperativo.

La resolución de la Asamblea General de Representantes podrá ser llevada a conocimiento de un centro de mediación por la parte interesada, dentro del término de cinco (5) días de notificada la resolución.

Con la imposibilidad de mediación la parte que se considere afectada podrá presentar la denuncia ante la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria dentro del término de diez (10) días de suscrita la imposibilidad de mediación.

ARTICULO 117. FALSA DENUNCIA

Se considerará como falsa denuncia a la imputación incorrecta de un hecho ante la Comisión Especial de Resolución de Conflictos o cuando los hechos denunciados no coincidan con la realidad y se incurra en denuncia falsa.

También será denuncia falsa cuando el organismo de control en definitiva instancia dictaminare que no hubo transgresión a las normas del Código de Ética de la Cooperativa.

Quien hubiere presentado una denuncia falsa incurrirá en falta muy grave que será sancionada conforme a lo establecido en el presente Código de Ética y el Reglamento de Buen Gobierno Cooperativo.

ARTICULO 118. REGISTRO DE DENUNCIAS CONOCIDAS Y RESUELTAS POR INFRACCIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA

Tanto la Comisión de Resolución de Conflictos como el Comité de Buen Gobierno Cooperativo llevarán el registro de denuncias conocidas y resueltas con base a las disposiciones del Código de Ética y presentarán al Consejo de Administración los resultados de su gestión y las sugerencias de reformas que se generaren en la realización de los procesos conocidos y resueltos.

En el caso de los empleados y trabajadores, el registro y reporte al Consejo de Administración de los resultados de los procesos por contravenciones al Código de Ética será presentado por Gerencia.

ARTICULO 119. INDEPENDENCIA DE OTRAS ACCIONES LEGALES

Independientemente de las acciones mencionadas, la cooperativa podrá iniciar las acciones judiciales que fueran el caso, igualmente se reserva el derecho de iniciar otras acciones civiles o penales a las cuales hubiese lugar.

	CÓDIGO DE ÉTICA	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN DEROGATORIA. - Se deroga el Código de Ética V00 aprobado por Asamblea General de Representantes de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 4 de Octubre del 31 de marzo de 2026.

DISPOSICION FINAL. - El presente Código de Ética V01 de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 4 de Octubre entrará en vigencia una vez que sea aprobado por la Asamblea General de Representantes el 28 de abril de 2026.

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

APROBACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

	RESPONSABLE	NOMBRE	FECHA	FIRMA
ELABORADO POR:	Gerente General	Mgs. Yolanda Haro D.	15/04/2026	
REVISADO POR:	Administrador de Procesos	Econ. Karina Baldeón J.	16/04/2026	
	Jefe de Riesgos	Ing. Fátima Villavicencio N.	17/04/2026	
	Auditor Interno	Mgs. Mónica Cantuña A.	20/04/2026	
APROBACIÓN				
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Acta No. 026 Resolución: 005	Fecha: 21/04/2026	FIRMA SECRETARIA: 	
ASAMBLEA GENERAL	Acta No. 003 Resolución:	Fecha: 28/04/2026	FIRMA SECRETARIA: 	

	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA</h2>	Código: CO-G-ETI-01
Versión: 01	Documento Controlado	Fecha de Aprobación: 28/04/2026

REGISTRO DE CONTROL DE CAMBIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA

VERSIÓN	FECHA	ACTA N.	DESCRIPCIÓN DEL DOCUMENTO
01	28/04/2026	003	1. Se actualizó el Artículo 107. Modalidad de las Denuncias Anónimas. 2. Se actualizó el Artículo 108. Procedimiento de Denuncias Anónimas, adicionando un apartado para modalidad digital.