

LAFT

MANUAL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Sistema de Administración del Riesgo de Lavado
de Activos y la Financiación del Terrorismo.

Circular Externa 004 de 2017

FONDO DE EMPLEADOS DE INVERANDINO COMPAÑIAS
VINCULADAS Y ADSCRITAS



Tel: (601) 8749995 8749996

www.fonandino.com

MANUAL DE BUEN GOBIERNO**ACUERDO No. 0002****PRESENTACIÓN**

El presente Código de Buen Gobierno es la manifestación de la junta directiva, por medio de la cual se propone a todas las personas que la componen, y a los demás colaboradores, tener presente el debido cuidado y diligencia profesional en todos sus actos, con el fin de tener en todo momento la confianza y apoyo de los Asociados y la comunidad en general.

Este instrumento constituye el compromiso institucional en ejercicio de la función administrativa que le ha sido asignada, hacia el lucro de una gestión caracterizada por la integridad, transparencia, eficiencia y clara orientación hacia el cumplimiento de los fines del sector solidario.

Por tal motivo se hace necesario dotar a todos los estamentos del fondo de un instrumento ágil que oriente el cumplimiento de la respectiva misión, visión y estrategias, dentro de los más elevados principios éticos, de integridad, transparencia, eficiencia y eficacia; este instrumento se representa en la implementación del Código de Buen Gobierno el cual permitirá consolidar la ética, que, en materia de opción y responsabilidad personal, consiste en hacer aquello que es correcto en el momento oportuno.

Este instrumento marca los patrones a seguir en el compromiso de respetar los principios éticos frente al Estado, los asociados, la sociedad, los usuarios y el público en general; así como la de acatar, apoyar y colaborar con las jurisdicciones legítimamente constituidas, en la recta y oportuna aplicación de las políticas.

INTRODUCCIÓN

Como Gerente del Fondo de Empleados de Inverandino Compañías Vinculadas y Adscritas bajo la sigla FONANDINO, me corresponde proponer a la Junta Directiva esta herramienta con el fin de hacer posible que el presente documento, contenga la mayor cantidad de recomendaciones en lo referente a las actuaciones institucionales, al manejo de los recursos, con relación a los contenidos éticos en las conductas administrativas de quienes lo conformamos.

Este código de buen gobierno está disponible con la responsabilidad de cumplir con los principios solidarios, la constitución política, las leyes y reglamentos aplicables al cooperativismo, con la obligación de difundirlo a todos los asociados, colaboradores y educar en su adopción.

El propósito de adoptar este Código de Buen Gobierno, es el de establecer un catálogo de conductas propias del ente Administrativo, operativo y de control, buscando generar una cultura organizacional en el desempeño y desarrollo de las operaciones cotidianas. A través de este código se puede abordar un papel educativo en la gestión de nuestro trabajo diario, fomentando la reflexión sobre las prácticas de gestión de los recursos de los que somos responsables, propiciando la adopción de parámetros de comportamiento hacia la integridad de la gestión. Los directivos debemos dar ejemplo para que los demás Asociados obren en consecuencia.

Este Código de Buen Gobierno no es en modo alguno una herramienta completa, por lo que las convocatorias para sugerir enmiendas, modificaciones y/o modificaciones para la mejora continua de nuestro Fondo de empleados continúan y permanecen abiertas.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Para efectos de la comprensión de los diferentes aspectos que consagra el presente Código de Buen Gobierno, se establecen los siguientes significados de las palabras y expresiones utilizadas:

Administrar: dirigir una institución y ejercer la autoridad sobre las personas que se le encargan. Ordenar, disponer, organizar, los recursos encomendados.

Código de Buen Gobierno: disposiciones voluntarias de autorregulación de quienes ejercen el gobierno de Fonandino, que a manera de compromiso ético buscan garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente en la administración. Este documento recoge las normas de conducta, mecanismos e instrumentos que deben adoptar las instancias de dirección, administración y gestión del fondo, con el fin de generar confianza en el público interno y externo del fondo.

Comité de Buen Gobierno: instancia organizacional encargada de ejercer la veeduría sobre el cumplimiento del Código de Buen Gobierno, facultada en el tema de la prevención y manejo de los conflictos de interés dentro de Fonandino.

Conflicto de Interés: situación en virtud de la cual una persona, en razón de su actividad, se encuentra en una posición en donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.

Gestionar: hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o un objetivo.

Gobernabilidad: conjunto de condiciones que hacen factible el ejercicio real del poder que formalmente se les ha entregado a los administradores para el cumplimiento de los objetivos y fines bajo la responsabilidad de su cargo. Esta capacidad de conducir al colectivo se origina en el grado de legitimación que los diversos grupos de interés conceden a la dirigencia, y se juega en el reconocimiento de:

- a. Su competencia e idoneidad para administrar el fondo en el logro de los objetivos estratégicos – eficiencia –
- b. El cumplimiento de principios y valores éticos y la priorización del interés general sobre el particular – integridad –
- c. La comunicación para hacer visibles la forma como se administra y los resultados obtenidos – transparencia –

Gobierno Corporativo: manera en que las Entidades son dirigidas, mejorando su funcionamiento interno y externo, buscando eficiencia, transparencia e integridad,

para responder adecuadamente ante sus grupos de interés, asegurando un comportamiento ético organizacional.

Grupos de Interés: personas, grupos o Entidades sobre las cuales el ente tiene influencia, o son influenciadas por él. Es sinónimo de “Públicos internos y externos”, o “Clientes internos y externos”, o “partes interesadas”.

Misión: definición del quehacer de Fonandino. Está determinado en las normas que la regulan y se ajusta de acuerdo con las características de cada ente.

Políticas: directrices u orientaciones por las cuales la alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad social en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de Fonandino, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos.

Principios Éticos: creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al cual la persona o el grupo se adscriben.

Información: deber legal y ético de todo funcionario o persona de responder e informar por la administración, el manejo y los rendimientos de fondos, bienes y/o recursos asignados, y los respectivos resultados, en el cumplimiento del deber que le ha sido conferido. De esta manera se constituye en un recurso de transparencia y responsabilidad para generar confianza y luchar contra la corrupción.

Riesgos: posibilidad de ocurrencia de eventos tanto internos como externos, que pueden afectar o impedir el logro de los objetivos institucionales de Fonandino, entorpeciendo el desarrollo normal de sus funciones.

Transparencia: principio que subordina la gestión del fondo a las reglas que se han convenido y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, asimismo, el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada.

Valor Ético: forma de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores éticos se refieren a formas de ser o de actuar para llevar a la práctica los principios éticos.

Visión: establece el deber ser del fondo en un horizonte de tiempo, desarrolla su misión e incluye el plan de gobierno de su dirigente, que luego se traduce en el plan de desarrollo de Fonandino.

TÍTULO I

DE LA ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DEL FONDO DE EMPLEADOS

Identificación y Naturaleza

Artículo 1. Identificar y disponer de condiciones administrativas con políticas, objetivos y estrategias elaboradas y coordinadas por quienes participan en Fonandino para administrar con eficiencia los recursos técnicos y financieros.

Por naturaleza, el Fondo de Empleados debe tener la posibilidad de crecer en materia de servicios e inversiones y en esa medida generar una imagen positiva y de alto impacto en toda la comunidad donde actúa, generando la oportunidad de conformar un fondo de empleados éticamente organizado que participa con honestidad y responsabilidad social en la transformación de la sociedad.

El Fondo de Empleados, ha de identificarse desde sus planes y proyectos con la doctrina solidaria para que los asociados mantengan un clima organizacional acorde a la naturaleza del Fondo, en la que se disminuyan costos operacionales en los procesos y se cree riqueza social. Así se estimula el consumo, el ahorro y el pensamiento solidario, a través de principios y valores.

Artículo 2. Los principios éticos del fondo, en concordancia con lo establecido en su Estatuto y demás reglamentos, son los siguientes:

- a. El reconocimiento que las diferencias individuales son naturales y fundamentales para la composición y el desarrollo del fondo, así como su posicionamiento en el mercado.
- b. La manifestación permanente de la equidad y la verdad en nuestras relaciones y decisiones.
- c. El interés general prevalece sobre el interés particular.
- d. El Objeto Social del Fondo es contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de sus Asociados y la comunidad en general.
- e. La administración del Fondo implica rendir cuentas a los organismos de control, los Asociados y los entes públicos de control.
- f. Los Asociados tienen derecho a participar en las decisiones que los afecten, bien de manera directa o a través de personas delegadas según lo adoptado por la junta directiva.

Valores Institucionales

Artículo 3. Los valores institucionales que inspiran y soportan la gestión de Fonandino en armonía con su Estatuto y demás reglamentos, son los siguientes:

RESPECTO: consideración que debe tenerse con el otro, para aceptarlo y propiciar relaciones armónicas en cada espacio que se comparta con él.

COMPROMISO: capacidad de asumir y tomar como propios los proyectos y propósitos institucionales.

SOLIDARIDAD: capacidad de actuación individual que denota un alto grado de integración y estabilidad, es la adhesión ilimitada y total a una causa, situación o circunstancia, que implica asumir y compartir por ella beneficios y riesgos.

TRANSPARENCIA: actitud que permite hacer públicas las actuaciones y sus resultados.

OPORTUNIDAD: prestar los servicios a los asociados en el momento adecuado de tal forma que se puedan obtener los máximos beneficios y presentar informes de la gestión en el momento apropiado.

EQUIDAD: igualdad en el servicio y la actuación para con sus asociados.

HONESTIDAD: es comportarse de manera coherente entre el decir y el hacer, con relación al respeto y cuidado de los bienes sociales.

RESPONSABILIDAD: capacidad para reconocer y asumir las consecuencias de sus actos y omisiones.

AUSTERIDAD: La gestión del Fondo se realizará dentro de los principios de austeridad a que están obligados todos los Asociados y Administradores, para cumplir con el buen uso de los recursos sociales.

El Gerente del Fondo y su equipo se comprometen a ser líderes orientadores de la gestión dentro de los principios del Código de Buen Gobierno.

Grupos de Interés de Fonandino

Artículo 4. El Fondo de Empleados reconoce los siguientes grupos de interés externos: los órganos de control gubernamental, y demás Entidades Públicas, los proveedores, las agrupaciones económicas, la comunidad, las demás organizaciones sociales. Y como grupos de interés internos: los asociados y demás miembros que integran el Fondo de Empleados.

TÍTULO II

DE LAS POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO PARA LA ADMINISTRACIÓN

CAPÍTULO PRIMERO

POLÍTICAS PARA LA DIRECCIÓN DE FONANDINO

Directivos

Artículo 5. El Gerente que cumple funciones de administrador del Fondo de Empleados, es quien tiene responsabilidad específica en la aplicación del presente Código de Buen Gobierno, sin perjuicio de la responsabilidad particular, para los efectos de la aplicación del presente documento a los administradores: Junta Directiva.

Para la evaluación y control de su actividad, están sometidos externamente al control social, político, fiscal y disciplinario, e internamente al control disciplinario y al control interno que evalúa el desempeño garantizando la eficiencia y eficacia en la gestión administrativa.

Compromiso con el Objeto Social

Artículo 6. El Fondo de Empleados enmarcado en la función social que cumple, tiene como fin principal promover el ahorro solidario y autogestionario, forjando la prestación efectiva de los servicios y ayudando en el desarrollo del sector solidario dentro de los lineamientos definidos por el Estado, a través de la inversión social y la integración al ámbito solidario, de conformidad con los principios solidarios, finalidades y cometidos consagrados en la Constitución Política, en las leyes y en los reglamentos correspondientes.

- a. Establecer las políticas necesarias para cumplir los fines misionales;
- b. Asegurar que las políticas trazadas se cumplan;
- c. Cumplir las disposiciones constitucionales y legales;
- d. Ejecutar eficientemente el plan estratégico.
- e. Gestionar eficientemente la estrategia a través de las herramientas adoptadas por el Fondo para tal fin.

Compromisos con la gestión

Artículo 7. El Gerente se compromete a incidir por su competencia, integridad, transparencia y responsabilidad pública, actuando con objetividad, transparencia y profesionalismo en el ejercicio de su cargo, guiando las acciones del fondo hacia el cumplimiento de su misión en el contexto de los fines sociales, formulando periódicamente su estrategia y siendo responsables por su ejecución y gestión.

Para ello se compromete a orientar sus capacidades personales y profesionales hacia el cumplimiento efectivo de los fines misionales del fondo, a cumplir cabalmente con la normatividad vigente, al mantenimiento de la confidencialidad en la información que lo requiera, al acatamiento de los procedimientos para el sistema de evaluación de desempeño, y al cumplimiento efectivo de la información a los Asociados sobre la gestión y resultados administrativos.

Artículo 8.

Cuando el gerente delegue determinadas funciones, deberá ser congruente con las obligaciones contraídas con Fonandino y, por tanto, deberá definir claramente por escrito los derechos y obligaciones de los asociados o personas autorizadas, manteniéndose informado del desarrollo de las facultades, dar orientaciones generales sobre el desempeño de las funciones entregadas y sistemas de control establecidos. Monitorear y evaluar estas funciones periódicamente.

Por su parte, los asociados o delegados, deben cumplir como mínimo los requisitos de solvencia moral probada, idoneidad profesional y experiencia para la representación que se les asigna.

CAPÍTULO SEGUNDO POLÍTICAS DE RELACIÓN CON LOS ÓRGANOS DE CONTROL

Artículo 9. El Fondo de Empleados está sujeto al control legal de la Superintendencia de Economía Solidaria, así como al control interno y externo que ejerce el revisor fiscal y el comité de control social.

Artículo 10. El Gerente se compromete a mantener unas relaciones armónicas con los Órganos de Control y demás entidades estatales y a suministrar la información que legalmente éstos requieran en forma oportuna, completa y veraz para que puedan desempeñar eficazmente su labor. Igualmente se compromete a implementar las acciones de mejoramiento institucional que los órganos de control recomienden en sus respectivos informes.

Compromisos en Relación con el Órgano de Control Social

Artículo 11. El Fondo de Empleados se compromete a trabajar en armonía con las autoridades correspondientes, en la presentación periódica de resultados e informes de gestión y en la implementación de las medidas de mejora institucional recomendadas.

TÍTULO III DE LAS POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO PARA LA GESTIÓN

1. POLÍTICAS FRENTE AL SISTEMA DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

CAPÍTULO PRIMERO POLÍTICAS PARA LA GESTIÓN ÉTICA

Compromiso con la integridad

Artículo 12. Fonandino por intermedio de la Gerencia manifiesta su clara disposición a autorregularse, para lo cual se compromete a encaminar sus actividades de conformidad con los principios, las directrices y la doctrina promulgada por la Alianza Cooperativa Internacional “ACI”.

Compromiso para la erradicación de prácticas corruptas

Artículo 13. Fonandino se compromete a luchar contra la corrupción, para lo cual creará compromisos inclinados a lograr este objetivo por parte de sus Órganos de Administración y sus Asociados.

En el marco de lo expuesto, todos aquellos que se vinculen directa o indirectamente con el Fondo de Empleados, firmarán un compromiso estándar de conducta que excluya la aceptación u ofrecimiento de sobornos. Igualmente, el Fondo de Empleados se compromete a capacitar a todos sus integrantes en políticas y acciones anticorrupción.

En el desarrollo de esta política de lucha anticorrupción, el Fondo de Empleados vinculará a los Asociados por medio de los mecanismos de participación para el control social de la gestión.

Acciones para la integridad y la transparencia

Artículo 14. El Fondo de Empleados está en contra de toda práctica corrupta. Para impedir, prevenir y combatir estos fenómenos, adoptará como mínimo las siguientes medidas:

- a. Guiar sus actuaciones orientada por los principios éticos establecidos en el Código de Buen Gobierno;
- b. Dar publicidad a la promulgación de normas éticas y advertir sobre la determinación inquebrantable de cumplirlas en el giro ordinario de sus actividades;
- c. Promover la suscripción de prácticas de cumplimiento de los principios cooperativos y solidarios, de integridad y transparencia en su interior y con otros entes;
- d. Garantizar que todos sus procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes;
- e. Dar a conocer ante los órganos competentes las conductas irregulares;
- f. Capacitar al personal administrativo en materia de ética y responsabilidad social en todos los niveles;
- g. Articular las acciones de control social con los programas establecidos;
- h. En materia de contratación y de convenios, implementar y adoptar las normas vigentes, de acuerdo con lo prescrito por el presente Código de Buen Gobierno; y establecer mecanismos de seguimiento a los contratos y convenios.

Colaboración en la erradicación de prácticas corruptas

Artículo 15. Fonandino, que tiene como objetivo combatir la corrupción, se compromete a mejorar los sistemas de información y comunicación, y mantener la transparencia de las comunicaciones internas y externas con el sector público, privado y sindical.

Compromiso en la Lucha Antipiratería

Artículo 16. Fonandino, velará porque se respeten las normas de protección a la propiedad intelectual y los derechos de autor, comprometiéndose a excluir el uso de cualquier tipo de software que no esté debidamente licenciado.

CAPÍTULO SEGUNDO

POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Compromiso con la Protección y el Desarrollo del Talento Humano

Artículo 17. El Fondo de Empleados está comprometido con el desarrollo de las competencias, habilidades, capacidades e idoneidad de sus Asociados, estipulando políticas y prácticas de gestión humana que deben reunir los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño.

En este sentido, el Fondo propenderá por la vinculación de las personas más capaces e idóneas a la Administración, bien sea en calidad de miembros de la Junta Directiva, comité de control social o empleados.

CAPÍTULO TERCERO

POLÍTICAS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

Compromiso con la Comunicación

Artículo 18. Fonandino tiene el compromiso de tratar los medios y la información como bienes sociales, para orientarlos estratégicamente y en la dirección del fortalecimiento de las identidades corporativas.

Compromiso con la Comunicación Organizacional

Artículo 19. La comunicación organizacional estará orientada a la construcción de sentido de pertenencia, de la cultura de dueño y al establecimiento de relaciones de diálogo y colaboración entre los Asociados; para ello establecerá procesos y mecanismos comunicativos que garanticen la interacción y la construcción de visiones comunes.

Compromiso de Confidencialidad

Artículo 20. El Fondo de Empleados se compromete a que los Administradores o quien maneje información privilegiada firmen acuerdos de confidencialidad para que se asegure que la información que es reserva de Fonandino, no sea publicada o conocida por terceros. Quienes incumplan estos acuerdos o compromisos de confidencialidad serán sancionados de acuerdo con el régimen disciplinario del Fondo de Empleados.

Compromiso con la Circulación y Divulgación de la Información

Artículo 21. Fonandino se compromete a definir una política de comunicación adecuada para establecer relaciones regulares y coherentes con las partes interesadas. Para ello, adoptarán mecanismos de información para llegar a los grupos de interés de manera completa, oportuna, actualizada, clara, honesta y confiable, en el marco de las políticas pertinentes. Una política eficaz de producción, manejo y circulación de la información, a través de la cual se canalizarán los mecanismos de información a los que tenga acceso una persona, de acuerdo con las condiciones a quien va destinada.

Artículo 22. El Gerente se compromete a poner especial interés en la aplicación efectiva de la información del Fondo con la más completa información sobre la marcha de la Administración en cuanto a procesos y resultados del manejo de procesos, estados financieros, concursos para proveer cargos, Plan Estratégico, avances en el cumplimiento de metas y objetivos del Plan Estratégico, indicadores de gestión, informes de gestión, servicios que presta a los Asociados y forma de acceder a ellos, y funcionamiento general del Fondo de Empleados, entre otros.

CAPÍTULO CUARTO POLÍTICA DE CALIDAD

Compromiso con la Calidad

Artículo 23. El compromiso de Fonandino con la calidad se orienta fundamentalmente al mejoramiento continuo de sus procesos, con el fin de atender eficazmente las necesidades de sus Asociados.

Lo anterior se logra mediante la participación de personal idóneo y comprometido con los objetivos de calidad y con los principios y valores del Fondo.

Las directivas del Fondo se comprometen a divulgar la presente Política de Calidad con el propósito de garantizar su comprensión y continua aplicación por parte del personal que la integra, así como a revisarla periódicamente y a ajustarla cuando a ello hubiere lugar.

POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

CAPÍTULO PRIMERO POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CON LOS ASOCIADOS Y LA COMUNIDAD

Compromiso con los Asociados

Artículo 24. Fonandino declara expresamente su compromiso con la protección de los derechos fundamentales, salvaguardando los parámetros básicos de protección a la igualdad, a la dignidad humana, a la intimidad, a la libertad de conciencia y de cultos, a la información, al trabajo, a la asociación, al respeto a la naturaleza, a la intervención ciudadana activa, y a la solidaridad, entre otros.

Información y Comunicación con los Asociados

Artículo 25. Siempre y cuando la información no sea materia de reserva, los medios de información que podrán utilizarse para llegar a los Asociados son, entre otros, la atención directa a través de la Administración, la , folletos o circulares, la línea telefónica, el correo electrónico y medios digitales.

Compromiso con la Comunidad

Artículo 26. Fonandino se orientará hacia el bienestar social de sus asociados y de la comunidad en todas sus actuaciones, para lo cual propenderá por el mejoramiento de la calidad de vida de la población – especialmente de la más vulnerable –, estimulando la participación de las personas.

Información y Comunicación con la Comunidad

Artículo 27. Los estados e informes económicos, financieros, contables y de gestión presentados a los respectivos entes de regulación y control, deben ser dados a conocer y estar disponibles para los Asociados, los cuales tienen derecho a informarse permanentemente de todos los hechos que ocurran dentro del Fondo de Empleados.

Compromiso con la Información

Artículo 28. El Fondo de Empleados se compromete a realizar una efectiva información de manera periódica, con el objeto de informar a los Asociados sobre las actividades y programas de participación, del proceso de avance y cumplimiento de las metas contenidas en el Plan Estratégico, y de la forma como

se está ejecutando el presupuesto de la misma. El mecanismo preferente son las reuniones con asociados, delegados, Junta Directiva y comité de control social.

Atención de Sugerencias, Propuestas y Quejas

Artículo 29. La atención de sugerencias, propuestas y quejas, se realizará mediante el Buzón o mecanismo implementado por el comité de control social, siendo este uno de los medios por el cual los Asociados pueden presentar además consultas e informaciones referentes a la administración, a las cuales se les dará respuesta en los términos previstos por la Administración de acuerdo al tema que aplique. Este procedimiento, al igual que ejemplares del código de Buen Gobierno estarán dispuestos físicamente para consulta permanente por parte de los Asociados interesados.

Control Social

Artículo 30. El Fondo de Empleados promueve la participación de los Asociados y se compromete a facilitar de manera oportuna la información requerida por los entes competentes para el ejercicio del control social.

CAPÍTULO SEGUNDO POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD FRENTE AL MEDIO AMBIENTE

Responsabilidad con el Medio Ambiente

Artículo 31. Fonandino se compromete a respetar las políticas frente al medio ambiente establecidas por el Gobierno Nacional y los organismos competentes.

POLÍTICAS FRENTE A LOS GRUPOS DE INTERÉS

CAPÍTULO PRIMERO POLÍTICA SOBRE CONFLICTOS DE INTERÉS

Compromiso frente a los Conflictos de Interés

Artículo 32. Fonandino frente a conflictos de Interés actuará bajo los criterios de legalidad, transparencia, justicia, igualdad y respeto absoluto atendiendo primordialmente los intereses generales y no los particulares.

Prácticas que deben evitarse para la prevención de Conflictos de Interés

Artículo 33.. Fonandino rechaza, reprocha y prohíbe que el Gerente, asociados y todos aquellos vinculados con el Fondo de Empleados incurran en cualquiera de las siguientes prácticas:

- a. Recibir remuneración, dádivas o cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie por parte de cualquier persona jurídica o natural, en razón del trabajo o servicio prestado al Fondo de Empleados;
- b. Otorgar compensaciones no autorizadas por las normas y reglamentos pertinentes;
- c. Utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales propios o de terceros;
- d. Realizar proselitismo político o religioso aprovechando su cargo, posición o relaciones con el Fondo de Empleados.
- e. Todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión del Fondo y en contra del buen uso de los recursos sociales.
- f. Todo tráfico de influencias para privilegiar trámites.

Deberes del Equipo Humano Relacionados con los Conflictos de Interés

Artículo 34. Sin perjuicio del establecimiento de otros, los deberes de los Administradores del Fondo de Empleados son:

- a. Revelar a tiempo al organismo competente cualquier posible conflicto de interés que crea tener;
- b. Contribuir a que se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a los órganos de control interno y externo del Fondo;
- c. Guardar y proteger la información que la normatividad legal haya definido como de carácter reservado;
- d. Contribuir a que se le otorgue a todos los Asociados un trato equitativo, y a que se le garanticen sus derechos;

Prohibiciones para el Personal sobre Conflictos de Interés

Artículo 35. Sin perjuicio de la ampliación de estas prohibiciones, el personal de Fonandino se abstiene de utilizar las siguientes prácticas en su accionar diario:

- a. Utilizar indebidamente información privilegiada y confidencial en contra de los intereses de la administración;
- b. Participar, directa o indirectamente, en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia de la administración o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses;

- c. Realizar actividades que atenten contra los intereses del Fondo;
- d. Gestionar, por sí o por interpuesta persona, negocios que le originen ventajas que, conforme a las normas constitucionales, legales, reglamentarias y el presente Código, lesionen los intereses de la administración;
- e. Utilizar su posición en Fonandino o el nombre del mismo para obtener para sí o para un tercero tratamientos especiales en negocios particulares con cualquier persona natural o jurídica;
- f. Entregar dádivas a otros asociados o empleados a cambio de cualquier tipo de beneficios;
- g. Utilizar los recursos del fondo para labores distintas de las relacionadas con su actividad, ni encausarlos en provecho personal o de terceros;
- h. Gestionar o celebrar negocios con Fonandino para sí o para personas relacionadas, que sean de interés para los mencionados;
- i. Aceptar, para sí o para terceros, donaciones en dinero o especie por parte de proveedores, contratistas o cualquier persona relacionada o no con Fonandino, o de personas o entidades con las que el Fondo sostenga relaciones en razón de su actividad, que conlleve a generar cualquier clase de compromiso no autorizado.

CAPÍTULO SEGUNDO

POLÍTICAS CON CONTRATISTAS – POLÍTICA DE CONTRATACIÓN

Compromiso con la Finalidad de la Contratación

Artículo 36. El Fondo de Empleados da cumplimiento formal y real al Estatuto, para lo cual se compromete a observar las disposiciones legales con prontitud, exactitud y diligencia, de modo que la información sobre las condiciones y procesos contractuales sea entregada a los interesados oportuna, suficiente y equitativamente, y a que las decisiones para otorgar los contratos y convenios se tomen sin ningún tipo de sesgos o preferencias, sino de manera exclusiva con base en el análisis objetivo de las propuestas.

CAPÍTULO TERCERO

POLÍTICAS SOBRE RIESGOS

Declaración del Riesgo

Artículo 37. El Fondo de Empleados declara que en el desarrollo de sus actividades ocurren riesgos, por lo cual se compromete a adoptar mecanismos y acciones necesarias para que, a través de la gestión integral de los mismos, se prevenga o minimice su impacto. Para ello adopta mecanismos que permitan identificar, valorar, revelar y administrar los riesgos propios de su actividad, acogiendo una autorregulación prudencial. El Fondo de Empleados determinará

su nivel de exposición concreta a los impactos de cada uno de los riesgos para priorizar su tratamiento, y estructurará criterios orientadores en la toma de decisiones respecto de los efectos de los mismos. Estas políticas tienen relación directa con la implementación del sarlaft.

TÍTULO IV DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

CAPÍTULO PRIMERO DE LA ADMINISTRACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Compromiso con la Administración y Resolución de Controversias

Artículo 38. El Fondo de Empleados se compromete a adoptar sistemas para la prevención, administración y resolución de controversias como un mecanismo para promover la transparencia, las relaciones con los Asociados y con la comunidad en general.

Cuando un Asociado considere que se ha vulnerado o desconocido el contenido del Código de Buen Gobierno, podrá dirigirse al Comité de control social, radicando su reclamación en el Fondo de Empleados, la cual será remitida al a la junta directiva, quien la estudiará y dará respuesta.

CAPÍTULO SEGUNDO DE LOS INDICADORES DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Indicadores de Gestión

Artículo 39. El Fondo de Empleados se compromete a incorporar en los modelos de control de Gestión, los indicadores que midan su gestión y desempeño ante los asociados y grupos de interés, definiendo cuáles son esos indicadores y la metodología para obtenerlos, así:

- a. Índice de integridad y transparencia para medir la credibilidad y el reconocimiento de Fonandino por sus grupos de interés (nivel de gobernabilidad). La Administración del Fondo se compromete a someterse a esta evaluación y a mejorar continuamente para situarse en los índices superiores de la escala;
- b. Índice de comunicación para medir los resultados de la gestión en comunicación del Fondo, logrando una comunicación transparente con sus grupos de interés.

- c. Índice de satisfacción del asociado para medir la percepción que tienen sobre la imagen de integridad, transparencia y eficiencia del Fondo sobre la gestión de sus recursos y la prestación de sus servicios.

CAPÍTULO TERCERO DE LA ADOPCIÓN, VIGENCIA, DIVULGACIÓN Y REFORMA DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Adopción del Código de Buen Gobierno

Artículo 40. Los asociados del Fondo de Empleados deben conocer y adoptar el Código de Buen Gobierno en todas sus actuaciones.

Vigencia del Código de Buen Gobierno

Artículo 41. APROBACION.

El presente Manual Código de Buen gobierno fue aprobado por la junta directiva, según consta en el Acta No. _____ del mes de _____ el día _____ de 2022, rige a partir de su aprobación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Para constancia firman,

Presidente Junta Directiva

Secretaria Junta Directiva