



fontebo

Código de **Ética y** Buen Gobierno

Fontebo
FONDO DE EMPLEADOS Y PENSIONADOS DE LA ETB
21 de mayo de 2019
Reunión de Junta Directiva N°. 567

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	4
CODIGO DE ETICA, BUEN GOBIERNO Y MORALIDAD DE COMPORTAMIENTO	5
CONSIDERANDO	5
RESUELVE:	5
CAPÍTULO I	6
OBJETIVO, ALCANCE, PRINCIPIOS Y VALORES	6
Artículo 1. OBJETIVO	6
Artículo 2. ALCANCE	6
Artículo 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
Artículo 4. MARCO LEGAL	7
Artículo 5. PRINCIPIOS CORPORATIVOS	7
Artículo 6. PRINCIPIOS	8
Artículo 7. VALORES	9
CAPÍTULO II	9
PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN	9
Artículo 8. IDENTIDAD CON PRINCIPIOS Y VALORES	9
Artículo 9. DISCRECIÓN Y RECTITUD PERSONAL	9
Artículo 10. IMAGEN CORPORATIVA	9
Artículo 11. DERECHO A CONTROVERTIR	10
Artículo 12. COMPROMISO DE OFRECER LO MEJOR DE CADA UNO	10
Artículo 13. APTITUD DE LIDERAZGO	10
Artículo 14. CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS	10
Artículo 15. ÉTICA EN LAS RELACIONES COMERCIALES - COMPROMISOS	10
Artículo 16. CALIDAD DEL SERVICIO. DERECHOS Y DEBERES DE LOS ASOCIADOS	14
Artículo 17. RESPETO POR LAS DIFERENCIAS Y PARA CONVIVIR EN ARMONIA	15
Artículo 18. DE LA PROTECCIÓN Y EL USO DE LOS BIENES DE FONTEBO	16
Artículo 19. CONFIDENCIALIDAD Y AUTENTICIDAD DE LA INFORMACIÓN	16
Artículo 20. CLASIFICACION DE LA INFORMACIÓN	16
Artículo 21. SOFTWARE DEBIDAMENTE LICENCIADO	16
Artículo 22. IMPARCIALIDAD EN ASUNTOS POLÍTICOS Y RELIGIOSOS	17
Artículo 23. BENEFICIO IMPROCEDENTE DE LA POSICIÓN	17
Artículo 24. EROGACIONES Y DESEMBOLSOS – TRANSACCIONES DE TESORERIA	17
CAPÍTULO III	18
INFORMACIÓN ASOCIADOS, NOMBRAMIENTO ORGANOS DE CONTROL Y VIGILANCIA, ADMINISTRACIÓN DE FONTEBO	18
Artículo 25. NORMAS QUE GARANTICEN LA DEBIDA VINCULACIÓN	18

Artículo 26. INFORMACIÓN A LOS ASOCIADOS, CONVOCATORIA E INFORMACIÓN A LA ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS	19
Artículo 27. JUNTA DIRECTIVA-ELECCION y CONFORMACIÓN	19
Artículo 28. JUNTA DIRECTIVA- RETRIBUCIONES, EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y OTROS	21
Artículo 29. GERENCIA O REPRESENTANTE LEGAL	22
Artículo 30. COMITÉ DE CONTROL SOCIAL-CONFORMACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y OTROS	23
Artículo 31. REVISORIA FISCAL. FUNCIONES, ELECCIÓN Y PERIODICIDAD - OTROS	24
Artículo 32. AUDITORIA INTERNA	24
Artículo 33. OFICIAL DE CUMPLIMIENTO	24
Artículo 34. ANÁLISIS POR TIPO DE RIESGO	25
Artículo 35. COMPROMISO DE GOBIERNO	26
CAPITULO IV	26
PREVENCIÓN Y CONTROL DEL LAVADO DE ACTIVOS Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO	26
Artículo 36. NORMAS DESTINADAS A GARANTIZAR LA DEBIDA PREVENCIÓN Y CONTROL DEL LAVADO DE ACTIVOS Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO	26
CAPÍTULO V	26
CONFLICTO DE INTERES	27
Artículo 37. CONFLICTO DE INTERES	27
Artículo 38. REGIMEN DE CONDUCTAS OBLIGADAS PARA FONTEBO	28
CAPÍTULO VI	28
DENUNCIAS Y SANCIONES	28
Artículo 39. DENUNCIAS DE CONDUCTAS ANTIÉTICAS	28
Artículo 40. REGIMEN SANCIONATORIO	29
Artículo 41. COMITÉ DE ÉTICA	29
Artículo 42. FUNCIONES DEL COMITÉ DE ÉTICA	30
Artículo 43. SESIONES DEL COMITÉ E ÉTICA	30
CAPITULO VII	30
DEBERES Y OBLIGACIONES, COMUNICACIÓN	30
Artículo 44. OBLIGACIÓN Y DEBER	30
Artículo 45. COMUNICACIÓN	31
Artículo 46. VIGENCIA	31

PRESENTACIÓN

El Fondo de Empleados y Pensionados de la ETB, FONTEBO, es una entidad sin ánimo de lucro, creado el 11 de junio de 1973, cuando un grupo de amigos que laboraba en ETB, encontró la forma de solucionar algunas de sus necesidades económicas, fue así como fijaron una cuota y asignaron a una persona para que se encargara de recoger ese dinero. Posteriormente, con base en ese capital, se hicieron préstamos entre ellos. Si bien existía una cooperativa en la Empresa de Teléfonos de Bogotá, ellos querían un Fondo que les prestara dinero para vivienda y educación. Cinco meses después, exactamente el 27 de noviembre de 1973 mediante resolución N° 1561 el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas - DANCOOP, le otorga la personería jurídica al Fondo.

La adopción del presente Código de Ética, buen gobierno y moralidad del comportamiento persigue establecer la tradición ética del sector solidario y profesional, ajustándola a lo indicado en el marco de la ley, el Estatuto, los reglamentos y los entes supervisores del Fondo de Empleados optando por la toma de decisiones bajo los criterios del Código de Buen Gobierno, el Manual de Políticas de SARLAFT, Procedimientos y Metodologías para la Prevención y Control del Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo (LA/FT) y las normas aplicables para el sector solidario. Además, pretende que se desarrollen las actividades bajo el marco de deliberación y acción para que los asociados, directivos, integrantes de los diferentes comités de apoyo, trabajadores, administradores, órganos de control, asesores comerciales y proveedores, cuenten con los lineamientos amplios para la conducta ética personal y social que se espera dentro de FONTEBO, así como de quienes forman parte del Fondo de Empleados.

CODIGO DE ETICA, BUEN GOBIERNO Y MORALIDAD DE COMPORTAMIENTO

La Junta Directiva del Fondo de Empleados y Pensionados de la ETB - FONTEBO, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias.

CONSIDERANDO

Que es necesario establecer mecanismos de carácter regulatorio con alcance ético, buen gobierno y moralidad del comportamiento para el adecuado desarrollo de la visión social de FONTEBO enfocados a la definición de valores, principios y un marco normativo ético, que debe determinar el comportamiento del Fondo de Empleados, sus asociados, órganos de control, de administración y operación, utilizando criterios para asegurar la adecuada gestión de sus recursos y de sus asuntos que permitan validar el objeto misional que enmarca el sector solidario.

Lo anterior atendiendo lo descrito en la Circular Externa No. 014 del 11 de diciembre de 2018 de la Superintendencia de la Economía Solidaria-SES y el Decreto 962 del 05 de junio de 2018.

RESUELVE:

Adoptar el presente Código de Ética, buen gobierno y moralidad del comportamiento, basado en las buenas prácticas profesionales, que garanticen el apropiado funcionamiento de FONTEBO para su administración interna y en relación con el SARLAFT, tomando como referencia la ética y la moral. El Código de Ética está enmarcado bajo las normas, prácticas y principios éticos que en materia de direccionamiento permiten el manejo de relaciones integrales, transparentes y objetivas, las cuales son disposiciones autorreguladas para difusión a los asociados, órganos de administración y control, integrantes de los diferentes comités de apoyo, trabajadores, proveedores, autoridades competentes y comunidad en general; con ello se logra mantener la confianza en los asociados.

CAPÍTULO I

OBJETIVO, ALCANCE, PRINCIPIOS Y VALORES

Artículo 1. OBJETIVO.

FONTEBO tendrá como objeto social fomentar el ahorro de sus asociados con miras a generar recursos destinados a procurar la satisfacción de sus necesidades de crédito; prestar diversos servicios para contribuir al mejoramiento económico, social, cultural y deportivo de sus asociados y sus familias; y estimular los lazos de solidaridad y compañerismo entre los asociados.

En desarrollo de su objeto social, FONTEBO podrá efectuar descuentos por nómina y suscribir acuerdos o convenios de libranza con empleadores o entidades pagadoras, de naturaleza pública o privada, así como aceptar que sus asociados atiendan las obligaciones con el Fondo de Empleados a través del sistema de libranzas. Igualmente, podrá acordar otros mecanismos de recaudo y actuar como entidad operadora de libranzas.

Los recursos de FONTEBO tendrán origen lícito; con el fin de garantizarlo se implementarán los mecanismos idóneos orientados a prevenir, controlar, detectar y evitar el ingreso al fondo de recursos de origen ilícito. (Extracto Artículo 6, Estatuto).

El Código de Ética, buen gobierno y moralidad del comportamiento para FONTEBO, tiene como objetivos:

- 1.1 Constituirse en el horizonte ético y en la plataforma de actuación de cada una de las personas que hacen parte integral de FONTEBO (Asociados, Directivos, Integrantes de los diferentes comités de apoyo, trabajadores, órganos de administración y control, proveedores y contratistas).
- 1.2 Promover altos niveles de conducta ética y profesional, a fin de preservar la integridad e imagen del Fondo de Empleados y de su componente de talento humano.
- 1.3 Propiciar que el objeto social de FONTEBO se desarrolle dentro del marco de la ley, el Estatuto de FONTEBO, el Código de Buen Gobierno y otras normas establecidas, buscando la interacción armónica, donde prevalezca la equidad e igualdad dentro de FONTEBO y entre los diferentes sectores que hacen parte de él, así como buscar siempre el interés general antes que el interés particular.
- 1.4 Reflejar la manera como se entiende el deber ser de las relaciones en FONTEBO, con la sociedad, el Estado y el mundo de los negocios.

Artículo 2. ALCANCE.

Los principios descritos en este código de Ética son categóricos y por lo tanto; de obligada obediencia para todas las personas vinculadas al Fondo de Empleados. Su trasgresión debe ser censurada y ejemplarmente sancionada. Este Código de Ética, buen gobierno y moralidad del comportamiento, suministra orientación aún en aquellos eventos no contemplados expresamente en su texto. No pretende ser exhaustivo, ni puede prever toda la casuística propia de su contorno prescriptivo, pero igualmente, ésta deberá ser respetada íntegramente.

Artículo 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Código está dirigido a los directivos, administradores, integrantes de comités y trabajadores de FONTEBO; así como a los reguladores de control y vigilancia del Estado que tengan inferencias sobre la actividad del Fondo, los proveedores de bienes y servicios, al sector de la Economía Solidaria, a la región donde está ubicado y en lo pertinente a los representantes legales, directivos de las entidades en las que FONTEBO tiene inversiones y a la comunidad en general. En especial a la gestión corporativa y empresarial y a la selección, nombramiento y retiro de los dignatarios para cargos de dirección y control del Fondo de Empleados.

Artículo 4. MARCO LEGAL.

FONTEBO se regirá por la legislación fondística, la normatividad que regula los fondos de empleados, las disposiciones de cumplimiento obligatorio emanadas de las autoridades competentes, el Estatuto, los reglamentos internos y las demás disposiciones legales vigentes que le sean aplicables en su condición de fondo de empleados. (Art. 4 Estatuto)

Para efectos de la aplicación integral de este Código e involucrando los elementos constitutivos y normativos que rigen este sector, se deberán tener en cuenta las siguientes normas y reglamentaciones:

Constitución Política de la República de Colombia, Decreto Ley 1481 de 1989, Ley 79 de 1988, Ley 454 de 1998, Ley 1391 de 2010, Circular Básica Jurídica No. 007 de 2008, Código Sustantivo del Trabajo, el Estatuto, Reglamento Interno de Trabajo, y los demás definidos por la Ley.

Artículo 5. PRINCIPIOS CORPORATIVOS

Los principios que orientan las empresas de economía solidaria y son:

Asociación voluntaria: Nuestros asociados aceptan voluntariamente las responsabilidades que conlleva asociarse, sin discriminaciones de raza, género, política o religión.

Democracia: Todos los asociados deben participar y estar representados en la toma de decisiones y los miembros de los órganos de administración y control tendrán la responsabilidad de su gestión ante los asociados, teniendo en cuenta que el fondo les pertenece a todos.

Autonomía e independencia: El control lo tienen los asociados y por lo tanto el fondo es autónomo en la toma de decisiones, que están siempre ajustadas a la Ley, buenas prácticas y a las buenas costumbres.

Educación: Se brindará educación a los asociados, miembros de órganos de administración, control y trabajadores, con el fin de contribuir eficazmente al desarrollo del Fondo.

Responsabilidad social: Se fomentará el desarrollo de la comunidad en aspectos económicos, sociales, ambientales y culturales.

Administración democrática y participativa: Al interior del Fondo de Empleados, se desarrollarán procesos participativos que promueven la amplia participación de los asociados en la cual ejercen su derecho con voz y voto, delegando de forma representativa la confianza para ser informado dentro de los intereses comunes y colectivos.

Participación y control económico y social por parte de los asociados: Los asociados de FONTEBO participarán de su proceso económico, desde la generación hasta el uso y apropiación de productos, programas y/o servicios beneficiándose de estos, a su vez ejercerán un control económico, social y administrativo a través de la Revisoría Fiscal como control externo y un control social a través del comité de Control Social, sin que sus atribuciones estén en contravía de lo ejercido por la administración del Fondo de Empleados.

Interés colectivo por los asociados, su grupo familiar y el medio ambiente: FONTEBO buscará permanentemente la satisfacción de las necesidades de sus asociados y sus familiares forma colectiva. Promoverá con sus asociados y familias la implementación de prácticas solidarias para la protección del medio ambiente.

Artículo 6. PRINCIPIOS

Los principios fundamentales que orientan la conducta ética de FONTEBO son los mismos expresados en el Estatuto de FONTEBO (Art. 5), así:

- 6.1. El ser humano, su trabajo y mecanismos de cooperación tienen primacía sobre los medios de producción.
- 6.2. Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua.
- 6.3. Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.
- 6.4. Adhesión voluntaria, responsable y abierta.
- 6.5. Propiedad asociativa y solidaria sobre los medios de producción.
- 6.6. Participación económica de los asociados, en justicia y equidad.
- 6.7. Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva.
- 6.8. Autonomía, autodeterminación y autogobierno.
- 6.9. Servicio a la comunidad.
- 6.10. Integración con otras organizaciones del mismo sector.
- 6.11. Promoción de la cultura ecológica.
- 6.12. Igualdad de género. Tratamiento equitativo para todos los asociados y asociadas.
- 6.13. Valores éticos: honestidad, transparencia, responsabilidad y vocación social.
- 6.14. Reciprocidad, reconocimiento, colaboración y coordinación mutua entre sus asociados.

Artículo 7. VALORES

Los valores y la institucionalidad no se pueden concebir independientes unos de otros, por eso el presente Código de Ética, buen gobierno y moralidad del comportamiento, se inspira, igualmente, en el conjunto de creencias y reglas de conducta personal y empresarial que regulan la vida de una organización. Los valores en FONTEBO están profundamente ligados a las convicciones y principios de las personas del Fondo de Empleados. Los valores definen la organización. A continuación, se enuncian y describen:

Valores:

- **Solidaridad:** Es nuestra comunidad de intereses, sentimientos y propósitos, con el fin de producir bienes y servicios que mejoren la calidad de vida de la comunidad.
- **Responsabilidad Social:** FONTEBO y sus asociados asumen su responsabilidad mutua, en el mantenimiento y desarrollo futuro del Fondo y en la generación de bienestar y de justicia social.
- **Honestidad:** En FONTEBO aplicaremos la capacidad de ser veraces y confiables para nosotros mismos y para los demás.
- **Respeto:** Valoraremos a los demás de igual manera a como nos valoramos a nosotros mismos y, en consecuencia, tratarlos de manera digna y justa.
- **Confianza:** Es nuestra capacidad de generar credibilidad y aceptación por parte de los asociados, gracias a la transparencia y eficiencia de la gestión administrativa y solidez económica.
- **Tolerancia:** Trataremos a las demás personas con comprensión y respeto por sus ideas y su cultura.

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Artículo 8. IDENTIDAD CON PRINCIPIOS Y VALORES.

Las actuaciones personales y empresariales de quienes hagan parte de FONTEBO deberán ser coherentes con los principios y valores que al interior del Fondo de Empleados aplican para su actuar.

Artículo 9. DISCRECIÓN Y RECTITUD PERSONAL.

La discreción y la rectitud entre el reflexionar, el opinar y el obrar, son la base fundamental para la verdadera integridad personal, se aplicará como regla permanente de conducta en toda la colectividad de FONTEBO.

Artículo 10. IMAGEN CORPORATIVA.

Al interior de quienes forman parte del Fondo de Empleados, el deber se aplica a preservar la imagen corporativa de FONTEBO y prescindir de cualquier proceder que pueda dañar su buen nombre y reputación. Constituye una falta grave y un acto de deslealtad, difundir información sobre asuntos que vayan en contra de la imagen corporativa de FONTEBO.

Artículo 11. DERECHO A CONTROVERTIR.

Quienes forman parte de la comunidad FONTEBISTA están en el derecho de manifestar su desacuerdo con acciones, toma de decisiones y ejecución de actividades que al ser analizadas estén en contra de los valores, principios, equidad, ética y falta contra la dignidad humana. Como derecho primordial, la diferencia debe ser ejercida con responsabilidad y prudencia, pero con firmeza y mente receptiva. Consecuencia de ello, el deber primordial de quienes formen parte de FONTEBO es crear un procedimiento claro y seguro para que las expresiones presentadas se den de manera espontánea, serena, cordial y positiva y se dé la respuesta y solución oportuna según sea el caso.

Los conflictos se asumirán no como un problema, sino como una oportunidad para crecer; estos planteamientos serán para FONTEBO la generación del deber de ser enfrentados asertivamente con la intención de conservar la armonía y de una excelente relación con los demás.

Artículo 12. COMPROMISO DE OFRECER LO MEJOR DE CADA UNO.

FONTEBO como organización de economía solidaria, considera la ética como un valor fundamental para que cada uno asuma sus responsabilidades, propiciando circunstancias favorables para que así se lleve a cabo. El Fondo de Empleados está comprometido con la innovación, emprendimiento y la creatividad constante para el mejoramiento y el desarrollo humano y empresarial.

Artículo 13. APTITUD DE LIDERAZGO.

El sentido de liderazgo en los asociados, directivos, comités de apoyo, integrantes de los órganos de control y trabajadores se cimentará en que todos incorporen los principios y valores del Fondo de Empleados, en la entrega a él; en su integridad personal; en la coherencia y transparencia de sus actos; su ejemplo será la forma de educar; las exigencias deben ser una constante a hacer; ser ecuanímenes y equitativos de las decisiones, realizaciones y logros; en la atención que presten a su equipo de trabajo, con la generación de ambiente propicio para su excelente desempeño y desarrollo.

Artículo 14. CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS.

Cuando se establezcan compromisos y derivado de ello se empeñe la palabra, serán estas actuaciones un deber de observancia estricta dentro de FONTEBO, con lo cual se expresa el justificado respeto por la dignidad del otro, los derechos que le asiste y se confirma la permanente seriedad y cumplimiento personal e institucional.

Artículo 15. ÉTICA EN LAS RELACIONES COMERCIALES - COMPROMISOS.

Como regla general, cualquier relación comercial estará regida bajo el marco de la seriedad y el profesionalismo que se encuentre acorde con el ejercicio de las funciones, el manejo de la equidad durante el trato y por el cuidadoso cumplimiento de cada compromiso adquirido. Quienes estén involucrados en el proceso directo de las relaciones comerciales deben observar y demostrar total y absoluta independencia mental y de criterio con respecto a cualquier generación de intereses que pueda ser considerado incompatible con el buen desarrollo de su labor, quite la credibilidad al mismo, o cree una limitante en su ejecución. Es considerado una falta a los principios de integridad, objetividad e independencia

cuando se reciban o induzca a que se otorguen favores de cualquier especie ya sea para sí mismo o para terceras personas que pongan en tela de juicio el cumplimiento de tales principios; de igual forma, promover relaciones con los mismos que, por su naturaleza, también atenten contra el buen ejercicio de las labores y responsabilidades del personal adscrito con cualquier integrante del Fondo de Empleados.

CON LOS ASOCIADOS O DUEÑOS. Dentro del desarrollo de los manejos por los gestores de FONTEBO, la parte administrativa, los directivos, órganos de control y vigilancia, los demás comités y con los trabajadores será compromiso de cada uno de ellos:

- Buscar que cualquier acción que este enmarcada como no lícita, sea denunciada y rechazarla para no permitir que se atente contra la moral y las buenas costumbres.
- No permitir la concentración de poder, evitando con esto el tráfico de influencias entre los gestores del Fondo, por ser sobre ellos que recae la administración para dirigir el horizonte de los recursos de FONTEBO.
- Incentivar la innovación, creatividad y oportunidades de mejora con el capital humano y los ejes empresariales.
- No propender por el uso indebido de la información reservada.
- No realizar manejos que propicien el conflicto de intereses al interior de las autoridades internas de FONTEBO.
- Buscar por el tratamiento de la buena imagen, el adecuado desarrollo, el crecimiento y una buena competitividad del fondo frente a la misma línea sectorial, para lograr el cumplimiento de cada uno de los compromisos.
- Buscar que se desarrollen las mejores prácticas, que beneficien a FONTEBO y se ofrezca a la familia de asociados los mejores servicios.
- Propender porque los actos que se realicen estén enmarcados en la lealtad, honestidad y la buena fe de quienes son los gestores al interior del fondo para que las relaciones con terceros generen un excelente vínculo de asociación y se evite incurrir en actos que estén en contravía de la Ley, la moral y las buenas costumbres.
- Los estados financieros y las transacciones del fondo deben reflejar con exactitud los manejos diarios, sustentados en libros y cuentas.
- Ofrecer los servicios de calidad para satisfacer las necesidades de los asociados y sus familias, logrando la consolidación del patrimonio de FONTEBO.

DE LOS TRABAJADORES. Será compromiso del grupo de trabajadores de FONTEBO lo siguiente:

- El actuar de forma digna y bajo el marco del respeto en sus relaciones laborales, personales, sociales y en todos los actos que se celebren al interior de FONTEBO.
- El trato frente a los asociados y con las personas que ejercen cargos de dirección y control será de manera respetuosa y cortés, atendiendo este mismo sentido frente a su grupo de compañeros en FONTEBO.

- Sus actos al interior del Fondo de Empleados serán de manera seria y responsable en todas las funciones que se realicen.
- No podrán por su posición o grado de mando en FONTEBO entablar promociones o apoyos a campañas políticas o las que en este sentido se refieran para la elección de delegados, órganos de dirección o de control.
- Poner en conocimiento de su superior inmediato los hechos que a su debido entender puedan generar perjuicios para la administración, así como aquellas que puedan servir de iniciativas que sean de utilidad para la prestación de un mejor servicio.
- Deben mantener la reserva que se requiera en temas relacionados con su trabajo, aunque se haya terminado su ejercicio, lo anterior sin perjuicio de su obligación para denunciar cualquier hecho irregular o delictivo.
- Deberán reservarse todas y cada una de las circunstancias que ameriten el guardar discreción, los estados financieros y todas las operaciones de los asociados para con FONTEBO, se exceptúa de lo anterior la información que debe rendirse a las autoridades en los casos que la Ley lo amerite.
- No podrán realizar actuaciones que entren a poner en peligro los intereses de los asociados y de los ciudadanos en general.
- Se abstendrán de utilizar de manera indebida la información sensible o privilegiada que se encuentre a su cargo y deben tomar las respectivas medidas para no permitir que la información entre en circulación o se dé a conocer a quien no le interesa, ni corresponda.
- No podrán representar intereses de aquellos asociados que puedan inferir en incompatibles con otra empresa del Fondo de Empleados.
- Se abstendrán para defender los intereses de un(os) asociado(s) en perjuicio de otro asociado.
- No podrán hacerse partícipes de operaciones sospechosas que sean tendientes al manejo para la comisión de hechos ilícitos o que sean generadoras de Lavado de Activos o para la Financiación del terrorismo.

CON LOS PROVEEDORES Y/O CONTRATISTAS. FONTEBO mantendrá con sus proveedores de servicios relaciones transparentes, leales y gobernadas por la buena fe. Se considera que de esta forma el actuar es consistente bajo el manejo de los principios éticos, amparando la calidad de los procesos que se sujetan de dichos servicios, con lo cual se contribuye al mejoramiento continuo de los proveedores. Manteniendo unos criterios básicos autorizados para decidir o conceptuar sobre un proveedor y otro en cuanto a la calidad de su producto o servicio, las condiciones económicas en que los ofrece, la oportunidad de la entrega o prestación, con ellos se identifica la seguridad del servicio, la seriedad, solvencia y solidez.

CON LA MISMA LÍNEA SECTORIAL. FONTEBO. Busca manejar sus relaciones con mercados objetivos, inspirado en la lealtad y el respeto hacia sus competidores. Resultado de lo anterior, se abstendrá de incurrir en actos que atenten indebidamente contra la libre competencia, definiendo como: descrédito del competidor; desviación, confusión o engaño de los asociados; propender la inducción al rompimiento contractual; alianzas desleales de exclusividad; provecho ilegítimo de su información reservada; etcétera.

En FONTEBO se llevarán a cabo negocios y operaciones en general, que provengan de procesos limpios, donde el manejo del portafolio de servicios resulte adelante en pro de las mejores condiciones frente al resto del sector. No será del interés de FONTEBO ofrecer o dar retribuciones indebidas o fraudulentas, las cuales no provengan de la sana práctica comercial, bien sean en dinero o en especie, a cambio de beneficios.

CON LA SOCIEDAD. Dentro del desarrollo de los manejos al interior y exterior de FONTEBO es un Deber Ser:

- Establecer el respeto de los derechos humanos, de las instituciones democráticas y poder impulsarlos de ser posible.
- Participar con el principio de neutralidad política, manteniéndose al margen de los actos políticos en las diferentes comunidades, respetando la variedad de opiniones de quienes formen parte del fondo.
- Presentar los informes de gestión de acuerdo con lo reglamentado, garantizando la gestión y transparencia.
- Acatar los lineamientos de la Ley, los entes vigilantes y de control, a fin de mejorar los niveles de atención para la familia de asociados.

CONDUCTA RELATIVA A RELACIONES CON ENTIDADES DEL ESTADO. FONTEBO debe conocer y comprender aquellas regulaciones que le conciernen en el desarrollo de las tareas y asegurarse de que las actividades dentro del Fondo de Empleados se encuentren involucradas, y se conduzcan de conformidad con lo establecido por la Ley.

Cuando dentro de las actuaciones no haya una norma legal específica, o la que se encuentre existente permita más de una interpretación, o existan contradicciones normativas sobre el tema, el actuar de FONTEBO se regirá de acuerdo con el criterio ético que mejor consulte el espíritu general de la ley.

Las relaciones con organismos estatales o con entidades públicas que practiquen funciones oficiales de vigilancia y control, se regirán siempre por las normas y procedimientos legales.

CON EL MEDIO AMBIENTE, LA SALUD Y LA VIDA. La conservación y cuidado de la naturaleza son principios fundamentales de todos. En búsqueda del desarrollo humano sostenible, la protección del medio ambiente y la recuperación de este obliga a llevar en FONTEBO constantemente, actos que en el día a día de manera proactiva y atendiendo los principios legales, preserven un ambiente ecológicamente equilibrado, como prevalencia para la calidad de vida de las actuales y venideras generaciones.

De acuerdo a este principio y sin que se limite su acción indicando lo seguido, será de quien haga parte integral de FONTEBO dar cumplimiento en cuanto a la normatividad legal que rija en materia ambiental y procurar por todos los medios a su alcance, que durante el desarrollo de sus actividades en sus diferentes procesos se haga uso razonable y sano de los recursos naturales, independientemente de si son o no renovables evitando causar el menor impacto ambiental posible, aun cuando las normas legales determinen permisos o no establezcan las restricciones correspondientes.

Para FONTEBO será de su entero cumplimiento lo que se refiere a poner en práctica las normas sobre salubridad pública, seguridad industrial y salud ocupacional. Lo que será un Deber Ser:

Identificar a través de un panorama de riesgos, evaluar y prevenirlos salvaguardando la salud y la vida, relacionados con las actividades que realiza el Fondo de Empleados, tomando las medidas que conduzcan a la eliminación o control de dichos riesgos. Diseñar e implementar el ambiente de trabajo con ergonomía, sano y seguro con la colaboración de la ARL correspondiente y ajustado a la ley.

Durante el proceso de contratación del personal y posterior a ello, de ser necesario, conocer el estado de salud del colaborador para la realización de sus tareas, identificando el mínimo riesgo para ellos mismos o para los demás.

Artículo 16. CALIDAD DEL SERVICIO. DERECHOS Y DEBERES DE LOS ASOCIADOS. CALIDAD DEL SERVICIO.

Para lograr la satisfacción del asociado en FONTEBO se brindará servicio de óptima calidad, con enfoque de excelencia. Los trabajadores deberán:

- a. Mantener el respeto por la dignidad humana y el derecho que se deriva de la misma.
- b. Fomentar la disposición diariamente y la actitud para la colaboración y el servicio.
- c. Ser corteses, considerados, respetuosos y amables para con cada una de las personas que requieran una asesoría o prestación de un servicio.
- d. Escuchar con atención a los asociados y en general a quienes soliciten su asesoría y servicios.
- e. Buscar alternativas que puedan solucionar y generar opciones que permitan compensar los requerimientos de los asociados, sin ir en contravía de la reglamentación que se tiene en el Fondo, solamente cuando sea necesario se atenderá por medio del conducto regular.
- f. Manejar información clara, específica y cierta.
- g. Atender en el menor tiempo posible, de manera confiable y oportuna, los compromisos adquiridos con los asociados.
- h. Brindar la orientación que se estime conveniente para que los asociados no presenten quejas que se refieran a inconvenientes recibidos con el servicio.
- i. Corregir de manera oportuna errores o faltas de atención que se hayan cometido y se manejará su comunicación a través de los medios apropiados a las personas interesadas.
- j. Manejar la información de los asociados de manera privada y prudente cuando sea de carácter personal o laboral.
- k. Conocer el portafolio de servicios de FONTEBO.
- l. Los trabajadores y toda la administración en general deben conocer el Estatuto, reglamentos del Fondo, así como la misión, visión y objetivos de FONTEBO.

DERECHOS DE LOS ASOCIADOS.

Serán derechos de los asociados a FONTEBO:

- a. Su atención total y única cada vez que solicite un servicio y ser de prestación con excelente calidad.
- b. Lograr satisfacer sus solicitudes de manera precisa y con expectativas reales al servicio.
- c. Recibir la información requerida cada vez que se acerque a FONTEBO.
- d. Recibir los beneficios que resulten de los recursos, el trabajo en equipo y los medios para ofrecer un servicio excelente.
- e. Contar con los medios de comunicación adecuados para entregar sus peticiones, quejas, felicitaciones y reclamos.
- f. Los definidos en el marco del Artículo 18 del Estatuto de FONTEBO.

DEBERES DE LOS ASOCIADOS.

En el marco de la guía de buen gobierno descrita por la Supersolidaria se incluyen las recomendaciones emitidas en relación con los deberes de los asociados:

- a. Adquirir conocimientos sobre los principios y valores que las rigen y actuar de conformidad con los mismos.
- b. Conocer sobre los términos del estatuto social que rige a la organización.
- c. Cumplir las obligaciones derivadas del estatuto y demás regulación aplicable.
- d. Aceptar y cumplir las decisiones de la Asamblea, los órganos de administración y vigilancia de la organización solidaria.
- e. Comportarse solidariamente en sus relaciones con la organización y con los asociados de esta.
- f. Abstenerse de efectuar actos o de incurrir en omisiones que afecten la estabilidad económica o el prestigio social de la organización.
- g. Abstenerse de realizar con la organización, con sus órganos de administración y vigilancia, así como con la gerencia y empleados, actos que tiendan a perjudicar a la organización, a los demás asociados o a terceros.
- h. Abstenerse de emitir comentarios o juicios en público que puedan afectar la reputación o el funcionamiento de la organización.
- i. Abstenerse de utilizar mecanismos ilegales o no autorizados para obtener ventajas injustas en sus relaciones con la organización.
- j. Los descritos en el Artículo 17 del Estatuto de FONTEBO.

Artículo 17. RESPETO POR LAS DIFERENCIAS Y PARA CONVIVIR EN ARMONIA.

FONTEBO establece el manejo de políticas que permitan mantener las condiciones de igualdad, oportunidad, juicio individual, atención del sentido de responsabilidad en torno de la moral y lo social para quienes hacen parte del Fondo de Empleados. Cuando se presente una diferencia individual se propenderá la atención de manera que permita el crecimiento personal y organizacional.

Significa que nadie será excluido o discriminado de FONTEBO en razón a que presente diferencias de raza, nacionalidad, sexo, religión o credo, edad, filiación política, procedencia, estrato social, limitaciones físicas o de salud, incluyendo también aquellas que tengan que ver con diferencias relativas a forma de ser, de pensar, sentir, actuar y vivir, siempre y cuando no se atente contra los principios y valores que se establecen en el presente Código, el Estatuto de FONTEBO, la ley y las sanas costumbres.

Al interior de FONTEBO se constituye falta que debe ser ejemplarmente sancionada, cualquier actitud disociadora, manchar el buen nombre de los demás o cualquier otra manifestación que se viole frente a la sana convivencia.

Artículo 18. DE LA PROTECCIÓN Y EL USO DE LOS BIENES DE FONTEBO.

Al interior de FONTEBO se adoptan las acciones necesarias que permitan observar las medidas de seguridad y control interno encaminadas a proteger los intereses del Fondo de Empleados, respecto a eventuales acciones criminales, hechos naturales, uso no autorizado, pérdida, deterioro o manejo desobligante de los bienes del Fondo. El bien dado en uso solo podrá ser utilizado para el mejor desempeño labor o actividad empresarial relacionado con el logro del objetivo para el cual fue previsto y nunca con un fin diferente o personal.

Artículo 19. CONFIDENCIALIDAD Y AUTENTICIDAD DE LA INFORMACIÓN.

Todos los gestores de FONTEBO sin excepción alguna, deberán mantener en reserva la información confidencial o sensible a la que tengan acceso, aún después de haber perdido el vínculo laboral, contractual o directivo; serán estos quien(es) asumirán de manera plena y absoluta la responsabilidad de tal divulgación, así como de las acciones legales, por lo tanto, deben abstenerse de revelar información sobre los negocios o asuntos que realice FONTEBO.

Esta línea de conducta deberá ser inquebrantable en todos los casos, particularmente con respecto a terceros ajenos al Fondo de Empleados que sean o puedan llegar a ser competencia, o que pueda ser usada en perjuicio del interés propio de FONTEBO o el de los asociados. Dentro del uso indebido de la información, para beneficiarse a sí mismo o a otros, se incluye expresamente su aprovechamiento para hacer inversiones de cualquier naturaleza u obtener beneficio o incrementos patrimoniales de cualquier orden.

El manejo de la información financiera y contable de FONTEBO debe ser veraz y dejar ver con exactitud los hechos relevantes o el verdadero aspecto de sus transacciones. En vía contraria a las políticas de FONTEBO y constituyen una violación de los deberes, la obtención de informes fraudulentos o ajenos a la verdad, así como el sigilo del manejo de la información financiera o contable.

Artículo 20. CLASIFICACION DE LA INFORMACIÓN.

Se deberá regular y precisar toda la información que haga parte de FONTEBO, con ello se puede clasificar en:

Información General: Se entenderá como esta aquella información de interés general, donde podrá incluirse las comunicaciones que son de interés para los asociados, la circulación en carteleras, por medio de circulares, y la que se genere como información de actividades.

Reservada, confidencial, sensible o privada: De esta información forma parte la que se refiere para ser de competencia única y exclusivamente de los integrantes de la Junta Directiva, la Gerencia y a los inmediatos trabajadores. Toda información que por su contenido es de riesgo para FONTEBO se clasificará en esta categoría o que su disposición es de carácter de negociación o de competitividad, esta información se manejará bajo las características definidas en la Ley y según lo reglamentado al interior de FONTEBO.

Artículo 21. SOFTWARE DEBIDAMENTE LICENCIADO.

En desarrollo del principio del cumplimiento de las normas legales al interior de FONTEBO no se mantendrá durante el desempeño de las funciones, ni conservará dentro de sus instalaciones, áreas o las direcciones de FONTEBO, paquetes ofimáticos no licenciados o no autorizados legalmente, atendiendo también que no se podrán realizar copias o reproducir con cualquier fin y para cualquier uso propio o de terceros, el software legalmente licenciado con que cuenta FONTEBO.

Artículo 22. IMPARCIALIDAD EN ASUNTOS POLÍTICOS Y RELIGIOSOS.

Sin perjuicio que por medios lícitos y adecuados FONTEBO auspicie y promueva el fortalecimiento de los sistemas democráticos de gobierno y económico de libre empresa, no dispondrá de fondos, bienes o facilidades en apoyo de ningún partido o movimiento político, candidatura a aspiraciones de corporaciones públicas, cargos de elección popular o proselitismo religioso. Así mismo, las personas vinculadas a FONTEBO se comprometen a abstenerse de promover o apoyar campañas referidas a la elección de delegados, integrantes directivos o de órganos de control de FONTEBO.

Artículo 23. BENEFICIO IMPROCEDENTE DE LA POSICIÓN.

Ninguna persona vinculada a FONTEBO podrá aprovecharse de su posición para obtener ventajas o provecho de sus compañeros de trabajo, del grupo de asociados o externos. Será objeto de censura como abuso del cargo y por lo tanto objeto de las sanciones más severas establecidas en los reglamentos y disposiciones existentes, cuando se presenten acosos laborales o sexuales de quienes bajo el manto de su posición de órgano de administración, líderes, con respecto a sus compañeros de trabajo o asociados/clientes de FONTEBO.

A FONTEBO no le será permitido, como se expresa en el Estatuto (Art. 13):

- a. Promover, establecer, restringir o llevar a cabo actividades que impliquen discriminaciones políticas, económicas, sociales o religiosas.
- b. Establecer con sociedades o personas mercantiles, convenios, combinaciones o acuerdos que hagan participar a estas, directa o indirectamente, de los beneficios o prerrogativas que las leyes otorguen a los fondos de empleados y demás formas asociativas y solidarias.
- c. Conceder ventajas o privilegios a los promotores, empleados, fundadores, o preferencias a una porción cualquiera de los aportes sociales.
- d. Conceder a sus asociados, administradores, directivos, entes de control e integrantes de comités y comisiones elegidas o participantes en desarrollo de las funciones propias de sus cargos, porcentajes, comisiones, prebendas, ventajas, privilegios o similares.
- e. Desarrollar actividades distintas a las previstas en el presente Estatuto.
- f. Transformarse en sociedad mercantil.

Artículo 24. EROGACIONES Y DESEMBOLSOS – TRANSACCIONES DE TESORERIA.

El personal de FONTEBO (administrativo, órganos de control, vigilancia, directivo y demás comités), no podrán ordenar erogaciones o pagos que no se encuentren dentro de los lineamientos establecidos, sin identificación real o sin que la erogación o el pago estén debidamente soportados y directamente vinculados al giro normal de las operaciones que realiza el Fondo de Empleados.

TRANSACCIONES.

Cuando se trate del manejo de los recursos los trabajadores y demás actores al interior de FONTEBO deberán aplicar de acuerdo al ejercicio de su actividad los parámetros que bajo el marco de la Ley este establecido, ello no quiere decir que se deba dejar de lado aquello que desde la relación laboral profesional tenga incidencia con el manejo de los principios para la información y su confidencialidad que serán de carácter sensible, todo lo anterior aplicándolo a la directriz propia de FONTEBO, que se interprete para la resolución de conflicto de interés.

En su aplicabilidad debe tenerse en cuenta desde su Deber Ser:

Lealtad. Su referente será la forma de entregar la información a los asociados para dar a conocer los aspectos propios que deberá tener en cuenta en el mismo momento que él decida tomar la adquirir las inversiones y/o servicios con FONTEBO.

Claridad. Cuando se trate de los productos o servicios y con ello la entrega de información relevante para llevar a cabo transacciones con los asociados y que resultado de ello sea la seguridad y confianza en la entrega de los soportes de la actividad comercial realizada con FONTEBO.

Precisión. Evitar que se generen acciones o en su defecto participar en la realización de prácticas indebidas que puedan afectar las condiciones de servicio, mercado o valor respecto al mismo sector y/o entorno financiero, lo que concluirá en la afectación de los propios intereses de FONTEBO o del mismo grupo asociativo.

CAPÍTULO III**INFORMACIÓN ASOCIADOS, NOMBRAMIENTO ORGANOS DE CONTROL Y VIGILANCIA, ADMINISTRACIÓN DE FONTEBO****Artículo 25. NORMAS QUE GARANTICEN LA DEBIDA VINCULACIÓN.**

El personal de FONTEBO (administrativo, órganos de control, vigilancia y directivos), suministrará información clara y precisa, expedita y rápida que permita dar a conocer a los asociados potenciales y actuales acerca del funcionamiento, los controles, participación, toma de decisiones, gestión de riesgos y buenas prácticas de gobierno corporativo al interior de la entidad.

FONTEBO deberá incluir dentro de sus instrumentos de participación los requisitos y mecanismos que cumplirán quienes formen parte de la organización solidaria. Lo anterior, con el fin de atender lo establecido bajo las normas y conductas que señale la Ley y el órgano de vigilancia y control.

Artículo 26. INFORMACIÓN A LOS ASOCIADOS, CONVOCATORIA E INFORMACIÓN A LA ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS.**DEFINICIÓN Y ACTIVIDAD.
ASAMBLEA GENERAL.**

Es el órgano y autoridad máxima de dirección y administración de FONTEBO. Este órgano será el encargado de establecer las directrices y exigir el cumplimiento de las decisiones generadas al interior de su seno y su ejecución en FONTEBO para lograr el beneficio de los asociados y demás personal participante de las buenas prácticas al interior del Fondo de Empleados.

ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS.

La Asamblea General de asociados podrá ser sustituida por Asamblea General de Delegados, si el número de afiliados de FONTEBO es superior a un mil (1000) asociados, en razón a que con tal número se dificulta su reunión.

FONTEBO, informará a los asociados sus deberes, derechos y compromisos a partir del momento que se vinculen con este. Mediante información previa a la convocatoria, se incluirá dentro de la misma o en el medio de comunicación que se establezca el contenido de los requisitos mínimos que deberán cumplir los postulados a órganos permanentes de administración, control y vigilancia. De lo anterior saldrá el conocimiento de los perfiles para los asociados previo a su elección. (Estatuto Art. 18, numerales 2 y 3). Se deberá informar a aquellos asociados que al momento de la convocatoria de asamblea se encuentren inhábiles, la razón, efectos y mecanismos para subsanar dicha situación (Decreto 962/18).

ELECCIÓN DE DELEGADOS.

La organización y manejo estará a cargo de la Junta Directiva, bajo los lineamientos que establece la Ley y el órgano de vigilancia y control. Se garantizará que el número de delegados se encuentren plena permanentemente representados y se informe de ello a los asociados o grupo de asociados.

Artículo 27. JUNTA DIRECTIVA-ELECCION y CONFORMACIÓN.

Es el órgano permanente de administración de FONTEBO, sujeto a las directrices y políticas de la Asamblea General, responsable de la dirección general de los negocios y operaciones del Fondo de Empleados.

La Junta Directiva será quien acorde a lo establecido por parte de la Asamblea General deberá dar cumplimiento a lo estipulado por ésta y su debida ejecución, la Junta velará porque los intereses de FONTEBO no se afecten por prácticas inseguras o inapropiadas que puedan generar sanciones o detrimentos para el Fondo.

Los lineamientos serán los ya establecidos por el Estatuto (Art. 83) de FONTEBO, el presente Código de Ética, buen gobierno y moralidad de comportamiento, que permita que la Junta Directiva ejerza sus labores enmarcadas desde lo designado por la Asamblea General.

FONTEBO definirá plenamente para las personas que se postulen y sean nombrados al cargo de Junta Directiva, el cumplimiento mínimo de los siguientes requisitos:

- a. Capacidad y aptitud personal, conocimiento, integridad ética e idoneidad, para actuar como miembros de la Junta Directiva, pudiendo establecer para ello criterios como: que no se encuentren vinculados o hayan estado vinculados en procesos jurídicos o de carácter sancionatorio por la Ley o por entidades del sector solidario.
- b. Acreditar experiencia suficiente en el desarrollo de las actividades que realiza el Fondo de Empleados y/o experiencia para el desarrollo de estas funciones y responsabilidades.
- c. No haber estado incurso en sanciones disciplinarias o administrativas, ni haber sido removido de cargos como gerente, integrante de Junta Directiva de entidades de Economía Solidaria; asociados a hechos como integrante de Juntas Directivas o con procesos relacionados a intervención.

Lo anterior se reglamentará claro y preciso al interior de FONTEBO, toda vez de no ir en contravía de lo establecido por la Ley y el órgano de vigilancia y control.

PROHIBICIONES:

A los miembros del consejo de administración, o quien haga sus veces, les será prohibido:

- a. Participar en las actividades de ejecución que correspondan al gerente o director y, en general, a las áreas ejecutivas de la organización, así sea temporalmente por la ausencia de alguno de ellos.
- b. Ser miembro del órgano de administración, empleado o asesor de otra similar, con actividades que compitan con la organización.
- c. Estar vinculado a la organización como empleado, asesor, contratista o proveedor, o en alguna de las empresas o personas que presten estos servicios a la misma.
- d. Obtener ventajas directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste la organización.
- e. Decidir sobre políticas de servicios que los beneficien ante los demás asociados.
- f. Decidir sobre el reclutamiento, retiro, promoción del personal a cargo de la organización.
- g. Realizar proselitismo político aprovechando cargo, posición o relaciones con la organización.
- h. Otorgar retribuciones extraordinarias que no se hayan definido previamente, a la gerencia o dirección general y demás ejecutivos de la organización.
- i. Dar órdenes a empleados o al revisor fiscal de la organización o solicitarles información directamente, sin consultar el conducto establecido a través de las reuniones del consejo de administración o quien haga sus veces.
- j. Los miembros del consejo de administración o quien haga sus veces, no podrán ser cónyuges, compañeros permanentes, ni tener vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil con el gerente o director general, o con ninguno de los demás ejecutivos de la organización, o quien haga sus veces en las empresas del mismo grupo o de las sociedades, corporaciones, fundaciones y asociaciones con las que tenga algún tipo de relación contractual.

POLÍTICAS DE INDEPENDENCIA FRENTE A LA GERENCIA.

A efectos de reducir los riesgos de dependencia de la Junta Directiva o del órgano que haga sus veces, frente a la gerencia, sus miembros deberán cumplir las siguientes exigencias:

- a. Abstenerse de recibir dotaciones, prebendas, regalos o servicios diferentes de los establecidos para los demás asociados de la organización, por parte de la administración.
- b. Los miembros del consejo de administración-Junta Directiva, o del órgano que haga sus veces, no podrán ser cónyuge, compañero permanente, o tener vínculo de parentesco dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad o primero civil del gerente o director general, del representante legal, del secretario general, ni de ninguno de los demás ejecutivos de la organización.
- c. Los miembros del consejo de administración-Junta Directiva, o del órgano que haga sus veces, no podrán ser socios o consocios, o tener negocios comunes con el gerente o director general, ni de ninguno de los demás ejecutivos de la organización.
- d. Las remuneraciones y demás emolumentos que se reconozcan a los miembros del consejo de administración-Junta Directiva o quien haga sus veces, serán aprobadas, de manera indelegable, por la Asamblea General.

Artículo 28. JUNTA DIRECTIVA- RETRIBUCIONES, EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y OTROS.

a. La Asamblea General en cumplimiento de lo establecido en el Artículo 81, numeral 19 del Estatuto de FONTEBO, fijará cuando lo estime conveniente si de manera anual se otorga o no reconocimiento económico para integrantes de Junta Directiva, se extiende también a cada uno de los comités.

b. Evaluación de desempeño. La Junta Directiva como órgano permanente de administración, deberá durante el período de vigencia establecido por el Estatuto de FONTEBO, presentar un proceso de evaluación de desempeño de sus funciones y documentar el resultado de dichas evaluaciones, así:

- Cumplimiento a las funciones propias como integrantes de Junta Directiva.
- Metas y proyectos fijados por asamblea.
- Autoevaluación al interior de la Junta Directiva (evaluación de pares).

c. En atención a lo expresado en el Artículo 82 y Parágrafo del Estatuto, se entenderá cumplido lo que para su composición, rotación o renovación y periodo de permanencia aplique. Del mismo modo lo que se establece para su funcionamiento y participación de los dignatarios suplentes (Art. 84, Estatuto).

PARÁGRAFO 1. Los requisitos de que trata el presente artículo deben encontrarse plenamente definidos al interior de FONTEBO y serán acreditados al momento en que los candidatos se postulan para ser elegidos, el Comité de Control Social es el encargado de verificar y confirmar el cumplimiento del lleno de los requisitos exigidos.

PARÁGRAFO 2. Todos y cada uno de los candidatos deberán diligenciar y firmar sin excepción el formato único de inscripción al momento de hacer su postulación, con ello se dejará constancia del conocimiento de sus funciones, deberes y prohibiciones establecidos por la ley y el Estatuto. Este diligenciamiento se extenderá también para quienes se postulen como integrantes al Comité de Control Social y demás comités.a

Artículo 29. GERENCIA O REPRESENTANTE LEGAL.

El Representante Legal de FONTEBO, es el principal ejecutor de las decisiones de la Junta Directiva y de la Asamblea General.

El Representante Legal ejercerá lo direccionado por la Junta Directiva y bajo los lineamientos que establezca para ello la Asamblea General, realizando y llevando a cabo las actividades o tareas que bajo su criterio son de total beneficio para FONTEBO y no van a afectar o van a estar en contravía de los intereses tanto para asociados como para el mismo manejo del Fondo de Empleados.

FONTEBO, en sus criterios de selección y atendiendo lo que desde el Estatuto en sus Artículos 94, 95 y 96 se encuentra descrito deberá contar con las especificaciones que se relacionen con la selección y nombramiento del Gerente General o Representante Legal del Fondo. Esta decisión no debe estar en contravía de lo que en esta materia determine la Ley y el órgano de vigilancia y control.

Del mismo modo aplicará para el suplente del Gerente lo que se encuentra contenido en el Artículo 96 del Estatuto de FONTEBO.

Los cumplimientos a los requisitos estarán bajo la supervisión de la Junta Directiva y serán de conocimiento para la Asamblea General.

DEBERES Y OBLIGACIONES.

En adición a lo establecido en las normas relacionadas con los deberes y responsabilidades de los administradores y en el estatuto, los gerentes o representantes legales, o quien haga sus veces, deberán:

- a. Diseñar, implementar y velar por la efectividad del sistema de control interno y del sistema de gestión de riesgos de la organización solidaria.
- b. Diseñar y someter a aprobación del consejo de administración o quien haga sus veces, los planes, códigos y reglamentos, de su competencia y velar por su efectiva aplicación.
- c. Conocer, decidir, responder e informar en todas las reuniones del consejo de administración-Junta Directiva, o quien haga sus veces, al menos lo siguiente:
 - El estado de cumplimiento de los planes, estrategias, metas y presupuestos.
 - La situación financiera y el desempeño (estado de resultados) de la organización solidaria.
 - El estado actual de la valoración de los principales riesgos que enfrenta la organización solidaria, junto con los reportes que en tal sentido sean necesarios.
 - El estado del sistema de control interno, en sus diferentes componentes.
 - El estado del cumplimiento de las normas y regulaciones aplicables.
 - El estado actual, así como la evolución de las principales contingencias a favor o en contra de la Organización.
 - Las comunicaciones y quejas recibidas y que, por su relevancia, deban ser conocidas por el consejo de administración-Junta Directiva o quien haga sus veces. En este caso, corresponderá definir al Consejo de administración-Junta Directiva, o quien haga sus veces, los asuntos que considere relevantes.
 - Adoptar y poner en práctica políticas prudentes y transparentes en materia de riesgos y en la observancia de normas contables.
 - Contratar y mantener personal competente.

- Informar al consejo de administración-Junta Directiva o quien haga sus veces, sobre situaciones de conflicto de interés en los asuntos que le corresponda decidir.
- Poner a consideración del consejo de administración o a quien haga sus veces, los temas o asuntos en los que se requiera su aprobación.
- Dar a conocer al consejo de administración-Junta Directiva o quien haga sus veces, los informes y requerimientos formulados por la revisoría fiscal y las autoridades de supervisión, fiscalización, apoyo y control.
- Cumplir las instrucciones, requerimientos u órdenes que señalen los órganos de control, supervisión o fiscalización.

Artículo 30. COMITÉ DE CONTROL SOCIAL-CONFORMACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y OTROS.

El Comité de Control Social es el organismo que tiene a su cargo el control social interno y técnico de los asociados y de cada uno de los estamentos de FONTEBO, correspondiéndole velar por el logro de los resultados sociales y la adecuada aplicación de los procedimientos para la obtención de dichos resultados.

El Comité de Control social estará dando cumplimiento a las directrices de la Asamblea General en cuanto a velar porque los asociados obtengan los beneficios que ofrece FONTEBO y se den acordes a lo establecido al interior del Fondo, nunca podrán realizar las labores que son de competencia de la administración, Revisoría Fiscal o Auditoría Interna, sin querer decir con ello que no se deba informar alguna anomalía frente a las actuaciones propias al interior de FONTEBO por parte de cualquiera de sus ejecutores.

La actividad de los miembros del Comité de Control Social tendrá como finalidad exclusiva el control social en materia de controles técnicos (investigación, valoración y procedimental) previo y debidamente establecido, será diferente e independiente a la que posea la Junta Directiva, la Revisoría Fiscal y la Auditoría Interna y la administración de FONTEBO. Actuará en vigilancia de los derechos y obligaciones de los asociados.

El Comité de Control Social de FONTEBO, es un organismo gestor dentro de la entidad solidaria que funcionará según lo establecido y reglamentado por el Estatuto (Art. 113), con prácticas de independencia en búsqueda del desarrollo del objeto social del Fondo. Del mismo modo los criterios de participación para los integrantes suplentes con los límites aplicables para ello.

Este Comité mantendrá su funcionamiento dentro del marco establecido en la Ley, el órgano de vigilancia y control y el Estatuto (Art. 114), con la verificación de los procedimientos internos.

Los integrantes que deseen formar parte del Comité de Control Social deberán contar como mínimo con el cumplimiento de los siguientes requisitos, el cumplimiento de estos estará bajo la vigilancia y observancia de la Asamblea General:

- Contar con calidades idóneas para la función de control social y para actuar en representación de todos los asociados
- Referir capacidades y aptitudes personales, conocimiento, integridad ética y destrezas idóneas para actuar como miembros, pudiendo establecer para ello criterios como: que no se encuentren vinculados o hayan estado vinculados en procesos jurídicos o de carácter sancionatorio por la Ley o por entidades del sector solidario.

- No haber sido sancionado disciplinaria o administrativamente, o anteriormente removido del cargo de gerente, o miembro de la Junta Directiva de una organización solidaria, exclusivamente por hechos atribuibles al candidato a miembro de Control Social y con ocasión del ordenamiento de medidas de intervención.

PARÁGRAFO. Los integrantes del Comité de Control Social no podrán usar o difundir la información que llegue a su instancia buscando su propio beneficio o ajeno, deben mantener esta con el carácter de confidencial o sensible, FONTEBO podrá requerir el diligenciamiento de un acuerdo de confidencialidad para salvaguardar el tratamiento de la información.

Artículo 31. REVISORIA FISCAL. FUNCIONES, ELECCIÓN Y PERIODICIDAD - OTROS.

La Revisoría Fiscal es el órgano de control que ejercerá sus funciones de conformidad con lo previsto en la Ley y el Estatuto.

La Revisoría Fiscal deberá velar porque el manejo financiero, administrativo y operacional de FONTEBO esté cumpliendo lo establecido por la Ley, ente de vigilancia y control, y/o por la reglamentación interna, sin que con ello se afecte el buen uso, direccionamiento o desarrollo de las actividades propias que se realizan, en pro de los asociados y sus familias o de los actores propios al interior del Fondo.

La Revisoría Fiscal no podrá al interior de FONTEBO desarrollar actividades distintas a las que sean propias de su carácter auditor.

La Revisoría Fiscal, actúa en cumplimiento de:

ELECCIÓN Y PERIODICIDAD.

La Asamblea General será quien determine el lleno de los requisitos y su cumplimiento, los cuales deberán contener su periodicidad para principal y suplente, criterios de rotación (independencia), forma de pago y evaluación para la Revisoría Fiscal. en el Estatuto (Art. 120).

FUNCIONES (Art. 121, Estatuto).

Sus funciones son objeto de la búsqueda de la calidad de la información financiera de FONTEBO, desde su aplicación de manera preventiva, asegurando la exactitud en las ejecuciones de nivel financiero que realice el Fondo, así como sus riesgos de manera global.

Artículo 32. AUDITORIA INTERNA

Es el órgano de control encargado de evaluar las operaciones y actos administrativos, verificar el efectivo cumplimiento de las políticas y reglamentos internos y externos, a fin de garantizar que los objetivos de FONTEBO se cumplan dentro de los criterios de eficacia, eficiencia y de gestión transparente.

Será la Auditoría Interna quien ejerza el control de los procesos de FONTEBO que son beneficio para el asociado, y de las demás actividades que para el Fondo de Empleados son de relevancia y cumplimiento para los entes de control interno y externo.

Artículo 33. OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

Será quien vigile el cumplimiento en lo que se refiere a todos y cada uno de los desarrollos para el Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT) al interior de la organización solidaria, obteniendo con ello los cumplimientos que en materia de LA/FT establezca la Ley y organismos competentes. Los requisitos para Oficial de Cumplimiento (principal y suplente), estarán descritos para su cumplimiento y designación en el Manual de Funciones de FONTEBO, de acuerdo con lo establecido por el ente de vigilancia y control.

Requisitos para el Oficial de Cumplimiento (principal y suplente).

- a. La designación debe realizarla el órgano permanente de administración.
- b. La persona que se designe debe tener capacidad de decisión y depender directamente del órgano permanente de administración.
- c. Ser empleado de la organización solidaria.
- d. Acreditar ante el órgano permanente de administración de la organización solidaria vigilada, conocimientos en administración de riesgos mediante la siguiente documentación:
 - Certificación del curso e-learning de la UIAF en el módulo general.
 - Certificación de estudios en materia de riesgos, que incluya un módulo LA/FT, expedida por una institución de Educación Superior reconocida oficialmente por el Ministerio de Educación Nacional, con una duración mínima de 90 horas o expedida por una organización internacional o acreditar una experiencia mínima de dos años en administración de riesgos.
- e. No puede pertenecer a los órganos de control, a las áreas comerciales, ser el contador o estar vinculado con las actividades previstas en el objeto social principal de la organización, que le puedan generar conflicto de interés.

El Oficial de Cumplimiento deberá contar con la autonomía para la toma de decisiones que en materia de LA/FT pueda evitar que FONTEBO se vea inmerso en posibles sanciones, multas o requerimientos legales y/o penales por incumplimiento o falta de atención a procesos LA/FT no reportados por parte de los trabajadores, administradores o de quien al interior del Fondo tenga algún grado de autoridad para informar o reportar lo encontrado.

PARÁGRAFO. Las funciones para la Junta Directiva, el Representante Legal, la Revisoría Fiscal, el Comité de Control Social, la Auditoría Interna y el Oficial de Cumplimiento serán las que se encuentren definidas y contempladas al interior del Estatuto y los Manuales de Funciones de FONTEBO. Para cada uno de los órganos de administración, dirección, control y de vigilancia, aplica el cumplimiento que en materia de LA/FT determine la Ley y el órgano de vigilancia y control.

Artículo 34. ANÁLISIS POR TIPO DE RIESGO.

Las características mínimas de los análisis por tipo de riesgo se establecen de acuerdo con la Circular Externa No. 15 del 30 de diciembre de 2015, Superintendencia de Economía Solidaria - SES:

Riesgo de Liquidez - SARL: Posibilidad de que la entidad incurra en pérdidas excesivas por la venta de activos a descuentos inusuales y significativos o deba obtener fondos a precios por fuera de las condiciones normales de mercado, con el fin de disponer rápidamente de los recursos necesarios para cumplir con sus obligaciones contractuales.

Riesgo de Crédito - SARC: Posibilidad de que la entidad incurra en pérdidas y se disminuya el valor de sus activos, como consecuencia de que un asociado deudor o contraparte incumpla con el pago de sus obligaciones.

Riesgo Operacional - SARO: Posibilidad de que se produzca una pérdida financiera, debido a acontecimientos inesperados en el entorno operativo y tecnológico de la entidad. Este concepto involucra aspectos diversos tales como: deficiencias de control interno, procedimientos inadecuados, errores humanos, fraudes y fallos en los sistemas informáticos.

Riesgo de Mercado - SARM: Posibilidad de que se produzca una pérdida debido a un movimiento adverso de las variables de mercado que determinan el valor del Fondo de Empleados, tales como tipo de interés, tipo de cambio, cotización de las acciones y precios de los activos en general.

Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo - SARLAFT: Es la posibilidad de pérdida o daño que puede sufrir la entidad por su propensión a ser utilizada, directamente o través de sus operaciones, como instrumento para la canalización de recursos hacia la realización de actividades terroristas o cuando se pretende el ocultamiento de activos provenientes de dichas actividades.

Riesgo Jurídico: Este tipo de riesgo supone la realización de una pérdida debido a que una operación no pueda ejecutarse por no existir una formalización clara o no ajustarse al marco legal establecido. También se considera dentro de este riesgo, los eventos que se produzcan por cambios o incumplimiento de la normatividad y de la legislación que afecten negativamente los recursos de la entidad.

Riesgo de Negocio: Posibilidad de incurrir en pérdidas o dejar de percibir ganancias debido a movimientos negativos en el volumen de negocios, el volumen de ingresos o los márgenes esperados.

Artículo 35. COMPROMISO DE GOBIERNO.

Para FONTEBO, será compromiso mantener como políticas en su enfoque de gobierno, las siguientes: Filosofía de la Responsabilidad. Atender las responsabilidades como Junta Directiva, entendiéndose esta como el órgano permanente de administración, ante los asociados de acuerdo con la designación establecida por la Asamblea General.

Responsabilidad social empresarial. Para la Junta Directiva será su compromiso velar porque los intereses de los asociados sean atendidos, sin que ello interfiera con la responsabilidad en el ámbito social y empresarial con la sociedad y el medio ambiente.

Estilo de Gobierno. Para su manejo de gobierno la Junta Directiva siempre mantendrá su compromiso de participación bajo el marco del respeto y la responsabilidad, centrándose en la promoción de la Economía Solidaria, el enfoque en el liderazgo estratégico, crear una visión con prospectiva para FONTEBO, debe ser siempre de participación democrática, con manejo de criterios interdisciplinarios por parte de cada uno de sus integrantes, su toma de decisión se atenderán bajo consenso, sin ir en contravía del bien general antes que el particular y sin generar daño al Medio Ambiente.

CAPITULO IV

PREVENCIÓN Y CONTROL DEL LAVADO DE ACTIVOS Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

Artículo 36. NORMAS DESTINADAS A GARANTIZAR LA DEBIDA PREVENCIÓN Y CONTROL DEL LAVADO DE ACTIVOS Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO.

El proceso de Gestión de Riesgos y particularmente la Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo LA/FT, es un procedimiento que genera valor para FONTEBO. En este sentido los órganos de administración, dirección, control, y los mismos trabajadores, deben asegurar el cumplimiento de las políticas, medidas de control y procedimientos definidos por el Fondo de Empleados, en concordancia con las disposiciones emitidas por las entidades competentes, así como de lo proferido en este Código y lo dispuesto en el Manual del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo SARLAFT.

Para efectos de garantizar la debida prevención y control del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo se establecen las siguientes políticas y normas de conducta: Las políticas, normas, instrumentos y procedimientos definidos en el manual de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo deberán ser conocidos y aplicados de manera obligatoria por todos los directivos, administradores, órganos de control y trabajadores de FONTEBO.

Desde, la Oficina de Cumplimiento en conjunto con la Gerencia dar a conocer permanentemente una cultura de Prevención y Control al interior de FONTEBO, incluyendo el riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, mediante su divulgación y la existencia de un programa permanente de capacitación y actualización. Es responsabilidad de los Directivos, Administradores, del Oficial de Cumplimiento y de los trabajadores asegurarse del correcto y oportuno funcionamiento del Sistema de Administración del Riesgo del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo durante la realización de las operaciones que constituyen el objeto social de FONTEBO, entendiéndose estas como documentarias, electrónicas o desarrolladas en cualquier otra forma con personas naturales o jurídicas nacionales o extranjeras.

FONTEBO no podrá entablar operaciones con personas naturales y jurídicas sin cumplir con la aplicación puntual y responsable de los requisitos previstos para el proceso de vinculación y contratación (proveedores) en relación con el riesgo de LA/FT, particularmente por lo que concierne al conocimiento del cliente/asociado y del entorno en el que desarrolla su actividad. Las políticas y normas definidas para la prevención, control y gestión del riesgo de LA/FT estarán acordes a los nuevos productos, a la incursión en nuevos mercados, a la apertura de operaciones en nuevas jurisdicciones y al lanzamiento o modificación de canales de distribución. FONTEBO establece el cumplimiento primordial de anteponer la observancia de las normas en materia de Prevención y Control de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, al logro de las metas comerciales. Si en el desarrollo de las actividades de Prevención, Control y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo el Oficial de Cumplimiento o la auditoría interna de FONTEBO manifiestan incumplimiento por parte de alguno de los trabajadores, administradores y demás actores, de las obligaciones previstas en esta materia informarán de ello según el caso, al área de Talento Humano, donde se iniciará el proceso con el cumplimiento al régimen sancionatorio.

El Área de Cumplimiento de FONTEBO mantendrá la independencia que evite la aparición de conflictos de intereses, incompatibles con el desempeño de sus funciones. Además, el Oficial de Cumplimiento reportará libre y directamente a la Junta Directiva y a la Gerencia. La inobservancia o incumplimiento de las reglas aquí contenidas y las que se indican en el Manual del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo SARLAFT, constituyen falta grave, sin perjuicio de las sanciones legales aplicables, según el caso.

CAPÍTULO V CONFLICTO DE INTERÉS

Artículo 37. CONFLICTO DE INTERÉS.

Entiéndase por conflicto de intereses, aquellas situaciones en virtud de la cual el órgano de administración, dirección, control y trabajadores de FONTEBO, por razón a su actividad se ve enfrentado a varias alternativas de manejo de su conducta, en relación con intereses que son de su incompatibilidad y que hace que ninguno de estos pueda estar privilegiado bajo la atención de las obligaciones legales o contractuales.

Ninguna persona al interior de FONTEBO, podrá desde el punto de vista de su autonomía en función de su cargo tomar decisiones para ejecutar, actuar u omitir algo que le implique afectación de su criterio para escoger entre el beneficio de FONTEBO y su propio interés, el de su familia o un tercero(s), y que le va a permitir con ello optar por uno de estos tres últimos, validando el beneficio que de manera patrimonial o extra patrimonial pueda recibir para él mismo, su familia o para el tercero(s), desconociendo su deber ético, legal

moral, contractual o estatutario, y que ello le va a permitir obtener provecho de cualquier tipo, que analizado de otra manera no lo va o podrá percibir y las demás que desde este marco apliquen por el Decreto 962 del 05 de junio de 2018.

Artículo 38. REGIMEN DE CONDUCTAS OBLIGADAS PARA FONTEBO.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto, en sus Artículos 124 y 125, y en el Manual de Políticas Contables el manejo de conflicto de intereses estará enmarcado por:

- a. No incurrir en circunstancia que lleve o pueda llevar a un conflicto entre sus intereses y los de FONTEBO, a competir, a la obtención para sí de un beneficio material diferente al que naturalmente emana de su nexa con el Fondo de Empleados, o al aprovechamiento personal de una oportunidad o lucro que corresponde o debe corresponder a FONTEBO.
 Cuando se presente dificultad de enunciar todas las potenciales situaciones generadoras de conflictos de intereses, se parte como regla del compromiso, buen criterio, transparencia y la buena fe de quienes hacen parte integral de FONTEBO, como elemento fundamental para el manejo de sus asuntos personales y profesionales y para el manejo de las situaciones que conlleven conflicto de intereses.
- b. Comunicar de manera inmediata a la instancia competente, el conflicto no importa si se identifica como eventual o aparente, de manera clara, expresa y oportuna, con el fin de que lo informado permita tomar las determinaciones del caso y ajustar su conducta. Informar los eventos en los que su familia o personas cercanas participen en la intención de negocios o empresas, o que tengan con ellos algún tipo de vinculación o relación de carácter laboral, profesional o comercial.
- c. Separarse consiguientemente de cualquier proceso decisorio, relacionado directo o indirectamente con el suceso o escenario que genera o pueda generar el conflicto real o aparente de intereses. Para poder participar de la decisión deberá notificar y obtener la autorización previa del Comité de Ética, Líder o Director.
- d. Debe ser primordial el conocimiento claro y efectivo del interés de FONTEBO sobre el interés propio, el de su familia, su cónyuge, compañero(a) permanente o personas cercanas en cualquier actuación que involucre la adopción de los modelos de conducta aquí descritos o en desarrollo de ellos.
- e. Mantenerse al margen de cualquier acción o trámite que afecte o pueda perjudicar el interés de FONTEBO en beneficio del interés personal.
- f. Para las transacciones con las partes relacionadas (Junta Directiva, Comité de Control Social y Gerencia) FONTEBO extiende su aplicabilidad normativa a lo indicado en su Manual de Políticas Contables, que establece la revelación en las notas a los estados financieros de las transacciones aplicadas con cada parte, toda vez que junto con el análisis y revisión del ejercicio financiero esto se hubiese presentado.

CAPÍTULO VI

DENUNCIAS Y SANCIONES

Artículo 39. DENUNCIAS DE CONDUCTAS ANTIÉTICAS.

El personal que se encuentre vinculado de manera directa o de forma tercerizada con FONTEBO está obligado a dar a conocer a la instancia competente, las anomalías o cualquier tipo de comportamiento que considere este violando las normas establecidas en el presente Código de Ética.

Se vuelve deber de los Directivos enmarcar el clima de seguridad adecuado para que los comportamientos que sean contrarios a lo consignado en este Código sean denunciados a tiempo.

A este tenor es obligación de la administración, directivos y Comité de Control Social, según sea el caso, requerir de inmediato el conocimiento de los hechos que se cataloguen como violaciones a las normas de este Código, averiguar objetivamente los mismos y establecer de manera oportuna las sanciones disciplinarias y medidas que fueren necesarias.

Cualquier denuncia que, sobre el incumplimiento a la normatividad, orientación o recomendación establecida en el presente Código, estará sustentada y presentada ante el Comité de Ética. De igual manera, una vez se tenga conocimiento de una conducta que ha de ser sancionable el comité de Ética debe iniciar de oficio el respectivo razonamiento.

Sin exceptuar y cuando la naturaleza de los hechos muestren la posibilidad de que la conducta se tipifica y sanciona como delito de acuerdo a las normas penales, las instancias competentes, según corresponda, previas las consultas legales, tomará como decisión el ordenar que se instaure la respectiva denuncia penal ante la autoridad competente, y si a ello hubiere lugar a designar apoderados para la obtención de la indemnización por los perjuicios que el hecho pudiere llegar a causar a FONTEBO.

Artículo 40. REGIMEN SANCIONATORIO.

Con el análisis de las denuncias o quejas presentadas al Comité de Ética, este comité buscará las bases suficientes para determinar si existe causal de sanción y para tal efecto dará traslado al ente competente que de acuerdo con la gravedad de la conducta decida imponer la sanción por hecho causado, bajo el respeto de la normatividad establecida a efectos del Estatuto, Reglamento Interno de Trabajo y la Ley.

PARÁGRAFO. Toda sanción estará bajo el marco de los lineamientos que para ello establezcan las normas civiles, administrativas y penales que sobre esta materia estén vigentes y den cumplimiento a la normatividad existente, cuando se trate del manejo para la Prevención y Control de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, ha de entenderse con ello lo siguiente: El desarrollo de manera irresponsable, permisiva y desinteresada de relaciones que por sus actos obedecen a manejos desde el vínculo comercial, relación directa con los asociados/clientes, proveedores, bienes y/o productos, que bajo su análisis y por su actividad muestran características dudosas o que al evaluarlos tienen comportamientos al margen de la ley, pudiendo llegar a ser una sanción directa para FONTEBO, para sus trabajadores o en su defecto para los empleadores responsables.

Artículo 41. COMITÉ DE ÉTICA.

El Comité de Ética en FONTEBO estará definido en su conformación con integrantes con capacidades idóneas, con conocimientos financieros y de derecho:

- a. El Comité de Ética para colaboradores en ejercicio de sus funciones laborales y externos, estará conformado por el área de Talento Humano, área Jurídica y la Gerencia o por quien ésta delegue en su representación.
- b. Para el análisis de casos que correspondan a integrantes de Órganos de Control, Directivos y asociados, será la Asamblea General quién lo designe.

Si alguno de los integrantes del Comité de Ética, en cualquiera de los casos que se mencionaron anteriormente, es el investigado, deberá retirarse de este Comité y ocurrido lo señalado se elegirá un integrante que lo remplace.

Artículo 42. FUNCIONES DEL COMITÉ DE ÉTICA.

Al interior del Comité de Ética se aplicarán las siguientes funciones:

- a. Analizar y hacer seguimiento al desarrollo y cumplimiento de las políticas generales en materia de buen gobierno para FONTEBO.
- b. Estudiar los casos de conflicto de interés que sean presentados para su trámite.
- c. Sugerir a la Gerencia y al grupo de administración mecanismos que permitan minimizar el tratamiento a conflictos de interés, así como su prevención, e informar a la Asamblea general los casos presentados.
- d. Recomendar a la Gerencia y a su equipo de trabajo el manejo para la resolución y comunicación de los conflictos de interés.
- e. Sugerir a la Gerencia y a su equipo de trabajo el manejo de los criterios y como implementar estrategias que prevengan y den solución a los conflictos de interés.
- f. Establecer en su interior el reglamento de funcionamiento del comité.

PARÁGRAFO: El funcionamiento del Comité estará sujeto a lo establecido en los procesos disciplinarios para Trabajadores y para asociados, conforme a lo que se tenga dispuesto en el Estatuto y el Reglamento Interno de Trabajo de FONTEBO, según aplique.

Artículo 43. SESIONES DEL COMITÉ E ÉTICA.

Las reuniones y deliberaciones del Comité de Ética estarán definidas cuando se cumplan con el mínimo de asistencia de sus integrantes siendo válido así: Contar con presencia mínimo de tres (3) de sus integrantes, solo así las decisiones serán válidas por mayoría simple.

CONFIDENCIALIDAD: Aplican las normas relativas a la confidencialidad, testimonio y secreto profesional establecidas en la Ley y reglamentación interna de FONTEBO.

CAPITULO VII

DEBERES Y OBLIGACIONES, COMUNICACIÓN

Artículo 44. OBLIGACIÓN Y DEBER

Todas y cada una de las disposiciones del presente Código de Ética, Buen Gobierno y Moralidad de Comportamiento, son de obligatorio cumplimiento para todos y cada uno de los actores al interior de FONTEBO. Si por cualquier circunstancia se posee información o se conoce la violación de las directrices del Código de Ética y Buen Gobierno, será deber informarlo o reportarlo en forma inmediata a la Gerencia, Oficial de Cumplimiento, Auditoría Interna o Revisoría Fiscal.

Se complementa lo aquí descrito con las obligaciones adicionales que atañen el deber de cualquier ciudadano para denunciar con la entidad o autoridad competente los hechos que se atribuyen como de conductas o actos no debidos, bajo el cumplimiento de lo establecido en el Código Penal Colombiano y demás normas conducentes.

El presente Código deberá ser conocido por todos los órganos de administración, dirección, control, trabajadores y los demás que hagan parte de FONTEBO, queriendo decir con ello que es una obligación el llevar a cabo su cumplimiento y de respetarlo en cada una de sus partes.

Artículo 45. COMUNICACIÓN.

Su difusión se hará en cada uno de los medios de comunicación que maneje FONTEBO, dando a conocer su aplicabilidad para todos y cada uno de los trabajadores, organismos de control y dirección, en este mismo sentido para los asociados.

Artículo 46. VIGENCIA.

El presente Código de Ética, Buen Gobierno y moralidad de comportamiento rige a partir de la fecha de su expedición.

Para constancia de aprobación se da en la ciudad de Bogotá, el 21 de mayo de 2019.

CARLOS ALFREDO VALDEZ GOMEZ
Presidente Junta Directiva

GERARDO ROZO GAVILAN
Secretario Junta Directiva

El presente Código de Ética, Buen Gobierno y moralidad de comportamiento fue aprobado en reunión extraordinaria de Junta Directiva de FONTEBO celebrada el día 21 de mayo de 2019, según consta en el acta No. 567 de la misma fecha.