

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

PRESENTACIÓN

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

Como tal, constituye el compromiso institucional en el desempeño de la función administrativa que le ha sido asignada, hacia el logro de una gestión caracterizada por la integridad, transparencia, eficiencia y clara orientación hacia el cumplimiento de los fines del Cooperativismo.

Se hace necesario dotar a los organismos de control 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; y por ello la implementación del Código de Buen Gobierno 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 las pautas a seguir en el compromiso de respetar los principios y 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 autoridades legítimamente constituidas, en la recta y oportuna aplicación de las normas.

INTRODUCCIÓN

Como Gerente del FONCENCOSUD, me corresponde proponer a la Junta Directiva la presente información con el fin de hacer posible que el presente documento, contenga en lo referente a las actuaciones institucionales, la mayor cantidad de recomendaciones con relación a los contenidos éticos en las conductas administrativas de quienes la conformamos.

Este Código de Buen Gobierno, se debe asumir con la responsabilidad debida ante el cumplimiento de los principios solidarios, la Constitución Política, las leyes y los reglamentos aplicables a la Economía Solidaria, asumiendo el compromiso de difundirlo a todos los Asociados, colaboradores y educar en su aplicación.

El propósito principal de adoptar un Código de Buen Gobierno tiene como objeto establecer un catálogo de conductas propias del Asociado Administrativo, y no replicar las normas que el ordenamiento colombiano establece como parámetros rectores a las personas que se nos ha encomendado desempeñar cargos privados.

Por medio de este Código se puede atender un papel pedagógico en el ejercicio de nuestro quehacer diario, al promover la reflexión sobre las prácticas de administrar los recursos que se encuentran a nuestro cargo, 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 no es un documento acabado, por lo tanto, continúa y sigue abierta la invitación a proponer ajustes, modificaciones y/o correcciones que tengan a bien para el mejoramiento continuo en nuestro fondo de empleados.

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 FONCENCOSUD, 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 de FONCENCOSUD, con el fin de generar confianza en los públicos internos y externos de la misma.

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

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 al Director el ejercicio real del poder que formalmente se le ha entregado 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 interna y externamente, 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 FONCENCOSUD. 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 FONCENCOSUD, 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 FONCENCOSUD, entorpeciendo el desarrollo normal de sus funciones.

Transparencia: principio que subordina la gestión de FONCENCOSUD 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 de FONCENCOSUD 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 del Fondo.

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 el Fondo de Empleados y para administrar con eficiencia los recursos técnicos y financieros; se hace necesario en cuanto a la búsqueda de condiciones que permitan acceder exitosamente al mercado objetivo y así tener acceso a capital de trabajo.

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, con cultura operacional de optimización de recursos en los procesos.

Conformar un fondo de empleados éticamente organizado que participa con honestidad y responsabilidad social en la transformación de la sociedad es, por identidad del modelo, una de las prácticas imperiosas en el Fondo de Empleados.

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

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

1. El ser humano, su trabajo y mecanismos de cooperación, tienen primacía sobre los medios de producción.
2. Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua.

3. Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.
4. Adhesión voluntaria, responsable y abierta.
5. Propiedad asociativo y solidaria sobre los medios de producción.
6. Participación económica de los asociados, en justicia y equidad.
7. Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva.
8. Autonomía, autodeterminación y autogobierno.
9. Servicio a la comunidad.
10. Integración con otras organizaciones del mismo sector.
11. Promoción de la cultura ecológica.

Valores Institucionales

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

RESPETO: 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 la comunidad 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 clientes.

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 de Empleados se realizará dentro de los principios de austeridad a que están obligados todos los Asociados y Administrativos, para cumplir con el buen uso de los recursos sociales.

El Gerente del Fondo de Empleados 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 FONCENCOSUD

Artículo 4. El Fondo de Empleados reconoce los siguientes grupos de interés externos: los organismos de control estatal, y demás Entidades Públicas, los clientes y proveedores de naturaleza solidaria o no, los gremios económicos, 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 ORGANOS DE ADMINISTRACION Y CONTROL DEL FONDO DE EMPLEADOS

CAPÍTULO PRIMERO POLÍTICAS PARA LA DIRECCIÓN DEL FONDO DE EMPLEADOS

Artículo 5. Órganos de Administración

La Asamblea General de Asociados o por delegados

En concordancia con el Estatuto en su artículo 55, La Asamblea General será el órgano máximo de administración de "FONCENCOSUD" y sus decisiones serán obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, estatutarias y reglamentarias. La conformará la reunión debidamente convocada de los asociados hábiles o de los delegados elegidos directamente por estos.

Su reglamentación está determinada en el Estatuto de FONCENCOSUD

Compromiso de información permanente

La información relacionada con los puntos descritos en el anuncio de convocatoria a las Asambleas se encontrará a disposición de los asociados desde la fecha del anuncio de convocatoria y con la debida anticipación.

El orden del día divulgado en la convocatoria a la reunión de la Asamblea será claro y adecuadamente presentado, de manera que se tenga pleno conocimiento sobre los asuntos que van a ser sometidos a consideración.

La información de procesos de elección de delegados, miembros de Junta Directiva, Comité de Control Social y otros comités será informada por los canales de comunicación que el Fondo tenga como son: Carteleras, boletines, pagina web, correo electrónico entre otros;

Así mismo se informarán de los perfiles que deberán cumplir los candidatos que se postulen.

La Administración y Junta Directiva informara a los asociados en general de las decisiones tomadas en la asamblea por medio de los canales de comunicación que disponga.

Junta Directiva

La Junta Directiva será el órgano de administración permanente de "FONCENCOSUD" sujeto a las directrices de la Asamblea General y responsable de la dirección general de los negocios y operaciones.

Para ser elegido miembro de la Junta Directiva se deberá tener en cuenta la capacidad, aptitudes personales, el conocimiento la integridad ética y las destrezas idóneas para actuar como miembro.

Los postulados deberán manifestar de manera expresas conocer las funciones, los deberes y las prohibiciones establecidas en la normatividad y estatuto vigente

El periodo corresponderá a dos (2) años y no podrán superar más de (3) periodos consecutivos su remuneración será fijada por la Asamblea de acuerdo al número total de reuniones de la Junta Directiva o comités de apoyo a los que asista cada miembro, constituye el costo máximo de la Junta Directiva y único componente retributivo aprobado para dicho órgano.

Este órgano deberá realizar su propia reglamentación atendiendo la norma legal y estatuto interno del Fondo.

Presentará a la asamblea general de asociados o por delegados informe de la gestión realizada de manera individual o en conjunto con la Gerencia.

Gerencia

La Gerencia cumple las funciones de administrador el Fondo de Empleados, es quien tiene responsabilidad especial en la aplicación del presente Código de Buen Gobierno, sin perjuicio de la responsabilidad

particular, para los efectos de la aplicación del presente documento de los siguientes administradores: Asamblea General, Junta Directiva, Coordinadores o Jefes de Procesos y demás Asociados Administrativos del Fondo de Empleados. Para la evaluación y control de su actividad, los anteriores administrativos 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 trabajo 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.

Para cumplir tal labor, el Gerente se compromete a administrar el Fondo de Empleados FONCENCOSUD, bajo los preceptos de integridad y transparencia, así como gestionar eficientemente los recursos, rendir informes, ser eficaz en la realización de sus cometidos, coordinar y colaborar con el demás organismo y responder efectivamente a las necesidades de los asociados; para ello se llevarán a cabo las siguientes prácticas:

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

Compromisos con la gestión

Artículo 7. El Gerente se compromete a destacarse por su competencia, integridad, transparencia y responsabilidad pública, actuando con objetividad, transparencia y profesionalismo en el ejercicio de su cargo, guiando las acciones de FONCENCOSUD hacia el cumplimiento de su

misión en el contexto de los fines sociales del Fondo de Empleados, 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 de FONCENCOSUD, 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.

La gerencia será susceptible de la respectiva Evaluación de Desempeño elaborada por la Junta Directiva y se comprometerá con las medidas correctivas que le asistan de ella.

• Cuando el Gerente delegue determinadas funciones, debe ser consecuente con las obligaciones que asumió al ser parte del Fondo de Empleados, de modo que debe fijar por escrito claramente los derechos y obligaciones del delegado, obligándose a mantenerse informado del desarrollo de los actos delegados, impartir orientaciones generales sobre el ejercicio de las funciones entregadas, y establecer sistemas de control y evaluación periódica de las mismas.

Por su parte, los delegados, deben cumplir como mínimo los requisitos de solvencia moral probada, idoneidad profesional y experiencia para la representación que le es asignada.

Artículo 8 Revisoría Fiscal

Como se ha reconocido en los estándares y las prácticas internacionales, debe ponerse énfasis especial en garantizar la independencia del revisor fiscal.

El Revisor Fiscal puede ser reelegido o removido libremente por la Asamblea General de Asociados o delegados, la cual le señala su remuneración teniendo en cuenta los recursos humanos y técnicos necesarios para el desempeño de sus funciones

La selección del Revisor Fiscal se basa en criterios de profesionalidad, experiencia y honorabilidad que contemplan que la Junta no podrá proponer a la Asamblea como candidatos a ocupar la Revisoría, a firmas que hayan sido objeto de inhabilitación, suspensión o cualquier otro tipo de sanción en firme por el ejercicio su función impuesta por autoridad competente.

Cuando se designe una asociación o firma de contadores como Revisor Fiscal, ésta deberá nombrar un contador público que desempeñe personalmente el cargo.

Se contratará con la firma de revisoría fiscal o con los revisores fiscales (principal o suplente), únicamente servicios de revisoría fiscal.

Las funciones del Revisor Fiscal y los informes que debe emitir se encuentran consagrados en la ley.

Se diseñara por parte de la Junta Directiva la Evaluación de los servicios prestados por la revisoría Fiscal y presentada para su aprobación a la Asamblea General

CAPÍTULO SEGUNDO

POLÍTICAS DE LA GERENCIA EN RELACIÓN CON LOS ÓRGANOS ADMINISTRACION Y CONTROL

Artículo 9. El Fondo de Empleados está sujeta al control legal de la Superintendencia de Economía Solidaria, así como al control social interno y externo que ejerce Junta Directiva, 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 implantar las acciones de mejoramiento institucional que los órganos de control recomienden en sus respectivos informes.

Compromisos en Relación con el Órganos de Administración y Control

Artículo 11. La Gerencia del Fondo de Empleados se compromete a colaborar armónicamente con los organismos competentes, en la entrega periódica de informes de gestión con no menos de tres (3) días hábiles de anticipación a cada reunión; en los que se incluya el seguimiento a las decisiones, recomendaciones realizadas por los órganos de control, así como los resultados y en la implementación de las acciones de mejoramiento institucional recomendadas.

TÍTULO III DE LAS POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO PARA LA GESTIÓN DEL FONDO DE EMPLEADOS

1. POLÍTICAS FRENTE AL SISTEMA DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

CAPÍTULO PRIMERO POLÍTICAS PARA LA GESTIÓN ÉTICA

Compromiso con la integridad

Artículo 12. El Fondo de Empleados a través 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 establecida por la Superintendencia de Economía Solidaria emita para tal fin.

Compromiso para la erradicación de prácticas corruptas

Artículo 13. El Fondo de Empleados se compromete a luchar contra la corrupción, para lo cual creará compromisos tendientes a lograr este objetivo por parte de sus Órganos de Administración y sus Asociados Administrativos.

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 o cualquier conducta que socialmente sea reprochable y penalmente punible. 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

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 de la economía solidaria 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 14. El Fondo de Empleados, a fin de combatir la corrupción, se compromete a mejorar los sistemas de comunicación e

información, sosteniendo una comunicación fluida interna y externamente, con instituciones públicas, privadas y gremiales.

Compromiso en la Lucha Antipiratería

Artículo 15. El Fondo de Empleados 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 16. El Fondo de Empleados se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus Asociados, determinando políticas y prácticas de gestión humana que deben incorporar 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 de Empleados propenderá por la asociación 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 como Asociados Administrativos.

CAPÍTULO TERCERO POLÍTICAS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

Compromiso con la Comunicación

Artículo 17. El Fondo de Empleados se compromete a asumir la comunicación y la información como bienes sociales, a conferirles un carácter estratégico y orientarlas hacia el fortalecimiento de la identidad institucional.

Compromiso con la Comunicación Organizacional

Artículo 18. 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 19. El Fondo de Empleados se compromete a que los Administradores que manejan información privilegiada firmen acuerdos de confidencialidad para que se asegure que la información que es reserva de FONCENCOSUD, 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 20. El Fondo de Empleados se compromete a establecer una política de comunicación informativa adecuada para establecer un contacto permanente y correlativo con sus grupos de interés. Con este fin se adoptarán mecanismos para que la información llegue a los grupos de interés de manera integral, oportuna, actualizada, clara, veraz y confiable, bajo políticas efectivas de producción, manejo y circulación de la información, para lo cual se adoptarán los mecanismos de información a los cuales haya acceso, de acuerdo con las condiciones de la comunidad a la que va dirigida.

Artículo 21. El Gerente se compromete a poner especial interés en la aplicación efectiva de la información del Fondo de Empleados con la más completa información sobre la marcha de la Administración en cuanto a procesos y resultados del manejo de procesos y subprocesos, 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 el Fondo de Empleados 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 22. El compromiso del Fondo de Empleados con la calidad se orienta fundamentalmente al mejoramiento continuo de sus procesos, con el fin de atender eficazmente las necesidades de sus Asociados y los clientes.

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 de Empleados.

Las directivas del Fondo de Empleados 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.

TITULO IV POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

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

Compromiso con los Asociados

Artículo 23. El Fondo de Empleados 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 24. 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, publicaciones en la Página Web, la entrega de boletines, folletos o circulares, la línea telefónica y el correo electrónico.

Compromiso con la Comunidad

Artículo 25. El Fondo de Empleados 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 26. 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 dentro de los procedimientos legales y estatutarios.

Compromiso con la Información

Artículo 27. 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 delegados, Junta Directiva y comité de control social.

Atención de Sugerencias, Propuestas y Quejas

Artículo 28. La atención de sugerencias, propuestas y quejas se realizará mediante el Buzón implementado por el comité de control social en cada una de las Coordinaciones del proceso productivo y/o de servicios; 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 estará dispuestos físicamente para consulta permanente por parte de los Asociados interesados.

Control Social

Artículo 29. 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 30. El Fondo de Empleados se compromete a respetar las políticas frente al medio ambiente establecidas por el Gobierno Nacional y los organismos competentes.

3. POLÍTICAS FRENTE A LOS GRUPOS DE INTERÉS

CAPÍTULO PRIMERO POLÍTICA SOBRE CONFLICTOS DE INTERÉS

Compromiso frente a los Conflictos de Interés

Artículo 31. El Fondo de Empleados 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 32. El Fondo de Empleados rechaza, reprocha y prohíbe que el Gerente, demás Asociados Administrativos, 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 de Empleados 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 33. 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 de Empleados;
- 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 34. Sin perjuicio de la ampliación de estas prohibiciones, el personal del Fondo de Empleados 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 de Empleados;
- 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 FONCENCOSUD o el nombre de la misma para obtener para sí o para un tercer tratamiento 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 de FONCENCOSUD para labores distintas de las relacionadas con su actividad, ni encausarlos en provecho personal o de terceros;
- h. Gestionar o celebrar negocios con FONCENCOSUD 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 FONCENCOSUD, o de personas o entidades con las que el Fondo de Empleados sostenga relaciones en razón de su actividad, que conlleve a generar cualquier clase de compromiso no autorizado.

CAPÍTULO SEGUNDO POLÍTICAS CON CONTRATISTAS

Compromiso con la Finalidad de la Contratación

Artículo 35. 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 36. 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.

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 37. 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 Buen Gobierno, radicando su reclamación en el Fondo de Empleados, la cual será remitida al Comité de Buen Gobierno, quien la estudiará y dará respuesta.

El Comité de Buen Gobierno se encarga de definir el procedimiento con el cual se resolverán los conflictos que surjan de su Código de Buen Gobierno, de acuerdo con el hecho presentado.

Para la resolución y administración de una controversia derivada del Código de Buen Gobierno, atenderá las normas constitucionales, legales y reglamentarias establecidas, los principios de la economía solidaria, asumidos por el Fondo de Empleados y el espíritu contenido en el Código de Buen Gobierno.

Ni el Fondo de Empleados ni el Comité de Buen Gobierno podrán prohibir la utilización de los mecanismos de solución directa de las controversias derivadas del presente Código de Buen Gobierno.

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

Indicadores de Gestión

Artículo 38. 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 FONCENCOSUD por sus grupos de interés (nivel de gobernabilidad). La Administración del Fondo de Empleados 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 de Empleados, logrando una comunicación transparente con sus grupos de interés.
- c. Índice de satisfacción del cliente externo para medir la percepción que tienen los clientes o públicos externos sobre la imagen de integridad, transparencia y eficiencia del Fondo de Empleados sobre la gestión de sus recursos y la prestación de sus servicios.

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

Adopción del Código de Buen Gobierno

Artículo 39. Los asociados del Fondo de Empleados deben conocer y adoptar el Código de Buen Gobierno en todas sus actuaciones que desarrolla en representación y con ocasión del Fondo de Empleados.

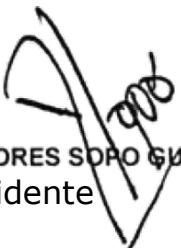
Será objeto de reglamentación y actualización cada vez que los órganos de dirección y administración lo consideren necesario, siendo regulados en adelante por la Junta Directiva de FONCENCOSUD.

Este código y modificaciones será divulgado en los medios de comunicación aprobados por la Junta Directiva. El código podrá ser consultado en la página web de "FONCENCOSUD", o solicitado a través del correo electrónico.

Vigencia del Código de Buen Gobierno

Artículo 40. Las políticas y normas de buen gobierno fueron presentadas y aprobadas en la reunión de Asamblea General Ordinaria de delegados del 21 de marzo de 2019, Junta según consta en el Acta número 17.

Para constancia firman



ANDRES SOPO GUERRERO
Presidente



PEDRO SERRANO RESTREPO
Secretario