

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

“El gobierno tuvo su origen en el proposito de encontrar una forma de asociación que defienda y proteja la persona y la propiedad de cada cual con la fuerza común de todos”

FONDO DE
AHORRO DE
LOS
EMPLEADOS
DE EL PAIS
FAEMPAIS



CONTENIDO

Consideraciones.....	4
CAPÍTULO I	
Disposiciones Generales.....	4
Artículo 1	4
Artículo 2 Gobierno corporativo, definición y objetivo del código.....	4
Artículo 3 Ámbito de aplicación.....	5
Artículo 4 Compromisos con los grupos de interés.....	5
Artículo 5 Modelo organizacional.....	6
CAPÍTULO II	
Artículo 6 Glosario	6
CAPÍTULO III	
Selección, nombramiento de los designados para cargos de dirección y control de Faempais.....	7
Artículo 7 Gerente General.....	7
Artículo 8 Miembros de Junta Directiva.....	8
Artículo 9 Miembros de Comités Asesores o de Apoyo de la Junta Directiva.....	8
Artículo 10 Miembros de la Asamblea General de Delegados.....	8
CAPÍTULO IV	
Desarrollo de proyectos.....	8
Artículo 11	8
CAPÍTULO V	
De Faempais y su gobierno.....	9
Artículo 12 Actuaciones.....	9
Artículo 13 Indicadores.....	9
Artículo 14 Compromiso de gobierno.....	9
Artículo 15 Principios para miembros de la Junta Directiva.....	11
CAPÍTULO VI	
Políticas de las limitaciones directivas.....	12
Artículo 16 Limitaciones directivas básicas.....	12
Artículo 17 Condiciones y actividades financieras.....	13
Artículo 18 Comunicación y apoyo a la Junta Directiva.....	13
Artículo 19 Principios de los Comités Asesores o de Apoyo.....	13
Artículo 20 Naturaleza de la Delegación Junta - Gerencia.....	14
Artículo 21 Principios de la delegación.....	14
Artículo 22 Relaciones con los contratistas, proveedores y aliados comerciales.....	14
CAPÍTULO VII	
Del Sistema Electoral.....	15
Artículo 23	15
Artículo 24 Reglamentación.....	15
CAPÍTULO VIII	
Selección y gestión del desempeño del personal, criterios de remuneración y relaciones laborales.....	16

Artículo 25.....	16
Artículo 26	16
Artículo 27	16
CAPÍTULO IX	
Del control.....	16
Artículo 28 Sistema de control empresarial.....	16
Artículo 29 Concepto y fines del control interno empresarial.....	17
Artículo 30 Revisoría Fiscal.....	17
Artículo 31 Control estatal.....	17
Artículo 32 Control interno social.....	18
Artículo 33	18
Artículo 34 Organismos de apoyo al control interno empresarial.....	18
CAPÍTULO X	
Del riesgo al interior de Faempais.....	18
Artículo 35	18
CAPÍTULO XI	
Conflictos de intereses.....	20
Artículo 36	20
Artículo 37 Procedimiento para la prevención el manejo y la resolución de conflictos de intereses.....	20
Artículo 38 Sanciones.....	21
Artículo 39 Reglas de conducta.....	21
Artículo 40 Regalos e invitaciones.....	22
Artículo 41 Confidencialidad.....	22
Artículo 42 Exclusividad.....	22
Artículo 43 Participación de dirigentes y colaboradores en sorteos o premios.....	23
CAPÍTULO XII	
Responsabilidad social.....	23
Artículo 44 Políticas de responsabilidad social (RSE) y sostenibilidad.....	23
Artículo 45 Protección de la propiedad intelectual.....	24
CAPÍTULO XIII	
Cumplimiento y divulgación del código de buen gobierno.....	25
Artículo 46	25
Artículo 47	25
Artículo 48 Vigencia.....	25

CONSIDERACIONES

- I. Que es función de la Junta Directiva expedir los documentos reglamentarios para el adecuado desarrollo del objeto social de FAEMPAIS y corresponde a la Asamblea General aprobar el presente Código de Buen Gobierno Corporativo.
- II. Que mediante el presente documento se crea el Código de Buen Gobierno Corporativo, con el fin de adoptar buenas prácticas empresariales, que garanticen el correcto funcionamiento de FAEMPAIS.
- III. Que dado su carácter complementario, la aplicación, el cumplimiento e interpretación de este Código deberá hacerse en consonancia con el Estatuto de FAEMPAIS, el Código de Ética, sus reglamentos internos y las disposiciones legales que regulan la actividad y funcionamiento de FAEMPAIS.

ACUERDA:

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1 » Adoptar el presente Código de Buen Gobierno Corporativo, que compila y sistematiza la normatividad legal, reglamentaria, estatutaria y administrativa, así como las políticas internas y mejores prácticas en materia de buen gobierno.

ARTÍCULO 2 » **GOBIERNO CORPORATIVO, DEFINICIÓN Y OBJETIVO DEL CÓDIGO:** El gobierno corporativo se define como un sistema (conjunto de normas, prácticas, principios éticos y elementos de cultura empresarial y órganos internos) mediante el cual se dirige y controla la gestión de FAEMPAIS. Este sistema provee un marco que define derechos y responsabilidades, dentro del cual interactúan la Asamblea General de Delegados, la Junta Directiva, el Comité de Control Social, la Revisoría Fiscal y los demás órganos de control, y el cual proporciona mecanismos que aseguren la existencia y puesta en práctica de elementos que permitan el balance entre la gestión de cada órgano y el control de dicha gestión, con el fin de que las decisiones adoptadas en cada instancia se realicen con un adecuado nivel de comprensión y entendimiento y de acuerdo con el mejor interés de la entidad, de sus miembros, y respetando los derechos de todos los asociados y de los demás grupos de interés.

El presente Código de Buen Gobierno Corporativo tiene como objeto:

- a) Establecer un marco de derechos y responsabilidades que permita fortalecer la adecuada administración y control de FAEMPAIS, disminuir la existencia de eventuales conflictos entre los distintos grupos de interés, mitigar los riesgos relacionados con la administración y fortalecer la capacidad para la toma de decisiones.
- b) Establecer y poner en práctica mecanismos que permitan mediante un sistema de pesos y contrapesos, lograr un balance entre la gestión de la Asamblea General de Delegados, la Junta Directiva, el Comité de Control Social y el control de dicha gestión, así como controlar la calidad del cumplimiento de las normas del presente Código, gestionar los conflictos de intereses, respetar los derechos y consultar el mejor interés de la entidad y sus grupos de interés, garantizando la adecuada prestación de los servicios constitutivos del objeto social de FAEMPAIS.
- c) Establecer un estilo de gobierno que procure equidad, integridad, responsabilidad y transparencia, con el fin de coadyuvar a la estabilidad, seguridad y confianza en FAEMPAIS.
- d) Brindar confianza para todos, garantizando la transparencia, la claridad y la autonomía en la gestión de la organización, a través de las cuales se preserve la existencia de ésta, debido a su manejo íntegro, ético, coordinado y estructurado, con respeto hacia sus grupos de interés, con alta vocación por la responsabilidad social, respetando al mismo tiempo los objetivos de eficiencia y rentabilidad empresarial hacia los que debe tender en desarrollo de su objeto social.

ARTÍCULO 3 » ÁMBITO DE APLICACIÓN: El presente Código está dirigido a la comunidad en general y en especial a los asociados de FAEMPAIS, a sus proveedores de servicios y bienes, al sector solidario, a los organismos reguladores de control y vigilancia del Estado que tengan competencia sobre la actividad de FAEMPAIS, a sus competidores, a sus administradores, a sus empleados, a la localidad donde está ubicada FAEMPAIS, en lo pertinente a los representantes legales y directivos.

ARTÍCULO 4 » COMPROMISOS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS: FAEMPAIS se encuentra comprometido con mantener relaciones honestas, constructivas e idóneas. Para ello ha identificado sus grupos de interés y ha establecido su compromiso con ellos.

- a. **Asociados:** Tener asociados plenamente satisfechos mediante la consolidación de sus fondos sociales, la rentabilidad de sus aportes, servicios de bienestar y servicios financieros; todo lo anterior con alta calidad.
- b. **Colaboradores:** Reconocer y remunerar de manera adecuada su contribución al desarrollo de la entidad, de acuerdo con la capacidad de esta; respetar su dignidad humana y promover su crecimiento personal y profesional.
- c. **Competidores:** No incurrir en prácticas de competencia desleal.
- d. **Proveedores:** Buscar el mejor acuerdo negociado.
- e. **Comunidad:** Contribuir al desarrollo sostenible, ganar legitimidad y contribuir a la paz y a la preservación del medio ambiente.

- f. **Gremio:** Aportar y enriquecer al sector solidario, a través del fomento de la cooperación entre la entidades de la economía solidaria.
- g. **Junta Directiva y Asamblea de Delegados:** Garantizar en la mayor medida posible el cumplimiento de las resoluciones y acuerdos emitidos por estos órganos.
Promover la participación política y democrática dentro de la organización.
Socializar las políticas a fin de que sean de amplio conocimiento y cumplimiento entre los colaboradores, la Dirigencia y los asociados.
- h. **Estado:** Cumplir con el orden institucional (Constitución y leyes) y ser interlocutores ante el Estado para la definición de políticas públicas sobre economía solidaria.

ARTÍCULO 5 » MODELO ORGANIZACIONAL: FAEMPAIS como entidad de la economía solidaria, creado por y para sus asociados, cuyo principal objetivo es atender los intereses de estos y su grupo familiar, a través de los servicios de ahorro, crédito y la generación de convenios con otras entidades de diversos sectores, a fin de ofrecer un amplio portafolio de servicios a sus asociados, se constituye en una única sede principal ubicada en la ciudad de Santiago de Cali.

De igual manera FAEMPAIS, conforme con las disposiciones estatutarias y reglamentarias, en cuanto a su Dirigencia tendrá una Asamblea General de Delegados, un Comité de Control Social, una Junta Directiva, unos comités Administrativos que la Junta Directiva cree con la finalidad de ser asesores y brindar apoyo a la gestión de la Junta Directiva.

CAPITULO II

GLOSARIO

ARTÍCULO 6 » Para todos los efectos pertinentes a este Código se tendrán por definiciones las siguientes:

- A. **Dirigentes:** Son los asociados que han sido elegidos para un cargo de representación en FAEMPAIS.
- B. **Administradores:** Son los miembros de la Junta Directiva, así como quienes ostentan la representación legal de FAEMPAIS, e igualmente según lo definido por la Ley 222 de 1995 y demás normas complementarias sobre el tema.
- C. **Colaboradores / Empleados:** Son los vinculados a FAEMPAIS mediante contrato de trabajo.
- D. **Directivos:** Son los empleados de FAEMPAIS, con facultad de adoptar decisiones que comprometan ante terceros.
- E. **Revisoría Fiscal:** Es el proceso sistemático de obtener, evaluar y analizar objetivamente la evidencia acerca de las afirmaciones relacionadas con actos o acontecimientos económicos o administrativos, a fin de evaluar tales declaraciones a la luz de criterios establecidos y comunicar el resultado a las partes interesadas.

- F. Ejecutivo Principal:** Es el Gerente General y como tal la persona que ostenta la máxima representación gerencial y legal de FAEMPAIS.
- G. Gobierno Corporativo:** La forma en cómo se administran y controlan las buenas prácticas corporativas de FAEMPAIS.
- H. Grupos de Interés:** Involucran todos los ámbitos y personas sobre las cuales tiene influencia la compañía. Se consideran grupos de interés entre otros: Los empleados, consumidores, competidores, organismos reguladores de control y vigilancia, la comunidad y los proveedores de bienes y servicios de FAEMPAIS y los expresados en este Código.
- I. Información confidencial de uso interno:** Es aquella cuya revelación contempla riesgo para FAEMPAIS e involucra estrategias de competitividad (invitaciones, convocatorias, licitaciones, negociaciones) know how, información legal y cualquier otra información sensible que el titular de la misma no haya autorizado su divulgación.
- J. Información eventual:** Cualquier hecho jurídico, económico o financiero que sea de trascendencia para FAEMPAIS, sus negocios o para la determinación del precio o circulación de los títulos emitidos en el mercado de valores.
- K. Información material:** Aquella que un buen hombre de negocios podría prever que al omitirse o presentarse de manera errónea, parcial o extemporánea afectaría ostensiblemente las decisiones económicas adoptadas por los destinatarios de dicha información o de la misma organización.
- L. Información privilegiada:** Para todos los efectos de este Código se entenderá como información privilegiada la que está sujeta a reserva y que no ha sido dada a conocer al público.
- M. Revisoría Fiscal:** Función establecida por la ley, mediante la cual una firma externa especializada a través de su representante que debe ser un contador público, es nombrado para el efecto como revisor fiscal y de acuerdo con normas de auditoría generalmente aceptadas, expresa su opinión profesional sobre la razonabilidad de los estados financieros examinados y que los mismos han sido preparados de acuerdo con principios de contabilidad generalmente aceptados; informa además, sobre si los actos de los administradores así como las operaciones registradas en los libros se han ajustado a las normas estatutarias, a la ley y a las decisiones de la Asamblea de Delegados, que igualmente se registrá por las funciones estipuladas entre las partes.

CAPÍTULO III

SELECCIÓN, NOMBRAMIENTO DE LOS DESIGNADOS PARA CARGOS DE DIRECCIÓN Y CONTROL DE FAEMPAIS

ARTÍCULO 7 » GERENTE GENERAL: Con el propósito de asegurar competencia, idoneidad y transparencia en la selección del Gerente General, ésta será realizada previo a un proceso de selección por la Junta Directiva, de acuerdo con el procedimiento señalado en este Código y lo dispuesto en los Estatutos del Fondo.

El Gerente General es el representante legal de FAEMPAIS, así como el principal ejecutor de las decisiones de la Asamblea General de Delegados y de la Junta Directiva y superior de todos los funcionarios, con excepción del revisor fiscal, quien depende exclusivamente de la Asamblea General de Delegados.

ARTÍCULO 8 » MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA: Con el fin de garantizar idoneidad y competencia de los miembros de la Junta Directiva, los aspirantes a ser miembros de la misma deberán cumplir con el perfil y competencias requeridas y no estar incurso en incompatibilidades e inhabilidades legales ni estatutarias. Su designación se hará de acuerdo con lo previsto en los Estatutos del Fondo. Los miembros de la Junta deberán actuar siempre en pro del asociado y de los intereses comunes del Fondo y por ningún motivo sus decisiones podrán versar sobre intereses propios o particulares.

ARTÍCULO 9 » MIEMBROS DE COMITÉS ASESORES O DE APOYO DE LA JUNTA DIRECTIVA: Conforme con el Estatuto, la Junta Directiva podrá nombrar comités asesores o de apoyo a su gestión, para lo cual deberá evaluar en la elección de los candidatos a dichos comités, su profesionalismo, idoneidad y conocimiento del tema.

ARTÍCULO 10 » MIEMBROS DE LA ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS: Con el fin de garantizar idoneidad y competencia de los delegados a la Asamblea General, los aspirantes a ser miembros de la misma deberán cumplir con el perfil y competencias requeridas y no estar incurso en incompatibilidades e inhabilidades legales ni estatutarias. Su designación se hará de acuerdo con lo previsto en los Estatutos del Fondo. Los delegados deberán actuar siempre en pro del asociado y de los intereses comunes del Fondo y por ningún motivo sus decisiones podrán versar sobre intereses propios o particulares.

CAPÍTULO IV

DESARROLLO DE PROYECTOS

ARTÍCULO 11 » Todos los proyectos que desarrolle FAEMPAIS deben contar con estudios de factibilidad técnica, económica y social y viabilidad jurídica, y deben ser coherentes con el objeto social de FAEMPAIS.

CAPÍTULO V

DE FAEMPAIS Y SU GOBIERNO

ARTÍCULO 12 » ACTUACIONES: De conformidad con el Estatuto de FAEMPAIS, la dirección de la entidad está a cargo de la Asamblea General de Delegados y de la Junta Directiva, y la administración, a cargo del Gerente General y su cuerpo de colaboradores, quienes tienen la calidad de empleados de la entidad.

Todas las actuaciones dirigidas o practicadas desde el gobierno (dirigentes y colaboradores), tanto a nivel regional como nacional, deberán ser en procura de la realización del objeto social del Fondo, con sujeción al ordenamiento jurídico y en general, a los procesos internos para cada caso establecidos por FAEMPAIS.

En tal sentido estas actuaciones deberán ceñirse estrictamente a sus funciones y a sus competencias asignadas por los Estatutos o por los reglamentos que regulan sus actuaciones. En todo caso, siempre deberán regirse por los principios y valores establecidos en este Código y en el Código de Ética de FAEMPAIS.

El Comité de Control Social y los demás comités asesores o de apoyo que designe la Junta Directiva o la Asamblea General de Delegados, deberán igualmente ceñirse a lo establecido en el presente artículo.

De ir en contra de lo prescrito en el presente artículo y en general en este Código, estarán inmersos en las causales de remoción o despido, y en los procesos disciplinarios establecidos en el Estatuto de FAEMPAIS, el Código de Ética y el Reglamento Interno de Trabajo según sea el caso.

ARTÍCULO 13 » INDICADORES: Se determinan como indicadores de medición del Fondo de Empleados, aquellos indicadores de gestión que permitan evaluar los resultados de la operación y de la administración.

ARTÍCULO 14 » COMPROMISO DE GOBIERNO: Se establecen como políticas de proceso de gobierno las siguientes:

- A. COMPROMISO CON LA DEMOCRACIA:** Tanto los directivos, como los colaboradores y los asociados en general, tienen un compromiso estricto con la democracia; por tanto, deben velar porque las decisiones que se tomen sean producto del consenso y una vez aprobadas, sean respetadas como expresión de la voluntad de todos los asociados. Igualmente, los miembros de los organismos colegiados como Asamblea General de Delegados, Junta Directiva y distintos comités deberán velar por el respeto de la democracia y por las decisiones tomadas mediante ella, a fin de que sean ejecutadas como producto de la unidad.
- B. FILOSOFÍA DE LA RESPONSABILIDAD:** Todos los miembros del gobierno de FAEMPAIS deberán tener lealtad, subordinación y responsabilidad ante la Asamblea General de Delegados. En ese mismo sentido, deberán tener claro quién es su superior inmediatamente jerárquico y a quién le deben rendir cuentas y obediencia, siendo

para la Gerencia General, la Junta Directiva y para ésta última, al igual que para todas las anteriores, la Asamblea General de Delegados, que por correspondencia y democracia le debe buen gobierno y gestión a la totalidad de los asociados al Fondo. Igualmente cada uno de los colaboradores, así como los miembros del gobierno, deberán tener claras sus funciones a fin de conocer la responsabilidad fiscal, penal y disciplinaria que les son aplicables en razón de su cargo y en el ejercicio de su rol como miembros del gobierno.

- C. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:** La Junta Directiva y el gobierno en general, tienen como deber operar en defensa de los intereses de los asociados; no obstante, estos también deberán velar porque en FAEMPAIS los procesos y en general las actuaciones vayan en armonía con las políticas públicas, el bienestar de la comunidad, la nación y el medio ambiente. Deberán procurar que todas sus decisiones y las consecuencias de las mismas sean provechosas para la sociedad en general y en caso de que sea inevitable el daño, velar porque este cause el mínimo impacto posible.
- D. ESTILO DE GOBIERNO:** Los dirigentes del Fondo deberán gobernar conforme con el ordenamiento jurídico, los principios y valores enunciados en este Código y en el Código de Ética de FAEMPAIS y con la responsabilidad del cargo que les ha sido encomendado y la diligencia de un buen hombre de negocios, teniendo para ello siempre en cuenta que el lugar que desempeñan en el gobierno los hace responsables de sus decisiones y que ellas afectan al total de asociados. Por tanto, en el estilo de gobierno deberán considerar:
- Una visión dirigida hacia el colectivo de asociados más que una preocupación interna o individual.
 - El estímulo de la diversidad de puntos de vista.
 - El liderazgo estratégico más que el detalle administrativo.
 - Las decisiones colectivas más que las individuales.
 - El futuro, más que el pasado o el presente.
 - La proactividad más que la reactividad.
- E. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO:** La Junta Directiva, con su trabajo, asegurará una cadena ininterrumpida de responsabilidad desde los asociados hasta la actividad de la empresa y deberá garantizar la evolución y el crecimiento constante del Fondo y sus intereses, quedando inmersa la prohibición de tomar o imponer decisiones que atenten en contra del Fondo o su progreso.
- F. FUNCIÓN DE LA GERENCIA GENERAL:** Sin perjuicio de las funciones estatutarias correspondientes, la Gerencia General asegurará la integridad del proceso de la Junta Directiva y la representará ante terceros cuando haya lugar a ello.
- G. CONDUCTA DE LA JUNTA DIRECTIVA:** La Junta Directiva se compromete, igual que sus miembros, a observar una conducta ética, empresarial y respetuosa del ordenamiento jurídico, incluyendo el empleo apropiado de la autoridad por parte de los miembros, un ejercicio responsable de su cargo y un decoro adecuado al actuar como consejeros.

- H. **CONDUCTA DE LOS COMITÉS:** Los Comités que actúan por delegación de la Junta Directiva y aquellos que se determinen para reforzar la unidad de trabajo de la misma, no interferirán nunca en la delegación que ésta hace con el Gerente General.
- I. **ESTRUCTURA DE LOS COMITÉS:** Apegado a las disposiciones que al respecto se consagren en los Estatutos de FAEMPAIS y en los demás documentos que regulen el tema, los comités tendrán definidas unas funciones por realizar, un período de actuación y el uso autorizado de fondos que permita su funcionamiento. A no ser que se indique lo contrario, un comité dejará de existir cuando su tarea se da por realizada. En todo caso, podrá disponerse que los comités sean permanentes.

ARTÍCULO 15 » PRINCIPIOS PARA MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA:

- A. Actuar como un órgano independiente, con sujeción directa y exclusiva de las decisiones de la Asamblea General de Delegados, más nunca de la Gerencia General, ni de ningún otro agente.
- B. Ejercer la autoridad que como órgano de administración le pertenece; en tal sentido, hacer uso responsable y respetuoso de la misma.
- C. Encargarse única y exclusivamente de aquellos asuntos que según los Estatutos, reglamentos y el presente Código le sean atribuidas, absteniéndose de ejercer aquella autoridad en asuntos que hayan sido delegados a otros organismos, como la Gerencia General de FAEMPAIS.
- D. Asegurarse y garantizar que las decisiones de la Junta sean tomadas en el marco de la democracia; por lo mismo, respetar aquellas decisiones y apersonarse de ellas, a fin de facilitar y promover que siempre se actúe como una unidad.
- E. Por ningún motivo o bajo ninguna circunstancia ejercer autoridad individual o personal para dar instrucciones ni a la Gerencia, ni a las personas que dependan directa o indirectamente de ella.
- F. Propugnar como parte de un equipo para que haya una mayor transparencia y contribuir con su accionar a ello, respetando además la independencia de la Administración.
- G. Observar una conducta ética individual y empresarial respetuosa de la ley, dando un ejemplo apropiado de la autoridad que el cargo otorga y con el decoro adecuado.
- H. Verificar siempre que la información que solicite, obedezca a políticas determinadas por la Junta Directiva.
- I. Ser capaz de valorar y respetar el proceso de grupo, la diversidad y el voto final de la Junta Directiva.
- J. Nunca ejercer presión a la Administración para lograr nombramientos o contrataciones ni en general para el desarrollo de ningún interés particular o personal.

CAPÍTULO VI

POLÍTICAS DE LAS LIMITACIONES DIRECTIVAS

ARTÍCULO 16 » LIMITACIONES DIRECTIVAS BÁSICAS: Queda establecido que la Junta Directiva, la Gerencia General, la Asamblea General de Delegados no dará lugar, ni permitirá ninguna práctica, actividad, decisión o circunstancia organizativa que sea ilegal, imprudente o viole la ética empresarial y profesional o los principios de contabilidad generalmente aceptados. Con dicho propósito, sus actuaciones deberán estar enmarcadas y atender los siguientes parámetros:

- A. TRATAMIENTO DE LAS PARTES INTERESADAS:** Se dará un trato equitativo a los grupos de interés, estableciendo condiciones y procedimientos que garanticen sus derechos.
- B. GESTIÓN DE RIESGOS:** Se velará por la debida implementación y aplicación del marco de referencia, instrumentos y metodologías generales para la implementación y funcionamiento del Sistema de Gestión del Riesgo, con el fin de identificar, analizar, monitorear, medir y controlar los riesgos implicados en toda su cadena de valor.
- C. ADMINISTRACIÓN DE LOS ACTIVOS, PASIVOS Y PATRIMONIO:** El Gerente General ejercerá una adecuada administración de los activos, de los pasivos y del patrimonio, procurando que estén protegidos, sean productivos, se mantengan adecuadamente y no se arriesguen innecesariamente.
- D. VINCULACIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS COLABORADORES:** El Gerente General establecerá los mecanismos que permitan un proceso de selección y vinculación de colaboradores en condiciones de igualdad, transparencia y objetividad, cumpliendo los requisitos de ley e internos, de tal manera que toda contratación de personal haya cumplido el proceso completo de vinculación. En cuanto a la promoción interna, el Gerente General garantizará que la misma se haga con aplicación de los principios de libre postulación, igualdad de proceso y transparencia de la información, previniendo conductas que eviten el favoritismo.
- E. COMPENSACIÓN DE COLABORADORES Y TRABAJADORES TEMPORALES:** Con respecto al empleo, retribución y beneficios de los colaboradores y trabajadores temporales, el Gerente General aplicará modelos de retribución orientados a incrementar la productividad, las posibilidades de atracción y retención del talento humano, alinear este y su productividad con la estrategia, lograr altos índices de equidad interna y competitividad externa, generando satisfacción, motivación y compromiso de los colaboradores; cumpliendo los requisitos de ley e internos.
- F. RELACIONES CON LOS ASOCIADOS:** Las relaciones del Gerente General con los asociados estarán enmarcadas por los más altos valores de transparencia, sin perjuicio de la función de la Junta Directiva y de la Asamblea General de Delegados como representante de los asociados.

- G. RELACIONAMIENTO:** El Gerente General, en el relacionamiento con el Estado y con los organismos de integración, que desarrolla de manera conjunta con la Junta Directiva, garantizará que su participación sea entendida como institucional.
- H. COMUNICACIÓN Y APOYO:** El Gerente General no permitirá que la Junta Directiva esté desinformada o no tenga apoyo para su función. De igual manera garantizará que todas las decisiones y acciones de la Junta Directiva sean debidamente informadas.

ARTÍCULO 17 » CONDICIONES Y ACTIVIDADES FINANCIERAS: El Gerente General no dará lugar ni permitirá la adopción de riesgos innecesarios ni desviaciones de las políticas establecidas. Para el efecto el Gerente General:

- A.** Dirigirá el Fondo de modo que pueda cumplir en la medida de sus capacidades, con todas sus obligaciones.
- B.** Velará porque la contabilidad se lleve de acuerdo con la ley y los principios generalmente aceptados.
- C.** Velará que las contrataciones se realicen respetando los límites de autorización contemplados en el Estatuto y la reglamentación interna, evitando el fraccionamiento de contratos.
- D.** Velará por el debido y oportuno recaudo de los ingresos de la entidad, incluido el correspondiente a las cuentas por cobrar.

ARTÍCULO 18 » COMUNICACIÓN Y APOYO A LA JUNTA DIRECTIVA: El Gerente General no permitirá que la Junta Directiva no esté informada o no tenga apoyo para realizar su trabajo. Para el efecto el Gerente General:

- A.** Suministrará los datos requeridos por la Junta Directiva de forma oportuna, exacta y comprensible.
- B.** Informará oportunamente ante cualquier incumplimiento real o previsto de cualquier política de la Junta Directiva.
- C.** No permitirá que la Junta Directiva desconozca tendencias relevantes, demandas pendientes o anunciadas y los problemas más significativos con los asociados.
- D.** Advertirá a la Junta Directiva si éste no está cumpliendo con sus propias políticas de proceso de gobierno y de delegación la Junta Directiva – Gerente General, sobre todo en el caso de un comportamiento de la Junta Directiva en detrimento de la relación entre la Junta Directiva y el Gerente General.
- E.** No presentará información en forma compleja innecesariamente o extensa, de modo que confunda los datos.
- F.** No divulgará selectivamente información del Fondo a los dirigentes, con la excepción de responder a personas autorizadas o comités debidamente encargados por la Junta Directiva.

ARTÍCULO 19 » PRINCIPIOS DE LOS COMITÉS ASESORES O DE APOYO: Los comités tendrán a su cargo, por delegación y orientación de la Junta Directiva, las funciones previstas en los

Estatutos de FAEMPAIS o en su reglamento de funcionamiento, en ejercicio de las cuales, todos y cada uno de sus integrantes, deberán:

- A. Funcionar de acuerdo con las directrices de la Junta Directiva y bajo el control de esta.
- B. No ejercer autoridad alguna que no provenga de la Junta Directiva o no haya sido delegada en razón precisa de una tarea o actividad encomendada.
- C. No contrariar abiertamente la gestión de la Administración, ni tampoco anteponer juicios personales al seguimiento de instrucciones dictadas por Junta Directiva. En ningún caso inmiscuirse de manera personal en las decisiones u órdenes, sino siguiendo siempre el principio de que el objetivo principal son los intereses de los asociados.
- D. No sobre limitarse en sus funciones y en especial deberán abstenerse de impartir a la Administración, instrucciones que no son de su competencia.

ARTÍCULO 20 » NATURALEZA DE LA DELEGACIÓN JUNTA - GERENCIA: La Junta Directiva como órgano permanente de administración, es responsable ante los asociados del buen funcionamiento de FAEMPAIS. Para el efecto y en búsqueda de cumplir su tarea y según el Estatuto, delega la gestión en el Gerente General circunscribiéndose entonces, en este aspecto, a dirigir y evaluar la actuación de éste.

ARTÍCULO 21 » PRINCIPIOS DE LA DELEGACIÓN: La única conexión oficial de la Junta Directiva con FAEMPAIS, sus logros y su conducta se hará a través del Gerente General y bajo los siguientes principios:

- A. **UNIDAD DE CONTROL:** Las directrices de la Junta Directiva oficialmente aprobadas son vinculantes para el Gerente General y para todos los colaboradores del Fondo.
- B. **RESPONSABILIDAD DEL GERENTE GENERAL:** El Gerente General es el único vínculo oficial con los logros operativos y la conducta, por lo que la Junta Directiva, en virtud de la delegación que ha realizado en el Gerente General, tendrá en cuenta que la autoridad y responsabilidad por la dirección de la empresa está en cabeza de este, debiendo respetar sus decisiones siempre que las mismas no se encuentren en contra de los intereses de los asociados, las directrices del Fondo o el ordenamiento jurídico.
- C. **FORMA DE DELEGACIÓN:** La Junta Directiva dará instrucciones al Gerente General mediante directrices escritas que marquen el beneficio que se debe lograr para los asociados y describirá las situaciones y acciones organizativas que deben evitarse.
- D. **EVALUACIÓN:** Sin perjuicio de evaluar de manera formal y permanente al Gerente General, para garantizar una labor eficiente y eficaz la Junta Directiva podrá conceptuar como cuerpo cuando los resultados, el trabajo e indicadores del Fondo no sean satisfactorios o su acción vaya en contravía de las políticas del mismo, a criterio de la Junta Directiva.

ARTÍCULO 22 » RELACIONES CON LOS CONTRATISTAS, PROVEEDORES Y ALIADOS COMERCIALES: Los dirigentes y la Administración de FAEMPAIS deberán ceñirse a los

procedimientos de compras y contrataciones y su reglamentación específica que están previamente establecidos, al Código de Ética y al Estatuto, para el tratamiento adecuado y transparente de la relación con los contratistas, proveedores y aliados comerciales.

CAPÍTULO VII

DEL SISTEMA ELECTORAL

ARTÍCULO 23 » Como entidad que por su esencia es participativa, democrática y autogestionaria, deberá aplicar en la selección de su Dirigencia, los principios, actividades y prácticas propias de los procesos políticos electorales. El asociado, como elector primario, ejerce su derecho y cumple con su deber al elegir, mediante procesos de votación, a sus representantes a la Asamblea General de Delegados. Por su parte, los delegados como representantes del colectivo de asociados, eligen también a los miembros de la Junta Directiva y el Comité de Control Social.

FAEMPAIS se compromete a que dichos procesos electorales se desarrollarán de acuerdo con las mejores prácticas democráticas, de tal manera que se garantice la transparencia e igualdad de condiciones de todos los participantes.

Tanto en el marco y desarrollo de los procesos electorales, así como en cualquier proceso de toma de decisiones al interior de sus cuerpos colegiados, FAEMPAIS procurará que las votaciones traduzcan la expresión libre, espontánea y auténtica de los asociados y que los escrutinios sean fiel reflejo de la voluntad del asociado que participe.

ARTÍCULO 24 » REGLAMENTACIÓN: La Junta Directiva garantizará por medio de acta, que todos los asociados hábiles estén en igualdad de condiciones frente al proceso electoral y aplicará sanciones disciplinarias a los asociados y empleados que hagan uso no autorizado de la infraestructura de FAEMPAIS para el desarrollo de dicho proceso.

Las normas que rigen el proceso electoral son las consignadas en el Estatuto y los mecanismos de elección están reglamentados por la Junta Directiva en el Código Electoral o Reglamento.

La Comisión Central de Elecciones y Escrutinios es el organismo encargado de dirigir las elecciones, velar porque éstas se lleven a cabo en un marco legal y garantizar que éstas reflejen la voluntad del elector. Es elegida por la Asamblea General de Delegados y está conformada por tres (3) miembros principales numéricos. No podrá ser compuesta por integrantes de la Junta Directiva, ni por un asociado inscrito como candidato al proceso electoral.

CAPÍTULO VIII

SELECCIÓN Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL, CRITERIOS DE REMUNERACIÓN Y RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 25 » La Política de Gestión Humana tiene por objetivo atraer, mantener y retener el talento humano que FAEMPAIS necesita para desarrollar su gestión, alcanzar la visión y lograr el desarrollo integral hombre-organización.

ARTÍCULO 26 » FAEMPAIS tiene establecido un modelo de compensación acorde con las condiciones del cargo y el impacto que genera en la empresa.

La compensación podrá ser compuesta por una parte fija y una variable en la medida que FAEMPAIS, la empresa o unidad de servicio, lo considere conveniente.

La porción variable estará conformada por los incentivos económicos de los cuales se haga acreedor el colaborador en razón de los resultados obtenidos y a los logros de acuerdo con los compromisos pactados en los períodos correspondientes.

ARTÍCULO 27 » Las relaciones laborales de FAEMPAIS con sus colaboradores están reguladas por la Constitución Política, la ley laboral y lo pactado en los respectivos contratos de trabajo.

CAPÍTULO IX

DEL CONTROL

ARTÍCULO 28 » SISTEMA DE CONTROL EMPRESARIAL: Es el conjunto de actividades y medidas adoptadas para monitorear las actuaciones y resultados de FAEMPAIS y sus unidades de servicios, con el fin de garantizar de manera eficiente el cumplimiento de los lineamientos definidos para el logro de los objetivos propuestos.

La acción de la Revisoría Fiscal está relacionada fundamentalmente con el elemento empresa y con las operaciones propias de esa actividad empresarial que adelante la entidad respectiva. A su turno, la acción del órgano del Comité de Control Social está relacionada con el elemento asociación.

El sistema de control está integrado por el control externo y el control interno, definidos como sigue a continuación.

ARTÍCULO 29 » CONCEPTO Y FINES DEL CONTROL INTERNO EMPRESARIAL: Es el sistema integrado por el esquema de organización, el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación adoptados por FAEMPAIS, para procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con normas constitucionales, legales, normativas, estatutarias, políticas de la alta dirección, metas y objetivos previstos.

Este control tiene como objetivos, los siguientes:

- A. Efectividad y eficiencia de las operaciones y cumplimiento de los objetivos básicos de FAEMPAIS, salvaguardando los recursos de la misma, incluyendo sus propios activos, así como los bienes de terceros en poder de FAEMPAIS. y de las entidades en donde FAEMPAIS tenga participación.
- B. Suficiencia y confiabilidad de la información financiera, así como de la preparación de todos los estados financieros.
- C. Cumplimiento de la regulación aplicable: Leyes, Estatuto, reglamentos e instrucciones internas.
- D. Evaluación y seguimiento de los riesgos.

ARTÍCULO 30 » REVISORÍA FISCAL: El control externo fiscal y contable de FAEMPAIS estará a cargo de la Revisoría Fiscal, conforme con lo establecido en el Estatuto.

Con el objeto de garantizar que los hallazgos relevantes sean comunicados a los asociados, en los Estatutos de FAEMPAIS se ha asignado a la Revisoría Fiscal funciones precisas de vigilancia y control, las cuales ejecuta de manera independiente con la colaboración estrecha de la Administración.

Las funciones del Revisor Fiscal, sus alcances y la manera de divulgar los hallazgos relevantes, están consignadas en el Estatuto de FAEMPAIS.

ARTÍCULO 31 » CONTROL ESTATAL: Está establecido acorde con la actual naturaleza de FAEMPAIS, así:

- A. Superintendencia de la Economía Solidaria: FAEMPAIS se encuentra sometida a la inspección, vigilancia y control de la Superintendencia de la Economía Solidaria, organismo de carácter técnico, adscrito al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en los términos de la Ley 79 de 1998 y demás disposiciones que la adicionen, complementen o reglamenten.
- B. El desarrollo del objeto social de FAEMPAIS se enmarca dentro de las prescripciones de las circulares Básica Jurídica y Básica Contable y Financiera expedidas por el citado ente de control, las cuales comprenden la normatividad propia de las entidades solidarias.

- C. En aras de garantizar el efectivo control y la prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo FAEMPAIS acoge las políticas establecidas en la Circular Externa 006 de 2014 emitida por la UIAF la cual acoge a las entidades del sector solidario, y demás disposiciones que la adicione, complementen o reglamenten.

ARTÍCULO 32 » CONTROL INTERNO SOCIAL: Sin perjuicio del control externo que ejerce el Estado, FAEMPAIS está sometida al control social interno de sus propios asociados. El ejercicio del derecho al control social interno por parte del asociado, apareja el deber de hacerlo conforme con los conductos regulares establecidos en la ley, el Estatuto y el presente Código.

ARTÍCULO 33 » El control empresarial interno en FAEMPAIS está en cabeza del Representante Legal, quien lo ejerce a través de apoderados o delegados y está presente en cada uno de los procesos.

ARTÍCULO 34 » ORGANISMOS DE APOYO AL CONTROL INTERNO EMPRESARIAL: La Gerencia General como Representante Legal del Fondo, desarrollará las labores de control interno con el apoyo de la Revisoría Fiscal y el Comité de Control Social.

Cada uno de los funcionarios de FAEMPAIS deberá procurar el cumplimiento de los objetivos trazados por los entes arriba mencionados, en el desarrollo de sus funciones y la aplicación de los procedimientos operativos apropiados.

CAPÍTULO X

DEL RIESGO AL INTERIOR DE FAEMPAIS

ARTÍCULO 35 » Los principales riesgos que se gestionarán en FAEMPAIS son:

- A. **Riesgo de Mercado:** De incurrir en pérdidas asociadas al incremento no esperado en el monto de las obligaciones con acreedores externos, o a la pérdida de valor de los activos, o a cambios en el valor de los portafolios por variaciones en las tasas de interés, o cualquier parámetro de referencia que produzca cambios en el precio de los instrumentos financieros en los cuales se mantienen posiciones, dentro o fuera del balance. Incluye el Riesgo de Contraparte.
- B. **Riesgo de Liquidez:** Posibilidad que la entidad no sea capaz de adquirir u obtener los fondos necesarios para atender el pago oportuno de obligaciones tanto en el corto, como en el mediano o largo plazo.
- C. **Riesgo de Crédito:** Posibilidad de incurrir en pérdidas por el no pago o pago inoportuno de las obligaciones a cargo de clientes, aseguradores, anticipos otorgados, riesgo de

contraparte de las inversiones permanentes y/o cualquier otra operación que determine una deuda a favor de la entidad.

- D. Riesgo Operacional:** Posibilidad 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 y fraudes o fallos en los sistemas informáticos.
- E. 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.
- F. 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.
- G. Riesgo Reputacional:** Posibilidad de afectar por parte de la Administración o de la Dirigencia, el buen nombre de FAEMPAIS y su imagen empresarial de cara a los asociados, externos o al Estado, por conductas inadecuadas, fraudulentas o en contra de la normatividad interna o externa. O igualmente cuando se presenta desprestigio, mala imagen, publicidad negativa, cierta o no, respecto de la institución y sus prácticas de negocios; o derivadas de acciones de mercado, de fallos judiciales o sanciones, de fallas en la prestación del servicio, o debilidades financieras, entre otras.
- H. Riesgo de Cumplimiento:** Posibilidad de pérdida en que incurre la organización al ser sancionada u obligada a indemnizar daños como resultado del incumplimiento de normas legales, de la inobservancia de disposiciones reglamentarias, de códigos de conducta o normas éticas o regulaciones y obligaciones contractuales, o como consecuencia de fallas, errores u omisiones en los contratos y transacciones, derivadas de actuaciones malintencionadas, por negligencia o por actos involuntarios.
- I. Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (LA/FT):** Posibilidad de pérdida que puede sufrir una entidad por su propensión a ser utilizada directamente o a través de sus operaciones como instrumento para el lavado de activos y/o el financiamiento del terrorismo.
- J. Riesgo de Gobierno Corporativo:** Consiste en la pérdida de control, disciplina, transparencia, independencia, responsabilidad, imparcialidad, autonomía, responsabilidad social y liderazgo, con fallas en revelación de estados financieros y rendición de cuentas.
- K. Seguridad de la Información:** Medidas preventivas y reactivas de las personas, de las organizaciones y de los sistemas tecnológicos que permitan resguardar y proteger la información, buscando mantener la confidencialidad, la disponibilidad e integridad de la misma, así como las características de autenticidad, responsabilidad, no repudio y confiabilidad.

CAPÍTULO XI

CONFLICTOS DE INTERESES

ARTÍCULO 36 » Se entiende por conflicto de intereses las situaciones en virtud de las cuales un dirigente, un directivo, un administrador o un empleado de FAEMPAIS que deba tomar una decisión o realizar u omitir una acción en razón de sus funciones, tenga la opción de escoger entre el beneficio de la respectiva entidad y su interés propio, de su familia o de terceros, de forma tal que escogiendo uno de estos dos últimos se beneficiaría patrimonial o extra patrimonialmente, para sí o para el tercero, desconociendo un deber ético, legal, contractual o estatutario u obteniendo así un provecho de cualquier tipo que de otra forma no recibiría.

ARTÍCULO 37 » PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN EL MANEJO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES: Quienes se encuentren incursos en un posible conflicto de intereses o consideren que pueden encontrarse en dicha situación, deberán proceder de conformidad con lo establecido en este capítulo. Ante toda situación que presente duda en relación con la posible existencia de un conflicto de intereses, el dirigente, el directivo, administrador o empleado estará obligado a proceder como si éste existiera.

Los procedimientos por seguir, según la condición del implicado, serán los siguientes:

A. Para los delegados, miembros de Junta Directiva y Comité de Control Social:

Cuando algunas de las personas antes citadas consideren que en el ejercicio de sus funciones pueden verse incursas en un presunto conflicto de intereses, deberán informarlo de inmediato al Comité de Ética, que definirá sobre la existencia o no del conflicto. Con fundamento en el concepto del Comité de Ética, la Junta Directiva deberá velar porque se adopten las medidas que impidan que continúe la situación que generó el conflicto de intereses.

En todo caso, quien se encuentre incurso en el presunto conflicto, se abstendrá de participar en la discusión y decisión del asunto que genere la situación de conflicto de intereses. La duda respecto de la configuración de actos que impliquen conflictos de intereses, no lo exime de la obligación de abstenerse de participar en las actividades respectivas.

B. Para los empleados: En el evento en que un empleado encuentre que en el ejercicio de sus funciones puede verse incurso en un conflicto de intereses, informará de tal situación, en forma inmediata y por escrito a su superior jerárquico y al Comité de Ética, para que el primero decida sobre la existencia o no del conflicto. El Gerente manifestará la situación de conflicto ante su respectiva junta directiva y ante el Comité de Ética. Mientras se define sobre el presunto conflicto, el implicado deberá abstenerse de intervenir por sí o por interpuesta persona en los hechos que lo originan, o cesar toda actuación en relación con

el tema. Las consideraciones hechas por el Comité de Ética y las decisiones que éste adopte, constarán en el acta de la reunión respectiva de dicho organismo.

C. Para quienes se encuentren incursos en conflictos de intereses en la contratación

laboral: El dirigente o empleado que esté frente a la posibilidad de vincular laboralmente a FAEMPAIS a su cónyuge o compañero (a) permanente o a los parientes, dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad y único civil, laboralmente o mediante un contrato de prestación de servicios, deberá manifestar su conflicto de intereses ante el respectivo superior jerárquico y ante el Comité de Ética. Sin excepción, quien aspire a vincularse, deberá acreditar el cumplimiento de todos los requisitos exigidos para el cargo al que aspira y surtir en su integridad el proceso de selección o de contratación establecido por FAEMPAIS.

En todo caso constituye causal de incompatibilidad y por tanto no podrá darse dicha vinculación, cuando exista dependencia jerárquica dentro del Fondo entre el vinculante y el vinculado.

D. Para los contratistas o proveedores: En el evento en que una de las personas antes citadas encuentre que en el ejercicio de sus actividades puede verse incurso en un conflicto de intereses, informará de tal situación, en forma inmediata y por escrito al Representante Legal de la respectiva entidad y al Comité de Ética, para que este (el primero) decida sobre la existencia o no del conflicto.

PARÁGRAFO: En el caso de conflicto de intereses de carácter permanente, es decir, aquel que no se soluciona por el hecho de declararse impedido para adoptar una determinada decisión, si esta situación afecta al conjunto de las operaciones de la entidad, se entenderá como una causal de renuncia obligatoria por parte del afectado, ya que le imposibilita para ejercer el cargo. Corresponde al Comité de Ética determinar si el conflicto de intereses es permanente y si afecta al conjunto de las operaciones de la entidad.

ARTÍCULO 38 » SANCIONES: Quien en presencia de un conflicto de intereses no dé cumplimiento al procedimiento previsto en este capítulo, además de hacerse acreedor a las sanciones establecidas en el Estatuto Social, podrá ser retirado de su cargo. En el caso de los contratistas o proveedores, dicho incumplimiento constituirá causal suficiente de terminación del contrato. En todo caso se deberá seguir el proceso establecido en el Estatuto, el Código de Ética, el Reglamento Interno de Trabajo y el presente Código, según aplique.

ARTÍCULO 39 » REGLAS DE CONDUCTA: Los directivos, administradores y empleados deberán informar al órgano al cual pertenezcan, con copia al Comité de Ética, su participación por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con FAEMPAIS.

Adicionalmente, de conformidad con los principios y normas de conducta establecidos en el Estatuto, este Código, el Código Ética, el Reglamento Interno de Trabajo, así como por la legislación vigente, los administradores, dirigentes y empleados de FAEMPAIS deben abstenerse de:

- A. Participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la ley, los intereses de FAEMPAIS o que puedan perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o afectar el buen nombre de FAEMPAIS.
- B. Realizar cualquier negocio u operación con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad.
- C. Abusar de su condición de directivo, administrador, empleado o colaborador de FAEMPAIS, para obtener beneficios para sí o para terceros, relacionados con los productos o servicios que presta FAEMPAIS o para obtener beneficios personales de proveedores, contratistas, asociados o usuarios.
- D. Otorgar a los asociados cualquier tipo de preferencia que esté por fuera de los parámetros y políticas establecidos por FAEMPAIS, para los diferentes negocios que realice.
- E. Realizar cualquier operación que dé lugar a conflicto de intereses en razón de la información que obtenga por el ejercicio de su cargo.
- F. Realizar proselitismo político de cualquier tipo, aprovechando cargo, posición o relaciones con FAEMPAIS.

ARTÍCULO 40 » REGALOS E INVITACIONES: Los dirigentes y colaboradores de FAEMPAIS no pueden dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta y en desarrollo de sus funciones, bienes o servicios de cualquier naturaleza que puedan influir en sus decisiones para facilitar negocios u operaciones en beneficio propio o de terceros.

PARÁGRAFO PRIMERO: Por regla general, los regalos serán institucionales, es decir que serán recibidos a nombre de FAEMPAIS.

ARTÍCULO 41 » CONFIDENCIALIDAD: Todas las negociaciones realizadas en virtud de la presente cláusula son confidenciales y se tratarán como negociaciones de conciliación y acuerdo a efectos de las normas aplicables relativas a la confidencialidad, testimonio y secreto profesional.

ARTÍCULO 42 » EXCLUSIVIDAD: Los procedimientos indicados en el presente capítulo son los únicos y exclusivos procedimientos utilizados para la resolución de los conflictos entre las partes que deriven de o con relación al contrato social o al presente Código de Buen Gobierno; teniendo en cuenta, sin embargo, que una de las partes, sin perjuicio de los procedimientos indicados anteriormente, podrá iniciar procedimientos legales y/o buscar un remedio cautelar o de otra naturaleza con el propósito de proteger los derechos de la citada parte en virtud de las normas nacionales e internacionales aplicables. A pesar de dicha acción, las partes seguirán participando de buena fe en los procedimientos indicados en el presente Código.

Cada parte debe continuar cumpliendo con sus obligaciones a la espera de una resolución final de cualquier conflicto (a menos que resulte imposible o impracticable en virtud de las circunstancias).

ARTÍCULO 43 » PARTICIPACIÓN DE DIRIGENTES Y COLABORADORES EN SORTEOS O PREMIOS:

Cuando FAEMPAIS en ocasión al desarrollo de su objeto social realice sorteos, rifas, premios o cualquier actividad similar, atendiendo la transparencia y legalidad, y teniendo en cuenta que los dirigentes y empleados de FAEMPAIS son a su vez asociados al Fondo, se deberá surtir el presente procedimiento:

- A.** Para las actividades donde el proceso de escogencia aleatoria del ganador sea asignado a un ente tercero, como entidades de apuestas y azar, podrán participar tanto colaboradores como dirigentes en la campaña.
- B.** Para actividades donde el proceso de escogencia aleatoria del ganador sea realizado internamente por FAEMPAIS pero se cuente con la veeduría de la Revisoría Fiscal, podrán participar tanto colaboradores como dirigentes en la campaña.
- C.** Para actividades donde el proceso de escogencia aleatoria del ganador sea realizado internamente por FAEMPAIS pero no se cuente con la veeduría de la Revisoría Fiscal, no podrán participar los colaboradores que a razón de sus funciones estuvieron involucrados con la campaña, ni tampoco los dirigentes que estuvieron relacionados, como asesores o actores intelectuales de la campaña.

PARÁGRAFO: Será facultativo de la Junta Directiva determinar en qué casos puntuales, lo estipulado en el presente artículo tendrá un tratamiento diferente.

En todo caso, siempre se deberá dejar constancia en las condiciones y términos de la campaña, como será la participación de los dirigentes o colaboradores, para transparencia y publicidad con los asociados.

CAPÍTULO XII

RESPONSABILIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 44 » POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL (RSE) Y SOSTENIBILIDAD:

FAEMPAIS, en razón de su naturaleza, es socialmente responsable y por ello asume la RSE con un alto sentido de compromiso frente a todos los grupos de interés y adopta las siguientes políticas de sostenibilidad como ejes de su modelo de gestión y de negocios y como epicentro del éxito y futuro crecimiento, garantizando así como resultado la permanencia a largo plazo, es decir ser sostenibles y perdurar:

- A. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD:** En FAEMPAIS, la Responsabilidad Social Empresarial es la forma ética, transparente, solidaria e incluyente

como interactuamos y nos desarrollamos, comprometidos con la preservación del medio ambiente y buscando siempre la creación de valor sostenible, con progreso social para todos nuestros grupos de interés.

- B. POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS:** Respetamos y cumplimos las normas nacionales e internacionales, nos esforzamos por garantizar que nuestras actividades se lleven a cabo de acuerdo con la legalidad vigente en Colombia, aplicando la debida diligencia y respetando los principios rectores universales de Derechos Humanos.
- C. POLÍTICA AMBIENTAL:** Actuamos de manera sostenible y responsable, por lo cual estamos comprometidos con la adopción y promoción de acciones internas y externas orientadas a la conservación e impacto positivo sobre el medio ambiente, el cual preservamos y mejoramos más allá de lo previsto en las normas legales, devolviéndole así vida al Planeta. En desarrollo de lo anterior, adoptamos mecanismos para educar y promover la gestión ambiental, entre los empleados, proveedores y contratistas, y en la comunidad en donde opera la empresa.
- D. POLÍTICA DE COLABORADORES:** Nuestros colaboradores son aliados esenciales para el desarrollo y la consolidación de nuestra organización y por ello nos comprometemos a crear las condiciones necesarias de bienestar e impulso del desarrollo humano integral, para que progresen como profesionales competentes y seres humanos íntegros dentro del marco de los valores de FAEMPAIS, enfocados en la consecución de resultados orientados al servicio y a la creación de valor.
- E. POLÍTICA DE EQUIDAD CON ENFOQUE DE GÉNERO:** FAEMPAIS dispondrá de lo necesario para implementar estrategias de igualdad y equidad con enfoque de género para desarrollar plenamente los potenciales de todos sus asociados, las cuales buscan igualdad de trato y de oportunidades entre los asociados y eliminar cualquier discriminación explícita o implícita por cualquier causa o condición.

ARTÍCULO 45 » PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL: FAEMPAIS ha adoptado o adoptará, entre otros, los siguientes controles que aseguran el cumplimiento de las normas nacionales y convenciones internacionales sobre los derechos de autor, propiedad industrial e intelectual:

- A. Convenciones internacionales:** FAEMPAIS respeta la protección que en otros países se ha reconocido a los distintos elementos de propiedad intelectual para garantizar su protección internacional, independientemente de la territorialidad de las normas cuando ello resulte adecuado.
- B. Contrabando:** FAEMPAIS promueve la protección de los derechos de propiedad intelectual entre los proveedores y contratistas, desestimulando la adquisición de productos de contrabando o sin licencias.
- C. Valoración de la propiedad intelectual:** FAEMPAIS considera sus creaciones como activo valioso de su patrimonio, de manera consistente con las normas contables.

- D. Políticas anti-soborno:** Tanto para la contratación privada como para la estatal, FAEMPAIS ha adoptado mecanismos para minimizar los focos de corrupción y garantizar al público la buena destinación de los recursos de sus asociados.

CAPÍTULO XIII

CUMPLIMIENTO Y DIVULGACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

ARTÍCULO 46 » Corresponde a la Junta Directiva, al Comité de Control Social y al Gerente General de FAEMPAIS, velar por el permanente cumplimiento de las medidas específicas respecto del buen gobierno de FAEMPAIS, su conducta y su información, compiladas en este Código.

ARTÍCULO 47 » FAEMPAIS adoptará los mecanismos necesarios para dar a conocer a la comunidad en general, antes de control y a los asociados, la existencia y contenido del presente código.

Cualquier modificación o complemento a este Código deberá anunciarse a estos grupos de interés.

ARTÍCULO 48 » VIGENCIA: El presente Código tiene vigencia desde la fecha de su aprobación y hasta que sea derogado, modificado o sustituido por otro.

El presente documento fue aprobado por unanimidad en reunión de Asamblea General Ordinaria de Delegados del 20 de Marzo de 2019, según consta en el Acta de Asamblea No. 045

Publíquese, comuníquese y cúmplase,

Presidente de Asamblea
Faempais

Secretario(a) de Asamblea
Faempais