



CÓDIGO DE GOBIERNO CORPORATIVO Y ÉTICA

Objetivos

El objetivo general del Gobierno Corporativo del Fondo de Empleados es generar un instrumento de normativa interna, cuya aplicación pueda mitigar, minimizar y/o controlar los riesgos inherentes a la toma de decisiones. Igualmente, tiene como propósito delimitar el funcionamiento de los órganos de administración, vigilancia y control y sus interrelaciones, con el objeto de:

- a) Promover, a través de las prácticas de buen gobierno, una mayor transparencia y oportunidad en la presentación y publicación de la información financiera y no financiera.
- b) Mantener y mejorar las relaciones entre los asociados, órganos de administración, vigilancia y control.
- c) Propender por la eficiencia, eficacia y efectividad de los recursos del Fondo de Empleados, con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los asociados.
- d) Ofrecer formación constante en economía solidaria a sus asociados y trabajadores, así como a los administradores en la gestión empresarial.

Objetivo social

El Fondo de Empleados tendrá como objeto social mejorar la calidad de vida, fomentar el ahorro de sus asociados con miras a generar recursos destinados especialmente a la satisfacción de sus necesidades de crédito, a la inversión en proyectos empresariales, y desarrollo de actividades comercial e industrial que contribuyan al mejoramiento económico, social y cultural de sus asociados y familiares; así como fomentar los lazos de respeto, solidaridad y compañerismo entre los mismos. También será objetivo del Fondo de Empleados desarrollar la integración social y económica, para lo cual estrechará sus relaciones con otras entidades del sector solidario.

Misión

Brindar a nuestros asociados y sus familias servicios integrales de ahorro, crédito y bienestar que contribuyan de manera efectiva a mejorar su calidad de vida, respaldados por una gestión responsable, cercana y orientada al servicio. Actuamos con fundamento en los principios de la economía solidaria, promoviendo la solidaridad, la equidad, la ayuda mutua y la participación democrática, para facilitar el acceso a soluciones oportunas que respondan a las necesidades reales de nuestros asociados. Administramos los recursos con prudencia, transparencia y sostenibilidad, fortaleciendo la confianza, el sentido de pertenencia y el desarrollo social y económico de nuestra comunidad.

Visión

Ser reconocidos como el Fondo de Empleados líder y preferido por nuestros asociados, por ofrecer la mejor alternativa de servicios y beneficios, caracterizada por la transparencia, la eficiencia y la eficacia en la atención y la gestión. Consolidaremos un modelo de servicio soportado en un equipo humano idóneo, comprometido y en permanente formación, y en el uso de tecnologías innovadoras que permitan procesos ágiles, seguros y accesibles. Dispondremos de ambientes confortables y canales de atención modernos que fortalezcan la experiencia del asociado, impulsando el crecimiento sostenible del Fondo y su impacto positivo en el bienestar individual y colectivo.

Naturaleza del Fondo

La entidad es una empresa asociativa, de derecho privado sin ánimo de lucro, cuya organización y funcionamiento se rigen por su estatuto, por las disposiciones legales vigentes y en especial la legislación sobre Fondos de Empleados, se encuentra bajo la vigilancia de la Superintendencia de Economía Solidaria.

Objetivos Estratégicos

El Fondo de Empleados realizará todas las gestiones para el logro de sus objetivos estratégicos en un periodo de cinco (5) años, los cuales se plantean a continuación:

Bienestar integral del asociado

Diseñar y fortalecer un portafolio de servicios de ahorro, crédito y beneficios que incremente el bienestar del asociado y su familia, con enfoque en necesidades reales.

Experiencia del asociado y calidad del servicio

Consolidar un modelo de atención centrado en el asociado, con tiempos de respuesta definidos, canales accesibles y mejora continua, garantizando una experiencia consistente y satisfactoria.

Sostenibilidad financiera y crecimiento responsable

Asegurar la sostenibilidad del Fondo mediante una gestión financiera prudente, crecimiento equilibrado de captaciones y colocaciones, control de costos y protección patrimonial, sin perder el enfoque solidario.

Fortalecimiento de la transparencia y el buen gobierno

Reforzar las prácticas de buen gobierno, ética y rendición de cuentas, promoviendo la gestión transparente, el manejo oportuno de conflictos de interés y el cumplimiento de políticas internas.

Valores Institucionales

El Fondo de Empleados se regirá por los siguientes valores institucionales:

- | | | |
|--------------------|-------------------|-----------|
| - Confianza | - Integridad | - Respeto |
| - Transparencia | - Responsabilidad | - Equidad |
| - Confidencialidad | - Solidaridad | |

En materia de Gobierno Corporativo el Fondo se regirá por valores tales como la transparencia, la objetividad y equidad en el relacionamiento de los asociados, la gestión de los órganos de administración, y la responsabilidad frente a los asociados y terceros, conforme a las buenas costumbres, normas legales y el estatuto social.

Marco Normativo

El Código se interpreta y aplica conforme a la normativa del sector de la economía solidaria y a las instrucciones de la Superintendencia de la Economía Solidaria (Supersolidaria), incluyendo, entre otros, los documentos de referencia listados a continuación.

- Decreto 962 de 2018
- Circular Básica Jurídica - Título IV (Supersolidaria).
- Guía para la implementación de mejores prácticas de buen gobierno (Supersolidaria, 2025).
- Estatuto del Fondo de Empleados
- Manuales y Reglamentos del Fondo de Empleados

Alcance

Las políticas de Buen Gobierno y Ética serán de obligatorio cumplimiento para:

- Los órganos de Gobierno y Control
- Los empleados del Fondo
- Los asociados
- Los proveedores

Los órganos de Gobierno y Control

Los órganos de gobierno y control del Fondo de Empleados son los siguientes:

- Asamblea general de asociados o de delegados
- Junta Directiva
- Gerencia
- Comité de control social - Comité de Apelaciones
- Y demás comités de apoyo que determine la Junta Directiva

ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN DEL FONDO DE EMPLEADOS

La administración de El Fondo de Empleados será ejercida por la Asamblea General, la Junta Directiva y el Gerente.

Asamblea General

La Asamblea General es el órgano máximo de administración de El Fondo de Empleados y sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, estatutarias y reglamentarias. La conforma la reunión debidamente convocada de los asociados hábiles o de los delegados elegidos directamente por estos.

Sus funciones se encuentran determinadas en el artículo 59 del Estatuto del Fondo de Empleados. En materia de buen gobierno la Asamblea tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- Impartir directrices y lineamientos generales a la Junta Directiva sobre el modelo de gobierno, en coherencia con el principio de participación democrática
- Velar por que exista información permanente a los asociados sobre: (i) derechos y obligaciones; (ii) programas de capacitación, rendición de cuentas, perfiles e informes de órganos de administración, control y vigilancia; y (iii) canales de comunicación para acceder a la información del Fondo.
- Asegurar que las decisiones adoptadas en Asamblea se comuniquen a todos los asociados (incluyendo quienes no participaron), mediante políticas y canales definidos por el Fondo.
- Conocer y evaluar, en la Asamblea ordinaria, los informes de rendición de cuentas de los órganos de administración y control, orientados a fortalecer la participación democrática, la gestión de riesgos y las buenas prácticas de gobierno.

Todo lo concerniente a la convocatoria, clases de asamblea y su funcionamiento se encuentran determinados en el capítulo VI del estatuto del Fondo de Empleados.

Formalidades mínimas de la Asamblea General

Para la celebración de la Asamblea General se deberá tener en cuenta los siguientes requisitos mínimos:

- Informar, previamente a la realización de la Asamblea General, los asociados inhábiles y la condición mediante la cual adquirieron la inhabilidad, sus efectos, así como también los mecanismos con los que cuentan para superar dicha situación.
- El acto de convocatoria deberá contener como mínimo, el nombre de la entidad solidaria, el órgano que convoca, la fecha, hora, lugar, orden del día de la reunión, la indicación de si la reunión es presencial, no presencial o mixta y el medio de comunicación simultáneo o sucesivo empleado para la reunión.
- Cuando la Asamblea General se integre por Delegados, el Fondo de Empleados se asegurará de que todos los asociados se encuentren plenamente representados por al menos un delegado por segmento, esto es, asociados que comparten características en razón a su ubicación geográfica, actividad económica, vinculación a una empresa, entre otras, distintas al vínculo de asociación previsto en los estatutos del Fondo de Empleados.

Junta Directiva

La Junta Directiva es el órgano de administración permanente de **El Fondo de Empleados** sujeto a la Asamblea General y responsable de la dirección general de los negocios y operaciones. Estará integrada por cinco (5) miembros principales con cinco (5) suplentes numéricos, elegidos por la Asamblea General para un período de dos (2) años, los cuales podrán ser reelegidos o removidos libremente por esta.

Los candidatos propuestos por los asociados deben manifestar verbalmente o por escrito la aceptación de su postulación a dicho cargo. La Junta Directiva ejercerá sus funciones una vez elegida, sin perjuicio del registro ante el organismo competente.

Aquellos asociados que hayan ostentado un cargo de administración, control o vigilancia, por periodos que superen los seis (6) años consecutivos, no podrán ostentar otro cargo en otro órgano de administración, control o vigilancia en el Fondo de Empleados, sin que medie por lo menos un periodo de elección del cargo correspondiente, desde la fecha de dejación del cargo inicial.

Sus funciones se encuentran determinadas en el artículo 64 del Estatuto del Fondo de Empleados. En materia de buen gobierno la Junta Directiva tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- Cumplir con las formalidades del acto de notificación de la convocatoria de acuerdo con lo estipulado por el estatuto.
- Adoptar políticas de comunicación e información dirigidas a los asociados sobre las decisiones tomadas en la reunión de la Asamblea General.
- Velar por el cumplimiento del número mínimo de integrantes de la Junta Directiva.
- Presentar el informe anual y de balance social junto con la gerencia.
- Velar por el cumplimiento de la política de conflicto de intereses.
- Nombrar de manera indelegable al Gerente, verificando el cumplimiento de requisitos mínimos de formación, experiencia e idoneidad, conforme a los procedimientos internos.
- Realizar seguimiento a la gestión gerencial mediante esquemas de reporte y evaluación alineados con el direccionamiento estratégico del Fondo

Condiciones para Ser Elegido Miembro de la Junta Directiva.

Para ser elegido miembro de la Junta Directiva, se deberá tener en cuenta la capacidad, aptitudes personales, el conocimiento, la integridad ética y la destreza, y los siguientes requisitos en el momento de la postulación y durante la vigencia del periodo:

- a) Ser asociado hábil.
- b) Tener como mínimo una antigüedad de 12 meses como asociado de El Fondo de Empleados.
- c) Acreditar conocimientos y/o experiencia en aspectos administrativos, contables, financieros o afines.
- d) Acreditar formación debidamente certificada en economía solidaria.
- e) No haber sido sancionado durante los dos (2) años anteriores por El Fondo de Empleados o la entidad gubernamental que ejerza el control, inspección y vigilancia.
- f) No estar incurso en las incompatibilidades o inhabilidades legales y Estatutarias.
- g) No tener reportes negativos en los certificados de antecedentes judiciales, disciplinarios y los fiscales, expedidos por la Policía Nacional, Procuraduría General de la nación y la Contraloría General de la Nación.
- h) No estar reportado negativamente en las centrales de riesgo por más de sesenta
- i) (60) días y presentar Paz y Salvo, para lo cual con la postulación y en la elección, autoriza su consulta.
- j) No haber sido sancionado disciplinaria o administrativamente, o anteriormente removido del cargo de gerente, o miembro de órganos de administración o control o vigilancia de una organización de economía solidaria, exclusivamente por hechos atribuibles al candidato a miembro de órgano de administración, control o vigilancia y con ocasión del ordenamiento de medidas de intervención.
- k) Suscribir acuerdo de confidencialidad y de manejo de información dentro de los 30 días siguientes a la elección.
- l) Con la postulación y una vez elegido, debe manifestar por escrito en el formato que disponga el Fondo de Empleados, que conoce las funciones, las prohibiciones, los deberes y derechos establecidos en la normatividad vigente y el Estatuto.

Parágrafo: Estos requisitos deben darse a conocer junto con la convocatoria a Asamblea General y las reglas de votación con las que se realizara la elección.

Funcionamiento de la Junta Directiva

La Junta Directiva se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez al mes y extraordinariamente cuando las circunstancias lo exijan.

En el reglamento interno de la Junta Directiva se determinará entre otras cosas, los dignatarios, su período y funciones, competencia y procedimiento de la convocatoria; la forma y participación de los miembros suplentes; los demás asistentes; la composición del quórum; la forma de adopción de las decisiones; los requisitos mínimos de las actas; los comités o comisiones a nombrar y la forma como estos deben ser integrados, y en general todo lo relativo al procedimiento y funcionamiento de este organismo.

Causales de Remoción de Miembros de la Junta Directiva

Los miembros de la Junta Directiva serán removidos de su cargo por las siguientes causales:

- a) Realizar actos de disposición excediendo las facultades establecidas por la ley, los estatutos o reglamentos, u omitir el cumplimiento de sus funciones.
- b) Por la comisión o emisión de actos contrarios a la designación de la cual estén investidos.
- c) Por perder la calidad de Asociado.

- d) Por no asistir a tres (3) sesiones continuas o siete (7) discontinuas de la Junta Directiva con o sin causa justificada.
- e) Por quedar incurso en alguna de las incompatibilidades o inhabilidades previstas en el presente estatuto.
- f) Por declaración de inhabilidad para el ejercicio del cargo que les efectúe la entidad gubernamental correspondiente.
- g) Por no cumplir con el requisito de haber recibido educación en economía solidaria dentro del término establecido.
- h) Por incumplimiento de alguno de los requisitos para el cargo en el momento de la elección o durante la vigencia del periodo de elección o reelección.
- i) La remoción de miembros de la Junta Directiva es competencia de la Asamblea General.

Parágrafo: Cuando se presenten las causales de competencia de la Junta Directiva, esta adelantará una investigación breve y sumaria para determinar la ocurrencia de la causal y oír a los descargos al miembro de Junta investigado. La Junta en pleno, con citación del miembro investigado, decidirá lo pertinente, para lo cual requerirá el voto afirmativo de tres (3) de sus miembros para remover al miembro de Junta Directiva, la notificación se entenderá surtida en el acto de su pronunciamiento y se aplicará de inmediato.

Evaluación

La Junta Directiva se autoevaluará anualmente, o podrá nombrar una comisión o solicitar la contratación de un externo para evaluar su desempeño como órgano.

El resultado de la autoevaluación será conocida y socializada en la sesión de Asamblea General para la cual se haya convocado con dicho fin. Quedará en consideración de la Asamblea General de Asociados solicitar realizar evaluación a la Junta Directiva por parte de los asociados lo cual quedará registrado en la Asamblea.

Participación de los miembros suplentes

Los miembros suplentes de la Junta Directiva podrán asistir cuando sean invitados para enterarse de los temas desarrollados por el órgano de administración permanente, así mismo podrán participar con voz pero sin voto, sus intervenciones quedarán anotadas en el acta. Cuando su principal se ausente en la sesión de Junta Directiva, tomarán su lugar para participar en las decisiones del órgano.

Gerente o representante legal y su suplente

El Gerente es el representante legal de El Fondo de Empleados, principal ejecutor de las decisiones de la Junta Directiva y de Asamblea General y superior jerárquico de los empleados de El Fondo de Empleados.

El Gerente será nombrado por la Junta Directiva, quien ejercerá como representante legal del Fondo, por lo cual la Junta Directiva deberá elegir también por lo menos a un suplente para reemplazar al Gerente en sus ausencias transitorias u ocasionales. El gerente podrá ser removido de conformidad con las normas legales vigentes. Ejercerá sus funciones bajo la dirección inmediata de la Junta Directiva y responderá ante ésta y ante la Asamblea General sobre la gestión de El Fondo de Empleados.

Sus funciones se encuentran determinadas en el artículo 64 del Estatuto del Fondo de Empleados. En materia de buen gobierno el Gerente tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- Velar porque la información requerida por los órganos de administración y control sea entregada de manera oportuna.
- Impartir instrucciones a los empleados del Fondo para el cumplimiento de las políticas de Buen Gobierno y Ética.
- Vigilar el cumplimiento de las políticas de Buen Gobierno y Ética, Conflicto de Intereses y Gestión de Riesgos.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las decisiones de la Junta Directiva.
- Coordinar y facilitar los recursos humanos y técnicos para la realización de elecciones a que haya lugar del Fondo de Empleados.

Requisitos para Desempeñar el Cargo de Gerente

Para ser elegido como Gerente, se tendrá en cuenta la capacidad y aptitudes personales, el conocimiento, integridad ética y destreza y los siguientes requisitos al momento de la postulación y durante la vigencia del mismo:

- a) No haber sido sancionado disciplinaria o administrativamente, o anteriormente removido del cargo de gerente o miembro de órganos de administración o control o vigilancia de una organización de economía solidaria, exclusivamente por hechos atribuibles al candidato a miembro de órgano de administración, control o vigilancia y con ocasión del ordenamiento de medidas de intervención.
- b) Acreditar formación, debidamente certificada, sobre economía solidaria. En caso de no tener experiencia en manejo de empresas del sector solidario, comprometerse a capacitarse en un lapso máximo de 60 días después de su nombramiento.
- c) Tener conocimientos y acreditar experiencia en cargos de administración o dirección de entidades de economía solidaria, del sector real o sector financiero de mínimo un (1) año.
- d) No estar incurso en las incompatibilidades o inhabilidades legales y Estatutarias.
- e) Formación en áreas relacionadas con el desarrollo de las operaciones del **Fondo de Empleados**, tales como: administración, economía, contaduría, derecho, finanzas o afines.
- f) No estar reportado negativamente en las centrales de riesgo por más de sesenta (60) días y presentar Paz y Salvo, para lo cual con la postulación y en la elección, autoriza su consulta.
- g) No tener reportes negativos en los certificados de antecedentes judiciales, disciplinarios y fiscales, expedidos por la Policía Nacional, Procuraduría General de la Nación y la Contraloría General de la Nación.
- h) Suscribir acuerdo de confidencialidad y de manejo de información, dentro de los 30 días siguientes a la elección.
- i) Los demás requisitos que señale la Junta Directiva.

Parágrafo: La junta directiva verificará el cumplimiento de los requisitos previstos siguiendo los procedimientos de calificación del perfil y de decisión previamente establecidos.

Causales De Remoción Del Gerente: Son causales de remoción del Gerente:

- a) Por graves infracciones ocasionadas con motivo del ejercicio de su cargo en **El Fondo de Empleados**.
- b) Por quedar incurso en alguna de las incompatibilidades e inhabilidades previstas en el presente estatuto.
- c) Por ser sancionado por el ente gubernamental que ejerce el control, inspección y vigilancia sobre los fondos de empleados.
- d) Por no cumplir con alguno de los requisitos para el cargo en el momento de la elección o durante la vigencia del mismo

Parágrafo 1. Cuando se presente alguna de las causales de remoción, corresponde adelantar el procedimiento a la Junta Directiva de **El Fondo de Empleados**, organismo que escuchará previamente al Gerente, revisará las pruebas presentadas y tomará la correspondiente decisión que se cumplirá de inmediato.

Parágrafo 2. Cuando el Gerente se encuentre vinculado mediante contrato de trabajo, se entiende como justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo, por parte de **El Fondo de Empleados**, las previstas en la legislación laboral vigente y el reglamento interno de trabajo.

Evaluación

El Gerente será evaluado por la Junta Directiva anualmente, esta evaluación tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- Cumplimiento de las funciones estatutarias
- Cumplimiento de los reglamentos y normatividad del Fondo de Empleados
- Cumplimiento de las órdenes impartidas por la Junta Directiva
- Cumplimiento y desarrollo del plan estratégico
- Direccionamiento del equipo directivo del Fondo de Empleados

Plan estratégico

El Gerente y la Junta Directiva plantearán un plan estratégico a cinco (5) años donde fijarán objetivos de mediano y largo plazo, dichos objetivos serán evaluados de manera trimestral, haciendo seguimiento a su cumplimiento y ajustando los aspectos que sean necesarios, para el cumplimiento de las metas trazadas. En ese orden de ideas, la planeación estratégica deberá incorporar indicadores de resultados, que miden el avance en los objetivos generales, e indicadores de gestión, que evalúan el progreso en los objetivos específicos, dichos indicadores serán planteados mediante una metodología que garantice, entre otros aspectos, que sean específicos, medibles, alcanzables, realistas y temporales, con plazos definidos para el logro real de los objetivos planteados.

Actividades de Formación

El Fondo de Empleados deberá ofrecer acceso, de modo permanente, a actividades de formación en economía solidaria, así como en la gestión empresarial a los administradores, dando cumplimiento al principio que invita a la formación de sus miembros de manera permanente, oportuna y progresiva.

ÓRGANOS DE CONTROL DEL FONDO DE EMPLEADOS

Comité De Control Social

El Comité de Control Social es el organismo que tiene a su cargo controlar los resultados sociales y procedimientos para el logro de dichos resultados, así como los derechos y obligaciones de los asociados El Fondo de Empleados. Estará integrado por tres (3) miembros principales y un (1) miembro suplente numérico elegidos por igual período de la Junta Directiva, elegidos por la Asamblea General, pudiendo ser reelegidos o removidos libremente por esta.

Sus funciones se encuentran determinadas en el artículo 77 del Estatuto del Fondo de Empleados. En materia de buen gobierno el Comité de Control Social tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- Vigilar que los aspirantes a miembros de los órganos de administración y control cumplan con los requisitos contemplados en el estatuto y que se realice la publicidad de los perfiles de los candidatos.

- Informar a los asociados inhábiles, si los hubiere, sobre esta condición, las razones por las que adquirieron la inhabilidad, los efectos que le representan y los mecanismos con que cuentan para superar dicha situación.
- Conocer de las quejas y reclamos realizados por los asociados a efectos de hacer el seguimiento al tratamiento y solución oportuna de la administración de cada situación individual.
- Conocer el resultado de los procesos sancionatorios o de exclusión realizados por la Administración para valorar el debido proceso de acuerdo con lo establecido con el estatuto del Fondo de Empleados.

Condiciones para ser Integrante del Comité De Control Social

Para ser elegido miembro del Comité de Control Social, se tendrá en cuenta la capacidad y aptitudes personales, el conocimiento, integridad ética y destreza y los siguientes requisitos en la postulación y durante la vigencia del periodo:

- a) Ser asociado hábil.
- b) No haber sido sancionado de conformidad con el presente estatuto por lo menos en los últimos dos (2) años.
- c) Haber sido asociado de El Fondo de Empleados ininterrumpidamente durante los doce (12) meses anteriores a su elección.
- d) Acreditar haber recibido educación en economía solidaria.
- e) Acreditar conocimientos o experiencia en aspectos administrativos, jurídicos, de procesos y procedimientos o afines.
- f) No estar incurso en las incompatibilidades o inhabilidades legales y Estatutarias.
- g) No estar reportado negativamente en las centrales de riesgo por más de sesenta (60) días y presentar Paz y Salvo, para lo cual con la postulación y en la elección, autoriza su consulta.
- h) No tener reportes negativos en los certificados de antecedentes judiciales, disciplinarios y fiscales, expedidos por la Policía Nacional, Procuraduría General de la Nación y la Contraloría General de la Nación.
- i) No haber sido sancionado disciplinaria o administrativamente, o anteriormente removido del cargo de gerente, o miembro de órganos de administración o control o vigilancia de una organización de economía solidaria, exclusivamente por hechos atribuibles al candidato a miembro de órgano de administración, control o vigilancia y con ocasión del ordenamiento de medidas de intervención.
- j) Suscribir acuerdo de confidencialidad y de manejo de información, dentro de los 30 días siguientes a la elección.
- k) Con la postulación y una vez elegido, debe manifestar por escrito en el formato que disponga El Fondo de Empleados, que conoce las funciones, las prohibiciones, los deberes y derechos establecidos en la normatividad vigente y el Estatuto.

Parágrafo: Estos requisitos deben darse a conocer junto con la convocatoria a Asamblea General y las reglas de votación con las que se realizara la elección.

Causales de Remoción del Comité de Control Social

Serán removidos de sus cargos los miembros del Comité de Control Social por las siguientes causales:

- a) Realizar actos de disposición excediendo las facultades establecidas por la ley, el estatuto o reglamentos, u omitir el cumplimiento de sus funciones.
- b) Por la comisión o emisión de actos contrarios a la designación de la cual estén investidos.
- c) Por pérdida de la calidad de asociado.
- d) Por quedar incurso en alguna de las incompatibilidades o inhabilidades previstas en el presente estatuto.
- e) Por no asistir a tres (3) sesiones continuas o siete (7) discontinuas de la Junta Directiva con o sin causa justificada.
- f) Por declaración de inhabilidad para el ejercicio del cargo que le efectúe la entidad gubernamental correspondiente.
- g) Por no cumplir con el requisito de haber recibido educación en economía solidaria.
- h) Por graves infracciones ocasionadas con motivo del ejercicio de su cargo en El Fondo de Empleados.
- i) Incumplir con alguno de los requisitos en la postulación o durante el ejercicio del cargo.

Parágrafo: La remoción de los miembros del Comité de Control Social es competencia de la Asamblea General. En caso de presentarse una de las causales de competencia de la Asamblea General se citará a una Asamblea Ordinaria o Extraordinaria, según el caso, para que conozca de las mismas y seguirá el procedimiento señalado para la remoción de los miembros de la Junta Directiva.

Funcionamiento

El Comité de Control Social sesionará ordinariamente por lo menos una vez cada tres (3) meses y extraordinariamente cuando las circunstancias lo justifiquen, mediante reglamentación que para el efecto adopte; sus decisiones deben tomarse por mayoría y de sus actuaciones se dejará constancia en acta debidamente suscrita por sus miembros.

En el reglamento interno del Comité de Control Social se determinará entre otros parámetros los dignatarios, su período y funciones, competencia y procedimiento de la convocatoria; la forma y participación de los miembros suplentes, los demás asistentes; la composición del quórum; periodicidad de reuniones ; la forma de adopción de las decisiones; los requisitos mínimos de las actas; procedimiento de elecciones, función de los dignatarios y en general todo lo relativo al procedimiento y funcionamiento de este órgano social.

Revisor Fiscal

El Revisor Fiscal será el órgano de control externo que realizará la inspección y vigilancia del Fondo de Empleados en forma integral con el fin de controlar la calidad de la información financiera, asegurando la exactitud de la posición de las mismas y los riesgos financieros, cerciorándose que la gestión se celebre y ejecute de conformidad con lo pactado en el Estatuto, los reglamentos, las órdenes e instrucciones impartidas por los órganos de administración y con lo previsto en la ley. Será elegido por la Asamblea General para un periodo igual al de Junta Directiva con su respectivo suplente de sus mismas calidades y condiciones, pudiendo ser removido o reelegido libremente.

Sus funciones se encuentran determinadas en el artículo 81 del Estatuto del Fondo de Empleados.

Parágrafo: La persona jurídica deberá rotar después de dos periodos consecutivos en el cargo, sus delegados.

Requisitos y calidades para su elección

En las organizaciones de primer nivel y en aquellas que voluntariamente así lo decidan, en aras de propender por un control de alta calidad, en beneficio del buen gobierno, los revisores fiscales que se elijan deben cumplir, al menos, los siguientes requisitos:

- a. Además del título profesional en contaduría pública, debidamente registrado en la Junta Central de Contadores. tanto para el principal como para el suplente.
- b. Acreditar experiencia o conocimientos en temas relacionados con la naturaleza jurídica del sector de la economía solidaria.
- c. Comportamiento ético en el ejercicio de sus actividades personales, laborales, profesionales y en la atención de sus obligaciones comerciales y/o financieras.
- d. Que no haya sido sancionado disciplinaria o administrativamente en ejercicio de su actividad profesional.
- e. No estar incurso en las inhabilidades e incompatibilidades señaladas para los órganos de administración y de control social.

Causales de Remoción del Revisor Fiscal

Son casuales de remoción del revisor fiscal:

- a) Por graves infracciones ocasionadas con motivo del ejercicio de su cargo en El Fondo de Empleados.
- b) Por quedar incurso en alguna de las incompatibles previstas en el presente estatuto.
- c) Por declaración de inhabilidad para el ejercicio del cargo, que le efectúe la entidad gubernamental correspondiente.
- d) Encubrimiento, omisión o comisión de actos contrarios a la recta fiscalización de los recursos y bienes de El Fondo de Empleados.
- e) Si durante su ejercicio, es sancionado por faltas cometidas en el desempeño de su profesión.
- f) Incumplimiento durante el ejercicio de alguno de los requisitos para ejercer el cargo

Parágrafo: En todo evento corresponde a la Asamblea General la remoción del Revisor Fiscal y seguirá el procedimiento señalado en este estatuto, cuando actúa como órgano disciplinario. Sin embargo, en los casos contemplados los literales b) y e), el Revisor Fiscal quedará suspendido en el ejercicio del cargo desde el momento en que la administración tenga el documento que acredite tales hechos y le informe por escrito al afectado, hasta tanto no haya pronunciamiento expreso por parte de la Asamblea General, caso en el cual ejercerá el suplente.

Oficial de Cumplimiento

Para el cargo de Oficial de Cumplimiento, se debe asegurar que sea idóneo desde los puntos de vista ético, profesional y social, para lo cual debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Acreditar experiencia o conocimientos en el sector de la economía solidaria.
- b. No haber sido condenado penalmente
- c. No ser cónyuge, compañero(a) permanente, o poseer vínculo familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil de los miembros del consejo de administración, junta de vigilancia, gerente y personal directivo de la organización solidaria.
- d. No estar incurso en las inhabilidades e incompatibilidades señaladas para los órganos de administración y de control social

- e. Cumplir los requisitos de carácter legal, exigidos en las normas especiales que le sean aplicables.

Asociados

Podrán ser asociados de El Fondo de Empleados todas las personas vinculadas laboralmente al Fondo de Empleados, al Hospital Pablo Tabón Uribe, a La Corporación San Pablo o a entidades en donde éstas tengan participación. Además, todas aquellas personas que teniendo el carácter de asociadas reciban su derecho a pensión o jubilación, previa evaluación y aprobación de la Junta Directiva podrán continuar gozando de su calidad de tal siempre que así lo manifiesten por escrito a la Junta Directiva dentro de los 30 días calendario siguientes a la adquisición del derecho.

El Fondo garantizará que sus asociados conozcan sus derechos y deberes, para lo cual, se les informará a las personas que soliciten ser asociados del Fondo de Empleados que una de sus obligaciones como asociados es el conocimiento de los Estatutos Sociales.

Derechos de los asociados

Los derechos de los asociados se encuentran consagrados en el artículo 13 del estatuto, en materia de Buen Gobierno, los asociados tendrán los siguientes derechos:

- a. Recibir, antes de su vinculación y durante toda su permanencia, información clara y suficiente sobre (i) sus derechos y obligaciones, (ii) las características de sus aportes y depósitos, (iii) los programas de capacitación y rendición de cuentas, y (iv) los perfiles e informes de los órganos de administración, control y vigilancia, así como los canales oficiales para acceder a dicha información.
- b. Cuando se adelanten elecciones, conocer junto con la convocatoria (i) los perfiles exigibles a los candidatos, (ii) las reglas de votación, y (iii) que exista divulgación previa del perfil de los candidatos, conforme a las políticas internas de información.
- c. Ser notificado antes de la Asamblea sobre la condición de inhábil, las razones, los efectos y los mecanismos para superar dicha situación, en los términos definidos por la normativa aplicable y las reglas internas.
- d. Acceder a información sobre las decisiones adoptadas en Asamblea, mediante canales definidos por el Fondo, incluyendo mecanismos que permitan informar también a quienes no hayan participado.
- e. Contar con políticas que aseguren representación y comunicación efectiva con los delegados, de manera que los asociados permanezcan plena y permanentemente informados y representados por segmentos.
- f. Recibir un trato objetivo y equitativo en el acceso a la información, participación y servicios del Fondo, sin privilegios indebidos ni restricciones arbitrarias, conforme a los principios del buen gobierno.
- g. Intervenir en la dirección y control democrático (asistencia, deliberación, voto, postulación y elección) con base en información oportuna y suficiente y en condiciones de transparencia.
- h. Radicar peticiones, reclamos o denuncias relacionadas con la gestión y el gobierno del Fondo, y obtener respuesta conforme a los procedimientos y términos aplicables.
- i. En actuaciones disciplinarias, sancionatorias o que puedan afectar derechos asociativos, contar con garantías mínimas de defensa, contradicción, motivación y decisión por el órgano competente, conforme a los parámetros fijados por la jurisprudencia constitucional.
- j. Recibir formación en temas de economía solidaria de manera permanente, oportuna y progresiva.

Deberes de los asociados

Los deberes de los asociados se encuentran consagrados en el artículo 14 del estatuto, en materia de Buen Gobierno, los asociados tendrán los siguientes deberes:

- a. Mantener un nivel razonable de conocimiento sobre la naturaleza solidaria del Fondo, sus objetivos, servicios, reglas de funcionamiento, y participar en los programas de capacitación y rendición de cuentas que disponga la organización.
- b. Actuar con espíritu solidario frente al Fondo y a los demás asociados, promoviendo relaciones basadas en el respeto, el trato equitativo y la cooperación.
- c. Acatar las normas legales aplicables, los estatutos, reglamentos internos y las decisiones adoptadas por la Asamblea General y los órganos de administración y control, en el marco de sus competencias.
- d. Cumplir de manera íntegra y oportuna las obligaciones económicas derivadas de su vínculo asociativo (aportes, ahorros, créditos y demás compromisos).
- e. Ejercer de forma responsable sus derechos de participación (asistencia, deliberación, voto, postulación y elección), contribuyendo a una toma de decisiones plural, transparente e informada, de conformidad con las políticas de convocatoria e información definidas por el Fondo.
- f. Suministrar información veraz y comprobable cuando sea requerida por el Fondo y mantener actualizados los datos de contacto y demás información relevante para garantizar una comunicación efectiva y el acceso oportuno a la información institucional.
- g. Abstenerse de ejecutar actos u omisiones que afecten la estabilidad económica, la reputación, la confianza institucional o el interés general del Fondo.
- h. Ejercer la fiscalización social de manera responsable y de buena fe, utilizando los canales institucionales, y reportar oportunamente hechos o riesgos que puedan comprometer el cumplimiento normativo, la transparencia o la adecuada administración del Fondo.
- i. Respetar la confidencialidad de la información a la que tenga acceso por su relación con el Fondo y no utilizarla para fines indebidos o en perjuicio de la entidad o de terceros.

Perdida del Carácter de Asociado

El carácter de asociado del **Fondo de Empleados** se pierde por cualquiera de las siguientes causas.

- a) Por renuncia voluntaria
- b) Por desvinculación de la empresa que determina el vínculo de asociación o por pérdida en las condiciones para ser asociado.
- c) Por exclusión debidamente adoptada.
- d) Por muerte.

Información

El manejo de la información del Fondo de Empleados se regirá por principios de veracidad, transparencia, publicidad y confidencialidad. La información será revelada y/o entregada a sus destinatarios teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

A los asociados

El Fondo velará por que la información sea entregada a sus asociados bajo el principio de igualdad, en el que la información será revelada a sus interesados sin que medie preferencias a un grupo de asociados y por los medios que permitan el conocimiento a cada uno de ellos.

Se permitirá el acceso a todos sus asociados sobre la información referente a la marcha y situación de la entidad, el cual podrá ser ejercido en el término que la ley concede para el derecho de inspección.

Los asociados tendrán derecho a conocer la información que se prepare, discuta y resuelva antes, durante y después de la celebración de la Asamblea General, por lo cual, se deberá publicar el orden del día, con las formalidades y antelación dispuestas en el estatuto, y las decisiones que se tomen en el desarrollo de la sesión, para que los asociados puedan solicitar información respecto de estos temas.

Las decisiones que se tomen en Asamblea General serán comunicadas por todos los medios disponibles del Fondo de Empleados, esto es, página web, boletines informativos, carteleras, medios digitales (cuando se cuente con la autorización expresa del asociados)

El Fondo de empleados establece los siguientes canales de información con sus asociados:

- Correo electrónico: fondodeempleados@hptu.org.co
- Teléfono: (604) 445 99 04
- Atención presencial: Calle 78B N°69 – 240 Torre B, Elemento 3, Piso 3 Hospital Pablo Tobón Uribe

Órganos de Dirección, Administración y Control

La información que deba entregarse a los órganos de dirección, administración y control seguirá las siguientes reglas:

1. Se enviará con la convocatoria o mínimo con tres (3) días de antelación a la realización de la sesión.
2. Cuando dichos órganos soliciten información para el ejercicio de sus funciones, la gerencia será la responsable de su trámite y entrega oportuna.
3. Toda la información que se entregue y tenga carácter de confidencial, deberá señalar dicha condición, para que los miembros del órgano realicen el manejo de la información de conformidad con su naturaleza.
4. La información entregada de manera física, deberá devolverse luego de su utilización para que regrese a su archivo perteneciente.

El Fondo de empleados dará cumplimiento a todo lo estipulado en normas legales y reglamentos internos sobre el manejo de la información, en especial, lo referente a Habeas Data.

Ética y buena conducta

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Código deberán actuar conforme a los siguientes compromisos:

- Legalidad y coherencia interna: cumplir la ley, los estatutos, los reglamentos y las políticas internas vigentes.
- Integridad y transparencia: actuar de buena fe, con honestidad, evitando cualquier conducta que afecte la reputación o la estabilidad del Fondo.
- Trato digno y equitativo: respetar a las personas, promover ambientes de trabajo y servicio libres de discriminación, acoso o conductas intimidatorias.
- Cuidado de la información: proteger la información confidencial y abstenerse de usarla en beneficio propio o de terceros.
- Uso responsable de recursos: administrar y utilizar los recursos del Fondo exclusivamente para fines institucionales y en beneficio del colectivo de asociados.

Actuaciones no permitidas

Sin perjuicio de otras prohibiciones previstas en el Código, se consideran actuaciones no permitidas:

- a) Solicitar, recibir, ofrecer o entregar dádivas, regalos, comisiones o beneficios que puedan influir o aparenten influir en decisiones del Fondo.
- b) Realizar o facilitar prácticas de corrupción, fraude, ocultamiento de información o manipulación de soportes y registros.
- c) Favorecer o perjudicar a un asociado, proveedor o tercero por razones de amistad, enemistad o vínculos personales, por fuera de los criterios y reglamentos aplicables.
- d) Utilizar el nombre, posición o información del Fondo para obtener ventajas particulares.
- e) Obstaculizar investigaciones internas o aportar información falsa en procesos de verificación.

Conflictos de interés: declaración y conducta esperada

Cualquier situación que pueda generar conflicto de interés deberá ser revelada oportunamente y gestionada conforme al “Manual de Gestión de la Prevención de la Corrupción”. En todo caso, la persona involucrada deberá abstenerse de intervenir en la decisión o actuación correspondiente hasta que la instancia competente determine la medida aplicable.

Relacionamiento con asociados, proveedores, aliados y autoridades

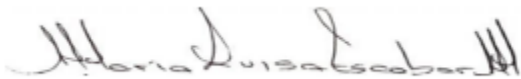
Las relaciones con terceros deberán desarrollarse en un marco estrictamente institucional, con criterios objetivos, trazabilidad y transparencia. En especial, las decisiones de contratación, compras y selección de proveedores deberán basarse en necesidad, idoneidad, precio/beneficio, calidad y cumplimiento, de conformidad con los procedimientos internos.

Las interacciones con autoridades se realizarán con respeto, veracidad, colaboración y sin incurrir en ofrecimientos o promesas indebidas

Consecuencias por incumplimiento

El incumplimiento de las disposiciones éticas dará lugar a las medidas previstas en los estatutos, reglamentos internos, régimen laboral o contractual aplicable, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar. Las decisiones deberán ser proporcionales a la gravedad, materialidad, impacto y reincidencia, y quedarán debidamente documentadas.

El presente Código de Buen Gobierno fue aprobado por la Junta Directiva según acta N°555 en su reunión del 25 de febrero de 2026.



Presidente de Junta Directiva



Secretaria Junta Directiva

