



FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS
NIT. 860.068.657-1

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

PREÁMBULO

FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, es un Fondo de Empleados, empresa asociativa de la economía solidaria, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de responsabilidad limitada, de número de asociados y de patrimonio variable e ilimitado; regida por los principios, fines, valores y características de la economía solidaria, por el presente estatuto y por el ordenamiento legal vigente dentro del derecho colombiano, especialmente por las normas establecidas para este tipo de entidades, conformada por los trabajadores de planta y pensionados del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales y demás entidades adscritas vinculadas al Ministerio de Hacienda y Crédito Público

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

TÍTULO PRELIMINAR
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I
DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

ARTÍCULO 1. OBJETIVOS DEL CÓDIGO

El Código de Buen Gobierno tiene por objetivos:

1. *Generar confianza y seguridad en la sociedad, en las personas e instituciones que en forma permanente u ocasional, directa o indirectamente se relacionan con la acción o actividad de **FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS**, para que se sientan comprometidos con ésta, su naturaleza, esencia, su objeto social y la trascendencia de sus fines, para así obtener una reputación positiva y un valioso reconocimiento por parte de todos ellos.*
2. *Establecer las normas, políticas y mejores prácticas en materia de gobierno corporativo, que rijan las actuaciones de quienes dirigen y administran a **FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS**, de tal forma que se garantice una eficiente gestión, apegada a un alto comportamiento ético y unas adecuadas relaciones con los órganos de inspección y vigilancia interna y supervisión*



estatal, con fundamento en los valores y principios de la economía solidaria y en el marco de la responsabilidad social empresarial.

3. Contribuir al cuidadoso manejo de los recursos propios de **FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS**, y de sus asociados, así como al de la administración de los riesgos inherentes a sus actividades.

ARTÍCULO 2. GRUPOS DE INTERÉS O PARTES INTERESADAS

Con base en el concepto de considerar como grupos de interés o partes interesadas, las personas naturales en forma individual o colectiva o las personas jurídicas que directa o indirectamente se ven involucradas, beneficiadas o afectadas con el desarrollo de las actividades de una empresa, o inciden directa o indirectamente en éstas, FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, considera como sus grupos de interés o partes interesadas para los efectos y objetivos del presente código a los asociados, los trabajadores proveedores de bienes y servicios, las autoridades de supervisión y control, los organismos de la economía solidaria y la comunidad, en especial aquella donde se encuentre ubicado el Fondo o este tenga presencia.

ARTÍCULO 3. DESTINATARIOS Y SUJECIÓN AL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

El Código de Buen Gobierno está dirigido a la sociedad en general y de manera especial a todos los grupos de interés reconocidos por FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, e indicados en el artículo anterior.

Estarán sujetos al estricto cumplimiento de las normas del presente Código quienes pertenezcan a FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, como asociados, los miembros de la Junta Directiva, y de los Comités Técnicos; el Gerente y su Suplente; los funcionarios; los miembros del Comité de Control Social; el Revisor Fiscal, el Oficial de Cumplimiento y los asesores externos.

CAPÍTULO II MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 4. REGULACIÓN

FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, un Fondo de Empleados, empresa asociativa de la economía solidaria, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de responsabilidad limitada, de número de asociados y de patrimonio variable e ilimitado; regida por los principios, fines, valores y características de la economía solidaria, por las disposiciones del órgano gubernamental que ejerce la supervisión estatal; por su estatuto y sus reglamentos internos; por la doctrina solidaria y por las demás disposiciones legales que le sean aplicables sin contrariar su naturaleza jurídica.



Teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 2.11.11.1.1 del Decreto 1068 de 2015, los fondos de empleados de categoría plena deben aplicar las normas de buen gobierno contenidas en el Título 11 de la Parte 11 de dicho decreto.

ARTÍCULO 5. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

De conformidad con su estatuto, FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, tiene como objeto social el de contribuir a elevar el nivel económico, social y cultural de los asociados, por medio de la promoción y protección del ahorro, y del otorgamiento de créditos; los cuales podrán ser recaudados a través de descuento directo, pago por caja y demás mecanismos que resulten aplicables, a la inversión en proyectos de desarrollo empresarial, así como actividades comerciales, industriales y de servicios, para su beneficio y el de su núcleo familiar, fomentando la solidaridad, bienestar social y los lazos de compañerismo y ayuda mutua.

ARTÍCULO 6. PRINCIPIOS

FEMPHA FONDO DE EMPLEADO, se regirá por los siguientes principios aplicables a las entidades de economía solidaria:

1. *Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua.*
2. *Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.*
3. *Adhesión voluntaria, responsable y abierta.*
4. *Participación económica de los asociados, en justicia y equidad.*
5. *Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva.*
6. *Autonomía, autodeterminación y autogobierno.*
7. *Servicio a la comunidad.*
8. *Integración con otras organizaciones del mismo sector.*
9. *Promoción de la cultura ecológica.*

ARTÍCULO 7. MISIÓN Y VISIÓN

Para sus procesos de planeación estratégica y orientación general de políticas, FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, con base en los objetivos sociales, tiene formuladas una MISIÓN que orienta el propósito o razón de ser del Fondo de Empleados y una VISIÓN que la proyecta hacia el futuro. En la medida que sea necesario la Misión y la Visión son revisadas y reformuladas por la Junta Directiva.



ARTÍCULO 8. SUJECCIÓN A LOS PRINCIPIOS DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA

El presente Código de Buen Gobierno tiene como uno de sus fundamentos, los valores y principios de la economía solidaria previstos en la Ley 454 de 1998 descritos así:

- 1. El ser bueno, su trabajo y mecanismos de cooperación tienen primacía sobre los medios de producción.*
- 2. Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua.*
- 3. Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.*
- 4. Adhesión voluntaria, responsable y abierta.*
- 5. Propiedad asociativa y solidaria sobre los medios de producción.*
- 6. Participación económica de los asociados, en justicia y equidad.*
- 7. Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva.*
- 8. Autonomía, autodeterminación y autogobierno.*
- 9. Servicio a la comunidad.*
- 10. Integración con otras organizaciones del mismo sector.*
- 11. Promoción de la cultura ecológica.*

TÍTULO PRIMERO ÓRGANOS DE GOBIERNO

CAPÍTULO I ASAMBLEA GENERAL DE ASOCIADOS O DELEGADOS

ARTÍCULO 9. CONCEPTO E INTEGRACIÓN

La Asamblea General, conforme a la ley y al estatuto es el órgano máximo de gobierno y administración de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.

La constituye la reunión de los asociados hábiles o delegados elegidos por los asociados hábiles para el efecto y sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, la Junta Directiva, integrantes del Comité de Control Social y demás



Comités, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, estatutarias y reglamentarias.

Los aspectos puntuales sobre integración; convocatoria; clases de reuniones, quórum y normas para el desarrollo de la Asamblea General; sus funciones y demás aspectos relacionados con ella, están consagrados en el estatuto y para sus deliberaciones este mismo órgano aprueba su propio reglamento.

ARTÍCULO 10. FUNCIONES, ATRIBUCIONES Y ASUNTOS DE CONOCIMIENTO DE LA ASAMBLEA GENERAL

La Asamblea General ejerce las funciones y atribuciones que se encuentran consagradas en la Ley y en el Estatuto de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.

Como máximo órgano de gobierno, la Asamblea General es informada y se pronuncia sobre el informe de gestión presentado por la Junta Directiva y el Gerente de conformidad con las disposiciones legales, las estatutarias y las contenidas en el presente código.

Igualmente conoce y se pronuncia sobre los informes presentados por el Comité de Control Social y la Revisoría Fiscal y es el único órgano competente para autorizar los conflictos de interés en que puedan verse involucrados los administradores.

CAPÍTULO II JUNTA DIRECTIVA

ARTÍCULO 11. CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

De conformidad con la ley y el estatuto, la Junta Directiva es el órgano permanente de administración de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, sujeta a la Asamblea General y responsable de la dirección general de los negocios y operaciones.

Estará Integrada por cinco (5) miembros principales y cinco (5) suplentes personales, designados por la Asamblea General para períodos de dos (2) años con renovación parcial, y sin perjuicio de que puedan ser reelegidos y removidos

El procedimiento y sistema de elección; requisitos para ser elegidos y remoción de sus miembros; periodicidad de las reuniones; actuación de los miembros suplentes funciones, incompatibilidades, inhabilidades y prohibiciones para sus miembros; se encuentran establecidos en el estatuto social.



La forma y términos de efectuar la convocatoria a sus reuniones; los asistentes; la composición del quórum; la forma de adopción de las decisiones; el procedimiento de elección y las funciones de sus dignatarios; los requisitos mínimos de las actas; los comités o comisiones a nombrar y la forma como éstos deben ser integrados, lo contempla el reglamento interno aprobado por la misma Junta Directiva.

ARTÍCULO 12. FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA

El estatuto consagra las funciones generales de la Junta Directiva, pero esta como órgano permanente de administración de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, conforme a la ley, tiene todas las atribuciones necesarias para la consecución del objeto social que no estén asignadas por la ley o el estatuto a otro órgano.

En el gobierno de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, la Junta Directiva ejerce especialmente la dirección frente a los siguientes aspectos:

1. Aprobación de la orientación estratégica, los planes y los presupuestos anuales
2. Adopción de indicadores de gestión y de medición de resultados
3. Identificación, medición, control y seguimiento de los riesgos que enfrenta la organización.
4. Apoyo del correcto ejercicio del sistema de control interno
5. Supervisión de las actividades de la Gerencia y los funcionarios.
6. Prevención u o divulgación de los posibles conflictos de interés
7. Evaluación y pronunciamiento sobre los informes y comunicaciones que presente la gerencia, el oficial de cumplimiento, los diferentes comités, la revisoría fiscal y el comité de control social y adopción de las decisiones que correspondan.
8. Designación del Oficial de Cumplimiento y asignación de los recursos necesarios para el desempeño de su labor.
9. Supervisión de la efectividad de las prácticas de gobierno con las cuales opera, realizando cambios a medida que se hagan necesarios y velar por el cumplimiento de las disposiciones emanadas del presente código.

ARTÍCULO 13. DEBERES DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA

Los miembros de la Junta Directiva, además del cumplimiento de las funciones y deberes establecidos en el estatuto, en los reglamentos internos y los establecidos en el presente código para los administradores, tienen los siguientes deberes en relación con el gobierno de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.

1. Dar ejemplo en la observancia del presente código, el estatuto y demás normas internas y exigir su cumplimiento.
2. Dedicar tiempo suficiente al ejercicio de sus funciones y participar activamente en los asuntos de su competencia.



3. *Tener actitud positiva y disposición de mejora en la evaluación que realice la Junta Directiva a sus miembros y ser objetivos en su autoevaluación.*
4. *Informarse de manera oportuna, suficiente y completa sobre los asuntos que deben conocer.*
5. *Permanecer actualizados en los temas o asuntos que requieran en el ejercicio de sus cargos.*
6. *Ser prudentes y considerados frente a los gastos en que pueden incurrir como directivos en el desempeño de sus cargos.*
7. *Documentar y sustentar suficientemente la viabilidad de sus propuestas.*

ARTÍCULO 14. PROHIBICIONES A LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA

Sin perjuicio de las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en la ley y en el estatuto, a los miembros de la Junta Directiva les está prohibido:

1. *Participar en las actividades de ejecución que correspondan al Gerente.*
2. *Ser miembro del órgano de administración, empleado o asesor de otra entidad con actividades que compitan con el Fondo.*
3. *Estar vinculado como empleado, asesor, contratista o proveedor.*
4. *Obtener ventajas directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.*
5. *Decidir sobre la selección, retiro o promoción del personal de trabajadores o colaboradores del FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, salvo aquellos casos en los que la ley o el estatuto asigne la competencia de su designación y nombramiento.*
6. *Realizar proselitismo político, inducir o promover la adopción de prácticas o cultos religiosos, aprovechando cargo, posición o relaciones con FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.*
7. *Otorgar retribuciones extraordinarias que no se hayan definido previamente, a los miembros de los Comités, al Gerente y demás funcionarios de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.*
8. *Dar órdenes a empleados o al Revisor Fiscal, o solicitarles información directamente sin consultar el conducto regular.*



CAPÍTULO III APOYO A LOS ORGANOS DE GOBIERNO

ARTÍCULO 15. COMITÉS TÉCNICOS PERMANENTES

Para el desarrollo de su gestión, el cumplimiento de sus funciones y la prestación de los servicios, la Junta Directiva se apoyará en comités técnicos permanentes, creados por ella misma, sin perjuicio de aquellos que por disposiciones legales o del ente de supervisión se establezcan para ser nombrados por este órgano de dirección.

La composición, período, funciones, responsabilidades y demás aspectos para el funcionamiento de los Comités Técnicos, se consagran en los respectivos reglamentos aprobados por la Junta Directiva.

La delegación de funciones en los comités no implica la delegación de la responsabilidad de la Junta Directiva o de la Gerencia, según fuere el caso.

ARTÍCULO 16. ASESORES EXTERNOS

FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, podrá contar con asesores externos que apoyarán en la toma de decisiones a la Junta Directiva y a la Gerencia, o cuando se requiera la intervención de profesionales especializados para el manejo de actividades específicas o la atención de conflictos o litigios.

CAPÍTULO IV GERENTE

ARTÍCULO 17. GERENTE Y REPRESENTANTE LEGAL

De conformidad con la ley y el estatuto, el Gerente será el Representante Legal de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS y el órgano de comunicación con los asociados y con terceros, ejercerá sus funciones aplicando las pautas impartidas por la Junta Directiva y responderá ante ésta, ante la Asamblea General y ante las autoridades competentes por las irregularidades que se presenten en el ejercicio de sus funciones, tendrá bajo su inmediata dependencia a los empleados que presten sus servicios al Fondo y vigilará para que las disposiciones legales, estatutarias, mandatos de la Asamblea, Junta Directiva y recomendaciones del Revisor Fiscal se cumplan.

El Gerente tendrá un Suplente, quien lo remplazará en las ausencias temporales o definitivas, en este último evento, mientras la Junta Directiva decide el nombramiento del Representante Legal.

El Gerente y su Suplente serán designados en forma indelegable por la Junta Directiva por el período que acuerde dentro de lo previsto por la ley laboral



colombiana, sin perjuicio de ser removidos libremente en cualquier tiempo por dicho órgano. La selección se realizará considerando criterios que garanticen su idoneidad ética y profesional, y la formación y experiencia para el desarrollo de sus funciones.

El Gerente no podrá ser simultáneamente miembro de la Junta Directiva ni del Comité de Control social.

Las suplencias del Gerente no podrán ser ejercidas por ninguno de los integrantes de la Junta Directiva ni del Comité de Control social.

ARTÍCULO 18. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL GERENTE

Además de las funciones y responsabilidades consagradas en el estatuto y los deberes establecidos para los administradores, el Gerente de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, tiene las siguientes:

1. Proponer y ejecutar los planes estratégicos para aprobación de la Junta Directiva.
2. Diseñar, implementar y velar por la efectividad del sistema de control interno y del sistema de gestión de riesgos del Fondo.
3. Diseñar y someter a aprobación de la Junta Directiva los reglamentos de su competencia y velar por su efectiva aplicación.
4. Presentar informes periódicos y de gestión establecidos o que le sean solicitados por la Junta Directiva y velar porque éste permanezca debidamente informado para el adecuado cumplimiento de sus funciones. La información debe ser suministrada en forma veraz, completa y oportuna.
5. Velar porque la Junta Directiva cuente siempre con el apoyo que requiere para el eficiente ejercicio de sus funciones.
6. Asegurarse que los activos del Fondo permanezcan debidamente protegidos.
7. Evitar o mitigar el riesgo de pérdida.
8. Adoptar y poner en práctica políticas prudentes y transparentes en materia de riesgos y en la observancia de normas contables.
9. Informar a la Junta Directiva sobre situaciones de conflicto de interés en los asuntos que le corresponda decidir.
10. Dar a conocer oportunamente a la Junta Directiva los informes y requerimientos formulados por la revisoría fiscal y las autoridades de supervisión, fiscalización y control.



11. Ejecutar las labores de supervisor y control inmediato, planeación, programación, evaluación, seguimiento, contratación, terminación, vinculación y demás aspectos que tengan que ver con los colaboradores permanentes, transitorios, directos o indirectos cuya prestación de servicio este orientada al cumplimiento de los objetivos, fines, actividades, misión, visión y demás planes y programas del Fondo.

ARTÍCULO 19. PARÁMETROS DE LAS RELACIONES ENTRE LA JUNTA DIRECTIVA Y LA GERENCIA

En FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, las relaciones entre la Junta Directiva y la Gerencia se desarrollarán de acuerdo con los siguientes parámetros:

1. Respeto del ámbito de funciones de la Gerencia.

La Junta Directiva tiene claro que su rol como órgano de administración permanente se enfoca en la definición de las políticas generales de gestión administrativa, aprobar los programas a realizar, hacerles seguimiento a la estrategia y desempeño de la empresa y que el rol de la Gerencia se enfoca en encargarse de ejecutar los programas tendientes a dar cumplimiento a la estrategia y ejercer la representación legal de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.

Tanto la Junta Directiva como la Gerencia se abstendrán de ejecutar conductas que invadan o interfieran la órbita de competencias que a cada uno corresponde.

2. *La Junta Directiva se abstendrá de dar instrucciones a personas que dependen directa o indirectamente del Gerente. Sin perjuicio a que, en ejercicio de sus funciones y en ausencia de la atención de la gerencia, ésta solicite informes necesarios, de primera mano y oportunos para toma decisiones.*
3. *Los resultados de la gestión gerencial deben evaluarse periódicamente por parte de la Junta Directiva, con un enfoque hacia el cumplimiento de las metas, como del cumplimiento de los objetivos estratégicos acorde con la planificación, entre los cuales se evaluará la calidad, cantidad y oportunidad de la prestación del servicio, atención y solución de problemas presentados por la deficiente atención a los asociados o suministros de información a los entes de control de manera incompleta, extemporánea o no entregada. Al igual que, el uso adecuado, eficiente y eficaz de los equipos tecnológicos, recursos, procedimientos y herramientas puestos a su disposición para la ejecución de sus labores.*



4. Los miembros de la Junta Directiva actuarán como cuerpo colegiado y sus pronunciamientos se efectúan en el marco de sus reuniones. La única persona autorizada o facultada para expresar ante el Gerente, la voluntad o el sentir de la Junta Directiva es el presidente de este órgano.
5. Los miembros de la Junta Directiva canalizarán sus pronunciamientos, quejas, reclamos o sugerencias hacia la Gerencia, directamente o a través del presidente de dicho órgano.

TÍTULO II ADMINISTRADORES

CAPÍTULO I GENERALIDADES

ARTÍCULO 20. CARÁCTER DE ADMINISTRADORES

En FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, son administradores para efectos legales y del presente código los miembros de la Junta Directiva, el Gerente y su Suplente.

ARTÍCULO 21. REQUISITOS DE ELECCIÓN, NOMBRAMIENTO Y SELECCIÓN

Con el propósito de asegurar la competencia e idoneidad de los miembros de la Junta Directiva, el Gerente y su Suplente y de los Comités Técnicos, en el estatuto y en los reglamentos se establecerán rigurosos requisitos para su elección y nombramiento, con base en criterios relacionados con la capacidad, las aptitudes personales, el conocimiento, la integridad ética y la destreza, teniendo en cuenta las exigencias que conlleva la administración de una entidad con actividad financiera.

ARTÍCULO 22. REMUNERACIÓN

Los miembros de la Junta Directiva y de los Comités Técnicos recibirán los reconocimientos económicos que les fije la Asamblea General por la asistencia a reuniones o gestiones relacionadas con el ejercicio de sus cargos.

El Gerente es remunerado en los términos que determine la Junta Directiva.

La planta de cargos, los niveles de remuneración, así como el porcentaje de incremento anual, será determinada por la Junta Directiva, previo estudio y sustentación por parte de la gerencia y el Director Financiero del Fempha.

PARÁGRAFO. De conformidad con lo establecido en el numeral 4 del artículo 13 de la ley 454 de 1998, FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, se abstendrá de conceder a sus administradores, en desarrollo de las funciones propias de sus cargos,



porcentajes, comisiones, prebendas, ventajas, privilegios o similares que perjudiquen el cumplimiento de su objeto social o afecten a la entidad.

ARTÍCULO 23. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PERMANENTE

Para garantizar el buen gobierno de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, es necesario que los administradores estén en procesos de capacitación permanente y de formación en torno a los valores y principios establecidos en el estatuto y acogidos en el presente código y sean conocedores del objeto social, de la misión y la visión y de la importancia que reviste el buen gobierno corporativo, la administración eficiente y el comportamiento ético en sus actuaciones, las actividades y operaciones del Fondo.

ARTÍCULO 24. EVALUACIÓN DE LOS ADMINISTRADORES

Sin perjuicio de la evaluación que compete a la Asamblea General en su condición de órgano máximo de gobierno, la Junta Directiva deberá evaluar por lo menos una (1) vez al año su propio desempeño y la de sus comités, analizando la eficiencia y efectividad de su gestión y decisiones, para lo cual establecerá el mecanismo más apropiado.

Igualmente, una (1) vez al año, la gestión del Gerente será evaluada por la Junta Directiva con un enfoque hacia el cumplimiento de metas de manera periódica, como del cumplimiento de los objetivos estratégicos acorde con la planeación estratégica. Así mismo, se procederá conforme al numeral 3° del artículo 19 del presente Código, demás normas, reglamentos y contrato inter-partes que le sean aplicables.

CAPÍTULO II

DEBERES, PROHIBICIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS ADMINISTRADORES

ARTÍCULO 25. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN DE LOS ADMINISTRADORES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 222 de 1995, los administradores de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, deben obrar de buena fe, con la lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios.

Sus actuaciones se cumplirán en interés de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, teniendo en cuenta los intereses de los asociados. Igualmente, conforme a lo dispuesto por el artículo 72 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, deben obrar no sólo dentro del marco de la ley sino dentro del principio de servicio al interés público de conformidad con el artículo 335 de la Constitución Política.



ARTÍCULO 26. DEBERES LEGALES DE LOS ADMINISTRADORES

En el cumplimiento de su función los administradores de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS tienen los siguientes deberes consagrados en el artículo 23 de la Ley 222 de 1995, que se aplican y se ajustan en su texto teniendo en cuenta la naturaleza de la entidad:

1. Realizar los esfuerzos conducentes al adecuado desarrollo del objeto social.
2. Cumplir estrictamente las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias.
3. Velar porque se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a la Revisoría Fiscal y las de control social.
4. Guardar y proteger la reserva comercial e industrial de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.
5. Abstenerse de utilizar indebidamente información privilegiada a que tienen acceso.
6. Dar un trato equitativo a todos los asociados y respetar el ejercicio del derecho de inspección y vigilancia que tienen.
7. Abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, o en actos respecto de los cuales exista conflicto de interés.

ARTÍCULO 27. PROHIBICIONES LEGALES A LOS ADMINISTRADORES RELACIONADAS CON LA ACTIVIDAD FINANCIERA

De conformidad con el artículo 72 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, los administradores tienen la obligación legal de abstenerse de realizar las siguientes actividades: FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, y a la entidad estatal que ejerce la supervisión:

1. Concentrar el riesgo de los activos por encima de los límites legales.
2. Celebrar o ejecutar, en cualquier tiempo, contravención a disposiciones legales, operaciones por encima de los límites legales.
3. Invertir en otras entidades en las cuantías o porcentajes no autorizados por la ley.
4. Facilitar, promover o ejecutar cualquier práctica que tenga como propósito u efecto la evasión fiscal.



5. No suministrar la información razonable o adecuada que a juicio de la Superintendencia de la Economía Solidaria deba entregarse a los asociados, para que éstos puedan tomar decisiones debidamente informadas y puedan conocer cabalmente el alcance de sus derechos y obligaciones en las relaciones contractuales que los vinculan o puedan llegar a vincular con el Fondo.
6. No llevar la contabilidad de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS o según las normas aplicables, o llevarla en tal forma que impida conocer oportunamente la situación patrimonial o de las operaciones que realiza, o remitir a la Superintendencia de la Economía Solidaria información contable falsa, engañosa o inexacta.
7. Obstruir las actuaciones de inspección, vigilancia y control de la Superintendencia de la Economía Solidaria, o no colaborar con estas.
8. Utilizar indebidamente o divulgar información sujeta a reserva.
9. Incumplir o retardar el cumplimiento de las instrucciones, requerimientos u órdenes que señale la Superintendencia de la Economía Solidaria sobre las materias que de acuerdo con la ley son de su competencia.
10. Incumplir las obligaciones y funciones que la ley les imponga, o incurrir en las prohibiciones, impedimentos o inhabilidades relativas al ejercicio de sus actividades.

ARTÍCULO 28. RESPONSABILIDAD DE LOS ADMINISTRADORES

De conformidad con las disposiciones legales, los administradores responderán solidaria e ilimitadamente de los perjuicios que por dolo o culpa ocasionen a FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, a los asociados o a otros terceros.

No estarán sujetos a dicha responsabilidad, quienes no hayan tenido conocimiento de la acción u omisión o hayan votado en contra, siempre y cuando no la ejecuten.

Igualmente serán personal y administrativamente responsables, los administradores que otorguen créditos y demás servicios en condiciones que incumplan las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias.

En los casos de incumplimiento o extralimitación de sus funciones, violación de la ley, del estatuto o de los reglamentos, se presumirá la culpa del administrador.

Se tendrán por no escritas las cláusulas o acuerdos que tiendan a absolver a los administradores de las responsabilidades antes dichas o a limitarlas al importe de las cauciones que hayan prestado para ejercer sus cargos.



CAPÍTULO III INFORMES DE LOS ADMINISTRADORES

ARTÍCULO 29. DEL GERENTE A LA JUNTA DIRECTIVA

El Gerente informa periódicamente a la Junta Directiva sobre su gestión ejecutiva, el cumplimiento de los planes y programas, prestación de servicios, situación económica, financiera, administrativa y contable y demás aspectos relacionados con la marcha de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, soportado en documentos, gráficos e indicadores.

Igualmente, cuando sobrevienen situaciones imprevistas o de urgencia que deba decidir o conocer la Junta Directiva, el Gerente lo informa a dicho órgano en forma oportuna.

El Gerente dará a conocer sus informes a los miembros de la Junta Directiva con la debida anticipación a la reunión en que deban ser considerados.

ARTÍCULO 30. DE LOS COMITES TÉCNICOS A LA JUNTA DIRECTIVA

En su función de apoyo los Comités Técnicos deben rendir periódicamente informes a la Junta Directiva sobre las actividades desarrolladas en relación con el servicio, el asunto o responsabilidad que tienen a su cargo, con los análisis efectuados, las recomendaciones frente a las decisiones que debe adoptar dicho órgano o el reporte de las determinaciones que adoptó con base de la delegación recibida.

ARTÍCULO 31. DE LA JUNTA DIRECTIVA Y EL GERENTE A LA ASAMBLEA GENERAL

De conformidad con las disposiciones legales y el estatuto de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, la Junta Directiva, y el Gerente, presentarán cada año a la Asamblea General Ordinaria un informe sobre su gestión, el cual será preparado por el Gerente y acogido por la Junta Directiva. Sin perjuicio que, la Junta Directiva presente, adicione o anexe informe complementario de su gestión y actividades dentro del respectivo período para destacar, revelar o suministrar aspectos que son de su resorte y requiera precisar a la Asamblea General.

ARTÍCULO 32. CONTENIDO DEL INFORME DE GESTIÓN

El informe de gestión que se presentará a la Asamblea General sin perjuicio de lo previsto por las disposiciones legales deberá contener como mínimo lo siguiente:

- 1. Hechos externos e internos relevantes sucedidos durante el ejercicio y su efecto en la situación económica, financiera y los resultados de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.*



2. *Situación actual de la conformación de la base social de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.*
3. *Aspectos administrativos más relevantes que se presentaron durante el ejercicio.*
4. *Funcionamiento general y efectividad del sistema de control interno y de administración de riesgos.*
5. *Identificación de modificaciones normativas o cambios presentados durante el año que afectan la situación jurídica de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.*
6. *Análisis del cumplimiento de la planeación estratégica e identificación de eventuales cambios a la misión, visión de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.*
7. *Evolución de la situación económica de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS con fundamento en los estados financieros que se presentan a consideración de la Asamblea General.*
8. *Balance social o evaluación equivalente relacionado con el cumplimiento de los objetivos sociales, y el beneficio de los asociados.*
9. *Principales proyecciones de desarrollo y crecimiento de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS para el ejercicio económico siguiente, teniendo en cuenta la evolución previsible de la situación socioeconómica del entorno.*
10. *Acontecimientos importantes acaecidos después del ejercicio económico que afecten o puedan afectar a FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.*
11. *Cumplimiento de las normas sobre propiedad intelectual y derechos de autor.*

Complementario a los puntos anteriores y en documentos separados, se informará a la Asamblea General sobre los siguientes aspectos:

1. *Operaciones celebradas con los administradores de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS y los miembros del Comité de Control Social, acreditando el cumplimiento de los requisitos y exigencias legales.*
2. *Los pagos efectuados a los miembros de la Junta Directiva y del Comité de Control Social, Comités Técnicos y Gerente.*
3. *Sanciones, requerimientos o recomendaciones hechas por el ente gubernamental de supervisión u otra autoridad.*



ARTÍCULO 33. CONTENIDO DEL INFORME DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

El informe de buen gobierno corporativo deberá contener todos aquellos aspectos que hacen relación con el cumplimiento de las medidas o políticas recogidas en el presente código, y en particular:

1. Estructura de la administración. Dentro de este punto se señalará, al menos, la siguiente información: 1) Composición de la Junta Directiva y Comités; 2) Reglas de organización y funcionamiento de la Junta Directiva; 3) Sistemas de gestión de riesgos; 4) Funcionamiento y aprobaciones generales de la Asamblea General.
2. Información sobre conflictos de interés.
3. Operaciones realizadas con administradores y directivos del Fondo.
4. Principios de actuación de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS en materia de gobierno corporativo y documentos en los que se concretan.
5. Acuerdos sobre gobierno corporativo adoptados durante el ejercicio objeto del informe.
6. Cumplimiento de las políticas y demás recomendaciones en materia de buen gobierno o, en su caso, explicación de la falta de cumplimiento de estas o de su cumplimiento parcial.

CAPÍTULO IV NORMAS DE COMPORTAMIENTO ÉTICO DE LOS ADMINISTRADORES

ARTÍCULO 34. FRENTE AL FONDO

Los administradores de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, atendiendo a los valores, principios y prácticas en que se fundamenta el presente Código, deberán observar en todas sus actuaciones y relaciones institucionales, las siguientes normas:

1. Realizar sus funciones dentro y fuera de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS y ámbito operacional, basadas en el respeto y el acatamiento de la ley, el estatuto, los reglamentos, los valores, principios y objetivos institucionales y a las normas del presente Código.
2. Desempeñar su labor de manera profesional, responsable, honesta, leal, y eficiente y contribuir mediante la correcta realización de esta a la consecución de los objetivos sociales.



3. *Suministrar en sus relaciones con FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, información veraz, clara, precisa y oportuna.*
4. *Abstenerse de otorgar créditos y prestar demás servicios sin el cumplimiento de las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias.*
5. *Producir con exactitud y oportunidad los registros que deba efectuar con ocasión de sus funciones y abstenerse de omitir, alterar, destruir o borrar información de cualquier registro o documento que pueda causar perjuicio al Fondo.*
6. *Tramitar la adquisición de bienes o la contratación de servicios para FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS en las condiciones más convenientes para éste, verificando su procedencia lícita y la idoneidad ética del proveedor y que los servicios sean prestados por personas que reúnan las más altas calidades éticas y profesionales.*
7. *Abstenerse de realizar actos que impliquen conflictos de interés e informar oportunamente sobre las situaciones generadoras de éstos en que pueda estar incurso o conozcan debido a su cargo o que le corresponda decidir.*
8. *No colocarse en posición de competencia en negocios en que intervenga o sea de interés FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, ni desviar los negocios de éste.*
9. *Abstenerse de recibir de terceros contraprestaciones pecuniarias en dinero o en especie, por la prestación de un servicio o por actividades propias de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, o para que adopte o no decisiones que le corresponden debido a su cargo.*
10. *Abstenerse de utilizar su cargo o la imagen y buen nombre de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, para obtener tratamiento favorable o preferencial para la compra o venta de bienes o servicios u otorgamiento de créditos y otros servicios, en beneficio propio, en el de su familia o de sus relacionados.*
11. *Guardar estricta confidencialidad de la información a la que tengan acceso; no manipularla, difundirla o usarla en ningún caso para su propio beneficio o el beneficio de terceros ni utilizarla en perjuicio de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, velando por su seguridad y conservación para asegurar que solo puedan conocerla las personas legitimadas para ello.*
12. *Brindar a los asociados información veraz, oportuna y suficiente, mediante un lenguaje claro, fácilmente comprensible y preciso.*
13. *Velar por la conservación y el buen uso de los bienes de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS y de los elementos que para el desarrollo de sus funciones le han sido suministrados por el mismo.*



14. Guardar reserva sobre las informaciones de carácter confidencial que conozcan de los asociados en desarrollo de sus funciones, y que éstos no estén obligados a revelar.
15. Abstenerse de realizar cualquier acto que atente contra la moral y las buenas costumbres y la reputación de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, de sus directivos, administradores, empleados, colaboradores y proveedores.
16. Abstenerse de presentar comportamientos indebidos en reuniones sociales internas o externas que comprometan la imagen de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.

ARTÍCULO 35. FRENTE A SUBALTERNOS Y COMPAÑEROS DE TRABAJO

Los directivos de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, en sus relaciones con subalternos, deberán observar las siguientes normas:

1. Propender por el trabajo en equipo, promoviendo la participación de los que lo conforman, liderando su desarrollo y delegando en forma controlada y responsable las funciones que consideren convenientes.
2. Abstenerse de utilizar la posición o influencia de su cargo para obtener provecho o ventaja en beneficio propio o de terceros frente a otros trabajadores o colaboradores.
3. Realizar con criterios de objetividad y justicia, las evaluaciones de los subalternos a su cargo.
4. Identificar las necesidades de capacitación de sus colaboradores y facilitarles la asistencia y aprovechamiento a las actividades formativas.
5. Tener respeto y armonía en las relaciones de trabajo, evitando toda forma de hostigamiento o acoso laboral.
6. Abstenerse de ejecutar actos de violencia contra otros directivos, y subalternos, o injuriarlos o calumniarlos.
7. Informar oportunamente a las instancias pertinentes de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, el conocimiento de prácticas prohibidas o conductas sospechosas o inusuales en que se encuentren comprometidos directivos, o subalternos.
8. Dar ejemplo en la observancia de las normas del presente código y combatir actuaciones éticamente cuestionables del personal a su cargo.



ARTÍCULO 36. FRENTE A PROVEEDORES DE BIENES Y SERVICIOS

Los directivos y funcionarios de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, en sus relaciones con los proveedores de bienes y servicios, deberán observar las siguientes normas de conducta:

1. Conocer a los proveedores de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, sus actividades, la sana práctica de sus negocios, su situación financiera, sus buenas prácticas empresariales y observar los procedimientos establecidos para su codificación y registro.
2. Abstenerse de dar curso a las solicitudes de proveedores cuando se tenga conocimiento o se sospeche razonablemente, que su propósito es evadir el cumplimiento de las disposiciones legales.
3. No recibir obsequios ni dinero alguno, para dar trato preferencial a algún proveedor
4. Informar oportunamente a las instancias correspondientes, de las propuestas u ofrecimientos indebidos que reciba de proveedores.

ARTÍCULO 37. FRENTE A AUTORIDADES GUBERNAMENTALES

Los administradores en sus actuaciones con las autoridades gubernamentales de todo orden deberán observar las siguientes normas de conducta:

1. Respetar a las autoridades y atender sus requerimientos, órdenes y/o solicitudes de información en forma veraz, respetuosa, completa, y oportuna.
2. Colaborar con las autoridades en las actuaciones que éstas deban adelantar ante FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS en ejercicio de sus funciones, en especial con la administración de justicia, atendiendo de manera oportuna los requerimientos expresos de las autoridades competentes y auxiliándolas en la lucha contra los delitos de lavado de activos y financiación del terrorismo (LA/FT).
3. Abstenerse de omitir o dilatar injustificadamente el cumplimiento de una orden de autoridad competente, o de informar a los interesados de la iniciación de actuaciones en su contra por parte de ésta.
4. No ofrecer dadas o prebendas para evitar u obtener decisiones que lo afecten como administrador.



TÍTULO TERCERO ÓRGANOS Y MECANISMOS DE CONTROL

CAPÍTULO I CONTROL ADMINISTRATIVO INTERNO

ARTÍCULO 38. CONCEPTO

El control interno es el conjunto de políticas, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación establecidos en FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, para proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de los siguientes objetivos:

1. Mejorar la eficiencia y eficacia en las operaciones. Para el efecto, se entiende por eficacia la capacidad de alcanzar las metas y/o resultados propuestos; y por eficiencia la capacidad de producir el máximo de resultados con el mínimo de recursos, energía y tiempo.
2. Prevenir y mitigar la ocurrencia de fraudes, originados tanto al interior como al exterior de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.
3. Realizar una gestión adecuada de los riesgos a que se enfrenta FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS en el marco del Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR).
4. Aumentar la confiabilidad y oportunidad en la Información.
5. Dar un adecuado cumplimiento de la normatividad y regulaciones aplicables a FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.
6. Evaluar las recomendaciones de los entes de control, enfocadas al control interno y de encontrarlas viables, propender por su implementación, en beneficio de la mejora continua de procesos.

ARTÍCULO 39. RESPONSABLES Y ÓRGANOS DEL CONTROL ADMINISTRATIVO INTERNO

El Control Administrativo Interno en FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, está a Cargo del Gerente quien lo ejerce con el apoyo del Oficial de Cumplimiento.

Igualmente, es deber de cada uno de los funcionarios de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, procurar el cumplimiento de los objetivos señalados para el control interno, advertir de los riesgos que observen y aplicar los procedimientos e instrumentos dispuestos para el efecto en el Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR).



ARTÍCULO 40. OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

En FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, de conformidad con lo dispuesto por la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de la Economía Solidaria, la Junta Directiva ha designado un Oficial de Cumplimiento, con su respectivo suplente, empleado del Fondo con capacidad de decisión y dotado de la capacitación y herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones, que se encarga de la permanente verificación del cumplimiento de las políticas y procedimientos para implementar los mecanismos de control del lavado de activos y de la financiación del terrorismo (LA/FT) o el ocultamiento de activos provenientes de dichas actividades.

El Oficial de Cumplimiento y su suplente, para el ejercicio del cargo deberán tomar posesión ante la Superintendencia de la Economía Solidaria y una vez posesionados registrarse en la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF).

Las funciones del Oficial de Cumplimiento, los procedimientos específicos y los reportes internos y externos, se establecerán conforme a las disposiciones legales vigentes, en especial, el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de la Economía Solidaria y que recogen el Sistema Integral de Prevención, Control y Administración del riesgo del Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo, teniendo en cuenta las mejores prácticas locales e internacionales que sobre la materia existen.

Con todo lo anterior, se busca proteger a FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS para que no sea utilizado para el ocultamiento, manejo, inversión o aprovechamiento en cualquier forma, de dinero u otros bienes provenientes de actividades delictivas o destinadas a ellas, o para dar apariencia de legalidad a los mismos.

CAPÍTULO II CONTROL SOCIAL

ARTÍCULO 41. CONCEPTO Y COMPETENCIA

El control social está relacionado con el elemento asociación de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS y hace referencia al control interno y técnico de los resultados sociales, los procedimientos para el logro de dichos resultados; al cumplimiento de los objetivos sociales y de los principios y valores por parte de los asociados y administradores; así como a los derechos y obligaciones de estos.

El control social es interno por cuanto es ejercido por los propios asociados y no puede delegarse en personas ajenas a FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS. Es técnico, pues debe tratarse de un control idóneo, eficiente y eficaz que permita supervisar en nombre de las entidades asociadas, la gestión social del Fondo.



ARTÍCULO 42.- COMITÉ DE CONTROL SOCIAL

Conforme a la ley y al estatuto el Comité de Control Social es el órgano de control social.

Sus funciones serán ejercidas exclusivamente para garantizar la satisfacción de las necesidades para las cuales fue creado FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, la verificación de que los procedimientos internos se ajusten al cumplimiento normativo y estatutario, y la vigilancia del cumplimiento de los derechos y obligaciones de los asociados.

El Comité de Control Social es elegido por la Asamblea General y estará integrado por tres (3) miembros principales con sus respectivos suplentes personales elegidos para periodos de un (1) año.

Las funciones del Comité de Control Social son las establecidas en la ley y en el estatuto de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS y las ejercerá con fundamento en criterios de investigación y valoración y sus observaciones o requerimientos serán documentados debidamente, refiriéndose únicamente al control social y no deberán desarrollarse sobre materias que correspondan a las de competencia de los órganos de administración.

De conformidad con la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de la Economía Solidaria, el Comité de Control Social deberá expedir las certificaciones sobre el cumplimiento de los requisitos estatutarios establecidos para ser miembro de la Junta Directiva, Revisor Fiscal, Representante Legal, Oficial de Cumplimiento o de cualquier otro cargo que requiera autorización de posesión ante dicho ente de supervisión.

Los miembros del Comité de Control Social, de conformidad con la ley, responden personal y solidariamente por el incumplimiento de las obligaciones que les imponen la ley y el estatuto.

CAPÍTULO III CONTROL EXTERNO

ARTÍCULO 43. EJERCICIO

En FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, el control externo está a cargo del Revisor Fiscal y del ente estatal de supervisión.

ARTÍCULO 44. REVISOR FISCAL

La Revisoría Fiscal será el órgano de control externo que realizará la inspección y vigilancia de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS en forma integral con el propósito



de cerciorarse de 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.

FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS tendrá un Revisor Fiscal con su respectivo Suplente. Su retribución la establecerá la Asamblea General. Será elegido por la Asamblea General, con su respectivo suplente, para un período de dos (2) años, quien podrá ser reelegido hasta por dos períodos consecutivos adicionales y sin perjuicio de ser removido antes del vencimiento de uno cualquiera de los períodos por el incumplimiento de sus funciones y deberes legales y estatutarios, así como por las causales previstas en el respectivo contrato.

La remoción del Revisor Fiscal es atribución exclusiva de la Asamblea General.

El Revisor Fiscal y su suplente, para el ejercicio del cargo deben cumplir con los requisitos previstos en el estatuto y tomar posesión ante la Superintendencia de la Economía Solidaria y una vez efectuada ésta se debe inscribir en el correspondiente Registro de la Cámara de Comercio del domicilio social.

Las funciones, calidades, remoción y demás aspectos relativos al Revisor Fiscal, están consagrados en el estatuto y en lo no previsto en éste en la Ley.

El Revisor Fiscal responderá por los perjuicios que cause a FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, a sus asociados o a terceros, por culpa o dolo en el cumplimiento de sus funciones de conformidad con lo señalado en la ley.

ARTÍCULO 45. INDEPENDENCIA Y REMUNERACIÓN

En cumplimiento de lo señalado por la ley, las personas naturales que ejercen funciones de revisoría fiscal no podrán ser asociados de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, ni poseer vínculo laboral o relación de subordinación con la administración

Para ser nombrado Revisor Fiscal de FEMPHA, se requiere:

- a) Ser persona natural o jurídica, debiéndose en todo caso designar Contador Público titulado, debidamente registrado en la Junta Central de Contadores.
- b) No ser asociado de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.
- c) No haber sido sancionado por las entidades Estatales que ejercen el control, inspección y vigilancia sobre las entidades públicas, privadas y organizaciones de economía solidaria.
- d) Acreditar experiencia en el cargo no inferior a un (1) año, en entidades de economía solidaria.



- e) *No estar incurso en las incompatibilidades e inhabilidades legales y estatutarias.*
- f) *No tener vínculo contractual o laboral con las entidades que generan el vínculo de asociación.*
- g) *No estar inhabilitado por Ley.*

La remuneración del Revisor Fiscal será fijada por la Asamblea General, teniendo en cuenta su idoneidad, experiencia y dedicación, así como los recursos físicos y humanos que éste requiera para el cabal desempeño de sus funciones.

ARTÍCULO 46. INFORMES DEL REVISOR FISCAL

En ejercicio de sus funciones, el Revisor Fiscal presentará periódicamente recomendaciones u observaciones que recibidas serán analizadas y consideradas por la administración.

En cada asamblea ordinaria la revisoría fiscal presentará a la misma un informe integral sobre el cumplimiento de sus funciones y dictaminará los estados financieros, todo de conformidad con las disposiciones legales que regulan el ejercicio de la Contaduría Pública y de la Revisoría Fiscal.

En su dictamen el Revisor Fiscal debe incluir los hallazgos relevantes, con el fin de que los integrantes de la Asamblea General cuenten con la información necesaria para tomar sus decisiones.

ARTÍCULO 47. OBLIGACIONES DE LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN CON LA REVISORÍA FISCAL

En FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, en aras de garantizar un gobierno transparente, frente a la Revisoría Fiscal la Junta Directiva y el Gerente, se obligan a:

- 1. Permitirle examinar, sin restricción alguna, las operaciones y sus resultados, los bienes, derechos y documentos de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.*
- 2. Dar y ordenar que se le dé oportuna y suficiente respuesta a las solicitudes de información que ésta requiera para el cumplimiento de sus funciones.*
- 3. Permitirle y apoyarle para rendir los informes que le corresponden, en las reuniones de los órganos de administración, o, si es el caso, hacer incluir en el orden del día la consideración de estos.*
- 4. Informarle sobre las convocatorias que se cursen con motivo de las reuniones de los órganos de administración y control, para que pueda asistir a ellas, sin*



que para ello deba ser expresamente invitado, donde podrá intervenir con voz, pero sin voto.

5. Permitirle informar libremente, y sin ninguna presión o limitación, sobre los asuntos que puedan afectar el desenvolvimiento de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.
6. Informarle de manera oportuna y suficiente, sin restricción alguna, de cualquier suceso, proyecto o decisión, que pueda alterar significativamente el funcionamiento o resultados del Fondo.

ARTÍCULO 48. SUPERVISIÓN ESTATAL

FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, está sujeto a la supervisión estatal que comprende la inspección, vigilancia y control, por parte de la Superintendencia de la Economía Solidaria, organismo de carácter técnico adscrito al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en los términos y con las finalidades que establece el Decreto 1481 de 1989, la Ley 454 de 1998 y demás normas que la reglamenten, adicionen o complementen y por lo dispuesto en las Circulares Básica Jurídica y Básica Contable y Financiera emanadas de dicha Superintendencia.

ARTÍCULO 49. CONTROL DE OTROS ENTES ESTATALES

Por su actividad financiera de captación de ahorro, FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, está sometida a las regulaciones y reporte de operaciones a la Unidad de Información y Análisis Financiero - UIAF, Unidad Administrativa Especial, de carácter técnico, adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, que tiene como objetivo la prevención y detección de operaciones que puedan ser utilizadas para el lavado de activos o la financiación del terrorismo.

CAPÍTULO IV GESTIÓN DE RIESGOS

ARTÍCULO 50. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

Teniendo en cuenta que toda actividad económica se encuentra sometida a los riesgos inherentes a la misma y al entorno socio económico en que se ejecuta, en FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, se identifican los siguientes riesgos, sin perjuicio de otros que en el futuro puedan surgir:

- **Riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo (LA/FT):** Posibilidad que FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS sea utilizado directamente o a través de sus operaciones como instrumento para el lavado de activos y/o la canalización de recursos hacia la realización de actividades terroristas o



cuando se pretenda el ocultamiento de activos provenientes de dichas actividades.

- **Riesgo Operativo:** Posibilidad de que se produzca una pérdida o daño, debido a acontecimientos inesperados en el entorno operativo y tecnológico de la entidad.
- **Riesgo Legal:** Posibilidad de pérdida que puede sufrir FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS al ser sancionado u obligado a indemnizar daños como resultado del incumplimiento de normas o regulaciones, obligaciones contractuales, fallas en los contratos y transacciones derivadas de actuaciones malintencionadas, negligencia o actos involuntarios que afectan la formalización o ejecución de contratos o transacciones.
- **Riesgo de Reputación:** Posibilidad de pérdida o daño en que incurre FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS por desprestigio, mala imagen, publicidad negativa, cierta o no, respecto de la institución y sus prácticas de negocios, que trae como consecuencia la afectación de la credibilidad y la confianza de asociados, y público en general.
- **Riesgo de contagio:** Posibilidad de pérdida o daño que puede sufrir FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS directa o indirectamente, por una acción o experiencia de una persona natural o jurídica que posee vínculos con ella.
- **Riesgo de Crédito:** Posibilidad que FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS incurra en pérdidas y se disminuya el valor de sus activos, como consecuencia que un deudor o contraparte incumpla sus obligaciones.
- **Riesgo de Liquidez:** Posibilidad que FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS incurra en pérdidas excesivas por la venta de activos a descuentos inusuales y significativos o deba obtener recursos a precios por fuera de las condiciones normales de mercado, con el fin de disponer rápidamente de los necesarios para cumplir con sus obligaciones contractuales.
- **Riesgo de Mercado:** Posibilidad de pérdida para FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS por la inestabilidad de la coyuntura económica que genera cambios en las tasas activas y pasivas, en las inversiones transitorias o permanentes.

ARTÍCULO 51. ADMINISTRACIÓN DE LOS RIESGOS

FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, está sujeto a un Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR), que le permite identificar, medir, controlar y monitorear eficazmente sus riesgos, de manera que los administradores puedan adoptar decisiones oportunas para su mitigación, de conformidad con los



parámetros y dentro de los términos establecidos por las normas que expidan las autoridades competentes o la Superintendencia de la Economía Solidaria.

CAPÍTULO V CONFLICTO DE INTERÉS

ARTÍCULO 52. CONCEPTO

Se entiende por conflicto de interés toda situación en que los intereses personales o de sus vinculados de quien toma, incide, asesora, ejecuta o controla una decisión se encuentren en oposición con los intereses de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, o interfieran con los deberes que le competen con el Fondo, o los lleven a actuar en su desempeño por motivaciones diferentes al correcto cumplimiento de sus responsabilidades y cuya realización implicaría la omisión de sus obligaciones legales, contractuales o éticas a las cuales se halla sujeto

Habrá conflicto de interés, entre otros:

1. Cuando los administradores o personas a ellos vinculadas participen en cualquier acto o negocio en que sea parte FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.
2. Cuando exista un interés económico de un administrador o persona a él vinculada, en cualquier acto o negocio en que sea parte FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.
3. Cuando el criterio del administrador y su independencia para la toma de decisiones puedan verse comprometidos por cualquier circunstancia, en detrimento de los intereses de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.

PARÁGRAFO.- Sin perjuicio de disposiciones legales que resulten aplicables, se entiende por personas vinculadas a los administradores: su cónyuge o compañero(a) permanente; sus parientes y los de su cónyuge o compañero(a) permanente, dentro del cuarto grado de consanguinidad, así como los cónyuges y compañeros permanentes de tales parientes; y las personas jurídicas en las que simultáneamente el administrador de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, también sea administrador o lo sean los citados parientes.

ARTÍCULO 53. PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

Es política de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, la eliminación y superación de todo conflicto de interés que pueda tener lugar al interior del Fondo en desarrollo de sus actividades; en consecuencia, además de las incompatibilidades y prohibiciones consagradas en el estatuto respecto de los miembros principales y suplentes de la Junta Directiva y del Comité de Control Social, el Gerente y el



Revisor Fiscal, para prevenir situaciones de conflictos de interés se establecen los siguientes mecanismos:

1. Los administradores de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, deberán abstenerse de:
 - 1.1 Utilizar su condición de miembro de la Junta Directiva, Gerente o funcionario para obtener beneficios, para sí o para terceros, relacionados con los servicios, operaciones y actividades de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, o para obtener beneficios personales de los usuarios de los servicios, proveedores o contratistas.
 - 1.2 Otorgar créditos o beneficios de cualquier tipo por razones de amistad o parentesco, o realizar cualquier negocio o actividad en ejercicio de su cargo con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad.
 - 1.3 Revelar información de cualquier índole, conocida con ocasión del desempeño de su cargo.
 - 1.4 Efectuar negocios propios que se relacionen directamente con las actividades de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS o dentro de sus instalaciones.
 - 1.5 Aceptar regalos, atenciones desmedidas, concesiones o tratamientos preferenciales de usuarios, proveedores o terceros.
 - 1.6 Realizar la operación si persiste el conflicto o si éste no se resuelve de manera adecuada.
2. Los administradores definidos en el presente código y los miembros del Comité de Control Social, no podrán ser administradores, revisores fiscales o integrantes de entidades que tengan el mismo objeto social o presten los mismos servicios de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.
3. Los administradores y asesores no podrán utilizar la información que conozcan por el desempeño de sus funciones, en beneficio propio o de terceros.
4. Los administradores o asesores no podrán tomar parte en reuniones ni decisiones en las que se traten temas sobre los que tiene intereses personales o en los cuales su conducta sea objeto de análisis.
5. Todas las personas a quienes aplica el presente Código procurarán evitar los conflictos de interés y mientras no se haya administrado y exista duda sobre si una situación implica o no conflicto, se entiende que el mismo existe y se abstendrán de decidir o emitir su voto en la situación en que se plantee, debiendo advertir a quienes les corresponda tomar la decisión.



ARTÍCULO 54. DIVULGACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS

Todo miembro de la Junta Directiva y del Comité del Control Social, Gerente y todo funcionario o asesor que se encuentre o crea encontrarse incurso en un conflicto de interés respecto de una negociación o situación que relacione a FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, deberá informarlo y abstenerse de participar en ella.

ARTÍCULO 55. PROCEDIMIENTO PARA EL MANEJO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Ante un posible conflicto de interés se procederá de la siguiente manera teniendo en cuenta la condición de quien lo soporta o crea soportar:

1. MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA, COMITÉ DE CONTROL SOCIAL, COMITÉS Y GERENTE

Cuando un miembro de la Junta Directiva, del Comité de Control Social o de un Comité, o el Gerente encuentre que puede verse enfrentado a un conflicto de interés, lo debe informar de inmediato por escrito a la Junta Directiva, la cual definirá sobre la existencia o no del conflicto y hasta tanto éste no emita su concepto, el implicado se abstendrá de ejecutar la operación que genere la situación de conflicto.

Si el concepto de la Junta Directiva confirma la existencia del conflicto de interés, dispondrá que se adopten las medidas que impidan que continúe la situación que lo generó y se prevendrá al implicado para que no persista en ella.

2. FUNCIONARIOS Y ASESORES

En el evento en que un funcionario o asesor de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, encuentre que en el ejercicio de sus actividades o funciones pueda estar incurso en un conflicto de interés, deberá informar de tal situación, en forma inmediata y por escrito, a su superior jerárquico o al Gerente, según el caso, con el fin de que este decida sobre la existencia o no del conflicto.

En estos casos y hasta tanto el superior jerárquico o el Gerente se pronuncie, el implicado deberá abstenerse de intervenir directa o indirectamente en las actividades y decisiones que tengan relación con el presunto conflicto y o cesar toda actuación en relación con el tema.

De confirmarse la existencia del conflicto, se le comunicará al implicado por escrito con la advertencia de que debe desistir de su participación en el



asunto que generó el conflicto de interés. De los documentos relacionados con el caso deberá dejarse copia en los registros o hoja de vida del involucrado e informarse a la Junta Directiva.

ARTÍCULO 56. AUTORIZACIÓN DEL CONFLICTO

De conformidad con la facultad consagrada en el numeral 7 del artículo 23 de la Ley 222 de 1995 y el Decreto 1925 de 2009 y con el cumplimiento de los requisitos en dichas normas previstos, compete única y exclusivamente a la Asamblea General, la autorización de una operación o actividad que represente conflicto de interés con FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, pero la autorización solo podrá otorgarse cuando el acto no perjudique los intereses del Fondo.

ARTÍCULO 57. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS DE ESTE CAPÍTULO

Sin perjuicio de la responsabilidad solidaria e ilimitada por los perjuicios que se ocasione a FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS a terceros perjudicados por conductas que impliquen conflicto de interés, establecida para los administradores por las disposiciones legales, quien en presencia de un conflicto de interés, no de cumplimiento a las normas del presente capítulo, se le aplicarán las sanciones previstas en el estatuto, en el reglamento de trabajo o en el respectivo contrato, según la calidad o relación del infractor frente a FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.

ARTÍCULO 58. CONFLICTO DE INTERÉS DE TRABAJADORES Y COLABORADORES

Los administradores de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, velarán porque trabajadores y colaboradores eviten cualquier situación que conlleve un conflicto entre sus intereses personales y los de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.

TÍTULO CUARTO RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

CAPÍTULO I CON LOS ASOCIADOS

ARTÍCULO 59. CALIDAD DE ASOCIADOS

De conformidad con el estatuto, tienen la calidad de asociados de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, las personas señaladas en el estatuto.



Los asociados tienen la condición especial de ser propietarios, gestores y usuarios de los servicios que ofrece FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, lo que les confiere posición activa y pasiva en las prácticas de buen gobierno corporativo, en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus deberes.

ARTÍCULO 60. DERECHOS DE LOS ASOCIADOS

En relación con el gobierno corporativo, los asociados de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, tienen los siguientes derechos los cuales serán garantizados por los administradores, sin perjuicio de los expresamente consagrados en la ley y el estatuto:

1. Que les sea certificado periódicamente el monto de sus aportes sociales, en la forma y términos previstos en el estatuto.
2. Obtener información relevante sobre FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS de manera periódica y oportuna.
3. Participar de los excedentes, beneficios y programas sociales del Fondo.
4. Participar y votar en la Asamblea General
5. Elegir a los miembros de la Junta Directiva y del Comité de Control Social y al Revisor Fiscal.
6. Proponer reformas estatutarias en las condiciones y términos establecidos en el estatuto.
7. Ejercer el derecho de inspección para examinar directamente por sus representantes o mediante persona idónea, los libros y documentos de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS por razones de interés justificable, siendo entendido que este derecho no conlleva el retiro de documentos, toma de fotocopias, transcripción o cualquier otro mecanismo de reproducción que no se encuentre autorizado.
8. Ser informadas del plan estratégico de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS y de los demás asuntos relacionados con la gestión de este.

ARTÍCULO 61. DEBERES DE LOS ASOCIADOS

En relación con el gobierno corporativo, los asociados de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, tienen los siguientes deberes, sin perjuicio de los expresamente consagrados en la ley y el estatuto:



1. No realizar con los administradores con FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, con sus órganos de administración y vigilancia, así como con los trabajadores y colaboradores, actos que tiendan a perjudicar a la entidad, o a terceros.
2. Abstenerse de utilizar mecanismos ilegales o no autorizados para obtener ventajas injustas en sus relaciones con el Fondo.
3. Conocer el contenido del presente código

PARÁGRAFO. FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, de manera previa a la vinculación de una persona natural como asociado le informará sobre:

1. Los derechos y obligaciones que como asociado le corresponden.
2. Los programas de capacitación, rendición de cuentas, perfiles e informes de los órganos de administración, control y vigilancia.
3. Los canales de comunicación de que dispone la organización, a través de los cuales puede acceder a la información de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.

ARTÍCULO 62. VINCULACIÓN

Para el desarrollo de todas sus actividades, FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, contará generalmente con trabajadores vinculados directamente mediante contrato de trabajo en cualquiera de las modalidades previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en forma excepcional con trabajadores en misión a través de Empresas de Servicios Temporales legalmente constituidas, para los casos y en los términos previstos por la ley.

Igualmente, FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS vinculará a personas naturales para que le presten servicios profesionales y/o desarrollen actividades de trabajo independiente donde no se requiera relación de subordinación o dependencia. Para tales efectos se celebrarán los correspondientes contratos, bien sean éstos de carácter civil o comercial.

ARTÍCULO 63. COMPETENCIA Y CRITERIOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

En la selección de los trabajadores y colaboradores que se contraten se procurará que los candidatos seleccionados sean los de mayores competencias, actitudes y aptitudes y perfiles que respondan a los requerimientos del cargo.

La selección podrá hacerse entre los trabajadores de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS o entre personal externo, prefiriendo en igualdad de condiciones a los primeros con el fin de brindarles oportunidad de crecimiento y desarrollo personal.



Para su selección podrán contratarse firmas caza talentos o empresas dedicadas a la selección de personal debidamente reconocidas por su trayectoria.

ARTÍCULO 64. PAUTAS DE REMUNERACIÓN

Los trabajadores y colaboradores serán remunerados con base en los niveles de remuneración previamente aprobados por la Junta Directiva.

ARTÍCULO 65. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, procurará que sus funcionarios y trabajadores estén en procesos de capacitación permanente para el desempeño eficiente de las funciones del cargo, lo cual también permitirá que puedan estar preparados para acceder a otros cargos dentro de la estructura organizacional de la entidad.

ARTÍCULO 66. REGLAS EN LAS RELACIONES LABORALES

En las relaciones laborales en FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, se tendrán en cuenta por los administradores las siguientes reglas que permitirán el objetivo de atraer, desarrollar y retener a los trabajadores y colaboradores directos, dentro de un adecuado clima laboral:

1. Respeto a la dignidad de la persona humana y los derechos que le son inherentes.
2. Reconocimiento de una adecuada remuneración.
3. Rechazo al trabajo infantil, al trabajo forzoso y a cualquier forma de discriminación en las relaciones de trabajo por razones tales como raza, religión, género, orientación sexual, edad, ideología política o cualquier otro criterio que vulnere los derechos fundamentales de las personas.
4. Establecer un entorno laboral seguro y saludable y tomar las medidas necesarias para detectar, evitar o responder a situaciones que afecten la salud y la seguridad de los trabajadores.
5. Garantizar trato justo a los trabajadores y colaboradores.
6. Procurar el desarrollo personal de los trabajadores.
7. Regular las relaciones de trabajo de conformidad con la legislación laboral, el reglamento de trabajo y lo pactado en los respectivos contratos.



8. *Desarrollar programas de bienestar, cultura, recreación y deporte para los trabajadores, algunos de los cuales podrán extenderse a su grupo familiar directo.*
9. *Respeto al debido proceso en la aplicación de la disciplina.*

ARTÍCULO 67. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, tiene establecida por escrito una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo que define el compromiso de la administración de la entidad y que compromete a toda la organización a:

1. *La protección de la seguridad y salud física, mental y social de sus trabajadores, contratistas y demás colaboradores que hacen parte activa de los procesos que se desarrollan al interior de ésta.*
2. *La destinación de los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.*
3. *La implementación de todas las actividades necesarias para la gestión de los riesgos laborales, la promoción de la salud, la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y el cumplimiento a la normatividad nacional vigente en materia de riesgos laborales.*

CAPÍTULO III CON LOS PROVEEDORES

ARTÍCULO 68. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE PROVEEDORES DE BIENES Y SERVICIOS

En FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, la selección de los principales proveedores de bienes y servicios se hará teniendo en cuenta sus condiciones empresariales, capacidad técnica, operativa y financiera, su solvencia moral, buenas prácticas empresariales, precio, forma de pago, oportunidad, trayectoria en el mercado, calidad, experiencia y garantía de los bienes y servicios ofrecidos.

ARTÍCULO 69. PROHIBICIÓN PARA SER PROVEEDOR

No podrán ser proveedores de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, por sí o por interpuesta persona, los miembros de la Junta Directiva, el Gerente, y los trabajadores de la entidad. Tampoco sus cónyuges o compañero(a) permanentes; sus parientes dentro del 4º grado de consanguinidad, 2º de afinidad o 1º civil; las sociedades en las cuales todas las anteriores personas sean socios, o aquellas empresas en las que hayan desempeñado cargos de dirección dentro del año inmediatamente anterior.



ARTÍCULO 70. REGLAS EN SELECCIÓN Y RELACIONES CON LOS PROVEEDORES

En las relaciones con los proveedores los directivos y trabajadores tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1. Deberán ser serias, claras, confiables, duraderas y de mutuo beneficio, con base en adecuados mecanismos de información que permitan el conocimiento integral de los proveedores.
2. Deberán cumplir las obligaciones contractuales con los proveedores en la forma estipulada.
3. Se tendrá en cuenta para efectos de la selección al proveedor que tenga establecidos instrumentos que garanticen o promuevan la ética empresarial; la competencia leal; el respeto a los derechos humanos, a los derechos laborales; el respeto a la propiedad intelectual y el cuidado del medio ambiente.

CAPÍTULO IV CON ASOCIADOS

ARTÍCULO 71. SERVICIOS DE AHORRO Y CRÉDITO

FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, de conformidad con el estatuto, presta los servicios de ahorro y crédito a los asociados con quienes adelanta las operaciones y actividades autorizadas por las disposiciones legales y conforme las consagraciones de los respectivos reglamentos.

ARTÍCULO 72. REGLAS FRENTE AL USO DE LOS SERVICIOS

Frente al uso de los servicios de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, por parte de los asociados, los administradores seguirán las siguientes reglas en sus relaciones con éstos:

1. Solo les prestarán los servicios a los asociados que estén debidamente registrados, para lo cual deberán haber diligenciado el formulario de vinculación establecido por la entidad.
2. Tener pleno conocimiento del asociado en lo relacionado con la información personal, comercial, económica y financiera y de antecedentes del manejo de sus obligaciones y velar porque se actualice en la oportunidad establecida por la entidad.



3. Que el asociado haya autorizado el manejo y tratamiento de sus datos personales conforme a las disposiciones legales y a la política establecida para este efecto por FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.
4. Que el asociado haya diligenciado y soportado adecuadamente las solicitudes de crédito y que, una vez aprobadas, para el desembolso haya formalizado las obligaciones y constituido las garantías exigidas.
5. Que el asociado haya diligenciado todos los formatos para efectuar transacciones en efectivo y solicitudes en relación con el desarrollo de las operaciones y servicios.
6. Velará por el cumplimiento de las disposiciones legales y de los reglamentos de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS en el otorgamiento de créditos y demás servicios.

CAPÍTULO V CON AUTORIDADES GUBERNAMENTALES

ARTÍCULO 73. RELACIONES CON AUTORIDADES

Los directivos y trabajadores de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS deberán atender las observaciones, recomendaciones o instrucciones impartidas por las entidades de regulación, supervisión y control, señaladas en este código, manteniendo una relación de permanente cooperación con ellas.

ARTÍCULO 74. REGLAS EN RELACIONES CON EL ESTADO

Los directivos y trabajadores de todo nivel de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, deberán seguir las siguientes reglas en las relaciones con el Estado y sus autoridades legítimamente constituidas:

1. Acato y cumplimiento de las disposiciones legales.
2. Respeto y apoyo a las instituciones y autoridades.
3. Cumplimiento en el pago de los impuestos y demás gravámenes y contribuciones establecidos por la ley a cargo de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.
4. Rechazo y denuncia de actos de corrupción.
5. Respeto de los derechos de autor en todas sus modalidades, en especial en la utilización de software debidamente licenciado.



6. Manejo de las relaciones con los entes gubernamentales de supervisión, dentro del marco de la ley y bajo estrictas normas éticas.

CAPÍTULO VI CON LOS DEMÁS GRUPOS DE INTERÉS

ARTÍCULO 75. SECTOR SOLIDARIO

Los administradores de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, en desarrollo del principio de integración solidaria mantendrán las más cordiales y estrechas relaciones con los diversos organismos de la economía solidaria y procurarán que la entidad esté afiliada a organismos solidarios de integración o que presten servicios financieros, asegurador u otros económicos especializados que requiera el Fondo los usuarios de sus servicios, en desarrollo del cumplimiento del objeto social.

CAPÍTULO VII ADMINISTRACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

ARTÍCULO 76. MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS CON LOS ASOCIADOS

Las diferencias entre FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS y sus asociados o entre éstos por causa o con ocasión de las actividades propias del mismo, que sean susceptibles de transacción, se someterán a arbitramento conforme a lo previsto en el Decreto 2279 de 1989, y las disposiciones que lo modifiquen, adicionen o complementen.

Antes de hacer uso del arbitramento previsto en el artículo precedente, las diferencias o conflictos que surjan FEMPHA y sus asociados, por causa o con ocasión de la actividad propia del mismo, se llevarán a una Junta de Amigables Compondores que actuará de acuerdo con las normas señaladas en el estatuto.

ARTÍCULO 77. MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS CON TERCEROS

Cuando la controversia sea entre FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, y terceros, se resolverá conforme se establezca en los respectivos contratos y si no existiere cláusula contractual para la solución de conflictos, FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, buscará proponer el arreglo directo y en su defecto o si éste fracasa, procurará buscar la conciliación ante los centros de conciliación autorizados siguiendo el procedimiento consagrado en las disposiciones legales.



Si la conciliación no prospera o fuere parcial, las partes pueden acudir al arbitramento, si así lo convienen, o a la justicia ordinaria.

ARTÍCULO 78. MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS CON TRABAJADORES

Para garantizar por la sana convivencia al interior de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, como mecanismo de prevención, atención y resolución de controversias surgidas con el Fondo cuenta con un Comité de Convivencia Laboral, cuyas funciones y el procedimiento para su intervención, se encuentran consagradas en el Reglamento de Trabajo.

En caso de conflictos entre el Fondo y sus trabajadores, si no se resolvieren directamente, se acudirá a la conciliación laboral y en lo que no logre ésta, se acudirá a la justicia ordinaria laboral.

TÍTULO QUINTO TRANSPARENCIA, E INTEGRIDAD DE LA INFORMACIÓN

CAPÍTULO I PRINCIPIOS Y MECANISMOS DE REVELACIÓN DE LA INFORMACIÓN

ARTÍCULO 79. PRINCIPIOS QUE DETERMINAN LA INFORMACIÓN

La información generada por FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, y destinada a sus diferentes grupos de interés se rige por los principios de veracidad, precisión, regularidad, transparencia y oportunidad, siendo compromiso de los administradores de la entidad revelar información material respaldada en hechos y resultados.

ARTÍCULO 80. MECANISMOS DE REVELACIÓN DE INFORMACIÓN

Para revelar la información FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, cuenta especialmente con los siguientes medios de comunicación: 1. Página web; 2. Circulares internas; 3. Publicaciones impresas y 4. Correo electrónico de sus asociados.

ARTÍCULO 81. FORMA DE ENTREGAR LA INFORMACIÓN

La información se entregará mediante escritos enviados por correo físico o electrónico o por medios magnéticos, sin perjuicio de la información que se pondrá a disposición en la página Web para que los grupos de interés estén oportuna y permanentemente informados.



CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN, REVELACIÓN Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN

ARTÍCULO 82. CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Teniendo en cuenta la restricción en su manejo, la información en FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, es general y reservada.

La información general es de uso público y a ella pueden acceder los asociados y cualquier persona de los grupos de interés.

La información reservada, es la que comporta riesgo para FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS involucra estrategias de negociación o competitividad de éste, o puede afectar sus derechos o asuntos confidenciales, de los asociados o de terceros. A esta información solo pueden acceder los miembros de la Junta Directiva, el Gerente, y el Revisor Fiscal en cuanto se refiera a la información que le es propia o les compete, o que se les debe suministrar conforme a la ley y al estatuto.

ARTÍCULO 83. MANEJO DE LA INFORMACIÓN RESERVADA

Para evitar la divulgación o mal uso de la información, los directivos y funcionarios de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, deben observar las siguientes reglas:

1. Mantendrán la debida reserva y protegerán en todo momento los documentos de trabajo y la información reservada que esté a su cuidado.
2. No deberán comentar temas relacionados con las actividades o negocios de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, con el personal ajeno a ésta, incluyendo a amigos y parientes.
3. Los proyectos de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, especialmente aquellos que incluyan información reservada, no se deberán tratar en lugares donde haya terceros. En esos casos los administradores del Fondo deberán guardar discreción extrema.
4. Al transmitir información, los administradores deberán utilizar medios de comunicación que cuenten con los sistemas de seguridad requeridos y velar porque los trabajadores y colaboradores también lo apliquen.
5. Las contraseñas o claves de acceso de equipos deberán ser confidenciales y no serán divulgadas a terceros. Los sistemas de cómputo personales deberán estar protegidos con contraseñas que impidan a las personas no autorizadas el acceso a la información.



6. Los negocios que involucren información reservada, y que se realicen en las oficinas de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, se deberán tratar fuera del alcance del personal no involucrado en la operación.
7. Las salas de trabajo y otras instalaciones deberán despejarse de la información relacionada con proyectos de negocios de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS.

PARÁGRAFO. Para el manejo de la información reservada por parte de los administradores y miembros del Comité de Control Social FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, suscribirá con éstos un acuerdo de confidencialidad, no divulgación ni utilización indebida de información sometida a reserva o privilegiada, el cual establece los términos que rigen el uso y la protección de los documentos que el Fondo les suministra y de la información que tengan conocimiento en el desarrollo de sus funciones.

ARTÍCULO 84. REVELACIÓN DE INFORMACIÓN FINANCIERA

1. **Estados financieros:** FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, preparará y presentará la información sobre su situación financiera, de conformidad con las prescripciones legales y con los principios de contabilidad generalmente aceptados. Los estados financieros deberán incluir cuando menos los componentes establecidos en las normas de información financiera vigentes y aplicables a la entidad (balance, cuenta de resultados, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivo y las notas a los estados financieros).
2. **Destinatarios de la información financiera:** Serán destinatarios de la información financiera los asociados, los miembros de la Junta Directiva y el Revisor Fiscal del Fondo.

Igualmente se revelará esta información a los grupos de interés para los que se considere relevante, necesario u obligatorio, de acuerdo con el grado de relación con FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS conforme lo establezcan las disposiciones legales.

3. **Publicidad:** Una vez sean aprobados por la Asamblea General los estados financieros de fin de ejercicio, sus correspondientes notas, el dictamen del Revisor Fiscal y los informes de gestión de la administración, estarán disponibles en la página web de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, para quien los solicite.

ARTÍCULO 85. REVELACIÓN DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, revelará información, cuando menos sobre los siguientes asuntos:



1. Misión, visión y objetivos del Fondo.
2. Cambios en la razón social o en la imagen corporativa.
3. Información sobre el nombre de los miembros que integran la Junta Directiva, el Comité de Control Social, la Revisoría Fiscal, el Gerente y el representante legal suplente.

ARTÍCULO 86. REVELACIÓN DE INFORMACIÓN A AUTORIDADES DE SUPERVISIÓN

FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, presentará oportunamente a las autoridades de supervisión la información requerida para dar cumplimiento a los reportes a que está obligada en los términos que establecen las disposiciones legales, las circulares instructivas o la información complementaria solicitada por dichas autoridades.

ARTÍCULO 87. TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, como responsable del tratamiento de datos personales cuenta con los mecanismos para dar cumplimiento a la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que la reglamenten, adicionen o modifiquen, garantizando el derecho que tienen los titulares de la información, a conocer, actualizar, rectificar, suprimir y revocar la autorización para el tratamiento de sus datos personales.

Para ello ha desarrollado la política de tratamiento de la información y comunicado su existencia mediante un Aviso de Privacidad publicado en su página web, indicando las finalidades del uso de dicha información y la forma en que pueden ejercer su derecho de Habeas Data.

De igual forma el Fondo cuenta con los medios para controlar el acceso a las bases de datos, en las que reposan estos.

CAPÍTULO III ATENCIÓN DE PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS Y/O SUGERENCIAS (PQRS)

ARTÍCULO 88. Canales de atención de PQRS

Los siguientes son los canales que tiene establecidos FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, para la atención de preguntas, quejas, reclamos y/o sugerencias:

1. PBX
2. Página web



3. Correo electrónico
4. Atención personalizada en la sede de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS
5. Las herramientas tecnológicas e informáticas que se adquieran, desarrollen y pongan en uso, tales como CRM, entre otros.

ARTÍCULO 89. RESPONSABLE DE LA ATENCIÓN DE PQRS

La atención de las peticiones, quejas y reclamos que presentes los asociados estará a cargo del Gerente, quien será el responsable de dar trámite a las mismas.

ARTÍCULO 90. TRÁMITE DE LAS PQRS

La petición, queja, reclamo y/o sugerencia, será presentada por el interesado utilizando los canales señalados y recibida, FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, en procura que, le sea resuelta en el primer contacto, pero si éste no puede dar respuesta, lo comunicará inmediatamente con el encargado de la respectiva área.

En todo caso, se garantizará una atención ágil, diligente y efectiva a cada petición, queja, reclamo o sugerencia, identificando las causas de inconformidad cuando ésta se manifieste por quien presenta una queja o reclamo, con el fin de trazar los correctivos necesarios.

FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, velará porque la respuesta a las PQRS sea veraz, completa, oportuna y dentro de los términos que establece el procedimiento, los reglamentos o las disposiciones legales.

ARTÍCULO 91. PQRS ANTE ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN Y CONTROL

Sin perjuicio del procedimiento referido en los artículos anteriores el Comité de Control Social, de conformidad con la ley y el estatuto, conocerá de los reclamos que presenten los asociados en relación con la prestación de los servicios, conforme al procedimiento señalado en la ley y en el estatuto.

Los derechos de petición que se presenten con fundamento en disposiciones constitucionales y legales deberán tener respuesta por el representante legal o por quien este delegue en el término establecido por las disposiciones legales.



TÍTULO SÉPTIMO DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO I CONOCIMIENTO, DIVULGACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

ARTÍCULO 92. CONOCIMIENTO Y COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO

Los directivos y funcionarios de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, están obligados al conocimiento y divulgación del presente Código, comprometiéndose expresamente a su estricto cumplimiento.

ARTÍCULO 93. DIVULGACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, adoptará los mecanismos necesarios para dar a conocer y capacitar a los miembros de la Junta Directiva y del Comité de Control Social, al Revisor Fiscal, y a los trabajadores la existencia y contenido del presente Código.

ARTÍCULO 94. SUJECIÓN EN CONTRATOS

En los contratos de trabajo de los administradores se deberá incluir como obligación el cumplimiento cabal de las obligaciones y prohibiciones emanadas del presente Código.

En los reglamentos tanto de servicios como de funcionamiento de los comités técnicos, deberá establecerse expresamente la obligación de cumplimiento del presente código.

CAPÍTULO II EFECTOS POR INOBSERVANCIA DEL CÓDIGO

ARTÍCULO 95. CONSECUENCIAS POR INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Los directivos, funcionarios y asesores de FEMPHA FONDO DE EMPLEADOS, responsables por el incumplimiento y transgresión a las normas del presente Código, y por lo tanto le serán aplicables las sanciones disciplinarias previstas en el Estatuto, el Reglamento de Trabajo o contratos que se deriven de su acción u omisión, sin perjuicio de las sanciones administrativas o de las acciones judiciales a que haya lugar.



ARTÍCULO 96. RESPONSABILIDAD POR SANCIONES PECUNIARIAS E INDEMNIZACIONES IMPUESTAS POR AUTORIDADES GUBERNAMENTALES

Los miembros de la Junta Directiva, del Comité de Control Social, el Revisor Fiscal y funcionarios, deberán responder con su patrimonio por las sanciones pecuniarias que le impongan las autoridades administrativas a título personal y por las indemnizaciones que conlleven las acciones judiciales, por conductas previstas en el presente Código o por acción u omisión de sus funciones.

CAPÍTULO III DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 97. INTERPRETACIÓN

El presente Código deberá interpretarse conforme al principio de buena fe, en forma armónica y en función de la finalidad de este considerado en su conjunto y teniendo en cuenta sus objetivos y valores en que se fundamenta.

Corresponde a la Junta Directiva interpretar con autoridad el presente Código de Buen Gobierno.

ARTÍCULO 98. FORMA DE LLENAR VACÍOS

Para llenar los vacíos que se encuentren en el presente Código al momento de su aplicación, se acudirá a la doctrina sobre buen gobierno corporativo, a la doctrina cooperativa y de economía solidaria y a los principios generales del derecho.

ARTÍCULO 99. REFORMAS AL CÓDIGO

Las modificaciones al presente Código propuestas por la Junta Directiva se presentarán para consideración y aprobación de la Asamblea General y para su reforma se seguirá el trámite y procedimiento previsto en el estatuto para la reforma de éste.

ARTÍCULO 100. VIGENCIA

El presente Código entra en vigencia una vez sea aprobado en sesión de Junta Directiva realizada en Bogotá, D.C., el veintidós (22) de marzo de dos mil veintidós (2022).

PEDRO PABLO CONTRERAS CAMARGO
Presidente

LUIS ERNESTO LA ROTTA
Secretario