

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETO “CONFÉ”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

Los Fondos de Empleados de categoría plena deberán incluir en sus códigos de Buen Gobierno los postulados que **regulen las relaciones entre los asociados, la Junta Directiva, la gerencia y/o el representante legal y otras partes interesadas, así como el promover la adecuada administración de conflictos de interés y la revelación correcta de información sobre las transacciones realizadas con partes relacionadas. (Circular Básica Jurídica 20 de 2020 Supersolidaria)**

FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETO. “CONFÉ”

CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO.

Acuerdo 005 del 23 de Marzo de 2023

El Código de Buen Gobierno busca la transparencia, la objetividad y equidad en el trato de los asociados del Fondo de Empleados “CONFÉ”, en la gestión de administración y la responsabilidad frente a los asociados y terceros interesados en la actividad desplegada por el FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETO. “CONFÉ”, como organización de la Economía Solidaria, conforme a las normas legales y estatutarias.

La Asamblea de Delegados del FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETO. “CONFÉ”, realizada el 23 de marzo de 2023, en uso de sus atribuciones legales estatutarias y

CONSIDERANDO

- a.- Que la Circular Básica Jurídica No. 020 de 2020, establece la recomendación de adoptar un Código de Ética y Buen Gobierno para los Fondos de Empleados de categoría intermedia, en donde se establezca el manejo de las relaciones entre la administración, órganos de control y vigilancia, los empleados del Fondo de Empleados, la asignación de responsables de la ejecución, seguimiento y evaluación para garantizar el buen gobierno, preservar la ética, transparencia en su gestión y una adecuada administración, con integridad, equidad y efectividad en procura de obtener la confianza de sus asociados y de la comunidad en general.
- b. Se adopta para el Fondo de Empleados “CONFÉ”, el presente Código Ética y Buen Gobierno Solidario, al interior del cual se plasma la filosofía y normas que rigen el manejo de las relaciones entre la administración, la Junta Directiva, sus empleados y sus asociados y frente a terceros.
- c. Esta norma complementará lo establecido en el Estatuto de Fondo de Empleados y las disposiciones legales vigentes que le sean aplicables para el efecto.
- d. El objetivo general de la implementación del Código de Ética y Buen Gobierno Solidario, es poner a disposición de los asociados, directivos, administradores, órganos de control y vigilancia, un instrumento de normativa interna, cuya aplicación pueda mitigar, minimizar y controlar los riesgos inherentes a la toma de decisiones.

ACUERDA

Reglamentar las actuaciones y procedimientos de los asociados, administradores y empleados de “CONFÉ” mediante el presente Código de Ética y Buen Gobierno Solidario.

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETOS “CONFÉ”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

CONTENIDO.

CAPÍTULO I. DEFINICIÓN DEL MARCO ESTRATÉGICO

Acuerdo sobre la misión y la visión institucional
Valores y objetivos.

CAPÍTULO II. EL GOBIERNO SOLIDARIO

De los órganos de gobierno y control
Los asociados como usuarios de los servicios
Derechos de los asociados
Obligaciones de los asociados

CAPÍTULO III. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Asamblea general.

Junta Directiva.

Estructura
Deberes generales
Funciones
Prohibiciones
Políticas de independencia frente a la gerencia.

Comité de Control Social.

Estructura
Deberes generales
Funciones
Prohibiciones
Políticas de independencia frente a la gerencia y a la Junta Directiva.

El gerente y su suplente.

Calidad e idoneidad
Nombramiento
Inhabilidades e incompatibilidades
Deberes y obligaciones
Prohibiciones

CAPÍTULO IV. DE LA REVISORÍA FISCAL

Requisitos y calidades para su elección
Mecanismos para su elección
Mecanismos para información
Obligaciones de CONFÉ con la revisoría fiscal.

CAPÍTULO V. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETOS “CONFÉ”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

CAPÍTULO VI. EL CÓDIGO DE ÉTICA

Responsabilidad social
Política ambiental
Protección de la propiedad intelectual
Políticas contra la corrupción
Políticas de inversión social
Gobierno electrónico

CAPITULO VII. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN Y CONFLICTO DE INTERÉS

Manejo de la información privilegiada
Confidencialidad de la información.
Situaciones generadoras de conflictos de interés
Glosario de términos.

CAPITULO I. DEFINICIÓN DEL PROPÓSITO COMÚN

ARTÍCULO 1º. GOBIERNO SOLIDARIO: El Gobierno Solidario busca la transparencia, objetividad y equidad en el trato de los asociados de “CONFÉ”, la gestión de los órganos de administración, y la responsabilidad frente a los asociados y terceros que puedan resultar afectados con la actividad desplegada por el Fondo de Empleados, conforme a las normas legales y el Estatuto social.

ARTÍCULO 2º. OBJETIVO. El objetivo general del presente Código de Ética y Buen Gobierno Solidario, es poner a disposición de Asociados, Órganos de Administración, Vigilancia y Control, Comités de apoyo y empleados del FONDO DE EMPLEADOS “CONFÉ”, un instrumento de normatividad 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 con el objeto de:

- 1) Mejorar las relaciones entre los Asociados, Órganos de Administración, Vigilancia y Control, Comités de Apoyo, Empleados y usuarios de los servicios que presta el Fondo.
- 2) 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 del Fondo.
- 3) Propender por la eficiencia, eficacia y efectividad del talento humano y de los recursos financieros, materiales, tecnológicos y ambientales, con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los Asociados y usuarios de los servicios del Fondo.

ARTÍCULO 3º. ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DE “CONFÉ”: Los órganos de gobierno de “CONFÉ” son:

- 1) Asamblea general de Delegados.
- 2) Junta Directiva.
- 3) Gerencia.
- 4) Comité de Control Social, por la responsabilidad que como órgano de control social le atribuye la ley.
- 5) La Revisoría Fiscal, como órgano de control externo determinado por la Ley.

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETO “CONFÉ”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

ARTÍCULO 4º. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente código está dirigido en especial a la Asamblea General, Asociados, los Órganos de Administración, Vigilancia y Control, Comités de apoyo, empleados, proveedores, organismos reguladores de control y vigilancia del estado que tengan competencia sobre la actividad del Fondo de Empleados “CONFÉ”.

ARTÍCULO 5º. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA DE “CONFÉ”:

1. “MISIÓN. *Somos una entidad con fundamento en principios y valores solidarios, comprometida con el bienestar de sus asociados y de sus familias, brindando servicios oportunos y eficientes que mejoren su calidad de vida.”*

Esta misión del Fondo de Empleados de Empleados de CONCRETO CONFÉ se fundamenta en:

- Fomentar la solidaridad, la democracia, el compañerismo, la ayuda mutua y el ahorro, teniendo en cuenta los principios de la Economía Solidaria.
- Contribuir al fortalecimiento de la economía solidaria nacional mediante la integración de las instituciones del sector, para adelantar proyectos de desarrollo económico y social que permitan alcanzar un mejor nivel de vida para los asociados y su núcleo familiar.
- Contribuir al fortalecimiento de la economía solidaria nacional mediante la integración de las instituciones del sector, para adelantar proyectos de desarrollo económico y social que permitan alcanzar un mejor nivel de vida para los asociados y su núcleo familiar.
- Prestar servicios de ahorro y crédito competitivos, definiendo estrategias de mercadeo y convenios con empresas especialmente del sector solidario, que contribuyen a mejorar la calidad de vida de sus asociados, en aspectos como: educación, vivienda, recreación y consumo en general.
- Fortalecer, afianzar y garantizar la permanencia de CONFÉ en el marco de los principios y valores de la economía solidaria, fundamentada en la eficiencia, equidad y solidaridad de acuerdo con la ley, los estatutos y los reglamentos mediante el cumplimiento del objeto social, bajo los mejores estándares de calidad.
- Contribuir al fortalecimiento de la economía solidaria nacional mediante la integración de las instituciones del sector, para adelantar proyectos de desarrollo económico y social que permitan alcanzar un mejor nivel de vida para los asociados y su núcleo familiar.
- La satisfacción de sus asociados, a través de la atención amable, oportuna y eficaz, con base en personal humano calificado e infraestructura adecuada.

2. “VISIÓN: *Ser reconocido por los asociados como el socio estratégico en la realización de sus proyectos de vida; fortaleciéndose patrimonial y financieramente, generando bienestar para sus familias.”*

En el desarrollo de la Visión del Fondo de Empleados de Empleados de CONCRETO CONFÉ:

- Seremos una organización con gran solidez económica y social, basada en los valores de justicia, honestidad, equidad y solidaridad, propios de la Economía Solidaria, a la cual estará vinculado gran número de los trabajadores de la empresa CONSTRUCTORA CONCRETO S.A., de las empresas adscritas, vinculadas y complementarias, los trabajadores de otras empresas independientes y que tengan algún tipo de vínculo comercial o contractual con la CONSTRUCTORA CONCRETO S.A. y que desarrollen la misma clase de actividad económica; así como los trabajadores dependientes de “CONFÉ”.
- Establecerá servicios y programas permanentes, eficientes, efectivos y eficaces orientados al mejoramiento de las condiciones socio - económicas de sus asociados, familias y la comunidad en general.
- Contribuirá al fortalecimiento de la economía solidaria nacional mediante la integración de las instituciones del sector, para adelantar proyectos de desarrollo económico y social que permitan alcanzar un mejor nivel de vida para los asociados y su núcleo familiar.
- Creará y mantendrá en sus asociados un ambiente de confianza y seguridad por medio del riguroso y

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETO “CONFÉ”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

delicado manejo de sus recursos, bajo la orientación y dirección de personas escogidas democráticamente por y entre sus propios asociados.

3. FINES DE CONFÉ. “CONFÉ” adopta como propios los fines principales de la Economía Solidaria:

- Promover el desarrollo integral del ser humano.
- Generar prácticas que consoliden una corriente vivencial de pensamiento solidario, crítico, creativo y emprendedor como medio para alcanzar el desarrollo social y económico.
- Contribuir al ejercicio y perfeccionamiento de la democracia participativa.
- Garantizar a sus miembros la participación y acceso a la formación, el trabajo, la propiedad, la información, la gestión y distribución equitativa de beneficios sin discriminación alguna.

4. PRINCIPIOS DE “CONFÉ”: “CONFÉ” adopta como propios los principios de la Economía Solidaria:

- Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua.
- Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.
- Adhesión voluntaria, responsable y abierta.
- Propiedad asociativa y solidaria sobre el Fondo de Empleados.
- Participación económica de los asociados, en justicia y equidad.
- Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva.
- Autonomía, autodeterminación y autogobierno.
- Servicio a la comunidad.
- Integración con otras organizaciones del mismo sector.
- Promoción de la cultura ecológica.

5. VALORES INSTITUCIONALES: “CONFÉ” dentro de su práctica de Ética y Buen Gobierno Solidario actuara con los siguientes valores concertados, los cuales definen la personalidad del Fondo:

- **Solidaridad:** Unimos fuerzas, recursos, voluntades, para satisfacer necesidades comunes; consolidándonos como una empresa que busca mejorar la calidad de vida de todos los asociados y su familia.
- **Honestidad:** Somos transparentes en el manejo de los bienes, recursos y servicios de nuestra entidad solidaria; siendo coherentes con nuestra misión, Visión, los principios, fines, principios y valores políticas empresariales aplicando la ética y moral en la toma de decisiones.
- **Responsabilidad:** Somos una organización solidaria comprometida con el logro de los resultados esperados en procura del desarrollo empresarial y social para el bienestar de nuestros asociados y sus familias.
- **Equidad:** Colmamos las expectativas de todas las partes interesadas en igualdad de condiciones.
- **Lealtad:** Estamos comprometidos con el desarrollo empresarial en todas las circunstancias generadas en el ámbito económico, político y social con un objetivo común.
- **Democracia:** Las decisiones y la participación de los asociados en CONFÉ se desarrollan a través de prácticas incluyentes, libres y responsables sin consideración al aporte económico, intelectual o posición que ocupe un asociado dentro de la organización.
- **Trabajo en Equipo:** Somos un grupo de personas que se necesitan entre sí, actuamos comprometidos con un propósito común y mutuamente responsables por los resultados.
- **Confianza:** Construimos y generamos credibilidad frente a los asociados, clientes y colaboradores.
- **Transparencia:** Conceptos que vinculan convicciones y actividades relacionadas con honradez, decencia, franqueza, aplicadas a la entidad solidaria, en toda su actividad económica.
- **Igualdad:** Todos los asociados gozan de igualdad de derechos y son sujetos de las mismas obligaciones para con su organización solidaria.

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETOS “CONFES”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

CAPÍTULO II. EL GOBIERNO SOLIDARIO

ARTÍCULO 6°. DE LOS ASOCIADOS: Para efectos de incorporar este tema en materia de Gobierno Solidario, debemos tener en cuenta la condición especial de los asociados como “*propietarios, gestores y usuarios de los servicios*”.

Esta connotación, les confiere a los asociados **derechos y deberes** que genera la condición activa y pasiva en las prácticas de Buen Gobierno Solidario.

ARTÍCULO 7°. DERECHOS: Los asociados de “CONFES”, además de lo contemplado en la ley y el estatuto, están protegidos por las normas de Gobierno Solidario, el cual vela por el respeto de sus derechos y la protección de sus intereses y sus aportaciones. Los asociados de “CONFES” tienen, sin ninguna clase de discriminación, los siguientes derechos, los cuales son garantizados por la Junta Directiva y por el Comité de Control Social.

Estos derechos están plasmados en el estatuto de “CONFES”, complementados desde el numeral 9 por otras disposiciones normativas.

1. Utilizar los servicios de “CONFES” y realizar con él las operaciones contempladas en este Estatuto y reglamentos.
2. Participar en las actividades de “CONFES” y en su administración mediante el desempeño de los cargos, para los cuales sean designados o elegidos.
3. Ser informados permanentemente. En desarrollo del derecho de información, previo a la vinculación de asociados y durante su asociación, el Fondo de Empleados garantizará que sus asociados se encuentren informados sobre:
 - ✓ Derechos, deberes y responsabilidades que le corresponden a los asociados, establecidos en la ley, el estatuto y los reglamentos.
 - ✓ Características de los aportes sociales y los ahorros.
 - ✓ Perfiles de los órganos de administración y control.
 - ✓ Informes de los órganos de administración y control.
 - ✓ Canales de comunicación de que dispone el fondo de empleados, a través de los cuales se puede acceder a la información de este.
4. Ejercer actos de decisión y elección en las Asambleas Generales en forma democrática y participativa.
5. Fiscalizar la gestión de “CONFES” por medio de los órganos estatutarios de control o examinar los libros, balances, archivos y demás documentos pertinentes en la oportunidad y con los requisitos que prevea el estatuto o los reglamentos.
6. Beneficiarse de los programas sociales que realiza “CONFES” de acuerdo con la reglamentación correspondiente.
7. Retirarse voluntariamente de “CONFES”.
8. Presentar proyectos, recomendaciones y demás iniciativas que tengan por objeto el mejoramiento de “CONFES”.

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETO “CONFÉ”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

9. Estar informado sobre los programas de capacitación, rendición de cuentas, perfiles e informes de los órganos de administración, control y vigilancia, de sus derechos y obligaciones, a través de los canales de comunicación que disponga “CONFÉ”.
10. Evaluar la gestión de los miembros de los órganos de administración, control y vigilancia de acuerdo con los parámetros establecidos por “CONFÉ”.
11. Evaluar la gestión de los miembros de la Junta Directiva, los comités designados por la asamblea y otros Comités, además del Comité de Control Social y el revisor fiscal.
12. Contar con una versión actualizada del estatuto.
13. Tratándose de asambleas de delegados, éstos deberán cumplir los requisitos estatutarios.

ARTÍCULO 8°. DEBERES: El ejercicio de los derechos está condicionado al cumplimiento de los deberes, que otorgan la autoridad moral, la cual nace como consecuencia de la conducta ejemplar y mostrable de atender debidamente los deberes como asociado de “CONFÉ”.

Los Deberes de los Asociados de “CONFÉ”, se encuentran estipulados en el Estatuto, complementados desde el numeral 10 por otras disposiciones normativas. Conforme a lo anterior, es deber de los asociados de “CONFÉ”:

1. Adquirir conocimientos sobre los principios y fines de la economía solidaria, así como el objeto, características y funcionamiento de los Fondos de Empleados en general y de “CONFÉ” en particular.
2. Comportarse con espíritu solidario frente a “CONFÉ” y a sus asociados.
3. Acatar las normas estatutarias y reglamentarias, y las decisiones tomadas por la Asamblea General y los órganos directivos y de control.
4. Cumplir oportunamente las obligaciones de carácter económico y demás derivadas de su asociación a “CONFÉ”.
5. Abstenerse de efectuar actos o incurrir en omisiones que afecten la estabilidad económica o el prestigio social de “CONFÉ”.
6. Usar adecuadamente los servicios de “CONFÉ”.
7. Desempeñar con diligencia y eficacia los cargos y comisiones que le hayan sido encomendados.
8. Aceptar y cumplir las determinaciones que los órganos de administración y vigilancia de “CONFÉ” adopten conforme al Estatuto y reglamentos.
9. Actualizar por lo menos cada anualidad los datos personales y demás información solicitada por “CONFÉ” e informar oportunamente cualquier cambio que se genere de la información reportada; aceptar ser notificado electrónicamente, y a recibir información vía correo electrónico, WhatsApp o cualquier otro medio similar
10. Concurrir a las reuniones de la Asamblea General o hacerse representar en ellas, según las disposiciones legales y estatutarias. La no asistencia injustificada será sancionada con una multa en dinero equivalente al diez por ciento (10%) del salario mínimo mensual legal vigente a la fecha de la Asamblea, multa que hará cumplir la Junta Directiva.
11. Si es empleado del Fondo abstenerse de realizar campañas en su favor o de terceros o de aceptar poderes para asistir a la Asamblea General de asociados tanto ordinaria como extraordinaria.
12. Elegir mediante voto a los Delegado para Asamblea General y concurrir a estas en condición de tales.
13. Abstenerse de efectuar comentarios o señalamientos injustificados que menoscaben el buen nombre de los miembros de los órganos de administración y vigilancia, de los asociados o de los empleados de “CONFÉ”.
14. Utilizar adecuadamente los servicios de “CONFÉ”.
15. Conocer sobre los términos del estatuto social que rige a “CONFÉ”.

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETOS “CONFÉ”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

16. Cumplir las obligaciones derivadas del estatuto y demás regulación aplicable.
17. Los demás que le fijen la ley y el estatuto.

CAPÍTULO III. ROLES Y RESPONSABILIDADES

ARTÍCULO 9°. LA ASAMBLEA GENERAL: La Asamblea General es el órgano que representa la **máxima autoridad**, sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, reglamentarias o estatutarias. El Estatuto de “CONFÉ” determina las diferentes clases de Asamblea que se pueden realizar en “CONFÉ”.

Las funciones de la Asamblea General se tienen igualmente estipuladas en el Estatuto de “CONFÉ”, La Asamblea General de Delegados debe conocer entre otros, la siguiente información a través del informe de gestión:

- 1) Situación jurídica, económica, administrativa, evolución de los negocios, estados financieros y demás informes.
- 2) Hechos relevantes ocurridos después del cierre de los estados financieros, esto es, entre la fecha de cierre de los estados financieros y la fecha en que se elaboran los informes.
- 3) Cualquier cambio de visión estratégica institucional y, especialmente, si hay variantes en la Misión del Fondo de Empleados.
- 4) Información relativa a las inversiones (que sean ajenas al desarrollo normal de sus actividades o exigidas por normas legales) y donaciones realizadas, los planes de inversión y el objetivo que se espera cumplir con cada uno de ellos.
- 5) Evolución previsible del Fondo de Empleados, la cual debe incluir con claridad lo relacionado con las expectativas de crecimiento (o decrecimiento), las expectativas en resultados y los efectos de los principales riesgos que enfrenta la organización.
- 6) Evolución y efectos de los riesgos relevantes (operativo, de mercado, solvencia, liquidez, crédito, tasas de interés y lavado de activos y financiación del terrorismo).
- 7) Hechos externos e internos relevantes sucedidos durante el ejercicio y su efecto en la situación económica, financiera y los resultados.
- 8) Funcionamiento y efectividad del sistema de control interno, incluido lo relacionado con el ambiente de control, la valoración de riesgos, las actividades de control, el componente de información y comunicación y el monitoreo o supervisión.
- 9) Operaciones activas y pasivas, contratos ejecutados y en ejecución, y compromisos con partes relacionadas.
- 10) Principales contingencias, tales como los derechos y obligaciones litigiosas, sean ellas eventuales o remotas.
- 11) Balance social, con específica información sobre ejecución e impacto de los diferentes programas sociales.
- 12) Sanciones, requerimientos o recomendaciones hechas por la Superintendencia de la Economía Solidaria u otra autoridad.
- 13) Hallazgos y recomendaciones formuladas por la revisoría fiscal y las acciones correctivas adoptadas por El Fondo de Empleados.

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETOS “CONFÉ”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

Con el ánimo de evitar los conflictos de interés, como atribución exclusiva de la Asamblea General, se tienen los siguientes puntos para su aprobación:

- 1) La amortización o readquisición de aportes sociales.
- 2) El aumento de los aportes sociales mínimos irreducibles o los aportes sociales extraordinarias.
- 3) Políticas de reconocimiento a los integrantes de la Junta Directiva y Comité de Control Social.
- 4) Donaciones a terceros.
- 5) Determinar la Escisión, fusión, transformación y liquidación de la organización.
- 6) La reforma del estatuto enviada junto con la convocatoria que la convoca.

ARTÍCULO 10°. LA JUNTA DIRECTIVA: Es el órgano de administración permanente subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General y responsable de la dirección general de los negocios y operaciones.

ESTRUCTURA

- 1) **Número de miembros:** De acuerdo con el Estatuto, y bajo los principios de economía y eficiencia, la Junta Directiva estará integrada por cinco (5) asociados hábiles, como miembros principales, y cinco (5) suplentes de carácter personal, elegidos por la asamblea general para un periodo de dos (2) años, pudiendo ser reelegidos o removidos libremente por esta.
- 2) **Conformación:** Deberá estar conformado por asociados hábiles que cumplan los requisitos establecidos en el Estatuto para ser elegidos.
- 3) **Perfil:** Reunirán al menos los requisitos enunciados en el estatuto:

Estos requisitos deberán estar acreditados al menos con diez días de antelación a la fecha de realización de la asamblea, en la oficina principal de “CONFÉ”. El Comité de Control Social, verificará el cumplimiento de tales requisitos.

En todo caso son requisitos mínimos, la educación, tener capacitación en aspectos solidarios, análisis financiero, deberes y responsabilidades de los administradores, régimen de inhabilidades e incompatibilidades y demás temas afines. Los requisitos para ser integrante de Junta Directiva se encuentran establecidos en el Estatuto.

- 1) **Reuniones:** Se reunirá, cuando menos, una vez al mes y extraordinariamente cuando sea necesario.
- 2) **Asistencia a las reuniones:** A las reuniones de Junta Directiva se invitan tanto a los miembros principales como a los suplentes.
- 3) **Participación del Comité de Control Social:** El Comité de Control Social, solo podrá asistir a las reuniones de la Junta Directiva, siempre que medie invitación de ésta, o por solicitud formal del Comité de Control social, y no opera el derecho propio.
- 4) **Participación de la Revisoría Fiscal:** La Revisoría Fiscal podrá asistir a las reuniones de la Junta Directiva por derecho propio por lo tanto siempre que se convoque reunión será invitado.

ARTÍCULO 11°. DEBERES GENERALES: Además de lo establecido por la Ley y en el Estatuto, los miembros de la Junta Directiva deberán:

- 1) Dar ejemplo en la observancia del presente código de Ética y Buen Gobierno Solidario.
- 2) Dar cumplimiento a las normas internas de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo y demás normas internas, así como exigir su cumplimiento.
- 3) Actuar de buena fe, con juicio independiente y garantizando los derechos y el trato equitativo de los asociados.

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETOS “CONFES”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

- 4) Informar sobre las situaciones que generen conflicto de interés sobre los asuntos que les corresponda decidir y abstenerse de votar sobre ellos, dejando la correspondiente constancia.
- 5) Mantener una actitud prudente frente a los riesgos y adopción de principios y normas contables que garanticen transparencia en la información.
- 6) Garantizar la efectividad de los sistemas de revelación de información.
- 7) Participar activamente en los asuntos de su competencia.
- 8) Fijar criterios, mecanismos e indicadores para su autoevaluación.
- 9) Exigir que se le informe de manera oportuna, suficiente y completa sobre los asuntos que debe conocer, de manera que sus decisiones queden suficientemente documentadas y sustentadas.
- 10) No manipular, difundir o utilizar en beneficio propio o ajeno, la información confidencial de uso interno a la que tengan acceso.
- 11) Permanecer actualizados en los temas o asuntos que requieran en el ejercicio de sus cargos.
- 12) Mantener una proporción razonable (o justa) de gastos de directivos, respecto de los gastos de administración y de personal.

ARTÍCULO 12°. FUNCIONES: La Junta Directiva, es quien define las políticas y directrices administrativas y la Gerencia quien las ejecuta. Conforme a lo expuesto, además de las contempladas en la ley y en el estatuto, la Junta Directiva deberá:

- 1) Diseñar y aprobar los planes de desarrollo y estrategias de CONFES.
- 2) Difundir el Códigos de Ética y Buen Gobierno Solidario y demás normas internas de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo.
- 3) Diseñar y aprobar las políticas para la valoración, la administración y seguimiento de los principales riesgos, las políticas laborales (ingreso, retención, capacitación, promoción y retribución), la estructura organizacional y definir la escala salarial.
- 4) Evaluar y pronunciarse sobre los informes y comunicaciones que presente la gerencia, los diferentes comités, la revisoría fiscal, el Comité de Control Social y los asociados y adoptar las decisiones que correspondan.
- 5) Poner a consideración y aprobación de la asamblea, las reformas al Estatuto y los diferentes códigos que sean de su competencia.
- 6) Establecer la misión que ofrece a todos los integrantes del Fondo de Empleados la inspiración precisa para que se sientan parte de un proyecto grande y significativo. La cual debe estar orientada al éxito, en una declaración que la distinga de sus similares y responda a la pregunta **¿para qué existe “CONFES”?**
- 7) Establecer la formulación estratégica compuesta por la misión, visión, valores y los objetivos estratégicos de “CONFES”.

ARTÍCULO 13°. POLÍTICAS Y NORMATIVIDAD INTERNA: Las políticas y normatividad interna está reglamentada por los manuales y reglamentos aprobados por la Junta Directiva y están orientados fundamentalmente a definir el alcance y la forma de ejecutar las actividades operativas y de control de “CONFES”.

Las políticas y normas de “CONFES”, se encuentran a disposición de todos los asociados en la página web, y su cumplimiento está vigilado por el Comité de Control Social. Además, se tienen Comités de Apoyo, con los reglamentos debidamente aprobados.

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETOS “CONFES”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

Con el propósito de cumplir disposiciones legales o regulatorias, la **conformación de comités de gestión** coadyuva a la transparencia y a la administración democrática, objetividad e imparcialidad de determinados procesos, con el apoyo permanente de la Junta Directiva. Los comités vigentes en “CONFES” son:

Comité de Riesgos.
Comité de Administración del Riesgo de Liquidez.
Comité de Apelaciones.
Comité de Comunicaciones.

ARTÍCULO 14°. SUPERVISIÓN DEL DESEMPEÑO GERENCIAL.

- 1) **La Junta Directiva**, proporciona la dirección estratégica y supervisa que la Gerencia ejecute las acciones administrativas que garanticen el cumplimiento del plan.
- 2) **La Junta Directiva** no debe involucrarse en las decisiones gerenciales. Los reparos o criterios que se tengan sobre su desempeño deben tratarse formalmente en la Junta, sobre la base de informes gerenciales de resultados.
- 3) Los resultados de la gestión gerencial deben evaluarse periódicamente, con un enfoque hacia el cumplimiento de metas de manera periódica, así como del cumplimiento de los objetivos estratégicos acorde con la planeación.

ARTÍCULO 15°. PROHIBICIONES: A los miembros de la Junta Directiva, les será prohibido:

- 1) Participar en las actividades de ejecución que correspondan a la Gerencia y, en general, a las áreas administrativas de “CONFES”, así sea temporalmente por la ausencia de alguno de ellos.
- 2) Ser miembro del órgano de administración, empleado o asesor de otra entidad similar a “CONFES”.
- 3) Estar vinculado a “CONFES” como empleado, asesor, contratista o proveedor, o en alguna de las empresas o personas que presten estos servicios a la misma.
- 4) Obtener ventajas directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste “CONFES” diferente a las otorgadas a los demás asociados.
- 5) Decidir sobre políticas de servicios que los beneficien preferencialmente ante los demás asociados.
- 6) Decidir sobre el reclutamiento, retiro, promoción del personal de empleados a cargo de la organización.
- 7) Realizar proselitismo político aprovechando cargo, posición o relaciones con “CONFES”.
- 8) Otorgar retribuciones extraordinarias que no se hayan definido previamente.
- 9) Dar órdenes a empleados o al revisor fiscal de “CONFES” o solicitarles información directamente, sin consultar el conducto establecido a través de las reuniones de la Junta Directiva.
- 10) Los miembros principales y suplentes de la Junta Directiva, del Comité de Control Social, el Comité de Apelaciones, el Revisor Fiscal, la Gerencia y los demás empleados de “CONFES”, no podrán ser cónyuges o compañeros permanentes entre sí, ni presentar parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad, o de afinidad o único civil.

ARTÍCULO 16°. POLÍTICAS DE INDEPENDENCIA FRENTE A LA GERENCIA: A efectos de reducir los riesgos de dependencia de la Junta Directiva, frente a la gerencia, sus miembros deberán cumplir las siguientes exigencias:

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETOS “CONFÉ”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

- 1) Abstenerse de recibir dotaciones, prebendas, regalos o servicios diferentes de los establecidos para los demás asociados de la organización, por parte de la administración.
- 2) Los integrantes de la Junta Directiva, no podrán ser cónyuge, compañero permanente, o tener vínculo de parentesco dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad o primero civil del gerente, ni de ninguno de los demás Directivos de “CONFÉ”.
- 3) Los miembros de la Junta Directiva, no podrán ser socios o tener negocios comunes con quien ostente la Gerencia, ni de ninguno de los demás Directivos de “CONFÉ”.
- 4) Las remuneraciones y demás emolumentos que se reconozcan a los integrantes de la Junta Directiva serán aprobadas, de manera indelegable, por la asamblea general.

ARTÍCULO 17°. COMITÉ DE CONTROL SOCIAL: El Comité de Control Social es elegido por la Asamblea General. Su rol en el Buen Gobierno es vital, si se cumple con objetividad, entendiéndose que no es competencia o rival de la Junta Directiva, no tiene la condición de administradores, sino un complemento para garantizar el cabal cumplimiento de la Ley, de la Misión y Visión institucional, de los objetivos estratégicos y de la normativa interna vigente en lo estrictamente social.

Las funciones del Comité de Control Social están relacionadas con actividades de control social, por tanto, su actividad debe ser diferente a la que corresponde a la Junta Directiva.

Estructura

1. **Composición:** El Comité de Control Social, estará integrada por tres (3) asociados hábiles principales con sus respectivos suplentes personales, para un periodo de dos (2) años, sin perjuicio de ser reelegidos indefinidamente o removidos libremente en cualquier momento, quienes deben reunir las mejores cualidades o perfiles para la función de control social que le corresponde y actuar en representación de todos los asociados y no de un grupo en particular, de acuerdo a lo estipulado en el Estatuto.

Los integrantes del Comité de Control Social deberán poseer conocimientos o habilidades mínimas que le permitan adelantar labores de análisis, valoración y documentación de las actividades de la organización.

2. **Perfil:** Para ser elegido miembro del Comité se requieren las mismas calidades exigidas para ser miembro de la Junta Directiva.

En todo caso en el Estatuto se fijan requisitos rigurosos, tales como capacitación en aspectos solidarios, deberes y responsabilidades de los administradores, régimen de inhabilidades e incompatibilidades y demás temas afines.

Reuniones: Se reunirá como mínimo una vez cada tres (3) meses, o extraordinariamente, cuando los hechos o circunstancias así lo exijan.

Asistencia a las reuniones: A las reuniones del Comité de Control Social se invitan tanto a los miembros principales como a los suplentes.

ARTÍCULO 18°. DEBERES GENERALES: El Comité de Control Social, ejercerá estrictamente, el control social y no se referirá a asuntos que sean competencia de otras instancias de control como la revisoría fiscal. El control social y sus respectivas funciones, lo desarrollará con criterios de investigación y valoración; sus observaciones o requerimientos serán debidamente documentados y estará orientado a:

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETOS “CONFÉ”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

- 1) Dar ejemplo en la observancia y velar por el cumplimiento de la ley, el Estatuto, los reglamentos, el Código de Ética y Buen Gobierno Solidario, de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo y demás normas internas.
- 2) Actuar de buena fe, con juicio independiente y garantizando los derechos y trato equitativo de los asociados.
- 3) Informar sobre las situaciones de conflicto de interés sobre los asuntos que les corresponda decidir y abstenerse de votar en ellos, dejando la correspondiente constancia.
- 4) Cumplir a cabalidad con el ejercicio de sus funciones y participar activamente en los asuntos de su competencia.
- 5) Permanecer actualizados en los temas o asuntos que requieran para el ejercicio de su cargo.
- 6) Fijar criterios, mecanismos e indicadores para su autoevaluación.
- 7) Controlar los resultados sociales y procedimientos para el logro de estos. Es decir, la satisfacción de las necesidades económicas, sociales, culturales y ecológicas para las cuales se constituyó “CONFÉ”.
- 8) Garantizar los derechos y hacer que se cumplan las obligaciones de los asociados.
- 9) Conocer y tramitar las quejas en relación con la actuación de los miembros de los órganos de administración, control y vigilancia.
- 10) Cumplir con los principios y valores de la economía solidaria.

ARTÍCULO 19°. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONTROL SOCIAL: Las funciones del Comité de Control Social, se encuentran indicadas en el Estatuto y en la Circular Básica Jurídica vigente así:

- 1) Velar por que los actos de los órganos de administración se ajusten a las prescripciones legales, estatutarias y reglamentarias y en especial a los principios de doctrina de la Economía Solidaria.
- 2) Nombrar sus dignatarios, entre los principales: presidente, vicepresidente y secretario.
- 3) Suministrar la información requerida por la Junta Directiva de acuerdo con los mecanismos que para el efecto definan.
- 4) Cuando el reclamo o queja sea presentado por el asociado ante otro órgano social de “CONFÉ” deberá hacer seguimiento semestral a las mismas con el fin de verificar su atención. Si se encuentren temas recurrentes o la atención no haya sido oportuna, deberá investigar los motivos que están ocasionando estas situaciones, presentar sus recomendaciones y solicitar la aplicación de los correctivos a que haya lugar. De las quejas que no hayan sido atendidas se deberá hacer la solicitud de atención en forma inmediata.
- 5) Velar por que cada una de las inquietudes planteadas por los asociados sea contestada de fondo, en forma precisa, concreta y oportuna en un tiempo no superior a los quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la fecha del recibo de esta.
- 6) En caso de encontrar presuntas irregularidades o violaciones al interior de la entidad, deberá adelantar la investigación correspondiente conforme a lo dispuesto en el régimen disciplinario y la aplicación de los correctivos o sanciones a que haya lugar. Si detecta que no han sido aplicados los correctivos que a su juicio debieron implementarse o las sanciones que debieron imponerse, deberá remitir a la Superintendencia de la Economía Solidaria la investigación adelantada junto con las recomendaciones pertinentes sobre el particular.
- 7) Verificación del cumplimiento del perfil requerido para la postulación y durante la vigencia del cargo de los miembros de la junta directiva y comité de control social.
- 8) Llevar su propio libro de actas de las reuniones.
- 9) Informar a los órganos administrativos, al revisor fiscal y a los organismos competentes, sobre las irregularidades que existan en el funcionamiento de “CONFÉ” y presentar recomendaciones sobre las

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETOS “CONFES”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

medidas que en su concepto deben adoptarse.

- 10) Conocer los reclamos que presenten los asociados en relación con la prestación de los servicios, transmitirlos y solicitar los correctivos por el conducto regular con debida oportunidad.
- 11) Hacer llamados de atención a los asociados cuando incumplan los deberes consagrados en la ley, el estatuto y los reglamentos.
- 12) Solicitar aplicación de sanciones a los asociados cuando den lugar a ello y velar por que el órgano competente se ajuste el procedimiento establecido para tal efecto.
- 13) Revisar, como mínimo semestralmente, los libros de actas de los órganos de administración, para verificar que las decisiones tomadas por estos se ajusten a las normas legales, estatutarias y reglamentarias.
- 14) Verificar el listado de asociados o delegados hábiles e inhábiles para poder participar en las asambleas y en cualquier proceso de elección.
- 15) Rendir informes sobre las actividades a la asamblea general.
- 16) Elaborar su propio reglamento.
- 17) Hacer seguimiento permanente al Proyecto Educativo Socio empresarial “PESEM” del Fondo de Empleados, desde su construcción e implementación, hasta su evaluación y presentar al respecto informe a la asamblea general.
- 18) Los demás que le asigne la ley, el estatuto o los reglamentos siempre y cuando se refiera al control social y no correspondan a funciones propias de la administración o del revisor fiscal.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las funciones señaladas a este órgano deberán desarrollarse con fundamento en criterios de investigación y valoración y sus observaciones o requerimientos serán documentadas debidamente y con los argumentos legales, estatutarios y reglamentarios.

El ejercicio de las funciones asignadas se referirá únicamente al Control Social y no deberá desarrollarse sobre materias que correspondan a las de competencia de los órganos de administración.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los integrantes de este órgano responderán personal y solidariamente por el incumplimiento de las obligaciones que les impone la ley y el presente estatuto.

ARTÍCULO 20°. PROHIBICIONES: A los integrantes del Comité de Control Social, les será prohibido:

- 1) Ser miembro del órgano de administración o de control social, empleado o asesor de otra organización similar, con actividades que compitan con “CONFES”.
- 2) Estar vinculado a la organización como empleado, asesor, contratista o proveedor, o a alguna de las personas naturales o jurídicas que les presten estos servicios a “CONFES”.
- 3) Obtener para sí ventajas directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste “CONFES”.
- 4) Realizar proselitismo político aprovechando su posición.
- 5) Dar órdenes a empleados, al revisor fiscal de la organización o solicitarles información directamente, sin consultar el conducto establecido a través de las reuniones de Control Social.
- 6) Los integrantes de Control Social no podrán ser cónyuges, compañeros permanentes, o tener vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil con el gerente, ni con ninguno de los demás directivos de “CONFES”.
- 7) Usar o difundir en beneficio propio o ajeno, la información confidencial a la que tengan acceso.
- 8) Políticas de independencia frente a la gerencia y Junta Directiva.

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETOS “CONFÉ”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

A efectos de reducir los riesgos de dependencia del Comité de Control Social, frente a la Junta Directiva y a la Gerencia, sus miembros deberán cumplir las siguientes exigencias:

- 1) Abstenerse de recibir prebendas, regalos o servicios diferentes de los establecidos para los demás asociados, por parte de la administración.
- 2) Los miembros del Comité de Control Social, no podrán ser parientes en segundo grado de consanguinidad o afinidad o primero civil del gerente, de los integrantes de Junta Directiva, ni de ninguno de los demás directivos de “CONFÉ”.
- 3) Los integrantes del Comité de Control Social, no podrán ser socios, o tener negocios comunes con el Gerente, ni con ninguno de los demás Directivos de “CONFÉ”.
- 4) Las remuneraciones y demás emolumentos que se reconozcan a los miembros del Comité de Control Social se encuentran aprobados por la Asamblea General.

ARTÍCULO 21°. GERENTE. REPRESENTANTE LEGAL Y SUPLENTE: El Gerente o Representante Legal y su suplente son nombrados por la Junta Directiva. Su responsabilidad es ejecutar las políticas y directrices de la Junta Directiva y conducir al Fondo de Empleados en la parte administrativa y operativa, con el propósito de cumplir con los objetivos estratégicos del mismo.

ARTÍCULO 22°. CALIDAD E IDONEIDAD: El Gerente o representante legal es el principal ejecutivo de “CONFÉ”. Los directivos de “CONFÉ” deberán asegurarse de su idoneidad para administrar el Fondo de Empleados desde el punto de vista ético, profesional y social, para lo cual debe cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Acreditar formación con título profesional en áreas relacionadas con el desarrollo de operaciones de la organización, tales como administración, economía, contaduría, derecho, finanzas o afines.
- 2) Certificar formación en aspectos alusivos al sector de la economía solidaria mínimo de 20 horas.
- 3) Experiencia certificada en cargos de dirección y/o control en el sector solidario mínimo de 1 año.
- 4) No haber sido sancionado disciplinaria o administrativamente, o anteriormente removido del cargo de gerente, o miembro del consejo de administración o junta directiva de una organización de economía solidaria, exclusivamente por hechos atribuibles al candidato a gerente con ocasión del ordenamiento de medidas de intervención.
- 5) Presentar la póliza de seguro indicada por la Junta Directiva.
- 6) No estar incurso en incompatibilidades o inhabilidades legales y estatutarias.
- 7) Autorizar su consulta y reporte en las centrales de riesgo, verificando que al momento de la elección no se encuentre reportado negativamente.
- 8) Los demás requisitos que señale la Junta Directiva.
- 9) El gerente suscribió con “CONFÉ”, representado en esta oportunidad por el presidente de la junta directiva, un contrato de trabajo en la modalidad que se determine.

ARTÍCULO 23°. NOMBRAMIENTO: Corresponderá, de manera exclusiva e indelegable, a Junta Directiva, la cual se hará previa consideración de al menos una terna de candidatos que cumplan los requisitos establecidos en el Estatuto.

ARTÍCULO 24°. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES:

- 1) En ningún caso, quien ostente la Gerencia o Representación Legal, podrá tener vínculos con la organización solidaria como asesor, contratista o proveedor, o en alguna de las empresas o personas que presten estos servicios a la organización solidaria.

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETOS “CONFE”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

2) Los cónyuges, compañeros permanentes, y quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil del gerente o representante legal, de “CONFE” no podrán celebrar contratos con este.

3) En ningún caso el Gerente o Representante Legal podrá ser simultáneamente integrante del Comité de Control Social o de la Junta Directiva de “CONFE”, ni asesor o empleado de otras organizaciones solidarias.

4) Para las suplencias de la Gerencia o representación legal, no podrá designarse a quien ejerza la función de contador de la organización.

ARTÍCULO 25°. DEBERES Y OBLIGACIONES: En adición a lo establecido en las normas relacionadas con los deberes y responsabilidades de los administradores y en el estatuto, el gerente o representante legal deberá:

1) Diseñar, implementar y velar por la efectividad del sistema de control interno y del sistema de gestión de riesgos de “CONFE”.

2) Diseñar y someter a aprobación de la Junta Directiva, los planes, códigos y reglamentos, de su competencia y velar por su efectiva aplicación.

3) Conocer, decidir, responder e informar en todas las reuniones de la Junta Directiva, al menos lo siguiente:

1) El estado de cumplimiento de los planes, estrategias, metas y presupuestos.

2) La situación financiera y el desempeño (estado de resultados) de “CONFE”

3) El estado actual de la valoración de los principales riesgos que enfrenta “CONFE”, junto con los reportes que en tal sentido sean necesarios.

4) El estado del sistema de control interno, en sus diferentes componentes.

5) El estado del cumplimiento de las normas y regulaciones aplicables.

6) El estado actual, así como la evolución de las principales contingencias a favor o en contra de “CONFE”.

7) Las comunicaciones y quejas recibidas y que, por su relevancia, deban ser conocidas por la Junta Directiva. En este caso, corresponderá definir a la Junta Directiva, los asuntos que considere relevantes.

8) Adoptar y poner en práctica políticas prudentes y transparentes en materia de riesgos y en la observancia de normas contables.

9) Contratar y mantener personal competente.

10) Informar a la Junta Directiva, sobre situaciones de conflicto de interés en los asuntos que le corresponda decidir.

11) Poner a consideración de la Junta Directiva, los temas o asuntos en los que se requiera su aprobación.

12) Dar a conocer a la Junta Directiva, los informes y requerimientos formulados por la revisoría fiscal y las autoridades de supervisión, fiscalización, apoyo y control.

13) Cumplir las instrucciones, requerimientos u órdenes que señalen los órganos de control, supervisión o fiscalización.

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETOS “CONFÉ”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

ARTÍCULO 26°. PROHIBICIONES: Además de las prohibiciones legalmente establecidas para los administradores, el Gerente de “CONFÉ” no podrá:

- 1) Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la organización solidaria, salvo autorización expresa de la Junta Directiva.
- 2) Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actos respecto de los cuales exista conflicto de interés.
- 3) Utilizar indebidamente o divulgar información sujeta a reserva.
- 4) Realizar proselitismo político aprovechando su cargo, posición o relaciones con “CONFÉ”.
- 5) Otorgar, sin la debida autorización, retribuciones extraordinarias a los miembros de la Junta Directiva, Comité de Control Social y empleados de “CONFÉ”.
- 6) Ordenar, permitir o realizar algún tipo de alteración a los estados financieros, en sus notas o en cualquier otra información.

El Gerente o representante legal y su equipo de trabajo, deben procurar que los integrantes de la Junta Directiva y Comité de Control Social, obtengan de forma oportuna, clara, precisa y comprensible, la información solicitada por lo menos con tres (3) días de antelación a las reuniones ordinarias.

ARTÍCULO 27°. INFORMACIÓN GERENCIAL: La Gerencia de “CONFÉ” informará periódicamente a la Junta Directiva, sobre su gestión y resultados, con información sobre lo siguiente:

1. Cumplimiento de metas estratégicas.
2. Indicadores financieros de apalancamiento, rentabilidad y
3. Evolución y calidad de sus principales activos y pasivos.
4. Ejecución presupuestal.
5. Estructura de costos.
6. Evolución de los servicios de captación y colocación.
7. Incremento o retiro de asociados.
8. Indicadores financieros de apalancamiento, rentabilidad y liquidez.

Adicionalmente se incorporará de acuerdo con las circunstancias, aspectos como:

- 1- Seguimiento de las decisiones y recomendaciones de la Junta Directiva, Comité de Control Social, el Oficial de Cumplimiento, la revisoría fiscal o informes de inspección del ente de supervisión.
- 2- Análisis de contexto externo, la legislación, la competencia (especialmente si existen cambios).
- 3- Decisiones críticas adoptadas por la Gerencia.
- 4- Oportunidades de negocios.

ARTÍCULO 28°. OPORTUNIDAD DE LA INFORMACIÓN: Los estados financieros, deben estar dispuestos para conocimiento de la Junta Directiva, dentro de los veinte (20) días calendario siguientes al cierre del ejercicio de cada mes.

La información mensual debe darse a conocer a la Junta Directiva al menos con tres (3) días de anticipación a la reunión. Toda la información será enviada vía correo electrónico, a cada uno de los integrantes participantes en la reunión.

El Gerente, dentro de sus atribuciones, tiene la facultad de organizar su equipo de trabajo, someter a consideración y aprobación de la Junta Directiva, la estructura organizacional, cuando sea necesario.

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETOS “CONFÉ”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

ARTÍCULO 29°. PROPONER LA NORMATIVA INTERNA PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

A efecto de evitar el conflicto de interés en la designación, contratación y desempeño del personal, debe dotarse de instrumentos técnicos, que conlleven el involucramiento del mejor personal disponible en el entorno, que cumpla con las especificaciones requeridas para el logro de los objetivos estratégicos; para ello propondrá y obtendrá la aprobación de los siguientes instrumentos normativos:

1. Manual de funciones.
2. Proceso de selección de personal.
3. Proceso de evaluación del desempeño (basado en el cumplimiento de objetivos).
4. Plan de capacitación.
5. Reglamento interno de trabajo.

Una vez en vigencia esta normativa, la aplicación le corresponde a la Gerencia y su evaluación a la Junta Directiva.

Las demás decisiones gerenciales, relacionadas con el funcionamiento y operatividad de “CONFÉ”, se deberán ceñir a las políticas y normativa aprobada por la Junta Directiva y su cumplimiento forma parte del informe gerencial.

CAPÍTULO IV. DEL REVISOR FISCAL

ARTÍCULO 30°. REQUISITOS Y CALIDADES PARA SU ELECCIÓN. El Revisor Fiscal que se elija debe cumplir, al menos, los siguientes requisitos:

- 1) Además del título profesional en contaduría pública, debidamente registrado en la Junta Central de Contadores, acreditará formación académica en el campo de la revisoría fiscal; la cual podrá homologarse con 5 años de experiencia como revisor fiscal en cualquier tipo de organizaciones, así como experiencia mínima de tres (3) años como revisor fiscal en organizaciones del sector solidario, tanto para el principal como para el suplente.
- 2) Certificación del curso e-learning de la UIAF en el módulo general.
- 3) Certificación de estudios en materia de riesgos, que incluya un módulo LA/FT, expedida por una Institución de Educación Superior, reconocida oficialmente por el Ministerio de Educación Nacional, con una duración mínima de 90 horas, o expedida por una organización internacional o acreditar una experiencia mínima de dos años en administración de riesgos.
- 4) Comportamiento ético en el ejercicio de sus actividades personales, laborales, profesionales y en la atención de sus obligaciones comerciales y/o financieras.
- 5) Que no haya sido sancionado disciplinaria o administrativamente en ejercicio de su actividad profesional dentro de los 5 años anteriores a su postulación.
- 6) No haber sido cónyuge, compañero(a) permanente, o poseer vínculo familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil, dentro del año inmediatamente anterior a su postulación, respecto de los miembros de la Junta Directiva, el Comité de Control Social, la Gerencia y personal directivo de “CONFÉ”.
- 7) No estar incurso en las inhabilidades e incompatibilidades señaladas para los órganos de administración y de control social.

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETOS “CONFES”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

ARTÍCULO 31°. MECANISMOS PARA SU ELECCIÓN: De acuerdo con lo indicado en el Estatuto, con antelación no inferior a quince (15) días de la fecha fijada para la realización de la Asamblea en donde se elegirá el revisor fiscal, “CONFES” pondrá a disposición de los interesados la siguiente información:

- 1) Estados financieros de propósito general más recientes y su dictamen.
- 2) Informe en el cual se describe “CONFES”, su naturaleza, estructura, control, actividades principales, tamaño de sus operaciones, ciudades en las cuales preste servicios, número de asociados y de empleados y demás datos que permitan evaluar la auditoría interna.
- 3) Las condiciones y requisitos mínimos a los cuales deba sujetarse la propuesta con el fin de garantizar que todas las que se presenten sean comparables (horas de trabajo, infraestructura, número de personas que harán parte de equipo de trabajo, etc.).

La selección se hará mediante elección realizada por la asamblea general de asociados, en el que participen no menos de tres (3) aspirantes. Se realizará de manera transparente en igualdad de condiciones para los interesados. la propuesta ganadora deberá ser elegida por la mayoría absoluta de los votos, en el evento de no lograrse dicha mayoría en la primera oportunidad se recurrirá a una segunda votación donde sólo se presentarán las dos opciones que inicialmente lograron mayor votación, en la eventualidad de un empate se repetirá la votación de persistir el empate se definirá mediante el azar.

La propuesta se presentará por escrito, en sobre cerrado dirigido al representante legal, con antelación no inferior a cinco (5) días hábiles a la fecha fijada para la elección. Cuando se indique la posibilidad de contar con empleados pagados por la organización, el costo de ellos debe incluirse como parte del costo de la propuesta.

Las condiciones de la propuesta inicial no podrán ser cambiadas; en caso contrario, tal oportunidad se brindará a todos los candidatos.

Los revisores fiscales, deberán ser personas naturales o jurídicas, cuando sea electa una persona natural, ésta **no** podrá ejercer la revisoría fiscal durante más de seis (6) años consecutivos en “CONFES”.

ARTÍCULO 32°. MECANISMOS PARA INFORMACIÓN: La Junta Directiva, y la Gerencia, además de velar porque al Revisor Fiscal se le permita cumplir a cabalidad con sus responsabilidades, le exigirán, al menos lo siguiente:

- 1) Presentar el plan de trabajo a la Junta Directiva.
- 2) Informar a la Junta Directiva, y la Gerencia sobre el cumplimiento de sus responsabilidades legales y estatutarias, así como del plan de trabajo aprobado.
- 3) Informar a la Junta Directiva, y la Gerencia sobre los hallazgos más relevantes, junto con las recomendaciones que estime pertinentes.
- 4) Mantener Políticas de independencia frente a la gerencia y junta directiva

ARTÍCULO 33°. OBLIGACIONES DE CONFES CON LA REVISORÍA FISCAL: La Junta Directiva y la Gerencia, se comprometen, en aras de garantizar un gobierno transparente, frente a la Revisoría Fiscal a lo siguiente:

- 1) Permitirle examinar, sin restricción alguna, las operaciones y sus resultados, los bienes, derechos, obligaciones y documentos de “CONFES”.
- 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.

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETOS “CONFÉ”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

- 3) Permitirle y apoyarle, para rendir los informes que le correspondan, en la convocatoria de los órganos de “CONFÉ” 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 organismos 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, sobre los asuntos que puedan afectar el desenvolvimiento del 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 del Fondo de Empleados.
- 7) Informarle, antes que a cualquier otra persona, de todo reparo o censura que se quiera formular respecto de su labor.
- 8) Informarle, en el día hábil inmediatamente siguiente a aquél en el cual éstos fueren notificados, de cualquier información que deba ser dictaminada por la revisoría fiscal.
- 9) Disponer de los recursos y remuneración adecuados y oportunos, de conformidad con las características de “CONFÉ”.
- 10) La Revisoría Fiscal no podrá prestar a “CONFÉ” servicios distintos a la auditoría que ejerce en función de su cargo.

CAPÍTULO V. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS

ARTÍCULO 34°. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS: Debe ser política de “CONFÉ” que quienes conformen los órganos de administración y vigilancia y diferentes comités, sean previamente informados de los temas que van a tratarse en sus reuniones. En consecuencia, debe entregarse obligatoriamente y con suficiente antelación, en lo posible por medios virtuales, la información que será objeto de conocimiento y debate de los participantes.

Esta información reunirá las siguientes características:

- 1) **Formato de presentación.** En lenguaje de fácil comprensión, preferiblemente respaldados con gráficos.
- 2) **Envío de la información.** Parte de la política constituye el definir el tiempo previo con el que se debe recibir la información: al menos 3 días antes de la reunión. En caso de no recibir la información con esta anterioridad, el órgano o comité respectivo, definirá si se realiza o aplaza la reunión. El hecho de no enviar justificadamente con anterioridad la información, conllevará las acciones correctivas que sean pertinentes.
- 3) **Transparencia de la información.** La información recibida de la gerencia y demás responsables debe ser íntegra y confiable.

ARTÍCULO 36. TRÁMITE DE LA CORRESPONDENCIA: Es común que los asociados, empleados, proveedores, entidades de vigilancia y control y la comunidad, cursen comunicaciones al Fondo de Empleados. Para no involucrarse en decisiones operativas se debe establecer una política que defina los asuntos o peticiones que deben resolverse directamente en la Gerencia. Únicamente asuntos de mayor relevancia deben resolverse en la Junta Directiva.

En igual sentido el Comité de Control Social, los diferentes comités y el equipo de trabajo del Fondo, atenderán los asuntos y peticiones propios de su competencia. Esto facilita el desarrollo de las reuniones y optimiza el tiempo de los debates.

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETOS “CONFÉ”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

ARTÍCULO 36°. ACTAS: Cada órgano colegiado o comité tendrá un secretario, quien tiene la responsabilidad de llevar las actas y que éstas sean completas, que contengan de manera ordenada las decisiones tomadas. Las mismas contendrán una descripción sucinta del desarrollo de la reunión, nombre de los participantes y preferiblemente de las decisiones con los nombres a favor, en contra y las abstenciones.

ARTÍCULO 37°. ASUNTOS PARA TRATAR EN REUNIONES ORDINARIAS DEL JUNTA DIRECTIVA: Conocimiento y discusión sobre el desempeño operativo y financiero, insumos, los estados financieros, formato de información gerencial, cumplimiento de metas, presupuesto y objetivos estratégicos

En caso de que de la discusión surjan propuestas o necesidades de cambios a políticas o normativas internas (condiciones de productos, tasas de interés, reducción a gastos previstos) serán discutidas y resueltas como parte de este punto, aunque no hayan sido consideradas de manera específica en el orden del día.

Conocimiento y discusión de los temas específicos del mes, según plan anual de reuniones que debe establecerse por parte de la Junta Directiva. En el evento en que surjan temas adicionales a lo establecido en el orden del día, deberán ser tratados y evacuados en dicha reunión.

ARTÍCULO 38°. PARTICIPACIÓN DE LA GERENCIA Y DE SU EQUIPO ADMINISTRATIVO: La Junta Directiva decide sobre la participación de la Gerencia en las reuniones ordinarias y extraordinarias, con derecho a voz y sin voto. La Gerencia no participará en las discusiones y resoluciones relacionadas con sus condiciones laborales y en casos de conflictos de interés (solicitud de crédito, sanciones, proveedores) con vinculados a la misma.

La Junta Directiva, promoverá la participación de otros miembros del equipo gerencial. El miembro del equipo gerencial invitado preparará una presentación del desempeño de su área/departamento, así como su estrategia de corto y mediano plazo.

La Gerencia invitará a las reuniones, los empleados o asesores que considere conveniente para el conocimiento de la Junta Directiva.

ARTÍCULO 39°. PRESENCIA DE LOS SUPLENTE EN LAS REUNIONES: La suplencia es la capacidad institucional para resolver la probabilidad de la ausencia de uno o más miembros principales a las reuniones. La presencia de los suplentes será permitida en todas las reuniones de los cuerpos colegiados en ejercicio de una administración incluyente.

CAPÍTULO VI. EL CÓDIGO DE ÉTICA

ARTÍCULO 40°. EL CÓDIGO DE ÉTICA: El presente código de conducta forma parte de la cultura organizacional y tiene como propósito establecer normas que oriente el comportamiento ético de todos los integrantes de “CONFÉ”, Asamblea General, Directivos, asociados y empleados en su desempeño diario, en las relaciones e interrelaciones entre Directivos, administradores, asociados y empleados, actuaciones con los asociados, proveedores, competidores y la comunidad.

Previa a la elaboración y puesta en marcha del Código de Ética y Buen Gobierno, debe adelantarse un proceso de sensibilización y consenso, el cual implica la estimulación permanente de vivir conforme a los valores establecidos por “CONFÉ” y no solamente mantenerlos como enunciados en la normativa.

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETOS “CONFÉ”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

Los principios del código de ética, de las organizaciones que captan y colocan recursos monetarios o sus equivalentes, deben estar presentes en: el manejo de los conflictos de interés, en la prevención de lavado de activos, en el manejo de la información y en la responsabilidad social y con el medio ambiente.

ARTÍCULO 41°. MANDAMIENTOS ÉTICOS DE “CONFÉ”.

1. Selección de Personal: La Junta Directiva definirá una planta de cargos acorde con la estructura de negocios del Fondo y definirá la asignación salarial de cada cargo, pero no participará de manera directa en la selección y nombramientos de los empleados con excepción del Gerente que es de su competencia. Cuando se presente una vacante al interior del Fondo los funcionarios de rango inferior que reúnan los requisitos tendrán la primera opción de ocupar la respectiva vacante. Los funcionarios serán seleccionados de acuerdo con sus competencias y perfil profesional acorde con el cargo, para lo cual la Gerencia podrá recepcionar hojas de vida. Los miembros de los órganos de administración y control se abstendrán de recomendar, sugerir o presionar la contratación de una persona específica o entregar directamente hojas de vida para ocupar cargos en el Fondo, lo que no impide que pueda informar a las personas que considere reúnen el perfil, para que presenten o envíen sus hojas de vida a la Gerencia. En todo caso la decisión final de la persona a contratar recaerá exclusivamente en la Gerencia. Toda práctica de acoso laboral o sexual por parte de cualquier empleado o directivo del Fondo será considerada falta gravísima y se dará aplicación inmediata al reglamento interno de trabajo. En todo caso para la selección del Gerente se procederá de igual modo que los demás empleados, dando la primera opción al Gerente Suplente o cualquier otro funcionario de la estructura que pudiera tener las competencias necesarias. Como segunda opción, la selección podrá ser efectuada a partir de tres candidatos evaluados y seleccionados por una firma especializada en la materia, a partir del perfil y competencias requeridas fijando de antemano un rango mínimo y máximo de remuneración. Entre estos tres candidatos la Junta Directiva podrá elegir libre y públicamente de acuerdo con sus competencias, independientemente de la expectativa salarial de los tres candidatos. Todas las vacantes serán informadas al registro obligatorio de vacantes.

2. Compras y selección de Proveedores: El responsable de preparar el presupuesto anual del Fondo será la Gerencia y a la Junta Directiva le corresponde su aprobación y seguimiento. La selección de proveedores de bienes y servicios aprobados en el presupuesto será responsabilidad de la Gerencia y en modo alguno la Junta Directiva participará directamente en la selección del proveedor y por tanto se abstendrá de sugerir o presionar a la Gerencia para la selección de un proveedor en particular, lo cual no obsta para que pueda informar a las personas interesadas que presenten sus propuestas a la Gerencia. Cualquier empleado, asociado o directivo que sugiera, presione, exija o reciba comisión, soborno o pago alguno de cualquier proveedor con motivo de su selección en el Fondo, será considerado falta grave y dará aplicación inmediata al régimen disciplinario que corresponda.

3. Debates internos, Reglamentaciones y Definición de Políticas: Todo debate al interior de la Asamblea o cualquier órgano inscrito de administración y control al interior del Fondo, se adelantará manteniendo el debate al nivel de las ideas y los argumentos sin entrar en descalificaciones personales, por lo que las ideas o proyectos deberán ser calificados como viables, buenos o malos, a partir de los argumentos a favor o en contra que cada persona tiene derecho a exponer respetuosamente y que serán sustentados, en la medida de lo posible, con hechos y datos objetivos que permitan tomar la mejor decisión, independientemente de las personas que las propongan, defiendan o ataquen. En cuanto sea posible, las decisiones se adoptarán por consenso y cuando ello no sea viable se votará conforme a los reglamentos internos de funcionamiento de cada organismo, respetando el derecho que tienen las minorías al disenso, evitando en todo caso cualquier tipo de discriminación, recriminación, linchamiento, exposición pública o cualquier medida que atente contra la dignidad humana, libertad de conciencia, expresión y decisión que se requiere en el debate democrático. Los miembros de los órganos de administración y control, así como los respectivos comités podrán recibir una contraprestación económica por el desempeño de sus funciones o para asumir los costos de transporte, alimentación, papelería, dotaciones, atenciones, inscripción en

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETOS “CONFES”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

eventos y demás reconocimientos y expensas necesarias para el desempeño de sus funciones, los cuales serán incluidos en el presupuesto anual de gastos en una partida específica y serán aprobados por la Asamblea General. La Gerencia tendrá prohibido entregar dotaciones, regalos y similares a los Directivos que no hayan sido incluidos en la partida de gastos de funcionamiento de la Junta Directiva y aprobados por la misma.

4. Trato a los Asociados, empleados, proveedores: Todo asociado, empleado, proveedor, directivo o invitado del Fondo se abstendrá de desarrollar cualquier tipo de discriminación o proselitismo religioso, político, racial, de género, edad y en general, cualquier tipo de actuación o pronunciamiento que atente contra el libre desarrollo y ejercicio de las libertades individuales. Los reglamentos y políticas adoptados por los órganos de administración no podrán contemplar prebenda, ventaja o privilegio alguno para los integrantes de los órganos de administración y control social del Fondo, sus delegados o la Gerencia. La Gerencia, Comités y cualquier órgano decisorio diferente de la Junta Directiva tiene prohibido conceder cualquier tipo de excepción a las condiciones establecidas en los reglamentos emanados de este órgano o a las disposiciones estatutarias o legales bajo cualquier circunstancia. Excepcionalmente la Junta Directiva en casos de particular gravedad y vulnerabilidad de un asociado, podrá considerar condiciones excepcionales en la prestación de los servicios o el otorgamiento de auxilios debidamente sustentadas, sin que con ello se exponga injustificadamente el Patrimonio del Fondo y que en nada podrán configurar un tratamiento preferencial, favorecimiento especial o tráfico de influencias en favor de cercanos, amigos, familiares, socios, colegas o relacionados con los integrantes de los órganos de administración y control del Fondo, la Gerencia o sus empleados. Los miembros de los órganos de administración se abstendrán de abogar o interceder por las solicitudes de servicios o auxilios de asociados específicos ante la Gerencia, Comités, Empleados o en las Reuniones de Junta Directiva. Tal proceder podrá ser considerado como Tráfico de Influencias, lo cual será considerado falta grave y dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario. Por tanto, cualquier asociado que se encuentre insatisfecho o considere que le ha sido vulnerado cualquier derecho, podrá acudir ante el Comité de Control Social, la Gerencia, la Revisoría Fiscal o directamente ante el Comité Respectivo para presentar su queja o inquietud, la cual deberá ser respondida oportunamente por éstos dentro de los términos establecidos en los reglamentos y estatutos, que en todo caso no podrán ser superiores a quince (15) días hábiles y luego de esto podrá recurrir a la figura de la conciliación, que en caso de no prosperar lo dejará en libertad de recurrir a la Superintendencia de la Economía Solidaria o la Justicia Ordinaria según lo considere necesario. Los pagos de salarios, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social, impuestos y retenciones, se efectuarán de manera oportuna en las fechas legales de pago. El pago a favor de proveedores de bienes y servicios se efectuará oportunamente conforme a los convenios, contratos o políticas generalmente establecidas sin privilegios particulares o en el menor tiempo posible siempre que la situación de tesorería así lo permita. A falta de cláusulas específicas con el proveedor se tiene como tiempo promedio de pago a proveedores 30 días. Los pagos derivados de la devolución de ahorros, los originados en la relación laboral, a favor del fisco nacional o municipal, el pago a proveedores y de obligaciones financieras, tendrán prioridad frente a los desembolsos de créditos en el mismo orden en el que fueron planteados. Ningún Empleado, Directivo o asociado podrá sugerir, presionar o exigir a proveedores, empleados o asociados el pago de cualquier comisión o beneficio particular a su favor por el ejercicio de sus funciones se considera falta grave y dará aplicación inmediata al régimen disciplinario que corresponda.

5. Transparencia e Información: La Junta Directiva, la Gerencia, el Contador y todos los empleados, directivos y comités informarán sobre su gestión de manera objetiva, clara y completa sin manipulación alguna de la información que tienda consciente e intencionalmente a desviar, ocultar o tergiversar aspectos relevantes de los resultados de tal gestión haciéndola parecer mejor o menos grave de lo que realmente es. Para ello dará cumplimiento a las instrucciones sobre presentación y revelación de información financiera, de gestión y contable emanadas de los entes de control Gubernamental y adoptará sistemas de revelación financiera y contable para la preparación de informes de gestión con la mayor independencia, objetividad, claridad, consistencia y detalle, de tal suerte que cualquier asociado o persona que tenga

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETOS “CONFÉ”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

acceso a tales informes pueda formarse la versión más cercana a la realidad posible sobre la situación actual del Fondo de Empleados, la evolución previsible de sus negocios, los resultados de la gestión así como las contingencias probables positivas y negativas. En todo caso se aplicarán los principios y estándares de contabilidad que deba acatar, en especial, aplicará el principio de prudencia, buscando que en todo caso los estados financieros estén exceptuados de cualquier duda razonable o material, por lo que cuando exista duda entre varias formas de reconocer un hecho económico, se optará por aquella que tenga el menor efecto en la sobrestimación de ingresos o la subestimación de gastos. El cierre contable se efectuará a más tardar veinte (20) días hábiles posteriores al fin del mes y la información a presentar a los órganos de administración y control social les serán suministrados para su estudio como mínimo con tres (3) días hábiles previos a la celebración de la reunión.

6. Revisoría Fiscal: Por ley el Fondo debe contar con una Revisoría Fiscal Independiente. Esta podrá ser ejercida por una persona natural con formación o experiencia en revisoría fiscal no inferior a cinco (5) años preferiblemente en entidades del sector solidario. También podrá ser ejercida por una Firma de Contadores Públicos habilitada legalmente, cualquiera sea su naturaleza, que tenga experiencia y trayectoria no inferior a cinco (5) años. El tiempo mínimo de Revisoría mensual será el equivalente a veinticuatro (24) horas. Con mínimo treinta (30) días de anticipación a la Asamblea si al fondo no han llegado al menos dos (2) propuestas adicionales a la actual Revisoría Fiscal, el Fondo efectuará una convocatoria en prensa para invitar a las firmas de revisoría fiscal a presentar sus propuestas o podrá enviarse comunicación por parte de la Gerencia en éste sentido a no menos de tres firmas directamente, entregando las condiciones y requisitos que debe reunir la propuesta y las cifras y características de CONFÉ. Las propuestas serán entregadas en la administración del Fondo de Empleados con mínimo ocho (8) días hábiles de anticipación a la celebración de la Asamblea. La administración descartará aquellas propuestas que no cubren los requerimientos establecidos en el presente código y con las demás procederá a efectuar cuadro comparativo con alcance, honorarios, trayectoria de la firma, tiempo etc., que será presentado en la Asamblea. No podrán cambiarse las condiciones de la propuesta en medio de la Asamblea a menos que se otorgue el mismo derecho a todos los proponentes. En todo caso la Junta Directiva, la Gerencia, empleados o miembros de Comités se abstendrán de intervenir en la Asamblea en favor o en contra de cualquiera de las propuestas presentadas. Si solo se presenta la propuesta de la actual revisoría Fiscal ésta podrá ser elegida por mayoría absoluta de los asistentes a la Asamblea.

7. Control Interno. La Junta Directiva será responsable de la definición de políticas y medidas de control interno adecuadas y suficientes, las cuales constarán en la reglamentación de los diferentes beneficios y servicios, así como en los manuales de funciones y procedimientos, sin perjuicio de que la política general de control interno pueda además documentarse en los manuales del sistema integral de administración de riesgos. Cada uno de los funcionarios del Fondo deberá procurar el cumplimiento de los objetivos trazados por la Junta Directiva, en el desarrollo de sus funciones, aplicando los procedimientos operativos apropiados. Así mismo el Revisor Fiscal, constituye un complemento armónico dentro de la política de control interno del Fondo, por lo que los funcionarios y la dirección le prestarán toda la colaboración necesaria.

8. Cumplimiento de normatividad: El Fondo respetará de manera estricta todo el marco normativo vigente en Colombia para la Economía Solidaria y en especial para los Fondos de Empleados. Así mismo se compromete a respetar la propiedad intelectual y los derechos de autor a todo nivel y a no sugerir, presionar, promover o permitir cualquier tipo de evasión fiscal.

9. Elección, Competencia, Formación, Capacitación y Actualización de los Directivos y Empleados: Los requisitos para ser integrantes de los órganos de administración y control elegidos democráticamente, así como de los respectivos comités, estarán claramente definidos en los estatutos y reglamentos, procurando que los mismos sean los más exigentes posibles en relación con el cargo a desempeñar y que consulten el perfil de asociados y delegados con que cuenta el Fondo. En aras de

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETOS “CONFÉ”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

permitir adquirir, mantener y elevar, las competencias específicas requeridas para los integrantes actuales y potenciales de los órganos de administración y control y de los comités, periódicamente se programarán actividades de formación y capacitación que serán de asistencia obligatoria para los integrantes del órgano al cual corresponda el tema y opcional para los demás. Indefectiblemente para la reelección de las personas que integran tales organismos o para su postulación a otro organismo luego de seis (6) años de ejercicio continuo del cargo, deberá certificarse como mínimo cuatro (4) horas académicas de capacitación durante el período que termina en los temas que son competencia del órgano al cual perteneció. Las personas que aspiran a ocupar cargos en los órganos de elección democrática y que al momento de la postulación no se encuentran terminando un período de gestión en alguno de ellos, deberán recibir tal capacitación específica para el cargo que va a desempeñar dentro de los primeros seis (6) meses de su mandato. Igual sucederá con los nuevos integrantes de los comités nombrados por la Junta Directiva. Las elecciones de órganos de administración y control respetarán los procedimientos democráticos establecidos en el Estatuto, reglamento de Asamblea o reglamentos internos de funcionamiento, buscando la mayor participación y transparencia en tales elecciones sin manipulaciones o injerencias indebidas en beneficio o perjuicio de cualquier grupo minoritario o mayoritario. Cualquier práctica en este sentido por parte de cualquier asociado, empleado o directivo dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario que corresponda.

ARTÍCULO 42°. RESPONSABILIDAD SOCIAL: Consiste en la asunción voluntaria por parte de “CONFÉ”, de responsabilidades derivadas de los efectos de su actividad sobre el mercado y la sociedad, así como sobre el medio ambiente y las condiciones del desarrollo humano. Esto implica el cumplimiento de las obligaciones legales y aquellas que exceden lo legal en aspectos como: condiciones que permiten el desarrollo personal en el trabajo, respeto a los asociados como usuarios de los servicios y como ciudadanos con derechos, la conciliación de trabajo y vida personal, el trato imparcial a las personas en el medio laboral y profesional, el impacto de la actividad industrial en el entorno social y natural, las expectativas ciudadanas sobre la contribución del Fondo de Empleados a los objetivos sociales, la investigación y desarrollo, el buen nombre, la transparencia informativa, la promoción y mantenimiento de la confianza de los asociados.

De esta forma, “CONFÉ” es socialmente responsable cuando las actividades que realiza se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus asociados como parte integral de la sociedad y de quienes se benefician de sus actividades, así como también, al cuidado y preservación del entorno.

En cumplimiento de estas premisas, “CONFÉ” debe responder a las exigencias de los procesos de globalización, de conservación del medio ambiente y, en general, del mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados.

“CONFÉ” adoptará las siguientes políticas:

ARTÍCULO 43°. POLÍTICA AMBIENTAL: “CONFÉ” propiciará una administración ambiental sana y ayudará a controlar el impacto de sus actividades, productos y servicios sobre el medio ambiente. Para ello:

- 1) Incorporará dentro de la planeación, el tema del medio ambiente, fomentando programas de evaluación y mejoramiento ambiental que permitan dar cumplimiento a las disposiciones legales;
- 2) Definirá políticas que enfatizan en la prevención de la contaminación, a través del uso de tecnologías limpias, en las diferentes etapas productivas con participación de los empleados, los proveedores y demás terceros;
- 3) Desarrollará, diseñará, operará instalaciones, realizará actividades, y proveerá sus productos y servicios considerando el aprovechamiento eficiente de la energía y otros insumos, el uso sostenible de los recursos renovables, y la minimización de los impactos ambientales adversos, y

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETOS “CONFÉ”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

4) Promoverá la gestión ambiental, el desarrollo sostenible, y las tecnologías limpias entre los grupos de interés.

ARTÍCULO 44°. PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL: “CONFÉ” cumplirá con las normas nacionales y convenciones internacionales, sobre los derechos de autor, propiedad intelectual. Para ello:

- 1) Reglamentará internamente el uso de la copia, la distribución, y demás acciones sobre los productos propios y ajenos protegidos con derechos de propiedad intelectual, (como por ejemplo software, música ambiental, fotocopias, marcas, patentes, etc.) para evitar las infracciones intencionales o por equivocación de estos derechos.
- 2) Considerará la protección, que en otros países se ha reconocido, a los distintos elementos de propiedad intelectual, para garantizar su protección internacional independientemente de la territorialidad de las normas, cuando ello resulte adecuado;
- 3) Incluirá cláusulas de protección de la propiedad intelectual y derechos de autor en los contratos con los empleados, proveedores y demás terceros relacionados con el Fondo de Empleados, en los que se defina claramente su titularidad y su uso adecuado con el fin de evitar problemas interpretativos futuros;
- 4) Educará, entrenará y motivará a los asociados y empleados para que conozcan la importancia y las consecuencias legales de la protección de la propiedad intelectual;
- 5) Promoverá la protección de los derechos de propiedad intelectual entre los proveedores y contratistas, desestimulando la adquisición de productos de contrabando o sin licencias y considerará sus creaciones como un activo valioso del patrimonio de esta.

ARTÍCULO 45°. POLÍTICAS CONTRA LA CORRUPCIÓN: “CONFÉ” al contratar con el Estado o con particulares, adoptará mecanismos para minimizar los focos de corrupción y garantizar al público la buena destinación de los recursos públicos y de los asociados, en función de este principio:

- 1) Adoptará principios éticos que sean, preferiblemente, el resultado de una construcción colectiva de “CONFÉ”;
- 2) Dará publicidad a la promulgación de normas éticas y advertirá sobre la determinación inquebrantable de cumplirlos;
- 3) Promoverá la suscripción de pactos de integridad y de transparencia;
- 4) Evaluará las ofertas dando prioridad al espíritu de la norma y no a los aspectos formales;
- 5) Promoverá el control social, y garantizará que los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes;
- 6) Denunciará las conductas irregulares de los servidores públicos y/o de los contratistas en los procesos contractuales con los entes del Estado;
- 7) Capacitará a los administradores, empleados y asociados en materia de ética ciudadana y responsabilidad social, como parte de un gran esfuerzo pedagógico a todos los niveles de la sociedad, y
- 8) Fortalecerá el área, encargada de prevenir que el Fondo de Empleados sea utilizado en operaciones de lavado de activos o de financiación del terrorismo en cabeza del oficial de cumplimiento.

ARTÍCULO 46°. GOBIERNO ELECTRÓNICO: “CONFÉ” garantizará que la información transmitida por medios electrónicos responda a los más altos estándares de confidencialidad e integridad.

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETO "CONFÉ"	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

- 1) **Integridad:** "CONFÉ" garantizará que en todas las operaciones que se realicen por medios electrónicos se identifique a los sujetos participantes, se evite el repudio de las declaraciones que éstos realizan, se mantenga la integridad de las comunicaciones emitidas y se conserve la confidencialidad de la información.
- 2) **Intimidad:** Con el fin de respetar los derechos de intimidad y de protección de datos personales, se establecerá una política de privacidad y manejo de información reservada de los asociados y terceras personas, y para darla a conocer al público en general.
- 3) **Homologación:** Considerando que la utilización de mensajes de datos debe cumplir con los mismos requerimientos que la información que tiene un soporte físico, establecerá sistemas que le permitan cumplir con sus obligaciones sobre registro y archivo de la información.
- 4) **Capacitación:** Implementará manuales internos que regulen la utilización de medios electrónicos.
- 5) **Autorregulación:** Creará marcos regulatorios para sus relaciones con terceras personas a través de sitios web y establecerá mecanismos de control para el cumplimiento de estos, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y los demás derechos de las personas.
- 6) **Socialización:** Los directivos, administradores, integrantes de Comité de Control Social y asociados de "CONFÉ" deben conocer el contenido del código de Ética y Buen Gobierno con los principales enunciados. Un ejemplo de este Código de ética que sea aceptado especialmente por los integrantes de la Junta Directiva y Comité de Control Social, con la siguiente declaración:
 - "Buscaré comprender la razón de ser de "CONFÉ", su filosofía y sus valores, y los tendré siempre presentes.
 - Seré transparente en la realización de mis actos y actividades en "CONFÉ".
 - Asumiré mis responsabilidades, seré autocrítico, no me justificaré, ni echaré la culpa a otros.
 - Mantendré una actitud proactiva y positiva en el desarrollo de mis actividades laborales y personales.
 - Evitaré participar en situaciones que representen un conflicto de interés; de no poder evitarlo, informaré con anticipación de tales conflictos potenciales que puedan afectar la toma de decisiones.
 - No difamaré, ni discriminaré, ni menospreciaré a ninguno de mis compañeros.
 - Trataré todos los asuntos directamente con la persona involucrada, evitando los comentarios mal intencionados.
 - No menospreciaré el trabajo de los demás, ni asumiré o difundiré que mi trabajo es lo más importante.
 - Al plantear mis puntos de vista lo haré responsablemente, defendiéndome en base a mis convicciones y mi leal saber y entender, pero una vez que se decida sobre un asunto o se adopte una política, apoyaré dicha decisión.
 - Seré puntual en las reuniones, cumpliré con los tiempos y compromisos de entrega de trabajos y resultados.
 - Informaré oportunamente cuando un compromiso de mi parte, o resultado esperado, se atrase o pueda retrasarse.
 - No alentaré, ni fomentaré, ni difundiré posiciones negativas hacia "CONFÉ", o que puedan afectar su imagen"

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETOS “CONFÉ”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

CAPÍTULO VII. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN Y CONFLICTO DE INTERÉS

ARTÍCULO 47°. MANEJO DE LA INFORMACIÓN PRIVILEGIADA. Está prohibido usar la información privilegiada en la toma de decisiones de tal forma que permitiera tomar algún tipo de ventaja.

Esta información tampoco se podrá dar a conocer a otras personas. La información privilegiada puede consistir en: Cifras de los balances intermedios, proyecciones financieras, proyecciones de operaciones, decisiones de la Junta Directiva, desarrollo de servicios, operaciones internas, o cualquier otra actividad, tanto de CONFÉ, como de sus asociados, proveedores.

ARTÍCULO 48°. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN. La información que CONFÉ obtiene respecto a asociados, funcionarios, proveedores, contratistas, así como aquella que se refiere a planes de negocios, información técnica, información administrativa, información comercial, información contable, bases de datos, o cualquier otra, reviste el carácter de “Confidencial”. La protección de estos datos es una obligación de CONFÉ, por lo tanto, directivos, integrantes de los diferentes comités, la Revisoría Fiscal y los empleados deberán adoptar en relación con la misma, las siguientes conductas:

- No revelar, imprimir o generar copias que contengan información con carácter “Confidencial” a personal no perteneciente a CONFÉ, o que perteneciendo a este no tenga un nivel adecuado, ni autorizado para manejarla, excepto en aquellos casos en que sea requerida en virtud de un mandato legal o judicial.
- No utilizar la información de CONFÉ para obtener beneficio de beneficio personal o de terceras personas.
- No abrir correspondencia que no esté dirigida directamente, o leer documentos definidos como confidenciales; salvo expresa autorización para ello.
- No dejar abandonados documentos originales en las fotocopadoras, ni reutilizar documentos u hojas con información confidencial.
- Destruir previamente a su reciclaje, aquellos documentos que contengan información confidencial.
- No revelar a ninguna persona las claves de acceso a los aplicativos, ya que las mismas son personales e intransferibles.
- No utilizar las impresoras para la impresión de documentos personales.
- Dar estricto cumplimiento a las políticas y procedimientos de seguridad de la información, establecidas en los manuales y circulares internas de CONFÉ.

ARTÍCULO 49°. SITUACIONES GENERADORAS DE CONFLICTOS DE INTERÉS. Las actividades de directivos, integrantes de los diferentes comités, la Revisoría Fiscal y los empleados tiene significado cuando se desempeñan en función de “CONFÉ”, evitando que se manifiesten situaciones en las que los intereses personales de éstos, o los de las personas estrechamente vinculadas a ellos puedan verse opuestos con los intereses de CONFÉ, toda vez que podría cuestionar la objetividad de su gestión.

A continuación, se mencionan algunos ejemplos de asuntos que podrían considerarse como conflictos de interés y por lo tanto deben evitarse:

- Llevar a cabo transacciones o negocios con una empresa que sea de propiedad parcial o total de un empleado o un familiar de un empleado o Directivo.
- Realizar un trabajo ya sea remunerado o no para un competidor (otra entidad de economía solidaria), ente de regulación, proveedor, o contratistas.
- Aceptar la vinculación como empleado de CONFÉ a sabiendas que existe un vínculo con otro funcionario por matrimonio, o de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, primero civil o segundo de afinidad.
- Cualquier otro asunto o actividad en la que la objetividad profesional del empleado pueda de hecho

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETO “CONFÉ”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

o apariencia verse comprometida.

Si algún empleado encontrará que él mismo o cualquier otro empleado está implicado o puede estar implicado en algún asunto que pueda generar conflictos de interés, se abstendrán de participar en la toma de decisiones y deberá informar a la Gerencia, esta última tiene la obligación de informar a la Junta Directiva, quien finalmente evalúe la magnitud del conflicto de interés y tome las decisiones pertinentes.

Para el caso de los integrantes de la Junta Directiva y demás cuerpos colegiados, en consecuencia, deben declararse impedidos frente al mismo organismo, el cual será quien evalúe la magnitud del conflicto de interés y tome las decisiones pertinentes.

ARTÍCULO 50°. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- 1) **Administradores.** Ejecutivos y directivos calificados como tal en los términos de Ley. Entiéndase, cuando menos, incluidos el representante legal, y los integrantes de Junta Directiva.
- 2) **Asamblea General de Asociados.** Máximo órgano social de “CONFÉ”.
- 3) **Comités auxiliares.** Corresponde a colectivos que son nombrados por disposición legal, estatutaria o reglamentaria con el fin de apoyar las actividades de la Junta Directiva.
- 4) **Auditoría.** Proceso sistemático de obtener y analizar objetivamente, frente a un patrón de referencia, los actos y hechos económicos, a fin de evaluar tales declaraciones a la luz de criterios establecidos y comunicar el resultado a las partes interesadas.
- 5) **Conflicto de Interés.** Se entiende por conflicto de interés la situación en virtud de la cual una persona en razón de su actividad se enfrenta a distintas alternativas de conducta con relación a intereses incompatibles, ninguno de los cuales puede privilegiar en atención a sus obligaciones legales o contractuales.
- 6) **Fondo de Empleados.** Empresa asociativa, de derecho privado sin ánimo de lucro, cuya organización y funcionamiento se rigen por el Estatuto, por las disposiciones legales vigentes y en especial la legislación sobre Fondos de Empleados.
- 7) **Directivos.** El grupo de personas que componen la Junta Directiva.
- 8) **Gerente o representante legal.** La persona que detenta la máxima representación gerencial y legal de la Organización solidaria.
- 9) **Gobierno Solidario.** La forma como se administran y controlan las Organizaciones de Economía Solidaria.
- 10) **Grupos de Interés.** Involucran todos los ámbitos y personas sobre las cuales tiene influencia “CONFÉ”. Se consideran Grupos de Interés entre otros: los asociados, los empleados, los usuarios de los servicios, competidores, organismos reguladores, de control y vigilancia, la comunidad y los proveedores de bienes y servicios de “CONFÉ”.
- 11) **Información confidencial de uso interno.** Aquella cuya revelación contempla riesgo para “CONFÉ” e involucra estrategias de competitividad (invitaciones, convocatorias, proyectos, portafolios de servicios, licitaciones, negociaciones o convenios, entre otros).
- 12) **Organización solidaria.** Organizaciones vigiladas por la Superintendencia de Economía Solidaria.

	FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETO “CONFÉ”	Fecha de Elaboración Febrero de 2023.	Fecha de Aprobación marzo de 2023.
	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO.		

13) Retribución. Es la remuneración económica que reciben los miembros de la Junta Directiva y del Comité de Control Social, de acuerdo con el Estatuto.

14) Revisoría Fiscal. Función establecida legalmente, mediante la cual un contador público (nombrado para el efecto como Revisor Fiscal) y de acuerdo con normas de auditoría generalmente aceptadas, expresa su opinión profesional sobre la razonabilidad de los estados financieros examinados y que los mismos han sido preparados de acuerdo con principios de contabilidad generalmente aceptados. Informa, además, sobre si los actos de los administradores, así como las operaciones registradas en los libros, se han ajustado a las normas estatutarias, a la ley y a las decisiones de la Asamblea General de Asociados y de la Junta Directiva, de “CONFÉ”.

También informa sobre lo adecuado del sistema de control interno, el cumplimiento de ciertas normas legales y si la contabilidad y la correspondencia se han llevado y conservado en debida forma y sobre las medidas adoptadas por “CONFÉ” para el control de sus activos, así como de los activos de terceros en su poder.

EL PRESENTE CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO DEL FONDO DE EMPLEADOS DE CONCRETO. “CONFÉ”, FUE APROBADO POR ACTA No. 28 DE 23 DE MARZO DE 2023.

En constancia firman:

Original Firmado

RICARDO RODRÍGUEZ GARAVITO
Presidente Asamblea.

Original Firmado

JUAN CARLOS COLORADO QUINCHE
Secretario Asamblea.

LISTA DE MODIFICACIONES			
VERSIÓN	ARTÍCULOS REFORMADOS	RAZÓN DE LA ACTUALIZACIÓN	FECHA
1	TODOS	AJUSTE CBJ 20 DE 2020	MARZO DE 2023