

	FONDO DE EMPLEADOS DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	Versión: V1
		Fecha actualización: 01/07/2020

La Asamblea General del FONDO DE EMPLEADOS DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA “FEJ”, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO:

1. Que el 05 de junio de 2018 el Gobierno Nacional expidió el Decreto 962 por el cual se adiciona el Título 11 a la Parte 11 del Libro 2 del Decreto 1068 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público, relacionado con normas de buen gobierno aplicables organizaciones de economía solidaria que prestan servicios de ahorro y crédito, y se dictan otras disposiciones.
2. Que en cumplimiento con la anterior normativa la Asamblea General, dispone establecer el siguiente Código de buen Gobierno, que incluye el código de ética:

CAPÍTULO I

DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

ARTÍCULO 1. Definición y observancia. El Código de Buen Gobierno, en adelante CBG se entiende como un sistema de disposiciones de autorregulación de quienes ejercen el gobierno del FONDO DE EMPLEADOS DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA - FEJ, que expresan la forma como la empresa asociativa es dirigida y que a manera de compromiso ético garantiza a todos los grupos de interés que se relacionan con ésta, una gestión íntegra, eficiente y transparente de la administración de los recursos y las relaciones asociativas, que genera valor y responsabilidad tanto en lo social como en lo institucional.

ARTÍCULO 2. Objeto del Código. Este Código de Buen Gobierno tiene por objeto:

1. Preservar la ética y transparencia en la gestión y una adecuada administración con base en la integridad, honestidad, equidad y efectividad en procura de generar confianza entre todas aquellas personas que tienen relación con el FEJ
2. Fijar las normas, políticas, sistemas y principios éticos y estructuras de buen gobierno que rijan las actuaciones de quienes dirigen, administran y controlan al FEJ.
3. Contribuir al cuidadoso manejo de los recursos propios de FEJ y de los que tiene de sus asociados, así como al de la administración de los riesgos inherentes a sus actividades.

ARTÍCULO 3. Grupos de interés. El FEJ considerará como sus grupos de interés para los efectos y objetivos del presente código, los siguientes:

1. Los asociados
2. Los Funcionarios del FEJ y demás colaboradores
3. Los proveedores de bienes y servicios
4. Las autoridades de supervisión y control

5. El sector fondista y de economía solidaria
6. Los terceros usuarios
7. Las empresas generadoras del vínculo asociativo
8. La comunidad en general.

ARTÍCULO 4. Destinatarios y sujeción al Código de Buen Gobierno. El Código de Buen Gobierno estará dirigido a la sociedad en general y de manera especial a todos los grupos de interés reconocidos por el FEJ e indicados en el punto anterior.

Estarán sujetos al estricto cumplimiento de las normas del presente Código las personas que pertenezcan al FEJ como asociados; los miembros de la Junta Directiva y de los Comités de apoyo; los miembros del Comité de Control Social; el Revisor Fiscal, los auditores internos, el Oficial de Cumplimiento, Funcionarios y los asesores externos.

CAPÍTULO II MARCO INSTITUCIONAL DEL FEJ

ARTÍCULO 5. Naturaleza jurídica. El FEJ es una empresa asociativa, persona jurídica de derecho privado, organismo de primer grado de la economía solidaria, sin ánimo de lucro, de número de asociados y de patrimonio social variable e ilimitado, regido por la ley, los principios, fines, valores de la economía solidaria. Se caracteriza por estar integrado fundamentalmente por trabajadores y pensionados de la Pontificia Universidad Javeriana y de sus entidades vinculadas (Comunidad Jesuita, Javeturismo, Javesalud), Profesores de Cátedra, ex asociados y los funcionarios del FEJ.

ARTÍCULO 6. Objeto social. El FEJ tiene como objetivos fomentar la solidaridad, el compañerismo, el ahorro, así como suministrar créditos y prestación de servicios de índole social que busquen el mejoramiento de la calidad de vida y de las condiciones económicas, culturales, morales y sociales con carácter de protección económica a sus asociados y a sus beneficiarios o herederos.

ARTÍCULO 7. Fines, principios y valores éticos. Como organismo de economía solidaria el FEJ estará sujeto a los fines, principios y valores señalados en la Ley 454 de 1998 así:

1. El ser humano, su trabajo y los mecanismos de cooperación tienen primacía sobre los medios de producción,
2. Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua,
3. Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora,
4. Adhesión voluntaria, responsable y abierta,
5. Propiedad o tenencia asociativa y solidaria sobre los medios de producción,
6. Participación económica de los asociados, en justicia y equidad,
7. Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva,
8. Autonomía, autodeterminación y autogobierno,

ARTÍCULO 8. Misión y Visión. Para sus procesos de planeación estratégica y orientación general de políticas, el FEJ adoptó la siguiente misión y visión:

Misión

Basados en principios Javerianos y de la economía solidaria, ofrecemos programas de ahorro, crédito, bienestar, recreación y otros servicios complementarios, para contribuir a mejorar la calidad de vida del asociado y su grupo familiar

Visión

Será la opción preferida por los asociados al Fondo de Empleados, para acceder a servicios económicos, oportunos y eficientes de ahorro y crédito y a programas de bienestar y recreación para sus familias, prestados con solidaridad, responsabilidad, honestidad y transparencia en su gestión.

ARTÍCULO 9. Organización administrativa y de control. De acuerdo con lo señalado en el artículo 26 del Decreto Ley 1481 de 1989, la estructura de gobierno del FEJ se integrará por la Asamblea General, la Junta Directiva y el Gerente. La Gerencia contará con una estructura administrativa integrada por personal capacitado adecuadamente en los procesos administrativos a su cargo. El fondo de empleados contará con el control interno del Comité de Control Social y con el control contable, económico y financiero de la revisoría fiscal, sin perjuicio del control interno sobre los procesos administrativos y sus riesgos, a cargo de la gerencia.

CAPÍTULO III ÓRGANOS DE GOBIERNO

ARTÍCULO 10. Asamblea General. La Asamblea General, conforme a la ley y al estatuto vigente del FEJ, es el órgano máximo de gobierno y administración del fondo y sus decisiones son obligatorias para todos los asociados. Las funciones de la asamblea son las establecidas en la ley y en el estatuto y son indelegables.

ARTÍCULO 11. Junta Directiva. De conformidad con la ley y el estatuto, la Junta Directiva es el órgano permanente de administración del FEJ, subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General. La Junta Directiva estará constituida por siete (7) miembros principales y siete (7) miembros suplentes personales.

Los miembros de la Junta Directiva tendrán, un período de dos (2) años y podrán ser reelegidos hasta por dos (2) periodos consecutivos, para un máximo de seis (6) años. En todo caso podrán ser removidos libremente por la Asamblea.

ARTÍCULO 12. Gerencia. La gerencia es el órgano ejecutor de las decisiones de la asamblea general y de la Junta Directiva del Fondo. Estará a cargo de un(a) gerente, que será también el(la) representante legal del Fondo de Empleados y superior de todos los funcionarios o colaboradores de la entidad. Es nombrado(a) por la Junta Directiva por término indefinido, con contrato laboral, sin perjuicio de poder ser removido(a) libremente en cualquier tiempo por dicho organismo. Los requisitos para su nombramiento y sus funciones se establecen en el estatuto.

ARTÍCULO 13. Comités permanentes y comisiones transitorias. La Asamblea General, la Junta Directiva y la Gerencia, con el propósito de asesorar sus respectivas funciones y determinaciones, así como también para contribuir al ágil desarrollo de las reuniones, o de cumplir con normas superiores, podrán crear comisiones transitorias, encargadas de asuntos específicos y temporales, o comités permanentes relacionados con temas o actividades de los cuales tengan que ocuparse regularmente.

ARTÍCULO 14. Asesores externos. La Junta Directiva y la Gerencia, designados por éstos en el marco de sus competencias estatutarias y el presupuesto existente, podrán contratar asesores externos para apoyar la toma de decisiones ordinarias o de proyectos estratégicos o cuando se requiera la intervención de profesionales especializados o expertos para el manejo de actividades específicas o la atención de conflictos y litigios.

TITULO I POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO PARA ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN

CAPÍTULO I POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO PARA LA ASAMBLEA GENERAL

ARTÍCULO 15. Convocatoria a reuniones de asamblea general. La convocatoria es el llamado a reunión de asamblea de asociados o delegados, que hace la Junta Directiva o el órgano que subsidiariamente tenga competencia para hacerlo según el estatuto y/o la ley. Para las convocatorias a reuniones de asamblea general se seguirán criterios de transparencia, oportunidad y motivación a la participación democrática de los asociados. Para el efecto, se establecen las siguientes políticas:

1. La convocatoria a asamblea general ordinaria o extraordinaria se realizará con la anticipación prevista en el estatuto, la cual debe ser coherente con las características del Fondo de Empleados, especialmente con la ubicación geográfica de los asociados y las condiciones de acceso a la información del fondo de empleados.
2. La participación se promoverá buscando despertar o incentivar entre los asociados el interés genuino por colaborar en la gestión de los intereses sociales comunes, en el marco de los valores de la economía solidaria. No se promoverá la participación con la promesa de contraprestaciones materiales, sorteos o similares.
3. De conformidad con la ley, la convocatoria debe contener información precisa sobre fecha, hora y lugar de la asamblea y orden del día en que se realizará la reunión o los asuntos que van a someterse a decisión, sin perjuicio de que, tratándose de una reunión ordinaria, la agenda será aprobada definitivamente por la asamblea.
4. Cuando dentro de la asamblea se vayan a realizar elecciones de órganos de administración y/o control, en la convocatoria se precisará el perfil que deberán cumplir los candidatos que se postulen y las reglas de votación con las que se realizará la elección. Los requisitos que determinan el perfil deberán ser cumplidos y acreditados al momento de la postulación. El Comité de Control Social verificará el cumplimiento de los requisitos.

Parágrafo. Políticas de información para divulgar el perfil de los candidatos con anterioridad a la elección del respectivo órgano. Para estos efectos se tendrán como políticas las siguientes:

- a. La antelación de la divulgación del perfil de los candidatos no podrá ser menor al término de antelación de la convocatoria establecido en el estatuto.
- b. Se preferirá como medio de divulgación del perfil la web institucional o correo electrónico que se encuentre en la base de datos del FEJ, considerando que es un medio idóneo al que tienen acceso la mayoría de los asociados.
- c. La información sobre el perfil de los candidatos deberá permanecer publicada hasta el día de la asamblea.
- d. El perfil que se informe a los asociados deberá ser coherente con el establecido en el estatuto para el respectivo órgano de administración o control.
- e. Además del perfil, se informará, de manera general sobre las funciones, deberes y responsabilidades que tendrán quienes sean elegidos en órganos de administración o control.

ARTÍCULO 16. Información previa sobre estado de inhabilidad para participar. Con el objeto de promover la participación de los asociados en la asamblea general, en el estatuto se preverá la obligación de la administración del fondo de empleados de informar a los asociados inhábiles, previamente a la realización de la convocatoria, sobre el estado de inhabilidad para participar en la elección de delegados, las razones por la que adquirieron la inhabilidad, los efectos que le representan y los mecanismos con que cuenta para superar dicha situación, de ser posible.

ARTÍCULO 17. Promoción de la transparencia en procesos electorales. Para promover la transparencia en los procesos electorales a cargo de la asamblea, el estatuto preverá la separación de la postulación de candidatos a miembros de órganos de administración y control, impidiendo que haya postulaciones de una misma persona simultáneas para los distintos órganos.

ARTÍCULO 18. Comunicación de resultados a la base social. La Junta Directiva dispondrá que las decisiones tomadas en las reuniones de asamblea general sean comunicadas o informadas a los asociados del fondo de empleados, considerando por lo menos las siguientes políticas:

- a. Las decisiones de la asamblea se comunicarán oportunamente a la base social del fondo de empleados.
- b. La comunicación e información de resultados deberá ser concordante con lo expresado en el acta de la respectiva asamblea.
- c. Como medio de comunicación para estos efectos se preferirá la web y demás medios electrónicos de que disponga el fondo de empleados, sin perjuicio del uso de otros medios idóneos.

CAPÍTULO II

POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO PARA LA JUNTA DIRECTIVA, COMITÉS Y GERENCIA

ARTÍCULO 19. Funciones y atribuciones de la Junta Directiva. Sin perjuicio de las funciones establecidas en el Estatuto, la Junta Directiva, como órgano permanente de administración del FEJ, conforme a la ley, es quien define las políticas y directrices administrativas.

Además de las contempladas en la ley y en el estatuto, La Junta Directiva deberá:

1. Diseñar y aprobar los planes y estrategias de la organización.
2. Difundir los códigos de ética corporativa buen gobierno y de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo.
3. Prevención y divulgación de los posibles conflictos de interés.
4. 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.
5. Aprobación de las políticas contables del Fondo en el marco de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) que correspondan.
6. Evaluar y pronunciarse sobre los informes y comunicaciones que presente la gerencia, el oficial de cumplimiento, los diferentes comités, la revisoría fiscal, el Comité de Control Social y los asociados y adoptar las decisiones que correspondan.
7. Poner a consideración y aprobación de la asamblea, las reformas al Estatuto y los diferentes códigos que sean de su competencia.

ARTÍCULO 20. Deberes de los miembros de la Junta Directiva. Los miembros de la Junta Directiva, además del cumplimiento de las funciones y deberes establecidos en el estatuto, en los reglamentos internos y los establecidos en el presente código para los administradores, tendrán los siguientes deberes en relación con el gobierno del Fondo:

1. Dar ejemplo en la observancia del presente código y demás normas internas y exigir su cumplimiento.
2. Dedicar tiempo suficiente al ejercicio de sus funciones y participar activamente en los asuntos de su competencia.
3. Tener actitud positiva y disposición de mejora en la evaluación que realice la Junta Directiva a sus miembros y ser objetivos en su autoevaluación.
4. Informarse de manera oportuna, suficiente y completa sobre los asuntos que deben conocer.
5. Permanecer actualizados en los temas o asuntos que requieran en el ejercicio de sus cargos.
6. Ser prudentes y considerados frente a los gastos en que pueden incurrir como directivos del Fondo en el desempeño de sus cargos.
7. Documentar y sustentar suficientemente la viabilidad de sus propuestas ante la Junta Directiva.

8. Evaluar su propio desempeño, mínimo una (1) vez al año, y dedicar una reunión para tratar, la eficiencia y efectividad de sus decisiones.

ARTÍCULO 21. Prohibiciones a los miembros de la Junta Directiva. Sin perjuicio de las prohibiciones establecidas en la ley y en el Estatuto, a los miembros de la Junta Directiva les está prohibido:

1. Participar en las actividades de ejecución que correspondan a la Gerencia y a las áreas ejecutivas de FEJ, así sea temporalmente.
2. Estar vinculado al Fondo como empleado, asesor, contratista o proveedor, o en alguna de las empresas o personas que presten estos servicios al Fondo.
3. Obtener ventajas directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste el FEJ
4. Aprobar políticas de servicios que los beneficien sobre los demás asociados.
5. Decidir sobre la selección, retiro o promoción de los Funcionarios o colaboradores del Fondo.
6. Realizar proselitismo político, religioso, sindical, deportivo, racial o de cualquiera otra naturaleza que pueda afectar la unidad o la estabilidad social o económica del Fondo, aprovechando cargo, posición o relaciones con éste.
7. Otorgar retribuciones extraordinarias que no se hayan definido previamente, a los miembros de los comités, a la Gerencia y Miembros de Junta Directiva del Fondo.
8. Dar órdenes a empleados o al Revisor Fiscal, o solicitarles información directamente sin consultar el conducto regular.
9. Los miembros de Junta Directiva, no podrán ser cónyuges, compañeros permanentes, ni tener vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil con el gerente, o con ninguno de los demás ejecutivos de la organización.

ARTÍCULO 22. Criterios de participación de miembros suplentes de Junta Directiva.

La Junta Directiva del FEJ tendrá presente que solo quienes tengan la condición de miembros principales son los llamados a tomar las decisiones que competen a éste órgano de administración permanente y a responder por las mismas. En consecuencia, los miembros suplentes de la Junta Directiva solo tienen una expectativa de ejercer el cargo en los eventos de ausencia de miembros principales previstos en el estatuto.

En todo caso, la participación de los miembros suplentes en las reuniones de junta directiva se limitará de tal manera que no afecte el proceso de toma de decisiones por los miembros principales.

ARTÍCULO 23. Parámetros de relación de la Junta Directiva con el Comité de Control Social.

Las relaciones de la Junta Directiva con el Comité de Control Social se fundamentarán en el respeto, bajo la consideración de que no existen relaciones de subordinación entre estos órganos. La Junta Directiva canalizará sus pronunciamientos hacia el Comité de Control Social a través del Presidente de dicho órgano. El Comité de Control Social no participará en las reuniones de la Junta Directiva.

ARTÍCULO 24. Funciones y responsabilidades del (la) Gerente. Además de las funciones consagradas en el estatuto y los deberes establecidos para los administradores, el(la) Gerente, como ejecutivo principal del FEJ, tiene las siguientes responsabilidades:

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

CAPÍTULO III

POLÍTICAS DE SELECCIÓN, NOMBRAMIENTO, RETRIBUCIÓN, EVALUACION, RENOVACION Y CAPACITACIÓN DE MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA Y GERENCIA

ARTÍCULO 25. Políticas de selección y nombramiento de la Junta Directiva. Con el propósito de asegurar la competencia e idoneidad de los miembros de la Junta Directiva, de los Comités Permanentes, los comités de trabajo y el(la) Gerente, en el estatuto o en los reglamentos, se establecerán los requisitos para su elección y nombramiento tomando en cuenta que los candidatos:

1. Cuenten con capacidad, aptitudes personales, conocimiento, integridad ética, destrezas idóneas.
2. Acrediten experiencia suficiente en la actividad que desarrolla la organización y/o experiencia, o conocimientos apropiados para el cumplimiento de las responsabilidades y funciones.
3. No hayan sido sancionados disciplinaria o administrativamente, o anteriormente removidos 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 miembro junta y con ocasión del ordenamiento de medidas de intervención.

Parágrafo. Los requisitos que se establezcan en el estatuto deberán ser acreditados al momento en que los candidatos se postulen para ser elegidos.

ARTÍCULO 26. Política de retribución o remuneración. Los miembros de la Junta Directiva, los Comités Permanentes y los de trabajo no recibirán remuneración o retribución económica por la asistencia a reuniones o gestiones relacionadas con el ejercicio de sus cargos.

El FEJ asumirá los gastos necesarios para el cabal ejercicio de las funciones a cargo de los miembros de la Junta Directiva y comités.

El Gerente será remunerado en los términos que determine la Junta Directiva teniendo en cuenta las condiciones del mercado laboral para directivos.

La remuneración de los demás funcionarios del FEJ, estará determinada en la escala salarial aprobada por la Junta Directiva, teniendo en cuenta también las condiciones del cargo.

Parágrafo. De conformidad con lo establecido en el numeral 4 del artículo 13 de la Ley 454 de 1998, el FEJ se abstendrá de conceder a sus administradores, en desarrollo de las funciones propias de sus cargos, porcentajes, comisiones, prebendas, ventajas, privilegios o similares que perjudiquen el cumplimiento de su objeto social o afecten a la entidad.

ARTÍCULO 27. Políticas de selección y nombramiento de la Gerencia. El gerente será nombrado en forma indelegable por la junta directiva, considerando, además de la capacidad, aptitudes personales, el conocimiento, la integridad ética y la destreza, lo siguiente:

1. Formación en áreas relacionadas con el desarrollo de operaciones del fondo de empleados, tales como administración, economía, contaduría, derecho, finanzas o afines.
2. Experiencia en actividades relacionadas con el objeto social del fondo.
3. 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.

ARTÍCULO 28. Política de formación y capacitación permanente. Para garantizar el buen gobierno del FEJ es necesario que los Miembros de Junta Directiva, Gerente y comités estén en procesos de capacitación permanente y de formación en torno a los valores y principios establecidos en el estatuto y detallados en el presente código y sean conocedores del objeto social, de la misión y la visión y de la importancia que reviste el buen gobierno corporativo, la administración eficiente y el comportamiento ético en sus actuaciones, los negocios y operaciones del Fondo.

CAPÍTULO IV

REGIMEN LEGAL DE ADMINISTRADORES

ARTÍCULO 29. Carácter de administradores. En el FEJ son administradores, para efectos legales y del presente código, los miembros de la Junta Directiva, el Gerente – Representante Legal.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 222 de 1995, los administradores del FEJ deben obrar de buena fe, con la lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios. Sus actuaciones se cumplirán en interés del Fondo, teniendo en cuenta los intereses de sus asociados.

ARTÍCULO 30. Responsabilidad de los administradores. De conformidad con la ley, los administradores responderán solidaria e ilimitadamente de los perjuicios que por dolo o culpa ocasionen al Fondo, a los asociados o a terceros. No estarán sujetos a dicha responsabilidad, quienes no hayan tenido conocimiento de la acción u omisión o hayan votado en contra, siempre y cuando no la ejecuten.

TÍTULO II CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA CAPÍTULO I

NORMAS DE COMPORTAMIENTO ÉTICO DE LOS ADMINISTRADORES, FUNCIONARIOS Y ASESORES

ARTÍCULO 31. Comportamiento ético de los administradores.

1. Frente al Fondo. Los administradores del FEJ, atendiendo a los valores, principios y prácticas en que se fundamenta el presente Código, deberán observar en todas sus actuaciones y relaciones institucionales, las siguientes normas:

1. Realizar sus funciones dentro y fuera del Fondo, basadas en el respeto y el acatamiento irrestricto de la ley, el estatuto, los reglamentos, los valores y principios de la economía solidaria y a las normas del presente Código, sin excepción alguna.
2. Desempeñar su labor de manera profesional, responsable, honesta, leal, y eficiente y contribuir mediante la correcta realización de la misma a la consecución de los objetivos sociales.
3. Suministrar, en sus relaciones con el Fondo, información veraz, clara, precisa y oportuna.
4. Velar por la conservación y el buen uso de los bienes del Fondo y de los elementos que para el desarrollo de sus funciones le han sido suministrados por el mismo.
5. Tramitar la adquisición de bienes o la contratación de servicios para el Fondo en las condiciones más convenientes para éste.
6. Abstenerse de realizar actos que impliquen conflictos de interés e informar oportunamente sobre las situaciones generadoras de éstos en que pueda estar incurso o conozcan en razón de su cargo o que le corresponda decidir, de conformidad con las disposiciones previstas sobre este tema en el presente Código.

7. No colocarse en posición de competencia en actividades en que intervenga o sea de interés del Fondo.
8. Abstenerse de recibir de terceros contraprestaciones pecuniarias en dinero o en especie, por la prestación de un servicio o por actividades propias del Fondo, o para que adopte o no decisiones que le corresponden en razón de su cargo.
9. Guardar estricta confidencialidad de la información a la que tengan acceso; no manipularla, difundirla o usarla en ningún caso para su propio beneficio o el beneficio de terceros ni utilizarla en perjuicio del Fondo, velando por su seguridad y conservación para asegurar que solo puedan conocerla las personas legitimadas para ello.
10. Abstenerse de requerir a los funcionarios o empleados del fondo, información sujeta a reserva o confidencialidad por disposición de la ley, como la relacionada con algunos datos personales o con reportes vinculados al riesgo de lavado de activos y financiación de terrorismo.
11. Tratar en forma respetuosa, transparente y equitativa a los asociados y atender en forma oportuna y adecuada sus solicitudes e inquietudes.

2. Con compañeros de trabajo y subalternos. La gerencia y los funcionarios del FEJ en sus relaciones de trabajo, deberán observar las siguientes normas:

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

3. Con proveedores de bienes y servicios. Los directivos y funcionarios de alto rango del FEJ, en sus relaciones con los proveedores de bienes y servicios, deberán observar las siguientes normas:

1. Conocer a los proveedores del Fondo, sus actividades, la sana práctica de sus negocios, su situación financiera, sus buenas prácticas empresariales y observar los procedimientos establecidos para su registro.

2. Abstenerse de dar curso a las solicitudes de proveedores cuando se tenga conocimiento o se sospeche razonablemente, que su propósito es evadir el cumplimiento de las disposiciones legales.
3. No recibir obsequios ni dinero alguno, para dar trato preferencial a algún proveedor o cualquier demandante de los servicios del Fondo.
4. Informar oportunamente a las instancias establecidas para el efecto, de las propuestas u ofrecimientos indebidos que reciba de proveedores.

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

1. Respetar a las autoridades y atender sus requerimientos, órdenes y/o solicitudes de información en forma veraz, respetuosa, completa, y oportuna.
2. Colaborar con las autoridades en las actuaciones que éstas deban adelantar ante el Fondo en ejercicio de sus funciones.
3. Abstenerse de omitir o dilatar injustificadamente el cumplimiento de una orden de autoridad competente, o de informar a los interesados de la iniciación de actuaciones en su contra por parte de ésta.

ARTÍCULO 32. Comportamiento ético de los empleados. Los empleados del Fondo, en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades, deberán observar, en lo pertinente, las pautas establecidas en este capítulo respecto de administradores.

CAPÍTULO II CONFLICTO DE INTERESES

ARTÍCULO 33. Concepto. Según la ley vigente, el conflicto de interés es 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.

Es política del FEJ la eliminación y superación de todo conflicto de intereses que pueda tener lugar al interior del Fondo en desarrollo de sus actividades; en consecuencia, los miembros de Junta Directiva, Gerencia, Funcionarios, asesores y revisores fiscales, deberán evitar cualquier situación que conlleve un conflicto entre sus intereses personales y los de la entidad.

ARTÍCULO 34. Prevención de los conflictos de interés. Además de las incompatibilidades y prohibiciones consagradas en el estatuto respecto de los miembros principales y suplentes de la Junta Directiva y del Comité de Control Social, el Revisor Fiscal en ejercicio, la Gerencia y funcionarios, para prevenir situaciones de conflictos de intereses se establecen los siguientes mecanismos:

1. Los miembros de Junta Directiva, Gerente y Funcionarios del FEJ, deberán abstenerse de:
 - a. Efectuar negocios propios que se relacionen directamente con las actividades del Fondo o dentro de sus instalaciones.
 - b. Aprovechar indebidamente las ventajas que la entidad otorga de manera exclusiva a favor de sus asociados, para el beneficio de terceros.
 - c. Aceptar regalos, atenciones desmedidas, concesiones o tratamientos preferenciales de asociados, proveedores, competidores o terceros usuarios.
 - d. Realizar la operación si persiste el conflicto o si éste no se resuelve de manera adecuada.
2. Los administradores, asesores o Funcionarios no podrán tomar parte en reuniones ni decisiones en las que se traten temas sobre los que tiene intereses personales o en los cuales su conducta sea objeto de análisis.
3. Todas las personas a quienes aplica el presente Código procurarán evitar los conflictos de intereses y mientras no se haya administrado y exista duda sobre si una situación implica o no conflicto, se entiende que el mismo existe y se deberán abstener de decidir o emitir su voto en la situación en que se plantee, debiendo advertir a quienes les corresponda tomar la decisión.

ARTÍCULO 35. Divulgación del conflicto de intereses. Todo miembro de la Junta Directiva y del Comité de Control Social, Gerente y todo funcionario que se encuentre o crea encontrarse incurso en un conflicto de intereses respecto de una negociación o situación que relacione al Fondo, deberá informarlo y abstenerse de participar en ella.

ARTÍCULO 36. Procedimiento para el manejo y resolución de conflictos de intereses. Ante un posible conflicto de intereses se procederá de la siguiente manera teniendo en cuenta la condición de quien lo soporta o crea soportar:

Miembros de Junta Directiva, Comité de Control Social, Comités y Gerente. Cuando un miembro de la Junta Directiva, del Comité de Control Social o de un Comité, o el Gerente encuentre que puede verse enfrentado a un conflicto de intereses, deberá informar de inmediato por escrito a la Junta Directiva, la cual definirá sobre la existencia o no del conflicto y hasta tanto ésta no emita su concepto, el implicado se abstendrá de ejecutar la operación que genere la situación de conflicto. Si el concepto de la Junta Directiva confirma la existencia del conflicto de intereses, dispondrá que se adopten las medidas que impidan que continúe la situación que lo generó y se prevendrá al implicado para que no persista en ella.

Funcionarios del FEJ y asesores. En el evento en que un funcionario o asesor del FEJ encuentre que en el ejercicio de sus funciones pueda estar incurso en un conflicto de intereses, deberá informar de tal situación, en forma inmediata y por escrito, a su superior jerárquico o al Gerente, según el caso, con el fin de que este decida sobre la existencia o no del conflicto. En estos casos y hasta tanto el superior jerárquico o el Gerente se pronuncie, el implicado deberá abstenerse de intervenir directa o indirectamente en las actividades y decisiones que tengan relación con el presunto conflicto y o cesar toda actuación en relación con el tema.

De confirmarse la existencia del conflicto, se le comunicará al implicado por escrito con la advertencia que debe desistir de su participación en el asunto que generó el conflicto de intereses. De los documentos relacionados con el caso deberá dejarse copia en los registros u hoja de vida del involucrado e informarse a la Junta Directiva.

ARTÍCULO 37. Autorización del conflicto. De conformidad con la facultad consagrada en el numeral 7 del artículo 23 de la Ley 222 de 1995 y el Decreto 1925 de 2009, y con el cumplimiento de los requisitos en dichas normas previstos, compete única y exclusivamente a la Asamblea General, la autorización de una operación o actividad que represente conflicto de interés con el FEJ, pero la autorización solo podrá otorgarse cuando el acto no perjudique los intereses del Fondo.

ARTÍCULO 38. Sanciones por incumplimiento a las normas de este capítulo. Sin perjuicio de la responsabilidad solidaria e ilimitada por los perjuicios que se ocasione a los asociados, al Fondo o a terceros perjudicados por conductas que impliquen conflicto de intereses, establecida para los administradores por las disposiciones legales, quien en presencia de un conflicto de intereses, no de cumplimiento a las normas del presente capítulo, se le aplicarán las sanciones previstas en el estatuto, en el reglamento interno de trabajo o en el respectivo contrato, según la calidad o relación del infractor frente al Fondo.

ARTÍCULO 39. Código de Ética en relación con el SARLAFT. Las normas sobre comportamiento ético para administradores previstas en este título aplicarán en lo pertinente también al Oficial de Cumplimiento, su suplente, los empleados del FEJ en cuanto se relaciona con el SARLAFT.

ARTÍCULO 40. Régimen sancionatorio en relación con el SARLAFT. Se considerará como falta grave la violación de las disposiciones contenidas en el manual del SARLAFT, sin perjuicio de la responsabilidad penal, civil o administrativa que quepa al directivo o al funcionario del FEJ por los delitos o irregularidades que faciliten, permitan o coadyuven la utilización del Fondo como instrumento para el lavado de activos o la financiación del terrorismo.

Se consideran los siguientes actos como sancionables.

1. Graves. Se consideran faltas graves las siguientes:
 - a. Incumplimiento de los deberes u obligaciones establecidas en el manual del SARLAFT.
 - b. Autorizar o no evitar debiendo hacerlo, actos que resultan violatorios de la ley, el Estatuto y las normas del LA/FT.
 - c. No responder a los requerimientos o suministro de información solicitada por las autoridades con fines de investigación en la lucha contra el LA/FT.
 - d. Servirse del Fondo en beneficio de terceros, en actos u operaciones relacionadas con el LA/FT.
 - e. Infracciones graves a la disciplina social que puedan desviar los fines del Fondo por su utilización como instrumento para el LA/FT y o la canalización de recursos hacia la

- realización de actividades terroristas o se procura el ocultamiento de bienes provenientes de dichas actividades.
- f. Entregar al Fondo bienes o recursos de procedencia ilícita.
 - g. Falsedad o reticencia en informes o documentos que el Fondo requiera para la gestión del SARLAFT.
 - h. Efectuar operaciones ficticias en perjuicio del Fondo, sus asociados o terceros relacionados con el LA/FT.
 - i. Desviación de la destinación de los recursos obtenidos del Fondo hacia actividades relacionadas con el LA/FT.
 - j. Realizar actos que obstaculicen el desempeño de la gestión del Oficial de Cumplimiento, y en especial lo relacionado con el ROS – Reporte de Operaciones Sospechosas.
 - k. Dar a conocer a las personas que hayan efectuado, intenten efectuar o se les rechace operaciones sospechosas, que se ha comunicado a la UIAF información sobre las mismas.

2. **Leves.** Se consideran faltas leves las siguientes:

- a. Desacato a decisiones o acuerdos de la Junta Directiva, o de la Asamblea General en materia del LA/FT.
- b. Negarse injustificadamente a participar en los programas de capacitación sobre el LA/FT.

ARTÍCULO 41. Sanciones. La actuación apartada de las disposiciones del Manual del SARLAFT por acción o por omisión, por alguno de los obligados a él, constituye su incumplimiento y será considerada como falta grave para todos los efectos laborales y su correspondiente sanción.

Las sanciones van desde la amonestación simple o con copia a la hoja de vida, hasta la exclusión del Fondo en caso de los directivos o la terminación unilateral del contrato de trabajo en caso de los funcionarios, dependiendo de la gravedad de la falta, y se aplicarán de conformidad con la Ley 454 de 1998, El Estatuto Orgánico del Sistema Financiero (Art. 107) y el Decreto 186 de 2004, el Estatuto del FEJ y demás reglamentos internos, el Reglamento Interno de Trabajo y las normas laborales vigentes.

Las sanciones son:

1. Amonestación. Se aplica por incurrir en faltas leves y consiste en un llamado de atención por escrito, con copia a su expediente interno, si es directivo, o a la hoja de vida si es empleado.
2. Suspensión del contrato de trabajo: Se aplica para los funcionarios del FEJ por reiteración en la comisión de las faltas leves, y consiste en suspender su contrato de trabajo hasta por 2 meses, dependiendo de la severidad de la conducta y/o su reiteración. El procedimiento que se aplicará para imponer la sanción será el contenido en el Reglamento Interno de Trabajo.
3. Terminación del contrato de trabajo con justa causa: Se aplica al empleado que incurra en faltas graves por violación de la ley, el Estatuto o las reglas del SARLAFT del FEJ.
4. Exclusión: Se aplica al directivo que incurra en faltas graves por violación de la ley, el Estatuto o las reglas del SARLAFT del FEJ. Para el efecto se aplicará el procedimiento establecido en el estatuto.

TÍTULO TERCERO ÓRGANOS Y MECANISMOS DE CONTROL

CAPÍTULO I CONTROL ADMINISTRATIVO INTERNO

ARTÍCULO 42. Concepto. El control interno es el conjunto de políticas, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación establecidos en el FEJ para proporcionar un grado de seguridad razonable.

ARTÍCULO 43. Responsables y órganos del control interno. El Control Administrativo Interno en el FEJ estará a Cargo de la Gerencia quien lo ejerce con el apoyo del Oficial de Cumplimiento.

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

ARTÍCULO 44. Oficial de Cumplimiento. Atendiendo las instrucciones de la Superintendencia de la Economía Solidaria, la Junta Directiva designará un Oficial de Cumplimiento con su respectivo suplente, con capacidad decisoria y dotado de la capacitación y herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones, que se encarga de la permanente verificación del cumplimiento de las políticas y procedimientos diseñados con el fin de prevenir el riesgo de Lavado de Activos y/o la canalización de recursos hacia la financiación de actividades terroristas (LA/FT) o el ocultamiento de activos provenientes de dichas actividades. El Oficial de Cumplimiento para efecto de los reportes externos que debe efectuar, se registrará en la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF).

CAPÍTULO II CONTROL SOCIAL

ARTÍCULO 45. Concepto y competencia. El control social está relacionado con el elemento de asociación del Fondo y es el que se ejerce a efectos de garantizar la satisfacción de las necesidades para las cuales fue creado el fondo de empleados, la verificación de que los procedimientos internos se ajusten al marco normativo y estatutario, y la vigilancia del cumplimiento de los derechos y obligaciones de los asociados.

El control social es interno por cuanto es ejercido por los propios asociados a través del Comité de Control Social y no puede delegarse en personas ajenas al Fondo. Es técnico por cuanto es ejercido con fundamento en criterios de investigación, valoración y procedimientos previamente establecidos y formalizados. No deberá desarrollarse sobre materias que sean de competencia de los órganos de administración o de la revisoría fiscal o auditoría interna.

ARTÍCULO 46. Comité de Control Social. El Comité de Control Social es el organismo que tiene a su cargo el control social. A sus miembros les serán aplicables en lo pertinente los requisitos para ser elegidos y las causales de remoción establecidas en el estatuto para los miembros de la Junta Directiva.

Las funciones del Comité de Control Social son las establecidas en la ley y en el estatuto del Fondo y procurará ejercerlas en relación de coordinación y complementación con el Revisor Fiscal y con fundamento en criterios de investigación y valoración y sus observaciones o requerimientos serán documentados debidamente, refiriéndose únicamente al control social y no deberán desarrollarse sobre materias que correspondan a las de competencia de los órganos de administración de la revisoría fiscal.

ARTÍCULO 47. Elección de miembros del Comité de Control Social. Para la postulación al Comité de Control Social será necesario que los aspirantes cumplan por lo menos con el mismo perfil exigido para integrar la junta directiva, considerando que su rol principal gira en torno a la valoración y juzgamiento de los actos del órgano de administración permanente.

Parágrafo. Será requisito de postulación la manifestación expresa del candidato de conocer las funciones, los deberes y las prohibiciones establecidas en la normatividad vigente y el estatuto para el comité de control social.

ARTÍCULO 48. Forma de retribución y evaluación. La participación en el Comité de Control Social es ad honorem. El comité de control social se autoevaluará en la forma establecida para la junta directiva en éste código de buen gobierno, sin perjuicio de su naturaleza de órgano de control social.

CAPÍTULO III CONTROL EXTERNO

ARTÍCULO 49. Titulares. En el FEJ el control externo está referido a la fiscalización efectuada por la revisoría fiscal y a la inspección y vigilancia ejercida por la entidad estatal de supervisión.

ARTÍCULO 50. Revisoría fiscal. La fiscalización general del FEJ y la revisión y vigilancia contable, financiera y económica estarán a cargo de un Revisor Fiscal, contador público con matrícula vigente, elegido por la Asamblea General con su respectivo suplente de sus mismas calidades. El Revisor Fiscal no podrá ser asociado del FEJ.

La revisoría fiscal deberá reunir las condiciones, registro y requisitos que establece el Marco Técnico de las Normas de Aseguramiento de la Información (NAI) para la prestación de este servicio.

ARTÍCULO 51. Criterios de rotación. El Revisor Fiscal será elegido por la Asamblea General para el período establecido en el estatuto del FEJ Para garantizar la independencia de éste órgano de revisoría fiscal seleccionada para tales efectos.

ARTÍCULO 52. Independencia y remuneración. En cumplimiento de lo señalado por la ley y el estatuto, las personas naturales que ejercen funciones de revisoría fiscal, no podrán ser asociados del FEJ y no poseerán vínculo laboral con éste o relación de subordinación con la administración del mismo.

Adicionalmente para una mayor transparencia en las relaciones con éste órgano, el Fondo no entablará con el Revisor Fiscal o con personas o entidades a él vinculadas, relaciones contractuales por servicios distintos al de la revisoría fiscal.

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

ARTÍCULO 53. Obligaciones del FEJ con la Revisoría Fiscal. En aras de garantizar un gobierno transparente, frente a la Revisoría Fiscal la Junta Directiva y el Gerente, se obligan a:

1. Permitirle examinar, sin restricción alguna, las operaciones y sus resultados, los bienes, derechos y documentos del Fondo.
2. Dar y ordenar que se le dé oportuna y suficiente respuesta a las solicitudes de información que ésta requiera para el cumplimiento de sus funciones.
3. Permitirle y apoyarle para rendir los informes que le corresponden, en las reuniones de los órganos de administración, o, si es el caso, hacer incluir en el orden del día la consideración de los mismos.
4. Informarle sobre las convocatorias que se cursen con motivo de las reuniones de los órganos de administración y control, para que pueda asistir a ellas, sin que para ello deba ser expresamente invitado, donde podrá intervenir con voz, pero sin voto.
5. Permitirle informar libremente, y sin ninguna presión o limitación, sobre los asuntos que puedan afectar el desenvolvimiento del Fondo.
6. Informarle de manera oportuna y suficiente, sin restricción alguna, de cualquier suceso, proyecto o decisión, que pueda alterar significativamente el funcionamiento o resultados del Fondo.
7. Informarle, en el día hábil inmediatamente siguiente a aquél en el cual fuere notificado el Fondo, de cualquier información que deba ser dictaminada por la Revisoría Fiscal.

ARTÍCULO 54. Supervisión estatal. El FEJ es sujeto de inspección, vigilancia y control residual estatal por parte de la Superintendencia de la Economía Solidaria, en los términos del artículo 34 de la Ley 454 de 1998 y demás disposiciones que la reglamenten, adicionen o complementen, sin perjuicio de la supervisión que pueda darse por razón de sus actividades o relaciones laborales, con otras entidades de control.

La Junta Directiva y la Gerencia mantendrán unas relaciones armónicas con los órganos de control y suministrarán la información que legalmente éstos requieran en forma oportuna, completa y veraz para que puedan desempeñar eficazmente su labor. Igualmente se comprometerán a implantar las

acciones de mejoramiento institucional concertados con los órganos de control y vigilancia y acatar como obligatorias las decisiones tomadas por éstos.

CAPÍTULO IV GESTIÓN DE RIESGOS

ARTÍCULO 55. Identificación de Riesgos. Teniendo en cuenta que toda actividad económica se encuentra sometida a los riesgos inherentes a la misma y al entorno socio económico en que se ejecuta, en el FEJ se identifican los siguientes riesgos, sin perjuicio de otros que en el futuro puedan identificarse:

1. **Riesgo de Crédito:** Posibilidad que el Fondo incurra en pérdidas y se disminuya el valor de sus activos, como consecuencia que un deudor o contraparte incumpla sus obligaciones.
2. **Riesgo de Liquidez:** Posibilidad que el Fondo incurra en pérdidas excesivas por la venta de activos a descuentos inusuales y significativos o deba obtener recursos a precios por fuera de las condiciones normales de mercado, con el fin de disponer rápidamente de los necesarios para cumplir con sus obligaciones contractuales.
3. **Riesgo de Mercado:** Posibilidad de pérdida para el Fondo por la inestabilidad de la coyuntura económica que genera cambios en los precios y descuentos de los bienes y servicios que comercializa o utiliza, en las tasas activas y pasivas, en las inversiones transitorias o permanentes.
4. **Riesgo Operacional:** Posibilidad de pérdida para el Fondo, debido a acontecimientos inesperados en el entorno operativo y tecnológico de la entidad. Este concepto involucra aspectos internos y externos tales como: Deficiencias en el control interno, procedimientos inadecuados, errores humanos y fraudes, fallas en los sistemas informáticos y acontecimientos externos que se consideren eventos fortuitos.
5. **Riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo:** Posibilidad que el Fondo sea utilizada directamente o a través de sus operaciones como instrumento para el lavado de activos y/o la canalización de recursos hacia la realización de actividades terroristas o cuando se pretenda el ocultamiento de activos provenientes de dichas actividades.
6. **Riesgo Jurídico:** Posibilidad de pérdidas debido a que una operación no pueda ejecutarse por no existir una formalización clara o no ajustarse al marco legal establecido. También se considera dentro de este riesgo, los eventos que se produzcan por cambios o incumplimiento de la normatividad y de la legislación que afecten negativamente los recursos del Fondo.
7. **Riesgo de Reputación:** Posibilidad de desprestigio del Fondo que trae como consecuencia la pérdida de credibilidad y confianza del público por fraude, insolvencia, conducta irregular de los empleados, rumores, calumnias, injurias, errores en la ejecución de operaciones por falta de capacitación del personal o deficiencia en el diseño de los procedimientos.

ARTÍCULO 56. Administración de los riesgos. El FEJ estará sujeto a un Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR), que le permita identificar, medir, controlar y monitorear eficazmente sus riesgos, de manera que los administradores puedan adoptar decisiones oportunas para su mitigación, de conformidad con los parámetros y dentro de los términos establecidos por la

Circular Externa No. 15 del 30 de diciembre de 2015 de la Superintendencia de la Economía Solidaria y demás normas que la modifiquen o adicionen.

TÍTULO CUARTO
RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS
CAPÍTULO I
CON LOS ASOCIADOS

ARTÍCULO 57. Calidad de asociados. De conformidad con el estatuto, tendrán la calidad de asociados del FEJ las personas que, habiendo suscrito el acta de constitución o admitidas posteriormente, permanecen asociadas y están debidamente inscritas.

ARTÍCULO 58. Información a los asociados para la toma de decisiones. Los asociados contarán con la información oportuna, adecuada y suficiente para participar y tomar decisiones. De conformidad con el estatuto, tan pronto se produzca la convocatoria a Asamblea General Ordinaria, los asociados podrán examinar en las oficinas del Fondo o en el medio establecido los documentos, balances y estados financieros, así como los informes que se presentarán a su consideración.

CAPÍTULO II
CON FUNCIONARIOS

ARTÍCULO 59. Competencia y criterios de selección de personal. El FEJ procurará la cuidadosa selección de los Funcionarios que se contraten, de tal forma que los candidatos seleccionados sean los de mayores competencias y aptitudes y perfiles que respondan a los requerimientos del cargo, el cual deberá estar previsto en la planta de personal aprobada por la Junta Directiva.

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

ARTÍCULO 60. Pautas de remuneración, beneficios e incentivos. Los Funcionarios serán remunerados con fundamento en la política que previamente haya aprobado la Junta Directiva. Igualmente, el FEJ reconocerá los beneficios extralegales que determine la política que al respecto apruebe la Junta Directiva, la cual tendrá por objeto promover el bienestar del trabajador y la retención del talento humano.

ARTÍCULO 61. Capacitación y desarrollo. Además de la capacitación que en aspectos o temáticas especiales exija la ley, el FEJ procurará que sus trabajadores y funcionarios estén en procesos de capacitación permanente para el desempeño eficiente de las funciones del cargo, lo cual también permitirá que puedan estar preparados para acceder a otros cargos dentro de la estructura organizacional del Fondo.

ARTÍCULO 62. Reglas en las relaciones laborales. En las relaciones laborales en el FEJ se tendrán en cuenta por los administradores las siguientes reglas que permitirán el objetivo de atraer, desarrollar y retener a los trabajadores y colaboradores directos, dentro de un adecuado clima laboral:

1. Respeto a la dignidad de la persona humana y los derechos que le son inherentes.
2. Reconocimiento de una adecuada remuneración.
3. Rechazo al trabajo infantil, al trabajo forzoso y a cualquier forma de discriminación en las relaciones de trabajo por razones tales como raza, religión, género, orientación sexual, edad, ideología política o cualquier otro criterio que vulnere los derechos fundamentales de las personas.
4. Establecimiento de un entorno laboral seguro y saludable y tomar las medidas necesarias para detectar, evitar o responder a situaciones que afecten la salud y la seguridad de los trabajadores.
5. Garantía de trato justo.
6. Gestión del desarrollo personal.
7. Regulación de las relaciones de trabajo de conformidad con la legislación laboral y lo pactado en los respectivos contratos.
8. Desarrollo de programas de bienestar, cultura, recreación y deporte para los trabajadores, algunos de los cuales podrán extenderse a su grupo familiar directo.
9. Respeto al debido proceso en la aplicación de la disciplina.

ARTÍCULO 63. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. El FEJ tendrá establecida por escrito una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo que definirá el compromiso de la alta dirección del Fondo y que compromete a toda la empresa en la protección de la seguridad y salud física, mental y social de sus trabajadores, contratistas y demás colaboradores, en los términos que establezca la ley.

CAPÍTULO III CON LOS PROVEEDORES

ARTÍCULO 64. Criterios de selección de proveedores de bienes y servicios. En el FEJ la selección de los principales proveedores de bienes y servicios se realizará teniendo en cuenta su capacidad técnica, operativa y financiera, su solvencia moral, buenas prácticas empresariales, precio, oportunidad, trayectoria en el mercado, calidad, experiencia y garantía de los productos y servicios ofrecidos, se exigirá diligenciar el formato de LA/FT, además, se tomarán en cuenta el estudio y recomendación de proveedores de la empresa patronal.

Con base en los anteriores parámetros, bajo igualdad de condiciones, el criterio que se aplicará para la selección de los contratistas y proveedores es el de la mejor propuesta presentada.

ARTÍCULO 65. Prohibición para ser proveedor. No podrán ser proveedores del FEJ sus directivos, incluidos los miembros del Comité de Control Social y Revisor Fiscal y trabajadores, por sí o por interpuesta persona; su cónyuge o compañero(a) permanente; sus parientes dentro del 4°

grado de consanguinidad, 2° de afinidad o 1° civil; las sociedades en las cuales las anteriores personas sean socios, o aquellas empresas en las que dichas personas hayan desempeñado cargos de dirección dentro del año inmediatamente anterior.

CAPÍTULO IV CON AUTORIDADES GUBERNAMENTALES

ARTÍCULO 66. Relaciones con autoridades. Los directivos y funcionarios del Fondo deberán atender las observaciones, recomendaciones o instrucciones impartidas por las entidades de regulación, supervisión y control, señaladas en este código, manteniendo una relación de permanente cooperación con ellas. En caso de apartarse de la observación, recomendación o instrucción de la entidad referida, los directivos o funcionarios deberán justificar de manera suficiente su decisión, considerando y analizando los riesgos jurídicos vinculados con tal decisión. Los directivos, funcionarios de todo nivel del FEJ, deberán seguir las siguientes reglas en las relaciones con el Estado y sus autoridades legítimamente constituidas:

1. Acato y cumplimiento de las disposiciones legales.
2. Respeto y apoyo a las instituciones y autoridades.
3. Cumplimiento en el pago de los tributos establecidos por la ley a cargo del Fondo.
4. Rechazo y denuncia de actos de corrupción.
5. Respeto de los derechos de autor en todas sus modalidades, en especial en la utilización de software debidamente licenciado.
6. Manejo de las relaciones bajo estrictas normas éticas.

LOS DEMÁS GRUPOS DE INTERÉS

ARTÍCULO 67. Sector fondista y de la Economía Solidaria. Los directivos del FEJ, en desarrollo del principio de integración solidaria, mantendrán las más cordiales y estrechas relaciones con los diversos organismos del sector solidario y procurarán que el Fondo esté afiliado a organismos de segundo grado de representación o defensa gremial o que presten servicios técnicos, financieros, u otros económicos que requiera el Fondo o los asociados en desarrollo del cumplimiento del objeto social.

ARTÍCULO 68. Empresas generadoras del vínculo asociativo. Quienes estén a cargo de la dirección del FEJ procurarán las más respetuosas y estrechas relaciones con las empresas patronales al vínculo asociativo del fondo de empleados, buscando sinergias que generen beneficios a los trabajadores de aquellas y asociados de esté.

Es compromiso del FEJ a través de sus directivos, definir su comunidad circundante y trabajar y colaborar con la misma en procura de su desarrollo sostenible y sustentable. El Fondo por decisión de la Asamblea General y de acuerdo a sus posibilidades, definirá la forma de apoyo y trabajo con la comunidad.

CAPÍTULO VI ADMINISTRACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

ARTÍCULO 69. Mecanismos de solución de controversias. El FEJ tendrá establecido en el estatuto como mecanismo inicial para resolver las diferencias transigibles que surjan entre el Fondo y sus asociados o entre éstos por causa o con ocasión de las actividades propias del mismo, la conciliación. Si la conciliación no prospera o fuere parcial, las partes pueden acudir a la amigable composición o al arbitramento, si así lo convienen, o a la justicia ordinaria.

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

TÍTULO QUINTO TRANSPARENCIA, FLUIDEZ E INTEGRIDAD DE LA INFORMACIÓN

CAPÍTULO I PRINCIPIOS Y MECANISMOS DE REVELACIÓN DE LA INFORMACIÓN

ARTÍCULO 70. Principios que determinan la información. La información generada por el FEJ y destinada a sus diferentes grupos de interés se regirá por los principios de legalidad, finalidad, libertad, veracidad o calidad, transparencia, acceso y circulación restringida, seguridad y confidencialidad, siendo compromiso del Fondo revelar información material respaldada en hechos y resultados.

El FEJ contará especialmente con los siguientes canales de comunicación:

1. Línea Fija 3208320 Ext 3031- 3032
2. Correo electrónico: fondo@javeriana.edu.co
3. <https://www.facebook.com/fepuj.javeriana>
4. Atención personalizada en la oficina del Fondo Trans 5 N° 42ª 65 Piso 2
5. Página web www.fej.com.co
6. Boletín Informativo

ARTÍCULO 71. Mecanismos de suministro de información al Comité de Control Social. La Junta Directiva estará dispuesta, en el marco de la ley y la doctrina solidaria, a suministrar al Comité de Control Social la información que éste órgano requiera para el ejercicio de sus funciones de control interno y técnico.

ARTÍCULO 72. Transacciones con partes relacionadas. Cuando el marco normativo contable aplicable al fondo contemple la obligación de revelar en las notas a los estados financieros las transacciones con partes relacionadas, dicha revelación deberá incluir como mínimo las transacciones con los miembros de la junta directiva, con los miembros del comité de control social y con el gerente o representante legal.

CAPÍTULO II CLASIFICACIÓN, REVELACIÓN Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN

ARTÍCULO 73. Clasificación de la información. Teniendo en cuenta la restricción en su manejo, la información en el FEJ es general y reservada.

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

La información reservada, es la que comporta riesgo para el Fondo o involucra estrategias de negociación o competitividad de este o puede afectar sus derechos o asuntos confidenciales, los de los asociados o de terceros. A esta información solo podrán acceder los miembros de la Junta Directiva, el Gerente, los funcionarios ejecutivos de alto rango del FEJ y los asociados en cuanto se refiera a la información que le es propia o les compete, o que se les debe suministrar conforme a la ley y al estatuto.

ARTÍCULO 74. Revelación de información financiera. Se revelará en las siguientes condiciones:

Destinatarios de la información financiera: Serán destinatarios de la información financiera los asociados, los delegados a la asamblea general, los miembros de la Junta Directiva, el revisor fiscal y el Revisor fiscal del Fondo. Igualmente se revelará esta información a los grupos de interés para los que se considere relevante, de acuerdo al grado de relación con el Fondo.

Estados financieros: el FEJ preparará y presentará anualmente la información sobre su situación financiera, de conformidad con las prescripciones legales y con las normas de contabilidad aplicables. Los estados financieros deberán incluir cuando menos los componentes establecidos en las normas de información financiera vigentes y aplicables al Fondo (Estado de Situación Financiera, Estado del Resultado Integral o Estado del Resultado, Estado de Flujo de Efectivo, Estado de Cambios en el Patrimonio, Notas a los Estados Financieros).

El Gerente presentará trimestralmente a la Junta Directiva los estados financieros intermedios, permitiendo el análisis que describa y explique las características principales de la situación financiera del Fondo, así como las incertidumbres más importantes a las que se enfrenta.

ARTÍCULO 75. Información asociados previa a la asamblea general. Los asociados convocados a la Asamblea General podrán hacer efectivo el derecho de inspección mediante el examen de los documentos, balances y demás estados financieros, así como los informes que se presentarán a consideración de ella, dentro de los quince (15) días hábiles anteriores a la fecha de su celebración, para lo cual dicha información se dejará a disposición de aquellos para que pueda ser consultada en las oficinas principales del FEJ

ARTÍCULO 76. Manejo de la información reservada. Para evitar la divulgación o mal uso de la información, los directivos, trabajadores y colaboradores del Fondo, deberán observar las siguientes reglas:

1. Mantendrán la debida reserva y protegerán en todo momento los documentos de trabajo y la información reservada que esté a su cuidado.
2. Al transmitir información, los empleados deberán utilizar medios de comunicación que cuenten con los sistemas de seguridad requeridos.
3. Las contraseñas o claves de acceso de equipos centrales deben ser confidenciales y no serán divulgadas a terceros. Los sistemas de cómputo personales deberán estar protegidos con contraseñas que impidan a las personas no autorizadas el acceso a la información.

ARTÍCULO 77. Informe anual de buen gobierno corporativo. La Junta Directiva dispondrá la preparación de un informe sobre gestión de buen gobierno de cuyo contenido será responsable este mismo órgano, previo informe de los comités o comisiones vinculados o relacionados, que deberá presentarse anualmente, junto con el informe de gestión y el resto de documentos de cierre de ejercicio.

ARTÍCULO 78. Tratamiento de datos personales. El FEJ, como responsable del tratamiento de datos personales, contará con los mecanismos para dar cumplimiento a la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que la reglamenten, adicionen o modifiquen, garantizando el derecho que tienen los titulares de la información a conocer, actualizar, rectificar, suprimir y revocar la autorización para el tratamiento de sus datos personales. Para ello desarrollará la política de tratamiento de la información y comunicado su existencia mediante un Aviso de Privacidad publicado en su página web, indicando las finalidades del uso de dicha información y la forma en que pueden ejercer su derecho de Habeas Data.

CAPÍTULO III ATENCIÓN DE PETICIONES, QUEJAS Y RECLAMOS (PQR)

ARTÍCULO 79. Procedimiento para la atención de PQR. Considerando que los asociados, proveedores, terceros y demás grupos de interés deberán contar con mecanismos que les permitan presentar sus peticiones, quejas y reclamos (PQR), el FEJ contará con un procedimiento ágil con responsables, canales, políticas, normas, software aplicativo y formatos debidamente establecidos y formalizados, el cual contemplará la trazabilidad desde la recepción de la petición, queja o reclamo, su seguimiento y solución por parte del encargado de cada área en el Fondo y el seguimiento aleatorio a las PQR resueltas para conocer el grado de satisfacción del usuario con la respuesta.

El procedimiento establecido buscará atender las PQR en el menor tiempo posible, procurando llenar las expectativas del solicitante y generando valor agregado al Fondo obteniendo información que permitirá el mejoramiento continuo.

ARTÍCULO 80. Canales de atención de PQR. Los siguientes son los canales que tendrá establecidos el FEJ para la atención de peticiones, quejas y reclamos:

1. Línea Fija 3208320 Ext 3031- 3032
2. Correo electrónico: fondo@javeriana.edu.co
3. <https://www.facebook.com/fepuj.javeriana>
4. Atención personalizada en la oficina del Fondo Transversal 5 N° 42A- 65 Piso 2.
5. Página web www.fej.com.co

ARTÍCULO 81. Responsables de la atención de PQR. El FEJ centralizará la atención de las peticiones, quejas y reclamos en el Área de Servicio al Asociado, estableciendo como primer contacto el funcionario encargado como responsable de cada área.

ARTÍCULO 82. Trámite de las PQR. La petición, queja o reclamo será presentada por e interesado utilizando los canales señalados y recibida, el FEJ procurará le sea resuelta en el primer contacto, pero si éste no puede dar respuesta, lo comunicará inmediatamente con el encargado de la respectiva área.

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

Sin perjuicio del procedimiento referido en los artículos anteriores, el Comité de Control Social, de conformidad con la ley y el estatuto, conocerá de los reclamos que presenten los asociados en relación con la prestación de los servicios, conforme al procedimiento que para el efecto dicho órgano tiene establecido en su reglamento de funcionamiento.

Igualmente, de conformidad con las instrucciones de la entidad de supervisión, el Comité de Control Social hará seguimiento semestral a las quejas presentadas por los asociados, ante la Junta Directiva o ante el Representante Legal, con el fin de verificar la atención de las mismas. Cuando se encuentren temas recurrentes o la atención no haya sido oportuna, el Comité de Control Social investigará los motivos que estén ocasionando estas situaciones, presentará sus recomendaciones y solicitará la aplicación de los correctivos a que haya lugar. Cuando las quejas no hayan sido atendidas, se procederá del mismo modo, solicitando adicionalmente la atención de las mismas en forma inmediata.

TÍTULO SEXTO RESPONSABILIDAD SOCIAL

CAPÍTULO I FUNDAMENTOS

ARTÍCULO 83. Fundamentos de la responsabilidad social en el FEJ Por su naturaleza solidaria, el FEJ es una organización socialmente responsable, basada en valores éticos y principios

propios, que concilian la eficacia empresarial con los intereses de sus asociados y de los demás grupos con los que se relaciona, con el desarrollo sustentable de la comunidad y con la preservación del medio ambiente. Para que el Fondo pueda cumplir con el compromiso voluntario que asume de manejar sus negocios de manera responsable, además de las reglas que deben guiar las relaciones de los directivos y funcionarios con los grupos de interés, consagradas en el presente código, tendrá unas políticas que se constituirán en directrices para su actuación en este campo.

CAPÍTULO II

POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 84. Política ambiental. El FEJ generará estrategias y programas que garanticen la protección del medio ambiente y la salud, mediante la prevención, mitigación y compensación de los impactos ambientales que se generan a partir de la operación del Fondo. A partir del uso responsable y óptimo de los recursos naturales, materias primas y energía; minimización en la generación de residuos; fomento y adopción de tecnologías limpias; y prácticas de mejoramiento continuo, apoyándose en la promoción de la autogestión y autorregulación ambiental empresarial.

ARTÍCULO 85. Política de protección de la propiedad intelectual. El FEJ protegerá los derechos de propiedad intelectual propios y los de terceros. Para lo anterior se adoptarán los siguientes mecanismos:

1. Cláusulas contractuales: Se incluirán cláusulas de protección de la propiedad intelectual, entendida ésta como los derechos de autor y la propiedad industrial, en los contratos con los trabajadores, proveedores, contratistas y demás terceros relacionados con el Fondo, en los que se defina claramente su titularidad y su uso adecuado.
2. Promoción: Educar, entrenar y motivar a los asociados y trabajadores para que conozcan la importancia y las consecuencias legales de la protección de la propiedad intelectual.
3. Rechazo al contrabando: El Fondo promoverá la protección de los derechos de propiedad intelectual entre los proveedores y contratistas, desestimulando la adquisición de productos de contrabando o sin licencias.

ARTÍCULO 86. Políticas anti-soborno y anti-corrupción. El FEJ adoptará los siguientes mecanismos que impidan y prevengan la aparición de fenómenos de soborno y corrupción en su interior:

1. Todas las actuaciones de los trabajadores y directivos del FEJ se realizarán basadas en el interés general del Fondo, observando los valores de transparencia, integridad, honestidad, respeto, lealtad y buena fe.
2. Denunciar las conductas irregulares que se observen al interior del Fondo o, cuando haya lugar, de los servidores públicos por actuaciones que los involucren.

ARTÍCULO 87. Política de Gobierno electrónico. El FEJ introducirá el uso de tecnologías de información que garanticen que la información transmitida por medios electrónicos responda a los más altos estándares de confidencialidad, veracidad e integridad.

**TÍTULO ÉPTIMO
DISPOSICIONES FINALES
CAPÍTULO I**

CONOCIMIENTO, DIVULGACION Y CUMPLIMIENTO DEL CODIGO

ARTÍCULO 88. Conocimiento y compromiso de cumplimiento. Los directivos, trabajadores y colaboradores del FEJ, estarán obligados al conocimiento del presente Código, comprometiéndose expresamente a su estricto cumplimiento.

ARTÍCULO 89. Divulgación del Código de Buen Gobierno. El FEJ adoptará los mecanismos necesarios para dar a conocer y capacitar a los miembros de la Junta Directiva y del Comité de Control Social, al Revisor Fiscal y al personal de trabajadores y colaboradores, la existencia y contenido del presente Código.

ARTÍCULO 90. Sujeción en Contratos. En los contratos de trabajo de los administradores que se desempeñen como funcionarios y al nivel que les corresponda, se deberá incluir como obligación el cumplimiento cabal de las obligaciones y prohibiciones emanadas del presente Código.

Igualmente existirá una cláusula en los contratos de prestación de servicios y demás documentos que vinculen contractualmente a una persona natural con el FEJ como colaborador, contratista independiente o asesor.

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

**CAPÍTULO II
EFECTOS POR INOBSERVANCIA DEL CODIGO**

ARTÍCULO 91. Consecuencias por incumplimiento al Código de Buen Gobierno. Los directivos, trabajadores, colaboradores y asesores del FEJ, serán responsables por el incumplimiento y transgresión a las normas del presente Código, ateniéndose a las consecuencias disciplinarias del Estatuto, del Reglamento Interno de Trabajo o contractuales que se deriven de su acción u omisión, sin perjuicio de las sanciones administrativas o de las acciones judiciales a que haya lugar.

ARTÍCULO 92. Sanciones y procedimiento. Efectuada la correspondiente investigación, el directivo, funcionario o contratista que quede incurso en faltas contra el presente Código, será acreedor a las sanciones y determinaciones que según se trate tenga establecidas el Estatuto, el Reglamento Interno de Trabajo, contrato de trabajo o el respectivo contrato de prestación de

servicios, aplicándose el procedimiento en cada documento previsto, garantizándose en todo caso el derecho a la defensa y al debido proceso.

CAPÍTULO III DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 93. Interpretación. El presente Código deberá interpretarse conforme al principio de buena fe, en forma armónica y en función de la finalidad del mismo considerado en su conjunto y teniendo en cuenta su objetivo y valores en que se fundamenta. Corresponderá a la Asamblea interpretar con autoridad el presente Código de Buen Gobierno.

ARTÍCULO 94. Reformas al código. Las modificaciones al presente Código serán aprobadas por la asamblea general y oportunamente divulgadas y puestas en la página web del Fondo para conocimiento de los grupos de interés.

ARTÍCULO 95. Vigencia. El presente Código de Buen Gobierno entrará en vigencia una vez aprobado por la Asamblea general.

Aprobación

El presente Código de Buen Gobierno fue aprobado por la Asamblea General, en reunión _____ según Acta No. ____.