

CODIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO SOLIDARIO
FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE
“El Fondo de Empleados del Sector Defensa”

CAPÍTULO I.
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Definición. El Código de Ética y Buen Gobierno Solidario se define como el conjunto de normas, prácticas, principios éticos y elementos de cultura empresarial, que permiten las relaciones armónicas, ecuánimes y transparentes entre los diferentes públicos que están interesados en la existencia y accionar del FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE en razón que el desarrollo de sus objetivos sociales están regidos por los principios de claridad y autonomía coordinado y estructurado en el respeto hacia los grupos que interactúan con su alta vocación por la responsabilidad social con eficiencia y rentabilidad empresarial.

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 COOPERBASE, un instrumento de normativa interna, cuya aplicación pueda mitigar, minimizar y/o controlar los riesgos inherentes a la toma de decisiones. Igualmente, tiene como propósito delimitar el funcionamiento de los órganos de administración, vigilancia y control y sus interrelaciones, con el objeto de:

- 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 Ética y Buen Gobierno Solidario, 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 administración 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. Ámbito de aplicación. El presente código está dirigido a la comunidad en general y en especial a la Asamblea General, Asociados, los Órganos de Administración, Vigilancia y Control, Comités de apoyo, empleados, clientes, proveedores, organismos reguladores de control y vigilancia del estado que tengan competencia sobre la actividad del Fondo e incluso a sus competidores.

Artículo 4º. Documentos relacionados. Para la aplicación y comprensión integral del presente Código, se deben tener en cuenta las normas superiores, así como las regulaciones internas.

- 1) Constitución Política de Colombia
- 2) Principios de la Economía Solidaria
- 3) Decreto 1481/ 89

- 4) Ley 454 de 1998
- 4) Documentos Supersolidaria
- 5) Estatuto Social del Fondo
- 6) Código de Ética
- 7) Reglamentos, Acuerdos y Resoluciones del Fondo
- 8) Manuales de procedimientos internos
- 9) Manuales y Documentos del Sistema de Gestión de Calidad

CAPÍTULO II.

NATURALEZA E IDENTIFICACIÓN, OBJETO SOCIAL, MARCO DE REGULACIÓN, VALORES, MISIÓN Y VISIÓN.

Artículo 5º. - Naturaleza e identificación. El Fondo de Empleados de COOPERBASE es una empresa de economía solidaria, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de responsabilidad limitada, con número de asociados y patrimonio social variable e ilimitado. Es un organismo de primer grado, regido por la ley, los principios universales de la economía solidaria y el Estatuto. Nace en Marzo de 1944 en primera estancia como una cooperativa al interior de la Escuela Militar de Aviación, por iniciativa de unos suboficiales, quienes visionan agruparse con el fin de procurar una mejor calidad de vida.

Artículo 6º. - Objeto social. En el FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE, el Objeto Social se fundamenta en propiciar el bienestar económico y social de sus Asociados, procurando la satisfacción de las necesidades que les son comunes, contribuyendo a la protección de su economía familiar, fomentando la cultura solidaria, participativa, educativa, de ahorro y de inversión, teniendo como base la doctrina, los valores y principios universales de la economía solidaria.

Artículo 7º. - Marco de regulación. El FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE se regirá de manera especial por la Legislación de la Economía Solidaria, por las disposiciones del derecho común que, por su naturaleza le sean aplicables, por los principios, fines, valores y características de las entidades de la economía solidaria, por el Estatuto, los reglamentos internos y las disposiciones de cumplimiento obligatorio emanadas de las autoridades competentes y del organismo gubernamental que ejerce la inspección, vigilancia y control del FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE.

Artículo 8º – Valores Solidarios

- 1) **Ayuda mutua:** Es el logro del desarrollo integral del individuo mediante la unión de esfuerzos con otras personas. Se cree que por medio de la acción conjunta y la mutua colaboración se puede lograr más, especialmente al aumentar la influencia colectiva en el mercado y ante los gobiernos.
- 2) **Responsabilidad:** Es el deber que asumen los asociados frente a la creación, funcionamiento, fortalecimiento, promoción, gestión y dirección estratégica del Fondo, y para garantizar que mantenga su independencia de otras organizaciones públicas y privadas.
- 3) **Democracia:** Es el eje fundamental de los entes solidarios, que se concreta en la participación democrática de los asociados. Hace parte de la misma definición de Fondo de Empleados, cuando se refiere a una empresa democráticamente controlada. No se puede concebir un Fondo de Empleados sin democracia.
- 4) **Igualdad:** Consiste en que los asociados tienen los mismos derechos a participar, ser

informados, ser escuchados y ser involucrados en la toma de decisiones del Fondo. La personalidad humana como base, es una de las principales características que distingue a El Fondo de las empresas controladas primordialmente por los intereses de capital.

- 5) **Equidad.** Se refiere al tratamiento dado a los asociados dentro del Fondo. A la hora de retribuirles su participación se les debe tratar equitativamente por medio de la aplicación de excedentes, asignación de reservas de un capital a su nombre o la reducción de costos.
- 6) **Solidaridad:** Significa que los asociados y los entes solidarios se mantienen juntos, aspiran a crear un movimiento solidario unido local, nacional e internacional. Asegura que la cooperación no solo sea un disimulado interés particular. Un Fondo de Empleados es más que una asociación de miembros, es también una colectividad.
- 7) **Confianza:** Son los hechos y acciones que tienen capacidad para cumplir lo que se está prometiendo u ofreciendo. Entre los Órganos de Administración, asociados y población en general, se demuestra la confianza cuando se ven acciones, actividades, proyectos y honestidad. La confianza es un valor frágil que se pierde por un descuido o actuación donde no se previeron las consecuencias.
- 8) **Autoridad Delegada.** Es el valor agregado que poseen especialmente los directivos o líderes cuando reconocen que su posición no es de título sino de servicio. Desde ese punto de vista la autoridad no se impone, sino que se gana, practicando los valores y principios de economía solidaria. Los dignatarios de los Fondos de Empleados no participan como voluntariados opcionales; por el contrario son personas dignas de confianza, que han adquirido un compromiso de responsabilidad en cualquiera de los escenarios dentro del Fondo.

Artículo 9º. – Misión.

Contribuir activamente en el desarrollo integral y fortalecimiento de la calidad de vida de nuestros asociados y la de su familia, a través de la búsqueda permanente de la satisfacción de sus necesidades económicas sociales y culturales, mediante la formación en la cultura solidaria y su práctica cotidiana.

Artículo 10º. - Visión

Ser en el año 2023 la mejor alternativa de bienestar integral para nuestros asociados y sus familias, que permita fortalecer su patrimonio personal y mejorar su calidad de vida, a través del servicio de ahorro, créditos y actividades de bienestar social.

Artículo 11º. - Composición del patrimonio social

El Patrimonio social del FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE estará constituido por:

- 1) Los aportes sociales individuales y los amortizados.
- 2) Los fondos y reservas de carácter permanente.
- 3) donaciones o auxilios que se reciban con destino al incremento patrimonial.
- 4) Los excedentes no distribuidos

El patrimonio del FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE será variable e ilimitado sin perjuicio del monto mínimo de aportes sociales que se establece en el Estatuto.

Artículo 12°. - Compromisos con los grupos de interés

EL FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE mantiene relaciones de respeto, compromiso y responsabilidad con los diferentes grupos de interés, son ellos:

- 1) **Asociados.** Tener asociados plenamente satisfechos mediante la consolidación de los fondos sociales, la seguridad de sus aportes y la garantía de sus deberes, derechos y beneficios. Los asociados pueden ser proveedores y prestadores de servicio del Fondo. Poseen la calidad de asociados quienes cumplan las condiciones y requisitos contemplados en el estatuto y reglamentos del Fondo.
- 2) **Órganos de Administración y Control.** Los órganos de Administración y Control del FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE están conformados por la Asamblea General de Delegados, como máximo órgano de administración, la Junta Directiva, como órgano de administración permanente, Comité de Control Social, los Comités de Apoyo a la Administración, el Gerente General como representante legal del Fondo, principal ejecutor de las decisiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva y superior jerárquico de todos los empleados del Fondo; y la Revisoría Fiscal. El FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE se compromete con sus miembros a brindar igualdad de oportunidades, en cuanto a participación, capacitación y apoyo para su gestión.
- 3) **Empleados.** El FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE contará con personal de apoyo administrativo, contratado con excelente perfil y competencias a quien se le reconocerá y remunerará de manera adecuada su gestión para el desarrollo del Fondo, manteniendo un apropiado clima organizacional, respetando su dignidad humana y promoviendo su crecimiento personal y profesional.
- 4) **Entidades Estatales.** El FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE se compromete a reconocer y cumplir con las normas y políticas emanadas por los entes gubernamentales de supervisión, control, fomento y desarrollo de las organizaciones de Economía Solidaria, como la Supersolidaria, UAEOS y las demás con las que se tenga relación; suministrándoles información con el fin de procurar el cumplimiento de su objeto social.
- 5) **Proveedores.** Los proveedores del FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE son las personas naturales, jurídicas o asociados que prestan servicios o proveen bienes al Fondo, destinados al cabal cumplimiento de su objeto social. Su proceso de selección y relaciones contractuales deberán estar enmarcados en los principios de economía, transparencia, objetividad y eficiencia, bajo estricta sujeción a los parámetros establecidos en el ordenamiento legal colombiano para el efecto.
- 6) **Comunidad.** El FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE se compromete con las generaciones futuras, contribuyendo a la paz y preservación del medio ambiente y hacer partícipes de los beneficios de la cooperación a la comunidad sobre la que tiene influencia.
- 7) **La competencia.** El FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE no incurrirá en prácticas de competencia desleal.

Artículo 13°. Conflicto de Intereses. Se entenderá que existe conflicto de intereses:

- 1) Cuando en la acción o decisión esté involucrado directa o indirectamente un interés dirigido a la obtención de posibles beneficios personales en su favor, de sus parientes hasta el 4º. grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o de cualquier otro tercero con el cual tenga una relación personal o

- económica, que resulte incompatible con los intereses solidarios.
- 2) Cuando se acepten dádivas o beneficios de cualquier clase, provenientes de terceros que tengan o puedan tener relaciones o negocios con EL FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE.
 - 3) Cuando un administrador se encuentre o crea encontrarse en una situación de conflicto de intereses, deberá comunicar dicha circunstancia en forma inmediata a la Junta Directiva, quien se pronunciará en el sentido de permitir o no la participación del administrador en las reuniones y en la toma de decisiones sobre el particular.
 - 4) Cuando un empleado se encuentre en una situación eventual de conflicto de intereses, deberá comunicar dicha circunstancia en forma inmediata a su superior inmediato, y deberá abstenerse de ejecutar la decisión o actividad que genere el conflicto.

CAPITULO III. LOS ASOCIADOS

Generalidades.

Los Deberes, Derechos, Admisión, Pérdida de la Calidad de Asociado, Régimen Económico y Disciplinario de los Asociados, serán aquellos estipulados en el Estatuto. Adicionalmente, se estipula que será un deber de los Asociados ejercer el derecho de participación democrática en las elecciones de Delegados a la Asamblea, esto es a elegir y ser elegido apartándose de cualquier tipo de interés económico y particular.

Los Asociados seguirán los conductos regulares al momento de solicitar algún servicio o beneficio del Fondo y cada vez que necesiten interponer algún tipo de reclamo. Además evitarán hacer uso de tráfico de influencias, caer en situaciones de conflicto de intereses o actividades ilícitas. Mantendrán un trato respetuoso hacia sus compañeros, Directivos y Empleados.

CAPITULO IV ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN Y CONTROL

Artículo 14º. 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. En EL FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE la Asamblea General es por Delegados, su elección, número de Delegados, periodo, habilidad, roles y responsabilidades están contempladas en el Estatuto social; todos los asociados tienen derecho a elegir y ser elegidos y como acción de Buen Gobierno, la Asamblea General de Delegados ha de estar conformada por personas que como mínimo posean competencias en liderazgo, administración, economía solidaria, pues de este colectivo se elegirán los futuros administradores del Fondo.

Artículo 15º. La Junta Directiva. Es el órgano permanente de administración del FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE y le corresponde la dirección superior de los negocios, asuntos económicos y sociales, subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General; elegido para que administre en nombre de los asociados del FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE y garantice el fiel cumplimiento del objeto social. Las

funciones, conformación, perfil, periodo, asistencia y prohibiciones de dicho órgano, son los establecidos en el Estatuto social del Fondo.

Artículo 16°. Comportamiento de la Junta Directiva

Todos los Directivos deberán:

- 1) Funcionar como un cuerpo directivo bajo las normas del mismo y no individualmente.
- 2) Ejercer solo la autoridad delegada por la Junta Directiva.
- 3) No asumir autoridad o responsabilidad que correspondan a la Gerencia.
- 4) No ejercer autoridad individual o en nombre propio sobre la Gerencia, empleados, miembros de comités o asociados.
- 5) Velar como parte de un equipo por transparencia en todas las actuaciones de los órganos de administración y control.
- 6) Deponer, cuando sea del caso, los intereses particulares para que las decisiones de la Junta Directiva, se cumplan de manera imparcial.
- 7) Observar una conducta ética personal y empresarial respetuosa de los principios y valores, la ley y la dignidad que el cargo del directivo lo amerita.
- 8) Utilizar el respectivo conducto regular para las solicitudes o requerimientos entre los diferentes grupos de interés.
- 9) Ser capaz de valorar y respetar el proceso de grupo, la diversidad y el voto final de la Junta Directiva.
- 10) Evitar el tráfico de influencias y conflictos de intereses.

Artículo 17°. Autoevaluación de la Junta Directiva.

Sin perjuicio de la evaluación que como órgano supremo de administración le corresponde a la Asamblea General de Delegados, la Junta se autoevaluará respecto a sus políticas de gobierno, pudiendo para el efecto invitar a quien considere podría orientar y/o calificar sus procedimientos. La mejor garantía de excelencia será la comparación, reunión por reunión, respeto en el trato personal, la participación individual y o grupal en las diferentes capacitaciones, acatamiento de la norma, seguimiento constante del Plan Estratégico y especialmente una participación proactiva, propositiva y asertiva.

La Junta Directiva presentará a la Asamblea General de cada año, el resultado y la metodología que utilizó para su proceso de autoevaluación. su forma, la periodicidad y su utilidad.

Artículo 18°. Responsabilidades de la Presidencia de la Junta Directiva. La Presidencia deberá responder por el funcionamiento integral de la Junta Directiva y lo representará cabalmente ante terceros, garantizando:

- 1) Que la Junta Directiva actúe coherentemente con sus propias normas y con aquellas que le sean impuestas por la ley.
- 2) Que durante las reuniones se cumpla que:
 - a. El contenido de las discusiones se ajuste a aquellos temas de debate que corresponden exclusivamente a la Junta Directiva y no a la Gerencia u otros órganos del Fondo.
 - b. Las deliberaciones deben garantizar la participación de todos sus integrantes de manera democrática, justa, abierta y detallada, pero también respetuosa, oportuna, ordenada y limitada al tema en discusión.
- 3) Que, dentro de la autoridad delegada, tome decisiones que estén enmarcadas dentro de las políticas de Ética y Buen Gobierno Solidario.

- 4) La presidencia puede delegar parte de su representación a otro Directivo, pero sigue siendo responsable del manejo que de ella se haga.

Artículo 19°. Política General del Buen Gobierno Corporativo para la Junta Directiva. La obligación primordial de la Junta Directiva es operar en defensa de los intereses de los asociados, sin perjuicio de la responsabilidad social, empresarial y del medio ambiente. Su estilo de gobierno estará basado en los valores y principios solidarios, haciendo énfasis en:

- 1) Una visión dirigida hacia la base social, donde prime el bienestar común sobre el individual.
- 2) El respeto a los diferentes puntos de vista y la participación de las minorías.
- 3) Un direccionamiento estratégico más que el detalle administrativo.
- 4) La proactividad más que la reactividad.
- 5) El fortalecimiento del sentido de pertenencia de los asociados hacia cada uno de los procesos del Fondo de Empleados COOPERBASE.

NOTA: La Junta Directiva realizará una revisión semestral de todas sus actividades con respecto a sus políticas de Buen Gobierno Corporativo.

Artículo 20°. Políticas de independencia de la Junta Directiva frente a la gerencia y manejo de los conflictos de interés. A efectos de reducir los riesgos de dependencia de la Junta Directiva frente a la gerencia, sus miembros deberán cumplir las siguientes exigencias:

- 1) Abstenerse de recibir donaciones, prebendas, regalos o servicios diferentes de los establecidos para los demás Asociados del Fondo, por parte de la administración.
- 2) Los miembros de la Junta Directiva no podrán ser cónyuge o compañero permanente o tener vínculo de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, afinidad o civil con otros integrantes de la Junta Directiva o del Comité de Control Social, el Gerente, ni con ninguno de los demás empleados del Fondo.
- 3) Los miembros de la Junta Directiva no podrán ser socios ni tener negocios comunes con el Gerente o con ninguno de los demás empleados del Fondo.
- 4) Las remuneraciones y demás emolumentos que se reconozcan a los miembros de la Junta Directiva, serán aprobadas, de manera indelegable, por la Asamblea General.

Artículo 21°. El 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, entendiendo que no es competencia o rival de la Junta Directiva, no tiene la condición de administradora, 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.

Artículo 22°. Deberes generales del Comité de Control Social. 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 y la auditoría interna,

si la hubiere. 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:

- 1) Dar ejemplo en la observancia y velar por el cumplimiento de la ley, el Estatuto, los reglamentos, los Códigos de Ética corporativo, buen gobierno, 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 los mismos. Es decir, la satisfacción de las necesidades económicas, sociales, culturales y ecológicas para las cuales se constituyó COOPERBASE.
- 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.
- 11) La estructura, composición, perfil, retribución, asistencia a las reuniones, periodo, criterios de rotación y alternabilidad y prohibiciones son las contempladas en el estatuto Social del Fondo de Empleados COOPERBASE.

Artículo 23°. Responsabilidades del Gerente. El Gerente es el responsable directo de los logros operativos y el clima laboral, por lo que se establece que la autoridad administrativa recae sobre él, teniendo en cuenta:

- 1) El Gerente será el conducto regular que utilicen los Órganos Administrativos y de Control para manifestar inquietudes, solicitudes u observaciones al personal de Empleados.
- 2) El Gerente será el responsable directo de la evaluación del personal a su cargo.
- 3) Los logros y desaciertos operativos del Fondo recaerán directamente sobre la Gerencia los cuales se relacionarán en su hoja de vida.
- 4) Será responsable de que todo el personal a su cargo conozca y aplique las políticas del Buen Gobierno Corporativo.

ARTÍCULO 24°. Supervisión al Gerente. Supervisar es determinar el grado en que se cumplen las políticas de la Junta Directiva, los datos que no faciliten esta información no serán considerados datos de supervisión. La supervisión de la gestión del Gerente, se hará bajo los siguientes parámetros:

- 1) Mediante informes internos en los que el Gerente comunique a la Junta cifras sobre cumplimientos.
- 2) Mediante informes de la Revisoría Fiscal, y la Auditoría Interna si la hubiere.
- 3) Mediante la inspección directa de la Junta Directiva o de uno o más Directivos

designados que evalúen el cumplimiento de los objetivos planteados.

- 4) Cada nueva Junta Directiva después de su instalación tiene la responsabilidad de utilizar los métodos de supervisión existentes o implementar nuevas políticas al respecto.

ARTÍCULO 25°. Revisoría fiscal. El control fiscal y contable del Fondo de Empleados COOPERBASE estará a cargo de un Revisor Fiscal con su respectivo suplente, elegido por la Asamblea General de Delegados. Con el fin de asegurar la transparencia en la elección del Revisor Fiscal ante la Asamblea General, la Junta Directiva evaluará las diferentes propuestas recibidas de los aspirantes a ejercer el cargo, de las cuales serán presentadas a la Asamblea las tres propuestas seleccionadas; Teniendo en cuenta criterios de conocimiento y experiencia en el sector solidario, aspiración salarial y los que estime conveniente.

El Revisor Fiscal ejercerá sus funciones de acuerdo con el marco regulatorio del ejercicio de la profesión de Revisor Fiscal en Colombia establecido en el artículo 7, numeral 3 de la Ley 43 de 1990 y los artículos 207, 208 y 209 del Código Comercio para alcanzar los siguientes objetivos:

- 1) Control y análisis permanente para que el patrimonio de la empresa sea adecuadamente protegido, conservado y utilizado, y para que las operaciones se ejecuten con la máxima eficiencia posible.
- 2) Vigilancia, igualmente permanente, para que los actos administrativos, al tiempo de su celebración y ejecución, se ajusten al objeto social de la empresa y a las normas legales, estatutarias y reglamentarias vigentes, de ~~suerte~~ tal forma que no se consumen irregularidades en detrimento de los asociados, los terceros y la propia institución.
- 3) Inspección constante sobre el manejo de libros de contabilidad, los libros de actas, los documentos contables y archivos en general, para asegurarse que los registros hechos en los libros son correctos y cumplen todos los requisitos establecidos por la ley, de manera que puede estar cierto de que se conservan adecuadamente los documentos de soporte de los hechos económicos, de los derechos y de las obligaciones de la empresa, como fundamento que son de la información contable de la misma.
- 4) Emisión de certificaciones e informes sobre los estados financieros, si el balance presenta en forma fidedigna la situación financiera y el estado de excedentes y pérdidas, así como el resultado de las operaciones, de acuerdo con las normas de contabilidad generalmente aceptadas.
- 5) Colaboración con las entidades gubernamentales de regulación y control.
- 6) Las demás que estén contempladas en el Estatuto vigente.

Artículo 26°. Mecanismos para información. La Junta Directiva y el Gerente además de velar porque a los revisores fiscales se les permita cumplir a cabalidad con sus responsabilidades, le solicitarán al menos lo siguiente:

- 1) Presentar el plan de trabajo a la Junta Directiva.
- 2) Informar sobre el cumplimiento de sus responsabilidades legales y estatutarias, así como del plan de trabajo acordado mutuamente con la Junta Directiva y la gerencia.
- 3) Informar sobre los hallazgos más relevantes, junto con las recomendaciones que estime pertinentes.

Artículo 27°. Obligaciones del Fondo con la revisoría fiscal. La Junta Directiva y el Gerente 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 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 la convocatoria de los órganos del Fondo o, si es el caso, hacer incluir en el orden del día la consideración de los mismos.
- 4) Permitirle informar libremente, y sin ninguna presión, sobre los asuntos que puedan afectar el funcionamiento del Fondo.
- 5) Conceder audiencia cuando mediante solicitud escrita del Revisor pida un espacio en las reuniones de la Junta Directiva o Comité de Control Social para tratar asuntos que tiene que ver con el desarrollo de sus funciones
- 6) Informarle de manera oportuna y suficiente, sin restricción alguna de cualquier suceso, proyecto o decisión, que pueda alterar significativamente el funcionamiento del Fondo.
- 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 del Fondo.

Artículo 28°. De los Comités de Apoyo. Actúan bajo la dirección de la Junta Directiva conforme a los reglamentos que este apruebe, y las directrices del Plan Estratégico aprobado, desarrollando actividades que tengan impacto en nuestra Base Social. Administran sus propios fondos bien sean los asignados por ley, por asamblea o por la Junta Directiva. Actuaran respetando el radio de acción de todos los órganos de administración y control y el código de ética.

- 1) **Elección.** Antes de la Asamblea General, el presidente de la Junta Directiva, enviará una carta de agradecimiento a los miembros de los comités que no sean directivos, informándoles el término de su periodo; de ser necesario, con el fin de reestructurar cada Comité y dar cumplimiento al derecho de participación plural, como principio democrático. Al inicio de cada periodo de la Junta Directiva, una vez elegido de su seno el presidente de cada Comité, se abrirá una convocatoria para la postulación de candidatos a integrarlos.
- 2) **Periodo y cantidad de integrantes.** El establecido en los respectivos Reglamentos.
- 3) **Perfil.** Los integrantes de los Comités deberán poseer:
 - a. Espíritu de servicio.
 - b. Sentido de pertenencia.
 - c. Disponibilidad de tiempo

- d. Disposición para capacitación.
 - e. Actitud proactiva, propositiva y asertiva en sus funciones.
- 4) Requisitos**
- a. Haber estado vinculado mínimo dos (2) años continuos en COOPERBASE
 - b. Curso básico de economía solidaria
- 5) Compromiso y legalidad.** Todos los integrantes de los comités deberán firmar al momento de la posesión del cargo el convenio de confidencialidad y cumplimiento del mismo.

CAPITULO V. DEFINICIÓN DEL PROPÓSITO COMÚN

Artículo 29°. Plan Estratégico. Con el paso del tiempo, la Misión institucional y la dimensión de su importancia se pierden, las decisiones que se adoptan en los órganos de gobierno se apartan o, al menos, no guardan directa relación con la misma, lo que vuelve necesario, para mantener el enfoque, revisar periódicamente el acuerdo social por el cual se conformó El Fondo.

Por lo anterior, es importante que la Junta Directiva, promueva la elaboración de un Plan Estratégico, nombrando una comisión para tal fin. Este proceso es fundamental para establecer en consenso, el compromiso colectivo de dirigir todos los esfuerzos individuales hacia un mismo propósito.

El proceso de planificación estratégica, indistintamente de la metodología que se aplique, conlleva a la determinación de, al menos los siguientes aspectos:

- **La Misión.** Define la razón de ser del Fondo, condiciona sus actividades presentes y futuras, proporciona unidad, sentido de dirección y guía en la toma de decisiones estratégicas.
- **La Visión.** Determina cómo quiere que sea El Fondo al cabo del tiempo por el que se realiza la planificación estratégica.
- **Valores institucionales.** Los definidos por la economía solidaria.
- Identificación de **Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas**, como producto del análisis interno y del entorno;
- Identificación de las demandas internas o clientes internos (Asociados, Directivos y Empleados);
- Identificación de las demandas externas (usuarios, autoridades, clientes, comunidad), y
- Establecimiento de los objetivos estratégicos (propósitos y metas cuantificables).

Artículo 30°. Planes de acción. A partir del Plan Estratégico, le corresponde a la gerencia en conjunto con los Comités de Apoyo, presentar a la Junta Directiva, planes de acción al detalle, para un periodo anual, que impliquen la designación de los responsables de la ejecución, metas de cumplimiento, productos, así como el presupuesto y los recursos que se requieran para la implementación de dichos planes.

Artículo 31°. Indicadores. La Junta Directiva al aprobar el Plan Estratégico, definirá los indicadores principales que miden el cumplimiento de cada objetivo, mediante una herramienta de medición como el Balance Score Card (B. S. C.). La Junta Directiva evaluará periódicamente las metas por indicador.

CAPÍTULO VI.

GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS

Artículo 32º. Características de la Información: Debe ser política del Fondo que quienes conformen los órganos de Administración, Control y diferentes comités, sean previamente informados por medio del respectivo presidente o líder de comisión, sobre 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. Tal información deberá reunir las siguientes características:

- 1) Formato de presentación:** En lenguaje de fácil comprensión, (respaldados con gráficos en el caso de los informes financieros)
- 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 48 horas 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 esta 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. De detectarse una desviación en ese sentido, corresponde adoptar decisiones severas para que no se repita.
- 4) Frecuencia y duración de las reuniones:** Con base en los reglamentos internos particulares de cada órgano o Comité se establecerá el número y la frecuencia de las reuniones, así como el cumplimiento de una agenda para la cual fue convocada y un límite para su duración.
- 5) Participación de El Comité de Control Social:** El Comité de Control Social solo podrá asistir a las reuniones de la Junta Directiva, siempre que medie invitación de éste, y no por derecho propio.
- 6) Presencia de los suplentes en las reuniones:** La presencia de los suplentes se debe admitir cuando haya sido notificada con anterioridad la ausencia de un principal y cursada la invitación al miembro suplente.
- 7) Trámite de la correspondencia:** Es común que los Asociados, empleados, proveedores, entidades de Vigilancia y Control y la comunidad, cursen comunicaciones al Fondo. 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 y los diferentes comités, atenderán los asuntos y peticiones propios de su competencia. Esto facilita el desarrollo de las reuniones y optimiza el tiempo de los debates.

Artículo 33º. Actas de los Órganos de Administración y Control. Cada Órgano de Administración y Control o Comité tendrá un secretario, quien tiene la responsabilidad de elaborar las actas y que éstas sean completas, que contengan fecha, asistentes, orden del día o temas a tratar y decisiones tomadas. Las mismas contendrán una descripción sucinta del desarrollo de la reunión.

Artículo 34º. Asuntos a tratar en reuniones ordinarias de la Junta Directiva.

- 1) Conocimiento y discusión sobre el desempeño operativo y financiero, insumos:**

- los estados financieros, formato de información gerencial, cumplimiento de metas, presupuesto y objetivos estratégicos.
- 2) En caso que de la discusión surjan propuestas o necesidades de cambios a políticas o normativas internas (condiciones de productos, tasas de interés, ajustes al presupuesto) serán discutidas y resueltas como parte de este punto, aunque no hayan sido consideradas de manera específica en el orden del día.
 - 3) 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 35°. Participación de la gerencia y del equipo gerencial. 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 aprobará 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.

CAPÍTULO VII. EL CÓDIGO DE CONDUCTA

El código de conducta debe formar parte de la cultura organizacional, tiene como propósito establecer normas que orienten el comportamiento de todos los integrantes del Fondo, Asamblea General, Directivos, Asociados y Empleados en su desempeño diario, en las relaciones e interrelaciones entre los diferentes grupos de interés.

Prevía a la elaboración y puesta en marcha del Código de Ética y Conducta, debe adelantarse un proceso de sensibilización y consenso, el cual implica la estimulación permanente de vivir conforme a los valores establecidos por El Fondo y no solamente mantenerlos como enunciados en la normativa.

Los principios del Código de Ética, 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 36°. Responsabilidad Social. La Responsabilidad Social del FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE consiste en la aceptación voluntaria por parte del Fondo, 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 consumidores como clientes 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 de la entidad a los objetivos sociales, la investigación y desarrollo, la reputación corporativa, la transparencia informativa, la promoción y mantenimiento de la confianza de los Asociados.

De esta forma, el Fondo es socialmente responsable cuando las actividades que realiza

se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus asociados, de la sociedad y de quienes se benefician de sus actividades comerciales, así como también, al cuidado y preservación del entorno.

En cumplimiento de estas premisas, el Fondo 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.

Artículo 37°. Política Ambiental. El Fondo 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 enfaticen en la prevención de la contaminación, a través del uso de tecnologías limpias, en las diferentes etapas productivas con participación activa 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
- 4) Promoverá la gestión ambiental, el desarrollo sostenible, y las tecnologías limpias entre los grupos de interés.

Artículo 38°. Política protección de la propiedad intelectual. El Fondo cumplirá con las normas nacionales y convenciones internacionales, sobre los derechos de autor, propiedad industrial e 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 (derechos de autor y de propiedad industrial) en los contratos con los empleados, proveedores y demás terceros relacionados con el Fondo, 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 la misma.

Artículo 39°. Políticas contra la corrupción. El Fondo adoptará mecanismos necesarios para prevenir los focos de corrupción y garantizar la buena destinación de los

recursos de los Asociados.

En función de este principio:

- 1) Adoptará principios éticos que sean, preferiblemente, el resultado de una construcción colectiva del Fondo.
- 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 comunidad.
- 8) Creará Comités de Ética para conocer y dirimir los conflictos que se presenten entre sus miembros.

Artículo 40° Políticas contra el Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo LA/FT. El Fondo adoptará reglas de conducta que orienten la actuación del FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE, sus Empleados y Asociados con el propósito de alcanzar los objetivos propuestos en la lucha contra el LA/FT.

- 1) Los Administradores y los Empleados del FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE contribuirán con la Administración de Justicia en la lucha contra la comisión de delitos de LA/FT, de conformidad con lo señalado en el numeral 7 del Artículo 95 de la Constitución Política, el cual impone a todos los colombianos el deber de: “Colaborar para el buen funcionamiento de la justicia”.
- 2) El Fondo se abstendrá de establecer relaciones comerciales con cualquier persona natural o jurídica que realice operaciones en o con países que no apliquen las recomendaciones para Prevenir y Controlar el Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo, establecidos por los organismos internacionales encargados de regular este tema los cuales se encuentran en la Lista de Países no Cooperantes.
- 3) El Fondo se abstendrá de establecer relaciones con los Asociados actuales o potenciales que se encuentren incluidos en las listas OFAC y/u ONU, y del Gobierno Nacional cuando los delitos estén relacionados con el Lavado de Activos o la Financiación del Terrorismo, según lo estipulado en el Código Penal Colombiano.
- 4) Cualquier Empleado del Fondo o quien aspire a vincularse con la misma no podrá haber sido sancionado por delitos relacionados con el Lavado de Activos y de Financiación del Terrorismo, además estará sujeto al cumplimiento de los demás requisitos que el cargo exija y a lo dispuesto en el Código Sustantivo de Trabajo. Cuando se compruebe, se tenga duda o sospecha de la vinculación o participación de un empleado del FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE, en actividades internas o externas, con operaciones o actividades de lavado de activos y financiación del terrorismo, será inmediatamente desvinculado del

- Fondo y se pondrá el hecho en conocimiento de las autoridades competentes.
- 5) Cualquier persona, natural o jurídica, que aspire a vincularse como proveedor de bienes y servicios, no podrá haber sido condenado por ningún delito relacionado con el Lavado de Activos y/o la Financiación del Terrorismo.

Artículo 41°. Políticas de inversión social. El Fondo desarrollará programas de mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades en donde están ubicadas y promoverá y estimulará la participación de las personas vinculadas con ella en proyectos de interés general.

Artículo 42°. Política de Ética Empresarial.

- 1) Recurso Humano:** 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 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 o efectuar todo el proceso de selección a través de una firma especializada de selección de talento humano. 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 o a la firma de selección de personal. En todo caso, la decisión final de la persona a contratar recaerá exclusivamente en la Gerencia.

En todo caso, para la selección del Gerente se procederá de igual modo que los demás empleados, dando oportunidad al Gerente Suplente o cualquier otro funcionario de la estructura que pudiera tener las competencias necesarias. 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.

- 2) Proveedores:** La selección de proveedores de bienes y servicios aprobados en el presupuesto será responsabilidad de la Gerencia o la persona que esta delegue y la Junta Directiva podrá participar directamente en la selección del proveedor y podrá sugerir sin presionar a la Gerencia para la selección de un proveedor en particular. Cualquier asociado, directivo o empleado 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 gravísima 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 colegiado 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 o no viables, 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 contradigan. 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, exposición pública o cualquier medida que atente contra la dignidad humana, libertad de conciencia, expresión y decisión que se requiere en el debate democrático.

- 4) Trato a los Asociados, Directivos, Empleados, Clientes y Proveedores:** Todo Asociado, Directivo, Empleado, proveedor, o invitado del Fondo se abstendrá de desarrollar en o a través de los espacios, eventos o medios de comunicación del Fondo, 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.

Toda práctica de acoso laboral o sexual por parte de cualquier Asociado, Directivo o Empleado del Fondo será considerada falta gravísima y se dará aplicación inmediata al reglamento interno de trabajo o al código disciplinario del Estatuto.

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 éste 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, 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 podrán interceder, sin presionar, por las solicitudes de servicios o auxilios de asociados particulares ante la Gerencia, Comités, Empleados o en las Reuniones de Junta Directiva. 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.

El Fondo también dispondrá de Buzones físicos o virtuales para que los asociados presenten sus quejas, peticiones, sugerencias o reclamos sin que para ello requieran del concurso de un integrante de la Junta Directiva. El directivo, empleado o proveedor que sienta que han sido vulnerados sus derechos, debe acudir a los conductos regulares a que tiene derecho como tal.

- 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 pudiera ser.

Se 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 acceso a tales informes pueda formarse la versión más cercana a la realidad posible sobre la situación actual del Fondo, 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.

- 6) Revisoría Fiscal:** En todo caso los integrantes de los órganos de Administración y Control y la Gerencia, se abstendrán de intervenir en la Asamblea en favor o en contra de cualquiera de las propuestas presentadas. Ninguna de las propuestas podrá modificarse por parte de los oferentes en medio de la Asamblea so pena de su descalificación inmediata. 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 la ordenación del diseño de la estructura del sistema de control interno. Lo anterior deberá constar por escrito, ser motivado y divulgarse al nivel directivo de la organización. 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 y 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. 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) Democracia, elección y formación de Directivos:** 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 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. 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 éste sentido por parte de algún Asociado, Directivo o Empleado dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario que corresponda.

Artículo 43°. Gobierno electrónico. El Fondo garantizará que la información transmitida por medios electrónicos responda a los más altos estándares de confidencialidad e integridad así:

- 1) **Integridad:** El Fondo 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 los mismos, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y los demás derechos de las personas.

Artículo 44°. Conducta de los Asociados, Directivos y Empleados del FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE. La conducta es el reflejo de lo que somos los seres humanos y las organizaciones. Todas las personas que tenemos vínculos o representamos al **FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE** debemos tener en cuenta las siguientes conductas que reflejan nuestros valores y principios:

- 1) *“Buscaré comprender la razón de ser del Fondo, su filosofía y sus valores, y los tendré siempre presentes.*
- 2) *Seré transparente en la realización de mis tareas y actividades en el Fondo.*
- 3) *Asumiré mis responsabilidades, no me justificaré, ni culparé a otros por mis errores.*
- 4) *Mantendré una actitud proactiva y positiva en el desarrollo de mis actividades laborales y personales.*
- 5) *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.*
- 6) No difamaré, ni discriminaré, ni menospreciaré a ninguno de mis compañeros.*
 - 7) Trataré todos los asuntos directamente con la persona involucrada, evitando los comentarios malintencionados.*
 - 8) No menospreciaré el trabajo de los demás, ni asumiré o difundiré que mi trabajo es el más importante.*
 - 9) Al plantear mis puntos de vista lo haré responsable y respetuosamente, defendiéndolo 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.*
 - 10) Seré puntual en las reuniones, cumpliré con los tiempos y compromisos de entrega de trabajos y resultados.*
 - 11) Informaré oportunamente cuando un compromiso de mi parte, o resultado esperado, se atrase o pueda atrasarse.*
 - 12) No alentaré, ni fomentaré, ni difundiré posiciones negativas o que puedan afectar la imagen del Fondo”.*

Los miembros del Fondo deben conocer el contenido del código de conducta con los principales enunciados y su manera de ponerlos en práctica así:

ACTÚO CON SOLIDARIDAD CUANDO:

- 1) Comparto de manera natural mis conocimientos y experiencias con los compañeros, sin egoísmos y sin recelo.*
- 2) Facilito la adaptación y ayudo a superar los obstáculos a nuevos miembros del equipo.*
- 3) Procuro que mis actuaciones preserven y mejoren el medio ambiente y el entorno social que me rodea.*
- 4) Participo como fundamento a partir del cual pueda desarrollar procesos de cooperación.*
- 5) Debo mantener una actitud sincera y positiva que permitan generar sentimientos de solidaridad y cooperación.*
- 6) Promuevo la solidaridad y cooperación entre los diferentes equipos de la Institución.*

ACTÚO CON RESPONSABILIDAD CUANDO:

- 1) Colaboro activamente en los grupos de trabajo en los que participo y mis actuaciones son ejemplo para los demás.*
- 2) Acojo y promuevo un ambiente cordial y positivo, expresando con responsabilidad mis desacuerdos.*
- 3) Evito emitir conceptos o publicaciones de carácter personal, que vayan en contra de la imagen de la Empresa o de algunos de sus funcionarios.*
- 4) Cumpro y respondo por las acciones y omisiones realizadas en el ejercicio de mi cargo.*
- 5) Me preocupo por el mejoramiento de la comunicación interpersonal y el ambiente laboral.*
- 6) Evito aceptar o generar comentarios malintencionados o imprecisos que afecten a las personas con las que me relaciono o que vulneren el buen nombre del FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE.*
- 7) Aprendo de mis errores y trabajo sobre sus causas para evitar que se repitan, promoviéndolos como una lección aprendida.*

- 8) *Conservo, protejo y uso de manera eficiente los recursos que me son asignados, incluyendo el cumplimiento de la jornada laboral y su uso exclusivo en labores relacionadas con mis funciones.*
- 9) *Me inquieta cumplir con las competencias requeridas para que todas mis actuaciones respondan a las necesidades de los clientes y demás grupos de interés.*
- 10) *Presento de forma clara, oportuna y verificable la información y los resultados de mi gestión, dentro de las atribuciones que me fueron asignadas.*
- 11) *Estoy al tanto, cumplo y hago que se cumplan los deberes y las prohibiciones contenidas en el marco constitucional, legal y normativo que nos rige.*
- 12) *Debo tener la madurez de saber cuándo debe delegarse una responsabilidad a otro y*
- 13) *Honrar el papel que se nos ha confiado y llevarlo a cabo conscientemente, poniendo lo mejor de uno mismo.*

ACTÚO CON HONESTIDAD CUANDO:

- 1) *Actúo de manera coherente porque pienso, hablo y actúo de forma invariable.*
- 2) *Mis decisiones y acciones las realizo con objetividad, lealtad, justicia, honestidad, rectitud y transparencia.*
- 3) *Rechazo y denuncio cualquier forma de corrupción, y promuevo acciones para fomentar la transparencia en todas mis actuaciones, las de mis compañeros y las de la Empresa*
- 4) *Actúo de forma objetiva sin buscar privilegios o beneficios propios o de terceras personas.*
- 5) *Educo con el ejemplo y estoy siempre dispuesto a colaborar, compartir y dar crédito en mis logros y realizaciones a quien corresponda.*
- 6) *Mi actuar responde a los imperativos del bien común, por encima de los intereses particulares.*
- 7) *Nunca hacer mal uso de lo que se nos confió.*
- 8) *Debo expresar lo que se piensa y hacer lo que se ha dicho.*
- 9) *Confiar en los demás proporciona la base y la conexión necesarias para que las relaciones sean nítidas.*
- 10) *No acepto regalos de parte de ningún grupo de interés relacionado con procesos a mi cargo, excepto atenciones u objetos promocionales claramente identificados sin ningún valor comercial representativo. Las atenciones u obsequios sobre los que tenga duda, los consultaré con mi jefe inmediato.*
- 11) *Me declaro impedido cuando me veo involucrado en una decisión donde se genere un conflicto de interés personal o familiar.*

ACTÚO CON RESPETO CUANDO:

- 1) *Soy cortés y cordial con mis compañeros, los asociados y con todas las personas en general.*
- 2) *Respeto el tiempo de los demás, soy puntual con las citas, y reuniones de trabajo.*
- 3) *Hago buen uso de mis derechos sin abusar de ellos, y respeto los de los demás.*
- 4) *Reconozco y acepto las tradiciones y costumbres de las comunidades con las que interactúo.*
- 5) *Promuevo y conservo el respeto por los derechos humanos y el derecho internacional humanitario.*
- 6) *Escucho con atención, soy tolerante, reconozco y acepto que los demás pueden tener diferentes puntos de vista y comportamientos.*
- 7) *Mi trato con las personas está por encima de cualquier forma de discriminación.*

- 8) *No utilizo mi posición en El FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE, como mecanismo para exigir preferencias o tratos diferentes a los de otras personas.*
- 9) *Rechazo la competencia desleal, no emito juicios, descalifico o divulgo comentarios negativos que puedan afectar a otras empresas o personas.*
- 10) *Reconozco los derechos y necesidades de los diferentes grupos o personas con los que me relaciono, y doy respuesta oportuna a esas necesidades.*

ACTÚO CON SENTIDO DE PERTENENCIA CUANDO:

- 1) *Estoy plenamente identificado con El Fondo y con el recurso humano que lo integra.*
- 2) *Actúo comprometido con un propósito común*
- 3) *Merece todo mi cuidado y atención, lo que más valoro.*
- 4) *Me siento orgulloso del trabajo que desempeño y del aporte que hago al desarrollo de la organización.*
- 5) *Evalúo todos aquellos aspectos que generan confianza, seguridad y compromiso.*
- 6) *Establezco relaciones interpersonales, llenas de afecto, confianza y comunicación.*
- 7) *Promuevo y participo, la realización de reuniones de integración, evaluación, capacitación, con alto contenido humano.*

CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES FINALES

Artículo 45°. Cumplimiento e Interpretación. Corresponde a los Asociados, a la Junta Directiva, al Comité de Control Social, y al Gerente General del FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE, velar por el cabal cumplimiento de las políticas respecto del Gobierno del Fondo, recopiladas en este Código de Ética y Buen Gobierno Solidario. Este Código será interpretado conforme al principio de buena fe, de manera integral y en función del objetivo del mismo.

Artículo 46°. Difusión. Los órganos de Administración y Control del FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE velarán porque este Código de Ética y Buen Gobierno Solidario sea difundido por los medios que sean necesarios al interior y exterior del Fondo, así mismo serán presentados ante la entidad de supervisión estatal, cuando esta así lo requiera.

Artículo 47°. Reformas y actualizaciones. Código de Ética y Buen Gobierno Solidario del FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE podrá ser reformado por decisión de la Asamblea General, delegando esta tarea en la Junta Directiva o una Comisión especial nombrada para tal fin. Cualquier modificación o complemento a este Código se informará oportunamente.

Artículo 48°. Glosario de términos.

Administradores. Directivos y empleados calificados como tal en los términos de Ley. Entiéndase, cuando menos, incluidos los miembros de la Junta Directiva y el Gerente.

Asamblea General. Máximo órgano social del Fondo.

Asociado. Persona que voluntariamente se ha incorporado a El Fondo, como aportante de capital social y que comparte los principios, fines y valores de la Economía Solidaria. El Asociado es, además, gestor y usuario de la empresa.

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.

Comités de Apoyo. Corresponde a colectivos que son nombrados por disposición legal, estatutaria o reglamentaria con el fin de apoyar las actividades de la Junta Directiva.

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.

Directivos. Es el grupo de personas que ejerce la alta dirección con facultades para la toma de decisiones de trascendencia para El Fondo.

Financiación de Terrorismo. Es el aporte de recursos legales o ilegales (bienes o dinero), a células terroristas, para ser utilizados en la compra de elementos de destrucción o promover actos para alterar la paz y la tranquilidad de la población en general.

La Financiación del Terrorismo es una amenaza real por lo tanto, es de suma importancia atender y adelantar con diligencia las políticas y mecanismos adoptados por FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE para conocer adecuadamente sus asociados, y tener certeza razonable de la legalidad de sus transacciones, de manera tal que se permita la continuidad como empresa y la seguridad y estabilidad de sus operaciones.

Gerente. Es el representante legal, la persona que ejerce la máxima representación gerencial y legal del Fondo.

Gobierno Corporativo. La forma como se administra y controla el Fondo.

Grupos de Interés. Involucran todos los ámbitos y personas sobre las cuales tiene influencia El Fondo. 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.

Información confidencial de uso interno. Aquella cuya revelación contempla riesgo para El Fondo e involucra estrategias de competitividad (invitaciones, convocatorias, proyectos, portafolios de servicios, licitaciones, negociaciones o convenios, entre otros).

LA/FT. El Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, es el mecanismo mediante el cual se realiza el proceso de ocultamiento, blanqueo o legitimación de capitales. Recursos que pueden ser monetarios y no monetarios; en moneda nacional o extranjera o convertible en las mismas, y que tienen su origen en actividades delictivas.

Lavado de Activos. Es el procedimiento mediante el cual se busca limpiar recursos procedentes de conductas delictivas. También es denominado Lavado de dinero, blanqueo, legitimación de capitales y que consiste en el desarrollo de actividades tendientes al ocultamiento de dineros de origen ilegal, en moneda nacional o extranjera, con el fin de darles apariencia de legalidad.

Organización solidaria. Organizaciones vigiladas por la Superintendencia de Economía Solidaria.

Parentesco: Debe distinguirse entre el parentesco por consanguinidad del parentesco por afinidad. El primero lo da la propia familia, y el segundo respecto de la familia del cónyuge, computándose los grados de la misma forma. Por ejemplo primer grado de consanguinidad a: Padre, Madre, hijos. Por segundo grado de consanguinidad, Abuelos, hermanos, Nietos.

Retribución. Es la remuneración económica que reciben los miembros de la Junta Directiva, de El Comité de Control Social y de los Comités permanentes o Comisiones Transitorias del Fondo.

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.

Terrorismo. Es el ejercicio de una serie de actividades ilegales destinadas a promover estados de alarma, zozobra o terror en la población o a un sector de ella, mediante actos que pongan en peligro su vida, su integridad física, su libertad de locomoción o impedir el disfrute y uso de bienes comunes o de servicios públicos.

Artículo 49°. Vigencia. Este Código rige a partir de la fecha de su aprobación y estará vigente hasta que el ente de supervisión estatal o la Asamblea General del FONDO DE EMPLEADOS COOPERBASE así lo determinen.

La presente reforma del Código de Ética y Buen Gobierno Solidario fue aprobada por la Asamblea General de Delegados del Fondo de Empleados COOPERBASE, celebrada el día 25 de marzo del año 2023, en Cali (Valle del Cauca), según consta en el Acta No 53 de la Asamblea, quedando aprobado que la reforma entra a regir a partir de esta misma fecha.

NOTA FINAL:

El Código de Ética y Buen Gobierno Solidario en sí mismo no significa nada y de nada sirve si sus principios y mecánica no son asimilados y puestos en práctica por los Directivos, Empleados y Asociados.