

CODIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO



**FONDO DE EMPLEADOS: AHORRO Y CRÉDITO DE
DOCENTES Y TRABAJADORES DEPENDIENTES -
FACREDIG**

FONDO DE EMPLEADOS: AHORRO Y CRÉDITO DE DOCENTES Y TRABAJADORES DEPENDIENTES - FACREDIG

La XVII Asamblea General de Delegados, en uso de sus facultades legales, estatutarias y,

CONSIDERANDO:

1. Que es función de la Asamblea, determinar las directrices generales de FACREDIG
2. Que se considera necesario implementar el Código de Buen Gobierno Corporativo, en relación a las mejores prácticas corporativas incluidas en la Circular Externa No. 15 del 30 de diciembre 2015 y la idoneidad implícita en el decreto 344 del 1 de marzo de 2.017, ratificado por la Superintendencia de Economía solidaria mediante Circular Externa No. 011 del 25 agosto 2.017. Por considerarse una herramienta importante para el fortalecimiento de la estructura y modelo de gobierno.
3. Que las reglas de ética, conducta y buen gobierno, permiten al Fondo dar claridad de las actuaciones internas de sus Directivos, funcionarios y asociados, asegurando la transparencia, democracia y aplicación de valores éticos orientados a la adopción de decisiones que proyecten altos niveles de confianza, seguridad, estabilidad económica y social.
4. Que, dado su carácter complementario la aplicación, el cumplimiento e interpretación de este Código debe estar en concordancia con el Estatuto, el Reglamento Interno de Trabajo, las políticas internas y las disposiciones legales que regulan la actividad y funcionamiento de FACREDIG.

ACUERDA:

Adoptar el presente Código de Buen Gobierno Corporativo, con el fin de acoger buenas prácticas empresariales, que garanticen el correcto funcionamiento de FACREDIG, en el cual converge la normatividad legal, reglamentaria, estatutaria y administrativa, así como las políticas internas y mejores prácticas en materia de buen gobierno.

TABLA DE CONTENIDO

	Página
CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES	8
ARTICULO 1. INTRODUCCIÓN	8
ARTÍCULO 2. GOBIERNO CORPORATIVO, DEFINICIÓN	8
ARTÍCULO 3. OBJETIVOS	8
CAPITULO II DE LOS ORGANOS DE ADMINISTRACIÓN	8
ARTICULO 4. ASAMBLEA GENERAL	9
ARTICULO 5. JUNTA DIRECTIVA	9
ARTICULO 6. GERENTE	9
ARTICULO 7. COMITÉS Y COMISIONES	9
CAPITULO III DE LOS ORGANOS DE AUTOCONTROL, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN	9
ARTICULO 8. COMITÉ DE CONTROL SOCIAL	9
ARTICULO 9. COMISIÓN DE APELACIONES	9
ARTICULO 10. REVISOR FISCAL	10
CAPITULO IV DEL TALENTO HUMANO DE FACREDIG	10
ARTICULO 11. IMPORTANCIA DEL TALENTO HUMANO	10
ARTICULO 12. FUNCIONARIOS	10
ARTICULO 13. EMPLEADO DE CUMPLIMIENTO Y SU SUPLENTE	10
ARTICULO 14. OFICIAL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES	10
ARTICULO 15. PROCESO DE SELECCIÓN	10
ARTICULO 16. RELACIONES LABORALES	11
ARTICULO 17. RETRIBUCIÓN	11

CAPÍTULO V DEL RIESGO AL INTERIOR DE FACREDIG	11
ARTICULO 18. SISTEMA INTEGRAL DE ADMINISTRACION DE RIESGOS – SIAR	11
1. Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT	11
2. Riesgo de Liquidez – SARL	11
3. Riesgo Operativo – SARO	11
4. Riesgo de Crédito – SARC	11
5. Riesgo de Mercado – SARM	11
6. Riesgo Legal	11
7. Riesgo Reputacional	12
CAPITULO VI ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DE FACREDIG	12
ARTICULO 19. NATURALEZA JURÍDICA	12
ARTICULO 20. MISIÓN	12
ARTICULO 21. VISIÓN	12
ARTÍCULO 22. VALORES EMPRESARIALES	12
ARTÍCULO 23. POLITICA DE CALIDAD	12
ARTÍCULO 24. POLITICA DE SERVICIO	13
ARTÍCULO 25. COMPOSICIÓN DEL PATRIMONIO	13
ARTÍCULO 26. DERECHOS Y DEBERES DE LOS ASOCIADOS	13
ARTÍCULO 27. DERECHOS	13
ARTÍCULO 28. DEBERES	14
CAPITULO VII DEFINICIÓN DEL PROPÓSITO COMÚN	14
ARTÍCULO 29. ACUERDO SOBRE LA MISIÓN CORPORATIVA	14
ARTÍCULO 30. PLAN DE ACCIÓN	15
CAPITULO VIII LOS GRUPOS DE INTERÉS	15
ARTÍCULO 31. COMPROMISOS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	15

CAPITULO VIII LOS GRUPOS DE INTERÉS	15
ARTÍCULO 31. COMPROMISOS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	15
1. ASOCIADOS	15
2. JUNTA DIRECTIVA Y ASAMBLEA DE DELEGADOS	15
3. COMITÉ CONTROL SOCIAL - REVISORIA FISCAL	15
4. FUNCIONARIOS	16
5. COMPETENCIA	16
6. PROVEEDORES	16
7. COMUNIDAD	16
8. SUPERINTENDENCIA DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA Y DEMÁS ORGANISMOS DE CONTROL Y VIGILANCIA	17
CAPITULO IX EL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	17
ARTÍCULO 32. MARCO DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	17
ARTICULO 33. FINALIDAD	17
ARTÍCULO 34. ACTORES DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	17
CAPITULO X POLITICAS PARA LA GESTION ETICA DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	18
ARTICULO 35. POLITICA CON LA INTEGRIDAD	19
ARTICULO 36. POLITICA PARA LA ERRADICACIÓN DE PRÁCTICAS CORRUPPTAS	19
ARTÍCULO 37. POLITICA EN LA LUCHA ANTIPIRATERÍA	19
ARTÍCULO 38. POLITICA PARA LA RESPONSABILIDAD CON EL MEDIO AMBIENTE	19
ARTÍCULO 39. POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL (RSE) Y SOSTENIBILIDAD	19
ARTÍCULO 40. POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS	19
ARTÍCULO 41. POLÍTICA DE COLABORADORES	19
ARTÍCULO 42. POLÍTICA DE EQUIDAD CON ENFOQUE DE GÉNERO	19

CAPITULO XI ACCIONES PARA LA GESTION DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	19
ARTICULO 43. ACCIONES PARA LA INTEGRIDAD Y LA TRANSPARENCIA	19
ARTÍCULO 44. INCOMPATIBILIDADES GENERALES	20
ARTÍCULO 45. REGLAS DE CONDUCTA	21
ARTÍCULO 46. DESCRIPCIÓN DE ACTOS INCORRECTOS	21
1. Apropiación indebida de recursos	22
2. Malversación de activos	22
3. Corrupción	22
4. Conflictos de Interés	22
5. Falsos reportes	22
6. Manipulación de estados financieros	23
7. Incumplimiento de obligaciones legales	23
8. Abuso Tecnológico	23
CAPÍTULO XII ESTÁNDARES DE INFORMACIÓN	23
ARTÍCULO 47. REVELACIÓN DE LA INFORMACIÓN	23
ARTÍCULO 48. CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN	23
Información General	23
Reservada	23
ARTÍCULO 49. ASPECTOS OBJETO DE REVELACIÓN	23
ARTÍCULO 50. REVELACIÓN DE INFORMACIÓN A LOS ENTES DE CONTROL	23
ARTÍCULO 51. MANEJO DE LA INFORMACIÓN	24
ARTICULO 52. MANEJO DE DATOS PERSONALES	24
ARTÍCULO 53. TRÁMITE DE LAS PETICIONES, RECLAMACIONES O QUEJAS	24
CAPITULO XIII DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	24
ARTICULO 54. COMITÉ DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	24
ARTICULO 55. COMPOSICION DEL COMITÉ DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	24
ARTICULO 56. PERFIL DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE BUEN GOBIERNO	25

ARTICULO 57. FUNCIONES Y ATRIBUCIONES	25
CAPITULO XIV MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS	25
ARTICULO 58. MECANISMOS DE SOLUCION DE CONTROVERSIAS	25
ARTICULO 59. EN CASO DE INFRACCION	25
ARTÍCULO 60. ACUERDO DIRECTO	26
ARTÍCULO 61. DE LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS INTERNOS	26
ARTÍCULO 62. PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN Y OTRAS VIAS PARA LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS	26
ARTÍCULO 63. TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO	26
ARTÍCULO 64. LIBERTAD DE ACUDIR A OTROS MÉTODOS	27
ARTÍCULO 65. CONFIDENCIALIDAD	27
CAPITULO XV REGIMEN SANCIONATORIO	27
ARTICULO 66. REGIMEN SANCIONATORIO	27
ARTÍCULO 67. SANCIONES	27
ARTÍCULO 68. PROCEDIMIENTO PARA IMPONER LAS SANCIONES CONTEMPLADAS	27
ARTÍCULO 69: SANCIONES	27
1. Sanción Pecuniaria	27
2. Exclusión	28
3. Despido	28
CAPÍTULO XVI CUMPLIMIENTO Y DIVULGACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	28
ARTÍCULO 70. ÁMBITO DE APLICACIÓN	28
ARTÍCULO 71. APROBACIÓN Y DIVULGACIÓN	28
ARTÍCULO 72. DISPOSICIONES	28
1. Exigibilidad de las prácticas de buen gobierno	28
2. Publicidad de las prácticas de Buen Gobierno Corporativo	28
ARTÍCULO 73. AUTORREGULACIÓN	28
ARTÍCULO 74. VIGENCIA	28

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. INTRODUCCIÓN: El Fondo de Empleados: Ahorro y Crédito de Docentes y Trabajadores Dependientes - FACREDIG, consecuente con su compromiso frente a su grupo de interés y la comunidad, asume la responsabilidad de contar con un Código de Buen Gobierno Corporativo, que oriente la estructura y funcionamiento de sus órganos sociales en interés de la comunidad y de sus asociados, permitiendo el cumplimiento de la visión, misión y objeto social, inmersos en los valores corporativos.

Le corresponde a FACREDIG, por la actividad que desarrolla, salvaguardar y proteger la confianza que sus asociados y comunidad en general, han depositado en él, así como evitar que su objeto social sea utilizado de cualquier forma como instrumento para beneficios personales, enriquecimiento, lavado de activos, financiación del terrorismo, o en general para el encubrimiento de dinero u otros bienes provenientes de actividades delictivas o ilícitas.

ARTÍCULO 2. GOBIERNO CORPORATIVO, DEFINICIÓN: El gobierno corporativo se define como un sistema (conjunto de normas, prácticas, principios éticos y elementos de cultura empresarial y órganos internos) mediante el cual se dirige y controla la gestión del Fondo. Este sistema provee un marco que define derechos y responsabilidades, dentro del cual interactúan la Asamblea General, la Junta Directiva, el Comité de Control Social, la Revisoría Fiscal y los Funcionarios, permitiendo el balance entre la gestión y el control, con el fin de que las decisiones adoptadas en cada instancia se realicen con un adecuado nivel de comprensión y entendimiento, respetando los derechos de todos los asociados y de los demás grupos de interés.

ARTÍCULO 3. OBJETIVOS: El presente Código de Buen Gobierno Corporativo tiene como objetivos:

1. Establecer un marco de derechos y responsabilidades que permita fortalecer la adecuada administración y control del Fondo.
2. Disminuir la existencia de eventuales conflictos entre los distintos grupos de interés, mitigar los riesgos relacionados con la administración y fortalecer la capacidad para la toma de decisiones.
3. Establecer un modelo de gobierno que procure garantizar la aplicación de los principios y valores de FACREDIG, con el fin de coadyuvar a la estabilidad del Fondo y confianza hacia sus grupos de interés.
4. Preservar por la existencia del Fondo, con sustento íntegro, ético, coordinado y estructurado, con alta vocación por la responsabilidad social.

CAPITULO II

DE LOS ORGANOS DE ADMINISTRACIÓN

ARTICULO 4. ASAMBLEA GENERAL: Conforme al Artículo 44 del Estatuto vigente. Es el órgano máximo de la administración de FACREDIG y sus decisiones son obligatorias para todos los asociados y órganos Administrativos, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, estatutarias y reglamentarias. La conforma la reunión debidamente convocada de los asociados hábiles o de los delegados elegidos directamente por éstos.

Las normas concernientes a su convocatoria, elección, funciones y procedimiento para: quórum, instalación, mayorías y actas; están contenidas en los Artículos 45 al 52 del Estatuto de FACREDIG.

ARTICULO 5. JUNTA DIRECTIVA: La Junta Directiva es el órgano de administración permanente de FACREDIG sujeto a las decisiones de la Asamblea General y la responsable de la dirección general de los negocios y operaciones. Estará integrada por cinco (5) miembros principales, con sus respectivos suplentes que pueden ser numéricos y personales dependiendo del sistema de elección elegidos por la Asamblea General para un período de dos (2) años, los cuales podrán ser reelegidos.

ARTICULO 6. GERENTE. El Gerente es el representante legal de FACREDIG, principal ejecutor de las decisiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva y superior de todos los funcionarios. Será nombrado con su respectivo suplente por la Junta Directiva, por un período de un (1) año pudiendo ser ratificado. La Junta Directiva podrá removerlo del cargo de conformidad con las normas legales.

ARTICULO 7. COMITÉS Y COMISIONES. La Asamblea, la Junta Directiva y la Gerencia podrán crear los comités permanentes o comisiones especiales que consideren necesarios para el funcionamiento de FACREDIG y la prestación de los servicios. Los acuerdos y los reglamentos respectivos establecerán la constitución, integración y funcionamiento de tales comités o comisiones.

CAPITULO III

DE LOS ORGANOS DE AUTOCONTROL, VIGILANCIA Y FISCALIZACIÓN

ARTICULO 8. COMITÉ DE CONTROL SOCIAL: Su rol en el Buen Gobierno es vital, entendiendo que no es competencia de la Junta Directiva y no tiene la condición de administrador, sino un complemento para garantizar el cabal cumplimiento de la Ley y de la normativa interna vigente en lo estrictamente social.

El Comité de Control Social será el Órgano que tiene a su cargo controlar los resultados sociales y procedimientos para el logro de dichos resultados, así como los derechos y obligaciones de los Asociados de FACREDIG. Estará integrado por tres (3) miembros principales con tres (3) suplentes numéricos elegidos por la Asamblea General para un período de dos (2) años.

ARTICULO 9. COMISIÓN DE APELACIONES: Es el órgano nombrado por el Asamblea General con el fin de recibir, analizar y decidir respecto a los recursos de apelación interpuestos por los asociados de FACREDIG en aplicación al régimen disciplinario. Estará integrado por tres (3) miembros principales con tres (3) suplentes numéricos elegidos para un periodo de dos (2) años.

ARTICULO 10. REVISOR FISCAL: Deberá ser contador público con matrícula vigente, no podrá ser asociado de FACREDIG y será elegido por la Asamblea General para un período de dos (2) años con su respectivo suplente de sus mismas calidades y condiciones.

El Revisor Fiscal podrá ser removido en cualquier tiempo por la asamblea general por incumplimiento a sus funciones y demás causales previstas en la ley o en los contratos respectivos. Para el efecto se seguirá el procedimiento asignado a la asamblea general en este Estatuto.

CAPITULO IV

DEL TALENTO HUMANO DE FACREDIG

ARTICULO 11. IMPORTANCIA DEL TALENTO HUMANO: Dentro del esquema de prestación de servicios de FACREDIG a sus asociados, proveedores y a la comunidad en general, el principal recurso lo constituye su talento humano, por tanto, el Fondo propenderá por mantener un adecuado clima organizacional y bienestar de sus trabajadores en todos sus niveles.

ARTICULO 12. FUNCIONARIOS: FACREDIG Contará con funcionarios que respondan a los niveles de competencia que hagan del Fondo una institución eficiente y efectiva. Estos criterios deben tenerse en cuenta tanto al realizar el proceso de selección como también en las evaluaciones de desempeño que se realicen.

ARTICULO 13. EMPLEADO DE CUMPLIMIENTO Y SU SUPLENTE: El Oficial de Cumplimiento es la persona designada por FACREDIG para verificar el adecuado cumplimiento de los mecanismos con miras a prevenir y controlar el lavado de activos y la financiación al terrorismo. FACREDIG se asegurará que este funcionario, sea idóneo desde los puntos de vista ético, profesional y social, para lo cual debe cumplir con los requisitos exigidos por la norma y no pertenecer a los órganos de control, a las áreas comerciales o estar vinculado con actividades previstas en el objeto social principal de FACREDIG, que le puedan generar conflicto de interés.

ARTICULO 14. OFICIAL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES: Es el responsable de la atención de peticiones, consultas, rectificaciones y reclamos ante la cual el Titular de la información puede ejercer sus derechos a conocer, actualizar, rectificar y suprimir el dato y revocar la autorización. Garantizando la seguridad de la información suministrada por el titular y diseñara los mecanismos idóneos para este fin bajo la observancia del Principio de seguridad que dispone que la información sujeta a Tratamiento por el responsable que se refiere la ley 1581 de 2012.

ARTICULO 15. PROCESO DE SELECCIÓN: Quien aspire a ejercer un cargo en FACREDIG debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los documentos exigidos, siendo responsables sobre la veracidad de la información que proporcionen.

Todo nuevo trabajador recibirá de la empresa, orientación sobre los objetivos, organización y funcionamiento de la misma, así como también de las labores que le corresponderá desarrollar en su puesto de trabajo.

ARTICULO 16. RELACIONES LABORALES: Una vez vinculado un trabajador a FACREDIG, la entidad dará estricto cumplimiento a las normas jurídicas que regulan la relación laboral.

ARTICULO 17. RETRIBUCIÓN: El esquema de retribución de los funcionarios se establece de conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo de FACREDIG.

CAPÍTULO V

DEL RIESGO AL INTERIOR DE FACREDIG

ARTICULO 18. SISTEMA INTEGRAL DE ADMINISTRACION DE RIESGOS – SIAR: La Gestión Integral de Riesgos de FACREDIG implica monitorear los diferentes riesgos a los que se ve expuesto, sin embargo, los tratamientos de los mismos se irán implementando de acuerdo a la norma y a las instrucciones específicas que disponga la Supersolidaria. Los principales riesgos que se gestionarán en FACREDIG son:

1. **Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT:** Este sistema de administración tiene como objeto principal adoptar medidas de prevención de actividades delictivas, producto de lavado de activos, financiación del terrorismo (LA/FT) y riesgos asociados tales como ocultamiento de activos, extorsión, secuestro, entre otros.
2. **Riesgo de Liquidez – SARL:** Permite garantizar el cumplimiento de las obligaciones con los acreedores, ahorradores y depositantes; generando estabilidad en los resultados evitando pérdidas derivadas del riesgo de liquidez; garantizando la viabilidad financiera de FACREDIG promoviendo una solvencia consistente con las proyecciones a largo plazo.
3. **Riesgo Operativo – SARO:** Busca garantizar las adecuadas operaciones de las actividades, contando con recursos, medios y procedimientos necesarios a fin de evitar posibles pérdidas o detrimento en los estados financieros.
4. **Riesgo de Crédito – SARC:** Verificar que los productos ofrecidos por la colocación de FACREDIG, se encuentren dentro de los niveles de atribuciones establecidos, así como los cupos y límites asignados.
5. **Riesgo de Mercado – SARM:** Las variaciones del mercado son fundamentales en los resultados de FACREDIG, los impactos que se generan por cambios en tasas de colocación, captación y demás aspectos relevantes en el cumplimiento del objeto social pueden afectar la situación financiera del Fondo, siendo este tipo de riesgo denominado de mercado.

6. **Riesgo Legal:** Como la posibilidad de pérdida en que incurre una entidad al ser sancionada u obligada a indemnizar daños como resultado del incumplimiento de normas o regulaciones y obligaciones contractuales. Surge también como consecuencia de fallas en los contratos y transacciones, derivadas de actuaciones malintencionadas, negligencia o actos involuntarios que afectan la ejecución o formalización de los mismos.
7. **Riesgo Reputacional:** se entiende por la posibilidad de pérdida en que incurre una entidad por desprestigio, mala imagen, publicidad negativa, cierta o no, respecto de la institución y sus prácticas de negocios que cause pérdida de clientes, disminución de ingresos o procesos judiciales

CAPITULO VI

ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DE FACREDIG

ARTICULO 19. NATURALEZA JURÍDICA: FACREDIG es una empresa asociativa de derecho privado sin ánimo de lucro, regida por las disposiciones legales vigentes, bajo el marco conceptual de la economía solidaria cumpliendo los principios, fines y características establecidas para estas organizaciones, en especial por la legislación sobre fondos de empleados y por el estatuto, su respectiva reglamentación y se denomina: FONDO DE EMPLEADOS: AHORRO Y CRÉDITO DE DOCENTES Y TRABAJADORES DEPENDIENTES– FACREDIG. El cual para todos sus efectos se identifica con la sigla “FACREDIG”.

ARTICULO 20. MISIÓN: Somos una empresa de economía solidaria que fomenta el ahorro, facilita el crédito, presta servicios de bienestar social a sus asociados, núcleo familiar y la comunidad; apoyados en un talento humano competente, propendiendo por el mejoramiento en la calidad de vida.

ARTICULO 21. VISIÓN: En el 2020 ser la mejor opción integral del mercado solidario y de beneficio social, mediante la oferta de excelentes servicios de ahorro, crédito y turismo, de manera directa o mediante alianzas estratégicas en el Departamento del Guaviare y la Orinoquia.

ARTÍCULO 22. VALORES EMPRESARIALES: Los Valores Empresariales del Fondo son:

- Solidaridad
- Liderazgo
- Humanismo
- Responsabilidad Social
- Trabajo en Equipo
- Honestidad
- Disciplina
- Integridad
- Igualdad

ARTÍCULO 23. POLITICA DE CALIDAD: FACREDIG tiene como objetivo corporativo ofrecer servicios que mejoren la calidad de vida de sus asociados, a partir del cual se establecen como políticas de calidad, las siguientes directrices:

- Identificación, como sentido de relación y de pertenencia con el Fondo
- Políticas comerciales serias y responsables
- Sistemas de información al día e implementación eficiente de tecnologías
- Implementación de productos afines en las necesidades de la base social
- Procesos productivos y eficaces
- Garantizar el fácil acceso y uso de los servicios
- Creatividad e innovación como reto para el mejoramiento continuo
- Sostenibilidad Financiera

ARTÍCULO 24. POLITICA DE SERVICIO: La política de servicio de FACREDIG tiene como objetivo estratégico garantizar la excelencia del servicio, con una alta vocación y humanización de los procesos, por medio de la práctica de los siguientes satisfactores basados en una cultura organizacional de confianza:

- Actitud basada en respeto y dignidad de cada persona
- Cordialidad y excelente disposición en la atención
- Información comercial coherente y veraz
- Permanente comunicación tanto interna como externa
- Ofrecer soluciones rápidas y efectivas

ARTÍCULO 25. COMPOSICIÓN DEL PATRIMONIO: Se tomarán como prácticas de buen gobierno en lo relacionado a la composición del patrimonio del Fondo, el debido cumplimiento del Capítulo V del Estatuto de FACREDIG, en el que indica: cómo estará constituido, el aporte social mínimo irreductible, límite de aportes por asociado, reservas patrimoniales, fondos, auxilios y donaciones, devolución de los aportes y ahorros permanentes, distribución de excedentes, entre otros.

ARTÍCULO 26. DERECHOS Y DEBERES DE LOS ASOCIADOS: Se debe tener en cuenta la condición especial de los asociados de “propietarios, gestores y usuarios de los servicios”. Esta connotación, les confiere a los asociados derechos y deberes que genera la condición activa y pasiva en las prácticas de Buen Gobierno Corporativo.

ARTÍCULO 27. DERECHOS: Los asociados de FACREDIG, además de lo contemplado en las Leyes y su Estatuto, estarán protegidos por las normas de Gobierno Corporativo, el cual velará por el respeto de sus derechos y la protección de sus intereses y sus aportaciones.

Estos derechos se les darán a conocer en el momento en que se asocien, los cuales están plasmados en el Estatuto de FACREDIG y tendrán, sin ninguna clase de discriminación, los siguientes derechos fundamentales:

1. Utilizar y recibir los servicios que preste FACREDIG.

2. Participar en las actividades de FACREDIG y en su administración mediante el desempeño de cargos sociales.
3. Ser informados de la gestión de FACREDIG en sus aspectos económicos, financieros y administrativos, en lo relativo a sus servicios, por medio de comunicaciones periódicas y en las reuniones de asociados o Asambleas Generales y cuando el asociado lo solicite.
4. Ejercer actos de decisión y elección en las Asambleas, en condiciones que garanticen la igualdad de los asociados sin consideración a sus aportes, en los eventos previstos por el presente estatuto y de conformidad a los reglamentos.
5. Fiscalizar la gestión de FACREDIG en los términos y con los procedimientos que establezcan los reglamentos.
6. Retirarse voluntariamente de FACREDIG.
7. Los demás que resulten de la legislación, el estatuto y reglamentaciones.

ARTÍCULO 28. DEBERES: El ejercicio de los derechos está condicionado al cumplimiento de los deberes, que otorgan la autoridad moral la cual nace como consecuencia de la conducta ejemplar y mostrable de atender debidamente los deberes como asociado de FACREDIG.

Conforme a lo anterior, son deberes de los asociados de FACREDIG los siguientes:

1. Adquirir conocimiento sobre los objetivos, características y funcionamiento de los fondos de empleados en general y de FACREDIG en particular.
2. Comportarse con espíritu solidario frente a FACREDIG y sus asociados.
3. Acatar las normas estatutarias y las decisiones tomadas por la Asamblea General y los órganos administrativos y de control.
4. Actualizar por lo menos una vez al año la información relacionada con el manejo de datos personales.
5. Diligenciar la declaración de origen de fondos para la prevención y control del lavado de activos y financiación del terrorismo.
6. Cumplir oportunamente las obligaciones derivadas de su asociación a FACREDIG.
7. Abstenerse de efectuar actos o incurrir en omisiones que afecten la estabilidad económica o el prestigio social de FACREDIG.
8. Desempeñar con eficiencia los cargos sociales que les sean encomendados.
9. Participar en las jornadas de elección de delegados, como lo establecen los reglamentos
10. Cumplir con los demás deberes que resulten de Ley, el Estatuto y los Reglamentos.

CAPITULO VII

DEFINICIÓN DEL PROPÓSITO COMÚN

ARTÍCULO 29. ACUERDO SOBRE LA MISIÓN CORPORATIVA: Con el paso del tiempo, la misión 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 objeto social por el cual se conformó FACREDIG.

Por lo anterior, es importante que la Junta Directiva, analice constantemente y modifique el Plan Estratégico de Desarrollo con una vigencia entre 5 y 10 años, contando con la participación de los principales directivos del Fondo. 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:

- Revisión de la Misión Institucional.
- Determinar cómo quiere que sea la organización al cabo del tiempo por el que se realiza la planificación estratégica. Visión.
- Revisión y reformulación, si es el caso, de los valores institucionales.
- Identificación de las fortalezas, oportunidades, debilidades 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. PLAN DE ACCIÓN: A partir del Plan Estratégico de Desarrollo, le corresponde a la Gerencia y a la Junta Directiva la elaboración de la planeación de las acciones anuales, que impliquen la designación de los responsables de la ejecución, metas de cumplimiento; así, como el presupuesto de los recursos que requieran para la implementación de dichos planes.

CAPITULO VIII

LOS GRUPOS DE INTERÉS

ARTÍCULO 31. COMPROMISOS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS: FACREDIG se encuentra comprometida con mantener relaciones honestas, constructivas e idóneas. Para ello ha identificado sus grupos de interés. FACREDIG reconocerá los derechos de los grupos de interés social estipulados por la Ley y de aquellos que aporten directa o indirectamente al desarrollo de su objeto social en busca del fortalecimiento del Fondo y la optimización en su funcionamiento.

1. ASOCIADOS

- Siendo los Asociados la razón de ser del Fondo, la conducta hacia ellos debe estar basada en la seriedad, el respeto y el profesionalismo logrando la satisfacción de sus necesidades, basando las relaciones en los principios de integridad, solidaridad, justicia y lealtad.
- En caso de existir alguna diferencia en la satisfacción de las necesidades de los Asociados con nuestros servicios, es imperativo para FACREDIG procurar su solución y responder oportunamente a sus reclamos.

- Es deber de FACREDIG y de sus funcionarios evitar los conflictos de interés con los asociados. En caso de presentarse, prevalecerá el valor como un deber de lealtad con el Fondo sobre cualquier interés particular.

2. JUNTA DIRECTIVA Y ASAMBLEA DE DELEGADOS

- Garantizar en la mayor medida posible el cumplimiento de los acuerdos emitidos por estos órganos.
- Promover la participación democrática dentro de la organización.
- Socializar las políticas a fin de que sean de amplio conocimiento y cumplimiento entre los funcionarios, la gerencia y asociados.

3. COMITÉ CONTROL SOCIAL - REVISORIA FISCAL

- Parte fundamental del ejercicio de control es el proteger los intereses de los asociados, para generarles un ambiente de confianza y mediar su interés con los intereses de quienes realizan la gestión de sus organizaciones.
- Representaran a los asociados ante los administradores, con el fin de que estos tengan unas cuentas claras y aproximadas a la realidad de lo que fueron los movimientos económicos de la empresa en un periodo específico.
- Generar una sensación de seguridad por las prácticas de los administradores en la labor de gestión del Fondo.

4. FUNCIONARIOS

- El desarrollo personal y profesional de sus funcionarios es un tema de vital importancia para FACREDIG, por eso procura una permanente y adecuada capacitación sobre el desempeño de sus funciones y sobre el Fondo en general.
- El respeto por la dignidad y los derechos que le son inherentes a los funcionarios es principio fundamental de FACREDIG, así como la generación de un ambiente laboral que garantice la seguridad física y social de los mismos, superando las faltas y afrontando el error constructivamente como fuente de aprendizaje.
- El sentido de compromiso y lealtad de los funcionarios para con FACREDIG, deben ser, en última instancia, el producto de su identificación personal con tales principios, valores y de la apropiación de su misión, que lo involucra directamente en el desarrollo del resultado económico y social del Fondo.

5. COMPETENCIA

- FACREDIG busca operar en el sector Solidario inspirada en la lealtad, objetividad, transparencia, equidad y buena fe. Como consecuencia de ello, la creación de ventajas en el campo social y servicios financieros estará soportada dentro del marco de un sistema de sana competencia y se mostrará solidaria con la problemática y dificultades específicas del Sector Solidario.

- La ejecución y cumplimiento de convenios y alianzas estratégicas con el Sector Solidario será compatible con la lealtad, la equidad y el respeto que implica la ética Solidaria y Financiera.

6. PROVEEDORES

- La dinámica del Sector Solidario y de su entorno demandan la innovación de nuevos productos, servicios acordes a las necesidades del Fondo, ajustándose a los presupuestos asignados para garantizar el desarrollo y crecimiento.
- Las actuaciones de todos los empleados de FACREDIG estarán enmarcadas en el principio fundamental de “anteponer la observancia de los principios éticos al logro de las metas comerciales”.
- Será un deber de FACREDIG dinamizar convenios institucionales y alianzas estratégicas con entidades de alto reconocimiento en el Sector, que contribuyan al crecimiento del mismo y afiancen la filosofía Institucional.

7. COMUNIDAD

- Contribuir al desarrollo sostenible, ganar legitimidad, contribuir a la paz y a la preservación del medio ambiente.

8. SUPERINTENDENCIA DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA Y DEMÁS ORGANISMOS DE CONTROL Y VIGILANCIA

- FACREDIG ha adoptado mecanismos para verificar el cumplimiento de las normas que regulan su actividad económica para brindar información suficiente, integral y oportuna a los organismos de control y vigilancia. De igual forma, el Fondo está atento a las recomendaciones e instrucciones dadas por los entes de control, así como a la diligente respuesta de los requerimientos que le sean solicitados.

CAPITULO IX

EL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

ARTÍCULO 32. MARCO DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO: FACREDIG, dentro de sus prácticas de Buen Gobierno Corporativo, actuará con sujeción a los Valores y Principios rectores establecidos en el Direccionamiento Estratégico y plasmados en el presente Código, las sanas costumbres administrativas y financieras, y en lo relacionado con el control de documentos y para todos los fines, se deben tener en cuenta los siguientes instrumentos:

- Constitución Política de Colombia.
- Decreto 1481 de 1989 y demás normas que lo desarrollan.

- Ley 454 de 1998
- Ley 1391 de 2010.
- Estatuto de FACREDIG.
- Acuerdos de la Asamblea y de la Junta Directiva.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Manual de Procesos y Procedimientos.
- Manual de Políticas Contables y Financieras
- Manual de Convivencia.
- Documentos de origen externo que se correlacionen con prácticas o disposiciones legales o contractuales que se deban cumplir.
- Manual de políticas de tratamiento y procedimientos en materia de protección de datos personales.
- Manuales de gestión de riesgo.
- Plan Estratégico de FACREDIG.

ARTICULO 33. FINALIDAD: El Código De Buen Gobierno Corporativo busca la transparencia, objetividad y equidad en el trato con sus asociados, la gestión de la Junta Directiva, la Gerencia, entes de control y demás actores que conforman la estructura de la empresa, y su responsabilidad frente a los asociados y terceros que puedan resultar afectados con la actividad desplegada por la organización, conforme a las normas legales y el Estatuto.

ARTÍCULO 34. ACTORES DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO: Las disposiciones contenidas en el Código de Buen Gobierno reflejan el compromiso de FACREDIG de continuar con el mejoramiento progresivo de sus prácticas corporativas.

Los actores de Buen Gobierno son los siguientes:

- Asamblea General de Delegados.
- Junta Directiva.
- Gerencia.
- Comité de Control Social.
- Revisor Fiscal
- Demás Comités.
- Funcionarios.
- Terceros.

El Código de Buen Gobierno Corporativo es de obligatorio cumplimiento para todos los funcionarios, directivos, administradores, organismos de vigilancia y control, asociados y terceros de FACREDIG. Entiéndase por directivos los miembros de la Junta Directiva, por organismos de vigilancia los miembros del Comité de Control Social, por control la Revisoría Fiscal; por Administradores los ejecutivos de FACREDIG con funciones administrativas, empezando en primer lugar por la Gerencia que a su vez es el Representante Legal; y por Funcionarios todos los servidores que cumplen funciones operativas, quienes cumplirán lo preceptuado, operación, decisión o relación en que deban intervenir, como expresión de convicción sobre su racionalidad y conveniencia general, con criterio de propósito preventivo y de ejemplaridad soportado en las siguientes premisas:

1. FACREDIG, como persona jurídica, realizará sus actividades ceñidas estrictamente a los mandatos legales, a su Estatuto, su filosofía institucional y reglamentos internos debidamente aprobados, teniendo como propósito institucional la práctica de los principios y valores corporativos.
2. Todas las personas vinculadas a FACREDIG como asociados, o quienes tengan relación como terceros o grupos de interés, deberán actuar con fidelidad, honestidad, legalidad, de manera clara y razonable, con el fin de mantener un sistema socio empresarial seguro y sostenible; para ello FACREDIG dará a conocer las obligaciones recíprocas que se generan en la actividad del Fondo, los derechos y deberes derivados del acuerdo institucional, de contratos o compromisos en vigencia.
3. Como criterio general, debe entenderse que las normas y sanciones que se citen en este Código no excluyen a otros no enunciados expresamente porque surgen del correcto ejercicio de la actividad corporativa. En consecuencia, no debe interpretarse que se admite lo que no se prohíbe expresamente.

CAPITULO X

POLITICAS PARA LA GESTION ETICA DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

ARTICULO 35. POLITICA CON LA INTEGRIDAD: FACREDIG manifiesta su clara disposición a autorregularse, para lo cual se compromete a encaminar sus actividades de conformidad con los principios, las directrices y la doctrina promulgada por el Sector Solidario.

ARTICULO 36. POLITICA PARA LA ERRADICACIÓN DE PRÁCTICAS CORRUPTAS: FACREDIG se compromete a luchar contra la corrupción, para lo cual creará compromisos tendientes a lograr este objetivo, en el marco de lo expuesto, todos aquellos que se vinculen directa o indirectamente con el Fondo, firmarán un compromiso estándar de conducta que excluya la aceptación u ofrecimiento de sobornos.

ARTÍCULO 37. POLITICA EN LA LUCHA ANTIPIRATERÍA: FACREDIG velará porque se respeten las normas de protección a la propiedad intelectual y los derechos de autor, comprometiéndose a excluir el uso de cualquier tipo de software que no esté debidamente licenciado.

ARTÍCULO 38. POLITICA PARA LA RESPONSABILIDAD CON EL MEDIO AMBIENTE: FACREDIG se compromete a respetar las políticas frente al medio ambiente establecidas por el Gobierno Nacional y los organismos competentes. Actuamos de manera sostenible y responsable, por lo cual estamos comprometidos con la adopción y promoción de acciones internas y externas orientadas a la conservación e impacto positivo sobre el medio ambiente

ARTÍCULO 39. POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL (RSE) Y SOSTENIBILIDAD: FACREDIG, en razón de su naturaleza, es socialmente responsable y por ello asume la RSE con un

alto sentido de compromiso frente buscando siempre la creación de valor sostenible, con progreso social para todos nuestros grupos de interés.

ARTÍCULO 40. POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS: Respetamos y cumplimos las normas nacionales e internacionales, nos esforzamos por garantizar que nuestras actividades se lleven a cabo de acuerdo con la legalidad vigente en Colombia, aplicando la debida diligencia y respetando los principios rectores universales de Derechos Humanos.

ARTÍCULO 41. POLÍTICA DE COLABORADORES: Nuestros colaboradores son aliados esenciales para el desarrollo y la consolidación de nuestra organización y por ello nos comprometemos a crear las condiciones necesarias de bienestar e impulso del desarrollo humano integral, para que progresen como profesionales competentes y seres humanos íntegros dentro del marco de los valores de FACREDIG, enfocados en la consecución de resultados orientados al servicio y a la creación de valor.

ARTÍCULO 42. POLÍTICA DE EQUIDAD CON ENFOQUE DE GÉNERO: FACREDIG dispondrá de lo necesario para implementar estrategias de igualdad y equidad con enfoque de género para desarrollar plenamente los potenciales de todos sus asociados, las cuales buscan igualdad de trato y de oportunidades entre los asociados y eliminar cualquier discriminación explícita o implícita por cualquier causa o condición.

CAPITULO XI

ACCIONES PARA LA GESTION DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

ARTICULO 43. ACCIONES PARA LA INTEGRIDAD Y LA TRANSPARENCIA: FACREDIG está en contra de toda práctica corrupta, con el fin de propender por la integridad y la transparencia en su gestión, adoptará como mínimo las siguientes medidas:

1. Respetar la dignidad de la persona humana y los derechos que emana de la misma, en sus relaciones personales, comerciales, sociales y en todos los actos que organice el Fondo.
2. Generar un trato respetuoso y cortés a todos los grupos de interés.
3. Actuar de manera seria y responsable en relación a las funciones designadas o que deba adelantar en pro del Fondo.
4. Comportarse de manera digna y respetuosa
5. Ser responsables con la función social y el compromiso con el bienestar integral.
6. Comprometerse con el desarrollo humano sostenible, la protección del medio ambiente y con la recuperación del mismo.
7. Respetar, apoyar y colaborar con las autoridades e instituciones legalmente constituidas, a cumplir con todos sus mandatos, denunciar todo hecho delictivo o que atente contra la moral y los intereses públicos.
8. agar correcta y cumplidamente sus obligaciones tributarias y demás cargas que establezca la Ley.
9. Comprometerse con el desarrollo social, educativo, económico, empresarial del país.

10. Combatir, denunciar y rechazar cualquier acción o actividad al margen de la Ley o que atente contra la moral y las buenas costumbres.
11. Reflejar con exactitud las transacciones diarias en todos los registros, libros y cuentas del Fondo.
12. Impedir la concentración de poder y el tráfico de influencias entre personas que están al frente de los destinos de los negocios de FACREDIG.
13. Abstenerse de usar indebidamente la información reservada, las decisiones que se adopten, la información a que tengan acceso y de la cual tengan conocimiento por razón de su función, serán de estricto carácter confidencial y privilegiado.
14. Abstenerse de realizar actos que generen conflicto de intereses y de autoridad.
15. Abstenerse de utilizar su posición subordinante en el Fondo para promover o apoyar campañas políticas o las referidas a la Elección de Delegados, cuerpos directivos o de control.
16. No recibir remuneración, dádivas o cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie por parte de cualquier persona jurídica o natural, en razón del trabajo o servicio prestado al Fondo.
17. A no otorgar compensaciones no autorizadas por las normas y reglamentos pertinentes.
18. No realizar proselitismo político o religioso aprovechando su cargo, posición o relaciones con el Fondo.
19. Todo tráfico de influencias para privilegiar trámites.
20. Velar por la imagen, desarrollo, crecimiento y competitividad del Fondo
21. Propender por el mantenimiento de un sistema de libre competencia que redunde en la producción de los mejores servicios.
22. Obrar con lealtad y buena fe en las relaciones con el grupo, abstenerse de realizar actos contrarios a la Ley, la moral y las buenas costumbres.

ARTÍCULO 44. INCOMPATIBILIDADES GENERALES. Los miembros de la Junta Directiva, Comité de Control Social, Representante Legal y demás integrantes de los diferentes Comités no podrán:

1. Pertenecer al mismo tiempo en la Junta Directiva y al Comité de Control Social.
2. Los familiares y el cónyuge o compañero permanente de los integrantes de la Junta Directiva no podrán pertenecer a los diferentes Comités de FACREDIG.
3. Los directivos que se postulen y queden electos para ser integrantes de la Junta Directiva y al Comité de Control Social, no podrán pertenecer a otros organismos de dirección y control de entidades solidarias que desarrollen el mismo objeto social de FACREDIG.
4. Los directivos no podrán llevar asuntos de FACREDIG en calidad de empleados ni de asesores.
5. Igualmente, los directivos no podrán celebrar contratos de prestación de servicios o de asesoría con FACREDIG, ni ejercer la representación legal simultáneamente.
6. El representante Legal no podrá pertenecer a ningún órgano de administración y control.
7. El representante Legal no podrá celebrar contratos de prestación de servicios o de asesoría con sus familiares.

Entiéndase por familiares, quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil.

ARTÍCULO 45. REGLAS DE CONDUCTA: De conformidad con los principios y normas de conducta establecidos en el Estatuto, en el Código del Buen Gobierno Corporativo y el Reglamento Interno de

Trabajo, así como por la legislación vigente, los administradores, dirigentes y funcionarios de FACREDIG deben abstenerse de:

1. No acatar las acciones para la integridad y la transparencia citadas el presente Código del Buen Gobierno Corporativo.
2. Realizar cualquier operación en provecho propio o de terceros utilizando información privilegiada de FACREDIG, asociados o terceros.
3. Aconsejar la realización de una operación con base en información privilegiada que conozca en razón de su cargo.
4. Participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la ley, los intereses de FACREDIG, que pueden perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o afectar el buen nombre de la Entidad.
5. Realizar cualquier negocio u operación con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad.
6. Abusar de su condición de directivo, empleado, asesor o colaborador de FACREDIG para obtener beneficios, para sí o para terceros, relacionados con los productos o servicios que presta FACREDIG, ni para obtener beneficios personales de proveedores, contratistas, asociados y terceros en general.
7. Los directivos, empleados, asesores y colaboradores de FACREDIG no podrán dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos en desarrollo de las actividades realizadas en FACREDIG que puedan influir en sus decisiones para facilitar negocios u operaciones en beneficio propio o de terceros. Se exceptúan los regalos o invitaciones institucionales o publicitarios que hagan parte del giro ordinario de los negocios y que tengan un objetivo social o comercial definido.

En el evento en que se presente una situación en la cual los intereses de los destinatarios del presente código se enfrentan con los de FACREDIG, en actividades personales o en el trato con asociados o terceros, ya sean proveedores, contratistas, u otros, de tal manera que se afecte la libertad e independencia en la decisión, deberá analizarse la operación con base en las normas legales que la rigen, los manuales y procedimientos establecidos por FACREDIG e informar al superior jerárquico antes de tomar cualquier decisión.

ARTÍCULO 46. DESCRIPCIÓN DE ACTOS INCORRECTOS: Se entiende por acto incorrecto el incumplimiento de las normas legales, de las disposiciones generales y particulares de este código, así como cualquier intento o actuación de un empleado, directivo, asesor o colaborador de FACREDIG de obtener un provecho indebido para sí mismo o para terceros o usarse en forma contraria a los intereses legítimos del Fondo. Las principales categorías son las siguientes:

1. **Apropiación indebida de recursos.** Incluida la propiedad intelectual y la información. En esta categoría se incluyen, entre otros:

- a. Hurto en sus distintas clasificaciones
 - b. Abuso de confianza
 - c. Desviación o uso indebido de información privilegiada
 - d. Malversación y destinación diferente de recursos.
2. **Malversación de activos:** se define como el acto intencional o culposo de disponer de los activos de la entidad o aquello por los cuales ésta sea responsable, en beneficio propio o de terceros; de tal manera que ello cause un detrimento o una distorsión de los estados financieros.
- a. Apropiación física de bienes, sin la respectiva autorización
 - b. Apropiación de dinero, títulos representativos de valor o similares, así sea de manera temporal.
 - c. Realización de gastos no autorizados, en beneficio propio o de terceros.
 - d. En general, toda apropiación, desviación o uso de los bienes de propiedad o bajo responsabilidad de la entidad para ser destinados a fines diferentes de aquellos para los cuales hayan sido específicamente adquiridos o recibidos.
3. **Corrupción.** Definida como el requerimiento o aceptación, ofrecimiento u otorgamiento, por o hacia un empleado, directivo, asesor o colaborador de FACREDIG, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como dádivas, favores, promesas o ventajas de cualquier clase para sí mismo o para otra persona, a cambio de la realización u omisión de cualquier acto relacionado con su trabajo, tales como:
- a. Aceptación de un beneficio personal o para terceros como forma de influenciar una decisión administrativa.
 - b. Cualquier pago hecho a un empleado de parte de un proveedor a cambio de un tratamiento favorable a este último.
 - c. Aceptación de dádivas, regalos e invitaciones de cualquier naturaleza de terceras partes con las cuales FACREDIG tiene relaciones de negocios.
 - d. Sobornos a funcionarios públicos o privados por realizar una determinada acción u omitir una actuación.
4. **Conflictos de Interés:** Estos se encuentran definidos en este Código del Buen Gobierno Corporativo.
5. **Falsos reportes:** tendientes a distorsionar la realidad del desempeño propio o de terceros. Incluye la supresión de información material y otros casos como:
- a. Suministro de información falsa para encubrir desempeño deficiente o para acceder a bonificaciones.
 - b. Utilizar falsos reportes para engañar a asociados, entidades Gubernamentales o terceros en general
 - c. Manipulación de estados financieros

6. **Manipulación de estados financieros:** Se define como la producción, alteración o supresión deliberada de registros, hechos de tal forma que se distorsionen los estados financieros.
7. **Incumplimiento de obligaciones legales.** A manera de ejemplo:
 - a. Presentación de falsos reportes de cumplimiento de regulaciones legales.
 - b. Ocultamiento deliberado de violaciones legales
 - c. Ocultamiento de errores contables
8. **Abuso Tecnológico.** Incluyendo el acceso no autorizado a sistemas de cómputo, violación de licencias de software, implantación de virus u otro código dañino, o cualquier tipo de sabotaje, como:
 - a. Acceso o divulgación no autorizado de archivos electrónicos
 - b. Uso indebido de la Red
 - c. Destruir o distorsionar información clave para FACREDIG
 - d. Fraude por computador, en todas sus manifestaciones

CAPÍTULO XII

ESTÁNDARES DE INFORMACIÓN

ARTÍCULO 47. REVELACIÓN DE LA INFORMACIÓN: FACREDIG tiene un compromiso de transparencia, eficiencia con sus asociados y su entorno, por ello hace uso de los medios tecnológicos como herramientas de comunicación para informar los temas relacionados con rendición de cuentas y de gobierno.

ARTÍCULO 48. CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: Según la información, ésta se clasifica así:

- **Información General:** Aquella que es de uso general, no clasificada como Reservada.
- **Reservada:** Aquella que compete exclusivamente a los miembros de La Junta Directiva, al Gerente y a sus inmediatos colaboradores. En esta categoría están incluidas las comunicaciones que contemplan riesgo para la entidad o involucran estrategias de negociación o competitividad.

ARTÍCULO 49. ASPECTOS OBJETO DE REVELACIÓN: La información se revela de manera precisa de modo regular, acerca de todas las cuestiones materiales referentes al Fondo. Con excepción de la información confidencial o de aquella que ponga en riesgo su actividad o afecte derechos de los asociados o de terceros, el Fondo suministrará información general, basada en los principios, criterios y prácticas profesionales con los que se elaboran los estados financieros y gozan de la misma fiabilidad.

ARTÍCULO 50. REVELACIÓN DE INFORMACIÓN A LOS ENTES DE CONTROL: En cumplimiento a la normatividad vigente, FACREDIG realiza reportes de información a los entes de control estatal, con la periodicidad establecida en la reglamentación respectiva. Dicha información reposa en archivos públicos en los citados entes y puede ser consultada, salvo la información que esté sometida a reserva, por todas las personas directamente de manera personal o por vía electrónica, de acuerdo con los mecanismos establecidos por dicha autoridad para permitir el acceso del público a tal información.

ARTÍCULO 51. MANEJO DE LA INFORMACIÓN: Toda persona vinculada al Fondo, deberá tener especial prudencia en el manejo de la información catalogada como reservada, sobre todo aquellos asuntos que tengan relación con su ventaja competitiva, su estrategia corporativa, su competencia e información de los asociados.

ARTICULO 52. MANEJO DE DATOS PERSONALES: FACREDIG se acoge a las leyes y decretos sancionados por el Gobierno Nacional, con respecto al Manejo de Datos Personales; procediendo conforme a lo previsto en la Ley 1581 de 2012 y su reglamentario Decreto 1377 de 2013.

Ley 1581 de 2012: Esta Ley tiene por objeto desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el Artículo 15 de la Constitución Política; así como el derecho a la información consagrado en el Artículo 20 de la misma.

Decreto 1377 de 2013: Reglamenta aspectos relacionados con la autorización del titular de información para el tratamiento de sus datos personales; las Políticas de Tratamiento, los responsables y encargados.

ARTÍCULO 53. TRÁMITE DE LAS PETICIONES, RECLAMACIONES O QUEJAS: Todas las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias que formulen los asociados y terceros de FACREDIG, serán siempre tramitadas siguiendo el conducto regular establecido en el Capítulo IV del Manual de Políticas de Tratamiento y Procedimientos en Materia de Protección de Datos Personales.

CAPITULO XIII

DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

ARTICULO 54. COMITÉ DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO: FACREDIG en cumplimiento de la función social que le es inherente, se compromete a integrar el Comité de Buen Gobierno Corporativo, el cual contribuirá a realizar una gestión íntegra, eficiente y transparente por parte del Fondo.

ARTICULO 55. COMPOSICION DEL COMITÉ DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO: Este Comité estará compuesto por los siguientes miembros:

Sus integrantes pertenecerán a los siguientes colectivos: un (1) miembro de la Asamblea General de Asociados o Delegados, según Asamblea anterior; un (1) miembro de la Junta Directiva, un (1) miembro del Comité de Control Social.

Su período podrá ser de dos (2) años y ser reelegidos por un período más. Se reunirán ordinariamente cada tres (3) meses y extraordinariamente cada vez que sean citados por la Junta Directiva, el Gerente o uno de sus integrantes.

ARTICULO 56. PERFIL DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE BUEN GOBIERNO: Los miembros del Comité de Buen Gobierno Corporativo deberán reunir como mínimo el siguiente perfil: tener reconocidas calidades morales y éticas; gozar de buen nombre y reconocimiento por su idoneidad profesional e integridad; y poseer conocimientos básicos en áreas como la ética, el servicio comunitario, o materias afines al Código de Buen Gobierno.

La Junta Directiva se compromete a verificar que los miembros del Comité de Buen Gobierno estén cumpliendo sus responsabilidades con disciplina y rigurosidad.

ARTICULO 57. FUNCIONES Y ATRIBUCIONES: En desarrollo de su objeto, este Comité tendrá las siguientes funciones:

1. Monitorear y hacer seguimiento al desarrollo y cumplimiento de las políticas generales y de dirección de FACREDIG;
2. Asegurarse de la difusión del Código de Buen Gobierno y de una adecuada capacitación en el mismo a los colaboradores internos del Fondo;
3. Realizar seguimiento a las políticas que se determinan en el presente Código de Buen Gobierno;
4. Informarse y hacer seguimiento a los sistemas de control social que se ejercen sobre el Fondo de Empleados;
5. Aplicar los mecanismos de resolución de controversias.
6. Definir el procedimiento con el cual se resolverán los conflictos que surjan por las faltas al Código de Buen Gobierno, de acuerdo con el hecho presentado.
7. Darse su propio reglamento de operación.

CAPITULO XIV

MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

ARTICULO 58. MECANISMOS DE SOLUCION DE CONTROVERSIAS: FACREDIG adopta los siguientes mecanismos para promover la transparencia, las relaciones con los Asociados y con la comunidad en general.

ARTICULO 59. EN CASO DE INFRACCION: En caso de incumplimiento o infracción del Código de Buen Gobierno Corporativo; el respectivo responsable de su control informará por escrito del caso, debidamente documentado, a quien tenga capacidad y competencia para tomar las decisiones correctivas o sancionatorias pertinentes, así:

1. Cuando un asociado, considere que se ha vulnerado o desconocido el contenido del Código de Buen Gobierno, podrá dirigirse al Comité, radicando su reclamación en el Fondo, quien la estudiará y dará respuesta.
2. Cuando el incumplimiento venga por parte de otros grupos de interés, es responsabilidad de quien actúa como superior jerárquico en cada grupo, a saber:
 - La Junta Directiva; respecto del Gerente, los Comités, terceros u otro órgano que de ella dependa.
 - Comité de Control Social y la Revisoría Fiscal realizarán labor de seguimiento, verificación y supervisión dentro de sus respectivas órbitas de funciones de control interno y externo.
 - La Gerencia; respecto de los funcionarios bajo su dependencia.
3. En el caso anterior, de no encontrar una solución al incumplimiento del Código, se deberá remitir la reclamación al Comité de Buen Gobierno, quien la estudiará y dará respuesta.

En todo caso para la resolución y administración de una controversia derivada del Código de Buen Gobierno, se atenderá las normas constitucionales, legales y reglamentarias establecidas, los principios cooperativos, asumidos por el Fondo y el espíritu contenido en el Código de Buen Gobierno Corporativo.

ARTÍCULO 60. ACUERDO DIRECTO: Las eventuales diferencias o controversias de los asociados entre sí o de éstos y el Fondo, con ocasión de la celebración, interpretación, desarrollo y liquidación del contrato de asociación de FACREDIG y de este Código, se procurarán resolver en primera instancia por las partes de buena fe y de forma inmediata mediante acuerdo directo.

ARTÍCULO 61. DE LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS INTERNOS: Las diferencias que surjan entre FACREDIG y sus asociados, o entre éstos con causa o con ocasión de las actividades propias del mismo y siempre que versen sobre derechos tangibles y no sean de materia disciplinaria se procurará someterlas a conciliación.

ARTÍCULO 62. PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN Y OTRAS VIAS PARA LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS. Se designarán los conciliadores mediante el proceso siguiente:

1. Si se trata de diferencias surgidas entre FACREDIG y uno o varios asociados; estos elegirán un conciliador y la Junta Directiva otro y ambos de común acuerdo designarán al tercero.
2. Tratándose de diferencias entre asociados, cada asociado o grupo elegirá un conciliador y ambos de común acuerdo designarán al tercero.

Al solicitar la conciliación, las partes interesadas informarán por escrito al Comité de Buen Gobierno Corporativo el nombre del conciliador o conciliadores acordados por las partes y harán constar el asunto, causa u ocasión de la diferencia a conciliar.

PARÁGRAFO: Los conciliadores tendrán carácter de accidental. Deberán ser personas idóneas, asociados hábiles de FACREDIG y no podrán tener parentesco entre sí ni con las partes.

ARTÍCULO 63. TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO: Sí se agotan las instancias del acuerdo directo sin lograr una conciliación entre las partes en conflicto, se someterán al tribunal de arbitramento que es un organismo de orden privado conformado por árbitros habilitados por la Justicia Ordinaria, quienes actuarán según lo establecido en el Estatuto de FACREDIG.

ARTÍCULO 64. LIBERTAD DE ACUDIR A OTROS MÉTODOS. Las partes podrán acudir por mutuo acuerdo consignado por escrito, a cualquier otro de los mecanismos de solución de conflictos alternativos a la justicia ordinaria.

ARTÍCULO 65. CONFIDENCIALIDAD. Todas las negociaciones realizadas en virtud del presente capítulo son confidenciales y se tratarán como negociaciones de conciliación y acuerdo a efectos de las normas aplicables relativas a la confidencialidad, testimonio y secreto profesional.

CAPITULO XV

REGIMEN SANCIONATORIO

ARTICULO 66. REGIMEN SANCIONATORIO: Todos los directivos, empleados, asesores o colaboradores de FACREDIG que voluntariamente o con culpa grave incurran en conductas que violen los principios éticos y las normas consagradas en el código del Buen Gobierno Corporativo, serán sancionados de acuerdo con lo previsto en la ley, el Estatuto y el Reglamento Interno de Trabajo de FACREDIG.

Ello incluye el comportamiento doloso o negligente en el tratamiento de situaciones de riesgo y debilidades en el sistema de control, así como el encubrimiento de cualquier señal de acto incorrecto, obstaculización de procesos investigativos, denuncias falsas, temerarias o mal intencionadas, o aquellas hechas para obtener beneficio personal o a favor de terceros, malos tratos o censura a compañeros de trabajo que cumplan con su deber de reporte y omisiones graves en la implementación de los planes de mitigación de actos incorrectos.

ARTÍCULO 67. SANCIONES. Corresponde a al Comité del Buen Gobierno Corporativo aplicar el régimen disciplinario y sancionatorio plasmado en el Estatuto de FACREDIG en pro de garantizar la disciplina social y aplicar los correctivos necesarios.

ARTÍCULO 68. PROCEDIMIENTO PARA IMPONER LAS SANCIONES CONTEMPLADAS.: El procedimiento a seguir por parte del Comité del Buen Gobierno Corporativo para dar aplicación a las conductas sancionables serán:

1. Formulación de Cargos
2. Descargos
3. Acuerdo de la Investigación Disciplinaria
4. Recursos contra el Auto de resolución de la Investigación Disciplinaria: procede los recursos de Reposición y Apelación.

ARTÍCULO 69: SANCIONES: Producto del posible incumplimiento a la conducta sancionable y previa al debido proceso, las sanciones a imponer serán:

1. **Sanción Pecuniaria:** Es aquella sanción económica correspondiente a multas que se imponen, por un valor de cinco (5) salarios mínimos diarios legales vigentes, y se destinarán para actividades de bienestar social.
2. **Exclusión:** Es aquella mediante la cual se pierde el carácter de asociado. Procede para aquellas conductas catalogadas como faltas graves o reiterativas.
3. **Despido:** Poner fin a la relación laboral con los funcionarios, dentro de los parámetros establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO XVI

CUMPLIMIENTO Y DIVULGACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

ARTÍCULO 70. ÁMBITO DE APLICACIÓN: Las disposiciones del presente Código, propenden regular las relaciones de FACREDIG, con sus asociados y los diferentes grupos de interés dentro del sector de la Economía Solidaria, siendo de obligatorio acatamiento para los actores del buen gobierno corporativo.

ARTÍCULO 71. APROBACIÓN Y DIVULGACIÓN: La aprobación del Código de Buen Gobierno Corporativo de FACREDIG es competencia exclusiva de la Asamblea, en cumplimiento de sus funciones estatutarias.

La divulgación es responsabilidad de la Junta Directiva con el acompañamiento de la Gerencia, implicando la socialización en el proceso de inducción a toda persona que se vincule como funcionario, miembro de los organismos de dirección, administración, vigilancia y control; o con fines de actualización y capacitación. También deberá darse a conocer a los asociados.

ARTÍCULO 72. DISPOSICIONES: Los actores del Código del Buen Gobierno Corporativo, procederán siempre bajo la premisa de la buena fe, respeto a la Ley y la ética ante sus asociados, proveedores, competencia, autoridades y la comunidad, motivo por el cual deben cumplir a cabalidad las siguientes disposiciones:

1. **Exigibilidad de las prácticas de buen gobierno:** Las prácticas de buen gobierno y ética de FACREDIG, plasmadas en el presente Código, son de obligatorio cumplimiento tanto para los asociados, directivos, gerencia, órganos de vigilancia, control y funcionarios del Fondo, y su incumplimiento será sancionado de conformidad con lo plasmado en este Código, el Estatuto y el Reglamento Interno de trabajo, según sea el caso.
2. **Publicidad de las prácticas de Buen Gobierno Corporativo:** Con el objeto que sea de público conocimiento, el presente Código de Buen Gobierno será publicado en la página web de

FACREDIG y entregado un ejemplar a cada uno de los integrantes de los órganos de administración, control, los comités, funcionarios, y se dará conocer a los asociados.

ARTÍCULO 73. AUTORREGULACIÓN: FACREDIG ha creado marcos regulatorios para las relaciones del Fondo con sus asociados y terceros; mecanismos de control para el cumplimiento de las mismas, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y los demás derechos de las personas.

ARTÍCULO 74. VIGENCIA: El presente Código tiene vigencia desde la fecha de su aprobación y hasta que sea derogado, modificado o sustituido por otro.

El presente documento fue aprobado según acta de XVII Asamblea General Ordinaria de Delgados del 10 de marzo del 2018.

En constancia firman:

Original Firmado
SERGIO DELMAR TEJEDA CONSUEGRA
Presidente Asamblea General de Delgados

Original Firmado
SANDRA PATRICIA AGUALIMPIA CHANTRE
Secretaria Asamblea General de Delgados