CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO
FONDO DE EMPLEADOS DE CIRION TECHNOLOGIES COLOMBIA

La Junta Directiva del **FONDO DE EMPLEADOS DE CIRION TECHNOLOGIES COLOMBIA** en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el Estatuto vigentes y,

CONSIDERANDO

- ✓ Que es función de la Junta Directiva expedir los documentos reglamentarios para el adecuado desarrollo del objeto social del **FONDO DE EMPLEADOS DE CIRION TECHNOLOGIES COLOMBIA – FEEL.**

- ✓ Que se hace necesario adoptar buenas prácticas profesionales, para garantizar el correcto funcionamiento del **FONDO DE EMPLEADOS DE CIRION TECHNOLOGIES COLOMBIA – FEEL** desde la ética y la moral.

- ✓ Que es función de la Junta Directiva expedir los documentos reglamentarios para el adecuado desarrollo del objeto social de **FEEL**.

- ✓ Que se hace necesario adoptar buenas prácticas profesionales, para garantizar el correcto funcionamiento de **FEEL** desde la ética y la moral.

- ✓ Que es deber de la Junta Directiva y de la Gerencia **FEEL** velar por el respeto de sus Asociados y las personas que intervienen en sus labores cotidianas, para que el Fondo cuente con una adecuada dirección, administración y control de sus recursos, con un flujo de información veraz y oportuno para los diferentes públicos de interés.

ACUERDA

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. NATURALEZA, IDENTIFICACIÓN Y PRESENTACIÓN DEL FONDO: El **FONDO DE EMPLEADOS DE CIRION TECHNOLOGIES COLOMBIA– FEEL**, es una organización de economía solidaria, sin ánimo de lucro, creada voluntariamente por un grupo de colaboradores de **IMPSAT S.A** emprendedores e idealistas y quienes se unieron para formar un fondo de empleados que diera soporte y mejorara la calidad de vida de los asociados, fue así como el 13 de marzo de 1997 declararon constituida la entidad de Economía Solidaria denominada **FONDO DE EMPLEADOS DE IMPSAT S.A.**

En marzo de 2008 la entidad cambio su nombre a **FONDO DE EMPLEADOS GLOBAL CROSSING COLOMBIA S.A.;** posteriormente, en noviembre de 2012 pasa a ser **FONDO DE EMPLEADOS DE LEVEL 3 COLOMBIA S.A.** con sigla **FEEL3,** en marzo de 2020 se consolida para ser una entidad bajo el nombre **FONDO DE EMPLEADOS DE CENTURILINK COLOMBIA S.A.S** y finalmente el 16 de marzo de 2023, el Fondo de Empleados cambia su razón social a **FONDO DE EMPLEADOS DE CIRION TECHNOLOGIES COLOMBIA**

Desde su creación el **FONDO DE EMPLEADOS DE CIRION TECHNOLOGIES COLOMBIA**, ha garantizado la sostenibilidad y ampliación de su base social.

El presente Código busca establecer la tradición ética del sector solidario y profesional, poniéndola a tono con el Estatuto, el Manual de Políticas, Procedimientos y Metodologías para la Prevención y Control del Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo (SARLAFT) y la normatividad que ha sido promulgada en los últimos años.

Además, pretende brindar un marco de reflexión y acción para que, asociados, dirigentes, directivos, empleados, colaboradores y asesores comerciales, tengan un horizonte más amplio de la conducta ética personal y social que se espera, por parte de quienes están vinculados a **FEEL**.

ARTÍCULO 2. OBJETO SOCIAL Y ACTIVIDADES DEL FONDO: El **FONDO DE EMPLEADOS DE CIRION TECHNOLOGIES COLOMBIA – FEEL** tendrá como objetivos generales los de fomentar el ahorro de sus asociados con miras a generar recursos destinados a procurar la satisfacción de sus necesidades de crédito, prestar diversos servicios para contribuir al mejoramiento económico, social, cultural, deportivo y moral de todos sus afiliados y sus familias y estimular los lazos de solidaridad y compañerismo entre los asociados.

ARTÍCULO 3. COMPOSICIÓN DEL PATRIMONIO DE FEEL: El patrimonio del Fondo está compuesto por los aportes sociales individuales, las reservas y fondos permanentes, las donaciones y los auxilios que reciba con destino a su incremento patrimonial, los excedentes del ejercicio que tengan destinación específica y el capital social mínimo irreducible del Fondo establecido en los estatutos.

CAPÍTULO II
OBJETIVO, ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 4. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO: El presente Código de ética y Buen Gobierno tiene como objetivos:

- ✓ **FEEL** a través del Código de Ética y Buen Gobierno busca recopilar e implementar prácticas de buen gobierno que permitan el respeto de sus asociados y de las personas que intervienen en sus labores cotidianas, que el Fondo cuente con una adecuada dirección, administración y control de sus recursos, con un flujo de información veraz y oportuno para los diferentes públicos impactados, con el fin de generar confianza y lograr una gestión idónea de sus asuntos

- ✓ Servir como base de actuación de todo empleado, directivo, integrante de los órganos de administración, vigilancia y control, asociado, usuario y proveedor de **FEEL**, para promover altos niveles de conducta ética y profesional, a fin de preservar la integridad del Fondo y proteger los intereses de los asociados, quienes son nuestra razón de ser.

- ✓ Promover altos niveles de conducta ética y profesional, a fin de preservar la integridad e imagen de la entidad y de su talento humano.

- ✓ Propiciar que el objeto social de **FEEL** se desarrolle dentro del marco de la ley, los Estatutos del FONDO y otras normas establecidas, buscando la interacción armónica y equitativa dentro de la entidad y entre los diferentes sectores que la conforman, así como la primacía del interés general sobre el interés particular.

- ✓ Reflejar la manera como se entiende el deber ser de las relaciones en **FEEL**, con la sociedad, el Estado y el mundo de los negocios.

ARTÍCULO 5. ALCANCE: Las normas que aquí se describen son de obligatorio cumplimiento para todas las personas vinculadas laboralmente con **FEEL**, con sus consecuencias sancionatorias.

Corresponde a la Administración del Fondo desplegar debidamente este Código al interior de la Institución y asegurar su riguroso cumplimiento.

ARTÍCULO 6. ÁMBITO DE APLICACIÓN: El Código de Ética y Buen Gobierno de **FEEL**, está dirigido a los asociados y su grupo familiar, los órganos de dirección, administración y control y a quienes participen en actividades realizadas por el **FEEL**.

CAPÍTULO III
PRINCIPIOS GENERALES Y VALORES

ARTÍCULO 7. PRINCIPIOS: Los principios fundamentales que guían la conducta ética de **FEEL** son los mismos expresados en los principios establecidos en la ley para el sector solidario, en el Estatuto, y en los aquí establecidos:

La filosofía de **FEEL**, de dirigir con integridad toda la actividad financiera y social, responde a las exigencias y necesidades de los Asociados, de la Comunidad, de los Empleados, del Estado y de la propia Institución, para el logro de sus metas y objetivos.

Vemos a **FEEL** como el producto de la interacción armónica entre los diferentes públicos que la componen, a partir de la satisfacción equilibrada de los propósitos e intereses de cada uno de ellos.

El respeto por el ser humano, por la naturaleza y por la ley son las supremas reglas éticas de la Institución y a este simple enunciado podría reducirse su teoría de los Valores.

Compromiso Ético

En **FEEL**, todos nuestros actos y decisiones se fundamentan en el conocimiento, obrando de conformidad con los principios éticos, la moral y las normas legales que nos rigen.

Los vínculos y relaciones que, en razón de la interacción con asociados, usuarios, proveedores, el estado, organismos de supervisión y control y empleados desarrollamos, están regidos por la integridad de nuestras actuaciones; así nuestro compromiso con los asociados, la comunidad y el estado, lo fundamentamos en el respeto a la persona, la honestidad, la verdad y la eficiencia, el sentido del deber y la responsabilidad.

ARTÍCULO 8. VALORES: El presente Código de Ética y Buen Gobierno se inspira, igualmente, en los valores que a continuación se enuncian y describen:

- ✓ **Honestidad:** Somos coherentes con el pensar, decidir y actuar, enumerados dentro de la ética, los principios y los valores organizacionales.

- ✓ **Excelencia en el Servicio:** Satisfacemos y superamos las expectativas de quienes esperan una respuesta del Fondo de Empleados, generando un ambiente de tranquilidad, confianza mutua y fidelidad.

- ✓ **Cumplimiento:** Somos conscientes y responsables por el cumplimiento de los resultados esperados, por la satisfacción del asociado, por el compromiso con el entorno y el desarrollo personal de los colaboradores.

- ✓ **Respeto:** Incentivamos el mantener una actitud cortés, escuchando y valorando las diferencias del otro.

- ✓ **Agilidad:** Somos conscientes y responsables por la satisfacción del asociado, por el compromiso con el entorno y el desarrollo personal de los colaboradores.

- ✓ **Calidad:** Llevamos a cabo el mejoramiento continuo en todos los programas que benefician a los asociados y sus familias.

- ✓ **Cooperación:** Trabajamos en equipo para brindar actividades de bienestar que contribuyan a elevar el nivel de vida de los asociados.

CAPÍTULO IV
PRINCIPIOS DEL ACTUAR COTIDIANO

ARTÍCULO 9. COHERENCIA CON LOS PRINCIPIOS Y VALORES FUNDAMENTALES: Todas las actuaciones personales y empresariales de quienes estén vinculados a **FEEL**, deberán ser coherentes con los principios y valores fundamentales de esta.

ARTÍCULO 10. PRUDENCIA E INTEGRIDAD PERSONAL: La prudencia y la coherencia entre el pensar, el sentir y el hacer, como base de la verdadera integridad personal, debe ser regla permanente de conducta en todos los grupos de interés de **FEEL**.

ARTÍCULO 11. IMAGEN CORPORATIVA: Es un deber de todos los grupos de interés preservar la imagen corporativa y abstenerse de cualquier conducta que pueda deteriorar su buen nombre y reputación. Constituye una falta grave y un acto de deslealtad, divulgar información sobre asuntos que atenten contra la imagen corporativa de FEEL.

ARTÍCULO 12. DERECHO A DISENTIR: Todos los grupos de interés de FEEL, tienen el derecho de manifestar su desacuerdo con acciones, decisiones y actividades que vayan en contra de los valores.

Como derecho primordial, el disentimiento tiene que ser ejercido con responsabilidad y prudencia, pero con firmeza y mente receptiva.

En consecuencia, uno de los primeros deberes de todos los que hagan parte de algún grupo de interés es crear un clima propicio para que sea posible expresar las opiniones de manera espontánea, serena, cordial y positiva. Los conflictos deben ser asumidos no como un problema sino como una oportunidad de crecimiento; de ahí que para FEEL será un deber enfrentarlos asertivamente y un error evadirlos, así sea con la intención de conservar la armonía y la apariencia de una buena relación con los demás.

ARTÍCULO 13. COMPROMISO EN DAR LO MEJOR DE CADA UNO: En FEEL se considera valor ético fundamental que cada quien se esfuerce en dar lo mejor de sí mismo en el desempeño de sus responsabilidades y los directivos deben propiciar circunstancias favorables para que lo hagan.

FEEL está comprometido con la innovación y la creatividad constante para el mejoramiento y el desarrollo humano y empresarial.

ARTÍCULO 14. SENTIDO DEL LIDERAZGO: El liderazgo de los asociados, directivos, miembros de los entes de control y colaboradores debe cimentarse en que todos personifiquen los principios y valores de la entidad, en su entrega a ella; en su integridad personal; en su coherencia y transparencia; en que eduquen con su ejemplo; en que no exijan a otros lo que ellos no están dispuestos a hacer; en su ecuanimidad y la equidad de sus decisiones; en su disposición a colaborar, compartir y dar crédito a quienes lo merezcan; en sus realizaciones y logros; en la atención que presten a sus colaboradores y en que generen a su alrededor un clima propicio para su desempeño y desarrollo.

ARTÍCULO 15. CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS: El cumplimiento de los compromisos adquiridos y el respeto a la palabra empeñada son también un deber de observancia estricta dentro de FEEL, como expresión de genuino respeto por la dignidad del otro y confirmación permanente de la seriedad personal e institucional.

ARTÍCULO 16. ÉTICA EN LAS RELACIONES COMERCIALES:

De manera general:

Las relaciones comerciales serán regidas por la seriedad y el profesionalismo que demanda el ejercicio de las funciones, por la equidad en el trato y por el celoso cumplimiento de los compromisos adquiridos.

En el ejercicio profesional los grupos de interés deben tener y demostrar absoluta independencia mental y de criterio con respecto a cualquier interés que pudiere considerarse incompatible con el buen desempeño de su labor o que le reste credibilidad al mismo, o limite en su ejecución. Es por ello que se considera una falta a los principios de integridad, objetividad e independencia, recibir o inducir a que se otorguen favores de cualquier especie -ya sea para sí mismo o para terceras personas que pongan en entredicho el cumplimiento de tales principios; de igual manera, entablar relaciones con los mismos que, por su naturaleza, también atenten contra el buen ejercicio de las labores y con los Asociados:

Siendo los Asociados nuestra verdadera razón de ser, nuestra conducta hacia ellos deberá estar regida por la seriedad, el respeto y el profesionalismo en la satisfacción de sus necesidades, basando las relaciones en los principios de integridad, solidaridad, justicia y lealtad.

Los dineros confiados por nuestros Asociados serán manejados con transparencia, responsabilidad y seguridad, siguiendo políticas razonables y equitativas en la fijación de las tasas de interés de acuerdo con la competencia y el medio, teniendo en cuenta la normatividad vigente.

El respeto que debemos profesar por nuestros Asociados nos exige formular y desarrollar estrategias de mercadeo en las que nuestros servicios sean presentados como son realmente y sin exagerar sus cualidades y revelar en forma veraz y transparente el estado financiero de FEEL, participando a todos de la distribución de los beneficios económicos y sociales de acuerdo con las condiciones de la misma.

Si lo que buscamos, en última instancia, es la satisfacción de las necesidades de los Asociados con nuestros productos y servicios, se hace necesario para todos procurarla y, en caso de no lograrla, responder prontamente a sus reclamos hasta conseguirla.

Con los competidores:

FEEL busca operar en sus mercados objetivos, inspirado en la lealtad y el respeto hacia sus competidores.

Como consecuencia de ello, se abstendrá de actos que atenten indebidamente contra la libre competencia, tales como los de descrédito de los competidores; desviación, confusión o engaño de

la clientela; inducción a la ruptura contractual; pactos desleales de exclusividad; adquisición ilegítima de su información reservada; etcétera.

FEEL solo acepta negocios y operaciones en general, obtenidos en procesos limpios, donde su oferta haya salido avante gracias a sus mejores condiciones frente a las de sus competidores.

Jamás accederá a ofrecer o dar retribuciones indebidas o fraudulentas y contrarias a la sana práctica comercial, ya sean en dinero o en especie, a cambio de beneficios.

Con los proveedores y acreedores:

FEEL, con sus proveedores de insumos y servicios, lo mismo que con sus acreedores, tendrá relaciones transparentes, leales y regidas por la buena fe.

Considera que de esta manera actúa en forma consistente con sus principios éticos, salvaguarda la calidad de los procesos que dependen de dichos insumos y servicios, y además contribuye al mejoramiento continuo de los proveedores y acreedores.

Los criterios básicos autorizados para decidir o conceptuar sobre un proveedor y otro son la calidad de su producto o servicio, las condiciones económicas en que los ofrece, la oportunidad de la entrega o prestación, el servicio que asegura y la seriedad, solvencia y solidez.

FEEL debe conocer y comprender aquellas leyes que le conciernen en el desarrollo de las tareas y asegurarse de que las actividades de la entidad en las que estén involucrados sean conducidas de conformidad con ellas.

Cuando en una determinada actuación no haya norma legal específica o la norma existente admita más de una interpretación, o existan normas contradictorias sobre el tema, las actuaciones de la entidad se regirán por el criterio ético que mejor consulte el espíritu general de la ley.

Las relaciones con organismos estatales o paraestatales o con entidades públicas que ejerzan funciones oficiales de vigilancia y control se regirán siempre por las normas y procedimientos legales

Los grupos de interés que por razón de sus funciones tengan que ver con organismos estatales, deberán conducir la relación con el mayor profesionalismo, seriedad y alto nivel ético.

ARTÍCULO 17. RESPETO POR LAS DIFERENCIAS: FEEL garantiza una política que permita condiciones de igualdad, oportunidad, desarrollo de actitudes, juicio individual, con sentido de responsabilidad de moral y social para todos los grupos de interés. Las diferencias individuales deben ser entendidas como fuente de crecimiento personal y organizacional.

Lo anterior significa que nadie será excluido o discriminado de **FEEL** en razón de diferencias de raza, nacionalidad, sexo, religión o credo, edad, filiación política, procedencia, extracción social, limitaciones físicas o de salud y a las diferencias relativas a las formas de ser, pensar, sentir, actuar y vivir, siempre y cuando éstas no atenten contra los principios y valores que contemplan el presente Código, los Estatutos, las leyes y las sanas costumbres.

ARTÍCULO 18. CONVIVENCIA ARMÓNICA: En **FEEL** se constituye falta que debe ser ejemplarmente sancionada, cualquier actitud disociadora, manchar el buen nombre de los demás o cualquier otra manifestación que atente contra la sana convivencia.

ARTÍCULO 19. PROTECCIÓN Y USO RACIONAL DE LOS BIENES DE FEEL: Los grupos de interés deben adoptar las acciones que sean necesarias y observar las medidas de seguridad y control interno establecidas para proteger los intereses de la entidad, con respecto a actos criminales, hechos naturales, uso no autorizado, pérdida o deterioro por insuficiente protección de los bienes y el manejo brusco o desobligante de los mismos.

Los bienes solo podrán ser utilizados para el mejor desempeño de sus labores, para alcanzar los fines empresariales relacionados con el logro del objetivo para el cual fueron previstos y nunca con fines diferentes o personales.

ARTÍCULO 20. RESPONSABILIDAD SOCIAL: La Junta Directiva establecerá el marco de responsabilidad social del Fondo, en el cual definirá los públicos de interés, los compromisos, las pautas o políticas respecto a prácticas ambientales y contra la corrupción. El marco de la responsabilidad social y el informe sobre su cumplimiento.

ARTÍCULO 21. MANEJO CONFIDENCIAL DE LA INFORMACIÓN: Los grupos de interés de **FEEL** deben mantener en reserva la información confidencial o estratégica a la que tengan acceso, aún después de haber cesado su relación laboral, contractual, por lo tanto, deben abstenerse de revelar información sobre los negocios o asuntos de **FEEL**; donde todo asociado, administrador o empleado **FEEL** estará obligado a respetar la confidencialidad de la siguiente información:

- ✓ La enviada y discutida en la Junta Directiva, la cual mantendrá este carácter hasta que sea publicada en la página Web del Fondo
- ✓ La relacionada con los asociados
- ✓ La relacionada con los empleados

- ✓ Aquella que tenga relación con la contratación de bienes y servicios hasta la suscripción del respectivo contrato o convenio
- ✓ La relacionada con el sistema de información
- ✓ La relacionada con el desarrollo de productos y servicios, hasta que sean dados a conocer en forma pública por la Gerencia o la Junta Directiva
- ✓ La que afecte derechos de terceros.

Esta línea de conducta deberá ser inquebrantable en todos los casos, particularmente con respecto a terceros que sean o puedan llegar a ser competidores, o que puedan usarla en perjuicio de los intereses de FEEL o de sus asociados.

Dentro del uso indebido de la información, para beneficiarse a sí mismo o a otros, se incluye expresamente su aprovechamiento para hacer inversiones de cualquier naturaleza u obtener beneficio o incrementos patrimoniales de cualquier orden.

ARTÍCULO 22. VERACIDAD DE LA INFORMACIÓN: Toda información financiera y contable de FEEL debe ser veraz y revelar con exactitud los hechos relevantes o la verdadera naturaleza de sus transacciones.

Son contrarios a las políticas de FEEL y constituyen una violación de los deberes la elaboración de informes fraudulentos o ajenos a la verdad, así como el ocultamiento de información financiera o contable.

ARTÍCULO 23. USO DE SOFTWARE DEBIDAMENTE LICENCIADO: En desarrollo del principio del cumplimiento de las normas legales los grupos de interés de FEEL no deben usar en el desempeño de sus funciones, ni conservar dentro de sus instalaciones o dependencias de FEEL, software no licenciado o no autorizado legalmente, así como tampoco copiar o reproducir con cualquier fin y para cualquier uso propio o de terceros, el software legalmente licenciado para FEEL.

ARTÍCULO 24. NEUTRALIDAD EN ASUNTOS POLÍTICOS Y RELIGIOSOS: Sin perjuicio que por medios lícitos y adecuados FEEL auspicie y promueva el fortalecimiento de los sistemas democráticos de gobierno y económico de libre empresa, no podrá disponer de fondos, bienes o facilidades en apoyo de ningún partido, movimiento político, candidatura a corporación pública, cargos de elección popular o proselitismo religioso.

ARTÍCULO 25. PROVECHO INDEBIDO DE LA POSICIÓN: Ninguna persona vinculada a **FEEL** podrá aprovecharse de su posición para obtener ventajas o provecho de sus compañeros de trabajo, de los asociados o externos. Es particularmente censurable como abuso del cargo y, por lo tanto, objeto de las más severas sanciones establecidas en los reglamentos pertinentes, el acoso laboral o sexual de quienes ejerzan posiciones de liderazgo, jefatura o prominencia con respecto a sus compañeros de trabajo o clientes de **FEEL**.

ARTÍCULO 26. CONSERVACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE: La defensa y protección de la naturaleza son principios éticos fundamentales de **FEEL**; es su deber moral para con la humanidad, que la obliga a actuar proactivamente y más allá de los principios legales, en procura de preservar un ambiente ecológicamente equilibrado, como condición necesaria para la calidad de vida.

En desarrollo de este principio y sin que ello implique limitar su acción solo a lo que a continuación se indica, los grupos de interés cumplirán rigurosamente las normas legales de carácter ambiental y procurar, por todos los medios a su alcance, que en las actividades de sus diferentes procesos hagan uso razonable y sano de los recursos naturales, sean o no renovables y causen el menor impacto ambiental posible, aun en el evento de que las normas legales al respecto sean permisivas o no establezcan restricciones.

ARTÍCULO 27. CUIDADO DE LA SALUD Y LA VIDA: En **FEEL** las normas sobre salubridad pública, seguridad industrial y salud ocupacional tendrán una observancia obligatoria.

En desarrollo de este principio es deber:

- ✓ Identificar, evaluar y prevenir los riesgos para la salud y la vida, relacionados con las actividades que realiza la entidad y tomar las medidas conducentes a la eliminación o control de dichos riesgos.

- ✓ Diseñar e implementar ambientes de trabajos ergonómicos, sanos y seguros.

- ✓ Verificar al tiempo de contratar el personal y posteriormente, cuando sea necesario, el estado de salud de estos para la realización de sus tareas, con el mínimo riesgo para ellos mismos o para los demás.

ARTÍCULO 28. EROGACIONES Y PAGOS: Ningún miembro de **FEEL** podrá ordenar erogaciones o pagos que no estén dentro de la normatividad establecida, sin causa real o sin que la erogación o el pago estén debidamente soportados y directamente vinculados al giro normal de las operaciones.

ARTÍCULO 29. CONTROL INTERNO: Es prioridad para **FEEL** establecer un sistema adecuado de control interno para asegurar el cumplimiento de sus objetivos, estrategias y planes de negocio, el acatamiento a sus políticas y directrices, el debido uso de sus bienes y derechos, la veracidad, confiabilidad y oportunidad de sus registros y asientos contables e informes financieros.

Los grupos de interés tienen la obligación de cumplir con los controles internos establecidos y adoptar los que se requieran con tal propósito. El desacato a ello debe ser objeto de las sanciones que el caso amerite.

CAPÍTULO V
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La Junta Directiva y la Gerencia construyen periódicamente el Direccionamiento Estratégico **FEEL** en el cual se tendrá en cuenta el aspecto solidario y empresarial del Fondo.

El Direccionamiento Estratégico de **FEEL** con su misión, visión y mapa estratégico aprobados por la Junta Directiva, serán publicados en la página Web del Fondo; así mismo, se encuentran divulgados los valores que son pilares del Gobierno Corporativo de **FEEL**.

ARTÍCULO 30. ESTRUCTURA DE FEEL: Partiendo de sus asociados, como origen del Fondo, **FEEL** cuenta con los siguientes órganos de dirección, administración, control y de apoyo.

ASOCIADOS

La calidad de asociado, sus deberes, derechos y responsabilidades, se encuentran enmarcados en el Estatuto.

Además de lo dispuesto en el Estatuto, los asociados deben:

- ✓ Participar con respeto y atendiendo los propósitos e intereses **FEEL** en todos los espacios en los cuales el Fondo requiera su participación como, por ejemplo: elección de delegados, conformación de Comités de Apoyo o Especiales, Comisiones, entre otros,
- ✓ Acceder a los servicios y actividades de **FEEL**, previo cumplimiento de las condiciones y requisitos establecidos en los respectivos reglamentos,

- ✓ Dar un trato respetuoso a los Órganos de Administración y Control, miembros de Comités Especiales y de Apoyo, así como a los Empleados del Fondo.

ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN

La administración del **FONDO DE EMPLEADOS DE CIRION TECHNOLOGIES COLOMBIA** será ejercida por la Asamblea General, la Junta Directiva y el Gerente o Representante Legal.

Los administradores deben cumplir con lo establecido en los artículos 23 y 24 de la ley 222 de 1995 (modificación del código de comercio) o la norma que la modifique o deroga, por lo tanto y en cumplimiento de sus funciones deberán:

- ✓ Realizar los esfuerzos conducentes al adecuado desarrollo del objeto social.
- ✓ Velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales o estatutarias.
- ✓ Velar porque se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a la Revisoría Fiscal.
- ✓ Abstenerse de utilizar indebidamente información privilegiada.
- ✓ Dar un trato equitativo a todos los asociados y respetar el ejercicio del derecho de inspección de todos ellos.

Asamblea General: La Asamblea General es el "Órgano máximo de administración del Fondo de Empleados", sus decisiones serán obligatorias y está conformada por la reunión, debidamente convocada, de los asociados que se encuentren al día en sus obligaciones de conformidad con los estatutos o sus reglamentos, o de los delegados elegidos por los asociados hábiles.

La Asamblea General contará con un reglamento para su elección y funcionamiento en el cual se establecerá la designación de la mesa directiva y sus funciones.

Asamblea General por delegados: Cuando el número de asociados sea superior a Ciento Cincuenta (150), la Asamblea General de asociados podrá ser sustituida por asamblea de Delegados, de acuerdo con la reglamentación correspondiente que garantice la adecuada participación.

El número de delegados en ningún caso será menor de veinte (20). Los delegados serán elegidos por períodos de un (1) año para asambleas extraordinarias y ordinarias. La Asamblea General de Delegados contará con un reglamento para su elección y funcionamiento en el cual se establecerá la designación de la mesa directiva y sus funciones.

Junta Directiva: La Junta Directiva será el órgano de dirección y decisión administrativa, elegida por la Asamblea General, o mediante votación directa de los asociados, cuyos mandatos ejecutará y estará integrada por asociados hábiles en número de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes numéricos, elegidos por un período de dos (2) años, pudiendo ser reelegidos o removidos libremente. El período de los miembros de la Junta Directiva se contará internamente a partir de su nombramiento y ante los entes gubernamentales una vez inscritos en cámara de comercio y en la superintendencia de la Economía Solidaria.

Las funciones y deberes de la Junta Directiva están consagrados en el Estatuto del Fondo, además de las directrices contenidas en el Reglamento de Junta Directiva.

Gerente General: El Gerente será el Representante Legal del Fondo, principal ejecutor de las decisiones de la asamblea general y de la Junta Directiva. El gerente y su suplente serán designados por la junta directiva, Jefe de la Administración y Superior Jerárquico de los empleados del Fondo.

La Junta Directiva podrá remover al Gerente por graves infracciones ocasionadas con motivo del ejercicio de su cargo, todo de conformidad con las normas legales vigentes.

El Gerente General debe obrar siempre de forma ética, con principios honestos con voluntad de un buen hombre de negocios. Las decisiones, actuaciones, y acciones emprendidas dentro de su labor deben siempre orientarse en pro de los intereses del Fondo.

El Gerente no dará lugar, ni permitirá ninguna práctica, actividad, decisión o circunstancia organizativa que sea ilegal, imprudente o viole la ética empresarial y profesional, que generalmente son aceptados. Para todos los efectos quedan establecidos los siguientes parámetros:

- ✓ No permitirá que los activos de la empresa estén desprotegidos o se mantengan inadecuadamente o se arriesguen de manera innecesaria.
- ✓ Realizará la selección y promoción de empleados con transparencia y objetividad.
- ✓ Pondrá a disposición de la Junta Directiva toda la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones, además de comunicar todo hecho que por su importancia deba ser sometido a su conocimiento y velará por que las decisiones, directrices y acciones de la Junta Directiva, sean divulgadas y cumplidas.

- ✓ No dará lugar a la adopción de riesgos innecesarios, ni desviaciones de las políticas o instrucciones dadas por la Junta Directiva.
- ✓ Mantendrá las reservas en cuenta según calificación establecida por la Junta Directiva.
- ✓ No dejará de intentar el cobro de cuentas por cobrar, después de un periodo razonable.

Las funciones y deberes del representante legal están consagrados en el Estatuto del Fondo.

ÓRGANOS DE CONTROL

Los órganos de control de **FEEL** son la Revisoría Fiscal, el Comité de Control Social, el oficial de cumplimiento y los creados por la Junta Directiva

Revisor Fiscal: La Revisión Fiscal y contable, sin perjuicio de las demás funciones de control que garanticen el correcto funcionamiento y la eficiente administración del Fondo, estará a cargo del Revisor Fiscal o de su respectivo Suplente, en su caso.

El Revisor Fiscal será elegido, por la Asamblea General y podrá ser reelegido o removido libremente; su período será de dos (2) años. La Asamblea General procederá a remover al Revisor Fiscal por graves infracciones ocasionadas con motivo del ejercicio de su cargo, de conformidad con las normas legales vigentes.

Las funciones y deberes del Revisor Fiscal están consagrados en el Estatuto del Fondo.

Comité De Control Social: De conformidad con el Título V Capítulo V numeral 1.1. de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de la Economía Solidaria, el control social interno, debe ser ejercido por el Comité de Control Social.

El Comité de Control Social que tendrá a su cargo velar por el correcto funcionamiento y eficiente administración del Fondo. Estará integrado por cuatro (4) miembros elegidos para períodos dos (2) años. Este Comité será elegido por la Asamblea General de Asociados, mediante votación directa.

Las funciones y deberes del comité de control social están consagrados en el Estatuto del Fondo, además de las directrices contenidas en el Reglamento del comité.

Oficial de Cumplimiento: Responsable de vigilar la adecuada implementación y funcionamiento del Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.

COMITÉS ESPECIALES

Los Comités Especiales contribuyen al desarrollo de una gestión administrativa transparente, eficiente, eficaz y participativa. Están conformados por Asociados y presentan a la Junta Directiva recomendaciones sobre el tema de su especialidad.

La normatividad de la Superintendencia Solidaria de Economía Solidaria exige a los Fondos de Empleados conformar el Comité Evaluador de Cartera y el de Riesgo de Liquidez; los demás comités son conformados por decisión de la Junta Directiva quien define sus funciones y designa a los asociados que los integrarán, procurando que, en lo posible, al menos uno de los asociados que lo conforman, tenga conocimiento o experiencia en la especialidad del Comité.

PROVEEDORES

FEEL contará con un reglamento para contratar bienes y servicios, así mismo y para conocimiento de los Asociados, será divulgada la información concerniente sobre los contratos que la Junta determine. Lo anterior, sin afectar derechos de terceros.

CAPÍTULO VI
CONFLICTO DE INTERESES

ARTÍCULO 31. DEFINICIÓN: Se entiende por conflicto de intereses, aquellas situaciones en las que un miembro de un órgano administrativo o de control, miembro de Comité, la Gerencia del Fondo o un empleado, deba tomar alguna medida, ejecutar u omitir una acción debido a sus funciones, teniendo de esta manera la opción de escoger entre el interés FEEL y su interés personal o el de un tercero.

Los conflictos de interés generan un efecto negativo en la transparencia, equidad y buena fe que deben caracterizar las relaciones de negocios. Por ende, los conflictos de interés se relacionan directamente con cuestiones eminentemente éticas.

ARTÍCULO 32. CONDUCTAS OBLIGADAS PARA DIRECTIVOS, EMPLEADOS, ENTES DE CONTROL Y COMITÉS ESPECIALES: Evitar ponerse en circunstancias que lleven o puedan llevar a un conflicto entre sus intereses y los de FEEL, a competir, a la obtención para sí de un beneficio material diferente al que naturalmente emana de su nexo con ésta, o al aprovechamiento personal de una oportunidad o lucro que corresponde o debe corresponder a FEEL.

Por la dificultad de enunciar todas las potenciales situaciones generadoras de conflictos de intereses, se parte como regla del compromiso, buen criterio, transparencia y la buena fe de todos los grupos de interés de **FEEL**, como elemento fundamental para el manejo de sus asuntos personales y profesionales y para el manejo de las situaciones que conlleven conflicto de intereses.

Notificar de inmediato a la instancia competente el conflicto, así sea eventual o aparente, en forma clara, expresa y oportuna, con el fin de que esta tome las determinaciones del caso y ajustar su conducta a ellas. Notificar los eventos en los que sus familiares o allegados participen en la propiedad de negocios o empresas o tengan con ellos algún tipo de vinculación o relación de carácter laboral, profesional o comercial.

Marginarse efectivamente de cualquier proceso decisorio, relacionado directa o indirectamente con el evento o situación que genera o pueda generar el conflicto real o aparente de intereses.

Hacer primar de manera clara y efectiva el interés de **FEEL** sobre el interés propio, de sus familiares, de su cónyuge, compañero(a) permanente o allegados en cualquier actuación que implique la adopción de las pautas de conducta aquí descritas o en desarrollo de ellas.

Abstenerse de cualquier actividad o gestión que perjudique o pueda perjudicar el interés de **FEEL** en beneficio del interés personal que se le opone.

CAPÍTULO VII
PREVENCIÓN Y CONTROL DEL LAVADO DE ACTIVOS Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

ARTÍCULO 33. NORMAS DESTINADAS A GARANTIZAR LA DEBIDA PREVENCIÓN Y CONTROL DEL LAVADO DE ACTIVOS Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO: La gestión de riesgos y particularmente la gestión del riesgo de Lavado de Activos y financiación del Terrorismo, SARLAFT, es un proceso que genera valor para **FEEL**. En este sentido la administración, colaboradores y órganos de control deben asegurar el cumplimiento de las políticas, medidas de control y procedimientos definidos por la entidad, en concordancia con las emanadas por las autoridades competentes, así como de las disposiciones contenidas en este Código y lo dispuesto en el Manual del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo.

Para efectos de garantizar la debida prevención y control del lavado de activos y financiación del terrorismo se describen algunas de las políticas y normas de conducta, que deben aplicarse al interior de **FEEL**, así:

- ✓ Las políticas, normas, instrumentos y procedimientos definidos en los manuales de prevención y control y de gestión del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo deberán ser conocidos y aplicados de manera obligatoria por todos los directivos, administradores y colaboradores de **FEEL**.

- ✓ Es responsabilidad del Oficial de Cumplimiento y de la Administración la promoción permanente de una cultura de prevención y control al interior de **FEEL**, incluyendo el riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo, mediante su difusión, permanente actualización y la existencia de un programa permanente de capacitación y actualización.

- ✓ Es responsabilidad del administrador, del empleado de cumplimiento y de los colaboradores asegurar el correcto y oportuno funcionamiento del Sistema de Gestión, Prevención y Control del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo en la realización de las operaciones constitutivas del objeto social, sean estas documentarias, electrónicas o desarrolladas en cualquier otra forma con personas naturales o jurídicas nacionales o extranjeras.

- ✓ **FEEL** no podrá iniciar operaciones con personas naturales y jurídicas sin cumplir con la aplicación diligente y responsable de los requisitos previstos en los procedimientos de vinculación, en relación con el riesgo de LAFT, particularmente por lo que concierne al conocimiento del asociado y del mercado en el que desarrolla su actividad.

- ✓ Las políticas y normas definidas para la prevención, control y gestión del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo se adecuarán a los nuevos productos, a la incursión en nuevos mercados, a la apertura de operaciones en nuevas jurisdicciones y al lanzamiento o modificación de canales de distribución.

- ✓ **FEEL** considera imperativo anteponer la observancia de las normas en materia de prevención y control de lavado de activos y financiación del terrorismo al logro de las metas comerciales.

- ✓ Si en el desarrollo de las actividades de prevención, control y gestión del riesgo de lavado de activos y la financiación del terrorismo, el oficial de cumplimiento de **FEEL** detectan inconsistencias por parte de alguno de los colaboradores y administradores de las obligaciones previstas en esta materia, informarán de ello según el caso, a la Junta Directiva dando cumplimiento al régimen sancionatorio.

- ✓ El área de Cumplimiento de **FEEL** mantendrá la independencia que evite la aparición de conflictos de interés, incompatibles con el desempeño de sus funciones.

- ✓ Además, el oficial de cumplimiento reportará libre y directamente a la Junta Directiva.

- ✓ La inobservancia o incumplimiento de las reglas aquí contenidas y las contenidas en los manuales de prevención, control y gestión del riesgo de LAFT constituye falta grave, sin perjuicio de las sanciones legales aplicables.

CAPÍTULO VIII
DEBERES, DENUNCIAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 34. DEBERES: Toda persona que tenga relación con **FEEL** está obligada a poner en conocimiento de la instancia competente, las irregularidades o cualquier comportamiento que quebrante las normas establecidas en el presente Código de Ética y Buen Gobierno.

Es deber de los directivos propiciar el clima de confianza adecuado para que los comportamientos contrarios a lo establecido en este Código sean oportunamente denunciados.

Igualmente es obligación de los directivos y del Comité de Control Social, según el caso, avocar de inmediato el conocimiento de los hechos que pudieren configurar violaciones a las normas de este Código, investigar objetivamente los mismos y adoptar oportunamente las sanciones disciplinarias y medidas que fueren pertinentes.

Sin excepción y cuando la naturaleza de los hechos indique la posibilidad de que la conducta esté tipificada y sancionada como delito por las normas penales, las instancias competentes, según corresponda, previas las consultas legales, procederán a ordenar que se instaure la correspondiente denuncia penal ante las autoridades y si a ello hubiere lugar, a designar los apoderados necesarios para obtener la indemnización de los perjuicios que el hecho hubiere causado a **FEEL**.

ARTÍCULO 35. PROHIBICIONES:

- Abstenerse de participar en discusiones o decisiones en donde se presenten conflictos de interés.

- No participar en actividades del Fondo, si no se encuentra a paz y salvo por cualquier concepto, según las normas establecidas.

- La información acerca de los asociados es estrictamente confidencial y debe hallarse correctamente protegida.

- La administración se abstendrá de divulgar información interna de la entidad, que corresponda al giro de sus negocios, así como todo lo atinente a códigos, claves, programas, sistemas de operación y secretos comerciales e industriales.
- Evitar en todo caso el tráfico de influencias.

- La administración se abstendrá de ejercer presiones sobre los asociados, cualquiera que sea su naturaleza, en el desarrollo de las operaciones o con miras a obtener depósitos o cualquier tipo de operación por parte de los asociados. Se prohíbe el cobro de comisiones o cualquier conducta asimilada, como contraprestación por el otorgamiento de créditos o cualquier tipo de servicios de los que ella ofrece.

- Los empleados no podrán ofrecer, solicitar o aceptar gratificaciones personales, comisiones, u otro tipo de contraprestación que condicione la realización de operaciones o la prestación de cualquier servicio.

- No podrán influir en otros empleados de la misma, con miras a obtener trato favorable en la consecución de créditos o cualquier tipo de servicios de los que ella ofrece.

- Los empleados que en razón de su actividad tengan acceso a información confidencial que pueda ser usada para actividades especulativas de inversión, se abstendrán de comunicarla o personas externas.

ARTÍCULO 36. SANCIONES: El incumplimiento de lo dispuesto en el presente Código será sancionado según lo dispuesto en el Estatuto para los asociados, en el Reglamento Interno de Trabajo para los empleados y en las reglamentaciones del Fondo para las demás personas comprendidas dentro de su ámbito de aplicación.

CAPÍTULO IX
DIVULGACIÓN, VERIFICACIÓN Y SANCIONES DIVULGACIÓN

ARTÍCULO 37. DIVULGACIÓN: El Gerente de **FEEL**, tomará las disposiciones necesarias para la divulgación del contenido del presente Código.

ARTÍCULO 38. VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO: El Gerente del Fondo velará por el cumplimiento del Código, diseñará un mecanismo que permita verificar periódicamente su cumplimiento y presentará, como mínimo una vez al año informe a la Junta Directiva. En este sentido, la Revisoría Fiscal debe realizar una auditoria anual sobre el cumplimiento del presente Código.

ARTÍCULO 39. VIGENCIA: El presente Código de Ética y Buen Gobierno tiene vigencia desde la fecha de su aprobación y hasta que sea derogado, modificado o sustituido por otro.

El presente documento fue aprobado por unanimidad en reunión de Junta Directiva del XX de XXXX de XXXX, según consta en el Acta No. XX.

Firman

---------- ----------

Presidente Junta Directiva Secretario Junta Directiva

CONTROL DE VERSIÓN CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO
FONDO DE EMPLEADOS DE CIRION TECHNOLOGIES COLOMBIA – FEEL

DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN, REVISIÓN O CAMBIO	VERSIÓN	RESPONSABLE	ACTUALIZACIÓN APROBADO POR	FECHA DE APROBACIÓN
PRIMERA EDICIÓN	1	TU FONDO	JUNTA DIRECTIVA	XXXXXX