



CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

FONDO DE EMPLEADOS DE PRODUCTOS FAMILIA

CON FAMILIA

La Junta Directiva del Fondo de Empleados de Familia, CON FAMILIA, en uso de sus facultades legales y estatutarias, y:

CONSIDERANDO

1. Que buscando brindar oportunidades que mejoren las condiciones económicas de los asociados, a través de beneficios y líneas de ahorro y crédito con tasas competitivas y beneficios para aportar a la calidad de vida de los asociados y sus familias.
2. Que el Código de Buen Gobierno permite a la entidad dar claridad de las actuaciones internas de sus empleados, Directivos y asociados, que, ejecutados de conformidad, aseguran la transparencia y democracia con el fin de garantizar que las decisiones adoptadas estén orientadas a alcanzar altos niveles de confianza, seguridad y estabilidad económica y social para la entidad, sus asociados y proveedores.
3. Que los asociados percibirán mayor seguridad y confiabilidad en los procesos que se adelantan en la organización.
4. Que es función de la Junta Directiva la aprobación, implementación, administración y seguimiento de una adecuada estructura de control interno, así como la adopción de las mejores prácticas corporativas.

ACUERDA

Aprobar el Código de Buen Gobierno Corporativo que se relaciona a continuación:

CAPITULO I: MARCO DE REFERENCIA CORPORATIVA

ARTÍCULO 1. NATURALEZA JURÍDICA: El FONDO DE EMPLEADOS DE PRODUCTOS FAMILIA es una empresa asociativa de derecho privado, sin ánimo de lucro, regida por las disposiciones legales vigentes, en especial por la legislación sobre fondos de empleados y por su Estatuto.

Se denomina FONDO DE EMPLEADOS DE PRODUCTOS FAMILIA, y podrá identificarse también con cualquiera de las siguientes siglas:

CON FAMILIA

FONDO DE EMPLEADOS DE FAMILIA SANCELA

Su duración es indefinida, pero podrá disolverse y liquidarse en cualquier momento en los casos, forma y términos previstos en la ley y en su Estatuto.

Hace parte del sistema de la Economía Solidaria y por lo tanto se acoge a sus fines y principios y se encuentra bajo la vigilancia de la Superintendencia de la Economía Solidaria.

ARTÍCULO 2. RESEÑA HISTÓRICA: Contando con el apoyo del Grupo Familia, el 13 de diciembre de 2007 y con 23 fundadores, nace el Fondo de Empleados CON FAMILIA con sede principal en la ciudad de Medellín. Con este, nace una nueva oportunidad de ahorro para los empleados del Grupo, buscando brindar oportunidades que mejoren las condiciones económicas de los asociados, a través de beneficios y líneas de ahorro y crédito con tasas competitivas y beneficios para aportar a la calidad de vida de los asociados y sus familias.

Su domicilio principal es en la ciudad de Medellín, Antioquia, y tendrá operaciones en todo el territorio de la República de Colombia.

ARTÍCULO 3. OBJETO: CON FAMILIA tendrá el siguiente objeto social:

- a. Fomentar el ahorro de sus asociados, otorgar créditos a los mismos y prestarles otros servicios de ahorro y bienestar;
- b. Adelantar programas de mejoramiento de las condiciones económicas, sociales, culturales, recreativas, educativas, de bienestar familiar, seguridad social y de todo orden para los asociados y sus familiares, mediante la adecuada prestación de diversos servicios;
- c. Realizar inversiones en proyectos empresariales, así como desarrollar toda actividad comercial e industrial que contribuya al mejoramiento económico, social o cultural de sus asociados y familiares;
- d. Fomentar los lazos de respeto, solidaridad y compañerismo entre los asociados y sus allegados;
- e. Desarrollar la integración social y económica de los mismos, para lo cual establecerá y fortalecerá sus relaciones con otras entidades del sector solidario.

ARTÍCULO 4. COMPOSICIÓN DEL PATRIMONIO: El patrimonio de CON FAMILIA, es variable e ilimitado y estará conformado por:

- a. Los aportes sociales individuales.
- b. Los aportes amortizados
- c. Las reservas y fondos permanentes.
- d. Las donaciones y auxilios que reciba con destino a su incremento patrimonial.
- e. Los excedentes del ejercicio que no tengan destinación específica.

Parágrafo. Durante la existencia de CON FAMILIA, el monto mínimo de los aportes sociales pagados no reducibles, será equivalente a 600 salarios mínimos legales mensuales vigentes, los cuales se encuentran pagados con los aportes realizados al Fondo de Empleados por los

asociados evidenciándose con corte al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. Dicho monto podrá reducirse por decisión de la Asamblea General y previa aprobación por parte de la Superintendencia de la Economía Solidaria, demostrando que la situación financiera, solvencia y solidez de CON FAMILIA así lo permitan

CAPITULO II: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

ARTÍCULO 5. PROPÓSITO: Ofrecer productos y servicios que se ajusten a las tendencias del mercado y necesidades de los asociados, a través de procesos ágiles y comunicación efectiva, para generar bienestar al asociado y su grupo familiar

ARTÍCULO 6. VISIÓN: Ser reconocidos como el aliado estratégico de nuestros asociados y sus familias, liderando en el sector solidario por la innovación en productos y servicios, la excelencia en la atención y la eficacia de nuestros procesos, para contribuir de manera sostenible al bienestar integral, el desarrollo económico y la calidad de vida de nuestra comunidad asociada.

ARTÍCULO 7. PRINCIPIOS: Todas las personas vinculadas a CON FAMILIA deberán actuar acorde con los siguientes valores:

- Responsabilidad
- Solidaridad
- Transparencia
- Confianza
- Servicio
- Participación

ARTÍCULO 8. OBJETIVOS ESTRATEGICOS:

- a. Generar bienestar al asociado y su grupo familiar.
- b. Lograr el equilibrio financiero que permita la sostenibilidad del Fondo.
- c. Ofrecer productos y servicios que se ajusten a las tendencias del mercado y necesidades de los asociados en cada región.
- d. Fidelizar al asociado y profundizar en el conocimiento del mismo.
- e. Formular, evaluar y ejecutar proyectos de emprendimiento del Fondo que generen otros ingresos.
- f. Apoyar e incentivar las actividades de emprendimiento de nuestros asociados.
- g. Mejorar las competencias del capital humano.
- h. Fortalecer la plataforma tecnológica



TITULO I: CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 9. DEFINICIÓN: El Código de Buen Gobierno Corporativo, busca la transparencia, objetividad y equidad en el trato con sus asociados, los órganos de dirección, administración y control, empleados, proveedores, generadora del vínculo de asociación y demás actores que conforman la estructura del Fondo, 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 10. OBJETIVOS: El Código de Buen Gobierno Corporativo tiene los siguientes objetivos:

- a. Promover, a través de las prácticas de buen gobierno, una mayor transparencia y oportunidad en la presentación y publicación de la información financiera y no financiera del Fondo;
- b. Determinar las responsabilidades y la participación de los órganos de dirección, administración y control en las políticas de buen gobierno del Fondo de Empleados.
- c. Establecer los lineamientos y procedimientos para la gestión del conflicto de interés;
- d. Propender por la eficiencia, eficacia y efectividad del talento humano y de los recursos financieros, materiales, tecnológicos y ambientales, con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los asociados al Fondo.

ARTÍCULO 11. ÁMBITO DE APLICACIÓN: El presente código está dirigido a los asociados, directivos, empleados, órganos de control y vigilancia, proveedores de CON FAMILIA y todos los que tengan intervienen con las actividades del Fondo.

ARTÍCULO 12. CONFORMACIÓN Y ACTUACIONES: De conformidad con el Estatuto de CON FAMILIA, la dirección de la entidad está a cargo de la Asamblea General de Delegados y la administración de la Junta Directiva y la Gerencia, junto con el equipo directivo.

ARTÍCULO 13. ASOCIADOS: La calidad de asociado, sus deberes, derechos y responsabilidades, se encuentran consignados en el Capítulo III “ASOCIADOS” en el Estatuto de CON FAMILIA.

CAPITULO II: ÓRGANOS DE GOBIERNO

ARTÍCULO 14. ÓRGANOS DE GOBIERNO estará compuesta por los: (i) Asamblea General; (ii) Junta Directiva; y (iii) Gerencia

ARTÍCULO 15. ASAMBLEA GENERAL: La Asamblea General es el órgano superior del Fondo. Ella se encarga de la dirección del mismo y sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, estatutarias y reglamentarias.

Su conformación, funciones y demás aspectos relacionados con este órgano de administración, están definidos en el Capítulo VI del Estatuto de CON FAMILIA.

ARTÍCULO 16. DELEGADOS. CON FAMILIA elegirá un mínimo de veinte (20) delegados para representar a los asociados en la Asamblea General para periodo de dos (2) años. Los cuales cumplirán con los siguientes requisitos:

- a. Ser asociado hábil del Fondo
- b. Tener una antigüedad continua o discontinua mínima como asociado de CON FAMILIA de un (1) año.
- c. Tener capacidad legal para ejercer derechos
- d. No haber sido sancionado en el Fondo en los últimos tres (3) años, por conductas que afecten la confianza, la transparencia o el patrimonio social.
- e. No haber sido condenado por delitos contra la administración pública, el patrimonio económico, la fe pública o el sistema financiero.
- f. Demostrar comportamiento acorde con los valores solidarios, respeto por los órganos de administración y control, y participación responsable en la vida del Fondo.
- g. Conocer estatutos, reglamentos, estructura de gobierno y principales productos y servicios del Fondo.
- h. No estar incurso en las inhabilidades e incompatibilidades

Parágrafo primero. El perfil y los requisitos para ser delegado de la Asamblea General se consignarán en la convocatoria a elecciones por parte de la Junta Directiva, la cual, será dada a conocer a todos los asociados con anterioridad a dicha etapa.

Parágrafo segundo. Los delegados electos una vez nombrados deberán formarse en economía solidaria y normas básicas aplicables a fondos de empleados.

ARTÍCULO 17. REGLAMENTO DE LA ASAMBLEA GENERAL. La Asamblea General contará con un reglamento de funcionamiento, el cual estará acorde con lo establecido en el artículo 53 del estatuto, y en que además se consignará todo lo referente a las reglas y lineamientos aplicables para el desarrollo de la sesión de asamblea, regulará aspectos tales como las funciones del Presidente y el Secretario, la forma y tiempo para las intervenciones de los delegados y los invitados a la Asamblea, la forma de participación de quienes deban asistir a la Asamblea para rendir conceptos, exponer temas o dar cuentas de la gestión realizada, el sistema de votación a utilizar en las decisiones a adoptar por la Asamblea y cualquier otro aspecto que sea relevante para esta.

ARTÍCULO 18. TOMA DE DECISIONES Y COMUNICACIÓN: Las decisiones que adopte la Asamblea General, deberán cumplir con la mayoría decisoria establecidas para cada asunto en los estatutos de CON FAMILIA. Toda decisión que se toma por parte de este órgano de dirección será comunicada a todos los interesados en las mismas, tales como los asociados, directivos y empleados del Fondo a través de la página web de CON FAMILIA o boletines informativos electrónicos y físicos.

ARTÍCULO 19. JUNTA DIRECTIVA: La Junta Directiva es el órgano de administración permanente de CON FAMILIA, sujeto a la Asamblea General y responsable de la dirección general de los negocios y operaciones.

La composición, procedimiento de elección de sus miembros y las funciones a ellos asignadas, se encuentran establecidas en el Capítulo VI del Estatuto de CON FAMILIA.

La Junta Directiva deberá cumplir, además de las obligaciones establecidas en el estatuto y el reglamento de funcionamiento, con:

- Como órgano de administración permanente rendirá cuentas a los asociados de CON FAMILIA, asociados a través de la Asamblea General de Delegados.
- Sus gestiones estarán dirigidas a actuar en defensa de los intereses de los asociados, sin perjuicio de la responsabilidad social empresarial con la sociedad y el medio ambiente.

Gobernará con respeto y responsabilidad, haciendo énfasis en promover la Economía Solidaria, el liderazgo estratégico, la visión prospectiva de la organización, la democracia participativa, la visión interdisciplinaria de sus integrantes, el consenso en la toma de decisiones, donde prime el bien general sobre el particular

ARTÍCULO 20. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LA JUNTA DIRECTIVA Las gestiones realizadas por la Junta Directiva serán evaluadas anualmente por la Asamblea General, con base a el informe de gestión y balance social. Dicha evaluación será realizada en la sesión de la Asamblea Ordinaria para el conocimiento de todos los asociados. La Asamblea General podrá indagar sobre el desempeño de la Junta Directiva realizando preguntas específicas sobre el cumplimiento de sus funciones y obligaciones a los miembros presentes en la Asamblea con el fin de recabar la información necesaria para emitir el concepto de evaluación.

ARTÍCULO 21. CONCEPTOS AUXILIARES. La Junta Directiva podrá solicitar la contratación de asesores externos o la integración de Comités especializados que les apoyen en temas tales como:

- a. Apetito de riesgo, mapas de riesgo y funcionamiento del SIAR.
- b. Planeación estratégica e indicadores de gestión.
- c. Inversiones de capital.
- d. Nuevos negocios.
- e. Reorganizaciones (incorporaciones, cesiones de activos, fusiones o alianzas con otras empresas solidarias).

- f. Adquisición de bienes inmuebles que afecte materialmente la solvencia o liquidez del Fondo, conforme a la Política definida por la Junta Directiva.
- g. Cualquier otra decisión que, a juicio de la Junta Directiva, tenga carácter estratégico o técnico para el Fondo de Empleados.

Los conceptos serán entregados de manera escrita a la Junta Directiva y posteriormente rendidos en sesiones que se citen para dicho fin, donde se resolverá cualquier duda o inquietud sobre lo conceptuado, dichos conceptos servirán de guía a la Junta para la toma de decisiones, pero no tendrán carácter vinculante, por lo cual, la responsabilidad recaerá enteramente en la Junta Directiva sobre las decisiones que se adopten.

ARTÍCULO 22. GERENTE: El gerente es el representante legal de CON FAMILIA, principal ejecutor de las decisiones de la Junta Directiva y de Asamblea General y superior jerárquico de los empleados del Fondo.

Será elegido por la Junta Directiva quien también deberá elegir al subgerente, quien tendrá el mismo periodo del gerente y podrá reemplazarlo, con sus mismas facultades, en sus ausencias transitorias, ocasionales o definitivas. El gerente y el subgerente ejercerán sus funciones bajo la dirección inmediata de la Junta Directiva y responderá ante esta y ante la Asamblea General sobre la gestión del Fondo, pudiendo ser removidos en cualquier tiempo, de conformidad con las normas legales vigentes.

Los requisitos, funciones, limitaciones, entre otros, se encuentran establecidas en el Capítulo VI del Estatuto de CON FAMILIA

ARTÍCULO 23. EVALUACIÓN: El gerente deberá ser evaluado anualmente por la Junta Directiva, la cual, deberá analizar aspectos de tales como sus habilidades de liderazgo, la gestión del equipo directivo y los empleados del Fondo, el desarrollo del plan estratégico, los valores y ética y los resultados de su gestión. La Junta Directiva deberá citar al gerente a una sesión para darle a conocer los resultados de su evaluación, en dicha sesión el gerente deberá exponer los logros alcanzados y las dificultades que se le han presentado durante su gestión.

ARTÍCULO 24. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA: El Gerente y la Junta Directiva definirán un plan estratégico con unos objetivos generales, los cuales, serán ponderados para ser desarrollarlos cada uno año a año según las necesidades del Fondo. Su avance será revisado mínimo dos veces al año, conforme el progreso de los proyectos en los que están basados su desarrollo y su cumplimiento final deberá verse reflejado en el informe anual. En ese orden de ideas, la planeación estratégica deberá dar resultados en periodos anuales, donde su éxito estará reflejada en los proyectos que se plateen para el cumplimiento de los objetivos generales.



CAPITULO III: ÓRGANOS DE CONTROL

ARTÍCULO 25. COMITÉ DE CONTROL SOCIAL: El Comité de Control Social es 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 CON FAMILIA.

Su conformación, funcionamiento, funciones, causales de remoción y demás aspectos relacionados, están definidos en el capítulo VII del Estatuto de CON FAMILIA.

ARTÍCULO 26. CANALES DE COMUNICACIÓN PARA CON LOS ASOCIADOS: El Comité de Control Social dispondrá de una dirección física y electrónica para atender las peticiones, quejas y reclamaciones de los asociados. Todas las solicitudes recibidas se resolverán dentro de los términos dispuestos en la política de PQRS del Fondo.

ARTÍCULO 27. ENTE INVESTIGADOR: El Comité de Control Social actuará como ente investigador en los casos en que se incumplan las obligaciones por parte de los asociados del Fondo de Empleados y velará porque los procesos disciplinarios cumplan con el debido proceso.

ARTÍCULO 28. REVISORÍA FISCAL: Es el órgano encargado de ejercer de manera independiente y con criterio profesional, el control fiscal de los actos de la Administración, con el objeto de velar por la protección y custodia de los activos y por la contabilidad e integridad de los sistemas contables, como también vigilar el correcto y eficiente desarrollo de los negocios sociales.

Su periodo, requisitos para su elección, funciones y responsabilidades, están definidos en el capítulo VII del Estatuto de CON FAMILIA.

CAPITULO IV: ÓRGANOS DE APOYO

ARTÍCULO 29. COMITÉS ESPECIALES: La Junta Directiva creará los comités que considere necesarios y designará los respectivos miembros, con el objetivo de apoyarse en el cumplimiento de sus funciones en concordancia con lo dispuesto en el artículo 21 del presente código.

ARTICULO 30. ESTRUCTURA DE LOS COMITÉS: Los comités se regirán por un reglamento, en el cual, tendrán definidas unas funciones a realizar, un periodo de actuación y el uso autorizado de fondos que permitan su funcionamiento, previa autorización de la Junta Directiva.

ARTICULO 31. COMITÉ DE RIESGO DE LIQUIDEZ: El objetivo primordial del Comité Interno de Administración del Riesgo de Liquidez será el de apoyar a la Junta Directiva y a la Gerencia de CONFAMILIA, en la definición del apetito y tolerancia al riesgo de liquidez, así como en la

definición de los criterios para la identificación, medición, control y monitoreo del riesgo de liquidez.

Está conformado por 3 miembros y un suplente, los cuales son designados por la Junta Directiva.

Sus funciones y demás aspectos relacionados, están definidos en el Reglamento de dicho Comité.

ARTICULO 32. COMITÉ DEL SISTEMA INTEGRAL PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO: Esta creado como órgano permanente de carácter técnico, especializado y de apoyo a la Junta Directiva, para la administración del riesgo del Fondo de empleados Con Familia.

Su conformación, funciones y demás aspectos relacionados, están definidos en el Reglamento de dicho Comité

CAPITULO V: SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO DE LOS DESIGNADOS PARA CARGOS DE DIRECCIÓN Y CONTROL EN CON FAMILIA.

ARTÍCULO 33. DELEGADOS DE LA ASAMBLEA: Con el propósito de garantizar competencia e idoneidad de los miembros de la Junta Directiva, los postulados a delegados deberán cumplir con el perfil y competencias requeridas y no estar incurso en incompatibilidades e inhabilidades legales y estatutarias. Su designación se hará de acuerdo a lo previsto en el reglamento de “Delegados” y los estatutos de CON FAMILIA.

ARTÍCULO 34. MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA, COMITÉ DE CONTROL SOCIAL Y APELACIONES: Todos los asociados aspirantes a miembros de Junta Directiva y Comité de Control Social deberán cumplir con las condiciones establecidas en el Estatuto del Fondo y sus reglamentos. La hoja de vida de cada aspirante será dada a conocer a los Delegados de la Asamblea General previo a la realización de la reunión de elección de estos órganos

ARTÍCULO 35. SISTEMA ELECTORAL: CON FAMILIA aplicará en la selección de su dirigencia, los principios, actividades y prácticas propias de los procesos políticos electorales. El asociado como elector primario, ejerce su derecho y cumple con su deber, al elegir mediante procesos de votación, a sus representantes a la Asamblea General de Delegados. Por su parte, los Delegados como representantes del colectivo de asociados, eligen también mediante procesos electorales, a los miembros de la Junta Directiva, el Comité de Control Social y el Comité de Apelaciones. CON FAMILIA se compromete a que dichos procesos se desarrollen de acuerdo con las mejores prácticas electorales, de manera tal que se garantice la transparencia e igualdad de condiciones de los participantes.



CAPITULO VI: EVALUACIÓN Y CONTROL A EMPLEADOS

ARTÍCULO 36. GERENTE: El Gerente General será evaluado de manera constante por la Junta Directiva, la cual quedará evidenciada en las actas correspondientes y servirá de soporte para la sesión de resultados de que trata el artículo 23 del presente código.

ARTICULO 37. EMPLEADOS: Los empleados de CON FAMILIA serán capacitados continuamente en las políticas y reglamentos aplicables al Fondo de Empleados con el fin de que su actuar esté enmarcado en el cumplimiento de sus deberes legales y laborales.

ARTICULO 38. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN: Anualmente se presentan ante la Junta Directiva y la Asamblea los indicadores de gestión, donde se evalúa la efectividad de los mismos y las acciones a emprender con el propósito de ajustar aquel que se encuentre desviado de los objetivos inicialmente planteados, de conformidad con lo establecido en los artículos 20 y 23 del presente código.

CAPITULO VII: POLÍTICAS

ARTÍCULO 39. POLÍTICAS: Las políticas institucionales son directrices que rigen y orientan las decisiones y actuaciones de las personas que hacen parte del Fondo, razón por la cual es necesario formular políticas que movilicen, impulsen y orienten el despliegue de los proyectos y acciones necesarias para cumplir con los retos y objetivos estratégicos.

ARTICULO 40. APROBACIÓN: La Junta Directiva es el órgano encargado de la aprobación de las políticas institucionales.

CAPITULO VIII: REVELACIÓN DE INFORMACIÓN

ARTÍCULO 41. CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: La información se revela de manera precisa y de modo regular, acerca de todas las cuestiones materiales referentes a CON FAMILIA según la información, ésta se clasifica en:

- Información general: es aquella de interés general. En esta categoría están incluidas las comunicaciones dirigidas a todos los asociados, tales como carteleras, páginas web, e información de actividades entre otras.
- Reservada: aquella que compete exclusivamente a los miembros de la Junta Directiva, al Gerente General y a sus empleados inmediatos. En esta categoría están incluidas las



comunicaciones que contemplan riesgo para la entidad o involucran estrategias de negociación o competitividad.

ARTÍCULO 42. ASPECTOS OBJETO DE REVELACIÓN: Con excepción de la información confidencial o de aquella que ponga en riesgo el negocio o afecte derechos de terceros, CON FAMILIA suministrará a través de su página web, revistas u otros, información general, actualizada y elaborada de acuerdo a los principios, criterios y prácticas profesionales. No se permitirán prácticas en las que se desconozca el principio de igualdad entre los asociados para la revelación de información, CON FAMILIA se asegurará que la información que sea de interés para sus asociados se realice sin ninguna barrera o preferencia sobre estos.

ARTÍCULO 43. REVELACIÓN DE INFORMACIÓN A LOS ENTES DE CONTROL: En cumplimiento a la normatividad vigente, CON FAMILIA realiza reportes de información a los entes de control, con la periodicidad establecida en la reglamentación respectiva.

ARTÍCULO 44. MANEJO DE LA INFORMACIÓN: Toda persona vinculada a CON FAMILIA, deberá tener especial cautela 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, y campañas. Así mismo, están obligadas a utilizar la información a la cual tengan acceso en virtud de sus funciones, o relación contractual, exclusivamente para el ejercicio de las mismas, haciendo plena observancia del procedimiento establecido para la revelación de información a tercero.

ARTÍCULO 45. MEDIOS DE CONSULTA: CON FAMILIA tiene varios medios a través de los cuales los asociados y demás interesados en su actividad podrán solicitar y consultar información:

- Página web.
- Informe anual de gestión
- Realizando una petición a través de los buzones o correo de PQRS.
- En las oficinas de CON FAMILIA.
- Líneas telefónicas.



CODIGO DE CONDUCTA

CAPITULO I PRINCIPIOS GENERALES

ARTÍCULO 1°. FINALIDAD DEL CÓDIGO DE CONDUCTA. El presente Código tiene por finalidad señalar los principios fundamentales dentro de los cuales debe desarrollarse la actividad del FONDO DE EMPLEADOS “CON FAMILIA”, sin perjuicio de las normas legales, estatutos de la entidad y demás reglamentos internos y de los que el Fondo de Empleados adopte a través del tiempo. Este Código consolida el compromiso de acogerse a las más estrictas normas de integridad personal y profesional en las relaciones entre los funcionarios del Fondo de Empleados y los Asociados, proveedores y demás terceros.

ARTÍCULO 2°. CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA. Es obligatorio que los miembros de la Junta Directiva, y demás funcionarios del Fondo de Empleados, conozcan y asimilen el presente Código de Conducta, de forma que conduzcan sus actividades conforme a sus postulados.

ARTÍCULO 3°. DEBER DE CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LEGALES. En la aplicación de las normas legales que rigen su actividad, el Fondo deberá evitar comportamientos que impliquen abuso del derecho.

ARTÍCULO 4°. COMO DEBE CONDUCIRSE Y EJECUTARSE LA ACTIVIDAD DEL AHORRO Y CREDITO. Los miembros de la Junta Directiva, directivos y demás funcionarios del Fondo de Empleados deben conducir y ejecutar la actividad de Ahorro y Crédito, con profesionalismo y moralidad, esto es, con honestidad, respeto, dignidad, diligencia, lealtad, probidad, seriedad, claridad y precisión, atendiendo siempre a cabalidad el cumplimiento de las normas legales.

Los miembros de la Junta Directiva, y demás funcionarios del Fondo de Empleados no deberán ofrecer ni aceptar incentivos para la realización de negocios, que puedan atentar contra la independencia y objetividad con que deben realizar su gestión, esto no se extiende, desde luego, a los incentivos normales y de aceptación general.

ARTÍCULO 5°. BUSQUEDA DE LA FINALIDAD. El Fondo de Empleados de Familia pondrá toda su capacidad profesional al servicio de la obtención de la finalidad prevista en su misión y visión.

ARTÍCULO 6°. NIVEL DE FORMACIÓN. Atendiendo a la especial naturaleza y complejidad de la actividad del Ahorro y el Crédito, el Fondo de Empleados deberá velar por mantener un alto grado de formación y conocimiento a todos los niveles, para lo cual deberá propender siempre por la permanente capacitación y/o actualización de los directivos, Representante Legal, y demás funcionarios.

Además de la formación que se reciba de la actividad de Ahorro y Crédito, CON FAMILIA procurará ofrecer de manera permanente actividades de formación tanto para sus miembros de órganos de gobierno, como sus empleados y asociados en temas de Economía Solidaria.

ARTÍCULO 7°. UTILIZACIÓN DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA. Los miembros de la Junta Directiva, Comité de Control Social, Comité de Riesgos, Comité de Crédito, Comité de Apelaciones, Comité de Evaluación de Cartera y demás comités y funcionarios deberán no solo abstenerse de hacer uso indebido de la información privilegiada que posean, sino que deberán adoptar medidas tendientes a impedir que dicha información circule o sea conocida por quienes no deberían conocerla.

ARTÍCULO 8°. UTILIZACION DE INCENTIVOS. El Fondo de Empleados de Familia no debe ofrecer incentivos excesivos, ni altas recompensas que estén asociadas al desempeño, por cuanto ello puede conducir a relajar los controles y a pasar por alto las políticas, o generar actos deshonestos, ilegales o antiéticos de los empleados.

Para establecer incentivos, es necesario analizar los posibles efectos de éstos, tanto positivos como negativos, en el comportamiento de los empleados y asociados, y como éstos pueden afectar el perfil de riesgos del Fondo de Empleados, además de si se generan conflictos de agencia.

Exigir a los empleados el cumplimiento de metas y límites que consulten el cumplimiento de los objetivos estratégicos, así como la realidad comercial en materia de resultados, en colocaciones y en captaciones, por las razones anotadas con anterioridad y porque conduciría, adicionalmente, a asumir altos riesgos para el Fondo de Empleados.

No se deben ofrecer incentivos, bonificaciones o recompensas al personal, si éstos se calculan sobre la base únicamente del desempeño comercial, sin considerar el impacto en la exposición a los riesgos de la entidad.

ARTÍCULO 9°. ORGANIZACIÓN Y CONTROL INTERNO DE LA ENTIDAD. El Fondo de Empleados deberá:

- obedecer a esquemas que tiendan a garantizar su profesionalismo y eficiencia.
- conocer la tecnología moderna y apoyar su actividad general en las herramientas que ésta le proporciona.
- mantener un adecuado control sobre sus asuntos internos, estableciendo, si es el caso, niveles de supervisión de las actuaciones de todos o algunos de sus funcionarios. Los niveles de supervisión que se establezcan no relevarán a los directivos y representante legal del control que, conforme a las normas legales, deben mantener sobre las actividades del Fondo de Empleados en general.

ARTÍCULO 10°. MANEJO DE LAS RELACIONES CON TERCEROS INTERESADOS: En el Fondo de Empleados de Familia se establece que las relaciones con terceros interesados deben

desarrollarse en ambientes estrictamente de negocios, en cumplimiento de las normas legales y las disposiciones del presente código de conducta.

ARTÍCULO 11°. RELACIONES CON LOS ORGANISMOS DE INSPECCION Y VIGILANCIA. El Fondo de Empleados deberá suministrar a los organismos gubernamentales de inspección y vigilancia la información que soliciten, en forma oportuna y suficiente.

CAPÍTULO II: PRINCIPIOS, DEBERES, RECOMENDACIONES EN RELACIÓN CON LOS MECANISMOS DEL SISTEMA DE ADMINISTRACION DEL LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION DEL TERRORISMO.

ARTÍCULO 12°. PRINCIPIO DEL CONOCIMIENTO DEL ASOCIADO, EMPLEADO, PROVEEDOR Y DEMAS ACTORES DE SU GRUPO DE INTERES. El Fondo de Empleados deberá procurar el mayor conocimiento que le sea posible acerca de sus asociados (clientes, proveedores), empleados y demás actores de su grupo de interés y obtener de ellos la información que razonablemente pueda resultar relevante para la adecuada consecución de las finalidades que ellos persigan.

El Fondo de Empleados deberá establecer requisitos para la debida identificación y adecuado conocimiento de su asociado.

ARTÍCULO 13°. REPORTES A LOS ENTES REGULADORES. El Oficial de Cumplimiento del Fondo de Empleados reportará en forma inmediata y suficiente a la Unidad de Información y Análisis Financiero UIAF, cualquier información relevante de acuerdo con la regulación existente. Todo lo anterior de acuerdo con el Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SARLAFT), del que forma parte el presente Código.

ARTÍCULO 14°. INFORMACIÓN DEBIDA A LOS CLIENTES. El Fondo de Empleados deberá informar a sus asociados acerca de la estructura y funcionamiento del producto o servicio financiero que vaya a utilizar, así como de los deberes y derechos mutuos que se desprendan del respectivo negocio.

ARTÍCULO 15°. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD. Salvo los casos autorizados por la Constitución y las leyes, El Fondo de Empleados deberá mantener confidencialidad sobre los asuntos de sus asociados, que haya conocido o conozca por razón de los negocios celebrados con ellos.

ARTÍCULO 16°. PUBLICIDAD. La publicidad de los servicios y productos financieros deberá ser leal, veraz y exacta y deberá instruir claramente a los asociados y al público en general sobre las actividades que desarrolla el Fondo de Empleados.

ARTÍCULO 17°. ATENCIÓN DE QUEJAS DE ASOCIADOS. El fondo de Empleados atenderá las quejas de sus asociados basándose en el Reglamento de QRSF y del procedimiento de Gestión de Quejas que ya tiene establecido; además, deberá informar al asociado de la existencia de dicho reglamento y procedimiento.

CAPÍTULO III: CONFLICTOS DE INTERESES

ARTÍCULO 18 PRINCIPIO DE LA INDEPENDENCIA DE LAS DECISIONES Y ACTUACIONES. El Fondo de Empleados propenderá por actuar con el grado de individualidad e independencia necesarias para proteger los derechos de las partes vinculadas y evitar conflictos de interés, así mismo, sus órganos de administración y control, sus directivos, empleados y asociados actuarán con transparencia frente a las decisiones y acciones que deban tomar en el desarrollo de sus cargos.

Es por esto que toda decisión que se tome y que involucre al Fondo de Empleados de CONFAMILIA deberá ser evaluada mediante la política de conflicto de intereses y deberá atender únicamente los intereses y en beneficio de CON FAMILIA.

ARTÍCULO 19° CONFIGURACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES. Las siguientes situaciones se considerarán configuradoras de conflicto de intereses:

1. Poseer directa o indirectamente a través de familiares, amistades o partes relacionadas, intereses financieros en competidores, distribuidores o proveedores.
2. Tomar decisiones que favorezcan o perjudiquen a una persona cuando exista una relación de familiaridad, amistad o enemistad, tales como: i) La aprobación o negativa de ingreso como asociado del Fondo; ii) El otorgamiento o negación de un crédito; iii) La definición de un proceso disciplinario de un asociado o miembro de un órgano de la entidad y, iv) Cualquier otra situación en la que se defina una situación particular para una persona que tenga relación con el Fondo de Empleados.
3. Ejercer un cargo en CON FAMILIA que incida en decisiones para beneficio propio.
4. Participar en la toma de decisiones para la contratación de personas o servicios para el Fondo cuando exista una relación de familiaridad, amistad o enemistad.
5. Realizar cualquier negocio u operación con fundamento en sentimientos de amistad, enemistad o relaciones familiares.
6. Otorgar a los ahorradores, beneficiarios y constituyentes de inversiones, cualquier tipo de preferencia económica que esté por fuera de los parámetros y políticas establecidas por el Instituto para las diferentes operaciones que realice.
7. Utilizar información privilegiada para obtener provecho para sí o para un tercero.
8. Recibir remuneración, dádivas o cualquier otro tipo de compensación en dinero o en especie por parte de cualquier persona natural o jurídica, en razón al cargo que desempeña o servicio prestado.

9. Ser cónyuges o compañeros permanentes, parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, primero civil o segundo de afinidad, con miembros del órgano permanente de administración y del órgano de Control y aspirar a un cargo dentro de dichos órganos.

ARTICULO 20° DEBER DE EVITARLOS E INFORMAR SU CONFIGURACIÓN. Los miembros de los órganos de administración y control, los directivos, los empleados, los asociados y los proveedores del Fondo de Empleados deberán evitar posibles situaciones y condiciones que puedan conducir a un conflicto de intereses, de configurarse la situación que genere el conflicto de intereses tendrán la obligación de declararlo para que el funcionario u órgano competente tome la decisión respectiva para el caso en concreto.

ARTICULO 21° PROCEDIMIENTO EN CASO DE CONFIGURARSE UN CONFLICTO DE INTERESES. Ocurrido el hecho que pueda configurar un conflicto de intereses, el involucrado deberá realizar un reporte verbal inmediato y posteriormente por escrito de la situación en que se encuentra a su superior jerárquico y deberá apartarse de cualquier análisis o evaluación que sea necesaria para la toma de una decisión en dicho caso. El superior deberá informar lo resuelto sobre la situación reportada para indicar si se configuró el conflicto de intereses y comunicará una decisión formal sobre la participación en dicha situación de la persona que reporte el conflicto, si se configura el conflicto de interés el involucrado será apartado de cualquier situación que conlleve a su participación y conocimiento de la información de dicha situación específica.

Todos los reportes de conflicto de intereses serán remitidos a la Gerencia y a la Junta Directiva.

ARTÍCULO 22°. REPORTE DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES. Los casos de conflictos de intereses serán gestionados jerárquicamente de la siguiente manera:

- Miembros de la Asamblea General: Será resuelto por la Asamblea General de Delegados.
- Miembros de la Junta Directiva: Será resuelto por la Junta Directiva.
- Miembros del Comité de Control Social: Será resuelto por la Junta Directiva.
- Gerente: Será resuelto por la Junta Directiva.
- Miembros del Comité Directivo: Será resuelto por el Gerente.
- Empleados del Fondo: Será resuelto por su superior inmediato

ARTÍCULO 23° DEBER DE RESOLVER LOS CONFLICTOS CON BASE EN EL INTERÉS DEL ASOCIADO Y EN LA EQUITAD. En caso de presentarse algún conflicto de intereses, este se deberá resolver siempre en beneficio del Fondo de Empleados de Familia, con un sentido de equidad.

ARTÍCULO 24° SANCIÓN POR PRÁCTICAS QUE CONSTITUYAN CONFLICTOS DE INTERÉS. Los Miembros de la Junta Directiva, Gerente, Comité de Control Social, Comité de Riesgo Liquidez, Comité Evaluación Cartera, Comité de Apelaciones y/o funcionarios del Fondo

de Empleados que incurran en prácticas que constituyan conflicto de interés, estarán sujetos a las acciones y sanciones disciplinarias y penales previstas en la ley.

El funcionario deberá responder frente a las autoridades y el Fondo de Empleados por la infracción frente al manejo de la información, lo cual constituye una justa causa de despido del Fondo de Empleados, falta que para estos efectos se califica como grave: la revelación de secretos y datos reservados del Fondo de Empleados de Familia.

CAPÍTULO IV PRÁCTICAS CONTROLADAS Y PROHIBIDAS

ARTÍCULO 25°. No se tolerará un comportamiento amenazador o violento, o incluso un indicio de este, con colegas, asociados o proveedores.

Los funcionarios del Fondo de Empleados se abstendrán de exigir, sugerir o recibir remuneración o beneficio económico, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé, para sí o para otros, de parte de asociados, usuarios o proveedores con los cuales se tengan relaciones comerciales e institucionales. Así mismo, se abstendrán de facilitar o promover cualquier práctica que tenga como efecto la evasión o elusión fiscal, ni se podrán realizar operaciones o contratos con personas naturales o jurídicas que se presten a la evasión fiscal en la respectiva operación o contrato.

Se considera deshonesto por parte de un empleado utilizar la propiedad o el buen nombre de la institución para la realización o promoción de intereses personales.

Se considera censurable, la instalación o copia de programas de computación que no estén respaldados con licencias de protección a la propiedad intelectual y derecho de uso o explotación.

Está prohibida la tenencia de armas de fuego, explosivos u otras armas en las instalaciones del Fondo de Empleados, como también la premeditada destrucción de sus pertenencias

El Fondo de Empleados no tolera la venta de drogas ilegales en sus instalaciones ni durante el desempeño de transacciones comerciales en su nombre. Ningún empleado podrá permanecer en el Fondo de Empleados bajo los efectos de alcohol.

CAPITULO V: SANCIONES

ARTÍCULO 26°. COMPETENCIA PARA SANCIONAR: Los funcionarios del Fondo de Empleados podrán ser sometidos a descargos y sancionados o despedidos por las violaciones a este código, a los estatutos, reglamentos internos, procesos internos de la entidad y las





funciones que le fuesen asignadas en el cumplimiento de su labor aplicando para el efecto la ley laboral.

ESCALAS DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 27°. El Fondo de Empleados de Familia no puede imponer a sus empleados sanciones no previstas en este Código, fallos arbitrales o en contrato de trabajo.

ARTÍCULO 28°. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a El Fondo de Empleados de Familia, implica por primera vez llamado de atención por escrito y por segunda suspensión hasta por 1 día por parte del Fondo de Empleados.
- b. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a El Fondo de Empleados de Familia implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por un día y por segunda vez hasta por tres días, y por tercera vez dará terminación justa del contrato de trabajo por parte del Fondo de Empleados de Familia.
- c. La violación leve por parte del empleado de las obligaciones contractuales o reglamentarias (Faltar a sus funciones o actividades asignadas de acuerdo con los procesos que se llevan a cabo en la entidad o incumplir las políticas estipuladas en los diferentes reglamentos de la entidad sin autorización expresa por parte de su superior) implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por un día y por segunda vez terminación justa del contrato de trabajo por parte del Fondo de Empleados Familia.

Parágrafo: La imposición de multas no impide que del Fondo de Empleados de Familia prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

ARTÍCULO 29°. Constituyen faltas graves:

- a. La falta total del empleado en la mañana, o en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por segunda vez.
- b. La falta total del empleado a sus labores durante un día sin excusa suficiente, por primera vez.
- c. Violación grave por parte del empleado de las obligaciones contractuales o reglamentarias.



PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 30°. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, El Fondo de Empleados de Familia deberá oír al empleado inculcado en descargo. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos, manifestaciones hechas por el empleado y de la decisión del Fondo de Empleados de Familia de imponer o no, la sanción definitiva.

ARTÍCULO 31°. Procedimiento. En todo proceso que implique la imposición de una sanción disciplinaria, se deberá observar el debido proceso prescrito en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia. Para el efecto, en primera instancia actuará como sancionador el Representante Legal del Fondo de Empleados de Familia y en segunda y definitiva instancia la Junta Directiva de la misma.

ARTÍCULO 32°. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

CAPITULO VI: MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y SOCIALIZACIÓN

ARTÍCULO 33°. DIFUSIÓN DEL CÓDIGO: El Código de Buen Gobierno Corporativo es divulgado a todos los colaboradores, proveedores y demás interesados en CON FAMILIA, a través de los medios de su página web, estatutos y otros medios que defina la administración.

Este código de buen gobierno fue aprobado por la Junta Directiva el día 19 de febrero de 2026

(
JUAN CAMILO PINEDA CUARTAS
Presidente Junta Directiva

MARIA JOSE HENRIQUEZ K
Secretaria Junta