

PRESENTACIÓN

Con la adopción de este Manual de Buen Gobierno y Ética, aprobado por la honorable Asamblea de Asociados del **Manual de Buen Gobierno y Ética** en adelante **FAGAS**, se ha consolidado el compromiso de los órganos de gobierno de la entidad en el desarrollo estratégico de una gestión eficiente, transparente, cumplidora de los principios del sector de la economía solidaria, la regulación que le es aplicable al fondo de empleados y lo consagrado en el Estatuto.

El sentido de estas disposiciones, adoptadas bajo un marco propio de autorregulación, basado en las instrucciones de la Superintendencia de Economía Solidaria, está orientado al ejercicio del gobierno de FAGAS, bajo parámetros éticos de conducta que garanticen sanas relaciones interpersonales, institucionales, así como una adecuada relación con nuestros grupos de interés en pro del fortalecimiento y confianza organizacional.

Con el control de legal en uso de sus atribuciones el presente Manual de Gobierno y Ética ha sido actualizado con las recomendaciones de la Superintendencia de la Economía Solidaria.

El presente Manual de Buen Gobierno y Ética se constituye en uno de los componentes representativos en la planeación estratégica de FAGAS, de ahí la importancia de que todos los integrantes de los grupos de interés no solo lo conozcan, sino que también lo acaten y aporten constantemente en su actualización y mejora.

JOHN JAIRO CONTRERAS MONCADA

Presidente Junta Directiva
FAGAS

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

1. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Para efectos de la comprensión de los diferentes aspectos que consagra el presente Manual de Buen Gobierno y Ética, se establecen las siguientes definiciones:

Administrar: Dirigir una institución y ejercer la autoridad sobre las personas que se le encargan. Planear, organizar, dirigir y controlar los recursos del Fondo de Empleados.

Conducta de una parte de interés: Hecho ejecutado por una parte de interés que es reportado o identificado en el Comité de Gobierno de Corporativo para definir si es o no de su competencia y análisis.

FAGAS: Es el Fondo de empleados de Vanti - FAGAS.

Manual de Buen Gobierno y Ética: Disposiciones basadas en el principio de autorregulación y las directrices de la Superintendencia de Economía Solidaria en el fondo de empleados, que representan el compromiso ético y buscan garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente en la administración de FAGAS. Este documento recopila y/o aclara las normas de conducta, mecanismos e instrumentos que deben adoptar las instancias de dirección, administración, gestión y control, con el fin de generar confianza en los diferentes grupos de interés.

Código de ética: Documento de referencia basado en los principios de la Economía Solidaria y los adoptados por FAGAS para ser aplicados día a día en las diferentes actuaciones de los órganos de gobierno, control y administración.

Conflicto de Interés: Son aquellas situaciones en las que el juicio de un integrante de los órganos de administración y control y la integridad de su gestión pueden estar indebidamente influenciadas por un interés o beneficio secundario, de tipo generalmente económico o personal que afecta la aplicación de los criterios con los cuales deben ser tomadas sus decisiones o ejercer sus funciones.

Comité de Buen Gobierno: Es el encargado de analizar diferentes conductas de los grupos de interés, incidentes o eventos, que pudieran afectar la institucionalidad o generar algún incumplimiento del presente Manual de Buen Gobierno y Ética y Ética, emitiendo las recomendaciones de mejora, acciones preventivas o correctivas para que la Junta Directiva las analice y aplique según corresponda, estará conformado por los integrantes del Comité de Control Social.

Competencias: Conjunto de atributos (motivaciones, actitudes, valores, conocimientos y habilidades) que son definibles, observables y medibles, y que están vinculados con el desempeño del objeto social de la entidad.

Gestionar: Hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o un objetivo.

Gobernabilidad: Con base en el Estatuto de FAGAS se definen los lineamientos que le

permiten a los órganos de administración y control trabajar para el oportuno y adecuado cumplimiento de los objetivos y fines de la entidad solidaria. Esta capacidad de conducir la organización se origina en el reconocimiento que los diversos grupos de interés conceden a estos estamentos, basados en: a) Legitimación: Competencia e idoneidad para administrar y controlar la entidad en el logro de los objetivos. b) Integridad: El cumplimiento de principios y valores éticos y la priorización del interés general sobre el particular y c) Transparencia: La comunicación para hacer visibles la forma como se administran los resultados obtenidos.

Buen Gobierno: El Buen Gobierno es el conjunto de normas, principios y procedimientos que regulan la estructura y el funcionamiento de los órganos de administración y control de una entidad. En concreto, analiza las relaciones entre la asamblea de asociados, la junta directiva, el comité de control social, la gerencia general, los asociados y los demás grupos de interés.

Grupos de Interés: Personas, grupos o entidades sobre las cuales el ente tiene influencia, o son influenciadas por él, se conocen también como stakeholders.

Políticas: Directrices u orientaciones por las cuales la alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad social en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la entidad, de manera que se garantice la coherencia entre políticas, procesos y prácticas con orientación a sus propósitos empresariales.

Principios Éticos: Los principios son reglas o normas que orientan la acción de un ser humano cambiando las facultades espirituales racionales. Se trata de normas de carácter general y universal, como, por ejemplo: amar al prójimo, no mentir, respetar la vida de las demás especies, etc.

Deber de Información: Deber legal y ético de todo funcionario o persona de responder e informar por la administración, el manejo y los rendimientos de fondos, bienes y/o recursos asignados, y los respectivos resultados, en el cumplimiento del deber que le ha sido conferido. De esta manera se constituye en un recurso de transparencia y responsabilidad para generar confianza y luchar contra la corrupción.

Riesgos: Posibilidad de ocurrencia de eventos tanto internos como externos, que pueden afectar o impedir el logro de los objetivos institucionales de la Entidad, entorpeciendo el desarrollo normal de sus funciones.

Transparencia: Principio que subordina la gestión de la entidad a las reglas que se han convenido y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, así mismo, el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada.

Valor Ético: Forma de ser y de actuar de las personas. Comportamientos deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, porque posibilitan una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores éticos se refieren a formas de ser o de actuar para llevar a la práctica los principios éticos.

2. OBJETIVOS

Este Manual de Buen Gobierno y Ética tiene los siguientes objetivos:

- a) Establecer el modelo de relacionamiento entre los asociados, los órganos de administración y control, trabajadores, y los demás grupos de interés del Fondo de Empleados de Vanti FAGAS, para su respectiva deliberación y aprobación por parte de la Asamblea de Asociados.
- b) Facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales, a través del monitoreo de prácticas que pudieran afectar la institucionalidad de FAGAS o generar incumplimientos al presente Manual de Buen Gobierno y Ética.
- c) Orientar los procesos de capacitación enfocados hacia la transparencia, claridad y oportunidad en la divulgación de las políticas adoptadas en este Manual de Buen Gobierno y Ética.
- d) Orientar a los diferentes grupos de interés, los comportamientos al interior de FAGAS en ejercicio de sus funciones o derechos, para que estos no vayan en contra de la institucionalidad o las políticas de buen gobierno y ética.
- e) Definir el monitoreo y registro de las conductas, incidentes y eventos que se presenten al interior de la entidad derivados de alguno de los grupos de interés que pudieran afectar las políticas de gobierno y ética, con base en los indicadores adoptados por la Junta Directiva para tal fin.
- f) Definir las prácticas que aportan al adecuado cumplimiento de las políticas de Buen Gobierno y Ética.

3. ALCANCE

El presente Manual de Buen Gobierno y Ética será de aplicación permanente por los asociados, órganos de administración y control de FAGAS, así como de otros grupos de interés a que haya lugar en el desarrollo de las diferentes actividades y procesos del fondo de empleados.

Es responsabilidad de todos los grupos de interés que hacen parte de FAGAS, dar estricto cumplimiento a los lineamientos establecidos en el presente documento, así como las normas jurídicas aplicables para las entidades del sector solidario y en el Estatuto adoptado por la Asamblea de Asociados.

TÍTULO II DE LA ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DE FAGAS

FAGAS es una entidad perteneciente al sector de la Economía Solidaria, el cual identifica y dispone de condiciones administrativas con políticas, objetivos y estrategias elaboradas y coordinadas por quienes participan en el desarrollo de su objeto social, con el fin de buscar la eficiencia y eficacia los recursos técnicos y financieros en condiciones que permitan cumplir con su fin primordial que es el mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados.

Por naturaleza, FAGAS tiene la posibilidad de diversificar su portafolio de servicios y en esa medida generar una imagen positiva y de impacto hacia su base social, con responsabilidad social y cultura del riesgo estructurada, buscando en forma permanente la optimización de

recursos, sin desatender el elemento social y humano de los asociados.

FAGAS propenderá por ser un fondo de empleados éticamente organizado, que participe con honestidad y responsabilidad social en la transformación de la sociedad.

FAGAS orienta su plan de negocios en dos ejes centrales, el primero al crecimiento como empresa solidaria en sus finanzas y estructura organizacional, el segundo al sostenimiento y servicio de calidad hacia los asociados, buscando el mejoramiento de su calidad de vida a través de una oferta de crédito de bajo costo y fácil acceso.

El plan de negocios de FAGAS establece el quehacer de cada integrante del Fondo de Empleados, lo que garantiza que las acciones de cada uno estén direccionadas hacia el cumplimiento de las metas a futuro que como entidad solidaria se han trazado.

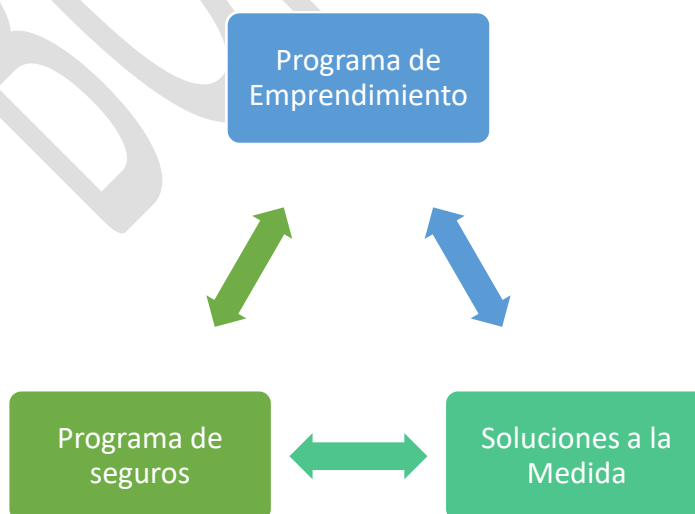
Misión y Visión

Misión: Somos un fondo de empleados que busca exaltar el sentido humano, ofreciendo servicios de ahorro, crédito y bienestar, propendiendo por la mejor calidad de vida de los asociados, empleados y sus familias; fundamentando nuestra razón de ser en las personas y en una gestión basada en el uso eficiente de los recursos financieros y tecnológicos y en la mejora continua.

Visión: FAGAS será un fondo de empleados innovador, que contará con un portafolio de productos y servicios altamente competitivo y de calidad, y con un equipo humano cualificado y motivado, en búsqueda constante y permanente de la excelencia en atención y servicio, convirtiéndonos así en la mejor alternativa financiera y de bienestar para nuestros asociados.

Ejes estratégicos:

FAGAS trabaja en ofrecer portafolios a la medida de las necesidades de nuestros asociados, para ello estableció los siguientes ejes estratégicos:



Programa de Emprendimiento:

Para FAGAS la cultura del emprendimiento es entendida como un medio para motivar e incentivar a sus asociados a identificar y cultivar iniciativas innovadoras, a desarrollar proyectos productivos, a fomentar las buenas prácticas en aquellos que han conseguido crear unidades productivas, todo ello con el propósito de lograr de manera colectiva, mejorar las oportunidades de ingreso, desarrollo y calidad de vida de los mismos.

Por tal motivo FAGAS, desde 2014, ha venido trabajando conjuntamente con la Fundación Incubar Colombia en el fortalecimiento de esta cultura al interior del fondo de empleados, contribuyendo al mejoramiento del ingreso, desarrollo y calidad de vida de los asociados y sus familias.

Programa de Seguros:

Porque nuestra prioridad son nuestros asociados, tenemos contratadas para todos nuestros asociados, sin ningún costo, las siguientes pólizas de seguros:

- Salario Contingente: Seguro de accidentes que ofrece al asociado o sus beneficiarios una mensualidad equivalente a \$500.000 durante 120 meses, en caso de incapacidad total o permanente o muerte adicionalmente.
- Cooperaditos: Seguro para los hijos de los asociados, que incluye asistencias escolares y coberturas por muerte accidental del asociado con hijos o sin hijos.
- Seguro de Accidentes: Es un seguro que cubre las necesidades de protección, en caso de un evento accidental que le ocurra a nuestro.
- Seguro Vida Grupo Deudores: Todos los créditos otorgados por Fagas tiene contratado un seguro que cubre el saldo de la deuda, en caso de fallecimiento del asociado.

Soluciones a la Medida:

Consientes que las necesidades de cada asociado son distintas, nuestro trabajo se enfoca en dar una solución a largo plazo y a la medida de esas necesidades, para ello tratamos de entender cuáles son sus gustos, que los motiva, cuáles son sus proyectos, sus necesidades, para así construir juntos un proyecto que le permita alcanzar su tranquilidad y sus metas, convirtiéndonos en un verdadero aliado y en la primera opción de nuestros asociados.

**TÍTULO III
BUEN GOBIERNO Y ÉTICA****1. INSTRUCCIONES DE LA SUPERINTENDENCIA DE ECONOMÍA SOLIDARIA FRENTE AL BUEN GOBIERNO**

Con el propósito de continuar fortaleciendo la estructura de gobierno de las organizaciones solidarias según el desarrollo de las prácticas de Buen Gobierno a nivel mundial, la Superintendencia de la Economía Solidaria adelantó, durante el año 2020, un proceso de revisión de la Guía de Buen Gobierno expedida en el año 2013, para actualizar su contenido, teniendo en cuenta los preceptos consagrados en el Decreto 962 de 2018 "Por

el cual se adiciona el Título 11 a la Parte 11 del Libro 2 del Decreto 1068 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público, relacionado con normas de Buen Gobierno y Ética aplicables a organizaciones de economía solidaria que prestan servicios de ahorro y crédito, y se dictan otras disposiciones.” Es así como la Superintendencia de Economía Solidaria, en el ámbito de su competencia, pretende promover la incorporación de buenas prácticas de gobierno en las organizaciones supervisadas, como un proceso interno que debe evolucionar y adecuarse a las circunstancias particulares, al perfil operativo y financiero y al entorno en que desarrollan sus actividades. Considerando que la gobernabilidad es un componente esencial para el logro de organizaciones sólidas y confiables a mediano y largo plazo, entendiéndose como tal los procesos de institucionalización, permanencia de las organizaciones administradas y controladas por un grupo de personas que actúan y toman decisiones, estas orientaciones e instrucciones pretenden efectuar recomendaciones generales a los directivos de cada organización con el fin de mitigar y/o controlar los riesgos, derivados de la inadecuada toma de decisiones de las organizaciones bajo la supervisión del ente de regulación.

El Buen Gobierno es un factor determinante de control de los niveles de riesgo a que se encuentran expuestas las organizaciones vigiladas, es deber la Superintendencia de Economía Solidaria velar porque aquellas cuenten con un Gobierno adecuado según su tamaño, naturaleza, complejidad de sus operaciones, estrategia y perfil de riesgo.

2. CONCEPTUALIZACIÓN DEL BUEN GOBIERNO Y ÉTICA

Es una herramienta que le aporta a la sostenibilidad y generación de valor de las entidades bien sean públicas o privadas. Facilita un mejor entendimiento del negocio y de su visión estratégica, además fortalece las relaciones entre administradores, asociados y demás grupos de interés, mitiga los riesgos y genera confianza en la base social, todo esto para mejorar la reputación organizacional.

Buen Gobierno. Forma de ejercicio del poder en una entidad solidaria caracterizada, entre otros por: la eficiencia, la transparencia, la rendición de cuentas, la participación de la base social, que revela la determinación los órganos de gobierno, administración y control de utilizar los recursos disponibles a favor del desarrollo económico y social del fondo de empleados.

Ética. La ética es el conjunto de normas y principios que rigen las decisiones y acciones que realizan los órganos de gobierno, administración y control de la entidad, en busca del bienestar común en la base de asociados y demás grupos de interés en el desarrollo de las actividades del fondo de empleados.

La Gobernabilidad, el Buen Gobierno y Ética. La gobernabilidad es un proceso. Esto significa que un Buen Gobierno y Ética en las organizaciones no es un fin, sino un medio para obtener resultados exitosos, traducido en el cumplimiento de los objetivos de la organización y por ende de una adecuada gobernabilidad.

La Junta Directiva, el Buen Gobierno y Ética. La Junta Directiva como órgano permanente de administración y gobierno tiene el compromiso y la responsabilidad de

establecer la adopción del Manual de Buen Gobierno y Ética, como un instrumento eficiente de gestión al interior de FAGAS.

Cumplimiento de la misión y la visión. Las organizaciones tienen una misión y visión que cumplir, para lo cual las políticas de Buen Gobierno y Ética aportan en forma directa y constante para la consecución de estas metas.

Conflictos de intereses, Buen Gobierno y Ética. Los conflictos de intereses surgen cuando algún integrante de los órganos de gobierno, administración o control tiene que tomar ciertas decisiones sobre las actividades que desempeña, que puedan beneficiar intereses privados, lo que en forma directa afecta la adecuada ejecución de las prácticas de buen gobierno y ética adoptadas por el fondo de empleados.

3. PRINCIPIOS DEL BUEN GOBIERNO Y ÉTICA

Los principios del Buen Gobierno y Ética son un conjunto de normas, principios y prácticas que regulan y guían la gestión de las actuaciones de los órganos de gobierno, administración y control de una entidad solidaria. Estos principios están diseñados para promover la transparencia, la responsabilidad, la equidad y la eficiencia en las operaciones de FAGAS, con el objetivo de proteger los intereses de los asociados y otros grupos de interés.

a. Transparencia: La transparencia implica la divulgación de información clara, precisa y oportuna sobre la situación financiera, los resultados sociales y las decisiones estratégicas de la entidad. Esto incluye informes financieros, informes de gestión, divulgación de riesgos y cualquier otra información relevante para los asociados y otras partes interesadas. La transparencia permite a los asociados y grupos de interés tomar decisiones informadas y evaluar la gestión de la entidad objetivamente.

De igual manera, la transparencia debe estar presente en la toma de decisiones al interior de la entidad en procesos administrativos, operativos y de gestión.

b. Responsabilidad: El principio de responsabilidad establece que integrantes de los órganos de gobierno, administración y control de la entidad deben ir en pro de los objetivos institucionales y sus asociados. Deben rendir cuentas por sus acciones y decisiones, y ser responsables de los resultados obtenidos. Esto implica actuar con diligencia, ética, honestidad y cumplir con las leyes y regulaciones aplicables.

c. Equidad: El principio de equidad se refiere a la igualdad de trato y la protección de los derechos de todos los asociados. Esto implica que todas las partes interesadas deben tener la oportunidad de participar y expresar sus opiniones en forma abierta sin ningún tipo de presiones, dádivas o beneficios. Además, implica evitar conflictos de interés y asegurar una distribución justa de los beneficios sociales y minimizar los riesgos institucionales.

d. Responsabilidad social empresarial: Los principios de responsabilidad empresarial promueven el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables, así como el respeto por los estándares éticos y sociales. Esto implica adoptar prácticas comerciales responsables

y considerar los impactos sociales y ambientales a la comunidad en general de las operaciones de FAGAS.

e. Cumplimiento normativo y legal: FAGAS debe cumplir con todas las leyes, regulaciones y normas aplicables al sector de la economía solidaria. Esto incluye el cumplimiento de estándares contables, fiscales, laborales, medioambientales y de gestión hacia el asociado, entre otros, por lo que ningún integrante de los órganos de gobierno, administración y control debe propiciar acciones que obstaculicen o atrasen estos lineamientos al interior de la organización.

f. Independencia: Los órganos de administración y gobierno desempeñan un papel fundamental en la organización, por lo que sus integrantes deben ser independientes, que no tengan conflictos de interés y puedan tomar decisiones imparciales y objetivas en beneficio de la entidad y no a título personal o beneficio de pocos. Esta independencia también se hace extensiva respecto de la empresa que genera el vínculo asociativo la cual es un ente jurídico independiente al fondo de empleados.

h. Gestión de riesgos: Los principios de gestión de riesgos promueven la implementación de sistemas sólidos para identificar, evaluar y gestionar los riesgos que enfrenta la entidad. Esto implica establecer políticas y procedimientos adecuados para la gestión de riesgos y tener una supervisión adecuada para garantizar su efectividad.

i. Compromiso con los asociados: Fomentar el compromiso con los asociados implica promover la participación de la base social en los procesos democráticos y de formación al interior de FAGAS.

4. GENERACIÓN DE VALOR INSTITUCIONAL DEL BUEN GOBIERNO Y ÉTICA

El Buen Gobierno y Ética se refiere al conjunto de normas, prácticas y procesos que rigen la forma en que una entidad es administrada y controlada. Su importancia radica en garantizar la transparencia, la responsabilidad y la equidad en las decisiones y acciones de una organización como FAGAS. A continuación, se presentan algunas razones clave por las que el Buen Gobierno y Ética son generadores de valor institucional:

a. Protección de los intereses de los asociados: El Buen Gobierno y Ética buscan proteger los derechos e intereses de los asociados, asegurando que la institución esté siendo gestionada de manera adecuada y en su beneficio, sin confundirlo con las actividades de otros órganos de control, su esencia es estar atentos a posibles incidentes que de materializarse afecten en forma directa la institucionalidad y por ende la estabilidad de FAGAS como organización.

b. Transparencia y rendición de cuentas: El Buen Gobierno y Ética promueven la transparencia en la toma de decisiones, así como en la divulgación de la información financiera, administrativa y de gestión, lo que permite a los asociados y otras partes interesadas comprender mejor los resultados financieros, sociales y el desempeño de la entidad. Además, busca fomentar la rendición de cuentas clara, oportuna y asertiva de los directivos y administradores ante los asociados y otros grupos de interés.

c. Mejora de la gestión: El Buen Gobierno y Ética promueven la participación de los diferentes grupos de interés y la consideración de diferentes perspectivas.

d. Generador de confianza: Las entidades que han adoptado políticas de Buen Gobierno y Ética suelen ser más atractivas para los grupos poblacionales que generan el vínculo de asociación, ya que transmiten confianza y seguridad en la gestión de los recursos y en la protección de los derechos de los asociados. Además, el Buen Gobierno y Ética son factores para tomar en cuenta para la toma de decisiones por instituciones financieras, aliados estratégicos, agremiaciones, etc., ya que generan confianza en que las actividades son realizadas con criterios de ética y transparencia.

e. Gestión del riesgo: El Buen Gobierno y Ética contribuye a identificar o prevenir si se han presentado incidentes de fraudes, conflictos de interés y prácticas empresariales irresponsables, protegiendo así el valor y la reputación de FAGAS como organización.

En resumen, el Buen Gobierno y Ética aportan valor institucional porque promueven la transparencia, la ética, la responsabilidad, la equidad y la eficiencia en la gestión del fondo de empleados, protege los intereses de los asociados y otras partes interesadas, y contribuyen a la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de la organización.

5. HECHOS QUE AFECTAN EL BUEN GOBIERNO Y ÉTICA

El Buen Gobierno y Ética pueden verse afectados por una serie de hechos, que varían desde conductas de los grupos de interés, hasta cambios en el entorno empresarial y la estructura organizacional, entre otros; por tanto, ser analizados por el Comité de Buen Gobierno (Comité de Control Social) con el fin de establecer su impacto y acciones de mejora, preventivas o correctivas con destino a la Junta Directiva para su respectiva deliberación y/o aprobación.

a. Malas prácticas: Las malas prácticas, como la manipulación de información confidencial o pública en beneficio propio, divulgación errada, incompleta o sesgada que genere desinformación o pánico en los grupos de interés, la corrupción en cualquiera de sus manifestaciones, tienen un impacto significativo en el buen gobierno. Estos eventos erosionan la confianza de los asociados y el público en general, pudiendo llevar a cambios regulatorios, reformas en las prácticas de buen gobierno o la imposición de multas de los entes de control.

b. Cambios en la legislación y regulación: Los cambios en las leyes y regulaciones relacionadas con el buen gobierno pueden requerir adaptaciones en las prácticas empresariales. La implementación de nuevas normativas puede influir en la estructura organizacional, la divulgación de información, la gestión de riesgos y otros aspectos del buen gobierno.

c. Crisis económicas y financieras: Las crisis económicas y financieras, como la recesión económica global o las crisis del sector financiero o solidario, pueden tener un impacto significativo en el buen gobierno. Estas situaciones pueden exponer debilidades en los sistemas de gobierno existentes y destacar la importancia de una gestión de riesgos adecuada y una supervisión efectiva.

d. Conformación de los órganos de administración y control: La designación de integrantes de órganos de administración y control (Asamblea de Asociados, junta directiva, comité de control social y la revisoría fiscal), que no acrediten sus capacidades o requisitos estatutarios, pueden tener implicaciones en el buen gobierno.

e. Fusiones, adquisiciones o transformaciones de las entidades que generan el vínculo asociativo: Los procesos de fusiones, adquisiciones o transformaciones de las entidades que generan vínculo asociativo pueden dar lugar a cambios en el buen gobierno. Estos cambios pueden requerir ajustes en las estructuras de gobierno, la composición de los órganos de administración y control y las políticas de toma de decisiones, esto se presenta cuando la entidad patronal compra, se transforma o se adhiere a nuevos grupos poblacionales que podrían hacer parte de la base de asociados y por ende participar en los diferentes procesos internos del fondo de empleados.

f. Desconocimiento de roles dentro de la estructura organizacional y de gobierno: Los asociados, o integrantes de un órgano de administración o control, que desconocen o no tienen clara la estructura organizacional y de gobierno buscando interferir en las funciones o atribuciones que no le corresponden, impacta en forma negativa la gobernabilidad del fondo de empleados.

g. Incumplimiento a las políticas de Buen Gobierno y Ética. El incumplimiento de algún integrante de los grupos de interés de FAGAS del presente Manual de Buen Gobierno y Ética por la realización de actuaciones dentro de sus funciones, actividades o derivados del elemento asociativo generan una afectación directa en la gobernabilidad del fondo de empleados.

De igual manera el incumplimiento de un integrante de los grupos de interés del régimen de inhabilidades e incompatibilidades previsto en el Estatuto.

Por otra parte, La Superintendencia de la Economía Solidaria, mediante Circular Externa No. 88 del 13 de agosto de 2025, puso a disposición de las empresas solidarias supervisadas la 'Guía para la implementación de mejores prácticas de buen gobierno' y derogó la Carta Circular No. 21 de junio de 2022. En consecuencia, FAGAS adoptará como marco de referencia las medidas y recomendaciones aplicables, bajo el principio de 'cumpla o explique' cuando corresponda:

a. Participar en las actividades de ejecución que correspondan al gerente o director y, en general, a las áreas ejecutivas de la organización, así sea temporalmente por la ausencia de alguno de ellos o desconociendo su rol en la organización.

b. Estar vinculado como empleado, asesor, contratista o proveedor de la organización, o en alguna de las empresas o con personas que presten estos servicios a la misma.

c. Obtener ventajas preferenciales, directa o indirectamente, en cualquiera de los servicios que preste la organización.

d. Decidir sobre políticas de servicios que los beneficien ante los demás asociados.

e. Decidir sobre el reclutamiento, retiro, promoción del personal a cargo de la organización, sin respetarse la estructura organizacional o sin que se respeten las políticas de talento humano adoptadas por la entidad.

f. Dar órdenes a empleados de la organización o solicitarles información directamente, sin consultar el conducto regular establecido por la junta directiva.

g. Los directivos, directores, integrantes de comisiones o comités, no podrán ser cónyuges o compañeros permanentes, ni tener vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil, con el gerente, con directivos de la organización, y en las empresas del mismo grupo o de las sociedades, corporaciones, fundaciones y asociaciones con las que tenga algún tipo de relación contractual o ser accionista.

h. Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la organización solidaria, salvo autorización expresa de la junta directiva.

i. Participar por sí o por interpuesta persona, en interés personal o de terceros, en actos respecto de los cuales exista conflicto de interés.

j. Otorgar, sin la debida autorización, retribuciones extraordinarias a los miembros de la junta directiva o comité de control social, asamblea y empleados de la organización.

Estos son solo algunos ejemplos de eventos que pueden afectar el Buen Gobierno y Ética. En general, es fundamental que FAGAS esté preparada para enfrentar estos desafíos y sus diferentes grupos de interés sean capaces de adaptarse y fortalecer sus prácticas de gobierno para garantizar una gestión eficaz, la transparencia, la ética y la rendición de cuentas.

6. ACCIONES PREVENTIVAS DEL BUEN GOBIERNO

El Buen Gobierno y Ética se refieren a la forma en que una entidad u organización es dirigida y controlada. Las acciones preventivas para salvaguardar las políticas de Buen Gobierno y Ética están diseñadas para evitar conflictos de interés y malas prácticas dentro de una organización, siendo las más destacadas:

a. Adopción de prácticas de Buen Gobierno y Ética: FAGAS implementa el Manual de Buen Gobierno y Ética que establece las pautas a seguir en las relaciones y los roles de los diferentes actores dentro de la organización y demás grupos de interés.

b. Políticas y procedimientos: Es importante establecer políticas y procedimientos claros y transparentes que cubran áreas como la ética empresarial, la gestión de riesgos, la divulgación de información, administración al talento humano, prestación de servicios al asociado, entre otras, que son actividades transversales que impactan en forma directa al Buen Gobierno y Ética de FAGAS.

c. Junta Directiva independiente y equilibrada: Una Junta Directiva independiente y equilibrada es fundamental para la adecuada aplicación de políticas de Buen Gobierno y Ética. Debe estar compuesta por personas con experiencia y conocimientos relevantes aplicables al sector solidario y ser capaz de tomar decisiones imparciales y objetivas en beneficio de la entidad y sus asociados.

Las actuaciones de los integrantes de la Junta Directiva que podrían provocar la pérdida de independencia y/o desequilibrar son:

- No respetar la política de conflictos de interés.
- No utilizar en forma adecuada los canales de comunicación tanto al interior de la Junta Directiva como con los grupos de interés.
- Actuar a título individual en el desarrollo de sus funciones y no como integrante del cuerpo colegiado.
- Hacer uso indebido de su rol como integrante de la Junta Directiva para la obtención de beneficios personales o de terceros.
- No acoger en el desarrollo de sus funciones los principios y valores de la Economía Solidaria y los adoptados por FAGAS.
- No respetar las políticas de confidencialidad, tratamiento de datos personales o hacer uso inapropiado de la información a la que accede en el ejercicio de su cargo.

d. Control Interno: El Control Interno es esencial para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en una organización. El control interno verifica y evalúa los procesos internos, con el objetivo de identificar falencias o aspectos de mejora en pro de la mejora de la ejecución de las actividades del fondo de empleados.

e. Divulgación de información transparente: FAGAS debe propender por una comunicación transparente y oportuna con los asociados y el público en general. Esto implica divulgar información financiera, de gestión social y operativa relevante de manera clara, comprensible y oportuna.

f. Reuniones de cuerpos colegiados, comités y comisiones. Para la toma de decisiones por los cuerpos colegiados como son la Asamblea de Asociados, la Junta Directiva y el Comité de Control Social, las deliberaciones deben hacerse en reunión formal debidamente convocada con los medios oficiales con que cuenta FAGAS para este fin.

g. Relacionamiento con los grupos de interés. Entre todos los actores que hacen parte de los diferentes grupos de interés, las relaciones deben ser transparentes, respetuosas en todo momento, conservando según corresponda el rol de cada estamento, así como los asuntos de confidencialidad a que se comprometan según correspondan y dar un uso responsable y oportuno de los diferentes medios de comunicación con los que cuenta FAGAS.

h. Procesos de formación. Es una necesidad para FAGAS el capacitar a los asociados, integrantes de los órganos de administración, control y trabajadores en todo lo relacionado con las prácticas de buen gobierno, su cumplimiento obligatorio, ejecución e importancia para el fondo de empleados.

7. ACCIONES CORRECTIVAS PARA SALVAGUARDAR EL BUEN GOBIERNO Y ÉTICA

Las acciones correctivas para salvaguardar el Buen Gobierno y Ética se aplicarán por parte de la Junta Directiva, cuando se identifiquen irregularidades, incumplimientos o malas prácticas al interior de FAGAS. De igual manera para la adopción de estas directrices se debe tomar en cuenta y respetar lo que se ha regulado en el Estatuto para ciertas situaciones que pudiesen presentarse. Se presentan algunos ejemplos de acciones correctivas que pudieran ser aplicadas al interior de FAGAS.

- Verificación y análisis de los hechos
- Cambios en la alta dirección (Junta directiva y Gerencia)
- Mejora de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo
- Mejora en los procesos de divulgación de información
- Socialización de mejores prácticas de buen gobierno y ética

8. COMITÉ DE BUEN GOBIERNO (COMITÉ DE CONTROL SOCIAL)

El Comité de Buen Gobierno es un comité de carácter preparatorio, conformado por los integrantes del Comité de Control Social, el cual reunirá cuando se identifiquen hechos al interior de FAGAS que vayan en contra de la política adoptada en este manual, con el ánimo de ejercer sus funciones y emitir sus respectivas recomendaciones o acciones preventivas, correctivas o de mejora hacia la Junta Directiva, enfocadas a la salvaguarda de las políticas de Buen Gobierno y Ética adoptadas en el presente documento. Sus funciones se detallan así:

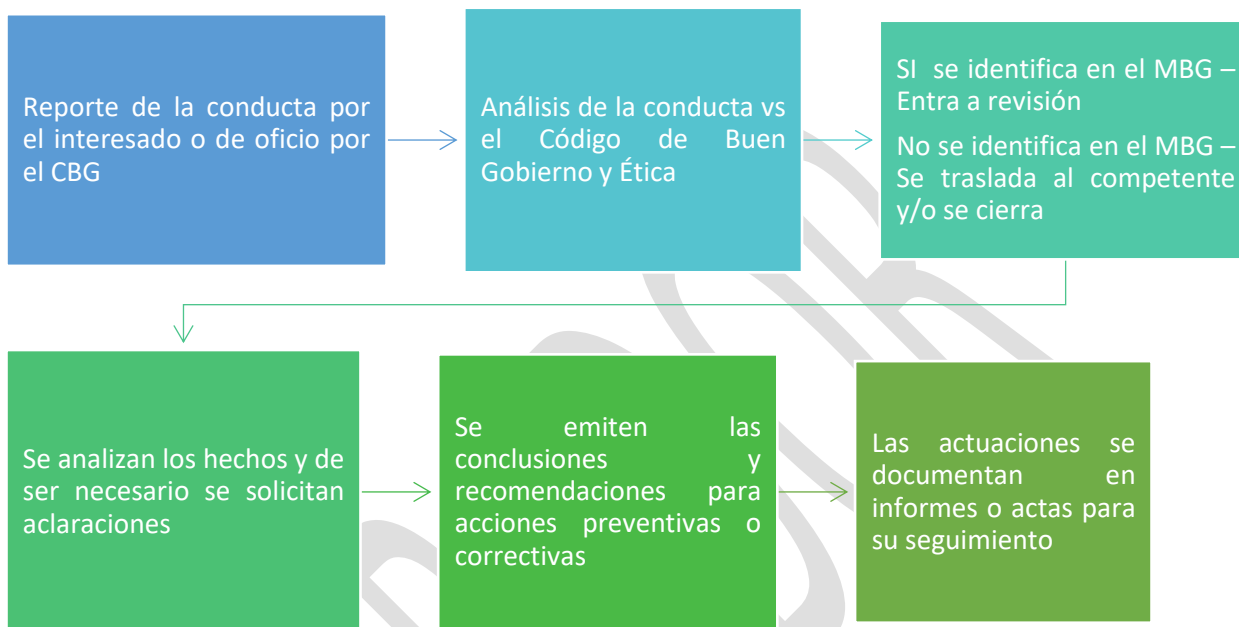
- a) Elaborar o proponer políticas y prácticas enfocadas al Buen Gobierno y Ética de FAGAS, para su respectiva deliberación y aprobación por parte de la Junta Directiva.
- b) Analizar por iniciativa propia o a petición de parte, cuando se tenga conocimiento sobre prácticas que pudieran afectar la institucionalidad de FAGAS o generar incumplimiento al presente Manual de Buen Gobierno y Ética, ejecutadas por los diferentes grupos de interés.
- c) Promover recomendaciones, propuestas y procesos de formación propendiendo hacia la transparencia, claridad y oportunidad en la divulgación de información a los diferentes grupos de interés de las políticas adoptadas en el presente Manual de Buen Gobierno y Ética.
- d) Emitir recomendaciones, sugerencias o acciones preventivas o correctivas para aprobación o ejecución de la Junta Directiva en pro de la salvaguarda de las políticas de Buen Gobierno y Ética.

9. PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE CASOS RELACIONADOS CON PRÁCTICAS QUE PUDIERAN AFECTAR LAS POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA

De oficio o a petición del interesado, el Comité de Buen Gobierno (Comité de Control Social) realizará el análisis de los casos que presuntamente pudieran afectar las políticas de Buen Gobierno y Ética contenidas en el presente Código, con el objetivo de emitir sus consideraciones y/o recomendaciones o acciones de mejora o correctivas con destino a la Junta Directiva para su respectiva deliberación y aplicación. Estas, no constituyen sanciones disciplinarias, ni se contraponen a las funciones o actividades derivadas del Estatuto para los diferentes entes en el desarrollo de investigaciones disciplinarias. En

cuanto a los trabajadores directos o en misión se procederá con lo contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo de su respectivo empleador.

Por otra parte, se documentarán los casos siguiendo la metodología que se define a continuación:



Para una mayor comprensión del flujograma se recuerdan las siguientes abreviaciones:

CBG. Comité de Buen Gobierno (Comité de Control Social).

MBG. Manual de Buen gobierno.

TÍTULO IV DE LAS POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO

CAPÍTULO PRIMERO POLÍTICAS PARA LA DIRECCIÓN DEL FONDO DE EMPLEADOS

1. Administradores – Directivos: La ley 222 de 1995 prevé que los administradores – directivos deben obrar de buena fe, con lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios. Estos principios determinan la responsabilidad de los administradores frente a FAGAS, sus asociados y demás grupos de interés. De acuerdo con la Circular Básica Jurídica de la Supersolidaria y el Estatuto, tienen la calidad de administradores del Fondo de Empleados los integrantes de la Junta Directiva, los representantes legales (principales y suplentes) y los liquidadores.

A su vez el Decreto Ley 1481 de 1989, determina que La administración de los fondos de empleados será ejercida por la Asamblea de Asociados (general o por delegados), la Junta directiva y el Gerente.

La Asamblea de Asociados es el órgano máximo de administración en FAGAS, sin embargo, sus integrantes no tienen la calidad de administradores, toda vez que no están investidos legalmente con esta condición por el marco regulatorio antes mencionado, sus decisiones se adoptan únicamente en la reunión de Asamblea ordinaria o extraordinaria debidamente convocada y con el lleno de los requisitos de ley.

Por otra parte, esta misma norma señala que la inspección y vigilancia interna de los fondos estará a cargo del revisor fiscal y el comité de control social, con base en las funciones y los roles definidos tanto en la ley como en el Estatuto. A su vez la Superintendencia de Economía Solidaria es la entidad de inspección, vigilancia y control delegada por el presidente de la república para realizar estas actividades en las entidades solidarias.

2. Responsabilidad con el objeto social: FAGAS enmarcado en la función social que debe cumplir tiene los siguientes objetivos: Proteger y fomentar el ahorro de los asociados, elevar su nivel de vida, estrechar los vínculos de solidaridad y compañerismo, prestar servicios por medio de la ayuda mutua sin ánimo de lucro y aportar al mejoramiento de las condiciones sociales, económicas y culturales de los asociados, por medio de trabajo solidario y de autogestión, forjando la prestación efectiva de los servicios y ayudando en el desarrollo del sector solidario dentro de los lineamientos definidos por el Estado, a través de la inversión social y la integración al sector fondista, de conformidad con los principios solidarios, finalidades y cometidos consagrados en la Constitución Política, en las leyes y en los reglamentos correspondientes.

Para cumplir tal labor, los administradores deben ejercer los roles para los cuales han sido nombrados en la entidad, bajo los preceptos de integridad, oportunidad y transparencia, así como gestionar eficientemente los recursos, rendir informes, propender por el logro de los objetivos institucionales, coordinar y colaborar con los demás organismos y responder a las necesidades de los asociados, cumpliendo para este fin con el desarrollo del objeto social de FAGAS, así como el cumplimiento en todo momento del Estatuto y las normas jurídicas aplicables al Fondo de Empleados.

3. Responsabilidad con la gestión Los administradores se deben actuar de acuerdo con su experiencia y competencias, respetando los principios incorporados dentro de este Manual de Buen Gobierno y Ética, actuando objetivamente, con profesionalismo y con espíritu de liderazgo en el ejercicio de sus funciones, guiando las acciones de la entidad hacia el logro de sus objetivos institucionales, formulando periódicamente su direccionamiento estratégico y siendo responsables por su ejecución y gestión.

Para ello, deberán orientar sus capacidades personales y profesionales hacia el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, a cumplir cabalmente con la normatividad vigente, al cumplimiento estricto de la confidencialidad en la información, al acatamiento de los procedimientos establecidos para la operación de FAGAS, y a la divulgación oportuna de la información a los asociados sobre la gestión y resultados administrativos y financieros anuales, con base en las disposiciones legales y estatutarias.

4. Delegación de funciones. Cuando se deleguen determinadas funciones, debe ser consecuente con las obligaciones que se asumieron como administradores de FAGAS, de modo que se deben fijar, preferiblemente por escrito, claramente los derechos y

obligaciones de la función, obligándose a mantenerse informado del desarrollo de los actos delegados, impartir orientaciones generales sobre el ejercicio de las funciones entregadas y establecer sistemas de control y evaluación periódica de las mismas. Por su parte, los miembros de los órganos de administración deben cumplir con los requisitos estipulados en el Estatuto y la ley.

La delegación de una función propia de un administrador en FAGAS no se traduce en que también se haga frente a la responsabilidad que le asiste, de ahí que deben hacer seguimiento constante a la gestión y resultados encomendados.

5. Deber de Confidencialidad. Las deliberaciones, documentos y papeles de trabajo de los órganos sociales son de carácter confidencial en forma permanente por la persona que ostente un cargo directivo, en un comité o comisión o de control en FAGAS. Se exceptúan de esta las actas de reuniones celebradas, reglamentos y los informes de gestión y financieros preparados con destino a la Asamblea de Asociados. En consecuencia, el directivo, el integrante de comité o comisión o de un ente de control le obliga el deber de secreto durante el ejercicio de su cargo. La obligación de confidencialidad subsistirá aún después de su remoción del cargo, hasta dentro de los cinco años siguientes a la remoción de este.

6. Conflicto de intereses. Los administradores, integrantes de comités y comisiones, así como los trabajadores de dirección de FAGAS adoptarán y aplicarán en el desarrollo de sus funciones y/o actividades, la política de conflicto de intereses adoptada por el Fondo de Empleados.

7. Funciones de la Junta Directiva: Las funciones del órgano de administración y gobierno, son las que están contenidas en el Estatuto de FAGAS y su respectiva reglamentación:

1. Cumplir y hacer cumplir el Estatuto, los reglamentos y mandatos de la Asamblea General.
2. Expedir su propio reglamento y demás que crea necesarios y convenientes.
3. Nombrar sus dignatarios.
4. Aprobar el presupuesto del ejercicio anual, así como los planes de acción y programas a desarrollar.
5. Nombrar el Gerente y su suplente y fijarle su asignación, así como el oficial de cumplimiento y los miembros de los comités especiales
6. Establecer la planta de personal, y fijar sus asignaciones.
7. Reglamentar los servicios de ahorro y crédito y los demás que preste FAGAS así como la utilización de los fondos.
8. Desarrollar la política general de FAGAS determinada por la Asamblea General y adoptar las medidas conducentes al cabal logro del objeto social.
9. Examinar y aprobar en primera instancia las cuentas del balance y el proyecto de distribución de excedentes que debe presentar el Gerente acompañado del respectivo informe explicativo y someterlos a la Asamblea para su consideración.
10. Decidir sobre el reingreso, continuidad, suspensión, o exclusión de los asociados.
11. Convocar la Asamblea General de Asociados o Delegados.
12. Autorizar previamente al Gerente para la celebración de todo tipo de acto o contrato,

- dentro del marco del objeto social de FAGAS, que supere los 100 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes a la fecha de celebración del acto o contrato.
13. Exigir las pólizas de manejo que de acuerdo con las normas deben presentar el Gerente y el Tesorero.
 14. Conocer y desarrollar el procedimiento disciplinario dentro del ámbito de sus competencias.
 15. Aprobar el presupuesto del ejercicio anual, así como los planes de acción, programas a desarrollar, y lo relacionado con gastos de inducción, capacitación, y evaluaciones de las operaciones de la Junta Directiva, Comité de Control Social y administración.
 16. Nombrar a los integrantes de los comités requeridos por Ley o los que considere necesarios para el desarrollo del objeto social.
 17. Definir las políticas de comunicación a los asociados sobre las actividades de FAGAS.
 18. Suministrar la información requerida por el Comité de Control Social de acuerdo con los mecanismos que para el efecto definan.
 19. Aprobar, para presentación a la Asamblea, el Código de Buen Gobierno, ética y conducta.
 20. Revisar y analizar los balances mensuales.
 21. Dar cumplimiento a las normas sobre el Sistema Integrado de Administración de Riesgo – SIAR, así como de aquellas que las sustituyan, modifiquen o complementen.
 22. Ejercer las demás funciones que de acuerdo con la Ley y el presente Estatuto le correspondan y que no estén atribuidas a otro organismo.

En forma complementaria para el desarrollo de sus funciones y ejercicio de sus atribuciones los miembros de la Junta Directiva deberán respetar y/o aplicar el presente Manual de Buen Gobierno y Ética.

8. Funciones del Comité de Control Social: Las funciones del órgano de control social, son las que están contenidas en el Estatuto de FAGAS y su respectiva reglamentación:

1. Expedir su propio Reglamento interno de funciones y nombrar sus dignatarios
2. Velar porque los actos de los órganos de administración se ajusten a las prescripciones legales, estatutarias y reglamentarias y en especial, a los principios de los Fondos de Empleados.
3. Llevar el libro de actas correspondiente, en el cual se ha de consignar todo lo ocurrido en las reuniones del comité de control social.
4. Informar a los órganos de administración, al Revisor Fiscal y a los organismos competentes, sobre las irregularidades que existan en el funcionamiento de FAGAS y presentar recomendaciones sobre las medidas que, en su concepto, deben adoptarse.
5. Hacer seguimiento permanente al Proyecto Educativo Socio-empresarial – PESEM de FAGAS.
6. Conocer los reclamos que presenten los asociados en relación con la prestación de los servicios, transmitirlos y solicitar los correctivos, por el conducto regular y con la debida oportunidad.
7. Hacer seguimiento semestral a los reclamos de los asociados, debiendo presentar a la Junta Directiva o al Representante legal un informe con el fin de verificar la oportuna y adecuada atención de los mismos.
8. Estudiar, adelantar las investigaciones pertinentes y solicitar a quien corresponda la

- solución de las circunstancias que motivaron la queja y dar respuesta al asociado. En todo caso, el comité de control social deberá responder al asociado con todos los argumentos legales, estatutarios y reglamentarios.
9. Hacer llamadas de atención a los asociados cuando incumplan los deberes consagrados en la Ley, el presente Estatuto y Reglamentos.
 10. Solicitar la aplicación de sanciones a los asociados cuando haya lugar a ello y velar porque el órgano competente se ajuste al procedimiento establecido para el efecto.
 11. Verificar la lista de asociados hábiles e inhábiles para poder participar en las Asambleas o para elegir delegados y en cualquier proceso de elección.
 12. Rendir informes sobre sus actividades a la Asamblea General Ordinaria.
 13. Convocar la Asamblea General en los casos establecidos por el presente Estatuto.
 14. Revisar como mínimo semestralmente, los libros de actas de los órganos de administración.
 15. Revisar y validar la información presentada por los aspirantes a ocupar cargos en la Junta Directiva, Comité de Control Social y Revisor Fiscal, con el fin de determinar si éstos cumplen con las condiciones establecidas en el presente Estatuto para ocupar dichos cargos.
 16. Suministrar la información requerida por la Junta Directiva de acuerdo con los mecanismos que para el efecto definan.
 17. Las demás que le asigne la Ley y el presente estatuto, siempre y cuando se refieran al control social y no correspondan a funciones propias de la Auditoría interna o Revisoría Fiscal.

PARAGRAFO 1: Las funciones señaladas a este órgano deberán desarrollarse con fundamento en criterios de investigación y valoración y sus observaciones o requerimientos serán documentados debidamente.

Los miembros de este órgano responderán personal y solidariamente por el incumplimiento de las obligaciones que les impone la ley y los estatutos.

El ejercicio de las funciones asignadas se referirá únicamente al Control Social y no deberá desarrollarse sobre materias que correspondan a las de competencia de los órganos de administración.

PARAGRAFO 2. Los miembros de este órgano responderán personal y solidariamente por el incumplimiento de las obligaciones que les impone la ley y el Estatuto.

En forma complementaria para el desarrollo de sus funciones y ejercicio de sus atribuciones los miembros del Comité de Control Social deberán respetar y/o aplicar el presente Manual de Buen Gobierno y Ética.

CAPÍTULO SEGUNDO

POLÍTICAS DE RELACIÓN CON LOS ÓRGANOS DE CONTROL

1. Entes de control. El Fondo de Empleados de Vanti está sujeto a la supervisión del Estado a través de la Superintendencia de Economía Solidaria, a un control fiscal técnico por parte de la Revisoría Fiscal y a un control sobre la gestión social por parte del Comité de Control Social, con base en las disposiciones legales y Estatutarias.

2. Colaboración con los órganos de control. La administración debe mantener relaciones armónicas con los órganos de control y demás entidades estatales y suministrará la información que legalmente estos requieran en forma oportuna, completa y veraz para que puedan desempeñar eficazmente su labor, respetando las políticas de protección de datos de la entidad. Igualmente, la administración debe implementar las acciones de mejoramiento institucional que los órganos de control recomienden en sus respectivos informes.

3. Comunicación. Entre los órganos de administración, la gerencia y de control, la información debe fluir de manera clara, asertiva y respetando siempre los medios oficiales de comunicación y la política de tratamiento de datos personales adoptados por FAGAS. Para el caso de solicitud formal de información general o particular, esta será resuelta en los términos contenidos en la ley 1755 de 2015.

CAPÍTULO TERCERO

POLÍTICAS FRENTE A LAS PETICIONES E INTERPRETACIÓN NORMATIVA

1. Conducto regular para la atención de peticiones, quejas y reclamos ante los órganos de control. Con base en las instrucciones de la Circular Básica Jurídica a nivel general, las peticiones, quejas y reclamos serán atendidas, siguiendo los lineamientos de la Ley Estatutaria 1755 de 2015 y demás normas complementarias.

Cualquier persona o grupo de interés que desee presentar alguna petición de carácter general o particular deberá hacerlo de manera escrita y radicarla en la sede principal del fondo de empleados o través del correo electrónico del gerente quien hará el respectivo traslado a los integrantes del Comité de Control Social.

2. Normas jurídicas vinculantes y su interpretación. Con el ánimo de dar oportuna aplicación a las normas jurídicas vinculantes para los fondos de empleados, tomará en cuenta en el siguiente orden:

- Estatuto
- Decreto Ley 1481 de 1989
- Ley 1391 de 2010
- Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de la Economía Solidaria
- Circular Externa Básica Contable y financiera de la Superintendencia de la Economía Solidaria

Para asuntos no regulados en forma expresa en las normas citadas anteriormente, se podrá recurrir, con base en el artículo 69 del Decreto Ley 1481 de 1989, a las siguientes disposiciones:

- Constitución política y/o bloque de constitucionalidad
- Ley 79 de 1988
- Ley 454 de 1998
- Código civil
- Código de comercio
- Otras fuentes formales del derecho

Con base en esta estructura la interpretación en la aplicación de estas normas al interior de FAGAS, se seguirá la siguiente estructura:

- Gerencia
- Junta Directiva
- Asesores externos (en apoyo a la Junta Directiva)
- Revisoría Fiscal (en los asuntos relacionados a sus funciones)
- Superintendencia de Economía Solidaria

Las consultas en relación con la aplicación o interpretación normativa que se realicen por parte de la administración a la entidad de inspección, vigilancia y control (Supersolidaria) frente a la interpretación y/o aplicación de las normas jurídicas deberán ser tramitadas directamente por el Gerente de FAGAS. En el evento que se presenten otros temas que sean de alto impacto para FAGAS será la Junta Directiva la que defina los criterios para que se eleve dicha solicitud.

Los órganos de administración o control tramitarán sus consultas hacia la Superintendencia de la Economía Solidaria a través de la Gerencia de FAGAS.

TÍTULO V DE LAS POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO PARA LA GESTIÓN DE FAGAS

CAPÍTULO PRIMERO POLÍTICAS PARA LA TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN

1. Responsabilidad con la integridad: El Fondo de Empleados de Vanti, a través de la administración, manifiesta su clara disposición de autorregularse, para lo cual debe encaminar sus actividades de conformidad con lo dispuesto por la Constitución y la ley, así como la doctrina elaborada por los organismos de control competentes, generando así confianza entre los asociados.

2. Responsabilidad para la prevención de prácticas corruptas. El Fondo de Empleados de Vanti debe luchar contra la corrupción, para lo cual creará mecanismos tendientes a lograr este objetivo por parte de sus órganos de administración y sus asociados.

En el marco de lo expuesto, todos aquellos que se vinculen directa o indirectamente con el Fondo de Empleados de Vanti, firmarán en los respectivos contratos, acuerdos o aceptaciones de cargo una cláusula de compromiso de conducta que excluya la aceptación u ofrecimiento de sobornos, dádivas o prebendas. Igualmente, FAGAS se compromete a socializar a todos sus integrantes en políticas y acciones de anticorrupción.

El Fondo de Empleados de Vanti, con el fin de combatir la corrupción, debe mantener un buen sistema de comunicación e información, que permita sostener una relación interna y externa, con instituciones públicas, privadas y gremiales.

Cuando se presenten presuntas actuaciones dolosas o causantes de detrimentos patrimoniales, se debe informar de inmediato a la revisoría fiscal, al área de control interno o a la Superintendencia de Economía Solidaria.

3. Medidas para la integridad y la transparencia: FAGAS para impedir, prevenir y combatir las prácticas de corrupción, adoptará como mínimo las siguientes medidas:

- a) Guiar sus actuaciones por los principios éticos establecidos en el Manual de Buen Gobierno y Ética.
- b) Dar publicidad a la promulgación de normas éticas y advertir sobre la determinación inquebrantable de cumplirlas en el giro ordinario de sus actividades.
- c) Promover la suscripción de prácticas de cumplimiento de los principios solidarios, de integridad y transparencia en su interior y con otros entes.
- d) Aplicar procesos claros y transparentes.
- e) La Gerencia y otros colaboradores de FAGAS están obligados en dar a conocer ante los órganos competentes las presuntas conductas irregulares, cuando haya lugar.
- f) Capacitar a los grupos de interés de FAGAS en materia de ética y responsabilidad social en todos los niveles.
- g) FAGAS se comprometen en sus procesos de contratación a seleccionar las mejores propuestas teniendo como principios rectores el interés y el beneficio de los asociados.

4. Compromiso en la Lucha Antipiratería El Fondo de Empleados de Vanti dará cumplimiento a las disposiciones legales vigentes sobre la materia, y velará porque se respeten las normas de protección a la propiedad intelectual y los derechos de autor, la marca institucional, slogan, logos o demás documentos o símbolos de FAGAS por parte de personas que no tienen autorización para hacerlo, comprometiéndose, además, a excluir el uso de cualquier tipo de software que no esté debidamente licenciado.

5. Decisiones adoptadas por los órganos colegiados. El Decreto Ley 1481 de 1989 y la Ley 79 de 1989, regulan la creación y nombramiento de los cuerpos colegiados para la administración y gestión de las entidades solidarias; al interior de FAGAS los órganos colegiados elegidos por la Asamblea de Asociados son los que regula el Estatuto.

Las decisiones adoptadas o aprobadas por los órganos se tomarán en reuniones periódicas con base en lo regulado en el Estatuto y/o reglamento de cada uno de estos, siendo de carácter grupal más no individual, aplicando los principios de democracia, autogobierno y participación, serán válidas con base el quórum mínimo necesario de cada uno de estos, dejando constancia de estas actividades en las respectivas actas con el lleno de los requisitos legales.

6. Control a la gestión administrativa. La Junta Directiva ejerce el control permanente de la gestión administrativa de FAGAS en cabeza de la Gerencia, para lo cual implementará los mecanismos necesarios para llevar a cabo este seguimiento, dando las instrucciones pertinentes con el ánimo garantizar que todas las acciones de la administración estén enmarcadas dentro de las disposiciones legales y el Estatuto.

7. Responsabilidad con el régimen disciplinario. Con base en el Estatuto de FAGAS y en forma complementaria con lo regulado en la Circular Básica Jurídica de la

Supersolidaria, cada uno los involucrados en el desarrollo de una acción disciplinaria debe actuar con base en el respeto al debido proceso, en forma objetiva y confidencial para resolver dentro del marco de la legalidad las decisiones que resultaren de la aplicación del régimen disciplinario adoptado en el Estatuto.

8. Derechos y deberes de los asociados. El estatuto de FAGAS ha definido los deberes y derechos de los asociados, los cuales se desarrollan al interior del fondo de empleados en sus reglamentos, para el adecuado ejercicio y cumplimiento de cada uno de estos.

Derechos de los asociados:

- a. Utilizar o recibir los servicios que preste FAGAS.
- b. Participar en las actividades de FAGAS y en su administración mediante el desempeño de cargos sociales.
- c. Ser informados de la gestión de FAGAS.
- d. Ejercer actos de decisión en las Asambleas Generales y de elección en condiciones que garanticen la igualdad de los asociados, sin consideración a sus aportes, en los eventos previstos por el presente Estatuto y conforme a los reglamentos.
- e. Fiscalizar la gestión de FAGAS en los términos y con los procedimientos definidos por la Junta Directiva.
- f. Retirarse voluntariamente de FAGAS.
- g. Presentar proyectos, recomendaciones y demás iniciativas que tengan por objeto el mejoramiento de FAGAS.
- h. Estar informado sobre los programas de capacitación, rendición de cuentas, perfiles e informes de los órganos de administración, control y vigilancia, de sus derechos y obligaciones, a través de los canales de comunicación que disponga FAGAS.
- i. Evaluar la gestión de los miembros de los órganos de administración, control y vigilancia de acuerdo con los parámetros establecidos por FAGAS.
- j. Los demás que resulten del Estatuto y los reglamentos.

PARAGRAFO 1: El ejercicio de los derechos de los asociados estará condicionado al cumplimiento de los deberes y obligaciones, y que no se encuentren suspendidos conforme al régimen disciplinario.

PARAGRAFO 2: Los derechos podrán ejercerse directamente o a través de los medios definidos por ley para las personas con discapacidad, para lo cual, quien pretenda actuar en nombre de un asociado que se encuentre en situación de discapacidad deberá presentar el documento que acredite las facultades correspondientes para el ejercicio de los derechos ante FAGAS.

Deberes de los asociados:

- a. Adquirir conocimientos sobre los principios y fines de la economía solidaria, así como los objetivos, características y funcionamiento de los Fondos de Empleados en general y de FAGAS en particular.
- b. Comportarse con espíritu solidario frente a FAGAS y a sus asociados.
- c. Acatar las normas estatutarias y las decisiones tomadas por la Asamblea General y

- los órganos directivos y de control.
- d. Cumplir oportunamente las obligaciones de carácter económico y demás derivadas de su asociación a FAGAS.
 - e. Abstenerse de efectuar actos o incurrir en omisiones que afecten la estabilidad económica o el prestigio social de FAGAS.
 - f. Usar adecuadamente los servicios de FAGAS.
 - g. Desempeñar con diligencia y eficacia los cargos y comisiones que le hayan sido encomendados.
 - h. Aceptar y cumplir las determinaciones que las directivas de FAGAS adopten conforme al estatuto y reglamentos.
 - i. Actualizar de manera periódica los datos personales y demás información que le sea solicitado por FAGAS o informar cualquier cambio que se generen sobre los mismos.
 - j. Los demás que le fijen la ley y el estatuto.

PARAGRAFO: Los deberes y obligaciones previstos en el presente estatuto y los reglamentos, se establecen con criterio de igualdad, salvo las contribuciones económicas que podrán graduarse teniendo en cuenta los niveles de ingreso salarial.

CAPÍTULO SEGUNDO

POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- 1. Responsabilidad con la Protección y el Desarrollo del Talento Humano** El Fondo de Empleados de Vanti - FAGAS velará por el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus colaboradores directos o en misión, determinando políticas y prácticas de gestión humana que deben incorporar los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia.
- 2. Instrumentos.** Para llevar a cabo una adecuada gestión del talento humano, se contarán, entre otros, con los siguientes sistemas, procesos o elementos:
 - Manual de procesos generales
 - Reglamento interno de trabajo
 - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - Código sustantivo del trabajo y demás normas complementarias en materia laboral
- 3. Establecimiento de políticas y metas concretas.** FAGAS desarrolla políticas y metas que orientan su gestión, las serán socializadas con los colaboradores con el ánimo que estas puedan materializarse en el desarrollo de las actividades del fondo de empleados.
- 4. Procesos de formación.** FAGAS contará de manera constante con diferentes alternativas de entrenamiento y formación de sus colaboradores, que permitan el adecuado ejercicio de sus funciones, estos procesos estarán soportados en la hoja de vida y/o el SGSST.
- 5. Procesos de contratación y retención de personal.** FAGAS para sus procesos de contratación contará con los perfiles de cargo correspondientes, procesos de contratación completos y claros y con políticas de retención que estimulen el crecimiento personal y / o profesional del trabajador, los cuales hacen parte del SGSST.

6. Acciones de mejora. A partir del desempeño de los trabajadores de FAGAS, es necesario adoptar acciones de mejora que busquen fortalecer lo positivo y resolver las posibles falencias en pro del logro de los objetivos institucionales.

7. Conducto regular. Cualquier diferencia en materia laboral el trabajador directo o en misión está en la obligación de seguir con el conducto regular o instancias plasmadas en el reglamento interno o contrato de trabajo y/o estructura jerárquica; las intervenciones de terceros no serán tomadas en cuenta por parte la administración de FAGAS, para resolver diferencias presentadas con el personal asignado al fondo de empleados.

8. Desvinculación del personal. En caso de que se termine el contrato de trabajo con algún trabajador del fondo de empleados, se respetará en todo momento la ley laboral vigente en el país.

9. Procesos disciplinarios. En caso de presentarse faltas disciplinarias se aplicará lo contemplado en el reglamento interno de trabajo y la ley en laboral vigente en el país. Estas políticas serán revisadas, actualizadas y aprobadas periódicamente por parte de la Junta Directiva y Gerencia según corresponda, dejando su respectiva trazabilidad.

CAPÍTULO TERCERO POLÍTICAS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

1. Importancia de la Comunicación. Las comunicaciones en FAGAS son una herramienta estratégica y se constituyen un elemento de confianza, visibilidad, claridad y eficacia para la efectiva gestión de la Entidad. El objetivo de las comunicaciones es apoyar la estrategia del Fondo de Empleados proporcionando coherencia e integración entre los objetivos, planes y acciones, manteniendo un mismo mensaje, a través de los canales y las vocerías autorizadas, con el fin propiciar claridad y oportunidad a los asociados sobre la información emitida por el Fondo de Empleados.

La Gerencia es el responsable de la gestión de comunicaciones en FAGAS, así como de la administración de los canales, los medios organizacionales y las interlocuciones, siguiendo los lineamientos de la política de comunicaciones por la empresa que provee los servicios de comunicaciones al interior del fondo de empleados.

Las comunicaciones que se emitan en nombre de FAGAS deben guardar coherencia entre los mensajes con el propósito de reforzar la congruencia entre la comunicación de la marca y de la institución, proteger los contenidos y evitar contradicciones frente a los grupos de interés.

2. Responsabilidad con la Comunicación Institucional. La comunicación Institucional estará orientada a la construcción de sentido de pertenencia, de la cultura del compromiso, con información de calidad obtenida de fuentes objetivas y comprobables y el valor de la lealtad, así como al establecimiento de relaciones de diálogo y colaboración entre los asociados; para ello establecerá procesos y mecanismos comunicativos que garanticen la interacción y la construcción de visiones comunes.

3. Responsabilidad con la Confidencialidad. El Fondo de Empleados de Vanti se

compromete a que los administradores, miembros de los órganos de control, trabajadores o contratistas que manejan información privilegiada, suscriban acuerdos de confidencialidad para que se asegure que la información que es de reserva de la entidad no sea publicada o conocida por terceros mediante mecanismos no autorizados que afecten la confianza, desinformación o inestabilicen el adecuado desempeño de FAGAS.

4. Responsabilidad con la Circulación y Divulgación de la Información. El tratamiento de datos personales se realizará conforme a la Ley 1581 de 2012 y su reglamentación (en especial el Decreto 1377 de 2013), garantizando los derechos del titular a conocer, actualizar, rectificar y suprimir la información y a revocar la autorización cuando sea procedente. Las solicitudes relacionadas con datos personales serán atendidas por los canales oficiales definidos por FAGAS, dejando trazabilidad de radicación, gestión y respuesta.

5. Precisión en la información. Los grupos de interés pondrán especial interés en la aplicación efectiva y transparente de la información de FAGAS, con la mayor precisión acerca de la gestión y resultados de los procesos a su cargo.

6. Correos electrónicos institucionales para los órganos de administración y control y otros.

Para las comunicaciones oficiales de FAGAS se contará con un correo institucional del dominio de @FAGAS.COM.CO. Está prohibido el uso de correos personales o no institucionales para tratar asuntos del Fondo de Empleados.

7. Canales oficiales de comunicación. FAGAS tendrá como canales oficiales de comunicación:

- Página web
- Zona privada asociados
- Correo electrónico (institucionales)
- Boletines informativos
- Atención a peticiones, quejas y reclamos
- Atención presencial en el domicilio social

Las afirmaciones, comunicados, información, etc. que circule a través de medios no oficiales, se considerará como no veraz y FAGAS no se hace responsable por las mismas, ni tampoco dará ningún tipo de respuesta o comentario sobre estas situaciones.

Cuando se reciban quejas anónimas o sobre las cuales no se pueda establecer el autor de la conducta, se seguirán los procedimientos indicados por la Superintendencia de Economía Solidaria en la Circular Básica Jurídica y la política de peticiones, quejas y reclamos adoptada por FAGAS.

CAPÍTULO CUARTO

POLÍTICA DE CALIDAD Y GESTIÓN DEL RIESGO

1. Responsabilidad con la Calidad. El compromiso del Fondo de Empleados de Vanti con la calidad, se orienta fundamentalmente al mejoramiento continuo de sus procesos, con el fin de atender eficazmente las necesidades de sus asociados y familias.

Se gestionarán políticas para la participación de los integrantes de los órganos de administración y control y los empleados de FAGAS quienes estarán comprometidos con los objetivos de calidad y con los principios y valores.

FAGAS desarrollará políticas de calidad acorde con las necesidades institucionales y en armonía con la planeación estratégica, que le permitan desarrollar sus actividades con altos estándares acorde con los diferentes niveles de la organización.

2. Sistema Integral de Administración de Riesgos. FAGAS en cumplimiento de lo establecido por la Circular Básica Contable y Financiera y la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Economía Solidaria, consolida el Sistema Integral de Administración de Riesgos - SIAR, el cual incorpora la definición de políticas y lineamientos de riesgos, la definición e implementación de las etapas y elementos para cada uno de los sistemas de administración de riesgo de crédito, liquidez y lavado de activos y financiación del terrorismo. El responsable de velar por el cumplimiento del sistema integral de riesgos es el Oficial de Cumplimiento nombrado por la Junta Directiva, cargo que podrá contar el soporte la Junta Directiva y asesor externo para el adecuado ejercicio de sus funciones.

El Sistema Integral de Administración de Riesgos – SIAR fomenta una cultura de autocontrol y prevención, identificando, midiendo, controlando y monitoreando oportunamente los riesgos detectados en cada uno de los procesos, consolidando el perfil de riesgos inherente y residual del Fondo de Empleados, así como la definición de límites mínimos y máximos de exposición, entre otras bajo una gestión integral en el desarrollo de las operaciones.

FAGAS cuenta con el Comité SIAR, el cual sirve de apoyo a la Junta Directiva en el establecimiento de gestión de riesgos, a través de la presentación para su aprobación de las propuestas de políticas, procedimientos, límites, metodologías y mecanismos de medición, cobertura y mitigación de riesgos, así como la presentación de reportes periódicos sobre la situación particular de cada uno de los sistemas de administración de riesgos.

Particularmente y en concordancia con las normas en materia de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo, FAGAS cuenta con un sistema de administración de riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo; lo anterior con el fin de responder y mitigar el riesgo de ser utilizada como instrumento para la realización de operaciones de lavado de activos y/o canalización de recursos hacia la realización de actividades terroristas, garantizando la aplicación de políticas y normas.

De esta manera, la Junta Directiva nombrará un Oficial de Cumplimiento quien se encargará de vigilar el acatamiento de los aspectos relacionados con el SARLAFT, presentando informes, recomendaciones y planes de acción derivados de las actividades a su cargo. El Oficial de Cumplimiento preparará y presentará los informes derivados del SARLAFT ante la Junta Directiva periódicamente.

El Sistema Integral de Administración de Riesgos se desarrollará en forma integral en los diferentes manuales y políticas adoptados para este fin, los cuales se basarán en las instrucciones emanadas por la Superintendencia de la Economía Solidaria, según corresponda.

TÍTULO VI
POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
CAPÍTULO PRIMERO
POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CON LOS ASOCIADOS Y LA
COMUNIDAD

- 1. Responsabilidad con los asociados y la comunidad.** FAGAS declara expresamente su compromiso con la protección de los derechos fundamentales, salvaguardando los parámetros básicos de protección a la igualdad, a la dignidad humana, a la intimidad, a la libertad de conciencia y de cultos, a la información, al trabajo, a la asociación, al respeto a la naturaleza, a la intervención ciudadana activa, y a la solidaridad, entre otros. Las actividades del Fondo de Empleados se enfocarán al mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados y en sus familias como parte integral de la comunidad.
- 2. Políticas de fomento.** FAGAS con base en su capacidad financiera, operativa y administrativa define políticas fomento a la educación con sus asociados a través del otorgamiento de auxilios con cargo a los fondos sociales.
- 3. Aplicación de los principios de la Economía Solidaria.** FAGAS es una empresa solidaria, la cual debe basar sus actuaciones y logros de objetivos sociales y financieros en los principios de la Economía Solidaria.



- 4. Identificación de necesidades.** FAGAS es una entidad que cuenta una amplia y diversa base social, por tanto, se hace imperativa la identificación de necesidades por grupos poblacionales, para lo cual la Junta Directiva contará con el apoyo de encuestas, recomendaciones o sugerencias de los Asociados y el Comité de Control Social, las cuales serán estudiadas para encaminar el desarrollo de los objetivos institucionales con base en estos resultados por parte de la Junta Directiva.

5. Responsabilidad frente a la comunidad. Desde la Administración de FAGAS se podrán gestionar alianzas estratégicas, planes de acción o iniciativas que permitan la participación o el aporte del Fondo de Empleados en pro de la comunidad en general, se evaluará la aplicación de estas políticas o proyectos con base en los recursos financieros, operativos y administrativos con que cuenta la entidad.

CAPÍTULO SEGUNDO

POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD FRENTE AL MEDIO AMBIENTE

1. Responsabilidad con el Medio Ambiente. El Fondo de Empleados de Vanti - FAGAS, se compromete a respetar las políticas frente al medio ambiente establecidas por el Gobierno Nacional y los organismos competentes y las adoptadas por la empresa que genera el vínculo de asociación.

2. Actividades institucionales en pro del Medio Ambiente. Desde la Gerencia de FAGAS se desarrollarán actividades, proceso de formación, campañas, etc., entre sus grupos de intereses que vayan en pro del cuidado y conservación del Medio Ambiente y en armonía con y las adoptadas por la empresa que genera el vínculo de asociación.

3. Política general. Con el uso de las tecnologías existentes la Gerencia deberá propender por planes de reducción del uso del papel, racionalización del uso del agua y la energía, así como campañas de reciclaje al interior de las oficinas de FAGAS.

TÍTULO VII

POLÍTICAS FRENTE A LOS GRUPOS DE INTERÉS

CAPÍTULO PRIMERO

POLÍTICAS GENERALES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

1. Grupos de Interés de la Entidad. El Fondo de Empleados de Vanti FAGAS reconoce los siguientes grupos de interés:



2. Políticas generales frente a los Grupos de Interés Internos. FAGAS aplicará en todo momento en relación con los grupos de interés internos los mecanismos, procesos y procedimientos incorporados en el Estatuto, los reglamentos, manuales y procesos que se han adoptado, los cuales deben ir en armonía con el ordenamiento jurídico y el presente Código. La Junta Directiva desarrollará los instrumentos idóneos para la creación y utilización de canales de comunicación descritos en este documento, para el desarrollo en tecnología, los planes de capacitación y otros, que garanticen una adecuada ejecución de las diferentes actividades al interior de la entidad.

3. Políticas generales frente a los Grupos de Interés Externos. En forma permanente, la Administración de FAGAS dará cumplimiento y respuesta oportuna a todos los asuntos normativos, requerimientos o solicitudes de estos, respetando las restricciones normativas de protección de datos y de confidencialidad de la información del Fondo de Empleados.

CAPÍTULO SEGUNDO

POLÍTICAS CON CONTRATISTAS – POLÍTICA DE CONTRATACIÓN

1. Responsabilidad con la Contratación. El Fondo de Empleados de Vanti - FAGAS, da cumplimiento formal y real al Estatuto, para lo cual, se compromete a observar las disposiciones legales con prontitud, exactitud y diligencia, de modo que la información sobre las condiciones y procesos contractuales sea entregada a los interesados en forma oportuna, suficiente y equitativamente, y que las decisiones para otorgar los contratos y convenios se tomen sin ningún tipo de sesgos o preferencias, sino de manera exclusiva con base en el análisis objetivo de las propuestas.

2. Política general de Contratación y/o compras. La Junta Directiva de FAGAS ha adoptado una política general de contratación con sus proveedores de bienes y servicios, la cual deben ser aplicada en forma integral y completa en el desarrollo de las actividades del Fondo de Empleados, documentando en forma clara y precisa cada proceso de contratación.

3. Ejecución contractual. La Gerencia informa periódicamente en las reuniones de Junta Directiva el estatus de los contratos más representativos de FAGAS o los que esta considere, debidamente soportados y con un adecuado control documental de los mismos.

CAPÍTULO TERCERO

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES

1. Alcance y aplicación

Esta política es de obligatorio cumplimiento para los asociados, los integrantes de los órganos de administración y control, el gerente, los empleados, los practicantes, la revisoría fiscal, los proveedores, los asociados, las partes relacionadas, los aliados estratégicos o cualquier tercero que actúe en representación de FAGAS, y tiene como finalidad prevenir la aparición de situaciones que puedan dar lugar a conflictos entre los intereses particulares de las personas anteriormente citadas y los intereses del Fondo de Empleados, con miras

a prevenirlos, y en caso de presentarse, gestionarlos correctamente, mediante la definición de mecanismos de solución.

2. Definición de conflicto de interés

Se entiende por conflictos de intereses, toda situación en que los intereses personales directos o indirectos de las partes relacionadas en el grupo anterior, o de sus familiares o allegados, pueden estar enfrentados con los intereses de FAGAS, o interfieran con sus deberes y motivan un actuar en su desempeño contrario al recto cumplimiento de sus obligaciones.

3. Identificación y evaluación de los conflictos de intereses

El Fondo de Empleados de Vanti - FAGAS rechaza, reprocha y prohíbe que las personas sobre las que recae la obligación de acatar la presente política incurran en cualquiera de las siguientes prácticas:

- Recibir remuneración, dádivas o cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie por parte de cualquier persona jurídica o natural, debido al trabajo o servicio prestado al Fondo de Empleados de Vanti FAGAS.
- Otorgar compensaciones no autorizadas por las normas y reglamentos pertinentes.
- Utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales propios o de terceros.
- Realizar proselitismo político o religioso aprovechando su cargo, posición o relaciones con el Fondo de Empleados de Vanti - FAGAS.
- Todo tráfico de influencias para privilegiar trámites.
- Otras prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión del Fondo de Empleados de Vanti - FAGAS y en contra del buen uso de los recursos sociales.

Conductas que generan conflictos de intereses: A continuación, se enuncian las conductas que pueden generar conflictos de intereses dentro de FAGAS, la cual no es limitativa, en caso de presentarse una situación de conflicto de interés que se encuentre dentro de las que se describen a continuación:

- Que la persona tenga interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto y no lo informe oportunamente.
- Contratación de servicios o bienes en el que la persona tenga participación directa o indirecta.
- Que se tengan relaciones comerciales con el proveedor de bienes o servicios que se pretenda contratar.
- Relación laboral de subordinación directa entre cónyuges, compañeros permanentes o parientes hasta dentro del cuarto grado de consanguinidad, primero civil o tercero de afinidad.
- Que quien deba tomar la decisión o participe de ella, reciba o haya recibido dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios como invitaciones a títulos personal, o cualquier otro beneficio incluyendo dinero.
- Existir enemistad grave o amistad íntima entre la persona que va a tomar la decisión y el interesado.

- Que la persona encargada de tomar una decisión sea codeudor del interesado o tenga obligaciones personales, en los casos del servicio del uso del crédito.
- Utilizar información privilegiada que se conozca en razón al cargo o papel que desempeña dentro FAGAS, para beneficio propio o de un tercero.
- Influnciar a los asociados para que voten por determinada lista o proposición de manera favorable o desfavorable, sin perjuicio de las recomendaciones que deban realizar los órganos de administración y control en desarrollo de sus funciones.

Recomendaciones para los órganos de administración y control con miras a evitar conflictos de intereses:

- Evitar actividades que pudieran crear conflictos de intereses.
- Informar de inmediato cualquier problema que pueda resultar, o haya resultado, en un conflicto de intereses.
- Abstenerse de votar en cualquier tema en que puedan tener un conflicto de intereses o se vean comprometidas su objetividad o habilidad de desempeñar adecuadamente su cargo.
- Establecer las sanciones por el incumplimiento a la política de conflicto de intereses establecida por FAGAS.
- Informar al Comité de Buen Gobierno (Comité de Control Social) de las relaciones directas o indirectas que mantenga entre ellos, o con otras entidades o estructuras relacionadas con FAGAS, o con proveedores o con clientes o cualquier otro grupo de interés de la que pudiera derivarse situaciones de conflicto de interés o influir en la dirección de su opinión o voto.
- Abstenerse de ejercer presión en la toma de decisiones como integrante de algún órgano de administración y control para favorecer intereses particulares.
- Realizar una divulgación adecuada en relación con las políticas sobre conflictos de interés.
- Abstenerse de utilizar indebidamente información en su beneficio o para el beneficio de terceros.
- Guardar y proteger la reserva industrial, comercial, financiera y tecnológica de la entidad.
- Actuar con diligencia en la guarda de la información que le ha sido dada a conocer por su rol o labor dentro del Fondo de Empleados.
- No divulgar información que por su cargo o rol haya conocido y que sea reservada.
- Reportar todos aquellos procesos de selección de personal en los que exista riesgo de pérdida de la objetividad y de transparencia.
- Reportar todos aquellos procesos de desarrollo de carrera o calificación de colaboradores en los que exista riesgo de pérdida de la objetividad.
- Reportar al Comité de Buen Gobierno (Comité de Control Social) de las relaciones existentes entre empleados que afecten temas de subordinación o que estén relacionados entre sí por sus funciones.
- Abstenerse de aprobar o negar solicitudes de crédito basados en intereses propios.
- Abstenerse de aprobar o negar solicitudes realizadas por los asociados o por terceros basados en intereses propios.
- Abstenerse de realizar actos de favoritismo en el ejercicio de las funciones que se desarrollen para FAGAS.

- Abstenerse de aceptar dádivas o regalos por parte de los asociados para que un trámite sea favorecido o tenga preferencias frente a otros.

4. Capacitación y divulgación

FAGAS ejecutará a través de la Gerencia, un proceso práctico de capacitación y entrenamiento sobre Conflictos de Intereses para sus Órganos de administración y control y colaboradores.

Esta política será divulgada para todos los grupos de interés a través de la página web de FAGAS.

5. Reporte de posibles conflictos de intereses

Las personas que en el ejercicio de sus funciones o actividades pudieran identificar posibles conflictos de intereses deberán informarlo de manera inmediata con el ánimo de registrar y resolver esta situación.

En el evento que la presunta persona afectada no realice el respectivo reporte, cualquier parte de interés podrá realizarlo a la Junta Directiva.

Los reportes se mantendrán confidenciales y serán analizados de manera objetiva y concreta. Ningún colaborador o tercero recibirá amonestación o consecuencia negativa alguna, ni represalias por informar acerca de presuntas conductas de conflictos de intereses. Independientemente de que las comunicaciones sean anónimas o no, FAGAS tomará las medidas legales para proteger la confidencialidad y anonimato de cualquier reporte presentado.

6. Conflictos de interés que no se pueden impedir.

En el caso que se presente un hecho generador de un conflicto de intereses que no pueda impedirse, el afectado debe manifestar esta situación a la Junta Directiva antes de materializar cualquier conducta respecto de esta situación, con el ánimo de apartarse de la decisión o ejecución de actividad que vaya en contra de la presente política.

7. Monitoreo permanente de los conflictos de interés.

El Comité de Ética en sus sesiones cuatrimestrales, informará previo análisis si se han presentado o no situaciones generadoras de conflictos de interés al interior de FAGAS.

8. Trámite de los conflictos de intereses

La Junta Directiva de manera permanente vigilará al interior de FAGAS la aplicación y operatividad para identificar posibles conflictos de intereses, al identificar alguna de las situaciones reguladas en el presente Manual de Gobierno y Ética procederá a emitir sus respectivas consideraciones y en caso de ser necesario a decidir de fondo sobre la situación que haya dado origen a esta situación adoptadas en este documento.

En caso de que el conflicto se presente entre integrantes de la Junta Directiva, estos deberán apartarse de la deliberación y decisión siendo reemplazados por cualquier suplente.

Para los integrantes del Comité de Control Social, Revisor Fiscal, Gerente o el Oficial de Cumplimiento la Junta Directiva será la encargada de establecer la existencia o no del conflicto de intereses y las acciones a tomar sobre el particular, basado en los criterios regulados en el presente manual.

9. Verificación previa a la ejecución de actividades.

Los miembros del órgano de administración y la gerencia antes de emprender, adoptar o aceptar actividades tales como; hacer parte de órganos de administración de organizaciones con objetos sociales similares o actividades similares, y las que se consideren por parte de la organización como actividades generadoras de conflicto de intereses en FAGAS deberán verificar previo a su ejecución que estas no sean situaciones generadoras de conflictos de interés acorde con los criterios regulados en este Manual de Gobierno y Ética.

10. Acciones sancionatorias.

En caso de presentarse un conflicto de intereses que afecta la estabilidad administrativa, operativa, legal o financiera de FAGAS, se procederá de la siguiente manera:

- | | | |
|--------------|---|---|
| Asociados | - | Proceso disciplinario del Estatuto |
| Empleados | - | Proceso disciplinario del reglamento de trabajo |
| Contratistas | - | Revisión suspensión, terminación o acciones legales |

TÍTULO IX

ADMINISTRACIÓN DEL MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA

El buen Gobierno y Ética es un conjunto de normas, principios y procedimientos que regulan la estructura y el funcionamiento de los órganos de gobierno de una entidad solidaria, con el ánimo de fortalecer la confianza de los grupos de interés y del sector solidario en general.

CAPÍTULO PRIMERO

ADMINISTRACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Resolución de conflictos. Los conflictos que se presenten entre los diferentes grupos de interés podrán solucionarse con las siguientes alternativas:



CAPÍTULO SEGUNDO

INFORMACIÓN A LOS ASOCIADOS, CONVOCATORIA Y POLÍTICAS MÍNIMAS PARA LA ASAMBLEA DE ASOCIADOS

1. Información permanente a los asociados:

Previo a la vinculación y durante su permanencia, además de lo indicado en el estatuto vigente, un asociado tendrá acceso a la siguiente información:

- a) Estatuto, Manual de Buen Gobierno y Ética y reglamentación de los servicios del ahorro, crédito, servicios y/o bienestar de FAGAS, a través de los medios electrónicos con que se cuente para tal fin.
- b) Las opciones de capacitación y formación, los informes de órganos de administración y control y los perfiles para optar como elegible en alguno de estos.
- c) Los canales de comunicación virtuales y físicos con que cuenta la entidad.
- d) Ejercer el derecho de inspección en los términos que regula el Estatuto o la ley.

2. Convocatoria asambleas.

Para llevar a cabo las convocatorias a las Asambleas de delegados, se tomarán en cuenta los criterios mínimos incorporados en el Estatuto de FAGAS.

Las decisiones tomadas en la Asamblea serán dadas a conocer a todos los asociados a través de los mecanismos físicos y/o electrónicos con que se cuenten para tal fin.

CAPÍTULO TERCERO

CRITERIOS PARA LA ELECCIÓN DE LOS ADMINISTRADORES, COMITÉ DE CONTROL SOCIAL Y LA REVISORÍA FISCAL

1. Órganos de Administración. De acuerdo con el Decreto Ley 1481 de 1989 son órganos de administración en el Fondo de Empleados de Vanti - FAGAS, en orden jerárquico:

- Asamblea General
- Junta Directiva
- Gerente General

2. Órganos de control. De acuerdo con el Decreto Ley 1481 de 1989 son órganos de administración en el Fondo de Empleados de Vanti – FAGAS:

- Comité de Control Social
- Revisoría Fiscal

3. Generalidades. Los requisitos para poder ser elegido integrante de los órganos de administración y control de FAGAS están definidos en el Estatuto.

4. Criterios para su elección. Los criterios para la elección se han establecido en el Estatuto y la respectiva reglamentación de Asamblea de Asociados cuando así aplique.}

5. Criterios de rotación. Los criterios de rotación de los órganos de administración y

control serán adoptados por la Asamblea de Asociados a través del Estatuto como máximo órgano de administración y ente encargado de las directrices generales del fondo de empleados.

6. Criterios para el nombramiento del Gerente o Liquidador. Los criterios para nombramiento del gerente se han establecido en el Estatuto.

7. Políticas de retribución. Como regla general los órganos de administración y control no tendrán remuneraciones económicas por el hecho de pertenecer a estos estamentos a parte de la asignación fijada por asistencia a las sesiones respectivas por la Asamblea de Asociados, en caso de presentarse solo esta según lo regula el Estatuto estará facultada para modificar, adicionar o eliminar estos emolumentos.

8. Participación de suplentes. Como regla general los miembros suplentes de los órganos de administración y control podrán tener la calidad de invitados a las sesiones de su respectivo estamento pudiendo participar solo con voz. Únicamente tendrá capacidad decisoria en caso de que esté en reemplazo del principal lo cual será documentado en las respectivas actas.

9. Relación del Gerente con otros órganos de administración y control. El gerente del Fondo de Empleados deberá, entre otras funciones que contemple el estatuto:

- a) Acatar las decisiones de la Junta Directiva en la forma y tiempo que se ha determinado para la ejecución de actividades cumpliendo lo establecido en el Estatuto.
- b) Hacer seguimiento a las decisiones o instrucciones, de la Junta Directiva, dejando un cuadro de control u otro mecanismo que permita su constante verificación y monitoreo.
- c) Registrar y según el caso hacer seguimiento a las recomendaciones del Comité de Control Social, Revisoría Fiscal, control interno y del oficial de cumplimiento, dejando un cuadro de control u otro mecanismo que permita su constante verificación y monitoreo.
- d) Los informes periódicos con destino a la Junta Directiva que servirán como material de cada una de las sesiones, deberán ser enviados tres (3) días hábiles previos a la celebración de la reunión.
- e) El Gerente General principal o suplente no podrá pertenecer a los órganos de administración y control.
- f) El Gerente General actuará en todo momento como buen hombre de negocios, cumpliendo las normas jurídicas aplicables a FAGAS, gestionando en forma efectiva la materialización de las políticas y decisiones de la Asamblea de Asociados, la Junta Directiva y las de ley, así como facilitando el actuar los órganos de control, oficial de cumplimiento y control interno.
- g) El Gerente General tendrá relaciones permanentes, respetuosas y abiertas con todos los grupos de interés en pro de la sana convivencia en FAGAS, así como para el cumplimiento de los objetivos estratégicos, sin dejar de lado que su superior jerárquico es la Junta Directiva.

TÍTULO X CÓDIGO DE ÉTICA

De acuerdo con lo regulado en el Título IV de la Circular Básica Contable y Financiera, se adopta el siguiente Código de Ética, el cual hace parte integral del presente manual:

1. Valores éticos institucionales. FAGAS como entidad de Economía Solidaria adopta los principios regulados en la ley 454 de 1998, en forma complementaria adopta los siguientes principios institucionales:



2. Acatamiento de normas y políticas. La autoridad parte de la responsabilidad de quien la ostenta; para FAGAS, la autoridad parte de la gestión empresarial y social y se entiende como el elemento que permite el orden en la estructura de la organización, que facilita la toma de decisiones y debe ser dinamizador del proceso.

Por ningún motivo, en FAGAS, se admite el inadecuado uso de la autoridad en beneficio propio o de terceros, ni en caso contrario para afectar injustamente a personas, grupos o a la institución, es por ello que los integrantes de la Junta Directiva, el Comité de Control Social, el Gerente y colaboradores en el desarrollo de sus funciones y atribuciones en todo momento y sin excepción deben acatar el presente Manual de Gobierno y Ética.

3. Autoridad y responsabilidad: Se aplicarán los siguientes criterios en la ejecución actividades por los integrantes de la Junta Directiva, el Comité de Control Social, el Gerente y colaboradores de FAGAS:

- Hacer prevalecer la gestión social.
- Servicio de calidad a la base social y sus familias.
- Evitar los conflictos de interés.
- Actuar de acuerdo con las disposiciones aplicables y las sanas prácticas del sector solidario.
- Mantener relaciones respetuosas en las interacciones entre asociados, colaboradores, directivos y todos los grupos de interés.
- No aprovechar cualquier posición o cargo para obtener beneficios.
- Respetar en todo momento la constitución y la ley.
- Actuar bajo el principio de solidaridad, equidad y respeto con los asociados.

4. Desempeño y competencia profesional. Los órganos de administración y control y colaboradores de FAGAS ejecutarán sus funciones basadas en:

- **Independencia:** Mantener y demostrar absoluta independencia de criterio con respecto al ejercicio de sus funciones.
- **Objetividad:** Ser imparciales, objetivos y equitativos en el ejercicio de las funciones y demostrarlo, evitando conflictos de interés que comprometan la independencia y objetividad.
- **Actividades incompatibles:** Abstenerse de ejercer la práctica profesional particular cuando esta genere conflicto con las disposiciones de este Código o alguna norma jurídica.
- **Compromiso.** En todo momento se ejecutarán las actividades con el mayor nivel de compromiso en pro del crecimiento y sostenibilidad de FAGAS.
- **Honestidad.** Cada decisión o ejecución de actividades estará en basada en el marco de la honestidad y el respeto a la institucionalidad de FAGAS.
- **Profesionalismo:** En el desarrollo de su actividad como directivo o colaborador deberá demostrar competencia frente a las asignaciones indicadas. En otras palabras, será una falta registrada en su hoja de vida frente a las designaciones que sean debidamente comprobadas, de la atención o desatención de sus funciones, bajo su conocimiento profesional para lo cual fue elegido o contratado.

5. Manejo de Conflictos de interés. FAGAS como una entidad comprometida con las buenas prácticas adopta una política integral de conflicto de intereses la cual ha sido incorporada en el presente manual para su constante aplicación por todos los grupos de interés.

6. Manejo de las relaciones con terceros interesados. Los grupos de interés de FAGAS desarrollarán sus relaciones en ambientes estrictamente de negocios, con el cumplimiento de las normas legales y las disposiciones del Estatuto, el presente manual y la reglamentación interna.

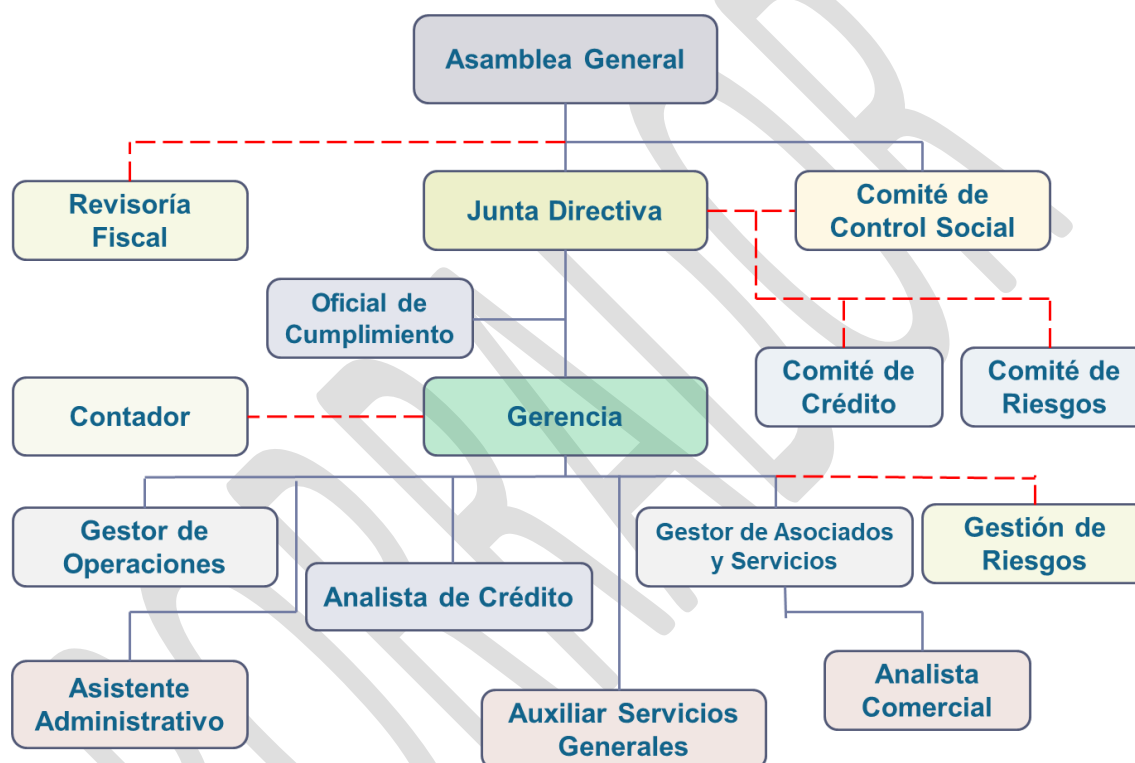
En consecuencia, se deben utilizar siempre los canales de comunicación oficiales y correos institucionales, así como el respeto de la política del registro nacional de bases de datos y en los casos que aplique los acuerdos de confidencialidad suscrito por cada interesado.

7. Políticas de Negocio Aceptables. FAGAS como fondo de empleados tiene como objeto social el desarrollo del ahorro y el crédito entre sus asociados y demás que la ley permita para este tipo de entidades. FAGAS se abstendrá de realizar actividades o prácticas que expresamente estén prohibidas en la Circular Básica Jurídica emitida por la Superintendencia de Economía Solidaria.

8. Manejo de incentivos al personal. Los incentivos al personal serán facultativos únicamente por la Junta Directiva y al Gerencia, los cuales deberán estar debidamente aprobados y en armonía con el presupuesto y los objetivos estratégicos de FAGAS, el pago de estos beneficios en caso de darse quedará documentados en actas o comunicados según corresponda.

9. Independencia y actitud proactiva hacia la gestión de los riesgos. Se ha adoptado la política de riesgos al interior de FAGAS, la cual a nivel general se ha incorporado en el presente Manual de Gobierno y Ética. El fondo de empleados comprometido con el cumplimiento de esta regulación a aprobado y ejecutado las políticas del Sistema Integral de Riesgo – SIAR, sobre las cuales lo integrantes de la Junta Directiva, el Gerente y los colaboradores se comprometen a acatar y respetar en el desarrollo de sus funciones.

10. Estructura organizacional. FAGAS cuenta con la siguiente estructura organizacional:



11. Políticas de talento humano. En el presente manual de gobierno y ética se ha adoptado una política de talento humano, la cual hace parte de este y de los procesos del SGSST.

12. Herramientas de monitoreo y medición. El SIAR adoptado por FAGAS en sus diferentes subsistemas cuenta con diferentes técnicas de monitoreo que le permiten de manera permanente hacer seguimiento al sistema de riesgos del fondo de empleados, entre otras se destacan: Indicadores, brechas de liquidez, indicador de riesgo de liquidez, segmentación, consolidación de operaciones, análisis de cosechas y matrices de riesgo.

TÍTULO XI
DE LA ADOPCIÓN, VIGENCIA, DIVULGACIÓN Y REFORMA DEL MANUAL DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA

1. **Adopción del Manual de Buen Gobierno y Ética:** Los órganos administración y control, así como los colaboradores y demás grupos de interés del Fondo de Empleados de Vanti -FAGAS deben conocer y aplicar el presente Manual de Buen Gobierno y Ética en todas sus actuaciones en relación con el Fondo de Empleados.
2. **Reformas al Código de Buen Gobierno y Código de Ética.** Las reformas al presente Manual de Buen Gobierno y Ética podrán hacerse una vez al año acorde con las necesidades y/o cambios normativos aplicables al fondo de empleados.
3. **Vigencia del Manual de Buen Gobierno y Ética.** El presente Manual de Buen Gobierno y Ética es actualizado y aprobado en la Junta Directiva del mes diciembre de 2025, según consta en la respectiva acta.

JOHN JAIRO CONTRERAS MONCADA
Presidente

IVÁN DARIO DUQUE ESCOBAR
Secretario