



CÓDIGO DE ÉTICA Y BUENA CONDUCTA

El Código de Ética y Conducta del Fondo de Empleados de la Superintendencia de Sociedades (FESS) establece los principios y lineamientos que orientan el comportamiento de asociados, administradores y funcionarios en el ejercicio de sus derechos, deberes y funciones, así como en sus relaciones con asociados, empleados, clientes y proveedores.

Gestor de Riesgos del FESS

Aprobado en Asamblea General
Extraordinaria de Delegados bajo Acta 067
del 20 de mayo Año 2026

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUENA CONDUCTA	Versión 1.0
		Página 1 de 12

FONDO DE EMPLEADOS DE LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES (FESS)

CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES

ARTÍCULO 1. INTRODUCCIÓN: El Código de Ética y Conducta (en adelante, “Código de Ética”) del Fondo de Empleados de la Superintendencia de Sociedades (FESS), (en adelante el “Fondo” o “FESS”), recogen los principios rectores y las políticas que deben orientar las actuaciones de todas y cada una de las personas vinculadas al Fondo (Asociados, Administradores y funcionarios), en ejercicio de sus derechos, deberes y funciones, en cuanto a las relaciones con los Asociados; empleados; clientes; y proveedores.

En este sentido, el presente Código de Ética recoge las pautas de ética y adecuada conducta que deben regir los actos de las personas que se vinculan al Fondo, quienes deben mostrar comportamientos responsables frente a sí mismos, sus compañeros, clientes y demás vinculados.

Los principios y reglas aquí establecidos son de imperativo conocimiento y cumplimiento por parte de todos los Administradores, miembros de Junta Directiva, del Comité de Control Social y de los demás comités obligatorios, así como de los funcionarios del Fondo, de tal manera que su desconocimiento o trasgresión sin justificación cierta, ya sea por acción o por omisión, se considerará como una falta grave y generará las acciones y sanciones disciplinarias a que hubiere lugar, de acuerdo con el procedimiento establecido en los reglamentos del Fondo.

Para efectos de la comprensión de los diferentes aspectos que consagra el presente Código de Ética y Buena Conducta, se establecen algunos conceptos tratados en el mismo:

ADMINISTRAR: Dirigir, sostener o incrementar positivamente el patrimonio del ente económico.

ADMINISTRADORES: De acuerdo con el Decreto 1481 de 1989 son Administradores, los miembros de la Junta Directiva y el Gerente designado.

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO: Disposiciones voluntarias de autorregulación de quienes ejercen el gobierno del Fondo, que a manera de compromiso ético buscan garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente en la administración. Corresponde a la Asamblea General definir la manera cómo el representante legal va a administrar la entidad a su cargo, las relaciones internas y externas, dentro de parámetros de competencia, integridad, transparencia y responsabilidad, con criterios de austeridad y racionalidad en el gasto.

CÓDIGO DE ÉTICA: Términos de referencia para gestionar la ética en el quehacer diario del FESS. Está conformado por los Principios, Valores y Políticas que sustentan el Código de Buen Gobierno; toda persona al servicio del Fondo debe acogerlo en el ejercicio de sus funciones o negocios.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUENA CONDUCTA	Versión 1.0
		Página 2 de 12

CONFLICTO DE INTERÉS: Situación en virtud de la cual un funcionario al servicio del Fondo, con ocasión de su actividad, se encuentra en una posición en la que podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.

ÉTICA: Guía de conducta de la vida pública que conlleva una reflexión teórica sobre cualquier moral, una revisión racional y crítica sobre la validez de la conducta humana.

MORAL: Conjunto de normas internas que guían la conducta.

GOBERNABILIDAD: Conjunto de condiciones que hacen factible a un líder el ejercicio real del poder de manera eficaz, legítima y transparente que formalmente se le entrega para el cumplimiento de los objetivos bajo la responsabilidad de su cargo.

Las normas del Código se aplican a todos los funcionarios del Fondo sin excepción alguna. Cualquier empleado que tenga información o conocimiento sobre violación alguna al Código está en la obligación indelegable de reportarlo en forma inmediata a la Gerencia y al Oficial de Cumplimiento, sin perjuicio del deber ciudadano de denunciar ante las autoridades competentes la comisión de hechos que puedan constituir conductas punibles.

ARTÍCULO 2. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUENA CONDUCTA: Este Código tiene como objeto generar confianza a todas aquellas personas que tienen relación con el Fondo, así como fijar las políticas, normas, sistemas y principios éticos y mejores prácticas en materia de ética y conducta, que rijan las actuaciones del Fondo y de todos los entes a ella vinculados; proporcionar el conocimiento de su gestión a efectos de preservar la integridad ética; asegurar la adecuada administración de sus asuntos; y el respeto por sus asociados y por quienes con ella se relacionan.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN: El presente Código está dirigido a la comunidad en general y, en especial, a directivos, empleados, asociados del Fondo; proveedores de bienes y/o servicios; al sector solidario; a los organismos reguladores de control y vigilancia del Estado con competencia sobre la actividad de los Fondos de empleados; a sus competidores y a la localidad donde está ubicada el Fondo.

ARTÍCULO 4. MARCO REGULATORIO: Para efectos de la aplicación integral de este Código, e involucrando los elementos constitutivos del sistema de gestión de calidad, en lo relacionado con el control de documentos y para todos los fines, se deben tener en cuenta los siguientes instrumentos:

1. Constitución Política de Colombia.
2. Principios y Valores de la Economía Solidaria.
3. Decreto 1068 de 2015.
4. Decreto 962 del 2018.
5. Decreto 1481 de 1989
6. Ley 2496 de 2025
7. Guía de mejores prácticas de buen gobierno para empresas solidarias de la Superintendencia de Economía Solidaria.
8. Estatuto.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUENA CONDUCTA	Versión 1.0
		Página 3 de 12

9. Acuerdos, Reglamentos y Resoluciones vigentes en el Fondo.
10. Reglamento Interno de Trabajo.
11. Procedimientos internos involucrados en el Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR)
12. Manual de políticas del sistema de administración de riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo – SARLAFT.
13. Documentos de origen externo que se correlacionen con prácticas o disposiciones legales o contractuales a cumplir.

ARTÍCULO 5. PRINCIPIOS RECTORES: Todas las personas vinculadas al Fondo deben actuar con solidaridad, honestidad, servicio, trabajo en equipo, cumplimiento de compromisos y confiabilidad. Los funcionarios mantendrán condiciones claras en sus operaciones de tal forma que sea posible que los asociados conozcan claramente los productos, servicios y obligaciones recíprocas que se generan en toda operación comercial.

En el Fondo existe un compromiso asumido desde el más alto nivel, con la ética e integridad en el desarrollo de su objeto social. Actuar con sentido ético integral es determinante para fortalecer y mantener la confianza y la credibilidad de todos los asociados, clientes, empleados y demás grupos de interés.

Crear un entorno transparente, pero competitivo y eficiente, constituye una alta prioridad para el Fondo. Este Código refleja el compromiso institucional de actuar conforme a nuestros valores bajo un marco de integridad. De este modo, el Fondo desarrollará su actividad de acuerdo con los principios, normas, leyes y valores aquí establecidos y que todos sus directivos, asociados, empleados y proveedores serán responsables de cumplir.

ARTICULO 6. VALORES: El Fondo consagra los siguientes valores:

- **CONFIANZA.** Inspiramos seguridad a nuestros asociados por la consistencia de nuestras operaciones y actuaciones, y les garantizamos la tranquilidad de pertenecer a una organización solidaria.
- **SOLIDARIDAD.** En fraternidad estamos atentos a la ayuda requerida por nuestros asociados y colaboradores, en búsqueda de su bienestar permanente.
- **TRANSPARENCIA.** Actuamos siempre de manera clara permitiendo a nuestros asociados y colaboradores la visibilidad en todas nuestras operaciones.
- **RESPONSABILIDAD.** Actuamos con excelencia para asegurar la eficiencia de nuestros procesos, de manera clara.
- **DEMOCRACIA.** Propendemos por la libertad de actuación, la participación y la buena relación con nuestros asociados, buscando mantener un orden institucional.
- **EQUIDAD.** Basamos nuestra gestión en la igualdad de oportunidades y justicia en las actuaciones frente a nuestros asociados.
- **RESPETO.** Valoramos la diversidad de nuestros asociados, sin ninguna distinción y bajo los principios de equidad e igualdad para todos.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUENA CONDUCTA	Versión 1.0
		Página 4 de 12

ARTÍCULO 7. DERECHOS Y TRATO EQUITATIVO DE LOS ASOCIADOS: En desarrollo del principio de administración democrática y del trato equitativo, el Fondo promoverá que todos los asociados cuenten con acceso igualitario a información que permita un conocimiento apropiado sobre la marcha y situación del Fondo, sin establecer mecanismos que den prioridad en el acceso a unos asociados sobre otros.

El Fondo mantendrá prácticas de información y comunicación con los asociados, mediante canales oficiales que permitan proveer información oportuna y de calidad, de conformidad con sus instrumentos internos y con los parámetros normativos aplicables.

El Fondo ofrecerá acceso de modo permanente a actividades de formación en economía solidaria a sus asociados y trabajadores, así como a los administradores en gestión empresarial, en cumplimiento del principio de formación e información permanente, oportuna y progresiva.

El Fondo procurará que sus asociados conozcan sus deberes, derechos y obligaciones, y promoverá la posibilidad real de elegir y ser elegidos en los diferentes órganos permanentes de administración y control, sin imponer limitaciones distintas a las previstas en la Ley y en los Estatutos.

CAPÍTULO II. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, ACTUACIONES Y MECANISMOS DE GOBIERNO

ARTÍCULO 8. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y ACTUACIONES: La Asamblea General es el órgano máximo de administración; la Junta Directiva, como órgano permanente de administración subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General; el Comité de Control Social; el Revisor Fiscal; y la administración a cargo del Gerente. Todas sus actuaciones, en procura de la realización del objeto social, se ejecutan con sujeción a la Constitución Política, la Ley, el Estatuto y demás instrumentos relacionados en el Artículo 4 de este Código, y se fundamentan en los principios rectores del Artículo 5.

Los mecanismos de gobierno implantados son:

1. Seguimiento de actividades y toma de acciones correctivas por parte de la Junta Directiva mediante reuniones periódicas, lo cual permite que los problemas potenciales sean identificados, discutidos y anticipados.
2. Establecimiento de procedimientos de control interno y autocontrol.
3. Equilibrio de poder: Las funciones de cada órgano de administración están claramente definidas en la Ley y en el Estatuto; en particular, Comité de Control Social, Revisoría Fiscal, Junta Directiva y Gerencia.
4. Aplicación y seguimiento por la Junta Directiva de las políticas determinadas en materia del sistema de administración de riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo – SARLAFT.
5. Observancia irrestricta por todos los grupos de interés del Código de Ética y Conducta y la imposición de las consecuencias previstas por su desacato, conforme al debido proceso y a los instrumentos internos aplicables.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUENA CONDUCTA	Versión 1.0
		Página 5 de 12

CAPÍTULO III. NUESTRO COMPROMISO

ARTÍCULO 9. NUESTRA RESPONSABILIDAD PARA EL CUMPLIMIENTO: Cada uno de los directivos, empleados, asociados y proveedores se comprometerán a obedecer este Código, así como cumplir las leyes aplicables, el Estatuto, las políticas y las directrices del Fondo. Su incumplimiento podrá desatar responsabilidad civil y penal, así como también podrá desembocar en sanciones disciplinarias o en la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por tratarse de una falta grave.

Los cargos directivos deberán demostrar, a través de sus acciones, la importancia del cumplimiento, adoptando una conducta proactiva y ejemplar. Promover el acatamiento implica estar disponibles para atender a los empleados que planteen cuestiones éticas, y gestionar de manera adecuada cualquier reporte sobre posibles infracciones.

Quienes ocupan cargos directivos o hagan parte de los órganos de administración y control deben cerciorarse de que este Código se ejecuta a través de medidas disciplinarias adecuadas. No podrán pasar por alto una conducta no ética. Las disposiciones contenidas en este Código no son excusables; si fuere del caso, sólo podrán ser absueltas por el Comité de Ética creado de manera permanente, cuya composición, reglamento y atribuciones serán las que determine la Junta Directiva.

ARTÍCULO 10. INFORME DE INFRACCIONES, CANALES Y PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS: Todos los empleados están en el deber de informar sobre cualquier conducta que puedan creer, de buena fe, que es una violación de las leyes, las normas, los reglamentos o del Código de Ética y Conducta a su jefe inmediato, al jefe de este si aquél no presta la atención debida, y al Oficial de Cumplimiento. Los miembros directivos deben tomar las determinaciones adecuadas para resolver cualquier asunto planteado a su atención.

Las violaciones relativas a contabilidad, controles contables internos (Revisoría Fiscal, auditoría y control interno) y la manipulación fraudulenta de datos o cualquier práctica financiera engañosa pueden ser notificadas directamente al Gerente, según el mecanismo que diseñe y reglamente el Comité de Ética.

En situaciones relacionadas con los derechos de los trabajadores y sus condiciones de trabajo, los empleados deben informar del asunto a su jefe inmediato. Si éste es parte de la situación a denunciar, o no puede o no ha resuelto adecuadamente sus preocupaciones, deben informar al Comité de Ética.

El Fondo no admitirá, en ninguna circunstancia, actos de discriminación, persecución o menoscabo de las condiciones laborales, ni cualquier forma de represalia contra los empleados que informen o denuncien, con la evidencia disponible, sobre infracciones reales o sospechosas.

Adicionalmente, en alineación con las mejores prácticas de arquitectura de control, el Fondo establecerá líneas de denuncia anónimas, físicas o virtuales, que permitan a empleados, proveedores, clientes, usuarios y demás grupos de interés comunicar de forma anónima comportamientos ilegales o antiéticos o que contravengan la cultura de riesgos y controles; un

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUENA CONDUCTA	Versión 1.0
		Página 6 de 12

informe sobre estas denuncias será conocido por el órgano permanente de administración, según la reglamentación interna aplicable.

ARTÍCULO 11. TRATAMIENTO CON RESPECTO A LOS EMPLEADOS: Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y del Código Sustantivo del Trabajo, cualquier persona que trabaje en o para el Fondo debe contar con las garantías necesarias para el ejercicio pleno de sus derechos, en consecuencia, no podrá ser sometida a ningún tipo de afectación física o mental en el desarrollo de sus labores. Reconocemos además que todos nuestros empleados tienen la libertad para incorporarse o retirarse de manera voluntaria, o de cualquier asociación de su propia elección y debe tener el derecho a convenir colectivamente.

Ningún empleado del Fondo debe ser discriminado por razones de edad, raza, género, religión, orientación sexual o política, estado civil, procedencia étnica, nacionalidad o maternidad.

Todos los empleados deben conocer los términos y condiciones básicas de su vinculación laboral. El Fondo se compromete a que, con la misma capacitación, reciban igual remuneración por el mismo trabajo. Así mismo y salvo disposiciones expresas de ley, el Fondo no promueve ni patrocina el empleo de menores de edad. En el mismo sentido, el Fondo se auto adopta la política integral de calidad y aplicación de lo dispuesto en el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Fondo guarda discreción con respecto del otorgamiento de incentivos excesivos o altas recompensas asociadas al desempeño; se garantizará un análisis razonable y justo sobre cualquier reconocimiento económico otorgado, no sólo por el desempeño comercial sino por el cumplimiento permanente de los objetivos estratégicos del Fondo.

ARTÍCULO 12. CUMPLIMIENTO IRRESTRICTO DE LAS LEYES, NORMAS Y REGLAMENTOS: El Fondo a través de las personas que lo gestionan, deberá cumplir, sin excepción alguna, con todas las leyes y reglamentaciones que le sean aplicables en desarrollo de su objeto social, incluyendo —entre otras— las normas referidas en el marco legal y regulatorio que rige a los fondos de empleados, las circulares expedidas por la Superintendencia de la Economía Solidaria, el Estatuto, acuerdos y reglamentos, así como las disposiciones internas y externas relacionadas con la administración de riesgos y la protección de la información.

El Fondo también está obligado a seguir las normas y principios contables, informar sobre la situación financiera con fidelidad e integridad y tener procesos y controles internos adecuados para garantizar que la contabilidad y los informes financieros proporcionan información imparcial, confiable y oportuna.

El Fondo garantiza la reserva de la información personal. Todos los empleados deben actuar en estricto cumplimiento de las normas aplicables a la no divulgación de información privilegiada, así como a su utilización en beneficio propio por sí mismo o por interpuesta persona. Se define como “privilegiada” aquella información no pública que pueda poner en riesgo, a cualquier título, a los asociados, empleados, directivos, proveedores y demás agentes vinculados con el Fondo, o aquella de la cual se pueda obtener lucro o posición de influencia en beneficio particular.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUENA CONDUCTA	Versión 1.0
		Página 7 de 12

ARTÍCULO 13. COMUNICADOS PÚBLICOS: En desarrollo de la política de información pública, está prohibido realizar comentarios que puedan afectar la toma de decisiones; difundir o comercializar información privilegiada; o comentar sobre la situación financiera, perspectivas económicas, estrategias comerciales, planes gerenciales o conflictos jurídicos, sin la debida autorización escrita de la administración o instancias superiores.

Los empleados responsables de la preparación de informes contables, financieros, estadísticos, específicos de las entidades de control o cualquier otro informe que el Fondo deba presentar ante autoridades de inspección o de control deberán proporcionar siempre información completa, confiable, exacta, oportuna y comprensible.

CAPÍTULO IV. CONFLICTO DE INTERÉS, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

ARTÍCULO 14. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS: En el Fondo trabajamos y nos comprometemos a ello, en la toma de decisiones que redunden en beneficio del Fondo y sus intereses y no en consideraciones o aspiraciones personales o particulares.

Objetivo: Establecer los parámetros básicos bajo los cuales se configuran los conflictos de interés y las inhabilidades e incompatibilidades asociadas para los empleados del Fondo, así como para los miembros de la Junta Directiva, el Comité de Control Social, comités que se creen, Gerente y Revisor Fiscal, en concordancia con los instrumentos internos y lineamientos de buen gobierno.

14.1. Marco conceptual: Existe conflicto de interés en un determinado proceso cuando un participante tiene vínculos con actividades que pudieran influir su decisión de manera inapropiada, sin importar el hecho de que la decisión se vea afectada o no.

Las relaciones financieras con una persona natural o jurídica (por ejemplo: empleos, consultorías, peritajes, primas, premios o bonificaciones, comisiones, etc.), ya sea directamente o a través de vínculos familiares inmediatos, se consideran generalmente como los conflictos de interés más importantes. Sin embargo, pueden producir conflictos por otras causas o prejuicios, tales como relaciones personales, rivalidad académica y pasión intelectual.

La confianza en el proceso de decisión y la credibilidad en el individuo dependen en parte del manejo que se dé al conflicto de interés durante la toma de la decisión.

14.2. Normas a aplicar: Como parte de la ética que debe regir en el Fondo, los miembros de la Junta Directiva, del Comité de Control Social, los comités que se creen, el Gerente, el Revisor Fiscal y el personal vinculado con el Fondo como empleado, no podrá obtener lucro, remuneración ni interés en ningún tipo de negociación (contratos, compras, inversiones, ventas, etc.) que celebre el FESS por su conducto o el de un tercero.

Los miembros de los órganos de dirección y control y los empleados participantes en decisiones que obliguen declarar un conflicto de interés deberán poner esa información al alcance de otros funcionarios para que puedan juzgar sus efectos por sí mismos y deberán marginarse de tales negociaciones.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUENA CONDUCTA	Versión 1.0
		Página 8 de 12

14.3. Inhabilidades e incompatibilidades y conflictos de interés ampliados: En cumplimiento de las mejores prácticas de buen gobierno, este Código comprenderá y desarrollará (mediante instrumentos internos complementarios cuando aplique) las inhabilidades e incompatibilidades, y los conflictos de interés aplicables a miembros de órganos permanentes de administración, órganos de control social, sus familiares, empleados y personas con las cuales exista algún vínculo comercial, cuando ello comprometa la independencia en la toma de decisiones o en la operación del Fondo.

14.4. Contratos y órdenes de servicio, de compra o de pago: Cuando un miembro de la Junta Directiva, del Comité de Control Social, el Revisor Fiscal o empleado del Fondo tenga algún tipo de interés, relación o impedimento con algún proveedor o contratista, deberá declararlo por escrito, y demostrar que los costos de la adquisición o contratación se aproximan a los estimados en el presupuesto y a los del mercado, y que las condiciones son equitativas y razonables.

La adjudicación de contratos u órdenes de compra o servicios se hará eligiendo siempre la mejor propuesta entre tres (3) como mínimo (salvo casos especiales debidamente autorizados), consultando las mejores condiciones de precio, calidad, estabilidad, cumplimiento y forma de pago. En todo caso se regirá por los niveles de aprobación establecidos en el Fondo, que establecerán la Junta Directiva y la Gerencia.

Como contraprestación ética, los proveedores y contratistas tendrán la garantía de que sus propuestas u ofertas serán de manejo reservado por parte de nuestros empleados quienes por ningún motivo divulgarán la información recibida a otros interesados.

14.5. Operaciones con partes relacionadas: En el marco de la transparencia y la rendición de cuentas, las operaciones realizadas con o entre partes relacionadas, incluyendo interacciones en escenarios de control y/o grupo empresarial, deberán evaluarse según criterios objetivos (por ejemplo, volumen de la operación, porcentaje sobre activos, ventas u otros indicadores relevantes) para determinar su materialidad y el nivel de revelación exigible conforme a la política de información pública del Fondo y la normatividad aplicable.

14.6. Actividades políticas: El Fondo no realizará, directa o indirectamente, aportaciones, pagos, ni proporcionará respaldo, de cualquier modo, a partidos o movimientos políticos, comités o personas individualmente consideradas. El Fondo no prestará su nombre a campañas políticas o causas religiosas.

14.7. Regalos, beneficios, reembolsos, compensaciones: Ningún miembro de la Junta Directiva, del Comité de Control Social, de los comités, el Revisor Fiscal o empleados puede ofrecer ni aceptar regalos, beneficios, reembolsos o compensaciones en dinero o en especie en actividades de representación a, o desde, terceros que constituyera una violación de las leyes, las normas o este Código o que pudiera afectar, o parecer que afecte, el juicio profesional en la realización del respectivo trabajo o en cumplimiento de sus obligaciones para con el Fondo.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUENA CONDUCTA	Versión 1.0
		Página 9 de 12

14.8. Manejo de conflictos de Interés: En caso de actos de competencia o de conflicto de intereses los Grupos de Interés deberán:

- a) Reportar la situación: Cuando se presente un posible conflicto de intereses, este deberá ser informado a través del canal de la Línea Ética o por cualquier medio escrito, suministrando toda la información relevante para su análisis y para la adecuada toma de decisiones.
- b) Abstención de participación: Abstenerse de participar, directa o indirectamente, en actividades o decisiones que estén relacionadas con la situación que genera el conflicto.
- c) Cese de la actuación: Cuando sea posible, cesar la actuación o conducta que origine el conflicto de intereses.

Una vez identificado un posible evento de conflicto de intereses, este será analizado por el Comité de ética con base en criterios de razonabilidad y proporcionalidad, y conforme a las disposiciones legales, estatutarias e internas aplicables en la materia, con el fin de determinar las acciones a seguir. Lo anterior tiene como propósito evitar que se favorezcan intereses ajenos en detrimento de los intereses del Fondo.

CAPÍTULO V. PROTECCIÓN DE ACTIVOS FIJOS Y DEL AMBIENTE

ARTÍCULO 15. PROTECCIÓN Y USO ADECUADO DE LOS BIENES DEL FONDO: El Fondo es propietaria de una variedad de bienes, muebles, inmuebles e intangibles como la información y el buen nombre; sin embargo, es responsabilidad de sus directivos, empleados y asociados proteger tales activos. Los sistemas de información, incluyendo las conexiones a internet, deberán utilizarse para la realización de las actividades propias del cargo; ha de guardarse especial cuidado en el manejo de contraseñas y claves.

El uso inadecuado de los sistemas de información incluye cualquier práctica contraria a la moral, en especial, aquellas que vulneren los principios, normas y buenas prácticas en materia de seguridad de la información aplicables en el Fondo. Se prohíbe el uso indebido del conocimiento o de los recursos tecnológicos para invadir o espiar la privacidad de cualquier empleado o asociado; el Fondo velará por la protección al derecho de intimidad.

No está permitido a ningún empleado, salvo la custodia de información tomada como respaldo (back up), la sustracción, almacenamiento o transmisión por cualquier medio de datos distintos a los suministrados por el Fondo. Tampoco se permite el préstamo personal, para fuera de la entidad, de equipos de cómputo que contengan información reservada del Fondo, los asociados, los empleados, contratistas o proveedores.

ARTÍCULO 16. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL DEL FONDO: Los empleados del Fondo tienen acceso a información de la que dispone el FESS y, a veces, también a información propiedad de terceros. Dicha información puede ser financiera, planes de negocios, información técnica, información sobre empleados y clientes y otros tipos de información. El acceso, uso y difusión no autorizada puede producir daños y perjuicios al Fondo o a terceros y, por lo tanto, no está permitido acceder, utilizar o revelar la información salvo que se esté debidamente autorizado.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUENA CONDUCTA	Versión 1.0
		Página 10 de 12

La información confidencial es aquella cuyo conocimiento está restringido únicamente a las personas autorizadas y cuya divulgación no autorizada podría causar perjuicios al Fondo o a terceros, o ser utilizada para obtener provecho o beneficio indebido.

En consecuencia, se establecen las siguientes obligaciones:

- a) **Acceso restringido:** Solo se podrá acceder, utilizar, consultar o procesar información confidencial cuando exista autorización expresa y dentro del marco de las funciones asignadas.
- b) **Prohibición de divulgación:** Se prohíbe revelar, exhibir, comunicar o poner a disposición de terceros información confidencial, salvo que exista autorización previa y por escrito de la administración o de las instancias competentes.
- c) **Prohibición de uso indebido:** No se podrá acceder, duplicar, reproducir, comercializar o hacer uso directo o indirecto de información del Fondo para fines distintos al cumplimiento de las obligaciones laborales o contractuales.
- d) **Restricciones sobre el manejo de información fuera de las instalaciones:** Si por razones de trabajo se requiere llevar información fuera de las instalaciones, esta deberá ser devuelta y no podrá conservarse en domicilios particulares ni almacenarse en dispositivos o medios electrónicos que no sean provistos o autorizados por el Fondo.
- e) **Custodia y medidas de seguridad:** El personal autorizado deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información a la que tenga acceso, conforme a las políticas internas, la regulación vigente y las mejores prácticas en seguridad de la información.
- f) **Devolución de la información:** En caso de terminación de la relación laboral o contractual, la persona deberá devolver toda la información, documentos o elementos que se le hayan entregado o a los que haya tenido acceso, y se abstendrá de conservar copias en cualquier medio físico, digital, electrónico o de cualquier naturaleza.

Está estrictamente prohibido utilizar información confidencial del Fondo o de terceros obtenida con ocasión de la relación laboral o contractual para beneficio propio o de terceros, o para actividades que puedan causar perjuicio o afectar los intereses del Fondo.

ARTÍCULO 17. NUESTRAS OBLIGACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE COMO BUENOS CIUDADANOS: En el Fondo nos esforzamos por ser ciudadanos responsables en las comunidades donde hagamos presencia directa o por delegación. Esto nos exige ser sensibles a las preocupaciones sociales y medioambientales y proporcionar a las partes interesadas respuestas apropiadas y oportunas. Para el efecto, y en adición a nuestros principios rectores, adoptamos los siguientes compromisos:

- Reducir: uso racional y simplificado del consumo de recursos como agua, energía y papel.
- Reutilizar: dar buen uso a aquellos elementos que ya fueron utilizados, pero cuya vida útil todavía no ha terminado.
- Reciclar: disposición clasificada de los desechos inorgánicos; disposición de residuos reciclables en los sitios destinados para su posterior aprovechamiento.

En general, nos comprometemos a preservar el medio ambiente y a dar buena utilización a las herramientas, implementos y elementos dispuestos para el trabajo.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUENA CONDUCTA	Versión 1.0
		Página 11 de 12

CAPÍTULO VI. POLÍTICA DE REVELACIÓN Y COMUNICACIÓN DE INFORMACIÓN

ARTÍCULO 18. POLÍTICA DE REVELACIÓN DE INFORMACIÓN: la Junta Directiva aprobará una política de revelación de información, en la que se identifique como mínimo: (i) el área responsable de desarrollar la política; (ii) el área responsable de custodiar y revelar la información; (iii) la clasificación de la información (pública, reservada, confidencial u otra); (iv) la forma, destinatarios y periodicidad de la revelación; (v) mecanismos para asegurar la calidad y representatividad de la información; y (vi) el procedimiento para calificar información como reservada o confidencial y su manejo frente a exigencias normativas de revelación.

En escenarios de control y/o grupo empresarial, la revelación a terceros de información será integral y transversal en relación con el conjunto de empresas, cuando aplique, de forma que terceros externos puedan formarse una opinión fundada sobre la realidad, complejidad, actividad, tamaño y modelo de gobierno.

ARTÍCULO 19. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN CON ASOCIADOS: El Fondo promoverá que su información corporativa financiera y no financiera se encuentre disponible a través de sus canales oficiales, incluyendo, en lo que resulte aplicable, su página web corporativa, sin incluir información confidencial o secretos industriales o aquella cuya divulgación pueda ser utilizada en detrimento del Fondo.

El Fondo procurará disponer y divulgar de forma clara y accesible información relacionada con: (i) estructura democrática; (ii) derechos, deberes y responsabilidades de los asociados; (iii) decisiones que se presentan y aprueban en la Asamblea General; (iv) información esperada para ejercer derechos en asambleas; (v) mecanismos para solicitudes de información y convocatorias; (vi) canales oficiales de comunicación de órganos de administración y control y tiempos de respuesta; (vii) servicios y productos; (viii) política de protección de datos personales; y (ix) política de seguridad de la información.

CAPÍTULO VII. ARQUITECTURA DE CONTROL, GESTIÓN DE RIESGOS Y LÍNEAS DE DENUNCIA

ARTÍCULO 18. CULTURA DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS: El Fondo promoverá una arquitectura de control que integre ambiente de control, gestión de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y monitoreo, adaptada a su naturaleza, tamaño, complejidad y riesgos.

La Junta Directiva es la responsable último de la existencia de un sólido ambiente de control dentro del Fondo, de forma que: (i) se promueva una cultura de riesgos y control que alcance a todo el Fondo (ii) se definan roles y responsabilidades en torno a la gestión de riesgos y control interno, con líneas de reporte claras; (iii) se consideren los riesgos que el FESS está dispuesto a asumir para alcanzar sus objetivos; y (iv) se establezcan políticas y procedimientos formales y transparentes para promover viabilidad y éxito a largo plazo, garantizar independencia y eficacia de funciones de control, e integridad de la información financiera y no financiera.

En consonancia con los principios de autocontrol, autorregulación y autogestión, cada persona que participa en los procesos del Fondo considerará el control como parte inherente de sus responsabilidades, campos de acción y toma de decisiones.

ARTÍCULO 19. CANALES DE DENUNCIA ANÓNIMA E INFORMES A ÓRGANOS DE GOBIERNO: el Fondo contará con canales que permitan comunicar comportamientos ilegales o antiéticos o que puedan contravenir la cultura de administración de riesgos y controles, incluyendo líneas de denuncia anónimas, físicas o virtuales.

El tratamiento de las denuncias, su análisis y la adopción de medidas correctivas se registrarán por el reglamento que expida el Comité de Ética y por los procedimientos internos de control y riesgos. Un informe periódico sobre las denuncias recibidas y su estado será conocido por el órgano permanente de administración, sin perjuicio de las competencias del Oficial de Cumplimiento, la Revisoría Fiscal y demás instancias de control interno.

CAPÍTULO VIII. DIVULGACIÓN, FORMACIÓN, SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN

ARTÍCULO 20. DIVULGACIÓN, FORMACIÓN E INDUCCIÓN: El Fondo asegurará la divulgación de este Código a directivos, empleados, asociados y proveedores, y promoverá actividades de inducción y formación periódica sobre sus contenidos, en coherencia con el principio de formación e información permanente, oportuna y progresiva.

Los órganos de administración y control, en el marco de sus competencias, promoverán prácticas que aseguren el acceso igualitario a la información por parte de los asociados y la transparencia en las actuaciones institucionales.

ARTÍCULO 21. SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN: El seguimiento al cumplimiento del Código se realizará a través de los mecanismos de gobierno, control interno y administración de riesgos del Fondo. El Comité de Ética presentará a la administración y al órgano permanente de administración información sobre infracciones, denuncias recibidas, medidas adoptadas y acciones de mejora, en los términos que se establezcan en su reglamento.

La actualización de este Código podrá realizarse cuando cambios normativos, del entorno o del modelo de operación lo requieran, o cuando la Asamblea determine la necesidad de fortalecer la cultura ética y de buen gobierno y entra en vigor a partir del día 20 de mayo de 2026. Según aprobación de la Asamblea General Extraordinaria de Delegados bajo Acta 067 de la misma fecha.



John Gabriel Espinosa Gomez
Presidente de la Asamblea 2026



Sandra Liliana Garzón Ramirez
Secretario Asamblea 2026