

	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	Código: COD ETICA 001
		Versión: 1
		DOCUMENTO CONTROLADO

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

1. INTRODUCCIÓN

El presente **Código de Buen Gobierno del Fondo de Empleados de Ramo – FEOR** establece los principios, normas y prácticas que orientan la dirección, administración y control de la entidad, con el propósito de garantizar una gestión transparente, eficiente, responsable y alineada con los principios de la economía solidaria.

Este Código se adopta en concordancia con:

- La **Ley 79 de 1988**
- La **Ley 454 de 1998**
- El **Decreto 962 de 2018**
- Las disposiciones de la **Superintendencia de la Economía Solidaria**
- La **Guía de Buen Gobierno para empresas solidarias**

Su implementación busca fortalecer la confianza de los asociados, garantizar la sostenibilidad institucional y promover una gestión ética y responsable.

2. OBJETIVOS DEL CÓDIGO

Los objetivos del presente Código son:

1. Promover prácticas de buen gobierno en FEOR.
2. Garantizar el trato equitativo entre los asociados.
3. Fortalecer la transparencia en la gestión administrativa.
4. Definir roles y responsabilidades de los órganos de gobierno.
5. Promover mecanismos efectivos de control y gestión de riesgos.
6. Garantizar el acceso oportuno a la información relevante.

3. ALCANCE

El presente Código aplica a:

- Asamblea General de Asociados o delegados
- Consejo de Administración
- Junta de Vigilancia
- Gerencia
- Revisoría Fiscal
- Comités institucionales
- Empleados
- Asociados
- Proveedores y aliados estratégicos

REVISADO: MARZO 29 DE 2026	APROBADO POR:
CARGO: GERENTE	CARGO: REPRESENTANTE DE LA DIRECCION

	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	Código: COD ETICA 001
		Versión: 1
		DOCUMENTO CONTROLADO

4. PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO

FEOR orienta su gestión bajo los siguientes principios:

Transparencia

Divulgación clara, veraz y oportuna de la información institucional.

Equidad

Trato justo e igualitario para todos los asociados.

Responsabilidad

Los directivos y administradores responden por sus decisiones y por la adecuada gestión del Fondo.

Solidaridad

Promoción del bienestar colectivo de los asociados y sus familias.

Participación democrática

Los asociados participan activamente en la toma de decisiones.

Integridad

Actuación ética y responsable en todas las actividades institucionales.

5. DERECHOS Y TRATO EQUITATIVO DE LOS ASOCIADOS

FEOR reconoce a sus asociados como el eje central de su gestión y garantiza el respeto a sus derechos.

5.1 Derechos de los asociados

Los asociados tienen derecho a:

- Participar en la Asamblea General con voz y voto.
- Elegir y ser elegidos para los órganos de administración y control.
- Recibir información clara y oportuna sobre la gestión del Fondo.
- Acceder a los servicios y beneficios ofrecidos por FEOR.
- Presentar propuestas, sugerencias o reclamaciones.
- Recibir trato equitativo y no discriminatorio.

5.2 Deberes de los asociados

Los asociados deberán:

- Cumplir los estatutos y reglamentos.
- Participar activamente en la vida institucional.
- Cumplir con sus obligaciones económicas.

REVISADO: MARZO 29 DE 2026	APROBADO POR:
CARGO: GERENTE	CARGO: REPRESENTANTE DE LA DIRECCION

	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	Código: COD ETICA 001
		Versión: 1
		DOCUMENTO CONTROLADO

- Actuar con ética y respeto hacia el Fondo y sus miembros.

5.3 Trato equitativo

FEOR garantizará igualdad de condiciones en el acceso a servicios, información y participación democrática para todos los asociados.

6. ASAMBLEA GENERAL DE ASOCIADOS O DE DELEGADOS

La Asamblea General es el **máximo órgano de dirección del Fondo**.

6.1 Funciones principales

- Definir las políticas generales del Fondo.
- Aprobar estados financieros.
- Elegir Consejo de Administración y Junta de Vigilancia.
- Aprobar reformas estatutarias.
- Decidir sobre distribución de excedentes.
- Aprobar el Código de Buen Gobierno.

6.2 Convocatoria

La convocatoria se realizará conforme a los estatutos y normas vigentes, garantizando:

- Transparencia
- Oportunidad
- Información suficiente para la toma de decisiones

Las convocatorias deberán incluir:

- Orden del día
- Información financiera relevante
- Perfil de candidatos cuando haya elecciones.

6.3 Participación

FEOR promoverá la participación democrática mediante:

- mecanismos virtuales
- difusión oportuna de información
- espacios de consulta a los asociados

REVISADO: MARZO 29 DE 2026	APROBADO POR:
CARGO: GERENTE	CARGO: REPRESENTANTE DE LA DIRECCION

	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	Código: COD ETICA 001
		Versión: 1
		DOCUMENTO CONTROLADO

7. ÓRGANO PERMANENTE DE ADMINISTRACIÓN

Junta Directiva

La Junta Directiva es el órgano responsable de dirigir estratégicamente el Fondo.

7.1 Funciones principales

- Definir la estrategia institucional.
- Aprobar políticas y reglamentos.
- Supervisar la gestión de la Gerencia.
- Velar por la sostenibilidad financiera del Fondo.
- Garantizar el cumplimiento normativo.

7.2 Principios de actuación

Los miembros de la Junta actuarán con:

- diligencia
- lealtad
- independencia
- responsabilidad fiduciaria

7.3 Conflictos de interés

Los miembros de la Junta Directiva deberán declarar oportunamente cualquier conflicto de interés y abstenerse de participar en decisiones relacionadas.

7.4. Periodo del ejercicio

Sin perjuicio de lo consagrado en la Ley, con la finalidad de garantizar la participación democrática de los asociados, en los órganos permanentes de administración, el periodo de ejercicio de los miembros del órgano permanente de administración no podrá tener más de 2 periodos consecutivos, permitiendo una reelección hasta de un período adicional, donde se tenga en cuenta los resultados de las evaluaciones de desempeño.

7.5. Presupuesto para Inducción

El Fondo destinará anualmente dentro de su presupuesto un rubro específico para la inducción, capacitación y fortalecimiento de las competencias de los miembros de la Junta Directiva. El presupuesto será aprobado por la Junta Directiva dentro del plan anual de gastos administrativos.

REVISADO: MARZO 29 DE 2026	APROBADO POR:
CARGO: GERENTE	CARGO: REPRESENTANTE DE LA DIRECCION

	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	Código: COD ETICA 001
		Versión: 1
		DOCUMENTO CONTROLADO

La capacitación deberá estar alineada con:

- Normativa del sector solidario
- Gobierno corporativo
- Gestión financiera
- Administración de riesgos
- Planeación estratégica

Se priorizarán programas ofrecidos por entidades del sector solidario, universidades o entidades especializadas.

7.6. Mecanismos de evaluación de desempeño de la junta directiva

El Fondo implementará mecanismos formales de evaluación del desempeño de la Junta Directiva, con el propósito de fortalecer la eficiencia en la gestión, promover la mejora continua y garantizar el cumplimiento de los principios de gobierno corporativo y de gestión democrática.

La evaluación de desempeño permitirá analizar el cumplimiento de las funciones asignadas a la junta directiva y servirá como insumo para la toma de decisiones relacionadas con aspectos como la continuidad en el ejercicio del cargo, el fortalecimiento de competencias, la adopción de planes de mejora y, cuando corresponda, el reconocimiento de incentivos o bonificaciones, de acuerdo con las políticas establecidas por el Fondo.

7.7 Criterios de Evaluación

La evaluación considerará, entre otros, los siguientes aspectos:

- Cumplimiento de las funciones y responsabilidades establecidas en los estatutos y reglamentos.
- Participación en las reuniones del órgano de administración.
- Nivel de asistencia y compromiso de sus miembros.
- Calidad de las decisiones estratégicas adoptadas.
- Seguimiento al cumplimiento del plan estratégico y de los objetivos institucionales.
- Cumplimiento de los principios de buen gobierno y gestión democrática.

7.8 Indicadores de Evaluación

Como parte del proceso de evaluación, el Fondo incorporará indicadores de gestión que permitan medir objetivamente el desempeño del órgano permanente de administración, tales como:

- Número de reuniones realizadas durante el período.
- Nivel de asistencia de los miembros a las reuniones.

REVISADO: MARZO 29 DE 2026	APROBADO POR:
CARGO: GERENTE	CARGO: REPRESENTANTE DE LA DIRECCION

	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	Código: COD ETICA 001
		Versión: 1
		DOCUMENTO CONTROLADO

- Renovación de los integrantes de los órganos de administración y control.
- Porcentaje de rotación de los miembros.
- Participación y equidad de género en los órganos de gobierno.
- Cumplimiento de las decisiones adoptadas.

7.9 Balance Social y Reporte a los Asociados

La preparación y presentación del balance social constituirá una herramienta fundamental para evidenciar ante los asociados el desempeño institucional y el cumplimiento de los principios del modelo solidario, especialmente el principio de gestión democrática. Este informe permitirá presentar de manera clara, práctica y transparente información relacionada con la gestión del órgano de administración y el cumplimiento de los indicadores establecidos.

7.10 Presentación de Resultados

Los resultados del proceso de evaluación del órgano permanente de administración deberán ser consolidados y presentados a los asociados dentro del Informe de Gestión que se somete a consideración de la Asamblea General, garantizando así la transparencia, la rendición de cuentas y el fortalecimiento del control social.

8. ALTA GERENCIA

La Gerencia es responsable de ejecutar las políticas y decisiones adoptadas por el la junta directiva.

8.1 Responsabilidades

- Ejecutar el plan estratégico.
- Administrar los recursos del Fondo.
- Garantizar el cumplimiento normativo.
- Implementar políticas de control interno y gestión de riesgos.
- Informar periódicamente al Consejo de Administración.

8.2 Principios de gestión

La Gerencia desarrollará su labor bajo criterios de:

- eficiencia
- transparencia
- responsabilidad
- orientación al servicio de los asociados

REVISADO: MARZO 29 DE 2026	APROBADO POR:
CARGO: GERENTE	CARGO: REPRESENTANTE DE LA DIRECCION

	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	Código: COD ETICA 001
		Versión: 1
		DOCUMENTO CONTROLADO

8.3. Funciones y Estructura de la alta gerencia

El Fondo establecerá una estructura organizacional y un equipo gerencial idóneo, acorde con su naturaleza, tamaño, complejidad operativa y actividad económica, con el propósito de garantizar la adecuada ejecución de la estrategia institucional y la gestión eficiente de las operaciones. La Alta Gerencia será responsable de materializar las decisiones estratégicas adoptadas por la Junta Directiva, así como de dirigir y coordinar el funcionamiento operativo del Fondo, en concordancia con los principios del modelo solidario.

8.4 Estructura de la Alta Gerencia

El Fondo definirá una estructura gerencial clara y funcional, que permita una adecuada distribución de responsabilidades, líneas de autoridad y mecanismos de coordinación. Esta estructura deberá:

- Estar alineada con el plan estratégico y el modelo de negocio del Fondo.
- Responder al tamaño, complejidad y nivel de desarrollo institucional.
- Garantizar eficiencia en la gestión administrativa, financiera y social.
- Facilitar el cumplimiento de las decisiones adoptadas por la Junta Directiva.

La estructura organizacional será aprobada por la Junta Directiva y podrá ser ajustada cuando las condiciones del Fondo lo requieran.

8.5 Competencias de la Alta Gerencia

El Fondo definirá los lineamientos de competencias técnicas y habilidades blandas que deben reunir los miembros de la Alta Gerencia, teniendo en cuenta:

- El modelo de empresa y de gestión solidaria.
- La actividad económica desarrollada por el Fondo.
- El tamaño y nivel de complejidad organizacional.
- La cultura corporativa.
- Las condiciones del entorno económico y regulatorio.

Entre las competencias esperadas se incluirán, entre otras:

Competencias técnicas

- Conocimiento del sector solidario.
- Gestión financiera y administrativa.
- Planeación estratégica.
- Gestión de riesgos.
- Conocimiento normativo aplicable al sector solidario.

REVISADO: MARZO 29 DE 2026	APROBADO POR:
CARGO: GERENTE	CARGO: REPRESENTANTE DE LA DIRECCION

	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	Código: COD ETICA 001
		Versión: 1
		DOCUMENTO CONTROLADO

Habilidades blandas

- Liderazgo y capacidad de dirección de equipos.
- Pensamiento estratégico.
- Comunicación efectiva.
- Ética y transparencia.
- Orientación al servicio y al bienestar de los asociados.

8.6 Manual de Funciones y Competencias

El Fondo contará con un Manual de Funciones y Competencias, en el cual se establecerán claramente:

- Las responsabilidades de cada cargo de la Alta Gerencia.
- Los perfiles profesionales requeridos.
- Las competencias técnicas y comportamentales.
- Los niveles de autoridad y responsabilidad.
- Los mecanismos de reporte y supervisión.

Este manual será aprobado por la Junta Directiva y deberá actualizarse periódicamente de acuerdo con las necesidades institucionales.

8.7 Política de Selección y Designación de la Alta Gerencia

El Fondo adoptará políticas que garanticen que la selección y designación de los miembros de la Alta Gerencia se realice bajo criterios objetivos, transparentes y meritocráticos.

El proceso deberá:

- Basarse en los perfiles definidos en el Manual de Funciones.
- Garantizar igualdad de oportunidades y ausencia de discriminación.
- Evaluar la idoneidad técnica y la experiencia profesional.
- Considerar las competencias de liderazgo y gestión.

La designación del Gerente será realizada por la Junta Directiva, conforme a lo establecido en los estatutos y reglamentos del Fondo.

8.8 Política de Remuneración de la Alta Gerencia

El Fondo establecerá lineamientos para la remuneración de los miembros de la Alta Gerencia, procurando que esta sea:

- Competitiva frente al mercado laboral del sector solidario.
- Proporcional al tamaño y capacidad económica del Fondo.
- Coherente con las responsabilidades del cargo.

REVISADO: MARZO 29 DE 2026	APROBADO POR:
CARGO: GERENTE	CARGO: REPRESENTANTE DE LA DIRECCION

	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	Código: COD ETICA 001
		Versión: 1
		DOCUMENTO CONTROLADO

- Transparente y aprobada por la Junta Directiva.

Cuando corresponda, podrán establecerse esquemas de incentivos o reconocimiento asociados al cumplimiento de metas institucionales, siempre en concordancia con la sostenibilidad financiera del Fondo. Todo basado en un modelo de incentivos con remuneración variable.

8.9 Evaluación de Desempeño de la Alta Gerencia

La Junta Directiva realizará evaluaciones periódicas del desempeño de la Alta Gerencia, con el fin de:

- Verificar el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
- Analizar la eficiencia en la gestión administrativa y financiera.
- Identificar oportunidades de mejora en la gestión institucional.

Los resultados de esta evaluación servirán como insumo para:

- Definir planes de fortalecimiento o capacitación.
- Establecer mecanismos de reconocimiento.
- Mejorar los procesos de gestión institucional.

8.10 Herramientas de la alta gerencia

El Fondo adoptará herramientas de gestión administrativa y estratégica que permitan a la Alta Gerencia definir con claridad los objetivos institucionales, orientar la toma de decisiones y realizar seguimiento al cumplimiento de las metas establecidas, garantizando la coherencia entre la dirección estratégica definida por la Junta Directiva y la gestión operativa del Fondo.

Estas herramientas permitirán alinear los diferentes niveles de gobierno, dirección y operación, promoviendo una gestión eficiente, transparente y orientada al cumplimiento de la misión institucional y al bienestar de los asociados.

8.11 Plan estratégico del Fondo

El Plan Estratégico Institucional será la principal herramienta de gestión para orientar el desarrollo del Fondo en el mediano y largo plazo.

Este plan permitirá:

- Definir la visión y los objetivos estratégicos del Fondo.
- Establecer metas institucionales claras y medibles.
- Alinear las actuaciones de la Junta Directiva, la Alta Gerencia y la administración.
- Orientar la toma de decisiones estratégicas y operativas.
- Promover el crecimiento sostenible de la organización.

REVISADO: MARZO 29 DE 2026	APROBADO POR:
CARGO: GERENTE	CARGO: REPRESENTANTE DE LA DIRECCION

	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	Código: COD ETICA 001
		Versión: 1
		DOCUMENTO CONTROLADO

El Plan Estratégico deberá ser aprobado por la Junta Directiva y revisado periódicamente para garantizar su pertinencia frente a los cambios del entorno y las necesidades de los asociados.

8.12 Instrumentos de Planeación y Seguimiento

Para asegurar la adecuada implementación del Plan Estratégico, el Fondo podrá adoptar diferentes herramientas de gestión, tales como:

- Planes operativos anuales.
- Indicadores de gestión y desempeño.
- Presupuesto institucional.
- Sistemas de seguimiento y control de metas.
- Informes periódicos de gestión.

Estas herramientas permitirán monitorear el cumplimiento de los objetivos institucionales y facilitar la toma de decisiones oportunas por parte de la Alta Gerencia y la Junta Directiva.

La Junta Directiva realizará seguimiento periódico al cumplimiento del Plan Estratégico y de los indicadores de gestión definidos, con el propósito de:

- Evaluar la efectividad de las estrategias implementadas.
- Identificar oportunidades de mejora.
- Ajustar las acciones institucionales cuando las condiciones del entorno lo requieran.

Los resultados de este seguimiento deberán reflejarse en los informes de gestión que se presenten a los asociados en la Asamblea General.

9. ÓRGANOS DE CONTROL SOCIAL

Comité De Control Social

El comité de Control Social ejerce control social sobre las actividades del Fondo.

9.1 Funciones

- Verificar el cumplimiento de los estatutos.
- Vigilar la gestión social del Fondo.
- Atender reclamaciones de los asociados.
- Informar a la Asamblea sobre sus actuaciones.

REVISADO: MARZO 29 DE 2026	APROBADO POR:
CARGO: GERENTE	CARGO: REPRESENTANTE DE LA DIRECCION

	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	Código: COD ETICA 001
		Versión: 1
		DOCUMENTO CONTROLADO

9.2 Independencia

El comité de Control Social actuará con autonomía frente a la administración.

10. REVISORÍA FISCAL

La Revisoría Fiscal ejerce control legal, contable y financiero sobre las operaciones del Fondo.

10.1 Funciones

- Dictaminar los estados financieros.
- Verificar el cumplimiento de normas contables.
- Informar irregularidades a los órganos competentes.
- Proteger los intereses de los asociados.

11. CÓDIGO DE ÉTICA

La empresa solidaria contará con un Código de Ética que defina las inhabilidades e incompatibilidades y los conflictos de interés aplicables a los miembros del órgano permanente de administración, órgano de control social, los familiares, los empleados y las personas con las cuales haya algún tipo de vínculo comercial, entre otros, que comprometan la independencia en la toma de decisiones o en la operación de la empresa solidaria. Dicho Código, está alineado con lo establecido en el Título IV, Sistemas de Administración de Riesgos de la Circular Básica Contable y Financiera - CBCF.

12. ARQUITECTURA DE CONTROL

FEOR implementará una arquitectura de control basada en estándares internacionales que incluye:

12.1 Ambiente de control

Promoción de una cultura organizacional basada en la ética, la integridad y el cumplimiento.

12.2 Gestión de riesgos

Implementación de sistemas para identificar, medir y controlar riesgos financieros, operativos y legales.

12.3 Actividades de control

Políticas y procedimientos que garanticen la correcta ejecución de las operaciones.

12.4 Información y comunicación

Sistemas que permitan el flujo adecuado de información dentro de la organización.

REVISADO: MARZO 29 DE 2026	APROBADO POR:
CARGO: GERENTE	CARGO: REPRESENTANTE DE LA DIRECCION

	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	Código: COD ETICA 001
		Versión: 1
		DOCUMENTO CONTROLADO

12.5 Monitoreo

Evaluación permanente del sistema de control interno.

13. TRANSPARENCIA EN LA REVELACIÓN DE LA INFORMACIÓN

FEOR garantizará la divulgación oportuna y veraz de información relevante para los asociados.

La información publicada incluirá:

- Estados financieros auditados
- Informes de gestión
- Informes de gobierno corporativo
- Reglamentos institucionales
- Convocatorias a asamblea
- Información sobre órganos de gobierno

Las entidades solidarias deberán contar con mecanismos adecuados para divulgar esta información, incluyendo su página web y otros canales institucionales.

14. INFORME ANUAL DE BUEN GOBIERNO

FEOR elaborará anualmente un **Informe de Gobierno Corporativo**, el cual incluirá:

- funcionamiento de los órganos de gobierno
- cumplimiento de este código
- gestión de riesgos
- prácticas de transparencia
- evaluación de la arquitectura de control

Este informe será presentado a la Asamblea General.

15. CONFLICTOS DE INTERÉS

Se considera conflicto de interés toda situación en la cual los intereses personales de un directivo, funcionario o asociado puedan interferir con los intereses del Fondo.

Las personas involucradas deberán:

- declarar el conflicto
- abstenerse de participar en la decisión
- actuar siempre en beneficio de FEOR.

REVISADO: MARZO 29 DE 2026	APROBADO POR:
CARGO: GERENTE	CARGO: REPRESENTANTE DE LA DIRECCION

	CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	Código: COD ETICA 001
		Versión: 1
		DOCUMENTO CONTROLADO

16. ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO

El presente Código será revisado periódicamente por el Consejo de Administración y podrá ser actualizado cuando:

- cambie la normativa
- se identifiquen mejores prácticas
- lo recomiende la Superintendencia de la Economía Solidaria.

17. APROBACIÓN

El presente **Código de Buen Gobierno del Fondo de Empleados de Ramo – FEOR** fue aprobado por la Asamblea Ordinaria de delegados del 29 de marzo de 2026.

En constancia, firman:

PRESIDENTE ASAMBLEA

SECRETARIO ASAMBLEA

REVISADO: MARZO 29 DE 2026	APROBADO POR:
CARGO: GERENTE	CARGO: REPRESENTANTE DE LA DIRECCION