

Este Código de Buen Gobierno, se debe asumir con la responsabilidad debida ante el cumplimiento de los principios solidarios, la Constitución Política, las leyes y los reglamentos aplicables al sector solidario, asumiendo el compromiso de difundirlo a todos los asociados, empleados y educar en su aplicación.



METROFEM

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO DEL FONDO
DE EMPLEADOS DEL METRO DE MEDELLIN
"METROFEM"



**CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO
FONDO DE EMPLEADOS DEL METRO DE MEDELLIN “METROFEM”
CONTENIDO**

GLOSARIO

INTRODUCCIÓN

OBJETIVO DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

ÁMBITO DE APLICACIÓN

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES DE METROFEM

Artículo 1 – Naturaleza

Artículo 2 – Objeto Social

CAPÍTULO II PRINCIPIOS ÉTICOS Y VALORES INSTITUCIONALES

Artículo 3 – Principios Éticos

Artículo 4 – Valores Institucionales

CAPÍTULO III ESTRUCTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO DE METROFEM

Artículo 5 – Estructura de Gobierno Corporativo

ASOCIADOS

Artículo 6 – Derechos de los Asociados

Artículo 7 – Derechos de los Asociados

ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

Artículo 8 – Asamblea General de Asociados

ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN

Artículo 9 – Junta Directiva

Artículo 10 – Gerente o Representante Legal

ÓRGANOS DE CONTROL Y APOYO

Artículo 11 – Revisoría Fiscal

Artículo 12 – Comité de Control Social

CAPÍTULO IV DE LOS EMPLEADOS

Artículo 13 – Deberes de los Empleados

CAPÍTULO V CONFLICTO DE INTERESES

Artículo 14 – Conflicto de intereses

Artículo 15 – Prohibiciones para el personal sobre conflicto de intereses

CAPÍTULO VI DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Artículo 16 – De la lucha contra la corrupción

Artículo 17 – Acciones de la lucha contra la corrupción

CAPÍTULO VII DE LOS PROVEEDORES

Artículo 18 – Contratación objetiva de proveedores de Bienes y Servicios

CAPÍTULO VIII DE LA INFORMACIÓN

Artículo 19 – Información confidencial

Artículo 20 – Protección de la información confidencial

Artículo 21 – Divulgación de la Información

CAPÍTULO IX DE LOS RIESGOS

Artículo 22 – De los riesgos

CAPÍTULO X RELACIONES CON LAS AUTORIDADES DE CONTROL

Artículo 23 – Relaciones con las Autoridades de control

CAPÍTULO XI RELACIONES CON LA COMUNIDAD

Artículo 24 – Política de transparencia

Artículo 25 – Política Ambiental

Artículo 26 – Política de propiedad intelectual

CAPÍTULO XII DEL COMITÉ DE BUEN GOBIERNO

Artículo 27 – Del Comité de Buen Gobierno

Artículo 28 – Del perfil de los Miembros del Comité de Buen Gobierno

Artículo 29 – Funciones del Comité de Buen Gobierno

CAPÍTULO XIII SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 30 – Solución de Conflictos

CAPÍTULO XIV DIVULGACIÓN Y SANCIONES

Artículo 31 – Divulgación

Artículo 32 – Sanciones

GLOSARIO

Administradores: Ejecutivos y directivos calificados como tal en los términos de Ley. Entiéndase, cuando menos, incluidos el representante legal, el factor humano y los miembros del Consejo de administración o quien haga sus veces.

Asamblea General de Asociados: Máximo órgano social de la organización solidaria.

Comités: Corresponde a colectivos que son nombrados por disposición legal, estatutaria o reglamentaria con el fin de apoyar las actividades del Consejo de administración, o quien haga sus veces.

Auditoría: Proceso sistemático de obtener y analizar objetivamente, frente a un patrón de referencia, los actos y hechos económicos, a fin de evaluar tales declaraciones a la luz de criterios establecidos y comunicar el resultado a las partes interesadas.

Código de Buen Gobierno: Disposiciones voluntarias de autorregulación de quienes ejercen el gobierno de la Entidades, que a manera de compromiso ético buscan garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente en la administración. Este documento recoge las normas de conducta, mecanismos e instrumentos que deben adoptar las instancias de dirección, administración y gestión de la Entidad, con el fin de generar confianza en los públicos internos y externos de la misma.

Comité de Buen Gobierno: Instancia organizacional encargada de ejercer la inspección sobre el cumplimiento del Código de Buen Gobierno, y facultada en el tema de la prevención y manejo de los conflictos de interés dentro de la organización.

Conflicto de Intereses: Situación en virtud de la cual una persona, debido a su actividad, se encuentra en una posición en donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.

Gobierno Corporativo: Sistema interno de una empresa mediante el cual se establecen las directrices que deben regir su ejercicio. El Gobierno Corporativo busca la transparencia, objetividad y equidad en el trato de los socios y accionistas de una empresa, la gestión de su junta directiva, y la responsabilidad frente a los terceros aportantes de recursos. La Gobernabilidad Corporativa responde a la voluntad autónoma de la persona jurídica, de establecer estos principios para ser más competitiva y dar garantías a todos los grupos de interés.

Gobernabilidad: Conjunto de condiciones que hacen factible al directivo, el ejercicio real del poder que formalmente se le ha entregado para el cumplimiento de los objetivos y fines bajo la responsabilidad de su cargo. Esta capacidad de conducir al colectivo se

origina en el grado de legitimación que los diversos grupos de interés conceden a la dirigencia, y se juega en el reconocimiento de:

- a. Su competencia e idoneidad para administrar la Entidad en el logro de los objetivos estratégicos (eficiencia).
- b. El cumplimiento de principios y valores éticos y la priorización del interés general sobre el particular (integridad).
- c. La comunicación para hacer visibles la forma como se administra y los resultados obtenidos (transparencia).

Grupos de Interés: Personas, grupos o entidades sobre las cuales el ente tiene influencia, o son influenciadas por él. Es sinónimo de “Públicos internos y externos”, o “Clientes internos y externos”, o “partes interesadas”. Conformados por: asociados, grupo familiar de los asociados, empleados, proveedores, entes de control del sector solidario (DIAN, Supersolidaria), entidades del sector solidario, entre otros.

Misión: Definición de la razón de ser de la entidad.

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 del fondo, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos.

Principios Éticos: Creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al cual la persona o el grupo se adscriben.

Información: Deber legal y ético de todo funcionario o persona de responder, dar a conocer e informar sobre 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, asimismo, el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada.

Valor Ético: Forma de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción

de 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.

Visión: Establece el deber ser de la Entidad en un horizonte de tiempo, desarrolla su misión e incluye el plan de gobierno de su dirigente, que luego se traduce en el plan de desarrollo de la entidad

INTRODUCCIÓN

Demarcando las actuaciones de nuestros administradores y empleados, bajo el marco de transparencia y respeto, de conformidad con un modelo de gobierno corporativo, en relación a las instancias competentes y avances conceptuales del tema a nivel nacional e internacional, adaptándolo a su particular naturaleza jurídica, el Fondo de Empleados del Metro de Medellín METROFEM estructura su Código de Buen Gobierno con base a la manifestación de la administración, que está en pro de garantizar el respeto de sus asociados y las personas que intervienen en sus actividades habituales, para que el Fondo cuente con una adecuada dirección, administración y control de sus recursos, facilitando una corriente de información eficiente y oportuna para los diferentes públicos de interés.

Exige entonces el compromiso y correcto desempeño de la gestión administrativa, velar por el cumplimiento del marco estratégico y dirigirlo hacia un enfoque de principios éticos de transparencia, integridad, eficiencia y eficacia, a través de la implementación del Código de Buen Gobierno como instrumento que marca las pautas a seguir en el compromiso de respetar los principios morales y éticos frente al Estado, los asociados, la sociedad, los usuarios y el público en general; así como la de acatar, apoyar y colaborar con las autoridades legítimamente constituidas, en la correcta y oportuna aplicación de las normas.

METROFEM, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias; en especial las contempladas en el estatuto, y

CONSIDERANDO:

Que es necesario establecer mecanismos auto regulatorios de alcance ético, mediante la definición de valores, principios y un marco normativo ético, que debe determinar el comportamiento de la entidad y sus asociados, su forma de organización y operación, con el fin de asegurar la adecuada administración de sus asuntos y el conocimiento público de su gestión y poder validar su objeto misional en el sector.

RESUELVE:

Adoptar el presente Código de Ética y de Buen Gobierno, el cual compila y sistematiza la normatividad legal, reglamentaria, estatutaria y administrativa, así como las políticas internas y mejores prácticas en materia de Conductas Éticas y de Buen Gobierno de METROFEM.

OBJETIVO DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

METROFEM a través del siguiente Código de Buen Gobierno busca implementar prácticas de buen gobierno que permitan el respeto de los asociados y de los empleados, causando que el Fondo cuente con una adecuada dirección, administración y control de sus recursos, con un flujo de información veraz y oportuno para los diferentes públicos de interés, generando confianza y una gestión idónea de los recursos.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código de Buen Gobierno de METROFEM está dirigido a los asociados y su grupo familiar, los órganos de dirección, administración y control, los empleados y a todos aquellos que participen en actividades con METROFEM.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES DE METROFEM

Artículo 1 – NATURALEZA: El Fondo de Empleados del Metro de Medellín METROFEM es una empresa asociativa de derecho privado, sin ánimo de lucro, conformada por personas naturales, con su domicilio principal en el municipio de Bello. Como organización de economía solidaria ofrece servicios y mejoras de carácter social a través de la administración eficiente de los recursos financieros, apoyando la cultura del ahorro y contribuyendo a la calidad de vida de sus asociados y su grupo familiar.

Artículo 2 – OBJETO SOCIAL: METROFEM tiene como objetivos principales:

- a. Fomentar y estimular el ahorro entre sus asociados; suministrar a los mismos préstamos o créditos en diversas modalidades y ofrecer diferentes servicios.
- b. Estrechar los vínculos de compañerismo y solidaridad entre sus asociados y la Empresa Metro de Medellín Ltda., mediante vínculos de participación mutua y colaboración.
- c. Adelantar programas de mejoramiento de las condiciones económicas, sociales, culturales, recreativas, educativas, de bienestar familiar, seguridad social y de todo orden para los asociados y sus familiares, mediante la adecuada prestación de diversos servicios.

Para lograr lo anterior, METROFEM realiza las actividades formuladas en sus Estatutos

CAPÍTULO II PRINCIPIOS ÉTICOS Y VALORES INSTITUCIONALES

Artículo 3 – PRINCIPIOS ÉTICOS: Los principios éticos del Fondo de Empleados del Metro de Medellín METROFEM en concordancia con lo establecido en su Estatuto y demás reglamentos, son los siguientes:

- a. El reconocimiento que las diferencias individuales son naturales y fundamentales para la integración y el desarrollo de la organización, así como su posicionamiento en la sociedad.

- b. La manifestación permanente de la equidad y la verdad en nuestras relaciones y decisiones.
- c. El interés general prevalece sobre el interés particular.
- d. Contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de sus asociados y la comunidad en general, teniendo como pilar fundamental diversas modalidades de ahorro, y ofreciendo tranquilidad financiera al asociado y su grupo familiar.
- e. Rendir cuentas a los organismos de control, los asociados y los entes públicos de control.

Artículo 4 – VALORES INSTITUCIONALES: Los valores institucionales que inspiran y soportan la gestión del Fondo de Empleados del Metro de Medellín METROFEM en armonía con su Estatuto y demás reglamentos, son los siguientes:

Servicio: Trabajamos con pasión y diligencia para que los sueños de nuestros asociados se hagan realidad.

Confianza: Creamos vínculos con nuestros asociados propiciando seguridad y respaldo

Solidaridad: Trabajamos unidos por los sueños e interés de nuestros asociados, pensando en su bienestar y calidad de vida.

Compromiso: Somos un Equipo orientado al logro que trabaja con calidad y sentido de pertenencia por el cumplimiento de sus objetivos

CAPÍTULO III

ESTRUCTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO DE METROFEM

Artículo 5 – ESTRUCTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO: METROFEM partiendo de sus asociados, como origen del Fondo, cuenta con órganos de dirección, administración, control y apoyo.

El código de buen gobierno documenta la filosofía, principios, reglas y normas que rigen el manejo de las relaciones entre la administración, órgano de control, vigilancia, todos los empleados de METROFEM y los diferentes grupos de interés para preservar la ética, transparencia en su gestión y una adecuada administración, con integridad, equidad y efectividad en procura de obtener la confianza de sus asociados y de la comunidad en general.

ASOCIADOS

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

Artículo 6 – DERECHOS DE LOS ASOCIADOS: Todos los asociados tendrán los siguientes derechos fundamentales y los demás consagrados en el Estatuto y los reglamentos:

- a. Utilizar y recibir los servicios que preste METROFEM y realizar con él las operaciones contempladas en la ley, el Estatuto y los reglamentos.
- b. Participar en las actividades de METROFEM y en su administración mediante el desempeño de cargos, previo el lleno de los requisitos legales y estatutarios exigidos para ello.
- c. Ser informados de la gestión de METROFEM, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto y los reglamentos.
- d. Ejercer actos de decisión y elección que se efectúen en las Asambleas Generales, en la forma y oportunidad previstas en el Estatuto y los reglamentos.
- e. Percibir la participación correspondiente del Fondo de Mantenimiento del Poder Adquisitivo de los Aportes, en la forma que lo dispongan el Estatuto y los reglamentos.
- f. Fiscalizar la gestión administrativa, económica y financiera de METROFEM por medio de los órganos estatutarios de control; examinar los libros, inventarios, balances, archivos y demás documentos pertinentes en la oportunidad y con los requisitos que prevean el Estatuto o los reglamentos.
- g. Retirarse voluntariamente de METROFEM.

Artículo 7 – DEBERES DE LOS ASOCIADOS: Todos los asociados tendrán los deberes y obligaciones previstos en el Estatuto y los reglamentos con criterio de igualdad, salvo las contribuciones económicas que podrán graduarse teniendo en cuenta el nivel de ingreso salarial, los topes establecidos y la voluntad expresa del asociado.

Serán deberes fundamentales de los asociados:

- a. Conocer el Estatuto y las reglamentaciones de METROFEM en particular, así como también sobre los objetivos, características y funcionamiento de los Fondos de Empleados en general.
- b. Comportarse con espíritu solidario tanto en sus relaciones con METROFEM como con los miembros de este.
- c. Cumplir fielmente el Estatuto, reglamentos, acuerdos y resoluciones de METROFEM y contribuir de modo efectivo a su progreso.
- d. Acatar y cumplir las decisiones de los órganos de dirección, administración y control.
- e. Abstenerse de efectuar actos o de incurrir en omisiones que afecten la estabilidad económica o el prestigio social de METROFEM o que impliquen desviación de los objetivos que inspiraron su creación y funcionamiento.
- f. Cumplir oportunamente con las obligaciones de carácter económico y demás derivadas de su asociación METROFEM.

- g. Actualizar de manera periódica los datos personales y demás información que le sea solicitado por el Fondo de Empleados o informar cualquier cambio que se genere sobre los mismos.
- h. Autorizar desde el formulario de afiliación la consulta y reporte en las centrales de riesgo, el manejo y administración de datos personales y no estar reportado en listas vinculantes para Colombia.

ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

METROFEM estará dirigido por la Asamblea General de Asociados.

Artículo 8 – ASAMBLEA GENERAL DE ASOCIADOS: La Asamblea General será el máximo órgano de dirección de METROFEM; la conformará la reunión, debidamente convocada, de los asociados hábiles o los delegados elegidos para la misma y sus acuerdos y decisiones serán obligatorios para la totalidad de los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, estatutarias y reglamentarias. La elección de los delegados, la realización y funciones de la Asamblea, están consagradas en los Estatutos de METROFEM.

ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN

METROFEM será administrado por la Junta Directiva y el Gerente, quién será su Representante Legal.

Artículo 9 – JUNTA DIRECTIVA: La Junta Directiva será el órgano administrativo de dirección y decisión, sujeta a la Asamblea General, cuyos mandatos ejecutará y estará integrada por asociados hábiles en número de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes numéricos, para un período de dos (2) años, pudiendo ser reelegidos o removidos libremente.

Además de lo establecido legalmente y en el Estatuto, los miembros de Junta deberán:

- a. Cumplir diligentemente las responsabilidades consagradas en el estatuto.
- b. Dar ejemplo en la observancia del Código de Buen Gobierno y demás normas internas y exigir su cumplimiento.
- c. Actuar de buena fe, con juicio independiente y garantizando los derechos y el trato equitativo de los asociados.
- d. Informar sobre las situaciones de conflicto de intereses sobre los asuntos que les corresponda decidir y abstenerse de votar sobre ellos, dejando la correspondiente constancia.
- e. Garantizar la efectividad de los sistemas de revelación de información.
- f. Dedicar tiempo suficiente al ejercicio de sus responsabilidades y participar activamente en los asuntos de su competencia

- g. Tener una moralidad comercial tanto en el sector real, financiero y como de los fondos de empleados, que le permita estar en este órgano.,
- h. Fijar criterios, mecanismos e indicadores para su autoevaluación.
- i. Exigir que se le informe de manera oportuna, suficiente y completa sobre los asuntos que debe conocer, de manera que sus decisiones queden suficientemente documentadas y sustentadas.
- j. No manipular, difundir o utilizar en beneficio propio o ajeno, la información confidencial o privilegiada de uso interno a la que tengan acceso.
- k. Permanecer actualizados en los temas o asuntos que requieran en el ejercicio de sus cargos.

Artículo 10 – GERENTE O REPRESENTANTE LEGAL: El Gerente será el Representante Legal de METROFEM. Ejercerá sus funciones bajo la inmediata dirección de la Junta Directiva y responderá ante ésta y ante la Asamblea por la marcha de METROFEM.

El Gerente será designado por la Junta Directiva por mayoría de votos, y se suscribirá un contrato de trabajo a término indefinido.

El Gerente debe obrar siempre de forma ética, con principios honestos con voluntad de un buen hombre de negocios. Las decisiones, actuaciones, y acciones emprendidas dentro de su labor deben siempre orientarse en pro de los intereses del Fondo. El Gerente no dará lugar, ni permitirá ninguna práctica, actividad, decisión o circunstancia organizativa que sea ilegal, imprudente o viole la ética empresarial y profesional.

Además de lo establecido legalmente y en el Estatuto, el Gerente deberá:

- a. Realizar seguimiento al Código de Buen Gobierno.
- b. Informar a la Junta Directiva sobre situaciones de conflicto de intereses en los asuntos que le corresponda decidir.
- c. Abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros en actividades que impliquen competencia con el Fondo o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses.
- d. Procurar que los miembros de Junta Directiva reciban información oportuna, clara, precisa y comprensible.

ÓRGANOS DE CONTROL Y APOYO

METROFEM tendrá un Revisor Fiscal y un Comité de Control Social, que ejercerán la vigilancia y control de las actividades del Fondo.

Artículo 11 – REVISORÍA FISCAL: El control fiscal y contable, sin perjuicio de las demás funciones de control que garanticen el correcto funcionamiento y la eficiente administración de METROFEM, estarán a cargo de la Revisoría Fiscal. La Revisoría Fiscal y su suplente podrán ser desempeñadas por una persona natural o jurídica y no podrán ser asociados de METROFEM. La elección del Revisor Fiscal y su Suplente la

hará la Asamblea General, para períodos de dos (2) años, sin perjuicio de su reelección o de su libre remoción en cualquier tiempo.

En aras de garantizar un gobierno transparente, además de lo establecido legalmente y en el Estatuto, la Junta Directiva y el Gerente frente a la Revisoría Fiscal deberán:

- a. Permitirle examinar, sin restricción alguna, las operaciones y sus resultados, los bienes, derechos, obligaciones y documentos del Fondo.
- b. Dar y ordenar que se le dé oportuna y suficiente respuesta a las solicitudes de información que ésta requiera para el cumplimiento de sus responsabilidades.
- c. Permitirle informar libremente, y sin ninguna presión, sobre los asuntos que puedan afectar el desenvolvimiento del Fondo.
- d. Informarle de manera oportuna y suficiente, sin restricción alguna de cualquier suceso, proyecto o decisión, que pueda alterar significativamente el funcionamiento del Fondo.

Artículo 12 – COMITÉ DE CONTROL SOCIAL: El Comité de Control Social será el órgano que tiene a su cargo controlar los resultados sociales y procedimientos para el logro de dichos resultados, así como los derechos y obligaciones de los asociados al Fondo de Empleados. Estará integrado por tres (3) miembros principales con sus respectivos suplentes numéricos elegidos para períodos de dos (2) años, pudiendo ser reelegidos.

Además de lo establecido legalmente y en el Estatuto, el Comité de Control Social deberá:

- a. Dar ejemplo en la observancia y velar por el cumplimiento de la ley, el Estatuto, los reglamentos, el Código de Buen Gobierno y demás normas internas.
- b. Actuar de buena fe, con juicio independiente y garantizando los derechos y trato equitativo de los asociados.
- c. Informar sobre las situaciones de conflicto de interés sobre los asuntos que les corresponda decidir y abstenerse de votar en ellos, dejando la correspondiente constancia.
- d. Cumplir a cabalidad con el ejercicio de sus responsabilidades y participar activamente en los asuntos de su competencia.
- e. Permanecer actualizados en los temas o asuntos que requieran para el ejercicio de su cargo.
- f. Controlar los resultados sociales y procedimientos para el logro de los mismos. Es decir, la satisfacción de las necesidades económicas, sociales, culturales y ecológicas para las cuales se constituyó la organización.
- g. Garantizar los derechos y hacer que se cumplan las obligaciones de los asociados.
- h. Cumplir con los principios y valores cooperativos.

CAPÍTULO IV DE LOS EMPLEADOS

Artículo 13 – DEBERES DE LOS EMPLEADOS: Los empleados de METROFEM, además de sus obligaciones legales, deberán:

- a. Desarrollar sus actividades con lealtad, interés, profesionalismo y dedicación; en procura del cumplimiento de la misión y visión de METROFEM.
- b. Actuar con honestidad, lealtad, con la debida diligencia y cuidado, procurando siempre que las decisiones vayan acordes con los objetivos e intereses del Fondo.
- c. Cumplir las disposiciones y reglamentaciones que expidan las autoridades, y los órganos de dirección y administración del Fondo.
- d. Velar por los intereses de METROFEM y colaborar en todo momento en la vigencia de los principios definidos en este Código.
- e. Informar oportunamente a sus superiores de cualquier acto o circunstancia que pudiese dañar a METROFEM o impedir a sus colaboradores, o administradores cumplir con sus responsabilidades o actividades.
- f. Acatar lo dispuesto sobre conflictos de intereses.
- g. Respetar y proteger en todo momento los documentos de trabajo y la información confidencial que está bajo su responsabilidad.

CAPÍTULO V CONFLICTO DE INTERESES

Artículo 14 – CONFLICTO DE INTERESES: Se entiende por conflicto de intereses, aquellas situaciones en las que un miembro de un órgano administrativo, directivo o de control, miembro de Comité, la Gerencia del Fondo o un empleado, deba tomar alguna medida, ejecutar u omitir una acción en razón de sus funciones, teniendo de esta manera la opción de escoger entre el interés de METROFEM y su interés personal o el de un tercero o de sus parientes (dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil).

Frente al conflicto de intereses la persona debe abstenerse de actuar y comunicar por escrito y de inmediato a su superior, o a la Junta Directiva, la existencia o posible existencia del conflicto y los hechos o actos que lo conforman.

El superior o la Junta Directiva se encargarán de delegar la situación a otra persona, buscando la transparencia en la gestión del Fondo y la persona que enfrenta el conflicto deberá abstenerse de ejecutar la decisión o actividad que genera el conflicto.

Parágrafo: Debe distinguirse entre el parentesco por consanguinidad del parentesco por afinidad. El primero lo da la propia familia, y el segundo respecto de la familia del

cónyuge, computándose los grados de la misma forma. Entiéndase por primer grado de consanguinidad a padre, madre, hijos. Por segundo grado de consanguinidad abuelos, hermanos, nietos.

Artículo 15 – PROHIBICIONES PARA EL PERSONAL SOBRE CONFLICTO DE INTERESES: El personal de METROFEM se abstiene de utilizar las siguientes prácticas en su accionar diario:

- a. Utilizar indebidamente información privilegiada y confidencial en contra de los intereses de la administración.
- b. Participar, directa o indirectamente, en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia de la administración o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses.
- c. Realizar actividades que atenten contra los intereses de METROFEM.
- d. Gestionar, por sí o por interpuesta persona, negocios que le originen ventajas que, conforme a las normas constitucionales, legales, reglamentarias y el presente Código, lesionen los intereses de la administración.
- e. Utilizar su posición en la entidad o el nombre de la misma para obtener para sí o para un tercero tratamientos especiales en negocios particulares con cualquier persona natural o jurídica.
- f. Entregar dádivas a otros asociados o empleados a cambio de cualquier tipo de beneficios.
- g. Utilizar los recursos de la entidad para labores distintas de las relacionadas con su actividad, ni encausarlos en provecho personal o de terceros.
- h. Gestionar o celebrar negocios con la entidad para sí o para personas relacionadas, que sean de interés para los mencionados.
- i. Aceptar, para sí o para terceros, donaciones en dinero o especie por parte de proveedores, contratistas o cualquier persona relacionada o no con la entidad, o de personas o entidades con las que METROFEM sostenga relaciones en razón de su actividad, que conlleve a generar cualquier clase de compromiso no autorizado.

CAPÍTULO VI DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Artículo 16 – DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN: El Fondo de Empleados del Metro de Medellín METROFEM se compromete a luchar contra la corrupción, para lo cual creará compromisos 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 firmarán un compromiso estándar de conducta que excluya la aceptación u ofrecimiento de sobornos. Igualmente el Fondo se compromete a capacitar a todos sus integrantes en políticas y acciones anticorrupción, a seleccionar el personal idóneo estructurando políticas y medidas de diligencia en el proceso de su selección a través de las siguientes prácticas internas:

- Manual de organización y procedimientos.
- Código de conducta.
- Sistemas de control, vigilancia y auditoría.
- Sistemas de denuncia interna y a autoridades.
- Capacitación sobre medidas de integridad.
- Políticas definidas para evitar la incorporación de personas que generen riesgos a la organización.
- Mecanismos que aseguren transparencia y publicidad en sus intereses.

Artículo 17 – ACCIONES DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN: METROFEM está en contra de toda práctica corrupta; para impedir, prevenir y combatir estos fenómenos, adoptará como mínimo las siguientes medidas:

- a. Guiar sus actuaciones orientada por los principios éticos establecidos en el Código de Buen Gobierno.
- 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 cooperativos y solidarios, de integridad y transparencia en su interior y con otros entes.
- d. Garantizar que todos sus procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes.
- e. Dar a conocer ante los órganos competentes las conductas irregulares.
- f. Establecer mecanismos de comunicación e información para dar a conocer las políticas y normas que promuevan la ética y la transparencia.
- g. Capacitar al personal administrativo en materia de ética y responsabilidad social en todos los niveles.
- h. En materia de contratación y de convenios, implementar y adoptar las normas vigentes, de acuerdo con lo prescrito por el presente Código de Buen Gobierno; y establecer mecanismos de seguimiento a los contratos y convenios.

CAPÍTULO VII DE LOS PROVEEDORES

Artículo 18 – CONTRATACIÓN OBJETIVA DE PROVEEDORES DE BIENES Y SERVICIOS: METROFEM garantizará la elección y contratación objetiva, y responsable

de los proveedores de los bienes y servicios necesarios para el correcto funcionamiento del Fondo.

CAPÍTULO VIII DE LA INFORMACIÓN

Artículo 19 – INFORMACIÓN CONFIDENCIAL: Sólo tendrán acceso a la información confidencial las personas que en razón a sus funciones la requieran. Todo asociado, administrador o empleado de METROFEM estará obligado a respetar la confidencialidad de la siguiente información:

- a. La enviada y discutida en la Junta Directiva.
- b. La relacionada con los asociados.
- c. La relacionada con los empleados.
- d. Aquella que tenga relación con la contratación de bienes y servicios hasta la suscripción del respectivo contrato o convenio.
- e. La relacionada con el sistema de información.
- f. La que afecte derechos de terceros.

Artículo 20 – PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL: Los administradores y empleados de METROFEM deberán proteger adecuadamente y no revelar, aún después de su retiro, la información confidencial, que incluye tanto la protección de documentos confidenciales como abstenerse de revelar información confidencial a terceros no autorizados. Igualmente, deberán abstenerse de usarla para su propio provecho o el de terceros. Adicionalmente, está prohibido el uso de información conocida por razón del cargo como administrador o empleado con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero, y en general, para la realización de cualquier actividad distinta de aquellas necesarias para el cumplimiento de las responsabilidades y tareas propias del cargo. Quienes incumplan estos acuerdos o compromisos de confidencialidad serán sancionados de acuerdo con el régimen disciplinario de METROFEM.

Artículo 21 – DIVULGACIÓN DE LA INFORMACIÓN: METROFEM se compromete a establecer una política de comunicación informativa adecuada para establecer un contacto permanente y correlativo con sus grupos de interés. Con este fin se adoptarán mecanismos para que la información llegue a los grupos de interés de manera integral, oportuna, actualizada, clara, veraz y confiable, bajo políticas efectivas de producción, manejo y circulación de la información, para lo cual se adoptarán los mecanismos de información a los cuales haya acceso, de acuerdo con las condiciones de la comunidad a la que va dirigida.

CAPÍTULO IX DE LOS RIESGOS

Artículo 22 – DE LOS RIESGOS: METROFEM declara que en el desarrollo de sus actividades ocurren riesgos, por lo cual se compromete a adoptar mecanismos y acciones necesarias para que a través de la gestión integral de los mismos, se prevenga o minimice su impacto. Para ello adopta mecanismos que permitan identificar, valorar, revelar y administrar los riesgos propios de su actividad, acogiendo una autorregulación prudencial. METROFEM determinará su nivel de exposición concreta a los impactos de cada uno de los riesgos para priorizar su tratamiento, y estructurará criterios orientadores en la toma de decisiones respecto de los efectos de los mismos.

CAPÍTULO X

RELACIONES CON LAS AUTORIDADES DE CONTROL

METROFEM está sujeto al control legal de la Superintendencia de Economía Solidaria, así como al control social interno y externo que ejerce el Revisor Fiscal y el Comité de Control Social.

Artículo 23 – RELACIONES CON LAS AUTORIDADES DE CONTROL: METROFEM continuará garantizando el cumplimiento de todas las normas que regulan la prestación de los servicios que son objeto del giro ordinario de sus negocios y mantendrá unas relaciones armónicas con los Órganos de Control y demás entidades estatales y a suministrar la información que legalmente éstos requieran en forma oportuna, completa y veraz para que puedan desempeñar eficazmente su labor. Igualmente se compromete a implantar las acciones de mejoramiento institucional que los órganos de control recomienden en sus respectivos informes

CAPÍTULO XI

RELACIONES CON LA COMUNIDAD

Artículo 24 – POLÍTICA DE TRANSPARENCIA: METROFEM es una organización inspirada en principios éticos que actúa con integridad, transparencia y que promueve entre sus empleados y administradores la capacitación en valores y exige el conocimiento y práctica de principios éticos a sus proveedores.

Artículo 25 – POLÍTICA AMBIENTAL: METROFEM propiciará una administración ambiental sana a su interior y ayudará a controlar el impacto de sus actividades, productos y servicios sobre el medio ambiente. Además, velará por el cumplimiento de los principios de planeación, prevención, uso eficiente de recursos y de educación en su manejo ambiental.

Artículo 26 – POLÍTICA DE PROPIEDAD INTELECTUAL: METROFEM velará porque se respeten las normas de protección a la propiedad intelectual y los derechos de autor, comprometiéndose a excluir el uso de cualquier tipo de software que no esté debidamente licenciado. Reglamentando internamente el uso de la copia, la distribución, y demás acciones sobre los productos propios y ajenos protegidos con derechos de propiedad intelectual, (como software, fotocopias, marcas, patentes, etc.) para evitar las infracciones intencionales o por equivocación de estos derechos.

Considerando la protección, para los distintos elementos de propiedad intelectual, y garantizar su protección nacional e internacional independientemente de la territorialidad de las normas, cuando ello resulte adecuado, mediante cláusulas contractuales de protección de la propiedad intelectual (derechos de autor y de propiedad industrial) en los contratos con los empleados, proveedores y demás terceros relacionados con el Fondo, en los que se defina claramente su titularidad y su uso adecuado con el fin de evitar problemas interpretativos futuros. Capacitando, y motivando a los asociados y empleados para que conozcan la importancia y las consecuencias legales de la protección de la propiedad intelectual y promoviendo la protección de los derechos de propiedad intelectual entre los proveedores y contratistas, especialmente desestimulando la adquisición de productos de contrabando o sin licencias y considerando sus creaciones como prácticas corruptas.

CAPÍTULO XII DEL COMITÉ DE BUEN GOBIERNO

Artículo 27 – DEL COMITÉ DE BUEN GOBIERNO: METROFEM se compromete a que el Comité de Buen Gobierno esté compuesto por miembros que ostenten la calidad de asociados. Sus miembros pertenecerán a los siguientes colectivos: un (1) miembro del Comité de Control Social, nominado por el mismo órgano de Control Social; un (1) miembro de la Asamblea General de Asociados o Delegados, según Asamblea anterior; y un (1) miembro de la Junta Directiva.

Su período será de dos (2) años y podrán ser reelegidos por un período más. Se reunirán ordinariamente cada tres (3) meses y extraordinariamente cada vez que sean citados por la Junta Directiva, el Gerente o uno de sus integrantes.

Artículo 28 – DEL PERFIL DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE BUEN GOBIERNO: Los miembros del Comité de Buen Gobierno reúnen como mínimo el siguiente perfil: tener reconocidas calidades morales y éticas; gozar de buen nombre y reconocimiento por su idoneidad profesional e integridad; y poseer conocimientos básicos en áreas como la ética, el servicio comunitario, o materias afines al Código de Buen Gobierno.

Artículo 29 – FUNCIONES DEL COMITÉ DE BUEN GOBIERNO: En desarrollo de su objeto, este Comité tendrá las siguientes funciones:

- a. Monitorear y hacer seguimiento al desarrollo y cumplimiento de las políticas generales y de dirección de METROFEM.
- b. Asegurarse de la difusión del Código de Buen Gobierno y de una adecuada capacitación en el mismo a los empleados del Fondo.
- c. Realizar un seguimiento a las políticas de contratación y de convenios del Fondo en aras del cumplimiento del principio de transparencia en dichos procesos.
- d. Realizar seguimiento a las políticas que se determinan en el presente Código de Buen Gobierno.
- e. Informarse y hacer seguimiento a los sistemas de control social que se ejercen sobre El Fondo.
- f. Darse su propio reglamento de operación.

CAPÍTULO XIII

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 30 – SOLUCIÓN DE CONFLICTOS: METROFEM se compromete a adoptar sistemas para la prevención, administración y resolución de controversias como un mecanismo para promover la transparencia, las relaciones con los asociados y con la comunidad en general.

Cuando un Asociado considere que se ha vulnerado o desconocido el contenido del Código de Buen Gobierno, podrá dirigirse al Comité de Buen Gobierno, radicando su reclamación en el Fondo, la cual será remitida al Comité de Buen Gobierno, quien la estudiará y dará respuesta.

El Comité de Buen Gobierno se encarga de definir el procedimiento con el cual se resolverán los conflictos que surjan de su Código de Buen Gobierno, de acuerdo con el hecho presentado.

Para la resolución y administración de una controversia derivada del Código de Buen Gobierno, atenderá las normas constitucionales, legales y reglamentarias establecidas, los principios solidarios, asumidos por METROFEM y el espíritu contenido en el Código de Buen Gobierno.

METROFEM ni el Comité de Buen Gobierno podrán prohibir la utilización de los mecanismos de solución directa de las controversias derivadas del presente Código de Buen Gobierno.

CAPÍTULO XIV DIVULGACIÓN Y SANCIONES

Artículo 31 – DIVULGACIÓN: El Gerente de METROFEM tomará las disposiciones necesarias para la divulgación del contenido del presente Código.

Artículo 32 – SANCIONES: El incumplimiento de lo dispuesto en el presente Código será sancionado según lo dispuesto en el Estatuto para los asociados, en el Reglamento Interno de Trabajo para los empleados y en las reglamentaciones del Fondo para las demás personas comprendidas dentro de su ámbito de aplicación.

El presente código de Buen Gobierno, es aprobado por la Junta Directiva el 19 de septiembre de 2019, según consta en el acta número 260 y rige a partir de la fecha.



JORGE ALVEIRO RESTREPO
Presidente