



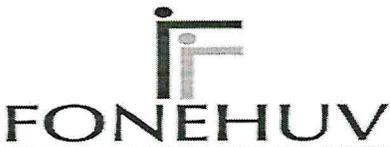
**2019**

**CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA**

**Aprobado por Junta Directiva**

**FONEHUV**

2-5-2019

	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	<b>GACO-N° 02 2019-5-2</b>
	<b>Código de ética y Conducta</b>	<b>Acta Junta Directiva No.584</b>

### Tabla de Contenido

<b>CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES .....</b>	<b>3</b>
ARTÍCULO 1. OBJETIVO DEL CÓDIGO .....	3
ARTÍCULO 2. GRUPOS DE INTERÉS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	4
ARTÍCULO 3. GESTIÓN ÉTICA Y PAUTAS DE CONDUCTA. ....	4
ARTÍCULO 4. VALORES INSTITUCIONALES QUE RIGEN LA ACTUACIÓN. ....	5
ARTÍCULO 5. PRINCIPIOS DE COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL. ¡Error! Marcador no definido.	
<b>CAPÍTULO II REVELACIÓN DE INFORMACIÓN.....</b>	<b>5</b>
ARTÍCULO 6. TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN.....	5
ARTÍCULO 7. PRINCIPIOS DE REVELACIÓN DE INFORMACIÓN. ....	6
ARTÍCULO 8. INFORMACIÓN PRIVILEGIADA Y CONFIDENCIALIDAD.....	6
ARTÍCULO 9. PROHIBICIÓN CON RELACIÓN AL USO DE LA INFORMACIÓN.....	7
ARTÍCULO 10. MANEJO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA y CONFIDENCIAL.....	8
ARTÍCULO 11. USO INDEBIDO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA. ....	8
ARTÍCULO 12. RESERVA POR INFORMACIÓN PERSONAL O INSTITUCIONAL. ....	9
ARTÍCULO 13. DATOS PERSONALES Y PRIVACIDAD. ....	9
<b>CAPÍTULO III. PRINCIPIO DE LEGALIDAD. ....</b>	<b>10</b>
ARTÍCULO 14. RESPETO POR LA LEY Y DEMÁS DISPOSICIONES. ....	10
ARTÍCULO 15. CONDUCTAS NO PERMITIDAS. ....	10
<b>ARTÍCULO IV. ACTUACIONES ESPERADAS Y ACTUACIONES PROHIBIDAS....</b>	<b>11</b>
ARTÍCULO 16. REGLAS GENERALES DE CONDUCTA. ....	11
ARTÍCULO 17. COMPORTAMIENTO ESPERADO DE LOS ASOCIADOS.....	12
ARTÍCULO 18. DEBERES Y CONDUCTA ESPERADA DE LOS INTEGRANTES DE LA JUNTA DIRECTIVA.....	12
ARTÍCULO 19. PROHIBICIONES PARA LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA. ....	13
ARTÍCULO 20. CONDUCTA ESPERADA DE LOS INTEGRANTES DE LOS COMITÉS. ....	14
ARTÍCULO 21. CONDUCTA ESPERADA DE LOS EMPLEADOS DE FONEHUV.....	15
ARTÍCULO 22. NORMAS DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PARA CON LOS ASOCIADOS... ..	17
ARTÍCULO 23. CONDUCTA ESPERADA DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE CONTROL SOCIAL.....	17
ARTÍCULO 24. PROHIBICIONES A LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE CONTROL SOCIAL. ....	18
<b>CAPÍTULO V. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE ADMINISTRACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS .....</b>	<b>19</b>

	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	<b>GACO-N° 02 2019-5-2</b>
	<b>Código de ética y Conducta</b>	<b>Acta Junta Directiva No.584</b>

ARTÍCULO 25. CONFLICTO DE INTERÉS.....	19
ARTÍCULO 26. POLÍTICAS FRENTE A CONFLICTO DE INTERÉS.....	¡Error! Marcador no definido.
ARTÍCULO 27. PREVENCIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS.....	19
ARTÍCULO 28. PROCEDIMIENTO PARA MANEJO Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS. .....	20
ARTÍCULO 29. CONSECUENCIAS FRENTE A ACTUACIONES QUE CONFIGURAN CONFLICTO DE INTERÉS. ....	21
<b>CAPÍTULO VI. NORMAS PARA GARANTIZAR LA DEBIDA ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (LA/FT)</b> .....	<b>21</b>
ARTÍCULO 30. GESTIÓN DEL RIESGO DE LA/FT .....	21
<b>CAPITULO VII. NORMAS DE ÉTICA PARA OPERACIONES DE TESORERIA.....</b>	<b>23</b>
<b>CAPÍTULO VII. MANEJO DE RELACIONES CON TERCEROS INTERESADOS....</b>	<b>24</b>
ARTÍCULO 31. RÉGIMEN APLICABLE A LAS RELACIONES CON LOS PROVEEDORES, PRESTADORES DE SERVICIOS, ASESORES.....	24
ARTÍCULO 32. RÉGIMEN APLICABLE.....	25
ARTÍCULO 33. ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS .....	25
ARTÍCULO 34. NORMAS DE CONDUCTA PARA LA ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS. ....	25
<b>CAPÍTULO VIII. PRÁCTICAS O NEGOCIOS NO ACEPTABLES.....</b>	<b>26</b>
ARTÍCULO 35. NEGOCIOS NO ACEPTABLES.....	26
<b>CAPITULO IX. POLÍTICAS DE PERSONAL .....</b>	<b>26</b>
ARTÍCULO 36. RELACIONES CON LOS COLABORADORES.....	26
ARTÍCULO 37. POLÍTICA DEL RECURSO HUMANO.....	26
ARTÍCULO 38. PROTECCIÓN DE GARANTÍAS LABORALES.....	27
ARTÍCULO 39. CRITERIOS DE REMUNERACIÓN Y COMPENSACIÓN DEL RECURSO HUMANO.....	27
ARTÍCULO 40. RIESGOS EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL.....	27
ARTÍCULO 41. ACOSO LABORAL.....	27
<b>CAPÍTULO X. RÉGIMEN SANCIONATORIO .....</b>	<b>27</b>
ARTÍCULO 42. OBLIGATORIEDAD DEL CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE CÓDIGO.....	27
<b>CAPÍTULO XI. DISPOSICIONES FINALES.....</b>	<b>28</b>
ARTÍCULO 43. INTERPRETACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO.....	28
ARTÍCULO 44. PUBLICIDAD DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.....	28
ARTÍCULO 45. VIGENCIA Y DEROGATORIAS.....	28

	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	<b>GACO-N° 02</b> 2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

La Junta Directiva, en uso de sus atribuciones legales, estatutarias y

**CONSIDERANDO:**

1. Que de conformidad con las instrucciones impartidas por la Superintendencia de la Economía Solidaria, en ejercicio de la adopción de instrumentos de buen gobierno y de control del riesgo, se hace necesario tener un código que contenga las normas éticas y de conducta.
2. Que con este instrumento FONEHUV tendrá en un compendio los lineamientos, prácticas, principios éticos, de conducta, parámetros para el manejo del conflicto de interés, información privilegiada y confidencial, comportamientos esperados que permitan relaciones y acciones éticas, transparentes, armónicas y garantistas en la institución.
3. Que es de interés de FONEHUV que el desempeño y comportamiento de los directivos, asociados y empleados, órganos de control internos y externos, así como personas que presten servicios a la institución adopten y cumplan este código.

**ACUERDA:**

Aprobar el presente Código de Ética y Conducta

**CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1. OBJETIVO DEL CÓDIGO**

Consolidar una herramienta que unifica los criterios éticos y de conducta que adopta FONEHUV para propiciar relaciones administrativas y de control enmarcadas en la transparencia y la rectitud, a la luz de los comportamientos comúnmente aceptados, las normas vigentes y los principios y valores que enmarcan la actuación de este tipo de empresas.

FONEHUV promueve y aspira que las relaciones personales, institucionales y se soporten en preceptos legales, en las políticas, principios y valores y en todas las normas internas consignadas en su Estatuto Social, en el Código de Buen Gobierno, en el presente Código, en los reglamentos internos, en procedimientos, en el reglamento interno de trabajo y demás que sean aplicables.



	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	GACO-N° 02
		2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

## ARTÍCULO 2. GRUPOS DE INTERÉS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código está dirigido a los grupos de interés conformados por asociados, asociados directivos, asociados de órganos de control, asociados que actúan en comités o comisiones, revisoría fiscal, empleados y proveedores de servicios de capacitación, de asesoría, asistencia técnica, que en ejercicio de sus funciones deben conocer y acatar la política aquí definida y quienes denominamos grupos de interés.

Estas personas conocerán, asimilarán y ajustarán su conducta a las disposiciones y al espíritu de este Código de Ética y Conducta; conducirán, bajo cualquier circunstancia, sus actuaciones y los negocios propios de FONEHUV de manera profesional y bajo los lineamientos que aquí se exponen.

## ARTÍCULO 3. GESTIÓN ÉTICA Y PAUTAS DE CONDUCTA.

Este Código de Ética y Conducta establece principios que no son negociables y que se constituyen en los parámetros mínimos de comportamiento aplicable en FONEHUV, en todos los ámbitos de actuación.

Se pretende que los grupos de interés, aquí enunciados, eviten cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a las personas o a la institución; se espera que en sus actuaciones se antepongan los intereses de FONEHUV sobre los intereses personales.

Con las herramientas éticas y de conducta definidas en este Código se coadyuva en el blindaje frente a riesgos institucionales y muy especialmente riesgo legal, riesgo de liquidez, reputacionales, escalada conflictos en las relaciones interpersonales o entre los diferentes órganos, incurrir en conflictos de interés, pérdida de confianza o desvío de la razón de ser institucional.

Como parte de la Ética y la Conducta, los grupos de interés aquí enunciados se comprometen a asegurar el cumplimiento de las normas vigentes relacionadas con la administración del riesgo del lavado de Activos y Financiación del terrorismo, LA/FT.

Los grupos de interés a que se dirige este Código, están en el deber de informar sobre conductas ilegales, infracciones o incumplimiento a al presente Código de Ética y Conducta o a otras políticas y lineamientos de FONEHUV, siempre que se tengan fundamentos para sospechar que se ha producido la infracción.



	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	<b>GACO-N° 02</b> 2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

#### **ARTÍCULO 4. VALORES INSTITUCIONALES QUE RIGEN LA ACTUACIÓN.**

En todo caso, debe tenerse en cuenta que ni la ley ni este Código de Ética y Conducta llegan a cubrir todas las posibles situaciones relevantes que en la práctica pueden presentarse. Así las cosas, las situaciones no previstas en la ley o en este Código se resolverán mediante la aplicación razonable de los valores y principios rectores aquí contenidos.

Los grupos de interés aplicarán los valores institucionales, tal como se encuentran formulados en el Código de Buen Gobierno. FONEHUV ha adoptado el código de Buen Gobierno, el cual también contiene normas de encaminadas a la transparencia en sus actuaciones. El contenido del Código de Buen Gobierno, también hace parte del comportamiento que se aplica en el Fondo.

No obstante, FONEHUV obrará siempre sustentados en la verdad, actuando legítima y rectamente, respetando los derechos de las personas. En FONEHUV las personas son la razón de ser, lo que compromete a los grupos de interés con el fiel cumplimiento del objeto social.

Nos ocupamos del cabal desempeño de las responsabilidades, las funciones encomendadas y el cuidado y protección de los bienes y de los recursos de FONEHUV.

Nuestro deber será actuar fieles a la institución, manteniendo discreción y evitando dar información confidencial o privilegiada. El compromiso es informar oportunamente situaciones donde se configuren posibles conflictos de interés.

### **CAPÍTULO II REVELACIÓN DE INFORMACIÓN**

#### **ARTÍCULO 5. TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN.**

FONEHUV tiene un compromiso de ser transparente y oportuno con la información y comunicación. De la misma manera lo hace con la rendición de cuentas a sus asociados, así como también con los organismos de vigilancia y control del Estado; para ello tiene establecidos mecanismos y procedimientos que permitan cumplir estos compromisos.

FONEHUV maneja información general relacionada con el giro de su objeto social, servicios, beneficios, reglamentos e información personal de sus asociados; toda su información se considera privilegiada, reservada y confidencial, por ser propia de la gestión institucional.



	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	GACO-N° 02 2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

## ARTÍCULO 6. PRINCIPIOS DE REVELACIÓN DE INFORMACIÓN.

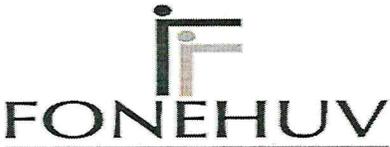
Para la revelación de la información, dará cumplimiento a esta política y aplicarán los siguientes principios:

1. La información será suministrada de manera oportuna, clara, suficiente y completa para que el miembro del grupo de interés destinatario pueda tomar decisiones.
2. La información revelada deberá ser consistente; generada de acuerdo con una misma metodología a través del tiempo.
3. FONEHUV ejercerá cuidado razonable para que la información sea correcta en todos sus aspectos esenciales, que no sea engañosa, que sea fácil de comprender y se encuentre disponible ya sea por un medio escrito o por un medio electrónico apropiado.
4. No podrá entenderse dentro de la información puesta a disposición del público la que se encuentra reservada.
5. FONEHUV podrá utilizar medios electrónicos para dar a conocer la información general actualizada y facilitar el envío de información, teniendo en cuenta que los usuarios y destinatarios tengan acceso a ella; además, deberán adecuarse estos medios para que el asociado o el destinatario puedan ponerse en contacto con el Fondo a través de ellos.
6. Los asociados, asociados directivos, asociados de órganos de control, revisoría fiscal, proveedores de servicios de capacitación, de asesoría, asistencia técnica y empleados tendrán especial cuidado en el manejo de la información y por ser catalogada como privilegiada será reservada y confidencial y solo podrá darse a conocer por los canales formales y a las personas o instituciones que deban conocerla.
7. Los grupos de interés utilizaran la información a la cual tengan acceso exclusivamente para el ejercicio del objeto social.

## ARTÍCULO 7. INFORMACIÓN PRIVILEGIADA Y CONFIDENCIALIDAD.

Se considera que es información privilegiada y/o confidencial de FONEHUV y que por lo tanto está sujeta a reserva, la que tiene las siguientes características:

1. A ella solo tienen acceso determinadas personas, en razón al cargo o de sus funciones y por lo tanto no es de conocimiento público.
2. Versa sobre hechos concretos y referidos al entorno de FONEHUV, a las relaciones laborales, o con asociados, proveedores, entidades del Estado, o al ámbito dentro del cual actúa la institución.
3. La información de terceros, proveedores, asociados, recibida bajo confidencialidad, o con condición de ser usada solo para las relaciones con FONEHUV.

	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	GACO-N° 02 2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

4. Informes de la Superintendencia de la Economía Solidaria, de la Revisoría Fiscal o informes de áreas de control interno o externo de FONEHUV.
5. Información de FONEHUV o de sus asociados o terceros, relacionada con sus planes, políticas, adquisiciones, inversiones, análisis financieros, ganancias, estrategias de mercadeo y oportunidades de negocios. Información de actas, informes, documentos y toda aquella que no es pública.
6. Aplicaciones o sistemas informáticos, claves o información material que pueda influir en las actuaciones de FONEHUV o que expongan su seguridad, la de sus asociados administradores y de control social, empleados o asociados.
7. La que por disposición legal o de acuerdo con las directrices internas de FONEHUV esté sujeta a reserva o confidencialidad.

#### **ARTÍCULO 8. PROHIBICIÓN CON RELACIÓN AL USO DE LA INFORMACIÓN.**

1. La información o comunicaciones, informes a asociados, a asociados directivos, asociados de control social o al público solo puede ser divulgada por FONEHUV bajo autorización del órgano correspondiente, por los medios formales.
2. Solo se divulgará información sujeta a reserva, cuando medie orden judicial, solicitud de órganos de vigilancia y control del Estado o alguna otra autoridad competente, en caso contrario se necesita de autorización escrita de los titulares de la información, o de la gerencia de FONEHUV, según sea el caso.
3. Solo podrán usar la información para la cual han sido autorizados.
4. No podrá dar a conocer precios, cotizaciones, propuesta u ofertas, que den ventaja competitiva a otras ofertas, proveedores o entidades en las que se harán inversiones de liquidez.
5. Los manejos de claves de acceso, herramientas sistematizadas, información de clientes o de FONEHUV deberán mantenerse en reserva y bajo la responsabilidad de cada persona que hace parte de los grupos de interés.
6. Será un deber abstenerse de hacer comentarios en sitios o lugares públicos que puedan poner en peligro la información privilegiada de FONEHUV.
7. Está prohibido suministrar información por teléfono, correo electrónico y otros medios cuando no se pueda validar previamente la identificación del solicitante.
8. La correspondencia y demás formas de comunicación privada son inviolables. Solo pueden ser interceptadas o registradas mediante orden judicial, en los casos y con las formalidades que establezca la ley.
9. Toda información recibida, ya sea deducida, inducida o adquirida de cualquier forma, en razón de su labor, es de carácter estrictamente confidencial y se le dará el trato de información privilegiada, por lo tanto, se obliga a guardar, en los términos de este Código, absoluta reserva y secreto.



	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	<b>GACO-N° 02</b> 2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

**PARÁGRAFO.** La reserva de información no es oponible a las solicitudes de información formuladas de manera específica por las autoridades dentro de las investigaciones de su competencia, conforme a lo dispuesto en la Constitución, la ley y el estatuto social.

#### **ARTÍCULO 9. MANEJO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA y CONFIDENCIAL.**

Los asociados, asociados directivos, asociados de órganos de control, empleados, revisoría fiscal y proveedores de servicios de capacitación, de asesoría, asistencia técnica tienen el deber de guardar reserva y discreción sobre la información privilegiada o confidencial a la cual se tiene acceso por el desempeño de los cargos. Para el efecto FONEHUV cada vez que entren asociados a ocupar cargos en la administración o en el control social o cuando tenga relaciones o contratos con personas o instituciones, hará firmar el acuerdo de confidencialidad.

La obligación de reserva y confidencialidad tiene vigencia por todo el tiempo que dure la relación administrativa y de control y vigilancia o laboral y aún después que termine la responsabilidad que genera el desempeño de los cargos por asociados en los órganos de administración y de control social o cargos de empleados o contratistas, cualquiera que fuere su causa por la que tuvo acceso a la información.

En caso de desvinculación de cualquier persona del grupo de interés relacionado en este Código, se mantendrá la obligación de reserva, hasta que la información se pueda dar a conocer públicamente o hasta que FONEHUV ya no considere que se trata de información reservada

#### **ARTÍCULO 10. USO INDEBIDO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA.**

Se considera que hay uso indebido de la información privilegiada cuando quien la posee incurra en cualquiera de las siguientes conductas, independientemente de que su actuación le reporte o no beneficios:

1. Suministre de cualquier forma o permita conocer la información a quienes no tienen derecho a acceder a ella.
2. Use la información con el fin de obtener provecho propio o de terceros, o la use en asuntos diferentes al desarrollo de sus propias funciones o labores asignadas.



	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	<b>GACO-N° 02</b> 2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

- Oculte información, estando obligado de entregarla a alguna autoridad competente o a algún otro funcionario de FONEHUV. Lo anterior no requiere que la actuación se haya realizado en perjuicio de FONEHUV o en beneficio propio o de terceros.
- Haga pública la información sin estar obligado o facultado a ello.

#### **ARTÍCULO 11. RESERVA POR INFORMACIÓN PERSONAL O INSTITUCIONAL.**

La protección de datos de carácter personal o institucional obliga a los asociados, asociados directivos, asociados de órganos de control, empleados, revisoría fiscal y proveedores de servicios de capacitación, de asesoría, asistencia técnica, a respetar el derecho a la intimidad y la privacidad de las personas titulares de los datos que FONEHUV tiene recogidos y almacenados.

Para ello se debe cumplir las obligaciones formales y legales de obligatorio cumplimiento para quienes tratan datos de carácter personal, así como respetar y facilitar el ejercicio de los derechos que la misma normativa reconoce a sus titulares.

Los grupos de interés aquí enunciados tienen la obligación de tratar la información sobre los asociados y terceros, negocios y sistemas de FONEHUV con el carácter de información reservada y darle un tratamiento estrictamente confidencial, no se deberá dar aviso o información alguna a terceras personas e incluso a otro compañero de trabajo si no se justifica plenamente desde el punto de vista legal; es decir por ningún motivo se acepta contravención de la ley de protección de datos personales. Lo anterior comprenderá toda información relacionada con depósitos de ahorros, aportes, saldos de préstamos, salarios, ingresos, bienes o negocios de los asociados.

También operará para los datos de empleados y terceros interesados, así como con planes administrativos, financieros y futuros de los negocios y todas las actividades de FONEHUV.

#### **ARTÍCULO 12. DATOS PERSONALES Y PRIVACIDAD.**

Con el fin de preservar la confidencialidad de la información que le es suministrada a FONEHUV, se deben seguir los siguientes principios de privacidad:

- Solo se recogerá aquella información que exige la ley o la que se considere relevante y necesaria para comprender las necesidades financieras del asociado o tercero para llevar a cabo las operaciones de FONEHUV.
- Se utilizará información del asociado o tercero para brindarle mejores productos, para efecto de las garantías crediticias, para relaciones comerciales o contractuales y para una mejor atención.



	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	GACO-N° 02 2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

3. No se suministrará información del asociado o tercero a ninguna organización externa, a menos que se cuente con el consentimiento expreso del titular de la información o que así lo exija la ley.
4. FONEHUV velará por mantener estrictos sistemas de seguridad diseñados para evitar accesos no autorizados a la información del asociado o terceros por parte de personas ajenas a FONEHUV y los terceros con acceso autorizado a la información deben cumplir con las obligaciones de confidencialidad de FONEHUV.

### **CAPÍTULO III. PRINCIPIO DE LEGALIDAD.**

#### **ARTÍCULO 13. RESPETO POR LA LEY Y DEMÁS DISPOSICIONES.**

En toda actuación de los grupos de interés se respetará y aplicará la ley, el Estatuto, los reglamentos y demás disposiciones que le sean propias, tal como se ha enunciado en el Código de Buen Gobierno.

Será deber obrar, no sólo dentro del marco de la ley sino, dentro del principio de la buena fe.

Los administradores y los órganos de control serán veedores que se cumpla con el marco normativo que debe aplicarse.

#### **ARTÍCULO 14. CONDUCTAS NO PERMITIDAS.**

1. Concentrar el riesgo de los activos por encima de los límites legales.
2. Celebrar o ejecutar, en cualquier tiempo, contravención a disposiciones legales, estatutarias o reglamentarias, operaciones con los directivos, o con las personas relacionadas o vinculadas con ellos, por encima de los límites legales y estatutarios.
3. Facilitar, promover o ejecutar cualquier práctica que tenga como propósito u efecto la evasión fiscal, o el encubrimiento de operaciones relacionadas con el LA/FT.
4. No suministrar la información razonable o adecuada que a juicio de la Superintendencia de la Economía Solidaria deba entregarse al público, a los asociados o a los clientes, para que éstos puedan tomar decisiones debidamente informadas y puedan conocer cabalmente el alcance de sus derechos y obligaciones en las relaciones contractuales que los vinculan o puedan llegar a vincular con aquellas.
5. No llevar la contabilidad según las normas aplicables, o llevarla de tal forma que impida conocer oportunamente la situación patrimonial o de las operaciones que realiza, o remitir a la Superintendencia de la Economía Solidaria información contable falsa, engañosa o inexacta.

	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	<b>GACO-N° 02</b> 2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

6. Obstruir las actuaciones de inspección, vigilancia y control de la Superintendencia de la Economía Solidaria, o no colaborar con la misma.
7. Utilizar indebidamente o divulgar información sujeta a reserva.
8. Incumplir o retardar el cumplimiento de las instrucciones, requerimientos u órdenes que señale la Superintendencia de la Economía Solidaria sobre las materias que de acuerdo con la ley son de su competencia.
9. En general, incumplir las obligaciones, funciones y procedimientos funciones que la ley o la institución les imponga, o incurrir en las prohibiciones, impedimentos, incompatibilidades o inhabilidades relativas al ejercicio de sus actividades.

En todo caso se efectuarán los reportes a los organismos del Estado, tal como lo dispongan las normas vigentes. El tipo de reportes, los requerimientos serán atendidos oportunamente por el órgano a quien el Estado los solicite.

#### **ARTÍCULO IV. ACTUACIONES ESPERADAS Y ACTUACIONES PROHIBIDAS.**

##### **ARTÍCULO 15. REGLAS GENERALES DE CONDUCTA.**

No está permitido a los asociados, asociados directivos, asociados de órganos de control, revisoría fiscal, empleados y proveedores de servicios de capacitación, de asesoría, asistencia técnica:

1. Participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la ley, los intereses de FONEHUV o que puedan perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o afectar el buen nombre del Fondo.
2. Realizar cualquier negocio u operación con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad.
3. Hacer uso de su condición de directivo, administrador, empleado, para obtener beneficios, para sí o para terceros, relacionados con los productos o servicios que presta FONEHUV o para obtener beneficios personales de proveedores, contratistas, asociados o usuarios.
4. Otorgar a los asociados cualquier tipo de preferencia que esté por fuera de los parámetros y políticas establecidas por FONEHUV, para los diferentes negocios que realice.
5. Realizar cualquier operación que dé lugar a conflicto de intereses en razón de la información que obtenga por el ejercicio de su cargo.
6. Realizar proselitismo político de cualquier tipo, aprovechando cargo, posición o relaciones con FONEHUV.
7. Dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, y en desarrollo de sus funciones, bienes o servicios de cualquier naturaleza que puedan influir en sus

	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	GACO-N° 02
		2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

decisiones para facilitar negocios u operaciones en beneficio propio o de terceros.

8. Actuar contrario a la ética y conducta definida en la ley, en las normas institucionales y en el presente código.

#### **ARTÍCULO 16. COMPORTAMIENTO ESPERADO DE LOS ASOCIADOS.**

Todo asociado debe cumplir fielmente el Estatuto Social, sus compromisos con la institución, cuidar la buena imagen de FONEHUV y estar dispuesto a:

1. Anteponer los intereses colectivos a los individuales, practicando la solidaridad y demás principios cooperativos.
2. Concebir a FONEHUV como su propia empresa, desarrollando el sentido de pertenencia a ella.
3. Ser leal a FONEHUV, defenderlo de todo comentario infundado que vaya en detrimento de su imagen.
4. Apoyar las gestiones empresariales, siempre que éstas vayan encaminadas al beneficio colectivo de los asociados y al cumplimiento del objeto social.
5. Coadyuvar para que por su medio se logre persuadir a otros asociados a aceptar los cambios favorables que se pongan en práctica y presentar ante la Junta Directiva y/o la Asamblea General, proyectos e iniciativas que promuevan el desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de los asociados.

#### **ARTÍCULO 17. DEBERES Y CONDUCTA ESPERADA DE LOS INTEGRANTES DE LA JUNTA DIRECTIVA.**

Los miembros de la Junta Directiva deberán:

1. Asumir la autoridad y responsabilidad que no le haya sido delegada a la gerencia o que no le corresponda legal o estatutariamente a la Asamblea.
2. Actuar como cuerpo colegiado y no como individuo.
3. Operar bajo el control de la Junta Directiva en pleno.
4. Valorar y respetar el proceso de grupo, la diversidad y el voto final de la Junta Directiva.
5. Actuar de buena fe, con juicio independiente y garantizando los derechos y el trato equitativo de los asociados.
6. Dar ejemplo en la observancia y cumplimiento de las disposiciones legales, los principios de buen gobierno, ética y conducta, de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo, así como de las demás normas internas.
7. Cumplir completa y puntualmente con las obligaciones crediticias que adquiera con FONEHUV
8. Anteponer los intereses de la organización a los intereses particulares.



	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	<b>GACO-N° 02</b> 2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

9. Desarrollar su función de administrador regidos por las disposiciones legales y, por las normas contenidas en el Estatuto Social, el código de buen Gobierno, el presente código, el manual de lavado de activos y financiación del terrorismo (LA/FT) y demás reglamentos aplicables en FONEHUV, asumiendo las responsabilidades propias de los administradores.
10. Enfocar los procesos administrativos y los esfuerzos a la realización de la misión institucional.
11. Mantener la reserva y confidencialidad de los asuntos que maneja, la información que obtiene, los pronunciamientos, acuerdos o decisiones que adopten, los planes que haya de ejecutar y, en general, todo cuanto guarde relación con su funcionamiento institucional.
12. Mantener un ambiente de control a la ejecución de los planes y los programas que le correspondan; permitir que los órganos de control ejerzan sus actividades, tal como se lo dispone la ley.
13. Mantener una actitud prudente frente a los riesgos y adopción de principios y normas contables que garanticen transparencia en la información.
14. Garantizar la efectividad de los sistemas de revelación de información.
15. 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.
16. No manipular, difundir o utilizar en beneficio propio o ajeno, la información privilegiada, reservada y confidencial de uso interno a la que tengan acceso.
17. No obtener tratamiento comercial favorable de proveedores, instituciones o empresas con las cuales FONEHUV tenga negocios, cuando él o sus familiares tengan interés.
18. Permanecer actualizados en los temas o asuntos que requieran en el ejercicio de su cargo.
19. Informar sobre las situaciones de conflicto de interés, sobre los asuntos que les corresponda decidir y que les afecta directa o indirectamente y abstenerse de votar sobre ellos, dejando la correspondiente constancia.

#### **ARTÍCULO 18. PROHIBICIONES PARA LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA.**

A los integrantes de la Junta Directiva, les será prohibido:

1. Estar vinculado a FONEHUV como empleado, asesor, mandatario, contratista o proveedor, o en alguna de las empresas o personas que presten estos servicios al Fondo.
2. Obtener ventajas directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste la organización.



	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	<b>GACO-N° 02</b> 2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

3. Realizar proselitismo político o religioso aprovechando cargo, posición o relaciones con FONEHUV.
4. Guardar silencio frente a incompatibilidades, inhabilidades y prohibiciones establecidas en el estatuto social y que la persona resulte incurso en cualquiera de ellas o que este incurso en un posible conflicto de interés.
5. Votar o estar presente en las deliberaciones que se lleven a cabo en reuniones donde se traten asuntos que tengan relación directa o indirecta con él como integrante de la Junta Directiva.

#### **ARTÍCULO 19. CONDUCTA ESPERADA DE LOS INTEGRANTES DE LOS COMITÉS.**

Los integrantes de comités que dependan de la Junta Directiva deberán:

1. Funcionar como dependientes de la Junta Directiva, bajo las directrices y control de ésta.
2. No ejercer autoridad alguna que no provenga de la Junta Directiva.
3. No aplicar sus propios criterios, sino los que provengan de la Junta Directiva y de los planes de desarrollo de FONEHUV, así como las políticas, estrategias y demás lineamientos de acción y control aprobadas por la Junta Directiva.
4. Actuar en concordancia, coordinación y comunicación efectiva con la Junta Directiva y la Gerencia.
5. Cuidar que los programas, actividades y actuaciones estén enmarcadas en los principios y valores del modelo empresarial solidario.
6. Dar aplicación del principio de legalidad en todas sus actuaciones.
7. Mantener la reserva y confidencialidad de los asuntos que maneja, la información que obtiene, los pronunciamientos, acuerdos o decisiones que adopten, los planes que haya de ejecutar y, en general, todo cuanto guarde relación con su funcionamiento institucional.
8. Mantener un ambiente de control a la ejecución de los planes y los programas que le correspondan; permitir que los órganos de control ejerzan sus actividades, tal como se lo dispone la ley.
9. No ejercer funciones de negociación y contratación a nombre de FONEHUV.
10. Cumplir completa y puntualmente con las obligaciones crediticias que adquiera con FONEHUV.
11. Permanecer actualizados en los temas o asuntos que requieran en el ejercicio de sus cargos.
12. Informar al comité del que hace parte y, de ser el caso, a la Junta Directiva, sobre las situaciones de conflicto de interés, sobre los asuntos que les corresponda decidir y que les afecta directa o indirectamente y abstenerse de votar sobre ellos, dejando la correspondiente constancia.

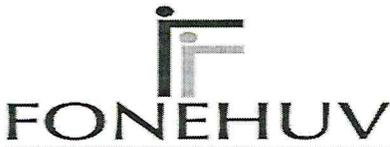


	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	<b>GACO-N° 02</b> 2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

## ARTÍCULO 20. CONDUCTA ESPERADA DE LOS EMPLEADOS DE FONEHUV.

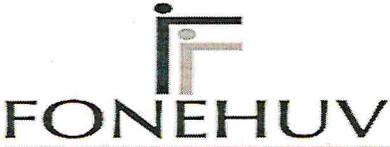
Los empleados, además de lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, de lo estipulado en el contrato de trabajo y en el presente Código de ética y Conducta tienen los siguientes deberes:

1. Cumplir eficientemente las labores que le asignen, dando aplicación a sus funciones, procedimientos, disposiciones legales de obligatorio cumplimiento, disposiciones internas adoptadas por FONEHUV. Su deber es proteger los bienes de FONEHUV y optimizar los resultados de su trabajo, asumiendo las consecuencias de sus acciones, extralimitaciones u omisiones.
2. Desempeñar su trabajo bajo la práctica y la razón de ser institucional, así como bajo la doctrina el modelo solidario.
3. Actuar siempre con rectitud y veracidad; cumplir con el correcto proceder en el desempeño de su cargo y en todos sus actos: ser servicial, oportuno, amable, culto, esmerado, disciplinado, intachable, considerado, cabal, justo, moral y sin generar dudas respecto a lo que se espera de él
4. Cumplir siempre con el trabajo, utilizar el tiempo laboral para realizar las tareas propias del cargo con el mejor esfuerzo y esmero, haciendo buen uso de los recursos.
5. Respetar y hacer respetar, las disposiciones legales y demás normas de acatamiento obligatorio desde su posición de empleado. Aplicar, lo que en razón a su cargo le corresponda frente a la política de control de los diferentes riesgos institucionales. Velar porque las políticas de control interno adoptadas se cumplan y porque la cultura del autocontrol sea irradiada a lo largo de toda la organización. En este sentido los grupos de interés están en la obligación de comunicar al área de riesgos y a la auditoría interna cualquier debilidad en los controles o potencial falla del sistema de control interno.
6. Actuar siendo cuidadoso en la comunicación y el trato con las personas, no promover comentarios infundados, que generen desconfianza, evitar y rechazar la crítica negativa.
7. Manejarán sus finanzas bajo control, de manera responsable y ajustándose a su capacidad de pagar con base en sus ingresos, de tal manera que en el desempeño de sus funciones no se configuren conflictos de interés y se pueda concluir que tiene una adecuada cultura de pago. Es su deber cumplir puntualmente los compromisos económicos adquiridos con FONEHUV y con otros acreedores.
8. Rechazar todo tipo de dádiva de terceros que puedan comprometer su integridad o juicio personal o que vulneren la aplicación de los valores y principios contenidos en el presente Código.
9. Evitar abuso por incapacidades médicas y ausentismo.
10. Ser puntual en el cumplimiento de sus horarios

	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	<b>GACO-N° 02</b> 2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

11. Actuar y adoptar decisiones únicamente en interés de FONEHUV, evitando obtener beneficios personales o para un tercero.
12. Asegurar el adecuado, efectivo y eficiente cuidado y uso de dineros o bienes que estén bajo su control.
13. Acatar las instrucciones, controles, medios y requisitos señalados en el manual de Lavado de Activos y Financiación del terrorismo y en los procedimientos, so pena de incurrir en faltas sancionables. Informar al empleado de Riesgos de cualquier operación inusual o sospechosa que detecte o fallas en los sistemas de control y monitoreo diseñados por FONEHUV frente a LA/FT.
14. No participar en operaciones sospechosas de lavado de activos o financiación del terrorismo y cumplir con los deberes propios de la gestión de riesgos contemplados en la política de SARLAFT.
15. Declarar o informar al gerente cuando las circunstancias configuren, causales de impedimentos, conflicto de intereses, incompatibilidades, prohibiciones o inhabilidades.
16. Evitar establecer relaciones afectivas o en condición de compañero permanente con miembros de los órganos de administración o control de FONEHUV.
17. Colaborar y no obstaculizar las investigaciones que haga FONEHUV o las autoridades judiciales.
18. Guardar lealtad, fidelidad, y trabajar sin la intención de buscar beneficios adicionales a las contraprestaciones legales.
19. Informar oportunamente la ocurrencia de hechos que puedan constituir ilícitos.
20. Actuar siempre bajo los postulados de la buena fe.
21. Abstenerse de hacer uso de la información de los asociados o de la información privilegiada, confidencial, reservada de FONEHUV y evitar que sea difundida o usada por quienes no deben.
22. Mantener la reserva y confidencialidad de los asuntos que maneja, la información que obtiene, los pronunciamientos, acuerdos, decisiones, planes que conoce y, en general, todo cuanto guarde relación con el funcionamiento institucional.
23. Abstenerse de ofrecer, solicitar o aceptar gratificaciones, comisiones o cualquier otra forma de remuneración personal en transacciones o negocios que involucren al Fondo de Empleados.
24. Dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos en desarrollo de las actividades realizadas en el Fondo de Empleados que puedan influir en sus decisiones para facilitar negocios propios o de terceros.
25. Abstenerse de ponerse en situaciones en las cuales sus intereses personales entren en conflicto con sus relaciones con FONEHUV.
26. Abstenerse de utilizar su sitio y elementos de trabajo para manejar o promover negocios a título personal o en provecho de terceros.



	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	<b>GACO-N° 02</b> 2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

27. Ser respetuoso, solidario y sincero lo cual materializará evitando las críticas mal intencionadas que perjudiquen la honorabilidad de los directivos de FONEHUV o compañeros de trabajo.
28. Cumplir y respetar las instrucciones emanadas de sus superiores jerárquicos en tanto no transgredan las disposiciones legales vigentes.
29. Vigilar la aplicación de la solidaridad con los asociados, sus compañeros, directivos, compartiendo su experiencia en beneficio de la gestión de FONEHUV.

**ARTÍCULO 21. NORMAS DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PARA CON LOS ASOCIADOS.**

1. Ofrecer un trato no discriminatorio. Informarles sobre los derechos y deberes como asociado.
2. Esmerarse en la prestación del servicio a los asociados, y brindar las orientaciones necesarias y pertinentes para el uso de los servicios, así como brindar la información que soliciten, de manera suficiente y oportuna.
3. Ser cortés, afable y atento con los asociados y tratarlos con respeto, con diligencia y sin discriminación o preferencias en razón a su nivel jerárquico u otros factores que induzcan a tratos diferentes.
4. Abstenerse de ejecutar actos que atenten contra los intereses de los asociados.
5. Atender con amabilidad, moderación, oportunidad, las inquietudes y reclamos de los asociados, directivos o el público en general.
6. Escuchar y recibir las quejas de los asociados, orientarlo sobre los trámites de las mismas informando de ellas al gerente o a quien éste delegue en FONEHUV.
7. Dar la debida publicidad sobre los servicios y los reglamentos de FONEHUV.
8. No pedir ni recibir favores o dádivas de asociados, compañeros de trabajo, directivos en aspectos que comprometan los intereses de FONEHUV.

**ARTÍCULO 22. CONDUCTA ESPERADA DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE CONTROL SOCIAL.**

1. Actuar como cuerpo colegiado y no como individuo.
2. Valorar y respetar el proceso de grupo, la diversidad y el voto final.
3. Dar ejemplo en la observancia y velar por el cumplimiento de la ley, el Estatuto, los reglamentos, el Código de Buen Gobierno, Ética y Conducta, de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo y demás normas internas.
4. Cumplir con los principios y valores cooperativos.
5. Actuar de buena fe, con juicio independiente y garantizando los derechos y trato equitativo a los asociados.



	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	GACO-N° 02
		2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

6. 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.
7. Informar cuando se encuentre incurso en inhabilidades, prohibiciones e incompatibilidades establecidas por FONEHUV en sus disposiciones legales.
8. Anteponer los intereses de la organización a los intereses particulares.
9. Dar aplicación del principio de legalidad en todas sus actuaciones.
10. Mantener la reserva y confidencialidad de los asuntos que maneja, la información que obtiene, los pronunciamientos, acuerdos o decisiones que adopten, los planes que haya de ejecutar y, en general, todo cuanto guarde relación con su funcionamiento institucional.
11. Cumplir a cabalidad con el ejercicio de sus funciones y participar activamente en los asuntos de su competencia.
12. Cumplir completa y puntualmente con las obligaciones crediticias que adquiera con FONEHUV.
13. Permanecer actualizados en los temas o asuntos que requieran para el ejercicio de su cargo.
14. Dedicar tiempo suficiente al ejercicio de sus funciones y participar activamente en los asuntos de su competencia.
15. 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.
16. No manipular, difundir o utilizar en beneficio propio o ajeno, la información confidencial de uso interno a la que tengan acceso.

**ARTÍCULO 23. PROHIBICIONES A LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE CONTROL SOCIAL.**

1. Estar vinculado a FONEHUV como empleado, asesor, contratista o proveedor, o a alguna de las personas naturales o jurídicas que les presten estos servicios.
2. Obtener ventajas directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste FONEHUV.
3. Realizar proselitismo político aprovechando su posición.
4. Dar órdenes a empleados, al Revisor Fiscal del Fondo de Empleados o solicitarles información directamente, sin consultar el conducto establecido a través de las reuniones del Comité de Control Social.
5. Usar o difundir en beneficio propio o ajeno, la información confidencial a la que tengan acceso.



	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	<b>GACO-N° 02</b> 2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

## **CAPÍTULO V. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE ADMINISTRACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS**

### **ARTÍCULO 24. CONFLICTO DE INTERÉS.**

Se entiende por conflicto de interés la situación en virtud de la cual los asociados, delegados, miembros de los órganos de administración y control, miembros de comités, empleados de FONEHUV, en razón de su actividad, se enfrenta a distintas alternativas de conducta en relación con intereses incompatibles. Los intereses de la institución, y los intereses personales interfieran con los deberes que le competan llevando a las personas a actuar por motivaciones diferentes al correcto cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

En razón de que las prácticas originadoras de conflictos de interés son múltiples, es deber de los asociados, asociados directivos, asociados de órganos de control, revisoría fiscal, proveedores de servicios de capacitación, de asesoría, asistencia técnica y empleados atender la definición y pautas aquí trazadas, de forma que siempre que determinen la existencia de un conflicto de interés que no esté expresamente consagrado, se abstengan de ejecutar la práctica u operación que constituya su existencia.

Los conflictos de interés deberán analizarse de acuerdo con las condiciones particulares de la situación concreta.

### **ARTÍCULO 25. PREVENCIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS.**

Los asociados, asociados directivos, asociados de órganos de control, revisoría fiscal, empleados y proveedores de servicios de capacitación, de asesoría, asistencia técnica deberán actuar de conformidad con la legislación vigente, el Estatuto Social, este Código, los reglamentos, el reglamento interno de trabajo; además deberán abstenerse de:

1. Abusar de su posición o condición para obtener tratamiento comercial favorable de proveedores, instituciones o empresas con que FONEHUV tenga negocios u obtener beneficios para sí, para su familia o para terceros, relacionados con los productos o servicios que presta el Fondo de Empleados.
2. Otorgar a los asociados preferencias que estén por fuera de lo establecido en el Estatuto y los reglamentos.
3. Ofrecer, solicitar o aceptar gratificaciones personales, comisiones, u otro tipo de contraprestación que condicione la realización de operaciones o la prestación de cualquier servicio.



	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	<b>GACO-N° 02</b> 2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

4. Entregar dinero o realizar favores personales a funcionarios oficiales que tengan como propósito influir en las decisiones en las cuales FONEHUV o el empleado tenga interés.
5. Utilizar la información reservada o privilegiada, con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero.
6. Realizar proselitismo, político, religioso o de cualquier tipo, aprovechando el cargo o la posición o las relaciones con FONEHUV.
7. Participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la ley, los intereses de FONEHUV o que afecten o puedan afectar el buen nombre del Fondo de Empleados.
8. Realizar negocios u operaciones con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad.

#### **ARTÍCULO 26. PROCEDIMIENTO PARA MANEJO Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.**

Los asociados, asociados directivos, asociados de órganos de control, revisoría fiscal, empleados y proveedores de servicios de capacitación, de asesoría, asistencia técnica procurarán que en sus actuaciones no se presenten situaciones que puedan configurar conflictos de interés.

Cuando algunas de las personas aquí indicadas consideren que en el ejercicio de sus funciones puede verse incurso en un real o potencial conflicto de interés, deberá abstenerse de ejecutarlo o de participar en las reuniones donde se trate el tema o tomar decisión sobre el asunto. Su deber será informar inmediatamente sobre el posible conflicto; si es un empleado, lo informará al gerente para que éste decida sobre la existencia o no del conflicto y si hace parte de la Junta Directiva o de Comités o de los órganos de Control lo informará a la Junta Directiva.

En todo caso, se abstendrá de participar en cualquier etapa de un proceso de decisión, cuando ésta involucre sus intereses personales o los de su cónyuge, compañero permanente o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad o único civil.

En todos los casos la persona o instancia a quien corresponda finalmente la adopción de la determinación, deberá efectuar un análisis objetivo de la respectiva operación verificando, según el caso, la viabilidad, rentabilidad, conveniencia de la misma y si es pertinente autorizarla, lo hará en condiciones normales, sin establecer privilegios o preferencias de ninguna índole, acogiéndose para todos los efectos a lo prescrito en las normas vigentes.



	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	<b>GACO-N° 02</b> 2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

Los conflictos de interés que pudieren presentarse entre los miembros de la Junta Directiva para la adopción de las decisiones sometidas a su consideración deberán ser puestos en conocimiento de dicho órgano, con el fin de que al interior del mismo se determine si existe o no impedimento del (los) respectivo(s) miembro(s), para participar en la toma de la decisión.

Si la Junta Directiva determina que no existe el conflicto, la decisión podrá ser adoptada por la Junta, la cual deberá quedar en el acta de la Junta Directiva, debidamente documentada con base en criterios objetivos, para dejar constancia de la transparencia de la operación.

Si la Junta Directiva establece la existencia del conflicto para el caso del(los) integrante(s) que ha(n) expresado la existencia del mismo, y el conflicto incluso llegare a afectar el cuórum decisorio, la Junta Directiva estudiará si a través de los mecanismos estatutarios se puede tomar la respectiva decisión, en caso contrario no se autorizará la operación.

#### **ARTÍCULO 27. CONSECUENCIAS FRENTE A ACTUACIONES QUE CONFIGURAN CONFLICTO DE INTERÉS.**

Siempre que un asociado, asociados directivos, asociados de órganos de control, revisoría fiscal, empleado y proveedores de servicios de capacitación, de asesoría, asistencia técnica se involucre en actos que configuren conflicto de interés, se hará acreedor a las sanciones previstas en el Estatuto Social, en el Reglamento Interno de trabajo, en el contrato de trabajo o en los acuerdos contractuales, según sea el caso. Incurrir en conflicto de interés será causal disciplinaria y se procederá a la aplicación del proceso que le corresponda, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que sean pertinentes.

#### **CAPÍTULO VI. NORMAS PARA GARANTIZAR LA DEBIDA ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (LA/FT)**

#### **ARTÍCULO 28. GESTIÓN DEL RIESGO DE LA/FT**

Los asociados, asociados directivos, asociados de órganos de control, revisoría fiscal, empleados y proveedores de servicios de capacitación, de asesoría, asistencia técnica deben asegurar el cumplimiento de las políticas, medidas de control y procedimientos definidos por las autoridades competentes, así como de las disposiciones contenidas



	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	<b>GACO-N° 02</b> 2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

en este Código y en el Manual de Administración del Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y riesgos asociados.

En todo caso, para efectos de garantizar la debida prevención y control del lavado de activos y financiación del terrorismo se establece que el sistema de LA/FT es transversal dentro de FONEHUV de manera que los procesos requieren el concurso de toda la organización y los procedimientos están definidos en el Manual del LA/FT. Se espera que los grupos de interés a los que está dirigido este Código apliquen, como mínimo, las siguientes políticas y normas de conducta:

1. Las políticas, normas, instrumentos y procedimientos definidos por el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo deberán ser conocidos y aplicados de manera obligatoria por administradores, integrantes de los órganos de administración y control, revisoría fiscal y empleados.
2. Es responsabilidad de los administradores y del oficial de cumplimiento la promoción permanente de una cultura de prevención de riesgos al interior de FONEHUV; el deber será difundir y actualizar los asuntos relacionados con riesgos, así como cumplir los planes de capacitación y actualización en materia de riesgos.
3. Es responsabilidad de los administradores, del oficial de cumplimiento y de los empleados no iniciar operaciones con personas naturales y jurídicas sin cumplir con la aplicación diligente y responsable de los requisitos previstos en el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, particularmente por lo que concierne al conocimiento del cliente y del mercado en el que desarrolla su actividad.
4. En cumplimiento del Código de Buen Gobierno, y del de Ética y de Conducta, los administradores, los integrantes de los órganos de administración y control, la revisoría fiscal y los empleados deberán ocuparse permanentemente por conocer a todas las personas naturales y jurídicas que habitual u ocasionalmente tengan un vínculo con FONEHUV, en procura de conocer sus actividades y negocios, determinar si las actividades que realizan guardan coherencia con las reportadas en el proceso de vinculación o de actualización de datos y con cualquiera otra información disponible o recolectada sobre las mismas.
5. Tratándose de contratos u otro tipo de relaciones jurídicas vigentes, FONEHUV, buscará los mecanismos legales tendientes a terminar cualquier vínculo con el cliente, usuario, colaborador o cualquier tercero, que lleve a cabo una operación que a juicio de la Administración sea sospechosa, sin perjuicio de su deber de informar inmediatamente a las autoridades competentes.
6. Los administradores, los integrantes de los órganos de administración y control, la revisoría fiscal y los empleados deben evitar situaciones de interferencia entre esferas de interés que puedan derivar en omisiones de control, deficiente diligencia en los procedimientos de conocimiento del cliente o en el reporte de operaciones



	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	GACO-N° 02
		2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

inusuales o sospechosas, en procura de un beneficio personal o de un tercero. En todo caso, dichas situaciones de conflicto deben resolverse como se resuelven los conflictos de interés.

7. Colaborar activamente con las autoridades competentes, suministrando en los términos señalados por las disposiciones legales que regulan la materia, toda la información que requieran para la prevención, investigación y control de actividades relacionadas con el lavado de activos y la financiación del terrorismo. La reserva no es oponible a las solicitudes de información formuladas de manera específica por las autoridades competentes dentro de la órbita de sus funciones.

La inobservancia o incumplimiento de las reglas aquí contenidas constituye falta grave, sin perjuicio de las sanciones legales aplicables.

## **CAPITULO VII. NORMAS DE ÉTICA PARA OPERACIONES DE TESORERIA**

Los administradores y empleados vinculados con el desarrollo de las actividades de negociación, control y gestión de riesgos, y que ejerzan funciones operativas de los negocios de tesorería, observarán las siguientes normas:

1. Aplicarán lo dispuesto en las políticas establecidas en el Manual de Procedimiento de Riesgo de liquidez de FONEHUV en cuanto a las coberturas, atribuciones y exposición al riesgo.
2. Antes de hacer la inversión se debe observar que la operación que realice esté libre de influencia de intereses personales o comerciales que pudiesen interferir con los mejores intereses de la FINEHUV.
3. La negociación debe estar enmarcadas dentro de los principios de imparcialidad, integridad, transparencia y seguridad de las transacciones, de tal manera que se eviten graves exposiciones para FONEHUV.
4. Para la realización y operación de todas las transacciones de tesorería, se debe estar seguro que se tiene el conocimiento pleno del producto y de los procedimientos administrativos y operativos asociados.
5. El responsable que maneje sistemas de operaciones electrónicas, velará por el buen uso de las herramientas tecnológicas y de cualquier índole y será responsable de las operaciones que se realicen con su clave personal, la cual deben mantener bajo estricta confidencialidad, teniendo en cuenta su carácter intransferible.
6. La operación debe ser registradas oportunamente, de tal forma que se identifiquen de manera íntegra las condiciones y términos del negocio.



	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	<b>GACO-N° 02</b> 2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

## **CAPÍTULO VII. MANEJO DE RELACIONES CON TERCEROS INTERESADOS.**

### **ARTÍCULO 29. RÉGIMEN APLICABLE A LAS RELACIONES CON LOS PROVEEDORES, PRESTADORES DE SERVICIOS, ASESORES.**

Aquí se proporciona las reglas para las relaciones con personas u organizaciones externas involucradas con FONEHUV frente a la necesidad y el deber de generar confianza y darles certidumbre sobre la conducción honesta y responsable de los negocios y actividades institucionales.

De la misma manera los terceros tendrán el deber de ajustar su conducta y declarar su adhesión a los parámetros que les sean aplicables de este código y a acogerse a las disposiciones legales frente al control del riesgo de lavado de Activos y Financiación del Terrorismo.

FONEHUV se compromete con los terceros interesados a:

1. Brindar un trato justo en cuanto a la fijación de precios y pago de conformidad con los términos que hayan sido establecidos.
2. Asegurar que sus actividades las podrán ejecutar bajo premisa del respeto mutuo y libre de coerción y amenazas.
3. Fomentar relaciones de largo plazo basada en el valor, calidad, competitividad y credibilidad.

Por su parte los terceros se comprometen, además de acogerse a las disposiciones sobre información privilegiada y privacidad, a:

1. Abstenerse de otorgar privilegios o dádivas a los grupos de interés relacionados en este Código. Lo anterior sin perjuicio de las acciones necesarias en orden a conocer los servicios ofrecidos por los terceros o circunstancias especiales que impliquen la aceptación de invitaciones.
2. Abstenerse de ofrecer o ejecutar acciones que tengan por finalidad condicionar la actuación de los grupos de interés
3. Abstenerse de afectar los intereses de FONEHUV, en particular de realizar comportamientos que impacten su buen nombre.
4. Informar a FONEHUV toda circunstancia que llegue a su conocimiento, que no esté amparada en reserva legal, y que afecte de alguna manera la marcha institucional o que razonablemente deba ser conocida por FONEHUV.
5. Suscribir acuerdos de gestión, ética y confidencialidad.



	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	GACO-N° 02
		2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

### ARTÍCULO 30. RÉGIMEN APLICABLE.

Por ser FONEHUV una persona jurídica de derecho privado, éste será el régimen legal aplicable a las relaciones jurídicas con los proveedores, contratistas, asesores, instructores, sin perjuicio de lo que, en particular, establezcan las normas especiales para cierto tipo de contratos.

FONEHUV acatará íntegramente todas las disposiciones legales aplicables a las relaciones jurídicas con sus proveedores, y propenderá porque éstos a su vez den cumplimiento a las normas que regulan su actividad económica y las regulatorias de los diferentes riesgos asociados.

### ARTÍCULO 31. ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

La Junta Directiva definirá las políticas generales para la adquisición de bienes y servicios de tal manera que se garantice la aplicación de los principios de legalidad, transparencia, eficiencia, libre concurrencia, objetividad, y experiencia.

Las decisiones de adquisición de bienes y servicios deben basarse principalmente en el análisis de las condiciones técnicas, jurídicas, comerciales y económicas que sean más favorables para FONEHUV.

### ARTÍCULO 32. NORMAS DE CONDUCTA PARA LA ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS.

1. Toda adquisición de bienes o prestación de servicios deberá estar debidamente documentada ya sea por contrato, oferta comercial, factura u orden de compra, de conformidad con las políticas establecidas por FONEHUV.
2. Deberán respetarse las atribuciones de aprobación según la naturaleza y cuantía de la contratación a celebrar.
3. En todo caso se acatará íntegramente la normatividad fiscal, la relacionada con LA/FT, la legal comercial y civil, laboral, que rige la contratación y el cubrimiento de riesgos.
4. Todo empleado o directivo que tenga acceso al proceso de adquisición de bienes y servicios o participe en ella tienen la obligación de guardar la confidencialidad de la información suministrada por los oferentes, hasta la toma de la decisión correspondiente.



	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	<b>GACO-N° 02</b> 2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

## **CAPÍTULO VIII. PRÁCTICAS O NEGOCIOS NO ACEPTABLES.**

### **ARTÍCULO 33. NEGOCIOS NO ACEPTABLES.**

En FONEHUV queda expresamente prohibido:

1. Hacer cualquier tipo de negociación con personas naturales o jurídicas cuyos recursos presenten un origen desconocido o que no cumplan con todos los requerimientos de conocimiento establecidos en el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Terrorismo.
2. Participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la ley, los intereses del Fondo de Empleados o de sus empresas que puedan perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o afectar el buen nombre de FONEHUV.
3. Realizar cualquier negocio u operación con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad.

## **CAPITULO IX. POLÍTICAS DE PERSONAL**

### **ARTÍCULO 34. RELACIONES CON LOS COLABORADORES.**

FONEHUV requiere para un óptimo desarrollo de las actividades constitutivas del objeto social óptimas de ahí que se debe mantener una cultura organizacional y de gestión del talento humano en un ambiente de respeto con la aplicación de políticas claras.

Se adquiere el compromiso con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus empleados, determinando políticas y prácticas de gestión humana que deben incorporar al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, remuneración, bienestar social y evaluación del desempeño.

### **ARTÍCULO 35. POLÍTICA DEL RECURSO HUMANO**

La Junta Directiva aprueba la política de personal cumpliendo las disposiciones laborales, del reglamento interno de trabajo, evaluando desempeño y cumplimiento de objetivos y funciones, así como la aplicación de los principios y valores solidarios y de gobierno.

La Junta Directiva y la gerencia son responsables del cumplimiento de la política de personal y por su parte los empleados, están obligados a conocer y cumplir las normas, procedimientos y actuar dentro de los límites y alcances de sus responsabilidades y funciones.

	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	GACO-N° 02 2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

#### **ARTÍCULO 36. PROTECCIÓN DE GARANTÍAS LABORALES.**

FONEHUV establece una relación laboral con el Gerente y con los trabajadores, regulada por la Constitución Política, la ley laboral, lo acordado en los respectivos contratos y el reglamento interno de trabajo. El Fondo de Empleados no tiene suscrito con sus colaboradores pacto ni convención colectiva.

#### **ARTÍCULO 37. CRITERIOS DE REMUNERACIÓN Y COMPENSACIÓN DEL RECURSO HUMANO.**

La Junta Directiva aprueba la política de remuneración al personal vinculado con el FONEHUV. Para los cargos nuevos, se observará principalmente las responsabilidades propias del mismo, el nivel de capacitación requerido y el conjunto de funciones a realizar.

#### **ARTÍCULO 38. RIESGOS EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL.**

El FONEHUV adoptará una política de gestión humana donde los riesgos laborales sean minimizados y donde se establezca una política acorde con el sistema general sobre seguridad y salud en el trabajo.

#### **ARTÍCULO 39. ACOSO LABORAL.**

El FONEHUV prohibirá prácticas relacionadas con el acoso en el trabajo, sea psicológico, físico, sexual, moral, discriminatorio, de género, empleos precarios, exceso en el ritmo de trabajo, que de manera directa o indirecta atenten contra la dignidad o creen un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.

### **CAPÍTULO X. RÉGIMEN SANCIONATORIO**

#### **ARTÍCULO 40. OBLIGATORIEDAD DEL CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE CÓDIGO.**

Las reglas establecidas en el presente Código de Ética y Conducta, son de obligatorio cumplimiento; no acatarlas será considerado una falta disciplinaria o incumplimiento del contrato, según el caso, es decir que los destinatarios de él, frente al incumplimiento se someten a la aplicación de sanciones disciplinarias, ya sea de las contempladas en el Estatuto Social, en el código laboral colombiano, o de ser el caso, en el código Penal Colombiano.

Para los empleados de FONEHUV, este Código se considera incorporado a los contratos de trabajo. Las acciones u omisiones en que se incurra un empleado



	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	GACO-N° 02
		2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

constituyen falta disciplinaria, para lo cual se aplicará el proceso disciplinario establecido en el reglamento interno de trabajo, pudiendo imponer sanciones previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo y en los respectivos contratos de trabajo.

Tratándose de directivos o de miembros del órgano de control social tales acciones u omisiones serán sujetas al régimen disciplinario estatutario.

Las sanciones aquí previstas deben entenderse sin perjuicio de las que pueda llegar a imponer la Superintendencia de la Economía Solidaria o cualquiera otra autoridad jurisdiccional o administrativa, dentro de la órbita de sus atribuciones y competencias.

FONEHUV, de ser el caso podrá acudir a la justicia penal

## CAPÍTULO XI. DISPOSICIONES FINALES

### ARTÍCULO 41. INTERPRETACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO.

Los casos no contemplados en este Código, cualquier duda en su interpretación y aplicación, así como la actualización, modificación o adición son competencia de la Junta Directiva.

### ARTÍCULO 42. PUBLICIDAD DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.

Cualquier modificación o complemento a este código se anunciará en la página web de FONEHUV. El Código podrá ser consultado en la página web de [www.fonehuv.com.co](http://www.fonehuv.com.co)

### ARTÍCULO 43. VIGENCIA Y DEROGATORIAS.

El presente Código deroga las disposiciones anteriores sobre la materia y es aprobado por la Junta Directiva el día 2 de mayo de 2019, según Acta No.584. y rige a partir de la fecha de aprobación.



**MARÍA URBIELA PIEDRAHITA OSORIO**  
Presidente



**LUZ AYDA ARCE GOMEZ**  
Secretaria



	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	<b>GACO-N° 02</b> 2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

**CONTROL DE CAMBIOS**

<b>Pág.</b>	<b>Descripción del cambio</b>	<b>Aprobación de la Junta Directiva</b>



	<b>FONDO DE EMPLEADOS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE - FONEHUV</b>	<b>GACO-N° 02</b> 2019-5-2
	<b>Código de ética y Conducta</b>	Acta Junta Directiva No.584

**DECLARACION DE CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE ESTE CODIGO DE  
ETICA Y CONDUCTA**

Yo,

Identificado(a) con C.C. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ en mi cargo de \_\_\_\_\_ de esta Entidad, me comprometo a leer detenidamente el Código de Ética y Conducta de FONEHUV que se me entrega el día de hoy y a seguir estrictamente los patrones de comportamiento en él estipulados.

El presente documento forma parte integral del mi deber como administrador o como miembros del control social o de comités y para los empleados hace parte del contrato de trabajo y la violación de cualquiera de sus disposiciones constituye falta grave de conformidad con la Ley y con el régimen disciplinario interno, así como a lo estipulado en el Código Sustantivo de Trabajo, en caso de hacer parte del recurso humano de FONEHUV.

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

