

2019

Código de Buen Gobierno

APROBADO POR JUNTA

DIRECTIVA

2/12/2019

Tabla de Contenido

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.....	3
ARTÍCULO 1. CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO	3
ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y GRUPOS DE INTERÉS.....	4
ARTÍCULO 3. MARCO DE REFERENCIA NORMATIVO Y DOCUMENTAL RELACIONADOS CON EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO.....	4
ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES.....	5
CAPÍTULO II. NATURALEZA JURÍDICA, SOCIAL Y NORMATIVIDAD APLICABLE	6
ARTÍCULO 5. FONEHUV.....	6
ARTÍCULO 6. CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	7
ARTÍCULO 7. CREACIÓN Y DENOMINACIÓN DE FONEHUV.....	7
CAPÍTULO III. OBJETO SOCIAL, VISIÓN, MISIÓN Y COMPOSICIÓN DEL PATRIMONIO	7
ARTÍCULO 8. OBJETO SOCIAL.....	7
ARTÍCULO 9. MISIÓN Y VISIÓN.....	8
CAPÍTULO IV. PRINCIPIOS DE GOBIERNO INSTITUCIONAL.....	8
ARTÍCULO 10. PRINCIPIOS GENERALES DE GOBIERNO.....	8
ARTÍCULO 11. FILOSOFÍA Y ESTILO DE GOBIERNO.....	12
ARTÍCULO 12. DESARROLLO DE PROYECTOS.....	13
CAPÍTULO V. PARTICIPACIÓN DE LOS ASOCIADOS	13
ARTÍCULO 13. DERECHOS Y DEBERES DE LOS ASOCIADOS.....	13
ARTÍCULO 14. PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA.....	14
ARTÍCULO 15. PROCESO ELECTORAL Y SISTEMAS DE ELECCIÓN.....	14
ARTÍCULO 16. SISTEMA DE ELECCIONES.....	15
CAPÍTULO VI. MODELO ORGANIZACIONAL	15
ARTÍCULO 17. SISTEMA ADMINISTRATIVO.....	15
ARTÍCULO 18. ASAMBLEA GENERAL.....	16
ARTÍCULO 19. JUNTA DIRECTIVA.....	17
ARTÍCULO 20. ELECCIÓN, FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LA JUNTA DIRECTIVA....	17
ARTÍCULO 21. PRINCIPIOS PARA MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA.....	17
ARTÍCULO 22. AUTOEVALUACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA.....	18
ARTÍCULO 23. PRINCIPIOS DE LOS COMITÉS.....	18
ARTÍCULO 24. GERENTE.....	18

ARTÍCULO 25. COMUNICACIÓN Y APOYO DE LA GERENCIA A LA JUNTA DIRECTIVA.	20
ARTÍCULO 26. DEBERES Y OBLIGACIONES DE LA GERENCIA	20
ARTÍCULO 27. ACTIVIDADES FINANCIERAS Y GERENCIALES	21
ARTÍCULO 28. RELACIONES LABORALES.....	22
ARTÍCULO 29. DIRECTIVAS GENERALES PARA LA GERENCIA.	22
ARTÍCULO 30. ADMINISTRADORES Y SU RESPONSABILIDAD.....	22
CAPÍTULO VII. GESTIÓN ADMINISTRATIVA ESTRATÉGICA	23
ARTÍCULO 31. PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO	23
ARTÍCULO 32. PLAN DE ACCIÓN	23
CAPÍTULO VIII. SISTEMAS DE CONTROL INSPECCIÓN Y VIGILANCIA.	23
ARTÍCULO 33. INSPECCIÓN Y VIGILANCIA	24
ARTÍCULO 34. CONTROL SOCIAL.....	24
ARTÍCULO 35. CONTROL EXTERNO -REVISORÍA FISCAL.....	25
ARTÍCULO 36. OBLIGACIONES DE FONEHUV CON LA REVISORÍA FISCAL.....	26
ARTÍCULO 37. OFICIAL DE CUMPLIMIENTO.....	27
CAPÍTULO IX. GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS.	27
ARTÍCULO 38. DEFINICIÓN.....	27
ARTÍCULO 39. DIRECCIONAMIENTO DE LA GESTIÓN DEL RIESGO.....	28
ARTÍCULO 40. COMITÉ DE RIESGOS.....	28
ARTÍCULO 41. GESTIÓN DEL RIESGO SARLAFT.....	28
ARTÍCULO 42. GESTIÓN DE RIESGO DE LIQUIDEZ.....	29
ARTÍCULO 43. RIESGO DE CRÉDITO.....	29
ARTÍCULO 44. GESTIÓN DE RIESGO DE MERCADO.....	30
ARTÍCULO 45. GESTIÓN DE RIESGO OPERACIONAL.....	30
CAPÍTULO X. CONFLICTOS DE INTERES	31
ARTÍCULO 46. CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA	31
CAPÍTULO XI. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS TRANSIGIBLES.....	31
ARTÍCULO 47. FORMAS DE SOLUCIÓN	31
CAPÍTULO XII. DISPOSICIONES FINALES	32
ARTÍCULO 48. ACTUALIZACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO.....	32
ARTÍCULO 49. RECLAMOS DE ASOCIADOS O PERSONAS INTERESADAS.....	32
ARTÍCULO 50. DIVULGACIÓN Y CONSULTA	32
ARTÍCULO 51. REVISIONES Y REFORMAS AL CÓDIGO	33
ARTÍCULO 52. VIGENCIA	33

La Junta Directiva en ejercicio de las funciones que le confiere la ley y el estatuto social y

CONSIDERANDO:

1. Que para garantizar buenas prácticas en la dinámica empresarial se hace necesario aprobar un Código de Buen Gobierno.
2. Que este código debe armonizar con el estatuto social vigente, la normatividad legal aplicable, y demás disposiciones que rigen el sector solidario, colocando a disposición de los asociados, directivos, administradores y órganos de control, un instrumento que permita mitigar, minimizar y/o controlar riesgos en materia de buen gobierno frente a las actuaciones institucionales y de los grupos de interés vinculados a FONEHUV.
3. Que con este instrumento FONEHUV tendrá en un compendio la normatividad, políticas de gobierno, prácticas y procedimientos que permitirán relaciones armónicas, transparentes y garantistas a todos los grupos de interés.

ACUERDA:

Aprobar el presente Código de Buen Gobierno como instrumento de buenas prácticas de gestión en materia de gobierno.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

El Código de Buen Gobierno de FONEHUV integra las mejores prácticas institucionales en materia de gobierno con criterios empresariales estructurados, éticos, transparentes con el fin de generar confianza al interior del Fondo de Empleados y frente a los grupos de interés.

En el código busca:

1. Contribuir a que FONEHUV desarrolle un clima interno de reglas de juego claras y precisas que definan las expectativas de asociados, directivos y empleados frente a la administración, de tal manera que se propicie la confianza interna y se incremente la credibilidad y la confianza en los diferentes grupos de interés.

	Fondo de Empleados Hospital Universitario del Valle	FONEHUV 2019-02-12
	Código de Buen Gobierno	Versión 2 Acta de Junta Directiva No.580

2. Facilitar relaciones armónicas, ecuanímes y transparentes entre los diferentes públicos; asociados, órganos de administración, vigilancia y control, empleados de FONEHUV, proveedores, competidores, la sociedad y el Estado.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y GRUPOS DE INTERÉS.

El presente Código hace parte el marco legal institucional y está dirigido los grupos de interés integrados por personas o entidades con los que se relaciona FONEHUV, entre ellos a sus asociados, directivos administradores, órganos internos de control social y fiscal, empleados, representantes legales, proveedores de bienes y servicios, a los organismos y entidades con las que tiene inversiones o negocios, competidores, comunidad, organismos reguladores de control y supervisión del Estado con competencia sobre FONEHUV.

Estos grupos de interés conocerán, asimilarán y ajustarán su conducta a las disposiciones y al espíritu de este código.

Corresponde a la junta directiva, al comité de control social y a la gerencia velar por el cumplimiento del presente código y de las demás normas internas y externas de obligatorio cumplimiento

ARTÍCULO 3. MARCO DE REFERENCIA NORMATIVO Y DOCUMENTAL RELACIONADOS CON EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO.

Para efectos de la aplicación integral del presente Código, se involucran elementos de carácter normativo, resolutivo, políticas, procedimientos administrativos, que constituyen elementos de obligatorio cumplimiento en la gestión. Las disposiciones legales hacen parte determinante del gobierno de FONEHUV.

1. Los principios y valores de la economía solidaria.
2. La Constitución Política de Colombia.
3. Las leyes especiales para las empresas de la economía solidaria.
 - 2.1. Decreto 1481 de 1,989 Y Ley 1391 de 2010
 - 2.2. Ley 454 de 1.998
 - 2.3. Ley 79 de 1.988
3. Disposiciones legales que le sean aplicables, entre otras, Código de Comercio, Código Civil, Ley 222 DE 1995.
4. Las normativas que imparta el órgano de vigilancia y control del Estado u otras instituciones del Estado que tengan relación con la actividad empresarial de FONEHUV.
5. El Estatuto de FONEHUV.
6. Los reglamentos internos de FONEHUV.
7. Los acuerdos y resoluciones de la Junta Directiva.



8. El reglamento interno de trabajo de FONEHUV.
9. Procedimientos internos administrativos y financieros
10. Manuales del sistema de gestión de calidad y de seguridad y salud en el trabajo
11. Manuales de los sistemas de gestión de riesgos
12. Políticas institucionales

ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES.

FONEHUV se regirá por los principios universales aplicables a las entidades de la economía solidaria y se identificará por la aplicación de prácticas autogestionarias, democráticas y humanistas.

FONEHUV reconocerá los principios del derecho a la libre asociación, el derecho a la participación democrática y aplicará el principio de autonomía e independencia institucional, al principio de la educación, formación e información constante, al principio de la participación económica de los asociados y al manejo administrativo auto gestionado y autocontrolado exclusivamente por sus asociados.

Los valores institucionales que guían a FONEHUV son

- **SOLIDARIDAD:** Es un deber participar en la gestión del bien común, avanzando en la búsqueda de soluciones colectivas que conlleven al mejoramiento de la calidad de vida de los asociados, su familia y la comunidad.
- **VOCACIÓN DE SERVICIOS:** FONEHUV presta los servicios con calidad, calidez, transparencia, eficiencia y eficacia, para ello se mantiene un equipo de trabajo comprometido, responsable, disciplinado, con liderazgo y sentido de pertenencia.
- **CONFIANZA:** Cumplimos con los resultados esperados por nuestros asociados, en congruencia con un alto sentido de responsabilidad social. Obramos sustentados en la verdad, actuando legítima y rectamente, respetando los derechos de las personas. Velamos por el cumplimiento y aplicación de las mejores prácticas de buen gobierno para salvaguardar a la institución y a sus públicos de interés, nos ocupamos que la información, comunicación y atención a nuestros públicos sea oportuna, precisa y transparente.
- **RESPECTO.** Aceptamos que las personas y las instituciones tienen diferentes concepciones a las propias. Reconocemos la condición de valor que tienen tanto las personas como las instituciones, procuramos dar atención a sus necesidades e intereses. Tratamos y actuamos con los demás de la manera que desearíamos ser atendidos o tratados.

- **INTEGRIDAD.** Somos coherentes frente a lo que se piensa, decide y hace. FONEHUV establece y será cuidadoso de que, las actuaciones sean transparentes. Nos ocupamos del cabal desempeño de las responsabilidades y funciones encomendadas, poniendo el mejor esfuerzo, esmero y cuidado frente al desempeño y al cuidado y protección de los bienes y de los recursos de FONEHUV.
- **RESPONSABILIDAD.** Trabajamos con alto sentido de compromiso, disciplina, dedicación, empeño y determinación, orientando nuestros esfuerzos hacia el logro del objeto social.

CAPÍTULO II. NATURALEZA JURÍDICA, SOCIAL Y NORMATIVIDAD APLICABLE

ARTÍCULO 5. FONEHUV

FONEHUV es una empresa asociativa, de derecho privado, de naturaleza solidaria y sin ánimo de lucro, que pertenece al sector de la economía solidaria. La naturaleza social de FONEHUV es prevalente y se destaca el valor y el papel de las personas como razón de ser institucional.

El Estado Colombiano ha dispuesto leyes especiales para las empresas de la economía solidaria y existe legislación especial para los Fondos de empleados. Estas empresas son controladas por el Estado Colombiano, a través de la Superintendencia de la Economía Solidaria (SES) quien ejerce inspección, vigilancia y control.

Tal como se definió en este código el marco normativo es externo e interno y a él debe sujetarse, toda persona o institución que haga parte de los grupos de interés enunciados en el presente documento.

De otra parte, las disposiciones legales aplicables, han establecido prohibiciones expresas a las entidades de la economía solidaria, así:

1. Establecer restricciones o llevar a cabo prácticas que impliquen discriminaciones sociales, económicas, religiosas o políticas.
2. Establecer con sociedades o personas mercantiles, convenios, combinaciones o acuerdos que hagan participar a éstas, directa o indirectamente, de los beneficios o prerrogativas que las leyes otorguen a las instituciones asociativas y solidarias de propiedad.
3. Conceder ventajas o privilegios a los promotores, empleados, fundadores o preferencias a una porción cualquiera de los aportes sociales.

4. Conceder a sus administradores, en desarrollo de las funciones propias de sus cargos, porcentajes, comisiones, prebendas, ventajas, privilegios o similares que perjudiquen el cumplimiento de su objeto social o afecten a la entidad.
5. Desarrollar actividades distintas a las estipuladas en su estatuto.
6. Transformarse en sociedad mercantil.

ARTÍCULO 6. CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

FONEHUV cuenta con un Código de Ética y Conducta que hace parte integral de las mejores prácticas institucionales, el cual define los estándares de comportamiento esperados por la organización, que guían la forma de proceder de la empresa, y de todos los destinatarios de dicho Código.

Por lo anterior, el Código de Ética y Conducta es de obligatorio conocimiento, cumplimiento y aplicación para sus destinatarios, quienes deben velar para que sus actuaciones se enmarquen siempre en las reglas que éste contiene.

El Código puede ser consultado en la página web: www.fonehuv.com

ARTÍCULO 7. CREACIÓN Y DENOMINACIÓN DE FONEHUV

FONEHUV, fue fundado el 15 de enero de 1995 por el Dr. Edilberto Muñoz Villarreal, jefe de la Oficina de Bienestar Social de Hospital Universitario del Valle. Junto con 49 trabajadores de la institución, deciden unirse y crear un Fondo de Empleados al que denominaron “Fondo de empleados del Hospital Universitario del Valle” cuya sigla es FONEHUV, conscientes de los gastos y logística que significaba crear una empresa solidaria, decidieron solicitar a Director de entonces, al Dr. Milton Mora, apoyo económico para su creación. Obtuvieron el apoyo y del hospital y fue así como se inició una empresa de los trabajadores que siempre ha tenido claro su objetivo de apoyar a sus asociados y familias en sus necesidades económicas, sociales y de bienestar integral. En momentos que ha habido serias dificultades económicas al interior del hospital ha sido el Fondo de empleados quien ha estado siempre presente para apoyar a los trabajadores asociados.

CAPÍTULO III. OBJETO SOCIAL, VISIÓN, MISIÓN Y COMPOSICIÓN DEL PATRIMONIO

ARTÍCULO 8. OBJETO SOCIAL.

El objeto social de FONEHUV contenido en su Estatuto Social, se enmarca en la promoción de la asociación, de la solidaridad y la integración, para propiciar bienestar económico y social a sus asociados, muy especialmente a la solución de necesidades de vivienda, bajo los principios y valores de la economía solidaria, aplicando siempre

la autoayuda, la ayuda mutua, desarrollando permanentemente acciones económicas, sociales, culturales, recreativas, de seguridad, previsión, solidaridad que propenden por el desarrollo integral de sus asociados y el de sus familias.

ARTÍCULO 9. MISIÓN Y VISIÓN.

MISIÓN. El Fondo de Empleados del Hospital Universitario del Valle FONEHUV, ofrecerá alternativas para mejorar integralmente la calidad de vida de los Asociados y sus familias, basado en procesos de formación que orienten la construcción y consolidación del proyecto de vida de sus Asociados, sus empleados y proveedores por la excelencia en el servicio ofrecido, el reconocimiento obtenido al interior del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” y del sector solidario, y el cumplimiento de su responsabilidad social empresarial.

VISIÓN. El Fondo de Empleados del Hospital Universitario del Valle FONEHUV, será reconocido por sus Asociados y por la comunidad que constituye sus grupos de interés, como un modelo de desarrollo empresarial y social, caracterizado por forjar una cultura solidaria la cual ilumina sus políticas institucionales y orienta su direccionamiento, y que además permea la estructura y relaciones del Hospital Universitario “Evaristo García” con el Fondo de Empleados y la comunidad en general.

CAPÍTULO IV. PRINCIPIOS DE GOBIERNO INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 10. PRINCIPIOS GENERALES DE GOBIERNO.

FONEHUV adopta los siguientes principios generales de buen gobierno:

1. Compromiso de los asociados.

Los asociados adquieren el compromiso de actuar como propietarios, gestores y usuarios, bajo las premisas de la doctrina de las empresas de la economía solidaria; sus actuaciones y sus relaciones con asociados y con la institución, darán aplicación a los principios y valores institucionales. Acatarán las normas estatutarias, las decisiones tomadas por la asamblea general y los órganos de administración y de control, aceptarán y cumplirán los reglamentos, el régimen disciplinario, los códigos, políticas institucionales, así como sus obligaciones derivadas del control del Estado frente a los diferentes riesgos a que se enfrenta FONEHUV.

También adquieren el compromiso de cumplir oportunamente las obligaciones de carácter económico y demás derivadas de su vinculación como asociado. Los

asociados aceptan y aplican que en FONEHUV se actúa dando primacía a lo colectivo sobre lo individual.

2. Compromiso con el buen gobierno.

FONEHUV manifiesta su disposición a autorregularse, preservando siempre el cumplimiento de las normas legales, estatutarias, reglamentarias, el presente Código de Buen Gobierno, el de Ética y Conducta, así como las demás disposiciones que le sean aplicables.

3. Compromiso con la protección de los derechos de los asociados.

FONEHUV protegerá el derecho de sus asociados y muy especialmente el de la participación democrática, adoptando las estrategias que sean necesarias para que puedan elegir y ser elegidos. Se respetará el debido proceso, el acceso a la información, siempre se actuará en aplicación de las disposiciones estatutarias y de las reglamentarias. Así mismo, dará respuesta a las peticiones, quejas, reclamos sugerencias.

4. Compromiso con los grupos de interés.

FONEHUV establecerá relaciones honestas, constructivas, idóneas, respetuosas, de prestación óptima de servicios, de competencia leal y transparente y de contribución al desarrollo sostenible con los grupos de interés definidos en este código. El compromiso con el Estado será cumplir con la constitución y la ley. El compromiso con la comunidad tendrá como eje central contribuir con la preservación del medio ambiente.

5. Compromiso con la comunicación y la transparencia informativa.

FONEHUV informará de manera precisa, veraz y oportuna sobre las cuestiones materiales importantes referentes a la entidad, beneficiando a todos los grupos de interés con el principio de transparencia de la información, para la toma de decisiones.

Con excepción de la información confidencial o de aquella que goce de protección por habeas data o de la que ponga en riesgo sus negocios o afecte derechos de terceros, FONEHUV suministrará a través de diferentes medios, información general, actualizada y elaborada.



La información financiera y el informe de gestión será publicada con periodicidad mínima anual, destacándose el cuidado en el manejo de la información catalogada como reservada para FONEHUV.

Previo a la vinculación del asociado y durante todo el tiempo de su vinculación podrá acceder a los medios de información institucional para conocer sus derechos y obligaciones, el estatuto, los reglamentos, los códigos, así como las características de sus aportes y sus ahorros.

FONEHUV informará a asociados, delegados, integrantes de órganos de administración, de control y a sus empleados sobre los programas de capacitación, perfiles e informes de los órganos de administración y vigilancia.

FONEHUV adquiere el compromiso de informar a sus socios, asistentes o no a la asamblea, sobre las decisiones tomadas. Lo hará en la página web institucional o mediante un boletín informativo impreso o enviado a los correos electrónicos de los asociados que lo tengan.

Los canales de información y comunicación institucionales son:

Página web www.fonehuv.com.

Correo electrónico

gerencia@fonehuv.com - administrativo@fonehuv.com

Teléfono fijo: 5146472 - 5146473

Teléfono celular: 3164365439 - 3148887079

6. **Compromiso administrativo de la Junta Directiva.**

La Junta Directiva actuará en el establecimiento de las directrices estratégicas, los planes de acción para el cumplimiento de la misión y el objeto social institucional. Así mismo se compromete a la ejecución de sus funciones de administrador permanente en los términos que le imponen la ley y el Estatuto de FONEHUV, haciendo especial énfasis en la aplicación de los sistemas de administración de riesgo. Su gestión administrativa comprende la planeación, dirección, ejecución y control, hará el seguimiento de los planes de acción.

Se compromete a respetar los roles administrativos con la gerencia y con los órganos de control, así como a dar aplicación y respetar las atribuciones y funciones expresas de cada órgano, tal como lo contempla la ley y el Estatuto.

7. Compromiso frente al control.

FONEHUV y su equipo directivo se comprometen a mantener relaciones armónicas con los órganos de control y a coadyuvar al desempeño de su labor. Igualmente, se comprometen a estudiar y, de ser el caso, adoptar las acciones de mejoramiento institucional que los órganos de control recomienden en sus respectivos informes y facilitará el esclarecimiento de los hallazgos que involucren hechos suscitados al interior de FONEHUV.

Las actuaciones de FONEHUV en todas sus instancias son sujetas de verificación por parte de los organismos de control externo, que tienen injerencia sobre la institución.

8. Compromiso de confidencialidad.

FONEHUV fomentará las buenas prácticas del manejo ético y confidencial de la información, para ello suscribirá acuerdos o compromisos con directivos, integrantes del control social, de comités o comisiones, empleados y personas que tengan acceso a información concreta sujeta a reserva o con aquella información interna que se da a conocer solo a través de los canales institucionales formales, en concordancia con lo dispuesto en el código de ética y conducta adoptado por la institución.

Toda persona vinculada a FONEHUV tendrá el deber de mantener bajo reserva la información a la cual tengan acceso en virtud de sus funciones, o relación contractual.

9. Compromiso con el medio ambiente.

Para FONEHUV la responsabilidad social tiene un alto sentido de compromiso, no solo para la comunidad, sino para su conglomerado, por tal motivo respeta y promueve las prácticas de protección al medio ambiente.

10. Compromiso con la protección de la propiedad intelectual.

FONEHUV cumplirá con las normas sobre los derechos de autor y de propiedad intelectual. Para el efecto, se capacita a los directivos y empleados sobre la importancia y las consecuencias legales por violar las disposiciones sobre propiedad intelectual.

11. Compromiso contra la corrupción.

FONEHUV orientará sus actuaciones por principios éticos, siendo coherentes y consecuentes con los valores adoptados y promoviendo que todos sus grupos de interés observen los principios éticos que se hayan construido colectivamente al interior de la institución.

12. Compromiso con la protección y desarrollo del talento humano.

FONEHUV apoyará el desarrollo de sus empleados, para ello determina políticas y prácticas de gestión humana adecuadas al compromiso de desarrollo.

ARTÍCULO 11. FILOSOFÍA Y ESTILO DE GOBIERNO

Teniendo como gran objetivo de gobierno el fortalecimiento integral del modelo empresarial solidario de tal manera que se logre cumplir la oferta de valor que FONEHUV tiene para sus asociados, se aplicará el siguiente estilo de gobierno:

1. Converger esfuerzos hacia el cumplimiento permanente del objeto social.
2. Mantener la prevalencia del interés general sobre el particular.
4. Aplicación de la legalidad en todas sus actuaciones. Respetar y aplicar la ley y demás disposiciones externas e internas.
5. Actuar bajo principios de responsabilidad, respeto, transparencia y honestidad.
7. Proteger el buen nombre e imagen institucional, evitando afectar el riesgo reputaciones.
8. Proteger los derechos de los asociados y velar por que cumplan sus deberes.
9. Trabajar con calidad.
10. Comunicar con transparencia informativa.
11. Mantener buenas prácticas empresariales, dando aplicación a lo dispuesto para una buena gestión administrativa, financiera y social.
12. El fortalecimiento de la democracia participativa, velando por la garantía de participación de sus asociados en los eventos de elección.
13. Aplicación de los principios y valores de la economía solidaria
14. Respeto por la autonomía e independencia institucional

	Fondo de Empleados Hospital Universitario del Valle	FONEHUV 2019-02-12
	Código de Buen Gobierno	Versión 2 Acta de Junta Directiva No.580

ARTÍCULO 12. DESARROLLO DE PROYECTOS.

Los proyectos que desarrolle FONEHUV deben contar con sus estudios de factibilidad técnica, económica, social y viabilidad jurídica y deben ser coherentes con la gestión estratégica, haciendo el seguimiento que garantice el logro de los objetivos propuestos, y de los resultados de cada proyecto.

En cabeza de la Junta Directiva y del gerente se encauza la responsabilidad de seguimiento al desarrollo de los proyectos, para que se garantice el logro de los objetivos propuestos y el logro de resultados.

CAPÍTULO V. PARTICIPACIÓN DE LOS ASOCIADOS

ARTÍCULO 13. DERECHOS Y DEBERES DE LOS ASOCIADOS

En el Estatuto Social de FONEHUV se encuentran claramente definidos los derechos y los deberes de los asociados; toda persona cuando se asocia se adhiere a cumplir el Estatuto Social.

El ejercicio de los derechos de los asociados está condicionado al cumplimiento de los deberes y obligaciones, al cumplimiento de los reglamentos internos, del Código de Buen Gobierno, El de Ética y Conducta y a las normas que sean de obligatorio cumplimiento.

Con relación a la disciplina social, en el estatuto se ha definido un régimen disciplinario interno, el cual se aplicará en los casos que el asociado incurra en faltas a la disciplina; es un deber del asociado sujetarse a la aplicación de este régimen, en sus etapas de investigación y sanción, no hacerlo se constituye en agravante frente a la conducta disciplinable.

Además de lo dispuesto en el Estatuto los asociados se comprometen a:

1. Cumplir con sus obligaciones de todo tipo que contraigan con FONEHUV y aceptar que sus aportes y ahorros quedan afectados desde su origen en favor de las obligaciones que contraiga con la institución y que no puede poner los aportes a disposición de terceros.
2. Cumplir con el deber de suministrar con fidelidad y de manera oportuna los informes o la información que FONEHUV requiera, para el desarrollo de sus actividades, para cumplir con obligaciones legales frente al control de riesgos y para lograr un adecuado desenvolvimiento de sus relaciones con la institución.



	Fondo de Empleados Hospital Universitario del Valle	FONEHUV 2019-02-12
	Código de Buen Gobierno	Versión 2 Acta de Junta Directiva No.580

De otra parte, los asociados tienen derechos inherentes al modelo empresarial solidario y por principio, además tienen derecho a:

1. Ser capacitado sobre el modelo empresarial solidario, sobre principios y valores organizacionales, derechos, deberes así como de los requisitos para ser elegido integrante de la Junta Directiva, del Comité de Control Social y de los demás comités. Para dar cumplimiento a este derecho, FONEHUV adopta un proyecto educativo institucional que se informa oportunamente a los grupos de asociados, directivos o empleados que deban participar.
2. Tener las garantías de contar con mecanismos efectivos para su participación en las Asambleas Generales, ya sea en el proceso de elección de delegados, ya sea en calidad de delegado, siendo informado de las decisiones que se toman en la asamblea, así como de los cambios y actualizaciones del Estatuto Social y de la gestión de FONEHUV.
3. Conocer desde el momento mismo de la asociación sus derechos y obligaciones, así como el estatuto social y demás disposiciones que rigen la entidad.

FONEHUV dispone de la página web institucional www.fonehuv.com.co en la que el asociado debe consultar permanentemente la normatividad interna y las demás noticias de interés.

ARTÍCULO 14. PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA

FONEHUV es una organización democrática y autogestionaria. FONEHUV se compromete a que sus procesos electorales se desarrollen de acuerdo con las mejores prácticas democráticas, de manera que garanticen la transparencia e igualdad de condiciones de los participantes.

En cualquier instancia de toma de decisión, FONEHUV velará porque las votaciones reflejen la decisión auténtica, libre y espontánea de los asociados, y que los escrutinios se realicen con absoluta transparencia.

ARTÍCULO 15. PROCESO ELECTORAL Y SISTEMAS DE ELECCIÓN.

Cuando se realice asamblea por delegados, el número y período de éstos será un asunto que compete aprobarlo a la Asamblea General, es por eso que el tema de cantidad y período de los delegados se debe considerar en el estatuto social y los procesos de elección los reglamenta la Junta Directiva.

La elección de delegados debe efectuarse de tal manera que todos los segmentos de asociados estén representados por al menos un delegado. Los segmentos serán



	Fondo de Empleados Hospital Universitario del Valle	FONEHUV
		2019-02-12
		Versión 2
	Código de Buen Gobierno	Acta de Junta Directiva No.580

definidos por ubicación geográfica, actividad económica, vinculación a una empresa o aquel que se adecue a las particularidades institucionales.

Para elegir delegados, con anticipación se anunciará la fecha en que se iniciará el proceso de elección y se indicará claramente el reglamento para las elecciones y los perfiles de los delegados.

Establece la ley que cuando se vaya a elegir órganos de administración o de control, con la convocatoria se acompañarán los perfiles que deben cumplir los candidatos y las reglas de la votación con las que se realizarán las elecciones.

Con relación a los requisitos relacionados con capacitación y formación, será deber de FONEHUV, definir y anunciar los procesos de educación que posibiliten el cumplimiento de los requisitos exigidos.

Los candidatos al inscribirse deberán dejar manifestación expresa del conocimiento de la normatividad vigente, del estatuto, de los reglamentos y muy especialmente declarar que conocen sus funciones, deberes y prohibiciones.

En el estatuto social existen requisitos y perfiles que deben cumplir los aspirantes.

La acreditación del cumplimiento de los requisitos debe hacerse al momento de la inscripción, que debe ser previa a la realización de la asamblea, debidamente certificada por el Comité de Control Social.

Con relación a los asociados inhábiles, será deber de FONEHUV informarles la razón para su inhabilidad, los efectos que ello representa y los mecanismos con que cuentan para superar dicha situación.

Las postulaciones para órganos de administración y control se realizarán en forma separada, cada candidato solo podrá postularse a uno de los órganos.

ARTÍCULO 16. SISTEMA DE ELECCIONES.

FONEHUV, que por su esencia es participativa y democrática. Para la elección de los miembros de la Junta Directiva, Comité de Control Social y Comité de apelaciones se aplicarán las disposiciones estatutarias sobre el tema.

CAPÍTULO VI. MODELO ORGANIZACIONAL

ARTÍCULO 17. SISTEMA ADMINISTRATIVO



	Fondo de Empleados Hospital Universitario del Valle	FONEHUV 2019-02-12
	Código de Buen Gobierno	Versión 2 Acta de Junta Directiva No.580

Por disposición legal la administración de FONEHUV, es ejercida por la Asamblea General, la Junta Directiva y el Gerente.

Las funciones, las clases de asamblea, forma de convocarlas, habilidad de los asociados para participar en ella, procedimiento interno de las asambleas, procedimientos para las elecciones, actas y demás aspectos relacionados con la asamblea general, están definidos en el estatuto social, norma que es de obligatorio cumplimiento, so pena de ser sujetos de las sanciones que impone en estos casos la Superintendencia de la Economía Solidaria.

FONEHUV garantizará a los asociados el derecho de inspección de la información que se someterá a aprobación en la Asamblea General; para el efecto la información se pondrá a disposición del asociado 15 días hábiles previos a la Asamblea.

De la misma manera, en el estatuto social se regula lo relacionado con la Junta Directiva; conformación, período, forma de elección, requisitos para ser integrante, funciones, causales de remoción de sus miembros. Este órgano de administración adopta su propio reglamento de funcionamiento y expide las normas internas que considere convenientes y necesarias para el cabal cumplimiento de los fines de FONEHUV.

Las responsabilidades y funciones del gerente, los requisitos para su elección, las causales de remoción, así como su perfil están definidos en el Estatuto Social.

ARTÍCULO 18. ASAMBLEA GENERAL.

Es el máximo órgano de dirección, administración y control de FONEHUV, sus decisiones serán obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales y estatutarias.

Además de las funciones legales y estatutarias las siguientes son atribuciones exclusivas de la asamblea general.

1. Tomar decisiones que puedan generar conflictos de interés de ser aprobada por otro órgano interno.
2. La amortización o readquisición de aportes sociales.
3. El aumento del capital mínimo no reducible o los aportes extraordinarios.
4. Donaciones.
5. Escisión, fusión, transformación y liquidación de FONEHUV.



	Fondo de Empleados Hospital Universitario del Valle	FONEHUV
		2019-02-12
		Versión 2
	Código de Buen Gobierno	Acta de Junta Directiva No.580

ARTÍCULO 19. JUNTA DIRECTIVA.

La Junta Directiva es el órgano de administración permanente de FONEHUV subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General, responsables de la dirección general de los negocios y operaciones; elegido por ésta para que gobierne en nombre de los asociados y gestione el fiel cumplimiento del objeto social.

Está conformada por (5) miembros principales con (5) suplentes numéricos elegidos para un período de dos (2) años. La Junta Directiva es independiente y discrecional en la toma de sus decisiones, y en el ejercicio de las funciones y atribuciones expresamente señaladas en la ley y en el estatuto social.

La Junta Directiva tendrá los comités asesores y las comisiones permanentes o transitorias, que considere necesarios y adecuados para el ejercicio de la gestión administrativa y también nombrará los comités que establecen las disposiciones legales; entre ellos el de Evaluación de Cartera y el de Riesgo de Liquidez. Se deja claridad que cuando las disposiciones indiquen sobre la obligación de tener otros comités FONEHUV, procederá de conformidad.

Los miembros de la Junta Directiva responderán en desarrollo del ejercicio de sus funciones, en los términos establecidos en la ley.

ARTÍCULO 20. ELECCIÓN, FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LA JUNTA DIRECTIVA

Con el fin de garantizar idoneidad y competencia de los miembros de junta directiva los aspirantes deben cumplir con el perfil y competencias requeridas en el estatuto social, y no estar incurso en incompatibilidades e inhabilidades legales y/o estatutarias.

La composición, procedimiento de elección de los miembros de la Junta Directiva y las funciones a ellos asignadas se encuentran establecidas en el estatuto social de FONEHUV. Su designación se llevará a cabo de acuerdo a lo establecido en el estatuto.

ARTÍCULO 21. PRINCIPIOS PARA MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA.

1. Actuar como parte de la Junta Directiva, bajo el control de ésta.
2. Ejercer solo la autoridad que provenga de la Junta Directiva, promoviendo que la voz sea una sola, tal como lo haya definido en reunión formal y actuando como cuerpo colegiado.



3. No ejercer autoridad individual para dar instrucciones a personas que dependan directamente de la gerencia o a otros integrantes de Junta directiva o de comités.
4. Propiciar como parte de un equipo a fomentar la transparencia, respetando además la independencia de la administración.
5. Deponer, cuando sea el caso, los intereses particulares para que la función de dirección se cumpla con cabalidad y eficiencia.
6. Observar una conducta ética individual y empresarial, respetuosa de la ley dando ejemplo apropiado de la autoridad y el cargo que ostenta.
7. Verificar siempre que la información que solicite, obedezca a políticas determinadas, o temas que le atañen como miembro de junta directiva.
8. Valorar y aceptar con disciplina el proceso de grupo, la diversidad y el voto final de la junta directiva.
9. Guardar discrecionalidad de las decisiones y políticas adoptadas por la Junta Directiva.
10. No ejercer presión a la administración para el logro de nombramientos o contrataciones.

ARTÍCULO 22. AUTOEVALUACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA.

Sin perjuicio de la evaluación que como órgano supremo de administración le corresponde a la asamblea general, la junta directiva, debe evaluar su propio desempeño al menos una vez al año calendario, para el efecto programará una reunión en la que se mida la eficiencia y efectividad de sus decisiones, aplicación de políticas, procesos de gobierno y delegaciones a gerencia, se mida la eficiencia de los comités, comisiones, dejando constancia de los resultados de las evaluaciones en actas.

ARTÍCULO 23. PRINCIPIOS DE LOS COMITÉS.

Los comités tendrán a su cargo por delegación y orientación de la Junta Directiva las funciones previstas en el estatuto o en los reglamentos internos de FONEHUV.

Todos y cada uno de los integrantes de los comités 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 y programas aprobados por ésta.

ARTÍCULO 24. GERENTE.

La gerencia ejercerá sus funciones bajo la dirección inmediata de la Junta Directiva y responderá ante esta por el buen funcionamiento de FONEHUV. Las directrices



	Fondo de Empleados Hospital Universitario del Valle	FONEHUV
		2019-02-12
		Versión 2
	Código de Buen Gobierno	Acta de Junta Directiva No.580

aprobadas por la Junta Directiva son vinculantes para la gerencia; la Junta Directiva marca las pautas de acción sobre servicios y beneficios para los asociados y sobre la estructura organizacional de FONEHUV.

El gerente será nombrado por la Junta Directiva sin perjuicio que pueda ser removido en cualquier tiempo por dicho órgano, de conformidad con las normas laborales vigentes. La vinculación del gerente y su relación con FONEHUV, por ser un empleado, es de orden laboral.

Para su selección, la Junta Directiva, deberá asegurarse que el candidato comparta y actúe en concordancia con los valores y los principios de las empresas del sector solidario, además que cuente con la habilidad gerencial, experiencia y conocimiento técnico y tecnológico propio para el cargo.

Para asegurar competencia, idoneidad y transparencia en la selección del gerente, ésta se realizará previo un proceso de selección que garantice la imparcialidad en el desarrollo del proceso, de acuerdo con el procedimiento señalado en su momento. Deberá además cumplir con lo dispuesto en el Estatuto Social para su elección.

La gerencia tendrá un suplente nombrado por la Junta Directiva con las mismas funciones y facultades, será el representante legal suplente mientras lo reemplace en sus ausencias temporales o accidentales. Si la ausencia del gerente es definitiva la Junta Directiva seleccionará y elegirá gerente en propiedad.

La suplencia del gerente, no podrá ser ejercida por ninguno de los miembros de la Junta Directiva o del Comité de Control Social.

El gerente tendrá bajo su dependencia un grupo de empleados. Todas las actuaciones de la gerencia y su grupo de empleados estarán encaminadas al cumplimiento del objeto social de FONEHUV, y se ejecutarán con sujeción a las disposiciones legales, al Estatuto Social, a los reglamentos internos, al presente Código de Buen Gobierno, al de Ética y Conducta y muy especialmente a los principios y valores de las empresas solidarias.

La Junta Directiva se obliga a hacer una evaluación permanente de la gestión de la gerencia.



ARTÍCULO 25. COMUNICACIÓN Y APOYO DE LA GERENCIA A LA JUNTA DIRECTIVA.

La gerencia no permitirá que la Junta Directiva esté desinformada, desconociendo el apoyo para su función, y garantizará que todas las decisiones y acciones de la junta sean debidamente informadas, para lo cual:

1. Suministrará los datos requeridos por la junta directiva de forma oportuna, exacta y comprensible, siguiendo directamente las disposiciones y políticas de esta o que a criterio considere debe informar a la Junta.
2. No permitirá que la Junta Directiva desconozca tendencias relevantes, demandas pendientes o anunciadas o las situaciones más significativas con los asociados.
3. Advertirá a la Junta Directiva si ésta no está cumpliendo con sus propias políticas de proceso de gobierno y de delegación Junta- Gerencia, sobre todo en el caso de un comportamiento de la junta en detrimento de la relación entre la junta y el gerente.
4. Presentará informes periódicos a la Junta Directiva sobre el desarrollo de los diferentes servicios y beneficios, así como de los requerimientos de los organismos de control del Estado y de otros que tengan relación con FONEHUV. También informará sobre las acciones que se tomen frente a dichos requerimientos.
5. Preparará los informes que sean requeridos por el Revisor Fiscal o el Comité de Control Social.
6. Orientará y advertirá a la Junta Directiva y a los órganos de control sobre incumplimiento de disposiciones legales, estatutarias, reglamentarias o políticas de FONEHUV.
7. Proporcionará mecanismos para la eficaz comunicación e información de la Junta Directiva o los comités, de los asociados y demás grupos de interés.
8. No divulgará selectivamente a uno o a más directivos, información que deba ser conocida por el órgano colegiado en pleno.

ARTÍCULO 26. DEBERES Y OBLIGACIONES DE LA GERENCIA

En adición a lo establecido en las normas relacionadas con las funciones, deberes y responsabilidades de los administradores y en el Estatuto Social, la gerencia deberá:

1. Mantener una adecuada relación con los asociados respetando los valores adoptados por la organización y la condición de ser asociado; prestará de manera equitativa y de acuerdo a las disposiciones estatutarias y reglamentarias los servicios, beneficios, auxilios que ofrece FONEHUV.



2. Diseñar, implementar y velar por la efectividad del sistema de control interno y del sistema de gestión de riesgos de FONEHUV.
3. Diseñar y someter a aprobación de la Junta Directiva los planes, códigos y reglamentos de su competencia y velar por su efectiva aplicación.
4. Adoptar y poner en práctica políticas prudentes y transparentes en materia de riesgos y en la observancia de normas contables.
5. Contratar y mantener personal competente.
6. Informar a la Junta sobre situaciones de conflicto de interés en los asuntos que le corresponda decidir.
7. Cumplir las instrucciones, requerimientos u órdenes que señalen los órganos de control, supervisión o fiscalización.
8. Aplicar fielmente las normas contables y cumplir oportunamente con los pagos fiscales y los exigidos por el Estado Colombiano.
9. Autorizar operaciones dentro de los límites que le establece la Junta Directiva sin fraccionar cuentas, contratos o pedidos tendientes a cumplir con los límites de sus atribuciones.
10. Garantizar el efectivo cumplimiento de las políticas definidas por la Junta Directiva

ARTÍCULO 27. ACTIVIDADES FINANCIERAS Y GERENCIALES

La gerencia de FONEHUV propenderá por la adopción de medidas que no permitan la aparición de riesgos innecesarios ni desviaciones de las políticas de junta directiva, y para tal efecto se garantizará que:

1. Mantendrá control permanente sobre el presupuesto y los resultados económicos.
2. Efectuará los depósitos de liquidez y hará las provisiones de conformidad con las disposiciones legales vigentes.
3. Dirigirá la empresa de modo que cumpla todos sus acuerdos financieros.
4. Atenderá las normas contables aplicables de conformidad con lo establecido en la ley.
5. Cumplirá oportunamente con los pagos fiscales o los exigidos por el gobierno.
6. Se suscribirán compromisos dentro de los montos autorizados de contratación o inversión, de acuerdo a las disposiciones de la junta directiva.
7. Suministrará los datos o información requerida por la junta directiva, de forma oportuna exacta y comprensible, para que se tomen decisiones completamente informadas.

	Fondo de Empleados Hospital Universitario del Valle	FONEHUV 2019-02-12
		Versión 2
	Código de Buen Gobierno	Acta de Junta Directiva No.580

ARTÍCULO 28. RELACIONES LABORALES.

Las relaciones laborales de FONEHUV con sus colaboradores están reguladas por la Constitución Política, la ley laboral, el reglamento interno de trabajo y lo pactado en los respectivos contratos de trabajo.

La gerencia tiene a su cargo todos los empleados, excepto el oficial de cumplimiento, quien depende de la Junta Directiva. La gerencia diseña y propone para aprobación de la Junta Directiva, las políticas de personal. Es responsable de aplicar un sistema de gestión que garantice un clima de armonía en las relaciones laborales, que promueva el trabajo en equipo, el respeto, orden, responsabilidad, en todos los niveles de la organización.

ARTÍCULO 29. DIRECTIVAS GENERALES PARA LA GERENCIA.

Queda establecido que 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, o los principios de contabilidad generalmente aceptados.

En relación con los grupos de interés, no se dará lugar a condiciones, procedimientos o decisiones que no den seguridad empresarial o contengan conflicto de intereses.

La planificación financiera y presupuestal para cualquier año fiscal, no correrá riesgos financieros, y se derivará de un plan anual, buscando coherencia con la actuación y objetivo social institucional.

Corresponde a la junta directiva aprobar los presupuestos y las inversiones, los planes estratégicos previos a la planificación financiera, y establecer los toques para la inversión, cuando para fines del servicio esta se aparte de los planificado.

ARTÍCULO 30. ADMINISTRADORES Y SU RESPONSABILIDAD.

Las disposiciones legales definidas en el Código del Comercio Colombiano establecen la calidad de administrador al representante legal a los integrantes de Junta directiva quienes tienen el deber de obrar de buena fe, con lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios. Las actuaciones de los administradores se cumplirán en interés de FONEHUV, teniendo en cuenta los intereses de sus asociados.

Los administradores responderán solidaria e ilimitadamente de los perjuicios que por dolo o culpa ocasionen a FONEHUV, a los asociados o a terceros. No estarán sujetos a dicha responsabilidad, quienes no hayan tenido conocimiento de la acción u omisión o hayan votado en contra, siempre y cuando no la ejecuten.



	Fondo de Empleados Hospital Universitario del Valle	FONEHUV 2019-02-12
	Código de Buen Gobierno	Versión 2
		Acta de Junta Directiva No.580

En los casos de incumplimiento o extralimitación de sus funciones, violación de la ley o de los estatutos, se presumirá la culpa del administrador.

El monto de las multas impuestas por las autoridades competentes a las personas sancionadas, por infracciones que les sean individualmente imputables deberá ser sufragado directamente por los responsables, en esos casos no será costado con fondos o recursos de FONEHUV.

CAPÍTULO VII. GESTIÓN ADMINISTRATIVA ESTRATÉGICA

ARTÍCULO 31. PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO

FONEHUV fundamente su administración en el plan estratégico. En este plan se define el futuro deseado para la institución y la forma general como se ha de lograr. Cada vez que se hace un proceso de planificación en FONEHUV se deberá:

1. Revisar la misión institucional que define la razón de ser de FONEHUV.
2. Determinar cada vez que hace la planeación estratégica, la visión institucional que señala el rumbo.
3. Establecer y revisar los valores institucionales, específicos y definirlos claramente, de tal manera que no den lugar a interpretaciones. Dichos valores se conviertan en los estándares de conducta.
4. Establecer los objetivos estratégicos, que corresponden a los resultados que FONEHUV desea alcanzar en un lapso de tiempo. Deben definirse de tal manera que sean cuantificables, factibles, conocidos y aceptados por todos, además de consistentes con la misión y la visión de futuro.

Los objetivos estratégicos serán la base para la planeación operativa anual.

ARTÍCULO 32. PLAN DE ACCIÓN

De acuerdo con el direccionamiento estratégico, la gerencia elaborará, para aprobación de la junta directiva, los planes de acción anuales; para ello coordinará con los comités de servicios sociales. Este proceso se realizará antes de culminar el periodo anual y evaluará si se presentan brechas entre lo que se pretende ser y lo que se es en la visión estratégica definida.

CAPÍTULO VIII. SISTEMAS DE CONTROL INSPECCIÓN Y VIGILANCIA.



	Fondo de Empleados Hospital Universitario del Valle	FONEHUV
		2019-02-12
		Versión 2
	Código de Buen Gobierno	Acta de Junta Directiva No.580

ARTÍCULO 33. INSPECCIÓN Y VIGILANCIA

FONEHUV, acorde con su naturaleza jurídica está sometida a la inspección y vigilancia de la superintendencia de la economía solidaria, organismo de carácter técnico, adscrito al ministerio de hacienda y crédito público, en los términos de las leyes 79 de 1.988, 454 de 1.998 y demás disposiciones complementarias o reglamentarias.

El desarrollo del objeto social de FONEHUV, se enmarca dentro de las prescripciones de las circulares básicas jurídicas y básicas contables y financieras, circulares externas que regulan determinados temas, expedidas por la Superintendencia de la Economía Solidaria las cuales compendian la normatividad propia de los fondos de empleados.

ARTÍCULO 34. CONTROL SOCIAL.

FONEHUV, está sometida al control social interno y técnico por parte de sus asociados a través del Comité de Control Social que es nombrado por la Asamblea General; su período e integración, así como los requisitos para pertenecer a él se encuentran reglados en el estatuto social.

La función del control social está relacionado con el elemento asociación de FONEHUV y hace referencia al control de resultados sociales, al de los procedimientos para el logro de dichos resultados, así como los derechos y obligaciones de los asociados., todo dentro del cabal cumplimiento de la ley, de la Misión y Visión institucional, de los objetivos estratégicos y de la normativa interna vigente, en lo estrictamente social y no se referirá a asuntos que sean competencia de otras instancias de control como la revisoría fiscal.

La responsabilidad de control de los resultados sociales consiste en la obligación que tiene el comité de velar porque FONEHUV actúe para satisfacer las necesidades económicas, sociales, culturales o ecológicas contempladas en su objeto social.

El control de los procedimientos para el logro del objeto social se hace verificando que los órganos de administración, respeten la ley, el Estatuto y los reglamentos, así como los principios y valores de FONEHUV.

El control del cumplimiento de los derechos y de las obligaciones de los asociados, pudiendo exigir el respeto y cumplimiento de ellos.

El control social será ejercido por el Comité de Control Social. El Estatuto Social de FONEHUV establece sus funciones, la periodicidad de sus reuniones, las causales de remoción.

Este comité está legitimado por la ley y por la asamblea General para ejercer sus funciones; sin embargo, sus decisiones deben tomarse con criterios de investigación



	Fondo de Empleados Hospital Universitario del Valle	FONEHUV
		2019-02-12
		Versión 2
	Código de Buen Gobierno	Acta de Junta Directiva No.580

y valoración. Sus actuaciones estarán atemperados a la ley, a las instrucciones de la Superintendencia de la Economía Solidaria y su Estatuto Social.

Este órgano de control social no tiene la condición de administrador.

Los integrantes de este órgano responden personal y solidariamente por el incumplimiento de las obligaciones que les impone la ley y el estatuto.

ARTÍCULO 35. CONTROL EXTERNO -REVISORÍA FISCAL.

La revisoría fiscal es uno de los instrumentos a través de los cuales se ejerce la inspección y vigilancia de FONEHUV.

La revisoría tiene fines de control de calidad de la información financiera, debe considerarse una función preventiva y de aseguramiento de la exactitud de las posiciones financieras y los riesgos financieros globales que se debe cumplir con sujeción a lo establecido en el Código del Comercio. Tiene, condiciones para ser elegido, funciones, responsabilidades causales de remoción definidas en el estatuto social de FONEHUV

Habiendo recibido la delegación de funciones propias del Estado como las de velar por el cumplimiento de las leyes, del Estatuto, de los reglamentos y las decisiones de los órganos de administración, también le corresponde dar fe pública, firmar los Estados Financieros y dictaminarlos, así como también revisar y evaluar sistemáticamente los componentes y elementos que integran el control interno, en forma oportuna e independiente, en los términos que le señala la ley, el Estatuto y los pronunciamientos profesionales sobre la materia. En todo caso debe ejecutar las funciones que le impone la ley en materia de control de riesgos.

La revisoría fiscal de FONEHUV estará a cargo de una persona jurídica o natural, con amplia experiencia y reconocida trayectoria en entidades de la economía solidaria, elegida por la asamblea general, para un período de dos (2) años, el cual, en lo posible debe coincidir con el período de la Junta Directiva, pudiendo ser reelegido o removido libremente, conservarán tal carácter hasta que se cancele su inscripción mediante un nuevo registro.

El revisor fiscal debe acreditar conocimientos en administración de riesgos. Para tal fin aportará a FONEHUV 1. Certificado del curso e-laringe de la UIAF en el módulo general y 2) Constancia de capacitación en materia de riesgos que incluya un módulo de LA/FT, mediante certificación expedida por parte de instituciones de educación superior acreditadas ante el Ministerio de Educación Nacional, con duración no inferior a 90 horas.



	Fondo de Empleados Hospital Universitario del Valle	FONEHUV 2019-02-12
	Código de Buen Gobierno	Versión 2 Acta de Junta Directiva No.580

La asamblea general fijará la remuneración del revisor fiscal.

El cargo se deberá desempeñar en los términos de las disposiciones legales sobre la materia y no podrá prestarle otros servicios a FONEHUV.

La elección, período y condiciones particulares exigidas en FONEHUV para su elección, funciones, responsabilidades se encuentran regladas en el Estatuto Social, sin embargo, el estatuto contempla criterios de rotación que garanticen su independencia.

Los contadores públicos designados la entidad no podrán tener parentesco alguno con los miembros de la Junta Directiva, el Comité de Control Social, con el contador, ni con el gerente.

El revisor fiscal suplente, ejercerá sus funciones única y exclusivamente ante la falta definitiva o temporal del titular del cargo. Una vez elegida la revisoría fiscal por la asamblea, se procederá con su registro ante la Cámara de Comercio, para dar inicio al ejercicio de sus funciones.

El revisor fiscal está sujeto a responsabilidades de orden civil, penal, administrativa y disciplinaria, de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

El revisor fiscal podrá asistir a las reuniones de Junta Directiva, cuando sea citado, o cuando previamente lo solicite, lo hará sin derecho a voto.

Finalmente, el revisor fiscal debe asegurar que sus informes sean conocidos y comprendidos por la Junta directiva y la Asamblea general, por lo tanto debe mantener su independencia frente a los demás estamentos de la organización.

ARTÍCULO 36. OBLIGACIONES DE FONEHUV CON LA REVISORÍA FISCAL

La Junta Directiva, y el gerente, se comprometen frente a la revisoría fiscal a:

1. Permitirle examinar, sin restricción alguna, las operaciones y sus resultados, los bienes, derechos, obligaciones y documentos.
2. Dar y ordenar que se le dé oportuna y suficiente respuesta a las solicitudes de información que ésta requiera para el cumplimiento de sus funciones.
3. Permitirle y apoyarle, para rendir los informes que le corresponden.
4. Informarle sobre las convocatorias que se cursen con motivo de las reuniones de los organismos de administración y control, para que, si considera que debe presentar algún asunto, pueda solicitarlo a la administración.
5. Permitirle informar libremente, y sin ninguna presión, sobre los asuntos que puedan afectar el desenvolvimiento de FONEHUV.



6. Informarle de manera oportuna y suficiente, sin restricción alguna de cualquier suceso, proyecto o decisión, que pueda alterar significativamente el funcionamiento de la organización solidaria.
7. Informarle, antes que a cualquier otra persona, de todo reparo o censura que se quiera formular respecto de su labor.
8. Informarle, en el día hábil inmediatamente siguiente a aquél en el cual éstos fueren notificados, de cualquier información que deba ser dictaminada por la revisoría fiscal.

ARTÍCULO 37. OFICIAL DE CUMPLIMIENTO.

Para efectos de la verificación del adecuado cumplimiento de los procedimientos implementados para la prevención de actividades delictivas, del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo LA/FT, la Junta Directiva tendrá la responsabilidad de designar una persona responsable de verificar el adecuado cumplimiento de las disposiciones sobre la materia.

La designación de este empleado no exime de responsabilidad ni a FONEHUV ni a los otros empleados, de la obligación de aplicar los procedimientos de prevención y control de LA/FT.

FONEHUV proporcionará las herramientas tecnológicas, los recursos humanos y físicos que le permitan el cumplimiento del objetivo de prevención y control de actividades delictivas.

El empleado de riesgos deberá gozar de las más altas calidades profesionales y sociales, idoneidad, responsabilidad y carácter que le permitan desempeñar el cargo.

CAPÍTULO IX. GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS.

ARTÍCULO 38. DEFINICIÓN.

La gestión integral de riesgos efectuados por la Junta Directiva, la gerencia y el personal de empleados, es un proceso diseñado para identificar potenciales eventos que pueden afectar a FONEHUV. La administración integral de riesgos la componen el conjunto de objetivos, políticas, procedimientos, metodologías, que se llevan a cabo para identificar, medir, controlar, monitorear, informar y revelar los distintos riesgos

	Fondo de Empleados Hospital Universitario del Valle	FONEHUV 2019-02-12
	Código de Buen Gobierno	Versión 2 Acta de Junta Directiva No.580

dentro de un ambiente de control Interno, en cumplimiento de las regulaciones sobre los distintos tipos de riesgo.

ARTÍCULO 39. DIRECCIONAMIENTO DE LA GESTIÓN DEL RIESGO.

La gestión de riesgos en FONEHUV es considerada como un elemento fundamental para la consecución de los objetivos estratégicos. Esta Gestión es direccionada por la Junta Directiva mediante la definición de políticas y directrices y desde la Administración se han diseñado las metodologías, los procedimientos y mecanismos de control, los cuales son ejecutados con la participación de todos los empleados, permitiendo así gestionar los diferentes tipos de riesgo dentro de un nivel tolerado y proporcionando un nivel de seguridad razonable sobre la consecución de los objetivos.

Con la gestión de riesgos se está contribuyendo a la eficaz identificación, medición, análisis, tratamiento, comunicación y monitoreo de los riesgos del negocio, con el objetivo de preservar la eficacia, eficiencia y efectividad de su gestión y la capacidad operativa, así como la salvaguarda de los recursos de los asociados y de FONEHUV.

FONEHUV aplicará el Sistema Integral de Administración de Riesgos SIAR, en los términos exigidos por la Superintendencia de la Economía Solidaria, en sus circulares externas normativas.

ARTÍCULO 40. COMITÉ DE RIESGOS.

Por expresa disposición de la Superintendencia de la Economía Solidaria se constituirá el Comité de Riesgos quienes serán responsables de analizar evaluar y presentar a la junta directiva los informes de riesgos, recogiendo las recomendaciones y comentarios de la junta directiva y asumiendo la responsabilidad por el cumplimiento y puesta en funcionamiento de las decisiones que sobre gestión de riesgo sean tomadas. El comité tendrá en su composición a dos (2) miembros de la junta directiva.

ARTÍCULO 41. GESTIÓN DEL RIESGO SARLAFT.

La Junta Directiva contará con unos mecanismos que le permiten administrar el Riesgo de Lavado de Activos y Financiación de Terrorismo (LA/FT). Se han establecido los lineamientos, directrices y procedimientos orientados a la prevención, control, detección y reporte de operaciones relacionadas con el lavado de activos y la financiación de terrorismo.

Los empleados de FONEHUV contarán con capacitación sobre LA/FT.



FONEHUV contará con un empleado responsable de riesgos quien presentará informes trimestrales a la junta directiva, en los que dará cuenta de las gestiones adelantadas para cumplir con los lineamientos establecidos y encaminados a determinar el adecuado funcionamiento de las medidas de prevención y control del LA/FT.

FONEHUV enviará oportunamente los reportes a la UIAF, verificará permanentemente el adecuado cumplimiento de los mecanismos y reglas de conducta que deberán observar los representantes legales, los empleados y los directivos en cumplimiento de lo establecido sobre la gestión de riesgo de LA/FT.

ARTÍCULO 42. GESTIÓN DE RIESGO DE LIQUIDEZ.

La junta directiva tendrá aprobadas políticas, procedimientos, metodologías, límites máximos de exposición, estrategias y planes de contingencia que aplicarán para la adecuada gestión del riesgo de liquidez. Será obligación tener un comité de riesgo de liquidez.

El estado de liquidez se monitoreará permanentemente, para analizar la capacidad de respuesta para atender de manera adecuada los vencimientos de los pasivos, realizar la gestión comercial de colocación de créditos y establecer medidas para invertir los excesos de liquidez que se puedan presentar, de igual forma determinará las fuentes de liquidez, monitoreará las concentraciones, con el propósito de garantizar la disponibilidad y suficiencia de los recursos.

Tanto la junta directiva y la gerencia conocerán la situación de liquidez y adoptarán las medidas requeridas, teniendo en cuenta las políticas, límites de exposición, tendencias de mercado, para considerar el nivel de activos líquidos que se deberán mantener a fin de dar un manejo adecuado a la liquidez de FONEHUV.

ARTÍCULO 43. RIESGO DE CRÉDITO.

La gestión de riesgo de crédito será parte integral de la estrategia de FONEHUV. La junta directiva determinará las políticas de crédito en las etapas de otorgamiento, seguimiento, control, monitoreo y cobranza de las operaciones crediticias, de acuerdo a lo estipulado en las normativas impartidas por la Superintendencia de le Economía Solidaria.

FONEHUV evaluará permanentemente el riesgo crediticio en todo el ciclo del crédito, y para su gestión, dispondrá de modelos de otorgamiento para las diferentes clases de cartera, realiza control de sus procedimientos, un continuo monitoreo del estado de la cartera; efectuará procesos de cobranza tendientes a la recuperación de la misma

y realiza las respectivas evaluaciones y provisiones a cada una de las obligaciones de crédito, cumpliendo con la normatividad establecida.

En cumplimiento de la normatividad dispuesta por la Superintendencia de la Economía Solidaria, mensualmente se realiza el proceso de calificación de cartera, estimación de provisiones de todas las modalidades de crédito.

Periódicamente se evaluarán y analizarán las estrategias de cobranza, con el fin de verificar su efectividad, de igual manera se analizará el estado de la cartera de crédito pudiéndose ajustar las políticas vigentes.

ARTÍCULO 44. GESTIÓN DE RIESGO DE MERCADO.

La Junta Directiva controlará el riesgo del mercado y de las operaciones de tesorería, para lo cual se establecerán políticas, límites, estrategias que se tendrán en cuenta para una adecuada gestión del riesgo de mercado.

ARTÍCULO 45. GESTIÓN DE RIESGO OPERACIONAL.

Se entiende por riesgo operativo la posibilidad de incurrir en pérdidas por los siguientes factores: deficiencias, fallas o inadecuaciones en el recurso humano, los procesos, la tecnología, la infraestructura o por la ocurrencia de acontecimientos externos.

FONEHUV implementará mecanismos que permiten identificar los riesgos que puedan afectar los procesos, medirlos, controlarlos y monitorearlos. La gestión de riesgo operativo estará fundamentada en políticas, procedimientos, documentación y reglas claras de operación, recurso humano calificado, roles y responsabilidades claramente determinados, mecanismos de control, en la segregación de funciones, y en una plataforma tecnológica adecuada, estándares que garanticen la seguridad y la continuidad de las operaciones, mecanismos de divulgación de la información y planes de capacitación necesarios para establecer, implementar y mantener este sistema de control de riesgo.

Es política de FONEHUV que todas sus operaciones realizadas estén de conformidad con las disposiciones legales. Previa a la celebración de actos jurídicos se analizará la validez jurídica y la adecuada instrumentación legal sobre la materia.

Los riesgos legales se pueden originar en documentación incorrecta, extraviada, inexistente, en prohibiciones, limitaciones, errores en la interpretación de la ley, incapacidad legal para actuar, falta de poder legal, desconocimiento de los procesos jurídicos. La responsabilidad del control del riesgo jurídico está en cabeza de la gerencia y de la Junta Directiva.

	Fondo de Empleados Hospital Universitario del Valle	FONEHUV 2019-02-12
	Código de Buen Gobierno	Versión 2 Acta de Junta Directiva No.580

CAPÍTULO X. CONFLICTOS DE INTERES

ARTÍCULO 46. CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA

El Estatuto Social y el Código de Ética y Conducta definen conflicto de interés. Estos documentos se encuentran publicados en la página web institucional www.fonehuv.com.co.

Para FONEHUV, por normatividad interna, se considera además un conflicto de interés ético que vulnera el principio de integridad previsto en el Código de Ética y Conducta, todo actuar o circunstancia que pueda implicar contraposición de interés o que reste objetividad, equidad, independencia o imparcialidad, en atención a que puede prevalecer el interés privado o la toma de decisiones en beneficio propio o de un tercero y/o en detrimento de los intereses de la FONEHUV.

Los asociados, directivos, órganos de control social, control externo, los empleados de FONEHUV, deben actuar con diligencia y lealtad hacia la institución, y deben abstenerse de intervenir directa o indirectamente, en los estudios, actividades, gestiones, decisiones o actuaciones en los que exista un conflicto de interés, de acuerdo con las disposiciones señaladas y lo previsto en el Código de Ética y Conducta.

CAPÍTULO XI. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS TRANSIGIBLES

ARTÍCULO 47. FORMAS DE SOLUCIÓN

Las diferencias que surjan entre FONEHUV y sus asociados o entre éstos por causa o con ocasión de las actividades y servicios propios de la institución siempre que versen sobre derechos transigibles y no sean de materia disciplinaria, se someterán inicialmente a un arreglo directo en un tiempo que son supere los treinta días calendario, y si este no es posible se someterán en primera instancia a la Junta de Amigables Compondores y en última instancia ante los centros de conciliación autorizados.

El acta que contenga el acuerdo conciliatorio hace tránsito a cosa juzgada y presta mérito ejecutivo.

Las partes podrán recurrir de mutua acuerdo consignado por escrito a otros métodos de solución de conflictos o recurrir a la justicia ordinaria.

No obstante que exista un conflicto el asociado debe continuar cumpliendo con sus obligaciones.





Fondo de Empleados
Hospital Universitario del
Valle

Código de Buen Gobierno

FONEHUV
2019-02-12
Versión 2
Acta de Junta Directiva No.580

Todas las negociaciones realizadas para solucionar conflictos son confidenciales y se tratarán tal como sucede con las normas de conciliación que son confidenciales y secretas.

CAPÍTULO XII. DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 48. ACTUALIZACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

Le corresponde al gerente compilar las medidas de buen gobierno, en el presente Código, someterlo a la aprobación de la Junta Directiva, actualizarlo, y mantenerlo permanentemente en las instalaciones de FONEHUV a disposición de los grupos de interés.

Le corresponde a la Junta Directiva y al gerente de FONEHUV velar por el permanente cumplimiento de las medidas específicas respecto del gobierno de la institución, su conducta y su información, con el fin de asegurar el respeto los derechos de los asociados y de las personas que se relacionan con el Fondo, la adecuada administración de sus asuntos y el conocimiento público de su gestión.

ARTÍCULO 49. RECLAMOS DE ASOCIADOS O PERSONAS INTERESADAS.

Cuando una persona de las relacionadas en el grupo de interés considere que se ha desconocido o violado una norma del Código de Buen Gobierno, puede dirigirse por escrito a gerencia@fonehuv.com - administrativo@fonehuv.com, o en documento escrito radicado en la secretaria de las oficinas del Fondo, indicando las razones y hechos en los que sustenta su reclamación, indicando nombre, cédula de ciudadanía, dirección, teléfono y ciudad para garantizar que será posible responderle a su solicitud.

La comunicación será remitida a la Junta Directiva quien estudiará, dará respuesta a la misma y tomará las medidas necesarias para que no se vulneren las disposiciones indicadas. La Junta Directiva puede delegar esta función en una comisión.

ARTÍCULO 50. DIVULGACIÓN Y CONSULTA.

Cualquier modificación o complemento a este código se anunciará por los medios de comunicación habituales que FONEHUV utiliza para informar sus actividades y programas. El Código podrá ser consultado en la página web institucional www.fonehuv.com.co. y estará permanentemente a disposición de los asociados en la oficina de FONEHUV.

	Fondo de Empleados Hospital Universitario del Valle	FONEHUV 2019-02-12
	Código de Buen Gobierno	Versión 2
		Acta de Junta Directiva No.580

ARTÍCULO 51. REVISIONES Y REFORMAS AL CÓDIGO

El presente Código será objeto de revisión y actualización cada vez que los órganos de dirección y administración lo consideren necesario.

ARTÍCULO 52. VIGENCIA

El presente Código de Buen Gobierno de FONEHUV, fue aprobada por la Junta Directiva en su reunión del 12 de febrero de 2019, tal como consta en su acta # 580.


Urbiela Piedrahita Osorio
 Presidente Junta Directiva


Luz Ayda Arce Gómez
 Secretaria Junta Directiva

CONTROL DE CAMBIOS

Páginas	Descripción del cambio	Fecha y Acta de aprobación

