

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	---

PROYECTO ACUERDO 289 CODIGO DE BIEN GOBIERNO

POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA Y DEFINE EL CODIGO DE BUEN GOBIERNO

La Asamblea General del Fondo de Empleados DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA, y
FIDUPREVISORA, en uso de las facultades, y

CONSIDERANDO:

1. El Título IV, Capítulo VIII, Numeral 5 de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de la Economía Solidaria establece expresamente que, en caso de implementarse un Código de Buen Gobierno, este debe ser adoptado por la Asamblea General de Asociados o Delegados, según sea el caso.
2. El Artículo 54, literal n) del estatuto del “FEP” ratifica como función exclusiva de la Asamblea General la aprobación del Código de Ética y Buen Gobierno.
3. La Circular Externa No. 94 de 2025 imparte las instrucciones para la implementación de la "Guía de Mejores Prácticas de Buen Gobierno", con el fin de fortalecer la transparencia, la gobernabilidad y la confianza en las entidades del sector solidario.
4. La Ley 2496 de 2025 introdujo modificaciones sustanciales al régimen de los fondos de empleados, exigiendo una actualización de los instrumentos de mando para garantizar la adecuada protección de los aportes sociales y la gestión integral de los riesgos institucionales.
5. El presente Código constituye un instrumento de información y fortalecimiento que motiva la participación democrática de los asociados en la toma de decisiones y el desarrollo de una arquitectura de control eficiente.

ACUERDA:

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN Y AMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. INTRODUCCIÓN Y NATURALEZA

El presente Código de Buen Gobierno del “FEP” constituye el marco de autorregulación adoptado por **voluntad autónoma** de la persona jurídica. Su propósito es garantizar la transparencia, objetividad y equidad en el trato a los asociados, la gestión de los órganos de administración y la responsabilidad frente a terceros. Mediante la adopción de estos

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	---

principios y de las recomendaciones de la **Guía de mejores prácticas de la Supersolidaria**, el Fondo busca fortalecer su gobernabilidad para ser más competitivo y brindar mayores garantías a todos sus grupos de interés.

EL GOBIERNO CORPORATIVO:

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código es de cumplimiento obligatorio para:

- **Órganos de Dirección y Control Social:** Miembros de la **Junta Directiva** y del **Comité de Control Social**.
- **Administración:** El **Gerente**, representantes legales y equipo gerencial.
- **Asociados:** En lo relativo al ejercicio de sus derechos de información, inspección y participación democrática

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Administradores: Personas que por ley o estatutos ejercen la dirección y manejo de la organización. Incluye a miembros de Junta Directiva, el Gerente y quienes ostenten facultades de representación legal (Art. 22, Ley 222 de 1995).

Asamblea General de Asociados: Máximo órgano de administración de la organización, constituido por la reunión de los asociados o sus delegados.

Comités Auxiliares: Grupos de apoyo designados por la Junta Directiva para tareas específicas de asesoría o ejecución técnica.

Conflicto de Interés: Situación en la que el interés personal de un administrador o colaborador interfiere con el cumplimiento de sus deberes hacia la organización, afectando su imparcialidad.

Gobierno Corporativo: Conjunto de normas y prácticas que rigen la estructura, administración y control de la organización para asegurar su transparencia y sostenibilidad.

Grupos de Interés (Stakeholders): Personas o entidades vinculadas a la organización que pueden verse afectadas por su operación (asociados, empleados, proveedores, comunidad y entes de control).

Información Confidencial: Datos, estrategias o proyectos cuya revelación puede generar riesgos financieros, legales o competitivos para la organización.

Organización Solidaria: Entidad de economía solidaria sujeta a la supervisión y vigilancia de la Superintendencia de Economía Solidaria.

Retribución: Compensación económica recibida por los miembros de los órganos de administración y control por el ejercicio de sus funciones.

Revisoría Fiscal: Órgano de control externo encargado de dictaminar los estados financieros y asegurar que los actos de la administración se ajusten a la ley y a los estatutos.

Comité de Control Social: Órgano encargado de velar por el cumplimiento de las normas legales, estatutarias y reglamentarias, así como del correcto ejercicio de los derechos y deberes de los asociados.

Partes Relacionadas: Personas naturales o jurídicas que poseen un vínculo directo o indirecto con la administración o propiedad de la organización, fundamental para la transparencia en la contratación y prevención de conflictos de interés.

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	---

Excedentes: Remanente de los ingresos sobre los costos y gastos al cierre del ejercicio, cuya destinación es decidida por la Asamblea General conforme a la ley y los estatutos.

SARLAFT / SIPLAFT: Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo. Es el marco normativo obligatorio para prevenir que la organización sea utilizada para fines ilícitos.

Reserva Legal: Fondo obligatorio constituido con un porcentaje de los excedentes, destinado a garantizar la estabilidad financiera y patrimonial de la entidad.

Principio de Autogestión: Modelo de administración caracterizado por la participación directa y democrática de los asociados en la toma de decisiones y control de la organización.

DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL:

ARTÍCULO 3. De los órganos de Gobierno y Control: La estructura de dirección, administración y vigilancia de la Organización se integra por los siguientes órganos

1. Órganos de Administración:

- Asamblea general de asociados
- Junta Directiva
- Gerencia

2. Órganos de Control y Vigilancia:

- Comité de Control Social
- Revisoría Fiscal.

DE LOS ASOCIADOS:

ARTÍCULO 4. Naturaleza y Vínculo del Asociado. El modelo de Buen Gobierno reconoce al asociado en su triple dimensión de **propietario, gestor y usuario** de los servicios. Esta condición, **regida por la ley, los estatutos y los reglamentos internos**, le otorga una posición activa en la toma de decisiones y una responsabilidad directa en la sostenibilidad de la organización.

ARTÍCULO 5. Derechos y Protección de los Asociados. La organización garantiza el ejercicio de los derechos de los asociados **consagrados en la legislación vigente, los estatutos, demás normas que regulan el sector y el presente código**, velando especialmente por:

- **Trato Equitativo:** Asegurar que todos los asociados reciban un trato justo y acceso oportuno a los servicios, sin discriminaciones.
- **Derecho a la Información:** Garantizar el acceso a información clara, veraz y oportuna sobre la gestión, conforme a los términos legales.

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	--

- **Participación Democrática:** Facilitar los mecanismos para el ejercicio del voto y la participación en los órganos de administración y control, según los requisitos estatutarios.

•
ARTÍCULO 6. Deberes y Responsabilidad del Asociado. El ejercicio de los derechos está condicionado al cumplimiento estricto de los **deberes legales, estatutarios y demás leyes y normas que impongan obligaciones a los asociados**. El asociado tiene el compromiso ético y normativo de:

- **Cumplimiento de Obligaciones:** Atender puntualmente sus compromisos financieros y sociales con la entidad.
- **Lealtad y Conducta:** Actuar bajo principios de buena fe y lealtad, velando por el prestigio y la integridad patrimonial de la organización.
- **Capacitación:** Participar en los procesos de formación en economía solidaria exigidos por la normativa aplicable.

CAPÍTULO II. DE LA ASAMBLEA GENERAL.

ARTÍCULO 7. Definición y Naturaleza. La Asamblea General de Asociados es el órgano supremo de administración del Fondo de Empleados y sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, estatutarias y reglamentarias. Expresa la voluntad colectiva mediante el ejercicio democrático y es el máximo espacio de rendición de cuentas y fijación de directrices estratégicas.

Sin perjuicio de las disposiciones específicas contenidas en este Código, las facultades y obligaciones de la Asamblea General serán las consagradas en la legislación vigente, los Estatutos Sociales y las demás normas que regulan el sector de la economía solidaria.

ARTÍCULO 8. Transparencia Informativa ante la Asamblea General. La Asamblea general de asociados debe conocer, entre otros, la siguiente información:

- Situación jurídica, económica, administrativa, evolución de los negocios, estados financieros y demás informes.
- Cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional.
- Hechos relevantes ocurridos después del cierre de los estados financieros, esto es, entre la fecha de cierre de los estados financieros y la fecha en que se elaboran los informes.
- Operaciones relevantes con principales ejecutivos y Miembros de Junta Directiva (directores) y Comité de Control Social (montos pagados por todo concepto, créditos, captaciones y montos de aportes, con todos los detalles sobre los mismos).
- Cualquier cambio de visión estratégica institucional y, especialmente, si hay variantes en la Misión de la organización.
- Información relativa a las inversiones (que sean ajenas al desarrollo normal de las actividades del “FEP” o exigidas por normas legales) y donaciones realizadas, los planes de inversión y el objetivo que se espera cumplir con cada uno de ellos.

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	---

- g. Evolución previsible de la organización, la cual debe incluir con claridad lo relacionado con las expectativas de crecimiento (o decrecimiento), las expectativas en resultados y los efectos de los principales riesgos que enfrenta la organización.
- h. Evolución y efectos de los riesgos relevantes (operativo, de mercado, solvencia, liquidez, crédito, tasas de interés y lavado de activos y financiación del terrorismo).
- i. Hechos externos e internos relevantes sucedidos durante el ejercicio y su efecto en la situación económica, financiera y los resultados.
- j. Funcionamiento y efectividad del sistema de control interno, incluido lo relacionado con el ambiente de control, la valoración de riesgos, las actividades de control, el componente de información y comunicación y el monitoreo o supervisión.
- k. Operaciones activas y pasivas, contratos ejecutados y en ejecución, y compromisos con partes relacionadas.
- l. Principales contingencias, tales como los derechos y obligaciones litigiosas, sean ellas eventuales o remotas.
- m. Balance social, con específica información sobre ejecución e impacto de los diferentes programas sociales.
- n. Balance de la gestión ambiental.
- o. Sanciones, requerimientos o recomendaciones hechas por la Superintendencia de la Economía Solidaria u otra autoridad.
- p. Hallazgos y recomendaciones formulados por la Revisoría Fiscal y las acciones correctivas adoptadas por la organización.

ARTÍCULO 9. Atribuciones Exclusivas para la Prevención de Conflictos de Interés. A fin de evitar los conflictos de interés, se recomienda como atribución exclusiva de la Asamblea General:

- a. Aprobar la normativa o decisiones que puede generar conflictos de interés de ser aprobada por otro órgano interno.
- b. La amortización o readquisición de aportes sociales.
- c. El aumento del capital mínimo no reducible o las capitalizaciones extraordinarias.
- d. Las transacciones extraordinarias que superen el monto autorizado a la Junta Directiva.
- e. Políticas de reconocimiento a los miembros de la Junta Directiva, Comité de Control Social, de las comisiones especiales conformadas por directivos o asociados
- f. Donaciones.
- g. Escisión, fusión, transformación y liquidación de la organización.

ARTÍCULO 10. Estándares Técnicos Del Acto De Convocatoria. Todo acto de convocatoria a reuniones de la Asamblea General, ya sean de naturaleza ordinaria o extraordinaria, deberá garantizar la transparencia informativa y contener, como mínimo, los siguientes elementos:

- a. Nombre completo de la empresa solidaria ("FEP").
- b. Indicación clara del órgano que realiza la citación (Junta Directiva, Comité de Control Social, Revisor Fiscal o porcentaje de asociados).
- c. Fecha exacta, hora de inicio y lugar físico o plataforma virtual de la reunión.
- d. Orden del día detallado con el enunciado de los temas objeto de debate y decisión.
- e. Indicación expresa de si la sesión es presencial, no presencial o mixta.

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	---

- f. Especificación del medio de comunicación simultáneo o sucesivo que será empleado para garantizar la deliberación y el ejercicio del voto.

Examen Integral De Informes Anuales En Asamblea. En la reunión ordinaria anual, la Asamblea General examinará los informes de gestión del “FEP”, los cuales incluirán obligatoriamente un componente referente a los resultados del **Balance Social**. La preparación y presentación de estos informes y del balance social se ajustarán estrictamente a lo dispuesto en la Circular Básica Contable y Financiera y demás normas vigentes emitidas por la Superintendencia de la Economía Solidaria.

Proceso De Inscripción Y Publicidad De Candidaturas. Con el fin de garantizar la transparencia y el voto informado, el “FEP” establecerá un proceso formal de inscripción de candidatos para la Junta Directiva y el Comité de Control Social bajo las siguientes reglas:

- a. Que defina los términos y formularios para la inscripción de candidatos o planchas.
- b. Que se fije una fecha de cierre de inscripciones que no podrá ser inferior a diez (10) días hábiles (o el término que el Fondo considere idóneo) antes de la celebración de la Asamblea.
- c. Que publique La lista definitiva de candidatos o planchas que cumplieron con los requisitos de idoneidad será publicada a través de los canales oficiales del “FEP” (página web, correos electrónicos o carteleras) con al menos cinco (5) días hábiles de antelación a la reunión.
- d. Que el Comité de Control Social certifique e cumplimiento de los requisitos de los inscritos antes de su publicación definitiva.

Medidas Para Fomentar La Participación Democrática En Asamblea. Con el propósito de garantizar la máxima participación en la toma de decisiones, el “FEP” implementará acciones para incrementar el número efectivo de asociados hábiles bajo las siguientes directrices:

- Previo a la fecha de corte para la verificación de habilidades en una convocatoria de Asamblea, la Junta Directiva podrá implementar programas temporales de normalización de obligaciones o convenios de pago.
- El Fondo informará oportunamente a los asociados sobre su estado de cumplimiento, incentivándolos a ponerse al día para recuperar su condición de asociados hábiles.

Estas medidas estarán orientadas exclusivamente a fortalecer el ejercicio democrático, sin perjuicio de la estabilidad económica y financiera del Fondo.

ARTÍCULO 11. Dinámica Y Orden Del Día De Las Reuniones De Asamblea. Con el fin de asegurar debates eficientes y una toma de decisiones informada, el desarrollo de las sesiones asamblearias se ajustará a las siguientes reglas técnicas de gobernanza:

- a. El orden del día propuesto por la Junta Directiva priorizará el tratamiento de los temas de mayor trascendencia institucional en las primeras instancias de la reunión. Se evitará la inclusión de asuntos críticos, estratégicos o de impacto financiero bajo los rubros genéricos de “otros” o “proposiciones y varios”.

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	--

- b. En el caso de reuniones virtuales o mixtas, el Fondo establecerá y comunicará previamente el procedimiento técnico para la verificación de identidad de los asociados, el protocolo para la gestión del uso de la palabra y la descripción del sistema de votación que garantice la integridad y transparencia del sufragio.
- c. En las asambleas ordinarias, la inclusión de nuevos temas de discusión no previstos en la convocatoria requerirá consultar a los asistentes al inicio de la sesión. Antes de proceder a su deliberación o aprobación.
- d. No podrán incluirse como temas adicionales en el punto de “otros” aquellas decisiones que puedan comprometer la estabilidad del gobierno corporativo, afectar la integridad jurídica o financiera del Fondo, o que resulten esenciales para el desarrollo de su actividad económica; tales asuntos deberán ser tratados exclusivamente como puntos específicos y detallados en el orden del día original.
- e. Cuando la Asamblea deba decidir sobre modificaciones al Estatuto, la votación se realizará de manera separada por cada artículo o grupo de artículos que guarden independencia sustancial entre sí. Para este fin, los textos propuestos deberán ser puestos a disposición de la base social con la anterioridad necesaria para su conocimiento y análisis técnico previo.

ARTÍCULO 11. Comunicación De Decisiones Asamblearias. El Fondo de Empleados informará a los asociados sobre el desarrollo y los acuerdos alcanzados en las reuniones de la Asamblea General, para ello, se observarán las siguientes reglas

- a. La información sobre las decisiones adoptadas, la cual se dirigirá a todos los asociados, incluyendo aquellos que no hayan participado en la reunión.
- b. El Fondo difundirá una síntesis clara de los acuerdos aprobados, los resultados de las votaciones de mayor trascendencia y la identificación de los asociados elegidos para integrar los órganos de administración y control.
- c. Sin perjuicio de los medios de difusión, esta información se publicará de manera destacada en la página web corporativa, boletines electrónicos institucionales y cartelera física, asegurando su permanencia para consulta de los asociados.

Esta medida busca fortalecer la confianza y el control social, permitiendo que el asociado permanezca vinculado a la realidad jurídica y administrativa del Fondo aun después de finalizado el evento asambleario.

ARTÍCULO 12. Régimen De La Asamblea General De Delegados. De conformidad con lo previsto en el Estatuto, la Asamblea General de Asociados podrá ser sustituida por una Asamblea General de Delegados cuando las condiciones de dispersión geográfica, número de asociados u onerosidad lo ameriten. En el evento de adoptarse este modelo de representación, además de los requisitos legales, se deberán tener en cuenta los siguientes aspectos:

- a. Se establecerán políticas que aseguren que la base social esté plenamente representada por al menos un delegado por cada segmento de asociados. Se entiende por segmento aquel grupo conformado por asociados que comparten características comunes en razón de su ubicación geográfica, actividad económica o vinculación específica a una de las empresas que generan el vínculo de asociación, entre otros criterios técnicos distintos al vínculo asociativo general.

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	---

- b. Se establecerán mecanismos institucionales que garanticen que los delegados comuniquen de manera efectiva, veraz y oportuna a sus representados las decisiones, acuerdos y resultados de la gestión adoptados durante la reunión de la Asamblea General.
- c. El procedimiento de elección de delegados deberá ser reglamentado por la Junta Directiva para asegurar que se brinde información adecuada a los asociados y se promueva su participación activa en la conformación del cuerpo representativo.

ARTÍCULO 13. Asistencia De Los Miembros De Los Órganos Permanentes De Administración Y Control A La Reunión De La Asamblea General Con el propósito de fortalecer la voluntad asociativa y garantizar un espacio de deliberación transparente y participativo, se establece la obligatoriedad de asistencia y participación activa de los líderes de la administración y el control en las reuniones de la Asamblea General bajo las siguientes reglas:

Deberán asistir presencialmente, o a través del medio de comunicación definido para la reunión, los siguientes funcionarios:

- a. Los miembros principales de la Junta Directiva.
- b. Los miembros del Comité de Control Social.
- c. El Gerente y Representante Legal del Fondo.
- d. El Revisor Fiscal.

La presencia de estos funcionarios tiene como fin primordial la atención y resolución inmediata de las inquietudes, preguntas y aclaraciones que formulen los asociados o delegados en relación con los informes de gestión, estados financieros y el Balance Social presentados.

DE LA JUNTA DIRECTIVA:

ARTÍCULO 14. Naturaleza y Definición. La Junta Directiva es el órgano de administración permanente, subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General. Su función principal es la dirección estratégica y la supervisión de la gestión gerencial para asegurar la sostenibilidad y el cumplimiento del objeto social del “FEP”.

ARTÍCULO 15. Composición y Perfil de los Miembros. La Junta Directiva se integrará por cinco (5) miembros principales con sus respectivos suplentes numéricos, conforme a lo previsto en el estatuto.

ARTÍCULO 16. Causales de Remoción de Miembros de la Junta Directiva Los miembros de la Junta Directiva serán removidos de su cargo por las causales establecidas en el estatuto, en la ley y demás normas que regulen este asunto.

ARTÍCULO 17. Retribución de la Junta Directiva. Los miembros de la Junta Directiva y del Comité de Control Social que actúen como principales podrán recibir una retribución por la asistencia a las reuniones. Esta retribución será aprobada, única y exclusivamente, por la Asamblea general de asociados.

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	--

ARTÍCULO 18. Reuniones de la Junta Directiva. Se reunirá ordinariamente, cuando menos, una vez al mes y extraordinariamente cuando sea necesario.

La asistencia e intervención de los miembros suplentes en las sesiones de la Junta Directiva se sujetará a las siguientes políticas y criterios:

- Los miembros suplentes podrán asistir a las reuniones ordinarias o extraordinarias cuando sean convocados por la Junta Directiva o para suplir las ausencias de los miembros principales. Su participación estará orientada a garantizar la continuidad institucional y el conocimiento permanente de la marcha del Fondo.
- Los suplentes que asistan a las sesiones sin estar en ejercicio de un reemplazo formal de un principal tendrán derecho a voz, pero no a voto. Su intervención será consultiva e informativa, permitiendo aportar perspectivas técnicas sin afectar la autonomía del cuerpo colegiado de principales.
- El ejercicio de la voz por parte de los suplentes debe estar apropiadamente delimitado para evitar interferencias, presiones o condicionamientos en la formación de la voluntad y el voto de los miembros principales, quienes conservan la responsabilidad exclusiva sobre las decisiones adoptadas.
- Con el fin de asegurar una participación calificada, los suplentes recibirán la misma información previa y documentación técnica que los miembros principales, conforme a los plazos establecidos en este Código, garantizando que estén debidamente preparados ante cualquier eventual sustitución.

ARTÍCULO 19. Período de la Junta Directiva: Ejercerá sus funciones durante el término establecido en el estatuto, por el período de dos (2) años y podrán ser reelegidos libremente.

ARTÍCULO 20. Criterios de rotación de la Junta Directiva El término que se establezca en el estatuto, incluidas sus respectivas reelecciones, deberá prever la rotación o renovación de alternabilidad sus miembros, garantizando, en lo posible, la participación de los asociados que demuestren interés.

Se recomienda que los miembros de este órgano permanezcan, a lo sumo, un término no superior a 3 períodos estatutarios consecutivos, a partir del cual, al menos durante un periodo estatutario, no podrá pertenecer a ningún otro órgano de gobierno, de administración o de control, sea cual fuere su denominación o actividad, ni comité, bien sea que lo designe la Asamblea General o la Junta Directiva.

ARTÍCULO 21. Deberes generales de la Junta Directiva. La Junta Directiva es quien define las políticas y directrices administrativas y el Representante Legal o Gerente las ejecuta. Conforme a lo expuesto, además de las contempladas en la leyes, normas, y en el estatuto, la Junta Directiva, deberá:

- Dar ejemplo en la observancia de los códigos de ética corporativo, buen gobierno, de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo y demás normas internas y exigir su cumplimiento.
- Actuar de buena fe, con juicio independiente y garantizando los derechos y el trato equitativo de los asociados.

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	--

- c. Informar sobre las situaciones de conflicto de interés sobre los asuntos que les corresponda decidir y abstenerse de votar sobre ellos, dejando la correspondiente constancia.
- d. Mantener una actitud prudente frente a los riesgos y adopción de principios y normas contables que garanticen transparencia en la información.
- e. Garantizar la efectividad de los sistemas de revelación de información.
- f. Dedicar tiempo suficiente al ejercicio de sus funciones y participar activamente en los asuntos de su competencia.
- g. Fijar criterios, mecanismos e indicadores para su autoevaluación.
- h. 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.
- i. No manipular, difundir o utilizar en beneficio propio o ajeno, la información confidencial de uso interno a la que tengan acceso.
- j. Permanecer actualizados en los temas o asuntos que requieran en el ejercicio de sus cargos.
- k. Mantener una proporción razonable (o justa) de gastos de directivos, respecto de los gastos de administración y de personal.
- l. Mantener una actitud prudente en la adopción de políticas contables y en la administración de riesgos (SARLAFT, crédito, liquidez).
Declarar formalmente cualquier situación que afecte su imparcialidad y abstenerse de votar en tales asuntos.
- m. Diseñar y aprobar los planes y estrategias de la organización.
- n. Difundir los códigos de ética corporativo, buen gobierno y de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo.
- o. Diseñar y aprobar las políticas para la valoración, la administración y seguimiento de los principales riesgos, las políticas laborales (ingreso, retención, capacitación, promoción y retribución), la estructura organizacional y definir la escala salarial.
- p. Evaluar y pronunciarse sobre los informes y comunicaciones que presente la Gerencia, los diferentes Comités, la Revisoría Fiscal, el Comité de Control Social y los asociados y adoptar las decisiones que correspondan.
- q. Poner a consideración y aprobación de la Asamblea, las reformas al Estatuto y los diferentes Códigos que sean de su competencia.
- r. Establecer un sueño compartido, la razón de ser de la organización, definir una MISIÓN INSTITUCIONAL. (Se encuentra en el Plan Estratégico)
- s. Establecer los VALORES compartidos, que deban ser conocidos y respetados por todos los miembros de la organización.
- t. Establecer los OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.
- u. Establecer las POLÍTICAS Y NORMATIVA INTERNA de gestión institucional.
- v. La función de la Junta Directiva y la de la Gerencia (Administrador) son dos roles separados.
- w. La Junta Directiva, proporciona dirección estratégica y supervisa que la Gerencia ejecute las acciones administrativas que garanticen el cumplimiento del plan.

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	---

- x. La Junta Directiva, no debe involucrarse en las decisiones gerenciales. Los reparos o criterios que se tengan sobre su desempeño deben tratarse formalmente en la Junta, sobre la base de informes gerenciales de resultados.

ARTÍCULO 22. Prohibiciones a la Junta Directiva A los miembros de la Junta Directiva, les será prohibido:

- a. Participar en las actividades de ejecución que correspondan al gerente (director) y, en general, a las áreas ejecutivas de la organización, así sea temporalmente por la ausencia de alguno de ellos.
- b. Ser miembro del órgano de administración, empleado o asesor de otra similar, con actividades que compitan con la organización.
- c. Estar vinculado a la organización como empleado, asesor, contratista o proveedor, o en alguna de las empresas o personas que presten estos servicios a la misma.
- d. Obtener ventajas directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste la organización.
- e. Decidir sobre políticas de servicios que los beneficien ante los demás asociados.
- f. Decidir sobre el reclutamiento, retiro, promoción del personal a cargo de la organización.
- g. Realizar proselitismo político aprovechando cargo, posición o relaciones con la organización.
- h. Otorgar retribuciones extraordinarias que no se hayan definido previamente, a la gerencia o dirección general y demás ejecutivos de la organización.
- i. Dar órdenes a empleados o al Revisor Fiscal de la organización o solicitarles información directamente, sin consultar el conducto establecido a través de las reuniones de la Junta Directiva.
- j. Los miembros de la Junta Directiva, no podrán ser cónyuges, compañeros permanentes, ni tener vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil con el gerente o con ninguno de los demás ejecutivos de la organización, o quien haga sus veces en las empresas del mismo grupo o de las sociedades, corporaciones, fundaciones y asociaciones con las que tenga algún tipo de relación contractual.

ARTÍCULO 23. Políticas de independencia frente a la gerencia, de la Junta Directiva. A efectos de reducir los riesgos de dependencia de la Junta Directiva, frente a la gerencia, sus miembros deberán cumplir las siguientes exigencias:

- a. Abstenerse de recibir dotaciones, prebendas, regalos o servicios diferentes de los establecidos para los demás asociados de la organización, por parte de la administración.
- b. Los miembros de la Junta Directiva, no podrán ser cónyuge, compañero permanente, o tener vínculo de parentesco dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad o primero civil del gerente, del representante legal, ni de ninguno de los demás ejecutivos de la organización.
- c. Los miembros de la Junta Directiva, no podrán ser socios o consocios, o tener negocios comunes con el gerente, ni de ninguno de los demás ejecutivos de la organización.

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	--

- d. Las remuneraciones y demás emolumentos que se reconozcan a los miembros de la Junta Directiva, serán aprobadas, de manera indelegable, por la asamblea general.

ARTÍCULO 24. Política De Gastos, Formación Y Evaluación De La Junta Directiva. Con el propósito de asegurar el fortalecimiento técnico del órgano permanente de administración y en estricto cumplimiento de lo previsto en el parágrafo del artículo 57 de los Estatutos, el Fondo de Empleados documentará y aplicará una política de gestión presupuestal que contemplará los siguientes ejes:

- a. Se definirán los criterios técnicos, de razonabilidad y proporcionalidad para la atención de gastos en los que incurran los directivos en ejercicio de sus funciones. Estos deberán guardar una proporción justa respecto a los gastos generales de administración y personal del Fondo.
- b. El Fondo destinará anualmente una partida presupuestal específica para garantizar el proceso de inducción de los nuevos miembros de la Junta Directiva y la formación técnica continua de todo el cuerpo colegiado en temas de economía solidaria, administración y gestión de riesgos.
- c. Se asignarán recursos financieros para la implementación de mecanismos técnicos de evaluación periódica del desempeño de la Junta Directiva, los cuales permitirán medir la efectividad de sus decisiones y el nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales.

Parágrafo: En virtud de la facultad exclusiva e indelegable asignada por la Ley y el Estatuto, tanto la política de atención de gastos como la destinación presupuestal para estos fines deberán ser aprobadas por la Asamblea General de Asociados.

ARTÍCULO 25. Sistema De Evaluación De Gestión Y Desempeño De La Junta Directiva

El “FEP” podrá implementar sistemas de evaluación para los miembros de la Junta Directiva, sujetos a las siguientes reglas:

- a. La gestión será evaluada mediante indicadores técnicos que servirán como base para determinar la continuidad en el cargo, la renovación de cuadros directivos y, en los casos que la Asamblea General lo autorice, la aprobación de reconocimientos o bonificaciones.
- b. El proceso de evaluación se articulará de manera armónica con la preparación del Balance Social de la entidad. Se utilizarán indicadores objetivos para medir, entre otros aspectos:
 - ✓ El nivel de asistencia de los miembros principales y suplentes a las sesiones programadas.
 - ✓ El cumplimiento del principio de gestión democrática.
 - ✓ El porcentaje de rotación y renovación de los integrantes del órgano de administración.
 - ✓ La aplicación de políticas de relevo generacional.
- c. Sin perjuicio de evaluaciones externas, la Junta Directiva mantendrá su práctica de evaluar regularmente su propio desempeño, dedicando sesiones específicas para analizar la eficiencia y efectividad de sus decisiones estratégicas.
- d. Los resultados consolidados de la evaluación de gestión y desempeño serán presentados anualmente ante la Asamblea General de Asociados como parte del

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	--	---

Informe Anual de Gobierno Corporativo, garantizando la transparencia frente a la base socia

DEL COMITÉ DE CONTROL SOCIAL:

ARTÍCULO 26. Naturaleza y Función del Control Social. En el “FEP” es obligatorio el Comité de Control Social, que realice el control social de la misma, que es elegido por la Asamblea General. Su rol en el Buen Gobierno es vital, si se cumple con objetividad, entendiendo que no es competencia o rival de la Junta Directiva, no tiene la condición de administradores, sino un complemento para garantizar el 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. Las funciones del Comité de Control Social, están relacionadas con actividades de control social, por tanto, su actividad debe ser diferente a la que corresponde a la Junta Directiva.

ARTÍCULO 26. Estructura y composición del Comité de Control Social. De acuerdo con el Estatuto y bajo los principios de economía y eficiencia, el Comité de Control Social contará con un número de miembros equivalente a tres (3) principales, con sus respectivos suplentes numéricos. El Comité de Control Social, estará integrado por los asociados hábiles que reúnan las mejores cualidades o perfiles para la función de control social que le corresponde y actuará en representación de todos los asociados y no de un grupo en particular.

Los integrantes del Comité de Control Social deberán poseer conocimientos o habilidades mínimas que le permitan adelantar labores de análisis, valoración y documentación de las actividades de la organización

ARTÍCULO 27. Período Comité de Control Social. Ejercerá sus funciones durante el término estatutario de dos (2) años pudiendo ser reelegido.

ARTÍCULO 28. Causales de Remoción del Comité de Control Social. Serán removidos de sus cargos los miembros del Comité de Control Social por las causales establecidas en el estatuto, la ley, y demás normas que regulan el sector.

Régimen de Sesiones y Retribución. El Comité se reunirá una vez al mes, o extraordinariamente, cuando los hechos o circunstancias así lo exijan. Se recomienda que a las reuniones sólo asistan, preferiblemente, los miembros principales de éste órgano. Por esta razón, los suplentes sólo podrán asistir en ausencia del miembro principal respectivo, de conformidad con el reglamento interno. Los miembros que actúen como principales podrán recibir una retribución por la asistencia a las reuniones, la cual deberá ser aprobada, única y exclusivamente, por la Asamblea General.

ARTÍCULO 29. Criterios de rotación y alternabilidad Comité de Control Social. El término que se establezca en el estatuto, incluidas sus respectivas reelecciones, deberá prever la rotación o renovación de sus miembros, garantizando, en lo posible, la participación de los asociados que demuestren interés.

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	--

Se recomienda que los miembros de este órgano permanezcan, a lo sumo, un término no superior a 3 períodos estatutarios consecutivos, a partir del cual, al menos durante un periodo estatutario, no podrá pertenecer a ningún otro órgano de gobierno, de administración o de control, sea cual fuere su denominación o actividad, ni comité, bien sea que lo designe la asamblea general.

ARTÍCULO 30. Funciones y Deberes del Comité de Control Social. Las funciones del comité de Control Social, serán las establecidas en el estatuto, la ley, y demás normatividad legal vigente.

El Comité de Control Social, ejercerá estrictamente, el control social y no se referirá a asuntos que sean competencia de otras instancias de control como la Revisoría Fiscal y la auditoría interna, si la hubiere. El control social y sus respectivas funciones, lo desarrollará con criterios de investigación y valoración; sus observaciones o requerimientos serán debidamente documentados y estará orientado a:

- a. Dar ejemplo en la observancia y velar por el cumplimiento de la ley, el estatuto, los reglamentos, los códigos de ética corporativo, buen gobierno, de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo y demás normas internas.
- b. Actuar de buena fe, con juicio independiente y garantizando los derechos y trato equitativo de los asociados.
- c. Informar sobre las situaciones de conflicto de interés sobre los asuntos que les corresponda decidir y abstenerse de votar en ellos, dejando la correspondiente constancia.
- d. Cumplir a cabalidad con el ejercicio de sus funciones y participar activamente en los asuntos de su competencia.
- e. Permanecer actualizados en los temas o asuntos que requieran para el ejercicio de su cargo.
- f. Fijar criterios, mecanismos e indicadores para su autoevaluación.
- g. Controlar los resultados sociales y procedimientos para el logro de los mismos. Es decir, la satisfacción de las necesidades económicas, sociales, culturales y ecológicas para las cuales se constituyó la organización.
- h. Garantizar los derechos y hacer que se cumplan las obligaciones de los asociados.
- i. Conocer y tramitar las quejas en relación con la actuación de los miembros de los órganos de administración, control y vigilancia.
- j. Cumplir con los principios y valores cooperativos y solidarios.
- k. Velar porque los actos de los órganos de administración se ajusten a las prescripciones legales, estatutarias y reglamentarias y en especial a los principios cooperativos
- l. Informar a los órganos de administración, al revisor fiscal y a la Superintendencia de Economía
- m. Solidaria sobre las irregularidades que existan en el funcionamiento del Fondo y presentar recomendaciones sobre las medidas que en su concepto deben adoptarse.
- n. Conocer los reclamos que presenten los asociados en relación con la prestación de los servicios, transmitirlos y solicitar los correctivos por el conducto regular y con la debida oportunidad.

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	---

- o. Hacer llamadas de atención a los asociados cuando incumplan los deberes consagrados en la ley, los estatutos y reglamentos.
- p. Solicitar la aplicación de sanciones a los asociados cuando haya lugar a ello, y velar porque el órgano competente se ajuste al procedimiento establecido para el efecto.
- q. Verificar la lista de asociados hábiles e inhábiles para poder participar en las asambleas.
- r. Rendir informes sobre sus actividades a la Asamblea general ordinaria, y
- s. Las demás que le asigne la ley o el estatuto, siempre y cuando se refieran al control social y no correspondan a funciones propias de la Revisoría Fiscal.
- t. Asegurar que la empresa solidaria provea información oportuna para permitir la participación democrática de todos los asociados, en igualdad de oportunidades.
- u. Determinar oportunamente y con un mínimo de 15 días hábiles antes de la convocatoria a la asamblea, la calidad de asociado hábil o inhábil e informar.
- v. El órgano de control social deberá canalizar la información de los asociados interesados en participar en los procesos democráticos de elección, requerida en el reglamento, para realizar los análisis sobre los documentos recibidos y determinar el cumplimiento de los requisitos establecidos reglamentariamente.

ARTÍCULO 31. Prohibiciones al Comité de Control Social: A los miembros del Comité de Control Social, les será prohibido:

- a. Ser miembro del órgano de administración o del Comité de Control Social, empleado o asesor de otra organización similar, con actividades que compitan con ella.
- b. Estar vinculado a la organización como empleado, asesor, contratista o proveedor, o a alguna de las personas naturales o jurídicas que les presten estos servicios.
- c. Obtener ventajas directa o indirectamente en cualquiera de los servicios que preste la organización.
- d. Realizar proselitismo político aprovechando su posición.
- e. Dar órdenes a empleados, al Revisor Fiscal de la organización o solicitarles información directamente, sin consultar el conducto establecido a través de las reuniones del Comité de Control Social.
- f. Los miembros del Comité de Control Social no podrán ser cónyuges, compañeros permanentes, o tener vínculo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y primero civil con el gerente, ni con ninguno de los demás ejecutivos de la organización, o quien haga sus veces en las empresas del mismo grupo o de las sociedades, corporaciones, fundaciones y asociaciones con las que tenga algún tipo de relación contractual.
- g. Usar o difundir en beneficio propio o ajeno, la información confidencial a la que tengan acceso.

ARTÍCULO 32. Políticas de independencia frente a la gerencia y a la Junta Directiva, del Comité de Control Social.

A efectos de reducir los riesgos de dependencia del Comité de Control Social, frente a la Junta Directiva y a la Gerencia, sus miembros deberán cumplir las siguientes exigencias:

- a. Abstenerse de recibir dotaciones, prebendas, regalos o servicios diferentes de los establecidos para los demás asociados, por parte de la administración.

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	--

- b. Los miembros del Comité de Control Social no podrán ser parientes en segundo grado de consanguinidad o afinidad o primero civil del Gerente, de los miembros de la Junta Directiva, ni de ninguno de los demás ejecutivos de la organización.
- c. Los miembros del Comité de Control Social no podrán ser socios o consocios, o tener negocios comunes con el Gerente, ni con ninguno de los demás ejecutivos de la Organización.
- d. Las remuneraciones y demás emolumentos que se reconozcan a los miembros del Comité de Control Social deberán ser aprobadas, de manera indelegable, por la asamblea general.

ARTÍCULO 33. Acceso Integral Y Entrega De Información Al Comité De Control Social

El Fondo dispondrá de mecanismos técnicos y administrativos necesarios para que el Comité de Control Social acceda de forma oportuna a la información requerida para el desarrollo de su objeto, bajo las siguientes directrices:

- a. El acceso se extenderá a la información administrativa generada por el Fondo y a la de los asociados. Esto incluye, de manera específica, los resultados generados por la Administración en el uso de los recursos de los Fondos Sociales, permitiendo evaluar el nivel de cobertura y satisfacción de la base social.
- b. El Comité tendrá acceso a la información sobre el comportamiento técnico del Fondo, velando siempre por no transgredir ni afectar las funciones exclusivas de la Revisoría Fiscal o de la Auditoría Interna.
- c. El Comité será responsable del tratamiento de la información a la que acceda, garantizando el cumplimiento estricto de la política de protección de datos personales y las disposiciones de confidencialidad del “FEP”.
- d. El órgano de control social verificará permanentemente que el Fondo cumpla con el deber de informar a los asociados, a través de los canales oficiales, el costo real de los servicios ofrecidos.

ARTÍCULO 34. Interacción Operativa Y Recursos De Control

La Administración garantizará que el Comité de Control Social cuente con los recursos y espacios de interacción necesarios para su gestión:

- a. Participación en Junta Directiva: La asistencia de miembros del Comité de Control Social a las reuniones de la Junta Directiva será recomendable cuando se considere pertinente para mejorar el conocimiento sobre la toma de decisiones. Su participación tendrá carácter informativo, con voz pero sin voto, especialmente en lo relacionado con nuevos beneficios o barreras de acceso para los asociados.
- b. La Administración dispondrá de los recursos necesarios para permitir la interacción del Comité con los asociados y la gerencia. En caso de requerirse, se brindará el apoyo logístico para desplazamientos a las regiones o zonas donde el Fondo tenga influencia.
- c. Canales de Comunicación: Se facilitará el acceso de los asociados al Comité de Control Social a través de los canales de comunicación oficiales existentes en el Fondo.

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	--

ARTÍCULO 35. Seguimiento De Quejas Y Debido Proceso

El Comité de Control Social ejercerá un monitoreo activo sobre la gestión administrativa y los procesos disciplinarios:

- El Comité conocerá las quejas y reclamos recibidos por los canales oficiales para realizar seguimiento al tratamiento y solución oportuna dada por la Administración. Presentará ante la Junta Directiva un informe periódico sobre estas quejas para facilitar la toma de decisiones sobre casos recurrentes.
- Valoración del Debido Proceso: El órgano de control social conocerá los resultados de los procesos sancionatorios o de exclusión realizados por la Administración para valorar la aplicación estricta del debido proceso.
- Procedimiento de Investigación: En los casos que por mandato estatutario le corresponda adelantar investigaciones directamente, el Comité aplicará el procedimiento formal establecido en los Estatutos y reglamentos del “FEP”, garantizando el derecho a la defensa.

ARTÍCULO 36. Estándares Del Reglamento Interno De Control Social. El Comité de Control Social expedirá y mantendrá actualizado su propio reglamento interno de funcionamiento. Este documento, además de los requisitos legales y estatutarios, deberá integrar obligatoriamente las siguientes disposiciones de buen gobierno:

- El Comité sesionará de manera ordinaria al menos una vez al mes. El propósito fundamental de estas reuniones será realizar un seguimiento técnico y permanente a las decisiones adoptadas por la Junta Directiva, verificando que se ajusten a los principios de la economía solidaria y al cumplimiento de las funciones mínimas establecidas en la Circular Básica Jurídica.
- El reglamento interno definirá taxativamente las responsabilidades de sus integrantes, así como el catálogo de faltas y sanciones aplicables. Este régimen deberá estar en concordancia con los Estatutos del “FEP”.
- Se establecerá un procedimiento formal para la aplicación de cualquier medida correccional o sancionatoria, garantizando en todas sus etapas los mecanismos de apelación, el derecho de contradicción y el debido proceso constitucional de los miembros del órgano.

DEL GERENTE O SUPLENTE:

Naturaleza y Nombramiento. El Gerente o Representante Legal y su Suplente son nombrados por la Junta Directiva. Su responsabilidad es ejecutar las políticas y directrices de la Asamblea General, de la Junta Directiva y conducir la organización en la parte administrativa y operativa, con el propósito de cumplir con los objetivos estratégicos de la misma. Es el encargado de la administración ejecutiva de la organización, es el ejecutor, por excelencia, de las decisiones de la Junta Directiva.

Su nombramiento, se hará previa consideración de, al menos, una terna de candidatos que cumplan los requisitos de idoneidad. La Junta Directiva elegirá también por lo menos un suplente para reemplazar al Gerente en sus ausencias transitorias u ocasionales, pudiendo reelegirlos o removerlos de conformidad con las normas legales y estatutarias

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	--

vigentes. El Gerente es el superior jerárquico de los empleados del Fondo y responderá ante la Junta y la Asamblea General por su gestión.

ARTÍCULO 36. Calidad e idoneidad. El Gerente o Representante Legal es el principal ejecutivo de la organización solidaria. La organización deberá asegurarse que sea idóneo para administrarla desde los puntos de vista ético, profesional y social, para lo cual debe cumplir con los requisitos previstos en el estatuto, la ley, y demás normas de carácter legal.

ARTÍCULO 38. Lineamientos Para La Conformación Del Equipo Gerencial. La Junta Directiva definirá los lineamientos técnicos para la elección del equipo gerencial o del gerente, que responda a las características, tamaño y complejidad operativa del “FEP”. Este equipo o gerente será el responsable directo de materializar la planeación estratégica y de conducir con eficiencia las actividades ordinarias del Fondo.

ARTÍCULO 39. Perfil Por Competencias Y Manual De Funciones. El Fondo establecerá formalmente las competencias técnicas y las habilidades blandas necesarias para cada cargo clave de la Alta Gerencia. Para ello, se observarán los siguientes criterios:

- a. Las competencias deberán guardar relación directa con el modelo de empresa solidaria y los principios de gestión del “FEP”.
- b. Se considerará la actividad económica del sector, la cultura corporativa del Fondo y las condiciones del mercado que puedan incidir en el desempeño institucional.
- c. Estos perfiles estarán debidamente consignados en un Manual de Funciones, el cual detallará las responsabilidades y competencias específicas requeridas para cada posición directiva.

ARTÍCULO 40. Política De Selección, Designación Y Remuneración. En la vinculación de los miembros de la Alta Gerencia o del Gerente, se deberá garantizar la idoneidad y el mérito, bajo las siguientes premisas:

- a. Transparencia y Objetividad: Los procesos de selección y designación se realizarán bajo condiciones de igualdad, objetividad y estricta transparencia.
- b. No Discriminación: Se prohíbe cualquier tipo de sesgo o limitación que contravenga el principio de igualdad de oportunidades.
- c. La escala salarial y los beneficios de la Alta Gerencia deberán responder a las necesidades particulares del “FEP”, asegurando la competitividad para atraer talento, pero siempre ajustados a la capacidad financiera y sostenibilidad del Fondo.

ARTÍCULO 41. Evaluación Periódica De La Gestión. La Junta Directiva podrá establecer los lineamientos técnicos y la periodicidad para la evaluación de la Alta Gerencia o Gerente. Este sistema se fundamentará en los siguientes pilares:

- a. La Alta Gerencia realizará, al menos una vez al año, un ejercicio de autoevaluación sobre el cumplimiento de sus funciones y metas.
- b. La Junta Directiva generará de forma periódica un espacio formal de comunicación con el Gerente para valorar su liderazgo, el cumplimiento de indicadores de gestión y su nivel de alineación con la visión estratégica del Fondo.

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	--

- c. El Gerente supervisará directamente los procesos de evaluación del resto del equipo gerencial y reportará los resultados consolidados a la Junta Directiva.
- d. Todo el proceso de evaluación estará orientado a fortalecer la rendición de cuentas, la gestión de riesgos y el trabajo en equipo.

ARTÍCULO 42. Política De Incentivos Y Remuneración. Con el fin de atraer, motivar y retener el mejor talento humano, la Junta Directiva podrá establecer políticas de remuneración para la Alta Gerencia que considere la capacidad financiera del Fondo y contemple:

- a. Se definirán rubros fijos y, opcionalmente, componentes variables asociados al cumplimiento de objetivos.
- b. Los incentivos variables se determinarán en función de resultados sociales (Balance Social), financieros, económicos y la efectividad en la gestión de riesgos.
- c. Los esquemas de incentivos deberán promover activamente la adopción de buenas prácticas de gestión y el cumplimiento de las metas a mediano y largo plazo.

ARTÍCULO 43. Herramientas De Gobierno Y Planeación. El “FEP” podrá adoptar instrumentos técnicos que aseguren la armonía en las decisiones entre la Junta Directiva y la Gerencia. La herramienta central será:

- a. **Plan Estratégico:** Es el instrumento rector para alinear la visión institucional con las actuaciones en los niveles de decisión, ejecución y operación.
- b. **Fijación de Objetivos:** El Plan permitirá fijar con claridad las metas trazadas y servirá como base para el control permanente de la ejecución operativa y financiera. El Plan de Desarrollo Estratégico tendrá un horizonte de mediano y largo plazo
- c. Adoptar un sistema integral de seguimiento a la gestión (tipo Cuadro de Mando u otro similar) que permita y traducir los objetivos estratégicos en indicadores medibles de cumplimiento.
- d. Establecer alertas tempranas ante desviaciones en la consecución de las metas trazadas, facilitando la toma de decisiones correctivas oportunas.

ARTÍCULO 44. Inhabilidades e incompatibilidades. En los Fondos de Empleados el Gerente o Representante Legal, no podrá ser empleado, asesor o consultor de otro Fondo, o de otras instituciones financieras, directamente, ni por interpuesta persona natural o jurídica.

- a. En ningún caso, el Gerente o Representante Legal, podrá tener vínculos con la organización solidaria como asesor, contratista o proveedor, o en alguna de las empresas o personas que presten estos servicios a la organización solidaria o con las empresas del mismo grupo o de las sociedades, corporaciones, fundaciones y asociaciones con las que tenga algún tipo de relación contractual.
- b. Los cónyuges, compañeros permanentes, y quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil del Gerente o Representante Legal del Fondo, no podrán celebrar contratos con el mismo.
- c. En ningún caso el Gerente o Representante Legal, podrá ser simultáneamente ejecutivo, miembro de la Junta Directiva, del Comité de Control Social, asesor o empleado de otras organizaciones solidarias con las que sean competidoras.
- d. Para las suplencias temporales del Gerente o Representante Legal, no podrá designarse a quien ejerza la función de contador de la organización.

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	--

ARTÍCULO 45. Deberes y obligaciones En adición a lo establecido en las normas relacionadas con los deberes y responsabilidades de los administradores y en el estatuto, el Gerente o Representante Legal, deberá:

- a. Diseñar, implementar y velar por la efectividad del sistema de control interno y del sistema de gestión de riesgos de la organización solidaria.
- b. Diseñar y someter a aprobación de la Junta Directiva, los planes, códigos y reglamentos, de su competencia y velar por su efectiva aplicación.
- c. Conocer, decidir, responder e informar en todas las reuniones de la Junta Directiva, al menos lo siguiente:
 - ✓ El estado de cumplimiento de los planes, estrategias, metas y presupuestos.
 - ✓ La situación financiera y el desempeño (estado de resultados) de la organización solidaria.
 - ✓ El estado actual de la valoración de los principales riesgos que enfrenta la organización solidaria, junto con los reportes que en tal sentido sean necesarios.
 - ✓ El estado del sistema de control interno, en sus diferentes componentes.
 - ✓ El estado del cumplimiento de las normas y regulaciones aplicables.
 - ✓ El estado actual, así como la evolución de las principales contingencias a favor o en contra de la Organización.
 - ✓ Las comunicaciones y quejas recibidas y que, por su relevancia, deban ser conocidas por la Junta Directiva. En este caso, corresponderá definir a la Junta Directiva, los asuntos que considere relevantes.
- d. Adoptar y poner en práctica políticas prudentes y transparentes en materia de riesgos y en la observancia de normas contables.
- e. Contratar y mantener personal competente.
- f. Informar a la Junta Directiva, sobre situaciones de conflicto de interés en los asuntos que le corresponda decidir.
- g. Poner a consideración de la Junta Directiva, los temas o asuntos en los que se requiera su aprobación.
- h. Dar a conocer a la Junta Directiva, los informes y requerimientos formulados por la Revisoría Fiscal y las autoridades de supervisión, fiscalización, apoyo y control.
- i. Cumplir las instrucciones, requerimientos u órdenes que señalen los órganos de control, supervisión o fiscalización.

ARTÍCULO 45. Prohibiciones Además de las prohibiciones legalmente establecidas para los administradores, el Gerente o Representante Legal, no podrá:

- a. Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la organización solidaria, salvo autorización expresa de la Junta Directiva.
- b. Participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actos respecto de los cuales exista conflicto de interés.
- c. Utilizar indebidamente o divulgar información sujeta a reserva.
- d. Realizar proselitismo político aprovechando su cargo, posición o relaciones con la organización solidaria.

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	--

- e. Otorgar, sin la debida autorización, retribuciones extraordinarias a los miembros de la Junta Directiva, Comité de Control Social y empleados de la organización.
- f. Ordenar, permitir o realizar algún tipo de falsedad o alteración a los estados financieros, en sus notas o en cualquier otra información.

El Gerente o Representante Legal y su equipo de trabajo, deben procurar que los miembros de la Junta Directiva y del Comité de Control Social, reciban información oportuna, clara, precisa y comprensible.

ARTÍCULO 46. Información Gerencial. La Gerencia informará periódicamente a la Junta Directiva sobre su gestión y resultados. La información que se entrega deberá, al menos, reunir las siguientes características:

Establecer un formato gerencial, que incluya gráficos, con información sobre lo siguiente:

- a. Cumplimiento de metas estratégicas.
- b. Evolución y calidad de sus principales activos y pasivos.
- c. Productividad y rotación del personal.
- d. Ejecución presupuestal.
- e. Estructura de costos.
- f. Incremento o retiro de asociados.
- g. Indicadores financieros de apalancamiento, rentabilidad y liquidez.

Adicionalmente se incorporará de acuerdo con las circunstancias, aspectos como:

- a. Seguimiento de las decisiones y recomendaciones de la Junta Directiva, Comité de Control Social y Revisoría Fiscal o informes de inspección del ente de supervisión.
- b. Análisis de contexto externo, legislación, competencia (especialmente si existen cambios).
- c. Decisiones críticas adoptadas por la gerencia.
- d. Oportunidades de negocios.
- e. Demandas de asociados y usuarios identificadas.
- f. Conclusión del análisis institucional.

ARTÍCULO 47. Oportunidad de la información

- ✓ Los estados financieros, deben estar dispuestos para conocimiento de la Junta Directiva, dentro de los quince (15) días de cada mes.
- ✓ La información mensual debe darse a conocer a la Junta Directiva, al menos con cinco (5) días de anticipación a su reunión. Los mecanismos de traslado de dicha información y de aseguramiento de su recepción deben establecerse para garantizar que el miembro asiste informado a la reunión.

El Gerente, dentro de sus atribuciones, tiene la facultad de organizar su equipo de trabajo, someter a consideración y aprobación de la Junta Directiva, la estructura organizacional, cuando sea necesario. En este contexto de acuerdo al tamaño de la organización y volumen de operaciones le corresponde:

Proponer la normativa interna para la gestión del talento humano. A efecto de evitar el conflicto de interés en la designación, contratación y desempeño del personal, debe dotarse de instrumentos técnicos, que conlleven el involucramiento del mejor personal

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	--

disponible en el entorno, que cumpla con las especificaciones requeridas para el logro de los objetivos estratégicos; para ello propondrá y obtendrá la aprobación de los siguientes instrumentos normativos:

- ✓ Manual de funciones.
- ✓ Proceso de selección de personal.
- ✓ Escala salarial.
- ✓ Proceso de evaluación del desempeño (basado en el cumplimiento de objetivos).
- ✓ Plan de capacitación.
- ✓ Reglamento interno de trabajo.
- ✓ Una vez en vigencia esta normativa, la aplicación le corresponde a la Gerencia y su evaluación a la Junta Directiva.
- ✓ Las demás decisiones gerenciales, relacionadas con el funcionamiento y operatividad de la organización, se ciñen a las políticas y normativa aprobada por la Junta Directiva y su cumplimiento forma parte del informe gerencial.

ARTÍCULO 48. Son causales de remoción del gerente: Son causales de remoción del gerente las establecidas en el estatuto, leyes, y demás normas que regulen el sector.

CAPITULO III. DEL REVISOR FISCAL

ARTÍCULO 49. Definición y Requisitos. La Revisoría Fiscal es el órgano de control técnico encargado de dictaminar los estados financieros y velar por que las operaciones del Fondo se ajusten a la ley y a los estatutos. Los Revisores Fiscales que se elijan deben cumplir con los requisitos, establecidos en el estatuto, normas y leyes que regulan el sector.

ARTÍCULO 50. Requisitos y calidades para su elección: Los Revisores Fiscales que se elijan deben cumplir con los requisitos, establecidos en el estatuto, normas y leyes que regulan el sector.

ARTÍCULO 51. Política De Designación E Independencia. El Fondo podrá contar con una política documentada y aprobada por la Junta Directiva para la designación del Revisor Fiscal, la cual será divulgada a los asociados y se basará en criterios de profesionalidad y honorabilidad.

ARTÍCULO 52. Proceso De Selección Y Contratación. El nombramiento del Revisor Fiscal por la Asamblea General conllevará un proceso previo de análisis riguroso liderado por la Junta Directiva, observando las siguientes reglas técnicas:

1. **Convocatoria Abierta:** Se invitará a firmas o personas naturales mediante convocatoria transparente, exigiendo propuestas técnicas y económicas comparables.
2. Las condiciones y requisitos mínimos a los cuales deba sujetarse la propuesta con el fin de garantizar que todas las que se presenten sean comparables (horas de trabajo, infraestructura, número de personas que harán parte de equipo de trabajo, etc).

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	--

3. La selección se hará mediante concurso privado, en el que participen no menos de tres (3) aspirantes. Se realizará de manera transparente en igualdad de condiciones para los interesados.
4. La propuesta se presentará por escrito, en sobre cerrado dirigido al representante legal, para su presentación a la asamblea. Cuando se indique la posibilidad de contar con empleados pagados por la organización, el costo de ellos debe incluirse como parte del costo de la propuesta.
5. Las condiciones de la propuesta inicial no podrán ser cambiadas; en caso contrario, tal oportunidad se brindará a todos los candidatos.
6. La propuesta ganadora deberá presentar una estrategia alineada con el Plan Estratégico del “FEP” y sus riesgos específicos.
7. **Certificaciones en Riesgos:** El delegado designado deberá acreditar cursos sobre administración de riesgos y curso E-learning de la UIAF.
8. **Cuadro Comparativo:** La Junta presentará a la Asamblea un cuadro comparativo de ofertas sin manifestar preferencias, facilitando una decisión informada.

ARTÍCULO 53. Límites Y Rotación. Con el fin de garantizar la objetividad de la auditoría externa, se aplican los siguientes límites:

1. **Plazo Máximo:** La vinculación con la firma o el profesional independiente no podrá exceder de seis (6) años consecutivos.
2. **Restricciones de Servicios:** No se podrán contratar con el Revisor Fiscal, ni con las empresas de su grupo, servicios profesionales distintos a los de auditoría financiera.
3. **Inhabilidades de Parentesco:** Los aspirantes no podrán tener vínculos de parentesco con miembros de los órganos de administración o control hasta el cuarto grado de consanguinidad, primero civil o segundo de afinidad.

Revelación de Honorarios: El “FEP” revelará en su información pública el monto del contrato y su proporción respecto a los ingresos anuales del Fondo.

ARTÍCULO 54. Funciones y Remoción. Serán funciones del Revisor Fiscal las establecidas en el estatuto, en la ley y demás normas que regulen la materia. El Revisor Fiscal responderá de los perjuicios que ocasione al “FEP”, a los asociados y a terceros por negligencia o dolo en el cumplimiento de sus funciones, de conformidad con las normas legales. Las causales de remoción se sujetarán a lo dispuesto en el estatuto y las leyes de la profesión.

ARTÍCULO 55. Mecanismos para información La Junta Directiva, el Gerente o Representante Legal, además de velar porque a los Revisores Fiscales se les permita cumplir a cabalidad con sus responsabilidades, le exigirán, al menos lo siguiente:

- Presentar el plan de trabajo a la Junta Directiva y a la Superintendencia de la Economía Solidaria.
- Informar sobre el cumplimiento de sus responsabilidades legales y estatutarias, así como del plan de trabajo aprobado.
- Informar sobre los hallazgos más relevantes, junto con las recomendaciones que estime pertinentes.

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	---

ARTÍCULO 56. Obligaciones de la organización con la Revisoría Fiscal La Junta Directiva y el Gerente o Representante Legal, se comprometen, en aras de garantizar un gobierno transparente, frente a la Revisoría Fiscal a lo siguiente:

- a. Permitirle examinar, sin restricción alguna, las operaciones y sus resultados, los bienes, derechos, obligaciones y documentos de la Organización solidaria.
- b. Dar y ordenar que se le dé oportuna y suficiente respuesta a las solicitudes de información que ésta requiera para el cumplimiento de sus funciones.
- c. Permitirle y apoyarle, para rendir los informes que le corresponden, en la convocatoria de los órganos de la organización o, si es el caso, hacer incluir en el orden del día la consideración de los mismos.
- d. Informarle sobre las convocatorias que se cursen con motivo de las reuniones de los organismos de administración y control, para que pueda asistir a ellas, sin que para ello deba ser expresamente invitado, donde podrá intervenir con voz pero sin voto.
- e. Permitirle informar libremente, y sin ninguna presión, sobre los asuntos que puedan afectar el desenvolvimiento de la Organización solidaria.
- f. 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.
- g. Informarle, antes que a cualquier otra persona, de todo reparo o censura que se quiera formular respecto de su labor.
- h. 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.
- i. Disponer de los recursos y remuneración adecuados y oportunos, de conformidad con las características de la Organización solidaria.

CAPITULO IV. DEFINICIÓN DEL PROPÓSITO COMÚN

ARTÍCULO 57. Acuerdo sobre la misión institucional Con el paso del tiempo, la misión institucional y la dimensión de su importancia se pierden, las decisiones que se adoptan en los órganos de gobierno se apartan o, al menos, no guardan directa relación con la misma, lo que vuelve necesario, para mantener el enfoque, revisar periódicamente el acuerdo social por el cual se conformó la organización.

Por lo anterior, es importante que la Junta Directiva, elabore un Plan Estratégico de Desarrollo con una vigencia entre 3 y 5 años, con la participación de los principales directivos de la organización, para aprobación de la Asamblea General. Este proceso es fundamental para establecer, en consenso, el compromiso colectivo de dirigir todos los esfuerzos individuales hacia un mismo propósito.

El proceso de planificación estratégica, indistintamente de la metodología que se aplique, conlleva a la determinación de, al menos, los siguientes aspectos:

ARTÍCULO 58. Revisión de la Misión Institucional

- Determinar cómo quiere que sea la organización al cabo del tiempo por el que se realiza la planificación estratégica.

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	--	---

Visión;

- Revisión y reformulación, si es el caso, de los valores institucionales;
- Identificación de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, como producto del análisis interno y del entorno;
- Identificación de las demandas internas o clientes internos (asociados, directivos y empleados);
- Identificación de las demandas externas (usuarios, autoridades, clientes, comunidad), y
- Establecimiento de los objetivos estratégicos (propósitos y metas cuantificables).

ARTÍCULO 59. Plan de acción:

A partir del Plan Estratégico de Desarrollo, le corresponde a la Gerencia la elaboración, para aprobación de la Junta Directiva, de planes de acción en períodos de tiempo más cortos (plan anual), que impliquen, la designación de los responsables de la ejecución, metas de cumplimiento, productos; así, como el presupuesto de los recursos que requieran para la implementación de dichos planes.

Para mantener activo el Buen Gobierno, no se debe perder de vista la razón de ser de la organización y su visión estratégica, a fin de resolver las brechas que se identifiquen entre lo que pretende ser y lo que se es.

La Gerencia, antes de culminar un período anual, propondrá el plan de acción y el presupuesto o plan financiero para el siguiente año.

CAPÍTULO V. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS

Debe ser política de la organización solidaria que quienes conformen los órganos de administración y vigilancia y diferentes comités, sean previamente informados de los temas que van a tratarse en sus reuniones. En consecuencia, debe entregarse obligatoriamente y con suficiente antelación, en lo posible por medios virtuales, la información que será objeto de conocimiento y debate de los participantes.

Esta información reunirá las siguientes características:

- Formato de presentación En lenguaje de fácil comprensión, preferiblemente respaldados con gráficos.
- Envío de la información
Parte de la política constituye el definir el tiempo previo con el que se debe recibir la información: al menos 48 horas antes de la reunión.

En caso de no recibir la información con esta anterioridad, el órgano o comité respectivo, definirá si se realiza o aplaza la reunión.

El hecho de no enviar justificadamente con esta anterioridad la información, conllevará las acciones correctivas que sean pertinentes.

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	--

Transparencia de la información. La información recibida de la gerencia y demás responsables debe ser íntegra y confiable. De detectarse una desviación en ese sentido, corresponde adoptar decisiones severas para que no se repita.

Frecuencia y duración de las reuniones. Con base en los reglamentos internos particulares de cada órgano o comité se establecerá el número y la frecuencia de las reuniones, así como un límite para su duración. Es recomendable, salvo situaciones extraordinarias, que éstas no superen las cuatro (4) horas, debido a que sus debates y decisiones son eminentemente estratégicos. Se sugiere revisar aquellas situaciones en las que las reuniones se extienden por un día o más, debido a que puede ser un indicativo de ineficiencia.

Participación del Comité de Control Social. El Comité de Control Social, solo podrá asistir a las reuniones de la Junta Directiva, siempre que medie invitación de éste, y no por derecho propio.

Presencia de los suplentes en las reuniones. La suplencia es la capacidad institucional para resolver la probabilidad de la ausencia de uno o más miembros principales a las reuniones. La presencia de los suplentes se debe admitir cuando haya sido notificada con anterioridad la ausencia de un principal y cursada la invitación al miembro suplente.

Trámite de la correspondencia. Es común que los asociados, empleados, proveedores, entidades de vigilancia y control y la comunidad, cursen comunicaciones a la organización solidaria. Para no involucrarse en decisiones operativas se debe establecer una política que defina los asuntos o peticiones que deben resolverse directamente en la Gerencia. Únicamente asuntos de mayor relevancia deben resolverse en la Junta Directiva.

En igual sentido el Comité de Control Social y los diferentes comités, atenderán los asuntos y peticiones propios de su competencia. Esto facilita el desarrollo de las reuniones y optimiza el tiempo de los debates.

Actas. Cada órgano o comité tendrá un Secretario, quien tiene la responsabilidad de llevar las actas y que éstas sean completas, que contengan de manera ordenada las decisiones tomadas. Las mismas contendrán una descripción sucinta del desarrollo de la reunión, preferiblemente de las decisiones con los nombres a favor, en contra y las abstenciones.

Asuntos a tratar en reuniones ordinarias de la Junta Directiva

- Conocimiento y discusión sobre el desempeño operativo y financiero, insumos: los estados financieros, formato de información gerencial, cumplimiento de metas, presupuesto y objetivos estratégicos. En caso que de la discusión surjan propuestas o necesidades de cambios a políticas o normativas internas (condiciones de productos, tasas de interés, reducción a gastos previstos) serán

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	--

discutidas y resueltas como parte de este punto, aunque no hayan sido consideradas de manera específica en el orden del día.

- Conocimiento y discusión de los temas específicos del mes, según plan anual de reuniones que debe establecerse por parte de la Junta Directiva. En el evento en que surjan temas adicionales a lo establecido en el orden del día, deberán ser tratados y evacuados en dicha reunión.

Participación de la Gerencia y del equipo gerencial

- La Junta Directiva decide sobre la participación de la Gerencia en las reuniones ordinarias y extraordinarias, con derecho a voz y sin voto. La Gerencia no participará en las discusiones y resoluciones relacionadas con sus condiciones laborales y en casos de conflictos de interés (solicitud de crédito, sanciones, proveedores) con vinculados a la misma.
- La Junta Directiva promoverá la participación de otros miembros del equipo gerencial. El miembro del equipo gerencial invitado preparará una presentación del desempeño de su área/departamento, así como su estrategia de corto y mediano plazo.

POLÍTICA DE REVELACIÓN DE INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA:

ARTÍCULO 60. Transparencia Y Comunicación Digital. El Fondo de Empleados dispondrá de una página web corporativa en español. Este canal contará con un vínculo específico donde se publique información financiera y no financiera del “FEP” para conocimiento de sus grupos de interés.

Parágrafo 1. Limitación de Información: En ningún caso se incluirá información confidencial, secretos industriales o aquella cuya divulgación pueda ser utilizada en detrimento de la estabilidad del Fondo.

Parágrafo 2. Excepción por Conectividad: En situaciones o zonas donde se presente baja conectividad, la publicación web no será obligatoria, debiendo el Fondo disponer dicha información en papel o cualquier otro medio técnico, magnético o electrónico que garantice el acceso efectivo de los asociados.

ARTÍCULO 61. Contenido Mínimo De Información Al Asociado. A través de la página web corporativa, o en su defecto mediante carteleras físicas en la sede principal, el “FEP” pondrá a disposición de cada asociado al momento de su vinculación y de manera permanente, los siguientes elementos:

1. La estructura democrática del Fondo.
2. El catálogo de derechos, deberes y responsabilidades de los asociados.
3. El tipo de decisiones que competen a la Asamblea General, conforme a la Ley y el Estatuto.
4. La información que el asociado debe recibir para ejercer su derecho al voto en las asambleas.
5. Los procedimientos para solicitar información y convocar reuniones según la reglamentación interna.
6. Los mecanismos y canales formales de participación.

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	--	---

7. Los canales oficiales de comunicación de cada órgano de administración y control, junto con sus tiempos de respuesta, los cuales no excederán los términos de la Ley 1755 de 2015.
8. El portafolio de servicios y productos vigentes.
9. La política de protección de datos personales.
10. La política de seguridad de la información, bajo los estándares de administración de seguridad del Capítulo IV sobre Sistema de Administración del Riesgo Operativo (SARO) de la Circular Básica Contable y Financiera.

ARTÍCULO ZZ. GESTIÓN ANUAL. El Fondo presentará anualmente información sobre su gestión dirigida a los asociados, utilizando para ello los medios de comunicación oficial disponibles.

CAPÍTULO VII: POLÍTICA DE REVELACIÓN DE INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA

ARTÍCULO 62. Política Institucional De Revelación. La Junta Directiva podrá establecer políticas de revelación de información que garantice el derecho de los asociados a conocer la realidad del Fondo. Esta política se regirá por los siguientes parámetros:

1. **Responsabilidades:** La Gerencia será la unidad responsable de desarrollar, custodiar y ejecutar la política de revelación, asegurando que la información sea oportuna y veraz.
2. **Clasificación de la Información:** Para efectos de seguridad y cumplimiento legal, la información se clasificará en:
 - o **Pública:** De libre acceso para asociados y terceros interesados.
 - o **Clasificada:** Información que, siendo pública, pertenece al ámbito privado de personas naturales o jurídicas (protección de datos).
 - o **Reservada:** Aquella cuya revelación podría afectar la estrategia competitiva o estabilidad del Fondo.
3. **Periodicidad y Calidad:** Se establecerán cronogramas de publicación periódica, utilizando mecanismos de validación técnica que aseguren la máxima calidad y representatividad de los datos revelados.

ARTÍCULO 63. Transparencia En Estados Financieros Y Auditoría. El “FEP” garantizará la integridad de su información financiera bajo las siguientes reglas de buen gobierno:

1. **Pronunciamiento sobre Salvedades:** En caso de que el dictamen del Revisor Fiscal contenga salvedades o párrafos de énfasis, el Presidente de la Junta Directiva (o del Comité de Auditoría, si existe) deberá pronunciarse expresamente ante la Asamblea General sobre las causas de estas y las acciones planteadas para solventarlas.
2. **Discrepancias Técnicas:** Si la Junta Directiva no acepta las salvedades del Revisor Fiscal, deberá presentar a la Asamblea un informe escrito detallado justificando el contenido y alcance de su discrepancia.
3. **Operaciones con Partes Relacionadas:** Todas las operaciones realizadas con directivos, familiares o empresas vinculadas (nacionales o extranjeras) serán evaluadas bajo criterios de materialidad y mercado. Estas se incluirán con detalle

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	--

en la información financiera pública, asegurando que no comprometan el patrimonio social.

ARTÍCULO 64. Presencia Digital Y Canales De Comunicación. El Fondo mantendrá una página web organizada, amigable y comprensible, dividida en los siguientes ejes temáticos mínimos:

1. **Acerca del “FEP”:** Historia, visión, valores, modelo de negocio y estructura de gobierno.
2. **Sección del Asociado:** Estados financieros auditados, dictamen del Revisor Fiscal, informes de gestión, indicadores económicos y agenda de asambleas.
3. **Gobierno Corporativo:** Estatutos, Código de Buen Gobierno, Código de Ética, Informe de Balance Social y los últimos tres (3) reportes de implementación de este código.
4. **Sostenibilidad:** Políticas de responsabilidad social, impacto en la comunidad y medio ambiente.

DEL INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO

ARTÍCULO 65. Naturaleza Y Responsabilidad Del Informe. La Junta Directiva preparará anualmente el Informe de Gobierno Corporativo, el cual será presentado ante la Asamblea General junto con los estados financieros de cierre de ejercicio. El contenido y veracidad de este documento es responsabilidad exclusiva de la Junta Directiva. El informe no consistirá en una transcripción de normas estatutarias o reglamentarias, sino en una explicación técnica y detallada de la realidad del funcionamiento del gobierno del Fondo y los cambios relevantes producidos durante el periodo reportado.

ARTÍCULO 66. Estructura Y Contenido Estratégico. El Informe Anual de Gobierno Corporativo se alinearán con el siguiente esquema estructural:

1. **Estructura de la Administración:** Organigrama actualizado del gobierno y la Alta Gerencia.
 - Composición detallada de la Junta Directiva y sus Comités, especificando fechas de nombramiento y hojas de vida de sus miembros.
 - Registro de cambios en la conformación de los órganos durante el ejercicio.
2. **Gestión de Políticas y Asesoría:**
 - Relación de políticas aprobadas por la Junta Directiva durante el año.
 - Detalle del asesoramiento externo contratado por los órganos de administración, si lo hubiere.
 - Informe sobre el manejo de la información y actividades desarrolladas por los Comités.
3. **Remuneración y Evaluación:**
 - Política y montos de remuneración o reconocimientos de la Junta Directiva y la Alta Gerencia.
 - Síntesis de los resultados de los procesos de evaluación de desempeño de los directivos y el Gerente.

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	---

ARTÍCULO 67. Revelación De Operaciones Con Partes Relacionadas Y Conflictos De Interés. El informe dedicará un capítulo específico a la transparencia en las relaciones internas, detallando:

1. **Operaciones Relevantes:** Detalle de las operaciones realizadas con partes relacionadas (directivos, familiares o empresas vinculadas), evaluando su impacto sobre los activos o indicadores del Fondo.
2. **Gestión de Conflictos:** Relación de los conflictos de interés presentados durante el ejercicio y las actuaciones específicas de los miembros de la Junta para su resolución, conforme a la política vigente.
3. **Seguimiento:** Resultados de las metodologías de seguimiento aplicadas para verificar el cumplimiento de la política de conflictos de interés.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SEGUIMIENTO INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 68. Formulación Del Plan Estratégico. La Gerencia y la Junta Directiva fijarán un Plan Estratégico alineado con los objetivos de mediano y largo plazo del “FEP”. Este instrumento tendrá un horizonte de ejecución de entre cuatro (4) y seis (6) años, periodo que se determinará considerando los recursos, la visión y el tamaño del Fondo.

ARTÍCULO 69. Componentes Sustanciales De La Planeación. Para su elaboración, se realizará un análisis integral y documentado que considere los siguientes ejes estratégicos:

1. Se evaluarán las particularidades de los fines sociales, la participación democrática, el fomento de la educación y la distribución de excedentes, frente a restricciones de capital o regulaciones específicas.
2. Un análisis de los recursos humanos, físicos, financieros y tecnológicos para asegurar que los objetivos planteados sean efectivamente alcanzables.
3. La identificación de amenazas derivadas de nuevos desarrollos de la industria o factores tecnológicos. Las estrategias deberán estar alineadas con el **Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR)** del Fondo.
4. El diseño de nuevos productos y servicios que permitan al “FEP” reinventar su oferta de valor conforme a las expectativas de sus asociados.

Parágrafo. Si el Plan estratégico está recientemente implementado, estas disposiciones se aplicarán para el siguiente plan estratégico.

ARTÍCULO 70. Sistema De Indicadores De Gestión. La planeación estratégica incorporará indicadores de resultados y de gestión alineados con los principios solidarios. Estos indicadores se elaborarán bajo una metodología que garantice que sean:

- Específicos.
- Medibles.
- Alcanzables.
- Realistas.
- Temporales (con plazos definidos).

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	--

ARTÍCULO 71. Seguimiento Y Mejora Continua. La Alta Gerencia y la Junta Directiva revisarán periódicamente el Plan Estratégico para asegurar su capacidad de adaptación. Para ello, se establecen las siguientes obligaciones:

1. Seguimiento Trimestral: El Fondo adelantará, al menos **una vez cada tres (3) meses**, un ejercicio de seguimiento a los objetivos estratégicos para validar la viabilidad del plan y adoptar acciones correctivas si fuesen necesarias.
2. Plan de Acción Anual: De forma complementaria al plan de mediano plazo, se establecerá un plan de acción anual con metas de corto plazo y presupuesto asignado para materializar la visión estratégica año tras año.

CAPÍTULO VII. EL CÓDIGO DE ÉTICA.

ARTÍCULO 72. Alcance Del Código De Ética. El “FEP” mantendrá un Código de Ética que define taxativamente el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de interés. Este marco normativo será de aplicación obligatoria para:

- Miembros de la Junta Directiva y del Comité de Control Social.
- Familiares de los directivos y administradores dentro de los grados de parentesco previstos en la Ley y el Estatuto.
- Empleados del Fondo.
- Personas naturales o jurídicas con las cuales exista cualquier tipo de vínculo comercial que pueda comprometer la independencia en la toma de decisiones u operaciones del Fondo.

ARTÍCULO 73. Alineación Normativa. Las disposiciones en materia de ética y conducta estarán en estricta consonancia con el Título IV (Sistemas de Administración de Riesgos) de la Circular Básica Contable y Financiera (CBCF). Se priorizará la prevención de situaciones que afecten la transparencia en el manejo de los recursos y la equidad en el trato a los asociados.

ARQUITECTURA DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS

ARTÍCULO 74. Concepto De Arquitectura De Control. El Fondo de Empleados podrá adoptar el concepto de arquitectura de control como un marco integral que garantiza la alineación entre la estructura de gobierno y los objetivos estratégicos. Este sistema abarca de forma interrelacionada:

1. El ambiente de control.
2. La gestión de riesgos.
3. Los sistemas de control interno.
4. El cumplimiento normativo.
5. La información y comunicación institucional.
6. El monitoreo permanente.

ARTÍCULO 75. Adopción De Estándares Internacionales (COSO). El “FEP” podrá orientar su arquitectura de control bajo los estándares internacionales del modelo COSO. Para ello, implementará progresivamente las directrices de Control Interno (COSO I) y Administración de Riesgos (COSO II), desagregadas en sus cinco componentes

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	--

fundamentales: (i) ambiente de control, (ii) gestión de riesgos, (iii) actividades de control, (iv) información y comunicación, y (v) monitoreo.

ARTÍCULO 76. Beneficios Y Adaptación Del Sistema. La implementación de estos estándares buscará optimizar la eficiencia operativa y la transparencia institucional.

CAPÍTULO VIII. ARQUITECTURA DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS:

ARTÍCULO 77. Ambiente De Control. La Junta Directiva, como responsable último de la arquitectura de control, podrá implementar un ambiente institucional adaptado a la complejidad del Fondo, bajo las siguientes premisas:

1. **Cultura de Riesgos:** Se promoverá una cultura de autocontrol y gestión de riesgos que alcance a todos los niveles de la organización.
2. **Definición de Roles:** Se establecerán líneas de reporte claras y responsabilidades específicas para la gestión de riesgos y el control interno.
3. **Apetito de Riesgo:** La Junta definirá formalmente los niveles de riesgo que el “FEP” está dispuesto a asumir para alcanzar sus objetivos estratégicos a largo plazo.
4. **Comité de Riesgos:** Se conformará el Comité de Riesgos de acuerdo con los estándares del Título IV de la Circular Básica Contable y Financiera.

ARTÍCULO 78. Objetivos Y Política De Gestión De Riesgos. El sistema de gestión de riesgos del “FEP” tendrá como fin la identificación, evaluación, tratamiento y monitoreo permanente de las exposiciones que afecten la operación. Para ello:

1. **Mapa de Riesgos:** El Fondo mantendrá un mapa de riesgos actualizado como herramienta de seguimiento.
2. **Límites de Exposición:** La Junta Directiva fijará los límites máximos de exposición conforme a la Declaración de Apetito de Riesgo y supervisará periódicamente las desviaciones.
3. **Responsabilidad de la Alta Gerencia:** La Gerencia es la dueña de los procesos y responsable de la ejecución de las metodologías de administración de riesgos.
4. **Chief Risk Officer (CRO):** En caso de alta complejidad operativa, la Junta evaluará la creación de la posición de Gerente de Riesgos.

ARTÍCULO 79. Actividades Y Principios De Control. El sistema de control interno asegurará que las políticas y procesos se apliquen efectivamente en la práctica. En el “FEP” se exigirá la aplicación de los siguientes principios:

- **Autocontrol:** Capacidad de cada colaborador para considerar el control como parte inherente de sus funciones.
- **Autorregulación:** Aplicación participativa de los procedimientos bajo un entorno de integridad.
- **Autogestión:** Capacidad para evaluar de manera eficaz las funciones asignadas.

ARTÍCULO 80. Información, Comunicación Y Líneas De Denuncia. El Fondo podrá establecer canales para el intercambio de información veraz y accesible en materia de riesgos:

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	--

1. **Mecanismos de Reporte:** Se establecerán líneas de comunicación vertical y horizontal para difundir la filosofía de riesgos.
2. **Canales de Denuncia Anónima:** El “FEP” dispondrá de líneas físicas o virtuales que permitan a empleados, proveedores y asociados comunicar comportamientos ilegales o antiéticos de forma anónima. La Junta Directiva conocerá periódicamente los informes sobre estas denuncias.

ARTÍCULO 81. Monitoreo Y Auditoría Interna. El monitoreo permitirá asegurar que el sistema de control interno opere efectivamente:

1. **Auditoría Interna:** Si el Fondo cuenta con esta área, su responsable mantendrá total independencia de la Alta Gerencia y dependerá funcionalmente de la Junta Directiva o del Comité de Auditoría.
2. **Inhabilidades Técnicas:** Los auditores internos no podrán ser parientes de miembros de los órganos de administración o control hasta el cuarto grado de consanguinidad, primero civil o segundo de afinidad.

Responsabilidad social. Consiste en la asunción voluntaria por parte de la Organización, de responsabilidades derivadas de los efectos de su actividad sobre el mercado y la sociedad, así como sobre el medio ambiente y las condiciones del desarrollo humano. Esto implica el cumplimiento de las obligaciones legales y aquellas que exceden lo legal en aspectos como: condiciones que permiten el desarrollo personal en el trabajo, respeto a los consumidores como clientes y como ciudadanos con derechos, la conciliación de trabajo y vida personal, el trato imparcial a las personas en el medio laboral y el impacto de la actividad industrial en el entorno social y natural, las expectativas ciudadanas sobre la contribución de la organización a los objetivos sociales, la investigación y desarrollo, la reputación corporativa, la transparencia informativa, la promoción y mantenimiento de la confianza de los asociados.

De esta forma, la Organización es socialmente responsable cuando las actividades que realiza se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus miembros, de la sociedad y de quienes se benefician de sus actividades comerciales, así como también, al cuidado y preservación del entorno. En cumplimiento de estas premisas, la Organización debe responder a las exigencias de los procesos de globalización, de conservación del medio ambiente y, en general, del mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados.

La Organización adoptará las siguientes políticas:

Política ambiental

La Organización propiciará una administración ambiental sana y ayudará a controlar el impacto de sus actividades, productos y servicios sobre el medio ambiente. Para ello:

- a. Incorporará dentro de la planeación, el tema del medio ambiente, fomentando programas de evaluación y mejoramiento ambiental que permitan dar cumplimiento a las disposiciones legales;

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	--

- b. Definirá políticas que enfatizan en la prevención de la contaminación, a través del uso de tecnologías limpias, en las diferentes etapas productivas con participación activa de los empleados, los proveedores y demás terceros;
- c. Desarrollará, diseñará, operará instalaciones, realizará actividades, y proveerá sus productos y servicios considerando el aprovechamiento eficiente de la energía y otros insumos, el uso sostenible de los recursos renovables, y la minimización de los impactos ambientales adversos, y
- d. Promoverá la gestión ambiental, el desarrollo sostenible, y las tecnologías limpias entre los grupos de interés.

Protección de la propiedad intelectual: La Organización cumplirá con las normas nacionales y convenciones internacionales, sobre los derechos de autor, propiedad industrial e intelectual. Para ello:

- a. Reglamentará internamente el uso de la copia, la distribución, y demás acciones sobre los productos propios y ajenos protegidos con derechos de propiedad intelectual, (como por ejemplo: software, música ambiental, fotocopias, marcas, patentes, etc.) para evitar las infracciones intencionales o por equivocación de estos derechos;
- b. Considerará la protección, que en otros países se ha reconocido, a los distintos elementos de propiedad intelectual, para garantizar su protección internacional independientemente de la territorialidad de las normas, cuando ello resulte adecuado;
- c. Incluirá cláusulas de protección de la propiedad intelectual (derechos de autor y de propiedad industrial) en los contratos con los empleados, proveedores y demás terceros relacionados con la empresa, en los que se defina claramente su titularidad y su uso adecuado con el fin de evitar problemas interpretativos futuros;
- d. Educará, entrenará y motivará a los asociados y empleados para que conozcan la importancia y las consecuencias legales de la protección de la propiedad intelectual;
- e. Promoverá la protección de los derechos de propiedad intelectual entre los proveedores y contratistas, desestimulando la adquisición de productos de contrabando o sin licencias y considerará sus creaciones como un activo valioso del patrimonio de la misma.

Políticas contra la corrupción. La Organización que contrate con el Estado o con particulares, adoptará mecanismos para minimizar los focos de corrupción y garantizar al público la buena destinación de los recursos públicos y de los asociados En función de este principio:

- a. Adoptará principios éticos que sean, preferiblemente, el resultado de una construcción colectiva de la organización solidaria;
- b. Dará publicidad a la promulgación de normas éticas y advertirá sobre la determinación inquebrantable de cumplirlos;
- c. Promoverá la suscripción de pactos de integridad y de transparencia;
- d. Evaluará las ofertas dando prioridad al espíritu de la norma y no a los aspectos formales;

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	--	---

- e. Promoverá el control social, y garantizará que los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes;
- f. Denunciará las conductas irregulares de los servidores públicos y/o de los contratistas en los procesos contractuales con los entes del Estado;
- g. Capacitará a los administradores, empleados y asociados en materia de ética ciudadana y responsabilidad social, como parte de un gran esfuerzo pedagógico a todos los niveles de la comunidad, y
- h. Creará Comités de Ética para conocer y dirimir los conflictos que se presenten entre sus miembros.
- i. Creación del departamento, o área, encargado de prevenir que la organización sea utilizada en operaciones de lavado de activos o de financiación del terrorismo.

Políticas de inversión social. La Organización desarrollará programas de mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades en donde están ubicadas y promoverá y estimulará la participación de las personas vinculadas con ella en proyectos de interés general.

Gobierno electrónico. La Organización garantizará que la información transmitida por medios electrónicos responda a los más altos estándares de confidencialidad e integridad.

- a. Integridad: La Organización garantizará que en todas las operaciones que se realicen por medios electrónicos se identifique a los sujetos participantes, se evite el repudio de las declaraciones que éstos realizan, se mantenga la integridad de las comunicaciones emitidas y se conserve la confidencialidad de la información.
- b. Intimidad: Con el fin de respetar los derechos de intimidad y de protección de datos personales, se establecerá una política de privacidad y manejo de información reservada de los asociados y terceras personas, y para darla a conocer al público en general.
- c. Homologación: Considerando que la utilización de mensajes de datos debe cumplir con los mismos requerimientos que la información que tiene un soporte físico, establecerá sistemas que le permitan cumplir con sus obligaciones sobre registro y archivo de la información.
- d. Capacitación: Implementará manuales internos que regulen la utilización de medios electrónicos.
- e. Autorregulación: Creará marcos regulatorios para sus relaciones con terceras personas a través de sitios web y establecerá mecanismos de control para el cumplimiento de los mismos, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y los demás derechos de las personas.
- f. Socialización: Los miembros de la organización deben conocer el contenido del código de conducta con los principales enunciados. Un ejemplo de este Código de Honor, que sea aceptado y declarado especialmente por los integrantes de la Junta Directiva y Comité de Control Social es el siguiente:

- “Buscaré comprender la razón de ser de la institución, su filosofía y sus valores, y los tendré siempre presentes.
- Seré transparente en la realización de mis actos y actividades en la institución.

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
---	---	--

- Asumiré mis responsabilidades, y no me justificaré, ni echaré la culpa a otros.
- Mantendré una actitud proactiva y positiva en el desarrollo de mis actividades laborales y personales.
- Evitaré participar en situaciones que representen un conflicto de interés; de no poder evitarlo, informaré con anticipación de tales conflictos potenciales que puedan afectar la toma de decisiones.
- No difamaré, ni discriminaré, ni menospreciaré a ninguno de mis compañeros.
- Trataré todos los asuntos directamente con la persona involucrada, evitando los comentarios mal intencionados.
- No menospreciaré el trabajo de los demás, ni asumiré o difundiré que mi trabajo es lo más importante.
- Al plantear mis puntos de vista lo haré responsablemente, defendiéndolo en base a mis convicciones y mi leal saber y entender, pero una vez que se decida sobre un asunto o se adopte una política, apoyaré dicha decisión.
- Seré puntual en las reuniones, cumpliré con los tiempos y compromisos de entrega de trabajos y resultados.
- Informaré oportunamente cuando un compromiso de mi parte, o resultado esperado, se atrase o pueda atrasarse.
- No alentaré, ni fomentaré, ni difundiré posiciones negativas hacia la institución, o que puedan afectar su imagen"

Informa, además, sobre si los actos de los administradores, así como las operaciones registradas en los libros, se han ajustado a las normas estatutarias, a la ley y a las decisiones de la Asamblea General de Asociados y de la Junta Directiva, de la respectiva Organización solidaria.

También informa sobre lo adecuado del sistema de control interno, el cumplimiento de ciertas normas legales y si la contabilidad y la correspondencia se han llevado y conservado en debida forma y sobre las medidas adoptadas por la Organización solidaria para el control de sus activos, así como de los activos de terceros en su poder.

SOLUCIÓN DE CONTRADICCIÓN. En caso de contradicción entre lo establecido en el presente código y el estatuto, prevalecerá el estatuto.

VIGENCIA. El presente acuerdo que contiene el Código de Buen Gobierno, fue aprobado en la reunión de Asamblea de Asociados realizada el día 25 de marzo de 2026, rige a partir de la fecha, y deja sin efectos el anterior acuerdo, reglamentos o manuales especiales que se hubiesen podido adoptar por instancias administrativas en EL “FEP”.

Dado en Bogotá D.C., a los veinticinco (25) días del mes de marzo de dos mil veintiséis (2026).

En constancia firman;

 FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA Y FIDUPREVISORA	FONDO DE EMPLEADOS DEL GRUPO PREVISORA, POSITIVA & FIDUPREVISORA “FEP” ACUERDO 289	CREACIÓN: Marzo 25 de 2026 ACTA ASAMBLEA ANUAL DE ASOCIADOS No. 036
--	--	--

Presidente Asamblea Asociados “FEP” 2026
2026

Secretario Asamblea Asociados “FEP”