

	POLÍTICA	Código: PO-RG-02
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Versión: 1
		Fecha: 27/12/2025
		Página: 0 de 11

Tabla de Contenido

CAPÍTULO I.	2
DISPOSICIONES GENERALES.	2
ARTÍCULO 1. OBJETO.	2
ARTÍCULO 2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.	3
ARTÍCULO 3. ALCANCE.	3
ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS ÉTICOS Y VALORES INSTITUCIONALES.	4
CAPÍTULO II.	4
CONDUCTAS ESPERADAS Y RELACIONES.	4
ARTÍCULO 5. CONDUCTAS ÉTICAS Y RELACIONES.	4
ARTÍCULO 6. PRINCIPIOS DE TRANSPARENCIA, USO Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.	5
ARTÍCULO 7. INFORMACIÓN PRIVILEGIADA, RESERVA Y PROHIBICIONES SOBRE SU USO.	6
ARTÍCULO 8. RESPETO POR LA LEY Y DEMÁS DISPOSICIONES.	7
CAPÍTULO III.	7
SELECCIÓN DE PERSONAL Y PROVEEDORES.	7
ARTÍCULO 9. SELECCIÓN DE PERSONAL.	7
ARTÍCULO 10. COMPRAS Y SELECCIÓN DE PROVEEDORES.	7
CAPÍTULO IV.	8
GOBERNANZA Y TRATO A LOS ASOCIADOS.	8
ARTÍCULO 11. DEBATES INTERNOS, REGLAMENTACIONES Y POLÍTICAS.	8
ARTÍCULO 12. TRATO A LOS ASOCIADOS, EMPLEADOS Y PROVEEDORES.	8
CAPÍTULO V.	9
CONTROL Y COMPETENCIAS.	9
ARTÍCULO 13. TRANSPARENCIA E INFORMACIÓN.	9
ARTÍCULO 14. REVISORÍA FISCAL.	9
ARTÍCULO 15. CONTROL INTERNO.	9
CAPÍTULO VI.	9
FORMACIÓN Y COMPETENCIAS.	9
ARTÍCULO 16. ELECCIÓN Y CAPACITACIÓN.	9
CAPÍTULO VII.	10
CONFLICTOS DE INTERÉS E INDEPENDENCIA.	10
ARTÍCULO 17. POLÍTICAS DE INDEPENDENCIA.	10

	POLÍTICA	Código: PO-RG-02
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Versión: 1
		Fecha: 27/12/2025
		Página: 1 de 11

ARTÍCULO 18. CONFLICTO DE INTERESES.....10

CAPÍTULO VIII 10

DISPOSICIONES FINALES.....10

ARTÍCULO 19. APROBACIÓN Y VIGENCIA.....10

	POLÍTICA	Código: PO-RG-02
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Versión: 1
		Fecha: 27/12/2025
		Página: 2 de 11

ACUERDO N. ° 8 2025

La Junta Directiva del **Fondo de Empleados de Pollos Bucanero**, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y:

CONSIDERANDO

1. Que es de interés institucional establecer reglas claras de comportamiento, responsabilidad y transparencia que regulen el desempeño, las relaciones laborales, administrativas y contractuales, tanto internas como externas, fortaleciendo la confianza, la buena fe y la cultura de cumplimiento en **FONDEBUCANERO**.
2. Que, mediante este instrumento, **FONDEBUCANERO** contará con un compendio unificado de normas internas, buenas prácticas y directrices éticas relacionadas con la conducta institucional, el manejo de los conflictos de interés y las relaciones con los asociados, empleados, directivos, órganos de control, empresas vinculantes, proveedores y demás terceros vinculados.
3. Que, conforme a las disposiciones legales y a los lineamientos aplicables al Sistema Integral de Administración del Riesgo (SIAR) en las entidades del sector solidario, resulta necesario adoptar un Código de Ética y Conducta que reúna las normas, principios que orienten el comportamiento ético, la transparencia y la integridad en todas las actuaciones de **FONDEBUCANERO**.

ACUERDA:

Adoptar el presente Código de Ética y Conducta el cual será de cumplimiento obligatorio según lo dispuesto

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1. OBJETO.

El presente Código de Ética y Conducta de **FONDEBUCANERO** tiene como propósito establecer los principios, valores, normas de comportamiento y pautas de actuación que deben orientar la conducta de todos los trabajadores, directivos, comités de apoyo y demás órganos institucionales, en el ejercicio de sus funciones y en las relaciones que se generen con los asociados, empresas vinculantes, proveedores, aliados estratégicos y la comunidad en general. En consecuencia, toda actuación deberá privilegiar siempre los intereses de **FONDEBUCANERO** sobre los particulares.

	POLÍTICA	Código: PO-RG-02
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Versión: 1
		Fecha: 27/12/2025
		Página: 3 de 11

ARTÍCULO 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

El presente Código de Ética y Conducta de **FONDEBUCANERO** tiene los siguientes objetivos específicos:

1. Promover un entorno laboral íntegro, respetuoso, seguro y libre de acoso, discriminación o violencia, garantizando el respeto a la dignidad humana y el derecho a la desconexión laboral.
2. Establecer directrices claras para prevenir, identificar y gestionar los conflictos de interés, asegurando decisiones objetivas, imparciales y orientadas al interés institucional
3. Consolidar una cultura ética basada en la integridad, la transparencia y la responsabilidad, conforme a los valores corporativos y al modelo de buen gobierno cooperativo.
4. Definir criterios éticos uniformes para orientar la conducta laboral, administrativa y social de todos los miembros de **FONDEBUCANERO**.
5. Prevenir y sancionar conductas contrarias a la ética, tales como acoso, discriminación, corrupción, abuso de poder o uso indebido de información confidencial.
6. Fomentar un ambiente de convivencia solidaria y colaborativa, que contribuya al bienestar y desarrollo integral de los trabajadores y de la organización.
7. Proteger la imagen, reputación, transparencia y sostenibilidad institucional mediante comportamientos responsables y acordes con la normatividad vigente.

En consecuencia, toda actuación deberá privilegiar siempre los intereses de **FONDEBUCANERO** sobre los particulares.

ARTÍCULO 3. ALCANCE.

El presente Código de Ética y Conducta es de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores de **FONDEBUCANERO**, sin distinción de su modalidad contractual o nivel jerárquico, así como para los miembros de la Junta Directiva, del Comité de Control Social, de los comités institucionales, asociados y cualquier persona que, a nombre de **FONDEBUCANERO**, realice actividades o represente sus intereses.

De igual manera, aplica a las empresas vinculantes, los proveedores, contratistas, consultores y aliados estratégicos, en la medida en que su relacionamiento con **FONDEBUCANERO** implique la observancia de los principios éticos, la transparencia y el respeto por las normas laborales, legales y organizacionales vigentes.

El cumplimiento de este Código deberá reflejarse en todas las actuaciones internas y externas, en la toma de decisiones, en el manejo de información, en el uso responsable de los recursos institucionales y en las relaciones con los asociados, garantizando siempre la prevalencia del interés colectivo y la buena reputación de **FONDEBUCANERO**.

	POLÍTICA	Código: PO-RG-02
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Versión: 1
		Fecha: 27/12/2025
		Página: 4 de 11

Su observancia se complementa con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, las políticas institucionales de Prevención y Atención del Acoso Laboral y Sexual, Desconexión Laboral, Gestión del Riesgo de Conflicto de Interés, y demás disposiciones legales y reglamentarias.

ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS ÉTICOS Y VALORES INSTITUCIONALES.

Las actuaciones de todos los miembros de **FONDEBUCANERO** deberán guiarse por los principios éticos del respeto, la justicia, la honestidad y transparencia, la responsabilidad, la libertad, la solidaridad, equidad, igualdad, y servicio.

Cada trabajador, directivo o integrante de los órganos institucionales deberá actuar con lealtad hacia **FONDEBUCANERO**, evitando cualquier conflicto de interés y garantizando decisiones objetivas, justas y acordes con los fines de **FONDEBUCANERO**.

El comportamiento ético será reflejo de los valores institucionales y del compromiso con la misión social de **FONDEBUCANERO**, promoviendo siempre la confianza y el bienestar colectivo.

CAPÍTULO II. CONDUCTAS ESPERADAS Y RELACIONES.

ARTÍCULO 5. CONDUCTAS ÉTICAS Y RELACIONES.

Todos los trabajadores, directivos, miembros de los órganos institucionales, proveedores, contratistas y demás grupos de interés de **FONDEBUCANERO** deberán actuar conforme a los principios éticos y valores institucionales, privilegiando siempre el interés institucional.

1. Conductas éticas esperadas de todos:

- Cumplir las normas legales, estatutarias y reglamentarias aplicables.
- Mantener un trato digno, respetuoso y libre de toda forma de acoso, discriminación o violencia.
- Actuar con honestidad, suministrando información veraz y evitando su uso indebido.
- Proteger la confidencialidad de la información y los datos personales.
- Utilizar los recursos institucionales únicamente para fines laborales.
- Declarar y abstenerse de actuar en situaciones de conflicto de interés.
- Cumplir las funciones con responsabilidad y contribuir al clima organizacional.
- Reportar irregularidades, actos de corrupción o vulneraciones de derechos.
- Respetar la diversidad y garantizar igualdad de trato.

	POLÍTICA	Código: PO-RG-02
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Versión: 1
		Fecha: 27/12/2025
		Página: 5 de 11

- Observar el derecho a la desconexión laboral conforme a la ley.

- 2. Relaciones laborales internas:** Las relaciones de trabajo deberán basarse en el respeto, la cordialidad y la cooperación. Queda prohibido todo acto de acoso laboral, acoso sexual, discriminación o conducta que afecte la integridad física o emocional de las personas.

Las relaciones de amistad o sentimentales entre trabajadores y directivos no podrán utilizarse para obtener privilegios, influir en decisiones institucionales ni afectar la imparcialidad o el trato igualitario hacia los demás.

- 3. Relaciones con asociados:** Los trabajadores deberán prestar un servicio oportuno, transparente y sin tratos preferenciales, garantizando confidencialidad, objetividad y veracidad en la información brindada.
- 4. Relaciones con órganos institucionales:** Los miembros de la Junta Directiva, Comités y demás órganos deberán actuar con imparcialidad y prudencia, declarando cualquier conflicto de interés y absteniéndose de participar en decisiones relacionadas.
- 5. Relaciones con proveedores y terceros:** La selección y contratación de proveedores deberá regirse por criterios de objetividad y transparencia. Se prohíbe aceptar regalos, beneficios o favores que puedan influir en decisiones institucionales; cualquier obsequio de cortesía deberá reportarse a la Gerencia.

ARTÍCULO 6. PRINCIPIOS DE TRANSPARENCIA, USO Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.

FONDEBUCANERO orientará su gestión bajo los principios de transparencia, veracidad, confidencialidad, integridad y rendición de cuentas, garantizando que la información institucional sea administrada y divulgada con responsabilidad, oportunidad y exactitud. La información pública deberá ser clara, completa, verificable y accesible, evitando distorsiones, omisiones o manipulaciones que puedan afectar la confianza en la organización.

Toda información institucional, financiera, administrativa o personal constituye un activo estratégico y deberá ser protegida con rigor por los empleados, directivos y miembros de los órganos institucionales, quienes deberán asegurar su uso adecuado, impedir su alteración o pérdida y evitar su divulgación o utilización para fines ajenos a sus funciones.

El tratamiento de los datos personales de asociados, empleados o terceros se realizará conforme a la normativa vigente y a la política de protección de datos de **FONDEBUCANERO**, garantizando la confidencialidad, finalidad, legalidad y reserva de la información. Solo se

	POLÍTICA	Código: PO-RG-02
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Versión: 1
		Fecha: 27/12/2025
		Página: 6 de 11

recogerán datos estrictamente necesarios, los cuales serán utilizados exclusivamente para los fines autorizados por el titular o por mandato legal o judicial.

La Gerencia definirá los mecanismos, canales y periodicidad para la publicación y administración de la información institucional, así como los protocolos para su almacenamiento, seguridad, acceso y circulación. Los terceros que accedan legítimamente a la información deberán cumplir iguales obligaciones de confidencialidad.

El deber de transparencia, reserva y confidencialidad subsiste aun después de finalizada la relación laboral o contractual con **FONDEBUCANERO**. Su incumplimiento constituye falta grave y podrá generar responsabilidad ética, disciplinaria y legal conforme al Estatuto, el Reglamento Interno de Trabajo y la legislación aplicable.

ARTÍCULO 7. INFORMACIÓN PRIVILEGIADA, RESERVA Y PROHIBICIONES SOBRE SU USO.

Se considera información privilegiada toda aquella confidencial, estratégica, financiera o reservada a la cual se tenga acceso por razón del cargo, y cuya divulgación o uso indebido pueda generar un beneficio personal, un perjuicio a terceros o afectar los intereses de **FONDEBUCANERO**. Se incluyen, entre otros: informes financieros no públicos, decisiones estratégicas, planes de expansión, datos de asociados, procesos disciplinarios, contractuales y cualquier información institucional no divulgada oficialmente.

El acceso, uso, almacenamiento y circulación de información privilegiada estará limitado a personas autorizadas y únicamente para fines institucionales. queda prohibido copiar, alterar, sustraer, reproducir o divulgar información por cualquier medio físico o electrónico sin autorización expresa de la Gerencia. La prohibición también aplica para publicar o compartir en redes sociales o plataformas externas información relacionada con decisiones, estrategias o temas internos de **FONDEBUCANERO**.

Ningún empleado, directivo o miembro de órganos institucionales podrá utilizar información institucional, confidencial o privilegiada para obtener beneficios personales, familiares o para terceros, ni para facilitar operaciones indebidas, incluso después de terminada la relación laboral o contractual.

En caso de pérdida, filtración o divulgación accidental de información, el empleado deberá informar de inmediato a su jefe o a la Gerencia para activar los protocolos de control y mitigación. Cualquier infracción al deber de reserva compromete la responsabilidad ética, disciplinaria y legal del infractor conforme a las normas vigentes y a los reglamentos internos de **FONDEBUCANERO**.

	POLÍTICA	Código: PO-RG-02
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Versión: 1
		Fecha: 27/12/2025
		Página: 7 de 11

ARTÍCULO 8. RESPETO POR LA LEY Y DEMÁS DISPOSICIONES.

FONDEBUCANERO y todos sus trabajadores, directivos y órganos institucionales están obligados a cumplir las leyes, reglamentos y disposiciones que rigen la actividad de los fondos de empleados, así como las normas aplicables.

El principio de legalidad implica que toda actuación, decisión o gestión administrativa se fundamente en la normatividad vigente, evitando conductas que puedan constituir infracción o vulneración de los derechos de los asociados, trabajadores o del propio Fondo de Empleados.

El desconocimiento de la ley o de las disposiciones internas no exime de responsabilidad, y su incumplimiento podrá dar lugar a las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y la normatividad vigente.

CAPÍTULO III. SELECCIÓN DE PERSONAL Y PROVEEDORES.

ARTÍCULO 9. SELECCIÓN DE PERSONAL.

- Los miembros de los órganos de administración y control se abstendrán de recomendar, sugerir o presionar la contratación de una persona específica o entregar directamente hojas de vida para ocupar cargos en El Fondo de Empleados, lo que no impide que pueda informar a las personas que considere reúnen el perfil, para que presenten o envíen sus hojas de vida a la Gerencia o a la firma de selección de personal.
- En todo caso la decisión final de la persona a contratar recaerá exclusivamente en la Gerencia.
- Toda práctica de acoso laboral o sexual por parte de cualquier empleado o directivo del Fondo de Empleados será considerada falta gravísima y se dará aplicación inmediata al reglamento interno de trabajo o al código disciplinario del estatuto.

ARTÍCULO 10. COMPRAS Y SELECCIÓN DE PROVEEDORES.

- El responsable de preparar el presupuesto anual del Fondo de Empleados es el Gerente y a la Junta Directiva le corresponde su aprobación y seguimiento.
- La selección de proveedores de bienes y servicios aprobados en el presupuesto será responsabilidad de la Gerencia o la persona que esta delegue y en modo alguno la Junta Directiva participará directamente en la selección del proveedor y por tanto se abstendrá de sugerir o presionar a la Gerencia para la selección de un proveedor en particular, lo cual no obsta para que pueda informar a las personas interesadas que presenten sus propuestas a la Gerencia.

	POLÍTICA	Código: PO-RG-02
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Versión: 1
		Fecha: 27/12/2025
		Página: 8 de 11

- Cualquier empleado, asociado o directivo que sugiera, presione, exija o reciba comisión, soborno o pago alguno de cualquier proveedor con motivo de su selección en El Fondo de Empleados, será considerado falta gravísima y dará aplicación inmediata al régimen disciplinario que corresponda.

CAPÍTULO IV. GOBERNANZA Y TRATO A LOS ASOCIADOS.

ARTÍCULO 11. DEBATES INTERNOS, REGLAMENTACIONES Y POLÍTICAS.

- Todo debate al interior de la Asamblea o cualquier órgano colegiado se adelantará manteniendo el debate al nivel de las ideas y los argumentos sin entrar en descalificaciones personales.
- En cuanto sea posible, las decisiones se adoptarán por consenso y cuando ello no sea viable se votará conforme a los reglamentos, respetando el derecho de las minorías al disenso.
- La Gerencia tendrá prohibido entregar dotaciones, regalos y similares a los Directivos que no hayan sido incluidos en la partida de gastos de funcionamiento aprobados por la Asamblea General.

ARTÍCULO 12. TRATO A LOS ASOCIADOS, EMPLEADOS Y PROVEEDORES.

- Se abstendrán de desarrollar cualquier tipo de discriminación o proselitismo religioso, político, racial o de género en los espacios del Fondo.
- Los reglamentos no podrán contemplar prebenda, ventaja o privilegio alguno para los integrantes de los órganos de administración, Comité de Control Social, delegados o Gerencia.
- Los miembros de la Junta Directiva se abstendrán de abogar o interceder por las solicitudes de servicios o auxilios de asociados específicos. Tal proceder podrá ser considerado como Tráfico de Influencias (falta grave).
- El Fondo dispondrá de Buzones físicos o virtuales para PQRSF y el tiempo de respuesta no podrá ser superior a quince (15) días hábiles.
- Se establece como tiempo promedio de pago a proveedores 30 días, priorizando siempre la devolución de ahorros y obligaciones laborales/fiscales frente a los desembolsos de créditos.

	POLÍTICA	Código: PO-RG-02
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Versión: 1
		Fecha: 27/12/2025
		Página: 9 de 11

CAPÍTULO V. CONTROL Y COMPETENCIAS.

ARTÍCULO 13. TRANSPARENCIA E INFORMACIÓN.

- La gestión se informará de manera objetiva, clara y completa sin manipulación que tienda a desviar o tergiversar resultados.
- Se aplicará el principio de prudencia contable: cuando exista duda entre varias formas de reconocer un hecho económico, se optará por aquella que tenga el menor efecto en la sobrestimación de ingresos o la subestimación de gastos.
- La información para reuniones de los órganos de administración y control será suministrada como mínimo con tres (3) días hábiles previos a la celebración de la reunión.

ARTÍCULO 14. REVISORÍA FISCAL.

- Podrá ser persona natural o firma con experiencia no inferior a cinco (5) años. El tiempo mínimo de Revisoría mensual será el equivalente a veinticuatro (24) horas.
- Se efectuará convocatoria a no menos de tres firmas. La administración presentará un cuadro comparativo en la Asamblea con alcance, honorarios y trayectoria.

ARTÍCULO 15. CONTROL INTERNO.

- La Junta Directiva es responsable de la definición de políticas de control interno. Cada funcionario deberá procurar el cumplimiento de los objetivos y el Revisor Fiscal constituye un complemento armónico dentro de esta política.

CAPÍTULO VI. FORMACIÓN Y COMPETENCIAS.

ARTÍCULO 16. ELECCIÓN Y CAPACITACIÓN.

- Periódicamente se programarán actividades de formación de asistencia obligatoria.
- Para la reelección o nueva postulación tras 6 años continuos, se deberá certificar mínimo cuatro (4) horas académicas de capacitación durante el período que termina.
- Los nuevos integrantes de órganos de elección o comités deberán recibir la capacitación específica en los seis (6) primeros meses de su mandato.

	POLÍTICA	Código: PO-RG-02
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	Versión: 1
		Fecha: 27/12/2025
		Página: 10 de 11

CAPÍTULO VII. CONFLICTOS DE INTERÉS E INDEPENDENCIA.

ARTÍCULO 17. POLÍTICAS DE INDEPENDENCIA.

- Los miembros de Junta Directiva no podrán ser cónyuge, compañero permanente o tener vínculo de parentesco (3er grado consanguinidad, 2do afinidad, 1ro civil) con el gerente o empleados.
- No podrán ser socios o tener negocios comunes con el gerente ni ejecutivos de la organización.

ARTÍCULO 18. CONFLICTO DE INTERESES.

Existe conflicto cuando:

- a) En la decisión esté involucrado un interés para obtener beneficios personales, de parientes (2do consanguinidad, 2do afinidad, 1ro civil) o terceros relacionados.
- b) Se acepten dádivas de terceros que tengan o puedan tener negocios con el Fondo.
- c) Se celebren contratos de prestación de servicios o asesoría con la entidad por parte de miembros de Junta o Control Social, incluyendo a sus cónyuges o parientes dentro del segundo grado.

PARÁGRAFO: Quien se encuentre en situación de conflicto deberá comunicarlo inmediatamente a la Junta Directiva (en caso de administradores) o a su superior (en caso de empleados) y abstenerse de participar en la decisión.

CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES FINALES.

ARTÍCULO 19. APROBACIÓN Y VIGENCIA.

El presente reglamento fue revisado y aprobado por la **Junta Directiva** en su reunión ordinaria del **30 de diciembre de 2025**, según consta en Acta No. **236**, el cual rige a partir de la fecha y deroga todas las normas anteriores.

ORIGINAL FIRMADO

Yolanda Sánchez Salazar.
Vicepresidenta Junta Directiva

ORIGINAL FIRMADO

Nataly Jurado Londoño.
Secretaria Junta Directiva