



**FUNDAGAN**

**NIT. 900.159.758-2**

RG-002 CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

## 1. NATURALEZA JURÍDICA

**Historia de FUNDAGAN:** La FUNDACIÓN COLOMBIA GANADERA PARA EL DESARROLLO SOCIAL, LA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL Y LA DEFENSA, REPRESENTACIÓN Y PROTECCIÓN DEL SECTOR GANADERO VÍCTIMA DE LA VIOLENCIA- "FUNDAGAN", con NIT 900159758-2 y domiciliada en Bogotá, en la Calle 37 No. 14-31.

Constituida según Acta N°. 00 (000) del 2 de mayo de 2007 de Asamblea constitutiva.

Inscrita: En Cámara y Comercio de Bogotá, el 19 de junio de 2007 con N°. 00121486 del libro I de las entidades sin ánimo de lucro,

Duración: la Fundación tendrá una duración indefinida de acuerdo con el Art. 1, Parágrafo 1, del Decreto 427/96.

## 2. PRESENTACIÓN

El Código de Buen Gobierno lo entendemos como el conjunto de principios, políticas y prácticas que permiten que sean definidas estructuras de dirección, administración y supervisión eficaces y transparentes, con el fin de generar confianza a los Grupos de Interés de la Fundación.

De esta manera, sin perjuicio de lo establecido por la normatividad vigente en Colombia, es interés prioritario de FUNDAGAN asegurar la transparencia, eficiencia y probidad en la gestión de sus diferentes proyectos misionales, así como en sus actuaciones en general.

Partiendo de estas pautas generales, FUNDAGAN considera primordial para el desarrollo de sus fines fundacionales, para el incremento de su función social y para una mayor transparencia en su actuación, la adopción de unas buenas prácticas por medio de un código de buen gobierno corporativo que deben regir la conducta de la Fundación, aplica para el equipo humano vinculado a la Fundación tales como asamblea, junta directiva, contratistas y empleados, entre otros, así como todas las partes relacionadas, con el fin de consolidar el reconocimiento y la confianza de todos los grupos de interés a los que dirige su actividad.

## 3. ÁMBITO APLICACIÓN

El presente Código aplica a todas las actuaciones de:

El equipo humano vinculado a la Fundación tales como asamblea, junta directiva, contratistas y empleados, donantes, entre otros, así como todas las partes relacionadas y grupos de interés, con el fin de que sus actuaciones se ajusten a los principios éticos, morales y las prácticas de buen manejo corporativo.

## 4. DEFINICIONES

**Código de Ética:** Hace referencia a los valores institucionales y las pautas éticas que deben seguir los colaboradores de la Fundación Colombia Ganadera FUNDAGAN.

#### 4. DEFINICIONES

**Buen gobierno:** Es el conjunto de políticas y/o pautas para llevar un estilo de direccionamiento unificado, orientado a la excelencia y el cumplimiento del foco misional de FUNDAGAN.

#### 5. ORIGEN Y MANEJO DE LOS RECURSOS

FUNDAGAN desarrolla su objeto social en cuanto a las líneas de derechos humanos y responsabilidad social con recursos provenientes de donantes y aportes de fundadores. Adicionalmente, gestiona recursos a través de alianzas estratégicas público- privadas, para invertir socialmente en las iniciativas adelantadas por la Fundación.

El origen de los recursos de la línea de responsabilidad ambiental será por concepto de proyectos que se adelanten con organismos de cooperación; así como los que se lleguen a obtener por concepto de la operación como organismo evaluador de la conformidad.

#### 6. GRUPOS DE INTERÉS

FUNDAGAN está comprometida con lograr un impacto positivo nacional e internacional a través de sus acciones y programas. De allí, la gran importancia que tienen las comunicaciones, el trabajo en alianza y las buenas prácticas con sus beneficiarios, proveedores, colaboradores y ciudadanos en general, para contar con mecanismos que permitan evaluar, ajustar e innovar las intervenciones y el éxito de los programas. Así mismo, es fundamental el trabajo conjunto con diferentes organizaciones para sacar adelante iniciativas de bien común. Por ello, la Fundación también mantiene un diálogo estrecho con quienes se han articulado en diversas alianzas a su trabajo en el ámbito local, ejercicio que sostiene con sus aliados.

##### Grupos de interés internos:

- Asamblea (Miembros fundadores)
- Junta Directiva
- Consejo de honor
- Dirección ejecutiva
- Revisor Fiscal
- Colaboradores de Fundagan

##### Grupos de interés externos:

Aliados  
Gobiernos (nacional, departamental, municipal)  
Proveedores  
Contratistas  
Clientes  
Beneficiarios de programas e iniciativas  
Otras fundaciones nacionales e internacionales  
Potenciales cooperantes y financiadores

## 7. COMPROMISO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

**Con los miembros de junta directiva y Asambleístas:** Para FUNDAGAN, los miembros de su Junta Directiva y de Asamblea, son un activo estratégico para la toma de decisiones de alto nivel que impacten directamente en los resultados organizacionales. La responsabilidad respecto a ellos es ofrecerles una rendición de cuentas rigurosa, incorporar los valores institucionales al exterior de la Fundación y proteger la reputación y la imagen de la Fundación.

**Con los aliados, cooperantes y/o donantes:** Fundagan, se compromete con la formulación y despliegue de programas de alta calidad, la definición de indicadores de impacto y el trabajar por la adecuada inversión de los recursos o aportes, dando cumplimiento a la destinación de los recursos que los cooperantes realizan a la Fundación. Se establece el compromiso de garantizar el contacto permanente con ellos bajo los principios de rendición de cuentas y transparencia, dando estricto cumplimiento a lo acordado en las alianzas estratégicas y realizando un adecuado seguimiento de las obligaciones contraídas con en las mismas. Igualmente, se promueve la colaboración horizontal con aliados con el propósito de encaminar acciones de transformación social cada vez mayores.

Fundagan no aceptará donaciones económicas que condicionen el cumplimiento de sus objetivos, principios o valores éticos o cuyo origen sea ilícito o impliquen un daño reputacional para la Fundación.

**Con los entes estatales:** Fundagan celebrará convenios y alianzas con entes estatales buscando aunar esfuerzos para que puedan cumplir con los fines para los cuales fueron creados, y que se encuentren alineados con el objeto social de la Fundación. Los convenios y alianzas celebrados con entidades del Estado colombiano estarán de conformidad con los principios de contratación pública, las leyes y normas que lo regulen o modifiquen.

**Con los colaboradores:** Fundagan, reconoce el aporte de sus colaboradores como activo esencial en el cumplimiento de la misión institucional, por lo cual garantizará un ambiente de trabajo que favorezca el clima laboral, el desarrollo del máximo potencial de sus colaboradores y el comportamiento adecuado de los mismos de conformidad a los valores que rigen la Fundación. Se buscará fortalecer un vínculo de reciprocidad y adhesión, creando las mejores relaciones y condiciones de trabajo y estimulando el conocimiento, la eficiencia y la responsabilidad. Se promoverá un ambiente de trabajo basado en el respeto por la diversidad, la colaboración, el trabajo en equipo, la confianza y la conducta compatible con los valores de la organización y la búsqueda de resultados.

En Fundagan se respetan los derechos humanos y laborales de los colaboradores. Fundagan no realizará la contratación de menores de dieciocho (18) años para las labores que están expresamente prohibidas por la Ley y está prohibido el trabajo forzoso o que atente contra la salud y la seguridad, así como a las prácticas laborales explotadoras e inhumanas.

En la Fundación no se aceptan actos de explotación y abuso sexual y en los procesos de selección y contratación no se ejercen actos de discriminación por razones de género, orientación sexual, etnia, cultura o de cualquier otro tipo.

## 7. COMPROMISO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Los colaboradores de la Fundación se tratarán con respeto, propiciando un ambiente de trabajo cómodo, saludable y seguro, absteniéndose de emplear cualquier conducta agravante o que suponga algún tipo de discriminación o intimidación.

**Con los beneficiarios:** En las relaciones con la comunidad se buscará el desarrollo de acciones que promuevan el empoderamiento de las comunidades como eje central para la transformación y reconstrucción del tejido social.

**Con los clientes:** Fundagan tratará a todos sus clientes con respeto, equidad e imparcialidad, sin discriminación por motivos de género, raza, religión, orientación sexual u otros factores; garantizando la confidencialidad y protección de sus datos, así como un excelente servicio al cliente.

**Con los proveedores:** Los proveedores contarán con la mayor seriedad en el cumplimiento de las relaciones contractuales y comerciales, asegurando la adecuada retroalimentación respecto a los procesos de contratación, las políticas de pago y las evaluaciones de calidad sobre los servicios prestados.

## 8. PAUTAS ÉTICAS

### Pautas Éticas

Las siguientes son las pautas éticas orientadoras del actuar de los colaboradores de Fundagan en relación con aspectos como: Manejo de los recursos, relaciones internas y externas.

### Manejo de los recursos

- **Financieros:** Fundagan garantiza una adecuada planificación, ejecución y/o inversión de los recursos financieros propios y los gestionados a través de alianzas públicas, privadas o académicas, para su operación y el desarrollo de sus programas, velando porque las actuaciones en este sentido respondan a los principios de transparencia, responsabilidad, imparcialidad, eficiencia y eficacia.

Es obligación de la Fundación, utilizar mecanismos de planificación, seguimiento y control de recursos establecidos para el desarrollo de los diferentes programas. De igual manera se realizará un control presupuestal del gasto para cada programa.

- **Físicos:** Es deber de los colaboradores velar porque los activos físicos de la organización sean utilizados en forma adecuada, de conformidad con los fines a los cuales han sido destinados.

- **Conocimiento e información:** La Fundación reconoce el valor del conocimiento y respeta los derechos de autor, hace uso adecuado y responsable de la información para fines relacionados estrictamente con su operación y el desarrollo de sus proyectos, por lo cual vela por la protección, reserva, uso adecuado, seguridad y confidencialidad de la información.

- **Tratamientos de datos personales:** Fundagan cuenta con una política de tratamiento de datos personales, la cual contiene las finalidades de las bases de datos e información personal que maneja

## 8. PAUTAS ÉTICAS

la Fundación, los derechos de los titulares, canales de atención para la recepción de quejas y reclamos entre otros. En los procesos de contratación y compras, se aseguran las autorizaciones correspondientes para la autorización, recopilación, uso, tratamiento y transmisión de datos personales.

### Relaciones internas y externas

- **Trato respetuoso:** En ejercicio de las funciones, se brinda un trato digno considerado y sin discriminación alguna a todas las personas con las cuales se tiene relacionamiento dentro y fuera de la Fundación.

- **Conflicto de intereses:** Frente a cualquier actuación la Fundación y/o sus colaboradores deberán asegurar la imparcialidad en la toma de decisiones y declararse impedidos para actuar en un asunto cuando se tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión.

- **Prevención del acoso laboral:** No se ejercerá sobre compañeros de trabajo, subalternos o superiores, acción alguna encaminada a infundir miedo, intimidación, y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

- **Prevención del acoso sexual:** En las relaciones de trabajo o con las comunidades beneficiarias, no se ejercerá acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal, no deseado por quien la padece.

- **Rechazo y abstención de conductas encaminadas a generar tráfico de influencias:** Las funciones del cargo, se desempeñarán con honradez, responsabilidad y diligencia, absteniéndose de toda utilización ilícita o poco ética de las relaciones o del poder para obtener provecho para sí o para terceros.

Los colaboradores de la Fundación deberán abstenerse de influenciar ilegalmente una acción o una omisión de un funcionario público o privado, para asegurar un beneficio financiero o legal inapropiado, o para obtener la adjudicación de un programa o contrato u otro beneficio o ventaja o para evitar el cumplimiento de una obligación, de manera inapropiada, que favorezca o no a la Fundación.

- **Uso de elementos de identificación:** En el ejercicio de las funciones o relacionamiento interno y externo, se emplearán debidamente los elementos de identificación institucional y no se utilizarán para ejercer influencia, obtener privilegios, favores o cualquier otro beneficio personal o de terceros.

- **Mantenimiento de la buena imagen:** Ni la Fundación ni sus colaboradores ejercerán funciones o recibirán beneficios de actividades incompatibles o que se encuentren por fuera del foco misional, ni que puedan comprometer el buen nombre y prestigio de la Fundación y/o la confianza de sus grupos de interés. No se ejecutarán en el lugar de trabajo actos que atenten contra la moral y las buenas costumbres.

## 8. PAUTAS ÉTICAS

- **Uso indebido de sustancias tóxicas o alucinógenas:** Bajo ninguna circunstancia los colaboradores podrán presentarse a trabajar o realizar actividades de tipo laboral o representación de Fundagan, en estado de embriaguez o bajo la influencia de estupefacientes y drogas.
- **Participación en juegos de azar:** No se coleccionarán fondos o se participará en rifas o en cualquier otro juego de azar, durante el desempeño de las actividades laborales.
- **Posesión de armas:** En el ejercicio de las funciones, está prohibido el porte y/o utilización de ninguna clase de armas.
- **Presentación personal:** Los colaboradores comprenden la importancia de tener una adecuada imagen personal como representantes de Fundagan.
- **Colaboración con los particulares, autoridades internas y externas:** Se dará colaboración con los particulares y las autoridades tanto internas como externas, en el suministro oportuno de la información que los mismos soliciten y se dará respuesta oportuna a los derechos de petición, requerimientos o solicitudes que en ese sentido se realicen.
- **El deber de informar o denunciar:** Todos los colaboradores se encuentran en la obligación de informar o denunciar oportunamente, ante las instancias definidas en la organización y/o las autoridades competentes, los hechos o actos irregulares que puedan constituirse en faltas disciplinarias, delitos o contravenciones, que afecten directa o indirectamente la legalidad y la gestión de la Fundación o que puedan afectar la operación de sus programas.

### Rendición de cuentas y transparencia

Para Fundagan, es un deber fundamental el rendir cuentas a todos sus grupos de interés con el fin de visibilizar el trabajo que realiza en sus diferentes programas y la adecuada inversión de los recursos, por medio de indicadores de impacto e informes de gestión.

La Fundación se someterá a las auditorías realizadas por la revisoría fiscal y/o las entidades que lo demanden. De igual forma, la Fundación remitirá la documentación e informes respectivos a las autoridades designadas para ejercer funciones de vigilancia y control a las ESAL.

### Lavado de activos y financiación del terrorismo

En Fundagan, se rechaza la realización de actividades relacionadas con el lavado de activos o con fines terroristas, y no participa en actividades relacionadas con lo anterior; para lo cual, dentro de su proceso de contratación y compras, tiene establecida la verificación en listas restrictivas, de sus aliados, proveedores, contratistas y demás.

## 9. ACTUALIZACIÓN Y CONTROL DE CAMBIOS

El presente código debe mantenerse actualizado por parte de la dirección Ejecutiva y debe ser revisada y analizada su vigencia cada dos (2) años.

#### **10. REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN**

El presente código debe mantenerse actualizado por parte de la dirección Ejecutiva y se debe realizar el seguimiento al cumplimiento y verificar la eficacia de la implementación.

#### **11. INFORMACIÓN PÚBLICA**

FUNDAGAN dará a conocer a la sociedad en general sus fines, actividades y los destinatarios de su actuación.

FUNDAGAN hará públicos sus Estatutos y cualesquiera normas de funcionamiento, así como la composición de sus órganos de gobierno y de representación.

#### **12. COMPROMISO**

FUNDAGAN y su equipo directivo se comprometen a orientar todas sus actuaciones en el ejercicio de la función hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de la Misión y la Visión, este compromiso se hace extensivo a todo el personal de la Fundación.

#### **13. MISIÓN**

Impulsar la responsabilidad social como política del gremio ganadero, a través del apoyo a la población ganadera vulnerable, la implementación de iniciativas de cohesión social rural y el mejoramiento de las condiciones de vida de la población vulnerable desde la perspectiva de la producción ganadera. Así mismo, visibilizar, reivindicar y respaldar a todos los ganaderos víctimas de la violencia y de igual manera operar como organismo evaluador de la conformidad llevando a cabo actividades de certificación de servicios, satisfaciendo a sus clientes mediante un servicio de valor, sustentado en un talento humano idóneo, afianzando su confiabilidad y credibilidad en sus certificaciones, acatando la normatividad técnica y legal aplicable de acuerdo a las actividades ejecutadas con responsabilidad, independencia, imparcialidad e integridad.

#### **14. VISIÓN**

Para el año 2030 ser la institución líder en el apoyo a las comunidades rurales pobres, cuya principal actividad económica sea la ganadería, facilitando el acceso a la asistencia rural y al desarrollo integral. Así mismo, ser la institución de mayor reconocimiento en cuanto a fuentes de información y datos confiables respecto a la ganadería y el conflicto interno, procurando reconstruir cada día la memoria histórica de los ganaderos afectados por la violencia en el país y alcanzar el reconocimiento en el sector ganadero como organismo evaluador de la conformidad.

### 15. CODIGO DE ÉTICA

El Código de Ética de FUNDAGAN, es un conjunto de pautas que define el comportamiento de sus colaboradores en función de sus actividades y quehacer cotidiano, para el mejor cumplimiento de las responsabilidades dentro del contexto del propósito organizacional y los valores institucionales.

En este sentido, el Código de Ética tiene como propósito servir de instrumento para dirigir el comportamiento hacia el ideal del tipo de colaborador que demanda la Fundación. Este Código constituye un instrumento para la gestión ética, el despliegue de los objetivos organizacionales y/o de proyectos y el desarrollo institucional. Su objeto también será el de prevenir acciones que puedan resultar lesivas para los grupos de interés y/o la organización.

## 16. PRINCIPIOS ETICOS Y VALORES ETICOS

### PRINCIPIOS ETICOS.

**Respeto:** Enriquecemos la vida porque respetamos la dignidad humana de nuestros colaboradores y de todas las personas con las que interactuamos, así como el entorno y el medio ambiente. Resolvemos nuestras diferencias dentro del marco de nuestros principios y valores.

**Honestidad y Transparencia:** Enriquecemos la vida porque somos honrados, decentes y veraces. Somos coherentes entre lo que decimos, pensamos y hacemos. Nos comportamos con integridad y carácter.

**Justicia:** Enriquecemos la vida porque nuestras relaciones se caracterizan por tratar a cada persona con responsabilidad, equidad e imparcialidad y por ofrecer a cada quien un trato acorde con sus méritos y derechos. Nuestra principal guía es la conciencia y el sentido del deber.

**Disciplina:** Enriquecemos la vida porque cumplimos los acuerdos y compromisos que adquirimos. La disciplina nos facilita el logro y el mejor desempeño de nuestro trabajo, nos hace confiables y nos permite alcanzar la excelencia.

### VALORES ETICOS.

**Lealtad:** Enriquecemos la vida porque somos fieles a nuestras organizaciones y a los principios y valores que profesamos.

**Perseverancia:** Enriquecemos la vida porque luchamos con firmeza, disciplina, empeño y dedicación por el logro de nuestras metas. No desfallecemos ante la adversidad.

**Entusiasmo, Alegría y Buen humor:** Enriquecemos la vida porque somos positivos, alegres y optimistas aún en los momentos difíciles. Somos entusiastas para afrontar nuevos retos y realizar nuestro trabajo. Contamos con la risa como el mejor aliado contra las tensiones y preocupaciones.

**Sentido de Pertenencia y Orgullo:** Enriquecemos la vida, porque nos sentimos comprometidos con nuestras organizaciones y con lo que ellas representan. Estamos orgullosos de pertenecer a un grupo que vive una cultura centrada en el ser humano.

**Profesionalidad:** Enriquecemos la vida porque actuamos con conocimiento y desempeñamos nuestras actividades con dedicación, creatividad, idoneidad y eficacia.



## CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

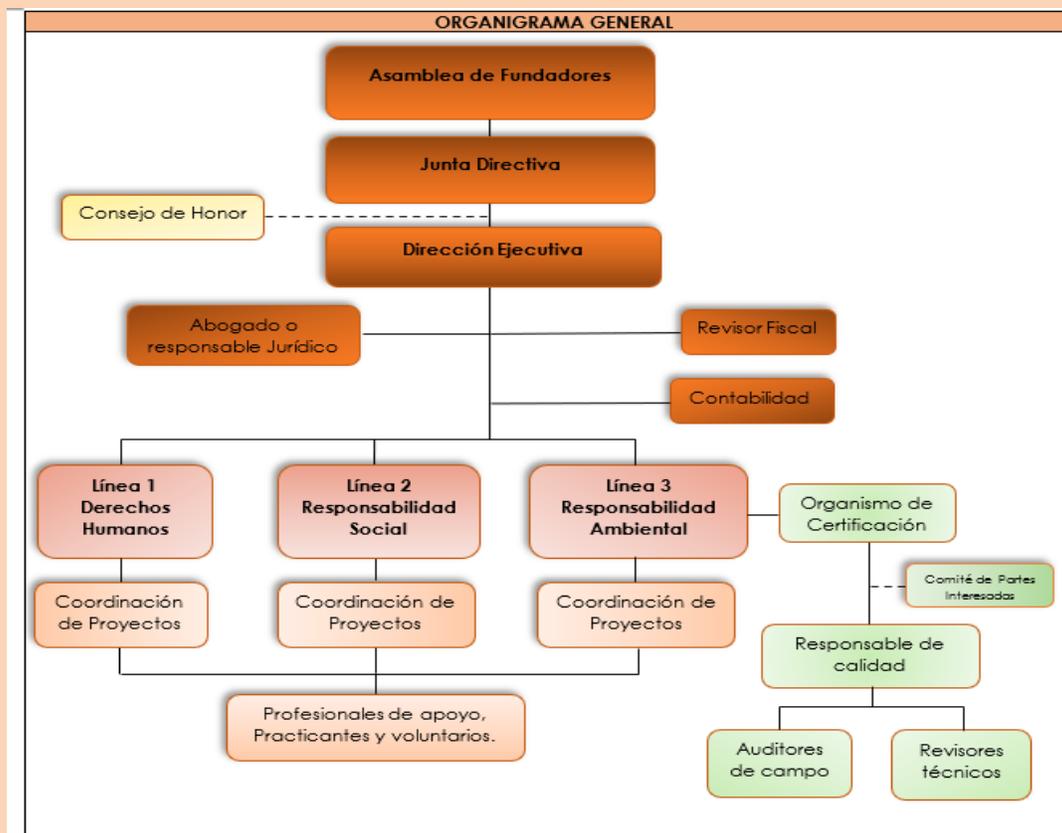
---

VERSION: 001  
RG- 002

## 17. POLITICAS DE BUEN GOBIERNO

Para el eficaz control y evaluación de las actividades de la Fundación, se dispone de los órganos de gobierno como lo son: la asamblea general, la junta directiva y la dirección ejecutiva cuyas funciones están reguladas por las disposiciones legales aplicables, los estatutos de la Fundación y manuales de funciones, en los cuales se describen la composición, facultades y funciones de dichos órganos.

## 18. ESTRUCTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO



#### **Asamblea de fundadores:**

La asamblea de fundadores la constituyen las personas, naturales o jurídicas a través de sus representantes legales, que suscriben el acta de constitución de la Fundación reunidos con el quórum y en las condiciones previstas en estos estatutos. También harán parte de la Asamblea de Fundadores, los miembros benefactores que sean admitidos conforme a lo dispuesto en el artículo décimo de los Estatutos.

La asamblea de fundadores será presidida por el presidente de la Junta Directiva, a falta de éste por el vicepresidente de esta o por el director ejecutivo, salvo que la misma Asamblea designe a otra persona.

#### **Junta Directiva:**

La Junta Directiva estará integrada por siete (7) miembros que serán designados por la Asamblea de Fundadores para períodos de dos (2) años, pudiendo ser removidos en cualquier tiempo o reelegidos indefinidamente. El silencio del nominador implica reelección para el período siguiente.

PARÁGRAFO 1.- Cada vez que se presente una vacante los restantes miembros de la Junta Directiva designarán provisionalmente a la persona que deba llenar la vacante surgida, mientras que la Asamblea de Fundadores hace la designación definitiva.

La Junta Directiva será presidida por la persona que sea designada para tal efecto en la respectiva reunión, habrá un vicepresidente designado de la misma forma que el presidente y actuará como su secretario el Director Ejecutivo.

#### **Consejo de honor:**

El Consejo de Honor, es un órgano de apoyo y representación regional de la Fundación Colombia Ganadera. Dicho Consejo, estará conformado por al menos cinco (5) miembros que representen las distintas regiones del país, estos serán designados por la Junta Directiva de la Fundación, para períodos de dos (2) años, pudiendo ser removidos en cualquier tiempo o reelegidos indefinidamente. El silencio del nominador implica reelección para el período siguiente.

PARAGRAFO 1: La elección de los miembros del Consejo de Honor, deberá hacerse de acuerdo con el siguiente perfil:

-Representatividad institucional: Por ejemplo, el representante legal de un gremio, la primera dama del municipio o departamento entre otros.

-Liderazgo empresarial: Persona de amplio reconocimiento como ganadero o empresario, que genere credibilidad como emprendedor de proyectos productivos.

-Liderazgo académico: Persona de amplio reconocimiento en el ámbito universitario o de la investigación académica.

-Trabajo social: Persona reconocida por su compromiso y su trabajo en beneficio de las comunidades pobres y más necesitadas.

-Relaciones institucionales: Persona con capacidad para relacionarse y acceder a la gestión de proyectos ante distintas instituciones públicas o privadas.

**Dirección ejecutiva:**

El director ejecutivo, es su representante legal y será nombrado por la Junta Directiva para períodos de un (1) año y podrá ser reelegido indefinidamente. Vencido el periodo, si el nominador no hace un nuevo nombramiento, seguirá en el cargo el último nombrado. La Junta Directiva libremente, en cualquier tiempo, podrá remover al director ejecutivo de la FUNDACIÓN quien, en el desempeño de sus funciones, estará sujeto a los presentes estatutos, a las decisiones tomadas por la Junta Directiva y a la ley.

**Revisor fiscal:**

El Revisor Fiscal será nombrado por la Asamblea de Fundadores para períodos de un (1) año, pero podrá ser reelegido indefinidamente. Será contador público titulado e inscrito y no podrá tener parentesco dentro del cuarto grado civil de consanguinidad ni de afinidad con los miembros de la Junta Directiva, el director ejecutivo y el Contador, ni ser consocio de ellos en organizaciones civiles o comerciales con ánimo de lucro. El Revisor Fiscal podrá ser una sociedad de Revisoría Fiscal competente, caso en el cual el representante legal de la sociedad designada indicará la persona que desempeñará directamente el cargo e informará el número de su matrícula y de su documento de identidad. El Revisor Fiscal podrá tener un Suplente nombrado en la misma forma. El Revisor Fiscal y su Suplente, si lo hubiere, podrán ser removidos por el nominador libremente en cualquier tiempo. Mientras la Asamblea de Fundadores no haga un nuevo nombramiento, permanecerán en el cargo los inicialmente designados.

**19. LINEAMIENTOS DE CONDUCTA DE DIRECTIVOS**

1.	El comportamiento de los directivos debe orientarse hacia una labor objetiva y transparente, cumpliendo a cabalidad sus diferentes responsabilidades.
2.	Se informarán adecuadamente y actuarán de buena fe, con la debida diligencia y cuidado, velando por los intereses de la Universidad y teniendo en cuenta que siempre debe primar la lealtad hacia la Institución.
3.	Los directivos y los miembros de la Fundación deberán identificar y velar por la solución de los conflictos de interés, por el uso apropiado de los activos y por la transparencia en las transacciones con los grupos de interés.
4.	Ningún directivo puede tener conflicto de interés, vincularse en forma alguna con proveedores, competidores o clientes que lo sitúen en posición de beneficiarse individualmente por una decisión tomada en el desempeño de sus funciones y que afecten o puedan afectar los intereses de la Fundación.
5.	Respetar a las personas en su dignidad humana, y llevar una vida ejemplar como ciudadanos.
6.	Comunicar oportunamente a las instancias respectivas todo hecho o irregularidad por parte de otro funcionario, o tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de la Fundación.
7.	Establecer relaciones con los distintos grupos de interés basadas en la transparencia, la confianza, el beneficio y desarrollo mutuo.
8.	No participar por acción u omisión en hechos considerados como incorrectos o delictivos, o que puedan utilizarse para confundir o sorprender la buena fe de terceros, o usarse en forma contraria al interés público o a los intereses de la Fundación.
9.	Actuar bajo absoluta transparencia, equidad e imparcialidad, sin que se presente ningún tipo de preferencia o excepción en su beneficio, aunque no se vea afectada la imagen e integridad de la Fundación.

**20. MODALIDADES QUE VAN EN CONTRA DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO**

<b>Soborno</b>	Se define el soborno como el dar, recibir u ofrecer por parte de una persona natural o jurídica, nacional o extranjera algo de valor, sea en dinero o especie, como una inducción o recompensa inapropiada para la obtención de negocios o cualquier otro beneficio.
<b>Soborno interno</b>	Provenientes de terceros (nacional o extranjero) hacia trabajadores de la Fundación, con el fin de beneficiar al tercero por medio de sus decisiones, acciones u omisiones.
<b>Soborno corporativo</b>	Provenientes de trabajadores de la Fundación hacia otros trabajadores o terceros (nacionales o extranjeros), de manera directa o a través de agentes; con el fin de que las decisiones del tercero, sus acciones u omisiones beneficien a la Fundación o un empleado de ella.
<b>Pagos de facilitación</b>	Los pagos de facilitación son pagos no oficiales e impropios de cualquier monto, que se hacen a un funcionario para obtener o agilizar la realización de trámites de rutina o para inducir a empleados y otras terceras partes para que realicen funciones o trámites que, de todos modos, están obligados a hacer.
<b>Fraude</b>	Se entiende como el acto u omisión intencionada y diseñada para engañar a los demás, llevado a cabo por una o más personas con el fin de apropiarse,

<b>20. MODALIDADES QUE VAN EN CONTRA DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO</b>	
	aprovecharse o hacerse a un bien ajeno (sea material o intangible) de forma indebida, en perjuicio de otra y generalmente por la falta de conocimiento o malicia del afectado.
<b>Lavado de activos</b>	Se refiere al que adquiera, resguarde, invierta, transporte, transforme, custodie o administre bienes que tengan su origen mediato o inmediato en actividades o acciones ilegales, o le dé a los bienes provenientes de dichas actividades apariencia de legalidad o los legalice, oculte o encubra la verdadera naturaleza, origen, ubicación, destino, movimiento o derechos sobre tales bienes, o se realice cualquier otro acto para ocultar o encubrir su origen ilícito.
<b>Financiación del terrorismo</b>	Se relaciona con el apoyo financiero que se otorga a esta actividad, entendiéndose por terrorismo cualquier acto intencionado que, por su naturaleza o su contexto, pueda perjudicar gravemente a un país o a una organización nacional y/o internacional.
<b>Malversación o uso indebido de activos o recursos financieros</b>	Es el acto intencional o culposo de disponer de los activos de la empresa o aquellos por los cuales ésta sea responsable, en beneficio propio o de terceras partes, causando con ello un detrimento económico a la Fundación. Las acciones de esta categoría comprenden, pero no se limitan a: Apropiación física de bienes sin la respectiva autorización, apropiación de dinero, títulos representativos de valor o similares (así sea de manera temporal), realización de gastos no autorizados en beneficio propio o de terceros; en general, toda apropiación, desviación o uso de los bienes de propiedad o bajo responsabilidad de la empresa para ser destinados a fines diferentes de aquellos para los cuales hayan sido específicamente fabricados, adquiridos o recibidos.
<b>Falsedad en información</b>	Es la acción de crear, eliminar, modificar, alterar o divulgar cualquier tipo de información con el fin de distorsionar la realidad de la Fundación o de terceros afectando de esta forma la toma de decisiones de la Fundación. Suministro de información falsa para encubrir desempeño deficiente o para acceder a bonificaciones. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar falsos reportes para engañar a inversionistas, entidades financieras, reguladores o terceros en general.</li> <li>• Manipulación de los estados financieros mediante el reconocimiento inapropiado de ingresos, sobreestimación o subestimación de activos, subestimación de pasivos, estimados significativos y no acordes con la realidad del negocio y a las políticas contables, entre otros.</li> </ul>
<b>Registros contables</b>	Cualquier transacción realizada por la Fundación debe ser registrada completamente, de forma precisa y detallada, de tal manera que el propósito y el monto de cada transacción sea claro. Ninguna cuenta o pago debe mantenerse por fuera de los registros contables. Bajo ninguna circunstancia se deben realizar en los libros y registros contables entradas falsas, engañosas o que no reflejen la realidad de las operaciones.
<b>Extorsión</b>	Es el constreñimiento que se hace a una persona con el fin de hacer, tolerar u omitir alguna cosa para obtener provecho, utilidad o beneficio ilícito para sí o para un tercero. Es un delito que afecta tanto la libertad como la propiedad y la integridad física. Se debe considerar como una de las múltiples formas de coaccionar la libertad individual.

**20. MODALIDADES QUE VAN EN CONTRA DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO**

<b>Infracción a la propiedad intelectual o información confidencial</b>	Es la acción de obtener un secreto comercial, información confidencial, sin la debida autorización de la Fundación o su usuario autorizado; así como vender, ofrecer, divulgar o utilizar impropiaemente los secretos comerciales o información confidencial de la Fundación.
<b>Conflicto de Interés</b>	Se entiende por conflicto de interés la situación en virtud de su actividad o de su cargo, se enfrenta a distintas alternativas de conducta o decisión con relación a intereses contrapuestos e incompatibles entre sí, ninguno de los cuales puede privilegiarse en atención a sus obligaciones legales o contractuales.
<b>Contribuciones Políticas</b>	FUNDAGAN no financia ni promueve partidos políticos, ni a sus representantes o candidatos. Igualmente, no patrocina congresos o actividades que tengan como fin la propaganda política. Por ello, no se pueden utilizar para tales fines los bienes, instalaciones o recursos de la Fundación. Del mismo modo, se abstienen de promover candidaturas o partidos políticos de forma directa o indirecta.
<b>Donaciones</b>	Se entiende por donación, el acto por medio del cual una persona transfiere, gratuita e irrevocablemente, una parte de sus bienes a otra persona que la acepta. Todas las donaciones realizadas para la Fundación deben tener un origen lícito y se deben realizar siguiendo los procedimientos internos para su recepción y su uso correcto dentro de la Fundación.
<b>Regalos, Invitaciones y Entretenimiento</b>	Se entiende como interacción la acción de solicitar, aceptar, ofrecer o suministrar regalos, entretenimiento, hospitalidad, viajes, patrocinios con el fin de inducir, apoyar o recompensar una conducta irregular, con relación a obtener cualquier negocio que involucren a la Fundación. Los regalos, gastos de entretenimiento u otras cortesías para beneficio del personal vinculado no son permitidos.

**21. DIVULGACIÓN**

Los principales destinatarios de este Código son empleados, clientes y contratistas, junta directiva y otros órganos decisorios.

El presente código debe ser divulgado a todo el personal y demás grupos de interés, se encuentra disponible en la página web [www.fundagan.org.co](http://www.fundagan.org.co)

**22. ADMINISTRACIÓN**

Es responsabilidad de la alta dirección, los empleados y contratistas de la Fundación, bien sea que se trate de los recursos propios de la Fundación o de los que ésta administre, la correcta aplicación de este código.

Estará a cargo de la Dirección Ejecutiva, atender los requerimientos y sugerencias que le sean formulados por parte de la alta dirección en relación con la aplicación consuetudinaria de este código.

## 22. ADMINISTRACIÓN

El cuerpo directivo, empleados, contratistas o voluntarios que incumplan lo dispuesto en este código, incurrirán en una falta grave y su continuidad en la Fundación será suspendida.

## 25. APROBACIÓN

	NOMBRE	CARGO	FECHA
<b>ELABORÓ</b>	Luisa Fernanda Sánchez	Profesional de calidad	<b>07/09/2023</b>
<b>REVISÓ</b>	Nataly Delgado Pinzón (delegada por la alta dirección)	Representante legal	<b>10/10/2023</b>
<b>APROBÓ</b>	Nataly Delgado Pinzón (delegada por la alta dirección)	Representante legal	<b>10/10/2023</b>

## 26. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	ACTUALIZACIÓN	FECHA
1	Creación del documento	07/09/2023