

CÓDIGO DE CONDUCTA

1. DEFINICIONES

• **Conflicto de Interés:** Son aquellas situaciones en las que la integridad de una acción conlleva a la Alta Dirección, Administración, Los Comités, Asociados y al Personal a tener que decidir entre el actuar en beneficio de FODEMCA o en provecho propio.

Se entiende por provecho propio el derivado de cualquier decisión en beneficio personal, de su cónyuge, compañero o compañera permanente o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho. En este caso existe la obligación consistente en revelar y administrar el conflicto de interés.

• **Soborno:** Es el acto de ofrecer, prometer, solicitar o aceptar cualquier cosa de valor en dinero o en especie (atenciones, regalos, productos y servicios), con el fin corrupto de obtener o lograr un beneficio o ventaja inapropiada a favor propio o de un tercero o de influir en un acto o decisión.

• **Soborno transnacional:** Es el acto en virtud de cual, una persona jurídica, por medio de su personal, Administradores, Asociados, Contratistas o Sociedades Subordinadas, da, ofrece o promete a un servidor público extranjero, de manera directa o indirecta: (i) sumas de dinero, (ii) objetos de valor pecuniario o (iii) cualquier beneficio o utilidad a cambio de que dicho servidor público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.

• **Partes Relacionadas:** Son las personas naturales o jurídicas, que tienen con FODEMCA vínculos de administración, de propiedad directa e indirecta igual o superior al 5% y las sociedades donde cualquiera de las personas enunciadas anteriormente, tenga una participación directa o indirecta igual o superior al 10%.

• **Política:** Directrices o lineamientos documentados y comunicados, a través de los cuales se trazan las pautas generales encaminadas a cumplir con los objetivos estratégicos.

• **Riesgo:** Cualquier evento, amenaza, acto u omisión que en algún momento pueda comprometer el logro de los objetivos estratégicos de FODEMCA.

No está limitado a acontecimientos negativos o eventos inesperados; incluye también la ausencia o desaprovechamiento de oportunidades.

• **Terceras Partes:** Persona natural o jurídica con la cual FODEMCA tiene una relación comercial: Personal, Proveedores, Clientes, Usuarios, Vinculados económicos, Inversionistas. Estos pueden ser entre otros: asesores, consultores, arrendatarios, entidades del gobierno, y funcionarios o servidores públicos nacionales y/o extranjeros.

2. ASPECTOS GENERALES

a. Objeto y ámbito de aplicación

El presente Código de Conducta (en adelante, el “Código”) tiene por objeto establecer los lineamientos generales de comportamiento que deberán orientar la actuación de todos los vinculados a FODEMCA en relación con el desarrollo y ejecución de todos sus procesos y actividades.

Este Código es de cumplimiento obligatorio para todo el Personal de FODEMCA, en relación con todos los procesos y/o actividades que realice para y/o dentro de FODEMCA.

b. Normatividad

Los lineamientos establecidos en el presente Código tienen carácter general, por lo que podrán ser desarrollados en aquellas áreas en que se considere adecuado disponer de una regulación interna específica mediante otras políticas, procedimientos o guías (en adelante, la “Normatividad”).

Los términos empleados en este documento que no hayan sido expresamente definidos deberán interpretarse de conformidad con las definiciones contenidas en la Normatividad.

3. PRINCIPIOS GENERALES

a. Integridad en los negocios

Todo el Personal de FODEMCA desarrollará sus actividades con integridad y cumplimiento de los principios éticos. En ningún caso se admitirá como razón o

excusa un comportamiento contrario a los principios éticos. FODEMCA rechaza categóricamente cualquier actuación ilegal o indebida, tengan está o no un beneficio.

b. Cumplimiento de Normatividad

El Personal de FODEMCA deberá cumplir con las normas vigentes, sean estas nacionales o internacionales, en estricta observancia de los principios y lineamientos establecidos en este Código.

A continuación, se presentan las normas vigentes aplicables en Colombia y las normas internacionales para las materias de integridad, conducta y ética, sin embargo, el cumplimiento, alcance y entendimiento no debe limitarse a la normativa mencionada en el presente Código, por lo que, en caso de duda sobre el alcance o aplicación de una norma, se deberá consultar al Oficial de Cumplimiento o abogado de la entidad.

Normativa nacional:

- Constitución Política de Colombia de 1991 - Por el cual se establece los principios y derechos fundamentales en Colombia.
- Ley 599 de 2000 - Código Penal Colombiano por el cual se regulan los delitos y sanciones penales en Colombia.
- Ley 410 de 1971 - Código de Comercio por el cual se regulan las normas comerciales en Colombia.
- Ley 1581 de 2012 - Establece disposiciones para la protección de datos personales en Colombia.
- Circular Básica Contable y Financiera de la Superintendencia de la Economía Solidaria -Número 22 de 2020

Normativa nacional en Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo:

- Ley 526 de 1999 – Por medio de la cual se crea la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF).
- Decreto 1497 de 2002 – Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 526 de 1999 y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 101 de 2013 Vehículos – Por la cual se impone a las personas naturales, sociedades comerciales y empresas unipersonales dedicadas de manera profesional en el territorio nacional a la compraventa y/o compraventa mediante consignación de vehículos automotores nuevos y/o usados.
- Circular Anexo 1 – ROS reporte de operaciones sospechosas, Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF) 2014.
- Circular Externa 100-006 – Circular Externa de la Superintendencia de Sociedades, 19 de agosto de 2016: Capítulo X – Autocontrol y gestión del riesgo LA/FT y reporte de operaciones sospechosas a la UIAF.
- Circular Externa 100-005 – Circular Externa de la Superintendencia de Sociedades, 17 de junio de 2014: Sistema de autocontrol y gestión del riesgo LA/FT, reporte obligatorio de información a la UIAF.
- Circular Externa 100-004 – Circular Externa de la Superintendencia de Sociedades, 7 de octubre de 2009: Prevención del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo (LA/FT).

Nivel internacional en materia de ética, integridad y conducta:

- Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 – La cual establece los derechos fundamentales a nivel internacional.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 – El cual protege los derechos civiles y políticos a nivel internacional.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 – El cual protege los derechos económicos, sociales y culturales a nivel internacional.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción de 2003 – Por la cual se

establecen medidas para prevenir y combatir la corrupción a nivel internacional.

Resoluciones y documentos del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en Materia de Lavado de Activos:

- Documento CONPES 3793, 18 de diciembre de 2013 – Política Nacional antilavado de activos y contra la financiación del terrorismo.
- Recomendaciones del GAFI – Estándares Internacionales sobre la lucha contra el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva, febrero de 2012.

c. Conflictos de Interés

El Personal de FODEMCA deberá actuar con lealtad hacia este, evitando entrar en situaciones o relaciones jurídicas que supongan un conflicto entre sus intereses particulares o el de terceros, sea por amistad íntima o enemistad. En caso de que un potencial Conflicto de Interés se presente, el tercero que se encuentre en dicha situación informará del mismo a su superior jerárquico o a los encargados de dirimir, en el caso de FODEMCA al Comité de Gobierno Corporativo, el potencial conflicto y deberán dar cumplimiento a lo establecido en las recomendaciones. Finalmente, el Personal con un vínculo con alguna de las empresas de FODEMCA deberán realizar un reporte anual de situaciones que sean de su conocimiento y deban ponerse a consideración para su adecuada gestión.

En específico FODEMCA define un conflicto de intereses como una situación en la que un individuo o una organización tiene intereses que compiten entre sí, lo que puede llevar a decisiones o acciones que no son éticas o imparciales. En otras palabras, se trata de una situación en la que una persona o entidad tiene un interés personal o financiero que puede influir en su capacidad para tomar decisiones objetivas y justas.

Ejemplos:

1. Honestidad e integridad: FODEMCA se compromete a actuar con honestidad e integridad en todas sus operaciones comerciales, respetando las leyes

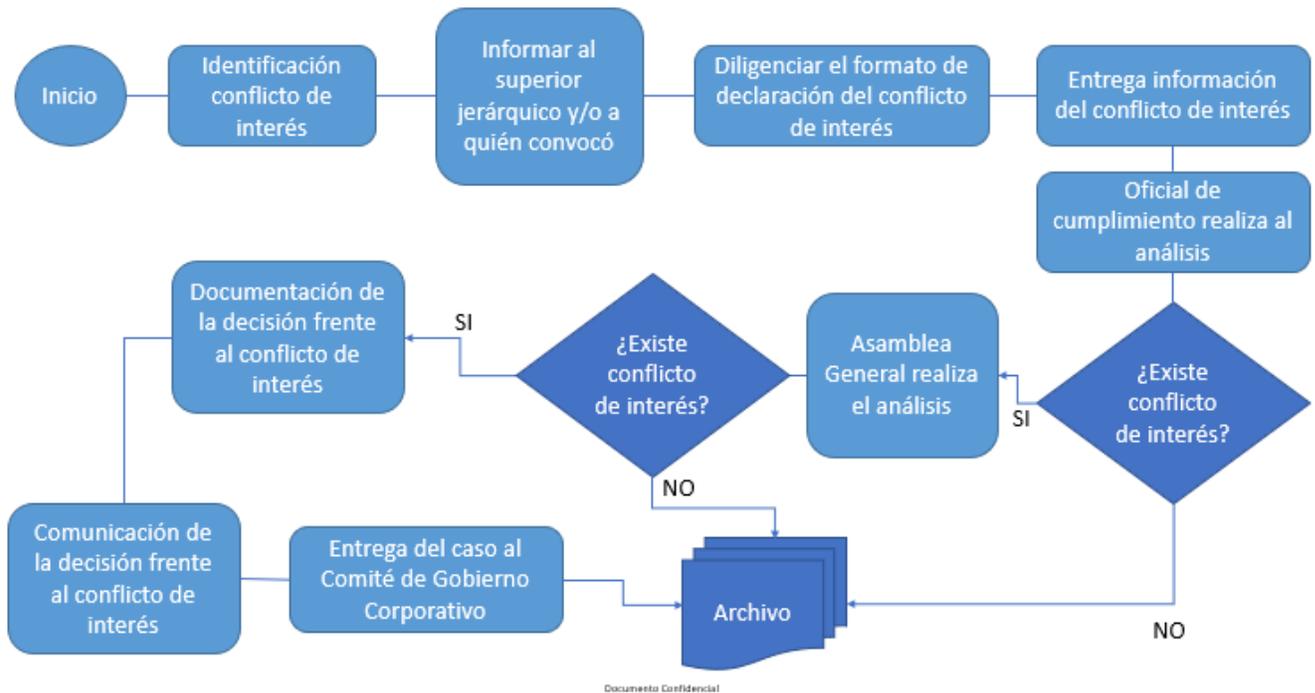
y regulaciones aplicables y manteniendo altos estándares éticos en todas sus actividades.

2. Prevención del soborno y la corrupción: FODEMCA se compromete a prevenir y luchar contra el soborno y la corrupción en todas sus operaciones comerciales, y a cumplir con las leyes y regulaciones aplicables en esta materia.

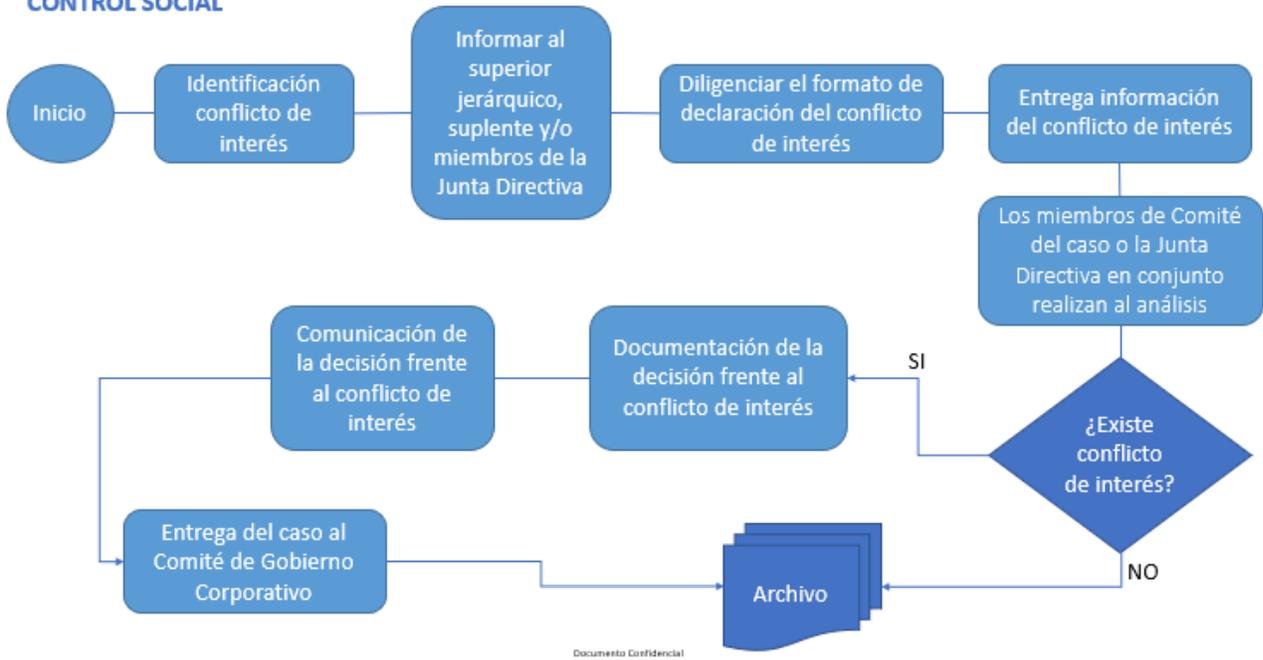
3. Cumplimiento de las leyes y regulaciones: FODEMCA se compromete a cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables en los sectores y en todas las jurisdicciones donde opera.

Cómo actuar en caso de identificación de conflicto de interés, según el grupo de interés

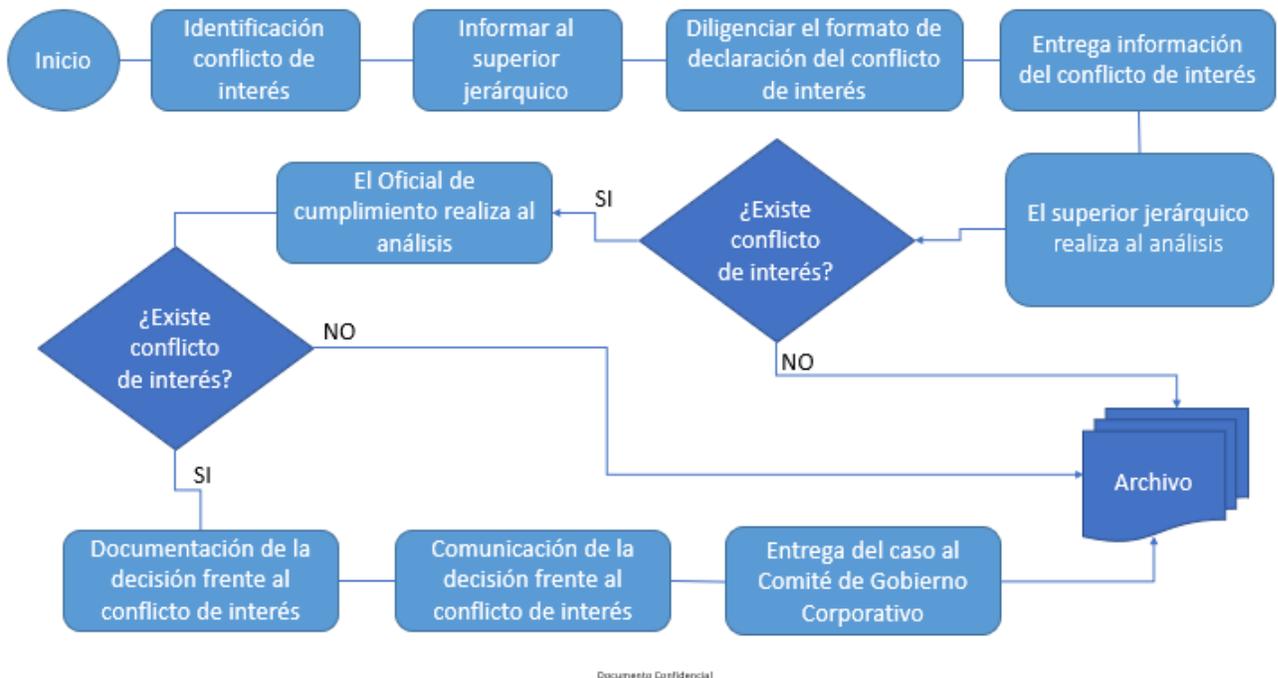
1.1 DELEGADOS



1.2 MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA, COMITÉS ESPECIALES, COMISIONES TEMPORALES Y COMITÉ DE CONTROL SOCIAL



1.3 TRABAJADORES EMPLEADOS Y GERENCIA



d. Confidencialidad

El Personal de FODEMCA, mantendrá estricta confidencialidad y cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 sobre toda la información no pública que reciban en el desarrollo de su trabajo. Esta obligación de confidencialidad se deberá respetar aun después de cesar su relación profesional con FODEMCA. Además, el deber de confidencialidad se extiende a cualquier información no pública de Terceras Partes (entendiendo el término como aquellos sujetos que tienen relación con FODEMCA de manera indirecta) de la que se disponga en virtud de las relaciones comerciales o empresariales que FODEMCA mantenga con estos últimos.

Ejemplos:

1. Confidencialidad y privacidad: FODEMCA se compromete a proteger la información confidencial de sus Clientes, Personal y Proveedores, y a no divulgarla a Terceras Partes sin su consentimiento previo.
2. Protección de datos interno: FODEMCA y el Personal de este se compromete a proteger los datos que obtenga de Terceras Partes.

e. Relacionamiento con grupos de interés

En las relaciones con Entidades Públicas y con Terceras Partes, no se realizará ninguna actuación que pueda interpretarse directa o indirectamente, como una forma de obtener indebidamente una decisión o trato favorable al FODEMCA. Asimismo, se rechaza todo acto que tenga por objeto o efecto la comisión de conductas de Corrupción, soborno transnacional, lavado de activos y sus delitos fuente, financiación del terrorismo, fraudes o que conlleven a la violación al régimen de libre competencia, en relacionamientos tanto con el sector público como con en el privado, de acuerdo con lo establecido en el Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000), el Código de Comercio, Estatuto Anticorrupción Colombiano, el régimen de Protección de la Competencia (Ley 2195 de 2022, por medio de la cual se adoptan medidas en transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones (18 de enero 2022) - modifica los art. 14/25/26 de la Ley 1340 de 2009 "Protección de la Competencia) y la Normatividad aplicable.

f. Selección y contratación del Personal

Las políticas de contratación y promoción de Personal en ningún caso contendrán prácticas discriminatorias y siempre se sujetarán a las políticas de contratación y selección de Personal del FODEMCA. Asimismo, cualquier forma de acoso laboral está absolutamente prohibida y, en caso de producirse, se adoptarán las medidas oportunas de acuerdo con la legislación laboral colombiana vigente (Por ejemplo, aplicación de medidas disciplinarias de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo, previo cumplimiento del procedimiento ante el Comité de Convivencia Laboral el cual tiene por objeto prevenir las conductas de acoso laboral y atenderlas en caso de presentarse). El Personal de FODEMCA recibirá adecuada inducción, recursos, apoyo, instrumentos y capacitación para el desarrollo de sus funciones.

g. Respeto de los derechos humanos

FODEMCA actúa de una manera socialmente responsable, y, por tanto, está comprometido con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. De acuerdo con estos principios, FODEMCA se obliga a que ningún Personal de FODEMCA ni ninguna Tercera Parte (Asociados, Clientes, Proveedores, Administradores) con la que contrate o se relacione, realicen prácticas que supongan trabajo forzoso u obligatorio, delitos de trata de personas o trabajo infantil.

Asimismo, FODEMCA se obliga a desarrollar sus actividades y negocios contribuyendo al desarrollo sostenible, con la mayor responsabilidad medioambiental, social y rigiéndose por los principios ESG (Por sus siglas en inglés: Environmental, Social & Governance). Dichos principios hacen referencia a los factores que convierten a FODEMCA en sostenible a través de compromisos sociales, ambientales y de buen gobierno corporativo, para lo cual se adoptarán medidas e índices que le permitan medir e implementar estrategias alineadas a la sostenibilidad.

h. Cuidado de la reputación e imagen

El Personal de FODEMCA, consciente de que la reputación y la imagen de la entidad depende del comportamiento de cada uno de sus integrantes, deberá velar por el prestigio y la buena imagen de esta.

4. MECANISMO DE DENUNCIAS

FODEMCA, ha destinado un canal para la denuncia de actividades indicadas en el presente documento y que corresponden a violaciones o prácticas en contra de la integridad, mecanismo que puede ser consultado en la página web:

www.fodemca.com sección FODEMCA DIGITAL /ASK

5. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

FODEMCA tiene un firme y permanente compromiso con la seguridad y la salud en el trabajo, así como con el cumplimiento de toda la normatividad que resulta de aplicación en la materia, de modo que este compromiso constituye un valor esencial en el desarrollo de sus actividades.

En este sentido, FODEMCA proveerá a todo su personal de los medios y recursos necesarios para que puedan llevar a cabo sus cometidos en condiciones de seguridad, y su Personal deberá realizar un uso responsable de los mismos.

El Personal de FODEMCA asume la responsabilidad de dar un cumplimiento riguroso a las normas de seguridad y salud laboral, en el desempeño de sus actividades, velando por su propia seguridad y por la de quienes les rodean. De igual modo, el Personal de FODEMCA divulgará entre sus compañeros y subordinados sus conocimientos en la materia y promoverán el cumplimiento de las mejores prácticas de protección y prevención de riesgos laborales.

6. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

FODEMCA propende por el desarrollo sostenible. En esta línea, desarrolla su actividad asumiendo el firme compromiso de preservar y respetar el medio

ambiente, el componente social y la gobernanza empresarial sobre la base de los siguientes principios:

1. Contribuir a la conservación de los recursos naturales, que se consumirán en todo caso con criterios de racionalidad, eficacia y ahorro.
2. Reducir la generación de residuos, gestionarlos adecuadamente y fomentar su reutilización.
3. Capacitar e informar al Personal de FODEMCA en materia medioambiental. Proponer a las Terceras Partes y aceptar aquellas alternativas que favorezcan el medio ambiente.
4. Compartir experiencias y conocimientos con otras empresas, instituciones y demás agentes sociales relacionados con el medio ambiente.

Estos principios, que guiarán la actividad de FODEMCA, permitirán compaginarla con el respeto y la preservación del medio ambiente.

7. POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

La Política Anticorrupción constituye la norma marco encargada de establecer los principios, valores y compromisos de FODEMCA en el cumplimiento de las regulaciones aplicables en materia anticorrupción, así como las obligaciones, objetivos y marco de actuación necesarios para el desarrollo de los procesos y actividades de FODEMCA en un contexto de ética e integridad empresarial.

La Política busca prevenir, prohibir y sancionar las conductas de soborno, corrupción en cualquiera de sus modalidades, tanto en el sector público como en el privado, prácticas contrarias a la libre competencia de mercado, fraudes, así como otras conductas ilegales o inapropiadas para realizar negocios. En esta línea, FODEMCA espera que todo su Personal y Terceras Partes rechacen todo acto relacionado con las conductas mencionadas, así como cualquier forma de actuación impropia o deshonesta, sea con funcionarios públicos o privados, nacionales o internacionales, por lo tanto, se obligan a desempeñar sus funciones de acuerdo con los más altos niveles de integridad.

8. MARCO JURÍDICO SOBRE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL SOBORNO TRANSACCIONAL

Conforme a la Ley 1778 de 2016, el Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000) y Estatuto Anticorrupción Colombiano (Ley 1474 de 2011) que fue modificado por la ley 2195 de 2022, por las cuales se dicta normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción, entre las cuales está el régimen sancionatorio.

Para garantizar el cumplimiento de la normativa y promover la cultura de la ética empresarial en FODEMCA, la ley ha definido las siguientes obligaciones, frente al tema en concreto:

- 1. Implementar medidas de prevención y detección del soborno:** Las personas jurídicas deben implementar medidas de prevención y detección del soborno, tales como la elaboración de un manual de ética y conducta empresarial, la realización de programas de capacitación al Personal y Directivos sobre el tema del soborno, y la creación de un canal de denuncias para que el Personal pueda reportar cualquier conducta sospechosa.
- 2. Realizar debida diligencia:** Las personas jurídicas deben realizar una debida diligencia en relación con sus proveedores y socios comerciales, a fin de identificar posibles riesgos de corrupción y tomar las medidas necesarias para mitigarlos.
- 3. Designar un responsable de cumplimiento:** Las personas jurídicas deben designar a una persona encargada de velar por el cumplimiento de las medidas de prevención y detección del soborno, así como de coordinar la implementación del código de conducta y ética empresarial.
- 4. Mantener registros:** Las personas jurídicas deben mantener registros de todas las transacciones comerciales y financieras, a fin de poder detectar posibles irregularidades en el futuro.
- 5. Cooperar con las autoridades:** En caso de que se detecte un caso de soborno, las personas jurídicas deben cooperar con las autoridades en la investigación y el enjuiciamiento de los responsables, así como implementar las

medidas necesarias para evitar que se vuelvan a presentar conductas de este tipo en el futuro.

6. Prohibición de sobornos: El código de conducta y ética empresarial debe incluir una política clara de cero tolerancias hacia cualquier tipo de soborno, ya sea directo o indirecto, a cambio de cualquier tipo de beneficio.

7. Establecer sanciones: Las personas jurídicas deben establecer sanciones claras y específicas para el Personal o Directivo que viole las políticas de prevención y lucha contra el soborno, incluyendo la terminación de su contrato laboral y, en casos graves, la denuncia ante las autoridades competentes.

8. Monitoreo y evaluación: Es importante que las personas jurídicas realicen un monitoreo y evaluación periódica de las medidas de prevención y lucha contra el soborno, con el fin de determinar su efectividad y realizar los ajustes necesarios.

9. Divulgación del código de conducta y ética empresarial: El código de conducta y ética empresarial debe ser divulgado de manera amplia y transparente a todo el Personal, proveedores y socios comerciales de la empresa, a fin de que conozcan las políticas y medidas adoptadas para prevenir y combatir el soborno.

10. Compromiso de la Alta Dirección: La Alta Dirección de la empresa debe demostrar un compromiso claro y visible con la prevención y lucha contra el soborno, y liderar con el ejemplo en la implementación de las políticas y medidas adoptadas.

Las prohibiciones establecidas en la ley 1474 de 2011 y la ley 2195 de 2022 en materia de prevención y lucha contra el soborno. A continuación, se proporcionan algunas de las principales prohibiciones:

1. Soborno: Está prohibido para las personas jurídicas sobornar a un funcionario público, a persona de otra empresa o a cualquier otra persona, con el fin de obtener o mantener un negocio o ventaja indebida.

2. Fraude y corrupción: Está prohibido para las personas jurídicas incurrir

en prácticas fraudulentas o corruptas, como la falsificación de documentos o la manipulación de registros contables, con el fin de obtener una ventaja indebida.

3. Lavado de activos: Está prohibido para las personas jurídicas participar en actividades relacionadas con el lavado de activos, como la ocultación o transferencia de dinero proveniente de actividades ilícitas, con el fin de encubrir su origen.

4. Falta de diligencia debida: Está prohibido para las personas jurídicas no ejercer la diligencia debida en la prevención del soborno, como no contar con controles internos adecuados o no realizar una debida verificación de la identidad de sus Clientes y Proveedores.

5. Incumplimiento de normas aplicables: Está prohibido para las personas jurídicas no cumplir con las leyes y regulaciones aplicables en materia de prevención y lucha contra el soborno, como la ley 1474 de 2011 y la ley 2195 de 2022.

FODEMCA prohíbe expresamente cualquier conducta contraria a las normas antes citadas cometidas por Directores, Gerente, Miembros de Comités, Miembros de Junta Directiva, Jefaturas y/o quienes realicen actividades de administración o supervisión que promuevan o incurran en actos de corrupción transnacional.

9. RELACIONES CON SOCIOS DE NEGOCIO, PROVEEDORES, CLIENTES Y OTRAS CONTRAPARTES

De acuerdo con el Procedimiento de Debida Diligencia y la Ley 2195 de 2022, en especial su artículo 12 *"PRINCIPIO DE DEBIDA DILIGENCIA"*, la selección de las Terceras Partes se realizará siguiendo procedimientos competitivos y transparentes de manera que las relaciones con estos terceros se rijan igualmente por los principios éticos establecidos en este Código y en la Normatividad.

El Personal de FODEMCA no podrá percibir ninguna comisión, remuneración, facilidad crediticia o regalo de Terceras Partes. Se exceptúan los casos de atenciones comerciales o de mera cortesía, adicionalmente se aclara que el

Personal de FODEMCA puede recibir regalos o cortesías si estos provienen de manera directa por parte de FODEMCA o de la entidad en la que laboran.

Adicionalmente FODEMCA se compromete a no entregar ni ofrecer incentivos excesivos, ni altas recompensas que estén asociadas al desempeño, por cuanto ello puede conducir a relajar los controles y/o a pasar por alto las políticas, o generar actos deshonestos, ilegales o antiéticos del Personal de la entidad. En caso de entregar u ofrecer incentivos FODEMCA analizará los posibles efectos de éstos, tanto positivos como negativos, en el comportamiento de los empleados y asociados, y como éstos pueden afectar el perfil de riesgos de la entidad.

FODEMCA se abstendrá de ofrecer incentivos, bonificaciones o recompensas al personal, si éstos se calculan sobre: (i) la base únicamente del desempeño comercial y (ii) sin considerar el impacto en la exposición a los riesgos de la organización.

El Personal de FODEMCA se abstendrá de iniciar relaciones de negocio particulares con Terceras Partes con los que se relacione la entidad.

10. OBLIGACIONES CONTABLES Y TRIBUTARIAS

Para dar cumplimiento a las regulaciones que le son aplicables a FODEMCA, el personal y terceros vinculados, se obligan a:

1. Llevar estados financieros y demás documentación contable reflejando correctamente su situación financiera, tributaria y patrimonial en cumplimiento de las normas nacionales e internacionales de contabilidad.
2. No realizar transacciones que tengan como por objeto o finalidad la evasión, elusión o defraudación tributaria o la falsedad de la información contable o financiera.
3. Realizar un uso prudente del patrimonio y velar por que sus activos no sufran pérdida o deterioro no justificado.
4. Asegurarse de que todos los libros y registros contables y financieros de FODEMCA reflejen de forma precisa, transparente y completa sus operaciones, transacciones, adquisiciones y disposición de activos.

Como regla general, todas las transacciones deberán realizarse a través del sistema financiero del FODEMCA. Los pagos deberán estar debidamente justificados en facturas, cuentas de cobro, contratos y demás de los documentos y procedimientos establecidos en FODEMCA para efectuar pagos.

11. PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

El Personal de FODEMCA mantendrá especial cuidado y compromiso en la protección de los derechos de propiedad intelectual e industrial propia y ajena, entre los que se incluyen los derechos de patentes, marcas, nombres de dominio; proyectos, programas, bases de datos y sistemas informáticos; conocimientos, procesos, tecnología, “know-how”; equipos, manuales, videos; o derechos sobre conocimientos técnicos especializados.

El Personal de FODEMCA respetará los derechos de propiedad intelectual e industrial de FODEMCA, y su uso se hará exclusivamente en el desarrollo de su actividad en el mismo, y se procederá a la devolución de todos los materiales en que tales derechos se soporten tan pronto como sean requeridos.

También se respetarán los derechos e información de propiedad intelectual e industrial que:

- Ostenten Terceras Partes ajenas a FODEMCA;
- Aquellas que se construyan de manera conjunta con Terceras Partes en el marco de la relación comercial o contractual; o
- Información que sea entregada por Terceras Partes para uso del FODEMCA.

12. CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN

Para garantizar el adecuado conocimiento del Código y de la Normatividad, FODEMCA desarrollará las actividades de capacitación periódicas y mantendrán un registro de estas, debiendo conservar una acreditación documental de su efectiva realización, lo cual se definirá en el plan anual de capacitaciones.

Además, el Oficial de Cumplimiento acompañará a fin de que los materiales de capacitación que se elaboren por FODEMCA se ajusten al contenido del Código, así como a las exigencias de la normatividad vigente.

13. INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO Y DE LA NORMATIVIDAD

El Código y la Normatividad son normas de obligatorio cumplimiento y forman parte de las obligaciones inherentes a la relación laboral, comercial o legal, por lo que su vulneración dará lugar a la imposición de sanciones previstas en la legislación laboral, comercial y la establecida en el Código Penal Colombiano, en la medida que resulte aplicable a la conducta.

FODEMCA decidirá las medidas que procedan en caso de incumplimiento del Código y de la Normatividad vigente. El Personal de FODEMCA que tenga conocimiento de cualquier incumplimiento del Código y de la Normatividad vigente, deberán comunicarlo al Oficial de Cumplimiento.

Dado que FODEMCA podría ser responsable de la actuación de Terceras Partes con las que mantiene relaciones contractuales, FODEMCA tiene el propósito de que todas las personas y empresas que contraten con ella cumplan con los mismos estándares y principios de integridad, especialmente los Clientes, Proveedores, Socios de Negocio y Asesores externos. Por ello, FODEMCA dará las oportunas directrices al Personal, entre las cuales se encuentra la obligación contractual de cumplimiento de este Código, para que velen porque se informe a las Terceras Partes del contenido de este Código y de que los contratos que se suscriban con ellas recojan las exigencias del Código y, en su caso, de la normatividad que sean de aplicación.

14. SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

La Junta Directiva será el ente responsable de la función de supervisión del cumplimiento de este Código y de la Normatividad. Además, FODEMCA se reserva el derecho a realizar controles dentro de la legalidad vigente con el objeto de aplicar el presente Código y prevenir actividades que puedan afectar al cumplimiento legal, la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de la información.

15. VIGENCIA

El Código entrará en vigor, una vez aprobado por la Junta Directiva, debiendo ser comunicado a todo el Personal de FODEMCA y estará vigente hasta tanto no se apruebe su modificación, sustitución, adición y/o derogatoria.

ARTA DE ADHESIÓN Y COMPROMISO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Dejo constancia que he leído el Código de Buen Gobierno y Conducta de FODEMCA y que comprendo la importancia y el contexto de las reglas aquí contenidas.

Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todo el Personal de FODEMCA y que, al cumplir con el Código Conducta de FODEMCA, todos contribuimos a crear un mejor ambiente de trabajo en el cual podemos crecer como personas y profesionales.

Manifiesto que estoy en cumplimiento con los estándares de conducta establecidos, y en todo caso, ante cualquier duda, me comprometo a consultar a los encargados de dirimir riesgos respecto a la interpretación y aplicación de las normas y políticas incluidas en este Código, con la aceptación entiendo que el incumplimiento del Código tendrá implicaciones legales que serán definidas acorde a la magnitud de los hechos.

Lugar y fecha _____

Firma _____

Nombre completo _____

- 16. Anexo 1. Documento de apoyo de debida diligencia**
- 17. Anexo 2. Política antifraude**
- 18. Anexo 3. Política antisoborno**

Aprobado por la Junta Directiva del FODEMCA en reunión celebrada en la ciudad de Bogotá, el día 21 del mes de febrero de 2024, según consta en el Acta No. 427 y deroga los documentos anteriores y cualquier norma que le sea contraria o que sea anterior, sobre el mismo tema.

Para constancia firman,

Constanza Moreno Rodriguez
Presidente

Octavio Rojas Camargo
Secretario

ANEXO CONTROL DE CAMBIOS

Numeral	Descripción del Cambio	Fecha del Cambio