



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

ÍNDICE

CONTEXTO

1. CAPITULO I - GENERALIDADES

- 1.1. PRESENTACION
- 1.2. OBJETIVO
- 1.3. DESTINATARIOS
- 1.4. COMPROMISO

2. CAPITULO II - MARCO INSTITUCIONAL DE LA FUNDACION

- 2.1. NATURALEZA JURIDICA
- 2.2. MISION
- 2.3. VISION
- 2.4. OBJETIVOS
- 2.5. GRUPOS DE INTERES
- 2.6. ESTRUCTURA

3. CAPITULO III - DISPOSICIONES ETICAS EN LA FUNDACION

3.1. PRINCIPIOS DE ACTUACION DE LOS TRABAJADORES, MIEMBROS DEL PATRONATO, MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO, DIRECCION EJECUTIVA Y REVISORIA FISCAL

- 3.1.1. PRINCIPIO DE RELEVANCIA
- 3.1.2. PRINCIPIO DE EXCELENCIA
- 3.1.3. PRINCIPIO DE EQUIDAD E INCLUSION
- 3.1.4. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA
- 3.1.5. PRINCIPIO DE SELECTIVIDAD E IMPACTO
- 3.1.6. PRINCIPIO DE COMPLEMENTARIEDAD
- 3.1.7. PRINCIPIO DE COOPERACION
- 3.1.8. PRINCIPIO DE PARTICIPACION
- 3.1.9. PRINCIPIO DE PREVALENCIA DEL INTERÉS GENERAL

OTROS PRINCIPIOS

- 3.1.10. PRINCIPIO DE LEGALIDAD
- 3.1.11. PRINCIPIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
- 3.1.12. PRINCIPIO DE GARANTÍA DEL DEBIDO PROCESO
- 3.1.13. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION
- 3.1.14. PRINCIPIO DE MAXIMA DIVULGACION
- 3.1.15. PRINCIPIO DE CELERIDAD

3.2. VALORES ETICOS

3.3. PRINCIPIOS ETICOS



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

3.4. CONDUCTAS ETICAS E INTEGRIDAD

3.5. OTRAS DISPOSICIONES

3.5.1. COMPROMISO

3.5.2. ORGANOS DE LA FUNDACION

3.5.3. MIEMBROS DE LA FUNDACION

3.5.4. ORGANOS DE CONTROL EXTERNO.

CAPITULO IV - POLITICA PARA LA GESTION ETICA EN LA FUNDACION

4.1. COMPROMISO CON LAS PRACTICAS ETICAS

4.2. POLITICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

4.3. POLITICA DE RESPONSABILIDAD FRENTE AL MEDIO AMBIENTE

4.4. POLITICA DE RESPONSABILIDAD FRENTE A LOS DERECHOS HUMANOS

4.5. POLITICA FRENTE AL CONFLICTO DE INTERESES

CAPITULO V - LUGAR DE TRABAJO EN LA FUNDACION

5.1. POLITICA DE GESTION DEL RECURSO HUMANO

5.2. PUESTO DE TRABAJO

CAPITULO VI - CONDUCTAS ANTI-ETICAS

6.1. PRÁCTICAS ANTI-CORRUPCIÓN Y ANTI-SOBORNO Y LAVADO DE ACTIVOS/ FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO

6.2. ACTIVIDADES TRANSACCIONALES O COMERCIALES Y COMPETENCIAS

6.3. ACTOS CONTRA LA DIGNIDAD

6.4. USO INDEBIDO DE INFORMACION CONFIDENCIAL

CAPITULO VII - ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN LA FUNDACIÓN

7.1. INFORMACION CRÍTICA O SENSIBLE

✓ 7.2. PRINCIPIOS DE ETICA INFORMATICA



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

CONTEXTO

Fundación Carolina Colombia (En adelante denominado como “La Fundación”) reconoce que su reputación está determinada por los actos correctos de todos sus trabajadores y, por lo tanto, se esfuerza por lograr los más altos estándares de comportamiento ético y cumplimiento legal.

Una adecuada conducta y especialmente en el caso de las entidades sin ánimo de lucro, permiten lograr el cumplimiento de sus objetivos sociales y misionales, así como contar con una sostenibilidad, articulada con el respeto y apoyo de las partes interesadas, sus beneficiarios sociales y la comunidad a la que impacta de forma general, razón por la cual, nuestras decisiones y acciones son tan importantes como la calidad de nuestro servicio social.

En el presente Código de Ética y Conducta (en adelante denominado como “Código”) se establece la filosofía fundamental para guiar la conducta de La Fundación de manera correcta, lo cual incluye normas de comportamiento coherentes con el objetivo, visión y misión de La Fundación.

Cualquier problema o situación de incumplimiento al presente Código, o situación en la que usted considere que se está incumpliendo una norma o política, podrá reportarla al representante legal de La Fundación y a los canales de denuncia de la **línea ética** número **01800975821** y **correo electrónico** lineaetica@lineaetica.com.co

CAPITULO I - GENERALIDADES

1.1. PRESENTACIÓN

La Fundación, identificada con NIT 830.137.819-5 (en adelante denominada como “La Fundación”), conduce sus prácticas sociales con integridad y ética. La confianza y la lealtad que se ofrecen a todos los trabajadores sin importar la jerarquía o nivel dentro del esquema social en el que se encuentre, son valores arraigados en nuestra cultura de Transparencia, Participación, Coordinación, Pluralismo, Excelencia, Impacto, Independencia, Complementariedad, influyendo para que cada uno de ellos ayude a controlar y cumplir con las reglas y directrices que se expresan en el presente Código.

En el mismo sentido, nuestras relaciones con autoridades, beneficiarios sociales, contratistas, proveedores y la comunidad en general, están orientadas por nuestro compromiso con la integridad y la ética.

1.2. OBJETIVO

El presente código establece guía de comportamiento ético y disposiciones de autorregulación, que orienten y garanticen una gestión eficiente, íntegra y transparente de La Fundación, que deben:

- Responder a la necesidad de desarrollar un proceso de ética, liderado por el Representante Legal, a través de distintas actividades encaminadas a construir una conducta ética de trabajo y de servicio entre los trabajadores de La Fundación.





CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

- Orientar la planificación de las gestiones en los procesos, a través de una guía que incluya acuerdos, prácticas y protocolos éticos, para generar y fortalecer una conciencia recta y un accionar íntegro.
- El presente código tiene también como objetivo establecer las pautas y principios de conducta que deben observar los trabajadores de La Fundación en sus relaciones internas dentro de La Fundación y en las relaciones con los grupos de interés.

1.3. DESTINATARIOS

Este Código será aplicable a los Trabajadores, Miembros del Patronato, Miembros del Consejo Directivo, Dirección Ejecutiva o Representante Legal de La Fundación, cualquiera que sea la forma de su vinculación, y a todo Tercero, entre otros los Becarios, los Benefactores, los Donantes, los Aliados estratégicos en los proyectos, los Patrocinadores y Revisoría Fiscal de La Fundación.

1.4. COMPROMISO

De acuerdo con lo establecido en el presente Código, los trabajadores de La Fundación se deben comprometer a orientar actuaciones en el ejercicio de las actividades de promover la cooperación avanzada en el sector Educativo, Científico y Cultural entre Colombia, España e Iberoamérica, por medio de las alianzas público-privadas inclusivas y sostenibles, hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de la Misión y Visión de La Fundación, dentro de un marco de respeto, convivencia, responsabilidad, honestidad, integridad y transparencia.

Los Trabajadores, miembros del Patronato, miembros del Consejo Directivo, Dirección Ejecutiva o Representante Legal y Revisoría Fiscal se comprometen a ser congruentes, en su conducta diaria, con los principios, valores y directrices establecidas en el presente Código.

CAPITULO II - MARCO INSTITUCIONAL DE LA FUNDACION

2.1 NATURALEZA JURIDICA

La Fundación Carolina se creó por acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de septiembre de 2000, con el fin de fomentar las relaciones culturales y la cooperación en materia educativa y científica entre España y los países de la Comunidad Iberoamericana de Naciones y con otros con especiales vínculos históricos, culturales y geográficos.

La Fundación, legalmente constituida como entidad sin ánimo de lucro, de iniciativa privada mediante escritura pública No. 0000304 el 21 de febrero de 2004 otorgada en la Notaría primera de la ciudad de Cartagena de Indias e inscrita ante Cámara de Comercio de Bogotá el día 25 de marzo de 2004 bajo el número 0006970 del libro I de las Entidades Sin Ánimo de Lucro, identificada con NIT. 830.137.819-5, ubicada en la República de Colombia con domicilio en Bogotá D.C. en la carrera 11 No. 93-67 Piso 3 y correo electrónico de notificación direccionejecutiva@fundacioncarolina.org.co.



2.2. MISION

La Fundación Carolina Colombia promueve la cooperación avanzada en el sector educativo, científico y cultural entre Colombia, España e Iberoamérica por medio de alianzas público-privadas inclusivas y sostenibles.

2.3 VISION

Al 2030, la Fundación Carolina Colombia será una institución líder en el desarrollo de proyectos con enfoque diferencial en el sector educativo, científico y cultural, alineados con la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, para contribuir al bien común de nuestras sociedades.

2.4. OBJETIVOS

El desarrollo del objeto de La Fundación se realizará principalmente a través de las siguientes actividades:

1. Programas de becas y de formación, destinados principalmente a estudiantes, profesores, artistas y profesionales, así como ayudas y subvenciones para estudios e investigación.
2. Organización de cursos, seminarios, conferencias, reuniones y otros actos análogos.
3. Realización de exposiciones o exhibiciones sobre temas que fomenten la cultura.
4. Preparación y edición de libros, revistas, y toda clase de publicaciones, para la difusión de las ideas que constituyen su objeto.
5. Las demás que señale el Patronato.

2.5. GRUPOS DE INTERES

La Fundación reconoce que el éxito de su gestión depende de las relaciones internas con sus Trabajadores, Miembros del Patronato, Miembros del Consejo Directivo, Dirección Ejecutiva o Representante Legal, y externamente con sus usuarios externos, como lo son: los Becarios, los Benefactores, los Donantes, los Aliados estratégicos en proyectos, los Patrocinadores del Gobierno, las Entidades de Educación y de Cultura, los entes de Vigilancia y Control y Revisoría Fiscal.

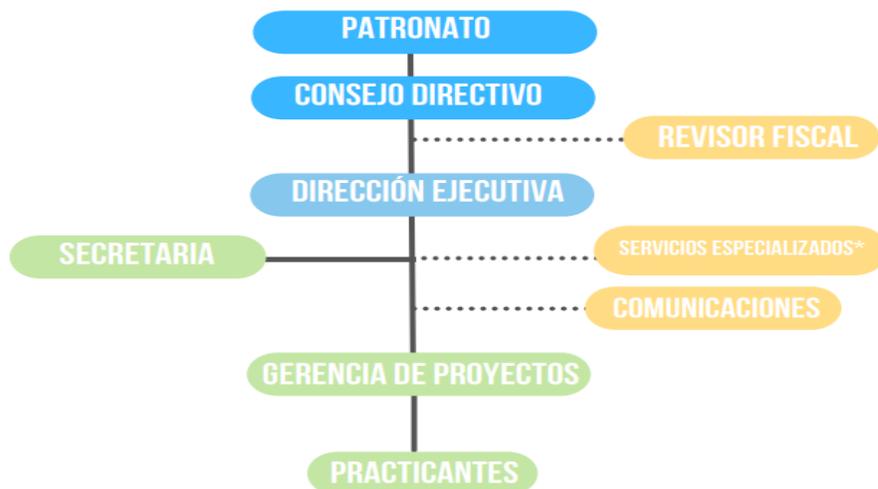
La memoria de Sostenibilidad y Gestión es el resultado visible de un proceso que ha procurado siempre involucrar a los grupos de interés en la planeación, ejecución y evaluación de la gestión de La Fundación, en todas sus etapas.

Los resultados se analizan de forma tal que permiten diseñar acciones de mejoramiento y fijar las metas para los períodos siguientes, justificadas en los macro indicadores y especialmente en los indicadores de gestión de los programas.

La Fundación mantiene abiertos canales de comunicación permanente y fluida con sus grupos de interés ya identificados, a través de diferentes modalidades. Se valida la información suministrada por los diferentes grupos de interés, a través de múltiples herramientas como encuestas, entrevistas personales, reuniones de órganos de gobierno, etc.

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

2.6. ESTRUCTURA DE LA FUNDACIÓN



*La empresa Ágora CSC presta los servicios especializados de: nómina, gestión humana, contabilidad, asesoría jurídica y financiera auditoría interna y control corporativo.

CAPITULO III - DISPOSICIONES ETICAS EN LA FUNDACION

3.1. PRINCIPIOS DE ACTUACION DE LOS TRABAJADORES, MIEMBROS DEL PATRONATO, MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO Y DIRECCIÓN EJECUTIVA O REPRESENTANTE LEGAL Y REVISORÍA FISCAL

En el desarrollo de las funciones de los trabajadores de La Fundación, deberán observar los principios que se señalan a continuación, así como los demás que consagren la Constitución y la Ley Colombiana vigente.

3.1.1. PRINCIPIO DE RELEVANCIA

Las actividades de La Fundación se orientarán a dar respuesta a los principales desafíos de Colombia en el sector educativo, orientándolos la Agenda 2030 y al desarrollo de sostenible del país y los territorios, generando innovación social, a través de la cooperación avanzada y la consolidación de alianzas público-privadas.

3.1.2. PRINCIPIO DE EXCELENCIA

La actuación de La Fundación se guiará por el criterio de excelencia, entendiendo ésta como la contribución al bien común a través de la generación de innovación y valor social. A fin de aplicar esos parámetros mediante proyectos de formación e intercambio encaminados a reconocer la excelencia y los méritos de los beneficiarios.



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

3.1.3. PRINCIPIO DE EQUIDAD E INCLUSION

La Fundación está comprometida con el principio de igualdad de oportunidades y derechos. Busca crear iniciativas formativas que generen transferencia en las comunidades, innovación social, contribuir a diferentes regiones del país, generando inclusión desde la visión étnica, geográfica y de género.

3.1.4. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA

Para La Fundación este principio exige respetar el derecho de los ciudadanos de acceso a la información pública y para tal efecto dispondrá de manera permanente de medios y procedimientos que incluyen sistemas de información pertinentes para proporcionar y facilitar el acceso a la información pública de todos sus grupos de interés, que recoge el compromiso de responder a los grupos de interés y respetar la transparencia a partir de la rendición de cuentas sobre la toma de decisiones, su gestión, manejo de funciones, la promoción del control social.

La Fundación asumirá su responsabilidad social ante sus patronos y ante aquellos a quienes orienta su acción a través de alianzas. Por lo cual, se dará información sobre los recursos destinados en los proyectos ejecutados.

3.1.5. PRINCIPIO SELECTIVIDAD E IMPACTO

La Fundación actuará de forma selectiva, con un número de iniciativas y proyectos que generen valor e innovación social, con aliados del sector público y privado, actuando con eficiencia y eficacia orientados al cumplimiento de los indicadores de los proyectos y en la utilización de los recursos que le son confiados por sus patronos y financiadores.

3.1.6. PRINCIPIO COMPLEMENTARIEDAD

La Fundación en su papel de promotor de la cooperación avanzada en educación, ciencia y tecnología entre España, Colombia y los países demás países de la Comunidad Iberoamericana de Naciones, actuará de manera coordinada con las líneas de acción de La Fundación, la Embajada de España en Colombia, la AECID Colombia, así como las políticas de Educación, Ciencia y Tecnología del país, para aumentar el alcance e impacto sus programas.

3.1.7. PRINCIPIO COOPERACION

La Fundación estará abierta a la colaboración plural con las instituciones y actores públicos y privados, orientados a generar desarrollo sostenible e innovación social en las comunidades, adaptando también los Objetivos de Desarrollo Sostenibles de la Agenda 2030.

3.1.8. PRINCIPIO DE PARTICIPACION

La Fundación promueve la participación de Becarios, Ex becarios, Miembros del Patronato y del Consejo Directivo, Aliados públicos y privados, Universidades, Revisoría Fiscal, entre otros, en cada una de sus líneas de actuación.





CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

3.1.9. PRINCIPIO DE PREVALENCIA DEL INTERÉS GENERAL

Los Trabajadores, Miembros del Patronato, Miembros del Consejo Directivo, Dirección Ejecutiva o Representante Legal, y externamente los Becarios, los Benefactores, los Donantes, los Aliados estratégicos en proyectos, los Patrocinadores del Gobierno, las Entidades de Educación y Cultura, Revisoría Fiscal, entre otros, en todas sus actuaciones, la prevalencia del interés general.

OTROS PRINCIPIOS

3.1.10. PRINCIPIO DE LEGALIDAD

Los Trabajadores, Miembros del Patronato, Miembros del Consejo Directivo, Dirección Ejecutiva o Representante Legal, y externamente los Becarios, los Benefactores, los Donantes, los Aliados estratégicos en proyectos, los Patrocinadores del Gobierno, las Entidades de Educación y Cultura, Revisoría Fiscal, entre otros, deberán cumplir sus funciones acordes al principio de legalidad y términos consagrados en la Constitución y la Leyes Colombianas vigentes.

3.1.11. PRINCIPIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

El compromiso social ante la sociedad colombiana se contribuye al desarrollo de La Fundación, las familias, la sociedad, el medio ambiente y el estado, procurando mejorar las condiciones de calidad de vida de los ciudadanos en general.

3.1.12. PRINCIPIO DE GARANTÍA DEL DEBIDO PROCESO

En todas aquellas actuaciones en la que participen los Trabajadores, miembros del patronato, miembros del consejo directivo, Dirección Ejecutiva o Representante Legal, y externamente becarios, benefactores, donantes, aliados estratégicos en proyectos, patrocinadores del gobierno entidades de educación y culturas, Revisoría Fiscal, entre otras, deberán obrar respetando el Debido Proceso consagrado en la Constitución y la Ley.

3.1.13. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION

Los Trabajadores, Miembros del Patronato, Miembros del Consejo Directivo, Dirección Ejecutiva o Representante Legal, y externamente los Becarios, los Benefactores, los Donantes, los Aliados estratégicos en proyectos, los Patrocinadores del Gobierno, las Entidades de Educación y Cultura, Revisoría Fiscal, entre otras, deberán respetar el principio de Igualdad en trato en sus relaciones externos. En particular, no podrá discriminar por razones de nacimiento.

3.1.14. PRINCIPIO DE MAXIMA DIVULGACION

Los Trabajadores, Miembros del Patronato, Miembros del Consejo Directivo, Dirección Ejecutiva o Representante Legal, y externamente los Becarios, los Benefactores, los Donantes, los Aliados estratégicos en proyectos, los Patrocinadores del Gobierno, las Entidades de Educación y Cultura, Revisoría Fiscal, entre otras, deben bajo las políticas de La Fundación, hacer publica toda información a cargo, salvo excepciones políticas internas o que se encuentren expresamente reglamentadas por la Ley.



3.1.15. PRINCIPIO DE CELERIDAD

Los Trabajadores, Miembros del Patronato, Miembros del Consejo Directivo, Dirección Ejecutiva o Representante Legal, y externamente los Becarios, los Benefactores, los Donantes, los Aliados estratégicos en proyectos, los Patrocinadores del Gobierno, las Entidades de Educación y Cultura, Revisoría Fiscal, entre otras, realizarán sus funciones de manera rápida y oportuna, siguiendo lo previsto para cada caso, pero evitando trámites innecesarios.

3.2. VALORES ETICOS

Los siguientes valores éticos de La Fundación deben prevalecer en el ejercicio de las funciones de los Trabajadores, Miembros del Patronato, Miembros del Consejo Directivo, Dirección Ejecutiva o Representante Legal y Revisoría Fiscal.

TRANSPARENCIA: Exponer ante la sociedad las prioridades de trabajo y criterios de actuación. Los programas hacen públicos los criterios utilizados para su desarrollo y se procura dar información sobre el empleo de los recursos y los resultados, a partir de evaluaciones contrastables con los objetivos.

PARTICIPACIÓN: Incorporar a los proyectos institucionales un amplio número de investigadores, líderes políticos y sociales, empresarios, y representantes de entidades de la comunidad Iberoamericana.

COORDINACIÓN: Generar sinergias y asegurar la singularidad de los programas y actividades frente a los de otros actores implicados en la cooperación iberoamericana para evitar duplicación de esfuerzos.

PLURALISMO: Colaboración con todas las instituciones y actores públicos y privados que en su actuación se rijan por los mismos principios rectores, sin introducir criterio alguno de discriminación distinto a esos principios.

EXCELENCIA: La Fundación cuenta con un adecuado respaldo académico y científico, a través de válidos interlocutores a nivel nacional e internacional a la hora de promover la producción cultural, la investigación de alto nivel, y las manifestaciones culturales de calidad, valor social e histórico.

IMPACTO: Actuación en iniciativas y proyectos con alto impacto y visibilidad. La Fundación actúa con orientación a resultados, procurando la eficacia y eficiencia en el logro de objetivos y en la asignación de los recursos que le son confiados por patronos y financiadores, a través del correspondiente sistema de evaluación.

INDEPENDENCIA: Sin perjuicio de los vínculos con instituciones públicas y privadas presentes en el Patronato y Órganos de Gobierno, se mantiene una estricta independencia para preservar la libertad de acción y actuar conforme a la misión.



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

COMPLEMENTARIEDAD: Las actividades de La Fundación contribuyen a la consecución de los objetivos establecidos por la Fundación Carolina en España. Asimismo, asume un papel solidario y subsidiario con personas naturales y entidades, públicas y privadas, activas en los campos de la cultura, la educación, la ciencia, la tecnología y el sector social, para potenciar el alcance de sus iniciativas y así promover la comunicación, encuentro, diálogo e intercambio entre las mismas.

3.3. PRINCIPIOS ETICOS

DE LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA: la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de relevancia, Excelencia, Equidad e Inclusión, Transparencia, Selectividad e Impacto, Complementariedad, Cooperación y Participación.

RESPONSABILIDAD SOCIAL: como integrantes de la sociedad colombiana, se asume frente a ella los compromisos, contribuyendo al desarrollo de La Fundación, las familias, la sociedad y el gobierno, procurando mejorar las condiciones de calidad de vida de los ciudadanos en general.

CALIDAD: la gestión institucional se adelanta con direccionamiento y despliegue estratégico, satisfacción de los Becarios, los Benefactores, los Donantes, los Aliados estratégicos en proyectos, los Patrocinadores del Gobierno, Entidades de Educación y Cultura, liderazgo, desarrollo de las personas, gerenciamiento de la información, sistemas de gestión de calidad y mejoramiento continuo.

3.4. CONDUCTAS ETICAS E INTEGRIDAD

En este sentido, todos los trabajadores de La Fundación, que incluye - sin limitarse a ello -, al personal de seguridad, proveedores, distribuidores, contratistas y consultores deben seguir y cumplir los siguientes lineamientos de conducta:

- Cumplir estrictamente con todas las leyes y regulaciones gubernamentales que apliquen y rijan para nuestra actividad.
- Desarrollar proyectos y servicios que cumplan con altos estándares aplicables de calidad y seguridad industrial.
- Trabajar y competir justamente sin pagar ni recibir sobornos, comisiones, compensaciones indebidas o ilegales, o entregar algo de valor para tener u ofrecer una ventaja.
- Mantener y garantizar un control interno eficaz para vigilar los procesos susceptibles de actos de corrupción o soborno.
- Informar oportunamente sobre cualquier situación que pueda considerarse como un conflicto de intereses, podrá reportarla al representante legal de La Fundación y a los canales de denuncia de la **línea ética** número **01800975821** y **correo electrónico lineaetica@lineaetica.com.co**



- Conocer y cumplir con los estándares de calidad de los servicios ofrecidos.



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

- Reportar de manera inmediata cuestiones que podrían tener impacto negativo en la calidad, percepción pública, reputación o violaciones al presente Código, podrá reportarla al representante legal de La Fundación y a los canales de denuncia de la **línea ética** número **01800975821** y **correo electrónico lineaetica@lineaetica.com.co**
- Es responsabilidad de nuestros trabajadores y de todas las personas involucradas, conocer, aplicar y difundir el presente Código, para asegurar en conjunto relaciones organizacionales, comerciales y comunitarias regidas por la ética y la integridad.

3.5. OTRAS DISPOSICIONES

El presente capítulo del Código se ajusta a las directrices acorde al objeto en el apoyo a las actividades en especial, la promoción de las relaciones culturales y la cooperación en el ámbito educativo y científico entre España y Colombia.

3.5.1. ORGANOS DE LA FUNDACION

PATRONATO

El patronato es el órgano de gobierno, representación y administración de La Fundación, integrado por los nacionales colombianos que formen parte del patronato de La Fundación Carolina de España, El Embajador del Reino de España en Colombia.

El patronato tiene las siguientes funciones establecer las políticas y directrices generales que conduzcan a la consecución de los fines y objetivos, elegir los miembros del Consejo Directivo y presidente, conocer y aprobar el informe que anualmente le presenten al Consejo Directivo y el Director Ejecutivo o Representante Legal sobre el desarrollo de las actividades, aprobar reformas de estatutos, admitir a los miembros adheridos y honorarios del patronato, aprobar reformas de estatutos de la Fundación, nombrar al Director Ejecutivo o Representante Legal, al secretario General y al Revisor Fiscal de la Función y señalarles sus asignaciones, decidir sobre la disolución extraordinaria de La Fundación.

La estructura de gobierno de La Fundación fomenta los controles internos y externos a través de:

CONSEJO DIRECTIVO

El Consejo Directivo es el órgano de dirección de La Fundación está conformado por los nacionales colombianos que formen parte del patronato de la Fundación Carolina de España, cuatro componentes designados por el patronato, el Presidente del Patronato que será el Presidente del Consejo Directivo y un representante de la Fundación Carolina de España.

El Consejo Directivo tiene las siguientes funciones establece y reglamenta los sistemas de control y auditoría, aprueba los planes generales de actividades, los planes de gestión y programas de becas, ayudas y subvenciones y criterio básicos para su otorgamiento, aprobación de Estados Financieros, establece la estructura operativa planta de personal y asignaciones, evalúa informes, formula política financiera e inversiones, acepta y rechaza donaciones, legados que se ofrezcan a



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

La Fundación, autorizar celebración de contratos y convenios cuya cuantía exceda las atribuciones del Director Ejecutivo o Representante Legal, conformar el Comité financiero, evaluar y aprobar los programas que desarrollen el objeto de La Fundación y presentar al Patronato con el Director Ejecutivo o Representante Legal un informe de las actividades.

DIRECTOR EJECUTIVO O REPRESENTANTE LEGAL

El Director Ejecutivo es el representante legal designado por el Patronato y en reemplazo por el Secretario General de La Fundación.

El Director Ejecutivo o Representante Legal tiene las siguientes funciones: Ejecuta políticas y programas formulados por el Patronato y Consejo Directivo, presenta informes y Estados Financieros al Patronato y Consejo Directivo, nombra y remueve el personal de La Fundación requerido para el desarrollo de sus actividades, elabora el plan anual de actividades, planes de gestión, programas de becas, ayudas y subvenciones, criterios de otorgamiento, para aprobación del Consejo Directivo, propone al Consejo Directivo planes de Inversión o aplicación del Capital o patrimonio, elabora el proyecto de presupuesto anual y somete a aprobación al Consejo Directivo, celebra contratos y todos los actos necesarios en desarrollo del objeto dentro de los límites que señale el Consejo Directivo.

SECRETARIO GENERAL

El Secretario General es designado por el Patronato.

El Secretario General tiene las siguientes funciones: conservar y custodiar los libros y documentos de La Fundación, actuar como Secretario del Patronato y del Consejo Directivo, llevar oportuna y adecuadamente las actas de las correspondientes reuniones, expedir certificaciones en relación con los actos de La Fundación, actuar como suplente del Director Ejecutivo o Representante Legal excepto cuando el patronato disponga lo contrario.

3.5.2. MIEMBROS DE LA FUNDACION

Son miembros de La Fundación:

1. PATRONOS FUNDADORES: Suscriben el acto de constitución.
2. PATRONOS HONORARIOS: Son designados en el acto de constitución como tales o quienes lo sean posteriormente por el Patrono, en virtud de su prestigio o experiencia.
3. PATRONOS ADHERIDOS: Quienes sean designados como tales por el patronato, por su colaboración económica con los fines de La Fundación.
4. Representante de la Fundación Carolina de España

3.5.3. ORGANOS DE CONTROL EXTERNO

REVISOR FISCAL



Es nombrado por el Patronato.



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

El Revisor Fiscal tiene las siguientes funciones: cerciorarse de que las operaciones que se celebren, se ajusten a los estatutos, decisiones del Patronato y del Consejo Directivo, reportar al Patronato, Consejo Directivo o al Director Ejecutivo o Representante Legal, las irregularidades que se encuentren en el funcionamiento, velar porque se lleven regularmente la contabilidad, actas de reunión del Patronato y Consejo Directivo, inspeccionar asiduamente los bienes de La Fundación, Autorizar los Estados Financieros y demás atribuciones que señale la Ley Colombiana vigente.

CAPITULO IV - POLITICA PARA LA GESTION ETICA

4.1. COMPROMISO CON LAS PRACTICAS ETICAS

La Fundación, Miembros, Consejo Directivo, Director Ejecutivo o Representante Legal están altamente comprometidos con las practicas éticas y manifiestan su clara disposición de autorregulación, para lo cual se comprometen a encaminar sus actividades de conformidad con los principios enunciados en la Constitución, las demás normas vigentes, el presente Código, orientando hacia una gestión integra, con principios, valores y conductas éticas, frente a todos los grupos de interés.

4.2. POLITICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

La política de responsabilidad con la comunidad se refiere a prestar los servicios sociales de forma integrada, pertinente, equitativa, incluyente y con calidad, basados en la normatividad vigente, la transparencia, la mediación oportuna entre los intereses privados, el bienestar general, la heterogeneidad de la población y el respeto mutuo; promover espacios de participación y concertación entre los diferentes actores.

En caso de violación, transgresión, contravención, desacato o incumplimiento de cualquiera de las normas estipuladas en el presente Código, La Fundación cuenta con canales de atención a sugerencias, peticiones, quejas y reclamaciones, para ejercer cualquier tipo de acción de carácter institucional, laboral, civil, comercial o penal, que los acuerdos contractuales, normas vigentes, acuerdos nacionales e internacionales tengan dispuestas, para tales casos.

La violación de estas obligaciones que el Trabajador contrae con La Fundación, a partir de la lectura, entendimiento y suscripción de este documento, tendrá las consecuencias dispuestas en la legislación colombiana vigente y en el Reglamento Interno de Trabajo.

Las decisiones o acciones por incumplimientos al presente Código serán realizadas por el Consejo Directivo, en la medida que se presente algún caso particular.

4.3. POLITICA DE RESPONSABILIDAD FRENTE AL MEDIO AMBIENTE

- Cumplir con las leyes y regulaciones aplicables.
- Realizar nuestras operaciones de forma que se identifiquen, controlen y mitiguen los impactos ambientales prioritarios.



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

- Propender por el uso racional de los recursos naturales como energía y agua; y por el adecuado manejo de residuos sólidos y aguas residuales.
- Garantizar la identificación y adecuado manejo de sustancias peligrosas cumpliendo con la normatividad aplicable.
- Crear conciencia ambiental en todos los trabajadores involucrados.

4.4. POLITICA DE RESPONSABILIDAD FRENTE A LOS DERECHOS HUMANOS

- Cumplir la Declaración Internacional de los Derechos Humanos.
- No utilizar ni apoyar el trabajo infantil.
- No utilizar ninguna forma de trabajo forzoso, ni el realizado bajo coacciones y cumpliendo con las horas laborales y extraordinarias máximas permitidas por la ley.
- Dar a los trabajadores un trato justo y equitativo sin ejercer ningún tipo de acoso o abuso, prohibiendo el uso de castigo físico, verbal o psicológico, como métodos de control o disciplina.
- Fomentar la diversidad de las personas sin auspiciar ni ejercer discriminación por género, raza, color, religión, orientación sexual, edad, afiliación política, origen, actitud física, pertenecer a sindicatos, pruebas médicas o estado civil.
- Respetar el derecho de la privacidad e intimidad de los trabajadores, cuando se tenga acceso a información privada.
- Respetar el derecho que tienen los trabajadores, al buen nombre y en todo caso, no incurrir en acciones que puedan causar daño a la integridad personal de los trabajadores y/o que se encuentren tipificados en el Código Penal.
- Conceder a los trabajadores el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva conforme a la legislación aplicable.
- Pagar a los trabajadores salarios y beneficios que cumplan con las leyes nacionales aplicables.

4.5. POLITICA FRENTE AL CONFLICTO DE INTERESES:

- Un conflicto de interés surge cuando un trabajador en cumplimiento de sus obligaciones con La Fundación, toma decisiones en beneficio de su interés personal y que van en contravía de los intereses de La Fundación, Un conflicto de intereses surge cuando este interfiere o influye sobre un Trabajador a la hora de tomar decisiones independientes, respecto a los intereses de La Fundación. Todo Trabajador de La Fundación, debe evitar cualquier situación en la que su interés personal pueda estar o pueda parecer que está en conflicto con los intereses de La Fundación.





CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

- Los trabajadores que tienen contrato laboral con La Fundación, no pueden ejercer simultáneamente otros trabajos o cargos en otras Empresas o Fundaciones, sin la debida autorización.
- Ningún colaborador de La Fundación puede beneficiarse de las oportunidades que descubra mientras desempeña sus funciones en La Fundación, si dicho acto pudiera ir en contra de los intereses La Fundación.
- Los trabajadores de La Fundación, no podrán a título de La Fundación, realizar contribuciones, pagos, o respaldar directa o indirectamente a organizaciones o partidos políticos.
- Los trabajadores de La Fundación en el cumplimiento de sus actividades laborales, no podrán aceptar de los proveedores o contratista o demás partes interesadas, ninguna clase de ofrecimiento como viajes, invitaciones, o cualquier otro ofrecimiento, que no se ajuste a los que la alta dirección de La Fundación pueda aprobar por temas sociales, transaccionales, comerciales o estratégicos, razón por la cual, todo trabajador que reciba cualquier ofrecimiento en el cumplimiento de sus obligaciones con La Fundación, deberá informarlo a la Dirección Ejecutiva o Representante Legal para su aprobación, antes de aceptar de manera personal dicho ofrecimiento.
- Ningún colaborador de La Fundación podrá ofrecer a terceros (Clientes, proveedores, autoridades, etc.) o aceptar de estos, regalos, beneficios, invitaciones o reembolsos, que puedan afectar o parecer que afectan la integridad y transparencia de las acciones desprendidas de su labor en La Fundación. En caso de que algún proveedor o cliente quiera tener una atención con un Trabajador de La Fundación, sin que se vulnere lo anteriormente descrito, el monto límite aceptable para recibir algún presente, no debe sobrepasar un valor estimado máximo de \$5 (Cinco dólares americanos), además de que el Trabajador de La Fundación debe informar de dicho obsequio al Director Ejecutivo o Representante Legal.
- Los presentes o “detalles” que se pueden entregar o recibir, dentro del estricto marco de las relaciones institucionales y garantizando total transparencia, son precisamente artículos, invitaciones o beneficios de “menor cuantía” que no deben sobrepasar un valor estimado de \$5 (Cinco dólares americanos), que por su bajo valor no constituyen una contravención, ni generan conflicto de intereses.

CAPITULO V - LUGAR DE TRABAJO

La Fundación está comprometida con garantizar un clima laboral óptimo y espacios de trabajo digno, seguro, eficiente y de calidad, que promuevan la convivencia y buen ambiente laboral.

5.1 POLITICA DE GESTION DEL RECURSO HUMANO:

La política de gestión humana compromete a La Fundación con:

- Contratar trabajadores basados en un proceso de reclutamiento y selección objetivo, fundamentado con certificaciones técnicas, competencias desempeño y experiencia de la



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

persona, que se ajusten a un perfil previamente definido y avalado en la estructura de La Fundación.

- Tratar a los trabajadores con justicia y honestidad, incluyendo los aspectos relacionados con sueldos, horas extras, compensatorios, horas de trabajo, etc., todo de acuerdo con la legislación vigente y los beneficios laborales.
- Promover el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.
- Ofrecer a los trabajadores un entorno laboral saludable y seguro, donde se disponga de agua potable, saneamiento, ventilación, temperatura e iluminación adecuados y elementos de protección personal cuando corresponda.
- Garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Contar con las medidas apropiadas para afrontar situaciones de emergencia.
- Contar con un programa de capacitación y entrenamiento integral.
- Contar con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo “SGSST”.
- Asumir responsabilidad de autocuidado en el trabajo y cuidado de los demás.
- Promover programas que mitiguen riesgos psicosociales y garanticen la convivencia y civismo en La Fundación.
- Suministrar la dotación laboral acorde con los requerimientos y los sistemas de gestión.
- Los derechos intelectuales de las invenciones, creaciones, desarrollos, innovaciones, descubrimientos, soluciones y/o mejoras, son de propiedad de La Fundación.

5.2 PUESTO DE TRABAJO:

- Todo trabajador deberá conservar su sitio y equipos de trabajo, las oficinas e instalaciones en general, en óptimas condiciones de orden, higiene, aseo y operatividad.
- Todo trabajador deberá promover en sus relaciones laborales el respeto mutuo, los buenos modales, el orden y el aseo. Las normas de urbanidad y educación son parte inherente de la cortesía, que caracteriza al trabajador de La Fundación.
- Los muebles, equipos y elementos de trabajo de La Fundación deberán ser cuidados; son herramientas de trabajo y están bajo su responsabilidad.
- Las oficinas cuentan con las más estrictas medidas de iluminación, aireación y seguridad.





CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

- Es deber de todo trabajador conocer sus responsabilidades frente a emergencias.

CAPITULO VI - CONDUCTAS ANTI-ETICAS

6.1. PRÁCTICAS ANTI-CORRUPCIÓN Y ANTI-SOBORNO Y LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO:

- No son aceptables las prácticas, comportamientos o toda forma de corrupción, de soborno, de lavado de activos y financiamiento del terrorismo; así como cualquier conducta que conlleve a influenciar la toma de decisiones entre los trabajadores y/o grupos de interés, entre las cuales se encuentran, sin limitarse a ellas, los actos de soborno, extorsión, lavado de activos, financiación del terrorismo etc., sin perjuicio de las demás acciones legales aplicables al caso correspondiente.
- Como resultado de las actividades laborales que cada trabajador realiza, no podrá aceptar directamente o por interpuesta persona ninguna clase de comisión, participación o bienes materiales, que inflencie al trabajador a realizar actividades en contra de los procedimientos o políticas establecidas por La Fundación, en beneficio de sus intereses o de los intereses de la persona que les está otorgando el ofrecimiento.

6.2. ACTIVIDADES COMERCIALES Y COMPETENCIA

- Los trabajadores de La Fundación, deben abstenerse de constituir fundaciones, negocios, entre otros, que puedan generar conflictos de intereses potenciales o futuros que puedan impactar el correcto desarrollo del objeto social de La Fundación. Sin perjuicio de lo anterior, cada caso será analizado por el Director Ejecutivo o Representante Legal.
- Los trabajadores no pueden comprometer a La Fundación con compras o solicitudes a terceros, que no se ajustan en su totalidad a los procedimientos o contratos establecidos por La Fundación y a los montos asignados para realizar dichas compras.
- Los trabajadores de La Fundación, cuyo cónyuge y/o hijos laboran para la competencia, en cargos de Dirección o de Jefatura, deben informar al Director Ejecutivo o Representante Legal de La Fundación, para analizar y dirimir este conflicto de intereses.
- Los Trabajadores de La Fundación no pueden prestar servicios de Asesoría o Consultoría en organizaciones y/o empresas y/o fundaciones, que tengan relación con clientes o proveedores o donantes o aliados de La Fundación, sin la debida autorización y revelaciones correspondientes.
- Todo trabajador de La Fundación está en la obligación de informar acerca de “Posibles Conflictos de Intereses”, propios o ajenos y en caso de duda, buscar instrucciones de su jefe inmediato o el Director Ejecutivo o Representante Legal, para saber cómo actuar.





CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

6.3. ACTOS CONTRA LA DIGNIDAD

- Se prohíben todos los actos que se consideren violatorios a la dignidad humana, bien sea mediante la realización directa de los mismos, o inducir a otros a tales comportamientos.

6.4. USO INDEBIDO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

- Se prohíbe el uso de información confidencial privilegiada de La Fundación o grupos de interés. Esta prohibición también es aplicable a la información sensible que se derive del desarrollo de las actividades de La Fundación.

CAPITULO VII - ADMINISTRACIÓN DE INFORMACIÓN DE LA FUNDACION

7.1. INFORMACIÓN CRÍTICA O SENSIBLE

Es Información relevante, aquella que constituye el “Know How / Saber hacer” o conocimiento específico y/o técnico de La Fundación, cuyo uso es estrictamente confidencial. Esta información Crítica/Sensible hace referencia a:

- Información Administrativa. (Estrategias, Eventos, etc.).
- Información de Proyectos y Servicios (planeación, ejecución, especificaciones técnicas, etc.).
- Información relativa a procesos con comunidades, ambientales, administrativos.
- Información de Costos (costos de servicios, etc.).
- Información de Nómina (devengos, salarios, primas, cesantías, préstamos, deducciones, aportes parafiscales, retención en la fuente, cuotas, prestamos, etc.).
- Información Contable (cuentas por pagar, cheques girados, cuentas bancarias, activos, datos financieros, etc.).
- Información Tributaria (IVA, ICA, autoretenención, retenciones, balances, estado de ganancias y pérdidas, utilidades, dividendos, etc.).
- Información Legal. (marcas, patentes, certificados de constitución, acciones, demandas, litigios, etc.).
- ✓ • Correo Electrónico. Entre áreas de La Fundación o entre directivos de la misma, sobre temas relacionados a La Fundación.



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

7.2. PRINCIPIOS DE ÉTICA INFORMÁTICA

PRINCIPIO DE PRIVACIDAD, CONFIDENCIALIDAD Y DISPOSICIÓN DE LA INFORMACION:

La Fundación, en cumplimiento de las normas relativas al uso de la información interna privilegiada, ejerce la potestad de autorizar la recolección; almacenamiento; acceso; uso; comunicación; manipulación y disposición de la información objeto del negocio; incluyendo la información registrada en los equipos y/o dispositivos de tecnología informática, los reportes y/o listados y los documentos físicos generados en las diversas transacciones objeto de la naturaleza del negocio.

De igual forma, los requerimientos de orden legal, tales como la aplicación de los principios y medidas de protección de datos personales, serán regulados y administrados por documentos de seguridad o manuales ajustados a los estándares de ley y reportados a las autoridades competentes para ello.

PRINCIPIO DE SEGURIDAD:

Toda información generada por los trabajadores de La Fundación, y en especial la información confidencial y/o crítica y, cualquier otra, de dominio de La Fundación, o de los Órganos y/o Miembros de La Fundación, clientes, contratistas o proveedores y demás partes interesadas, que ha sido legítimamente recolectada, será debidamente protegida, mediante procesos y mecanismos apropiados, con el propósito de evitar pérdidas, destrucción o mal uso de la misma.

- Los trabajadores responsables de información crítica harán uso confidencial y cuidadoso de las herramientas informáticas, incluido los datos, información y/o dispositivos.
- El computador como herramienta de trabajo, deberá ser usado con esa finalidad. Los dispositivos de tecnología informática y la información en ellos contenida deben ser usados garantizando confidencialidad de la información.
- Los trabajadores de servicio tercerizado de Tecnología Informática (T.I.), que son usuarios responsables de los Sistemas de Información, deben garantizar la seguridad y confidencialidad de los datos.
- Los trabajadores de áreas diferentes a Tecnología Informática (T.I.), que son usuarios secundarios de los sistemas de información, deben acceder a la información con absoluto respeto a la confidencialidad de esta.
- La instalación de software, hardware y periféricos en equipos informáticos u oficinas de La Fundación, debe realizarse con autorización expresa de Tecnología Informática (T.I.).
- Ningún código o programa informático que se desarrolle debe ser utilizado para fines fraudulentos.
- El uso de los computadores, programas y equipos informáticos se realizará con absoluto respeto a la confidencialidad, intimidad y los derechos de las personas.





CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

- Todo trabajador debe proteger los bienes de La Fundación, en general y en especial los que integran la plataforma informática; en este sentido debe informar oportunamente al Director Ejecutivo o Representante Legal, sobre cualquier pérdida o riesgo de pérdida de la información de dominio privado y de la propiedad intelectual o de los bienes informáticos como dispositivos de tecnología informática, servidores, Pc's, impresoras, redes, líneas de comunicación, dispositivos móviles "celular," etc.
- Los trabajadores deberán utilizar los equipos, componentes, periféricos, sistemas de comunicación incluyendo las redes intranet e internet, para la realización de las transacciones derivadas del objeto social de La Fundación, o para objetivos que hayan sido autorizados por autoridad competente.
- Los trabajadores deben asegurarse en todo momento de seguir las directrices de seguridad relativas al USER ID (Identificación de Usuario) y a los PASSWORDS de acceso o claves personales.
- Los trabajadores deberán administrar adecuadamente la información; es decir, preservar, manejar y controlar la información crítica/sensible de La Fundación, de nuestros aliados, donantes, patrocinadores, clientes, contratistas o proveedores, entre otros. Esta debe estar debidamente protegida, mediante todas las medidas disponibles, razonables y apropiadas tendientes a evitar pérdidas, degradación, destrucción, así como el acceso, uso, manipulación, modificación o divulgación no autorizada.
- Los trabajadores se comprometen a guardar bajo estricta reserva de confidencialidad todos los datos e información general, técnica y especializada que, con motivo del ejercicio de actividades contractuales de tipo civil y comercial, ejecute en desarrollo de sus funciones.
- La información de La Fundación es de propiedad exclusiva, y, por lo tanto, no podrá utilizarse por ningún motivo para fines diferentes a las relaciones contractuales de ésta, ni tampoco podrá divulgarse sin autorización, bajo ningún argumento a terceros.
- Está prohibido a todos los trabajadores de La Fundación, el procesamiento, envío, extracción, acceso, visualización, almacenaje, impresión o difusión de la información estratégica, crítica o no; sin la debida autorización de Dirección Ejecutiva o Representante Legal de La Fundación.
- Está prohibido copiar información sensible o confidencial o estratégica de cualquier medio de almacenamiento (disco removible, memoria USB, DVD, CD, disquete, escáner, fotocopia, etc.) o, colocar dicha información en la Intranet o en Internet, sin la debida autorización de Dirección Ejecutiva o Representante Legal.
- Toda información relacionada con La Fundación debe estar debidamente protegida mediante claves, passwords o funciones de seguridad propias del software o dispositivo utilizado.
- Toda información sensible o confidencial o estratégica debe usarse conforme a sus fines y conforme a la ley.

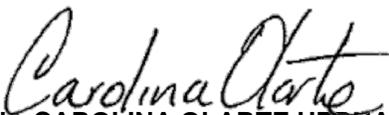




CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

- Los trabajadores al terminar su relación laboral con La Fundación devolverán todos los bienes que La Fundación le entregó para desarrollo de sus funciones; incluyendo la información impresa, catálogos, documentos, etc. y, cualquier medio que contenga información de dominio privado de La Fundación.

FUNDACION CAROLINA COLOMBIA


DIANA CAROLINA OLARTE HERNÁNDEZ
Directora Ejecutiva y Representante Legal



Copia; Todos los Trabajadores Fundación Carolina Colombia

Recibí: