



## CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTA



## CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTA

Tipo de  
Control

**DOCUMENTO  
CONTROLADO**

Código: DC SG DE 028

Fecha de creación: 22/11/2019

Fecha de modificación: 20/06/2025

Versión: 4

[\\*Corrección de línea ética y cargo o área de gerencia o gerente de mercadeo y experiencia de clientes.](#)

### 1. PRESENTACIÓN

Este Código de Ética y Conducta de la **FUNDACIÓN AMANECER**, es la expresión de uno de los principios de nuestra cultura corporativa, el que define *el comportamiento ético y la integridad personal y profesional como forma de entender y desarrollar nuestra actividad*.

Este es la guía segura de comportamiento para todos quienes formamos parte del equipo Amanecer, para mantener los mejores estándares de integridad y honestidad, guía que nos ayuda a hacer mejor lo que venimos haciendo bien.

Todos en **FUNDACIÓN AMANECER** sabemos que estos aspectos tienen una importancia cada vez mayor en el mundo empresarial y, muy especialmente, en el mundo financiero y social, en el que nos desempeñamos.

Por esto este Código tiene una importancia central a la hora de definirnos, de diferenciarnos, y de conseguir extraer valor de esa diferencia. Es un compromiso con una forma de hacer las cosas que nos debe reforzar interna y externamente. A través de su cumplimiento generamos confianza en nuestros clientes, nuestros compañeros de trabajo y a las comunidades donde hacemos presencia.

A través de un *estricto cumplimiento* conseguiremos ser mejores cada día, así estaremos poniendo los cimientos para objetivos estratégicos cada vez más ambiciosos y creación de valor sostenible en el medio y largo plazo.

Animamos a su lectura atenta, garantizando que vale la pena y estamos seguros de que cada uno va a contribuir a su cumplimiento y que con su comportamiento cada vez hacemos más real y exigente nuestro lema **AMANECER, SOMOS PROGRESO**.

### 2. INTRODUCCIÓN

El presente Código, parte del concepto básico de Ética, como un conjunto de normas y costumbres que regulan las relaciones humanas, la relación consigo mismo, con el otro (las demás personas) y con lo otro (las cosas y el ambiente) y, del concepto de Conducta, definida como la modalidad que tiene una persona para comportarse en diversos ámbitos de su vida, ya que se refiere a las acciones que desarrolla frente a los estímulos que recibe y a los vínculos que establece con su entorno. Es por eso, que este documento contiene los principios éticos, los valores institucionales, directrices y normas de conducta adoptados por la **FUNDACIÓN AMANECER** que buscan guiar las actitudes y comportamientos, de tal forma, que se puedan mantener excelentes relaciones interpersonales, y un óptimo desempeño en nuestras labores orientadas a nuestros grupos de interés coadyuvando en la construcción de un mejor país.

Este Código se proporciona para fines de información, y obligatoria aplicación en lo que se refiere a políticas específicas de la **FUNDACIÓN AMANECER**, tales como las relativas a normas de independencia. Así mismo, presenta una serie de conceptos que conforman como una guía del comportamiento ético a partir del Código de Buen Gobierno.

Brinda también un marco de reflexión y acción para que la Junta Directiva, directivos, empleados y proveedores tengan un horizonte más amplio de la conducta, la ética personal y social, esperada por parte de quienes están vinculados de alguna manera a la Fundación.

El presente Código de **FUNDACIÓN AMANECER**, define y desarrolla los fundamentos de comportamiento ético que la Junta Directiva, entiende que han de aplicarse en las actividades de la Fundación y las pautas requeridas para que la *Integridad Corporativa* se manifieste en las relaciones establecidas con sus clientes, empleados y directivos, proveedores y terceros (*Integridad Relacional*); en sus actuaciones en los diferentes mercados, tanto como emisor como operador (*Integridad en el Mercado*); a través de la actuación individual de sus empleados y directivos (*Integridad Personal*) y en el establecimiento de órganos y funciones específicas a las que se atribuye la responsabilidad de velar por el cumplimiento del contenido del presente Código y de promover las acciones necesarias para preservar, eficazmente, la *Integridad Corporativa*.

- Cualquier duda sobre la interpretación del contenido del presente Código o que haga referencia a la forma de resolver situaciones no descritas específicamente en él, deberá ser aclarada con el correspondiente superior inmediato o en su defecto, con el Gerente de Riesgos, Ética y Cumplimiento.
- Sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que pudiera dar lugar, el incumplimiento de los criterios y pautas de actuación contenidos en el presente Código, puede motivar la adopción de las sanciones disciplinarias que resulten de su aplicación conforme a lo previsto en la correspondiente legislación laboral.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

#### 3.1. Alcance

Todas las personas vinculadas a **FUNDACIÓN AMANECER**, clientes, empleados, directivos, miembros de Asamblea, Junta Directiva, proveedores y terceros, deberán dar cumplimiento al presente código de ética y conducta y, cualquier actuación que contrarié lo establecido en este será investigada y si corresponde, sancionada.

#### 3.2. Objetivos

- Definir las bases del comportamiento ético que debe enmarcar a los grupos de interés de la **FUNDACIÓN AMANECER**.
- Fomentar comportamientos y el desarrollo ético de actuación de todos los Grupos de Interés que forman parte de **FUNDACIÓN AMANECER**: Asamblea, Junta Directiva, directivos, empleados, usuarios, proveedores, contratistas y clientes.
- Promover altos niveles de ética y conducta, con el fin de preservar la integridad e imagen de la **FUNDACIÓN AMANECER** y de su talento humano.
- Determinar un marco de acción frente al cumplimiento de la Ley, el Código de Buen Gobierno y las normas establecidas.

### 4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La **FUNDACIÓN AMANECER**, ha asumido el desafío colectivo de expandir sus ejes de acción y proporcionar una respuesta eficiente a las necesidades de mejoramiento del País, apostándole a la implementación de un nuevo plan estratégico orientado a incidir en la transformación de sus distintos grupos de interés.

Pero no solamente se quiere generar un impacto sobre la economía de los hogares en las zonas de intervención, sino que se pretende mejorar las condiciones de vida de las personas bajo una visión integral de desarrollo.

#### 3.1. Visión

En el 2025 la Fundación Amanecer es una organización social de clase mundial que integra capacidades, oportunidades y soluciones para la transformación sostenible de los territorios.

### 3.2. Misión

La Fundación Amanecer aporta a la generación de condiciones de desarrollo sostenible de la Cuenca Hidrográfica del Río Orinoco y del país, acompañando a empresarios, campesinos, mujeres, y jóvenes para que lideren su propia transformación personal y productiva, apalancada en la adaptación tecnológica y la preservación de la calidad ambiental de los territorios.

### 4.1. Promesa de Valor

Desarrollamos con nuestros grupos de interés soluciones productivas sostenibles

### 4.2. Valores

La cultura es el conjunto y la expresión de los hábitos, costumbres, valores y normas practicados en la organización, y que forman parte fundamental de la forma de comportamiento. El objetivo es que estos se orienten al servicio y calidad, logrando un valor agregado a los productos y servicios ofrecidos, con el resultado de la satisfacción tanto del cliente interno como externo.

En FUNDACIÓN AMANECER, los valores desempeñan el papel de guía para el cumplimiento de la misión y el avance en el logro de la visión.

Los Valores Corporativos de Fundación Amanecer:

- **Felicidad:** La organización adopta una actitud alegre en lo que hace.
- **Creatividad:** Se crea de manera permanente nuevas realidades.
- **Compromiso:** Existe pasión por contribuir al éxito de los grupos de interés.
- **Integridad:** Siempre se hace lo correcto, evitando dañar a los demás y generando confianza.
- **Solidaridad:** La organización se une para colaborar y conseguir un fin común.

## 5. PAUTAS ÉTICAS Y DE CONDUCTA

En las relaciones que la **FUNDACIÓN AMANECER** establezca con sus grupos de interés, aplicará los valores éticos contenidos en el presente Código y particularmente, los compromisos y pautas de actuación descritos en este aparte.

### 5.1. Relación con sus Clientes y aliados

- **FUNDACIÓN AMANECER** sitúa a sus clientes y aliados como centro de su actividad, con el objeto de establecer relaciones duraderas con ellos, basadas en la recíproca aportación de valor y en la mutua confianza.
- **FUNDACIÓN AMANECER** aporta valor mediante el asesoramiento profesionalizado y la innovación en la configuración y prestación eficiente de productos y servicios adaptados a las necesidades que, en cada momento, percibe de sus clientes y aliados.
- **FUNDACIÓN AMANECER** se compromete a la revisión continua de sus procesos organizacionales para mejorar la atención y el servicio a sus clientes y aliados.
- **FUNDACIÓN AMANECER** espera de sus clientes y aliados un comportamiento y una gestión de sus actividades económicas ajustadas a la legalidad y hace un llamado para cumplir eficazmente con la misión y la visión institucional y compromiso social de prevenir el lavado de dinero, la financiación al terrorismo y la corrupción.

### 5.2. Confidencialidad

**FUNDACIÓN AMANECER** considera que uno de los elementos principales en los que se sustenta la confianza de sus clientes y aliados lo constituye la apropiada salvaguarda de su información y la efectiva limitación de su uso conforme a lo previsto en las disposiciones legales que, en cada caso, resulten de su aplicación. La información no pública que Amanecer dispone sobre sus clientes, aliados y sus operaciones, tiene carácter confidencial. **FUNDACIÓN AMANECER** ha adoptado normas y procedimientos para:

- Garantizar la seguridad de acceso a sus sistemas informáticos y a los archivos físicos en los que se almacena documentación contractual y transaccional de sus clientes.
- Dar cumplimiento a las exigencias legales en materia de protección de datos de carácter personal.

Con independencia de las responsabilidades específicamente asignadas a determinadas áreas de **FUNDACIÓN AMANECER** en materia de seguridad de la información y de protección de datos de carácter personal, los empleados de **FUNDACIÓN AMANECER** que por razón de su cargo o de su actividad profesional, dispongan o tengan acceso a información de clientes y aliados, son responsables de su custodia y apropiado uso.

Al compromiso de confidencialidad se añade el establecimiento de un conjunto de normas y procedimientos específicos que han sido adoptados por **FUNDACIÓN AMANECER**, con la finalidad de proteger y asegurar el tratamiento apropiado de la información de carácter personal que, como consecuencia del desarrollo de sus actividades empresariales, obtiene de sus clientes, aliados, empleados y administradores, o de cualquier otra persona física con la que se relaciona. Dichas normas y procedimientos deberán ajustarse a lo establecido por los requerimientos legales que, en cada caso, resulten de aplicación.

### 5.3. Transparencia

**FUNDACIÓN AMANECER** adquiere el compromiso de facilitar a sus clientes y aliados información oportuna, precisa y comprensible sobre sus operaciones, así como información clara y veraz sobre:

- Las características fundamentales de los productos y servicios que **FUNDACIÓN AMANECER** les ofrezca o suministre.
- Los procedimientos establecidos en **FUNDACIÓN AMANECER** para canalizar sus reclamaciones y resolver las incidencias.

Este compromiso requiere una especial diligencia en la actuación profesional de todas las personas con responsabilidad en el mantenimiento de los procesos y sistemas de información para los clientes, en la atención personal de sus solicitudes de información y en la resolución de sus reclamaciones.

### 5.4. Relación con empleados

**FUNDACIÓN AMANECER** se ha fijado como objetivo estratégico atraer, proveer, retener y desarrollar el talento humano con las competencias y capacidades que requiere la Entidad, contemplando la diversidad de sus empleados como una de las principales fuentes de éxito para su actividad empresarial. En ese orden, no permitimos que aspectos como raza, religión, sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, género, estado civil, discapacidad o cualquier otra característica individual, tengan influencia sobre las decisiones de contratación, selección, desarrollo y promoción de los mismos.

Nuestro progreso y desarrollo está sustentado en criterios de mérito, donde nuestras habilidades técnicas, como nuestros comportamientos son evaluados y valorados.

No toleramos ningún tipo de abuso, acoso, retaliación o discriminación en contra de empleados, clientes, proveedores y contratistas.

Tratamos de manera confidencial la información personal de los empleados de la Entidad, de acuerdo con la legislación vigente.

#### 5.4.1. Estilos de Gestión

**FUNDACIÓN AMANECER** fomenta el trabajo en equipo como artífice de la generación de valor, promoviendo un clima de confianza basado en la relación abierta, el respeto y respaldo mutuo y la comunicación fluida como elemento crítico en la integración de sus profesionales, estimula la creatividad individual e incentiva la toma de decisiones responsables asumiendo la posibilidad del error, como un proceso de aprendizaje continuo.

Los procesos de gestión del talento humano de **FUNDACIÓN AMANECER** incorporan una amplia variedad de técnicas orientadas al diagnóstico del clima laboral y a la evaluación de los niveles de satisfacción y motivación de su personal.

En cumplimiento de estos compromisos, los empleados de **FUNDACIÓN AMANECER** con personas a su cargo han de:

- Informar a sus colaboradores sobre todos los aspectos críticos que han de ser tenidos en cuenta para el apropiado desarrollo de sus funciones.
- Identificar las necesidades formativas de sus colaboradores.
- Facilitar la asistencia y aprovechamiento de las correspondientes acciones formativas.
- Realizar los procesos periódicos de evaluación del personal con objetividad y rigor.

### 5.5. Relación con Proveedores

**FUNDACIÓN AMANECER** considera que la eficaz articulación de los procesos de adquisición de bienes y servicios, particularmente en Entidades de su dimensión, constituye una fuente relevante de creación de valor.

**FUNDACIÓN AMANECER** aplican criterios corporativamente establecidos que regulan la adquisición de bienes y servicios, de manera que ésta se realice conforme a los siguientes principios:

- Promover, la concurrencia de una pluralidad de proveedores de bienes y servicios cuyas características y condiciones ofertadas se ajusten, en cada momento, a las necesidades y requisitos de **FUNDACIÓN AMANECER**.
- Asegurar que las adquisiciones de bienes y servicios se producen conciliando la búsqueda de las condiciones más favorables para **FUNDACIÓN AMANECER** en cada transacción, con el mantenimiento del valor atribuido a relaciones sostenidas en el tiempo con determinados proveedores estratégicos.
- Garantizar la objetividad y transparencia de los procesos de decisión, eludiendo situaciones que pudieran afectar a la objetividad de las personas que participan en los mismos.

#### 5.5.1. Entrega de Regalos y Liberalidades

Los Empleados de **FUNDACIÓN AMANECER** se abstendrán de ofrecer o dar regalos o liberalidades a terceros que pudieran tener por objeto influir, de manera impropia, en la consecución de un beneficio o favor para **FUNDACIÓN AMANECER** o de manera personal. En este sentido solo podrán ofrecerse o realizarse aquellos regalos de carácter promocional con el logo símbolo de **FUNDACIÓN AMANECER**.



## 5.6. Integridad en los Mercados

**FUNDACIÓN AMANECER** asume el compromiso de promover la integridad y transparencia de los mercados en los que interviene, y contempla dicho compromiso como un elemento fundamental para preservar su propia Integridad Corporativa.

Con la finalidad de asegurar el escrupuloso cumplimiento de las disposiciones legales y demás normas que, genérica o singularmente, resulten aplicables a sus actuaciones en los diferentes mercados. Fundación Amanecer ha adoptado diferentes políticas y procedimientos, inspirados en las mejores prácticas empresariales a este respecto, que complementan los criterios y pautas de actuación contenidos en este Código.

Los Empleados de **FUNDACIÓN AMANECER** están obligados a observar, en todo momento, tales políticas y procedimientos y, especialmente, las relativas a la prevención de actuaciones que pudieran llegar a tener la consideración de manipulación de precios, uso inapropiado de información privilegiada o limitativas de la libre competencia y aquellas otras que tengan como finalidad asegurar el cumplimiento de los requerimientos de información al mercado que resulten exigibles a **FUNDACIÓN AMANECER**.

## 5.7. Registro de la Información y Conservación de Documentos

Con independencia de las responsabilidades específicamente asignadas a determinadas áreas de **FUNDACIÓN AMANECER** en materia de integridad y disponibilidad de la información, los empleados son responsables de la fiabilidad, precisión, integridad y actualización de:

- De los datos que incorporan a los distintos tipos de registros poseídos, usados o tratados por **FUNDACIÓN AMANECER** (físicos o lógicos).
- De la información elaborada en el desarrollo de sus funciones.

El ejercicio de tal responsabilidad resulta particularmente relevante respecto de los datos e informes que resulten necesarios para consolidar la situación financiera de la **FUNDACIÓN AMANECER**, puesto que su adecuado registro e interpretación, resultan imprescindibles para asegurar la correcta aplicación de los criterios de valoración correspondientes a cada saldo contable, transacción o contingencia.

## 5.8. Colaboración con Supervisores y Organismos Oficiales

Los empleados están obligados a colaborar con los órganos y áreas de supervisión y control de **FUNDACIÓN AMANECER**, con los auditores externos y con los organismos oficiales que actúen en el ejercicio de sus funciones, así como con cualquier tercero que **FUNDACIÓN AMANECER** hubiera designado para finalidades específicas que exijan o supongan dicha colaboración. En incumplimiento de esta obligación, las falsas manifestaciones, aquellas otras que pretendan conducir a conclusiones erróneas

o la simple ocultación de información, pueden dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias, así como a otro tipo de acciones de carácter civil o penal en las que tanto **FUNDACIÓN AMANECER** como el correspondiente empleado podrían verse involucrados.

### 5.9. Compromiso con la Neutralidad Política

La participación de los Empleados en actividades políticas legalmente reconocidas es un derecho que debe ejercerse de manera que tales actividades no puedan ser atribuibles de ninguna manera a FUNDACIÓN AMANECER ni comprometer su imparcialidad política. Es esencial que esta participación no afecte la objetividad profesional del Empleado, ni disminuya su dedicación a FUNDACIÓN AMANECER, más allá de lo que permita la legislación vigente.

Los Empleados que opten por ejercer sus derechos políticos deben cumplir con los siguientes requerimientos:

- **Desarrollo fuera del ámbito laboral:**

Los Empleados que decidan llevar a cabo cualquier actividad política potencial esta deberá ser fuera de su horario laboral y fuera de las instalaciones de FUNDACIÓN AMANECER. Esto garantiza la separación clara entre sus responsabilidades laborales y sus compromisos políticos.

- **Evitar referencias durante campañas políticas:**

En el caso de Empleados que formen parte de candidaturas políticas, se les insta a evitar cualquier referencia, ya sea verbal o escrita, que vincule su relación con FUNDACIÓN AMANECER durante la campaña electoral. Esto asegura la preservación de la neutralidad y la integridad de la institución.

Cualquier incumplimiento de estos requisitos podría dar lugar a medidas disciplinarias, según lo estipulado por las políticas internas de FUNDACIÓN AMANECER y las leyes aplicables. La Fundación valora la integridad, la imparcialidad y la dedicación de sus empleados hacia su misión, y confía en que estas pautas contribuirán a mantener estos principios fundamentales.

### 5.10. Comunicación Externa

Con carácter general, la facultad de difundir información sobre **FUNDACIÓN AMANECER**, en circunstancias distintas de aquellas relacionadas con las presentaciones institucionales sobre los estados financieros de **FUNDACIÓN AMANECER** o sobre la evolución de sus negocios y resultados, se encuentra limitada al Director General y en su defecto a los Directores de área. Excepcionalmente a aquellas personas específicamente designadas para tal efecto y por el Gerente de Mercadeo y Experiencia de Cliente.

La participación en cualquier acto (entrevista, ponencia, publicación de artículos, etc.) que pudiera llegar a implicar la difusión pública de información de **FUNDACIÓN AMANECER**, sus negocios y/o actividades, o la emisión de opiniones que pudieran llegar a ser atribuidas a **FUNDACIÓN AMANECER** (distintas de aquellas emitidas por los departamentos especializados a los que específicamente hubiera resultado atribuida dicha función), han de contar con la aprobación previa de la Gerencia de Mercadeo y Experiencia de Cliente.

### 6. CONFLICTOS DE INTERÉS

Es responsabilidad de todos los empleados colaborar en el objetivo de garantizar que todas las actuaciones de **FUNDACIÓN AMANECER**, en el marco de sus negocios y actividades, se ajusten a los criterios y pautas de actuación contenidos en el presente Código y en el Código de Buen Gobierno.

La diversidad de las actividades de **FUNDACIÓN AMANECER** hacen posible, que en el desarrollo de estas, sus empleados, se manifiesten en situaciones en las que los intereses personales de éstos, o los de personas estrechamente vinculadas a ellos (particularmente aquellas de su entorno familiar más inmediato con las que comparten intereses económicos), puedan aparecer enfrentados con los de Fundación Amanecer o con los de terceros con los que la Entidad se relaciona, lo que podría dar lugar a que se cuestionara tanto su objetividad profesional como la integridad de la institución.

La imposibilidad de identificar y dar respuesta a cada uno de los conflictos de interés personales que, en la práctica, pueden llegar a plantearse, hace que el contenido del presente Código se oriente al establecimiento de unos criterios y pautas de actuación que, respetando la esfera privada de las decisiones de los empleados, aseguren su imprescindible objetividad profesional.

Ante la presencia o posible existencia de un conflicto de interés, los empleados involucrados se abstendrán de tomar cualquier decisión, informarán a su superior inmediato, a la Gerencia de Riesgos, Ética y Cumplimiento de la Fundación y se procederá de acuerdo con las siguientes indicaciones:

**Empleados en General:** En el caso que cualquier empleado de la **FUNDACIÓN AMANECER** se vea ante la presencia o posible existencia de un conflicto de interés, planteará inmediatamente el caso ante el superior inmediato quien validará la posible existencia de dicho conflicto. Si el superior inmediato evidencia la existencia de conflicto de interés lo reportará a la Gerencia de Riesgos, Ética y Cumplimiento, para efectos de obtener guías e indicaciones para su aclaración o resolución.

**Dirección General:** En el caso en que el Director General se vea ante un caso de conflicto de interés, éste reportará inmediatamente al Presidente de la Junta quien validará la existencia o no del conflicto con la Junta Directiva e indicará el manejo y metodología de solución, según las consultas realizadas con el resto de los miembros.

**Junta Directiva:** En el caso en que algún miembro de la Junta Directiva se vea ante un caso de conflicto de interés, éste reportará inmediatamente al Presidente de la Junta quien validará la existencia o no del conflicto con el resto de miembros de la Junta Directiva exceptuando aquel involucrado, e indicarán el manejo y metodología de solución, según las consultas realizadas. Al ser el Presidente de la Junta quien se encuentre ante un potencial caso de conflicto de interés, deberá someter su consulta a los demás miembros de Junta Directiva quienes evaluarán y recomendarán su manejo.

Los empleados que incurran en prácticas que constituyan conflicto de interés y que no hayan denunciado o puesto a consideración para definir el correspondiente manejo, se verán sometidos a las acciones y sanciones civiles, penales y/o laborales que la ley, el Código de Buen Gobierno Corporativo, los

reglamentos internos de la **FUNDACIÓN AMANECER** y el manual de administración del riesgo de lavado de activos y financiación al terrorismo establezcan.

### 6.1. Gestión de Patrimonio Personal

Los empleados de **FUNDACIÓN AMANECER** no realizarán, por cuenta propia o por cuenta de personas vinculadas a ellos cuyos intereses económicos compartan, las siguientes operaciones:

- Financiaciones, avales o garantías obtenidos de personas, naturales o jurídicas, en cuya relación mercantil con **FUNDACIÓN AMANECER** pudiera ejercer influencia decisiva el empleado beneficiario de estas operaciones.
- Financiaciones, avales o garantías obtenidas de otros empleados cuando exista vínculo familiar o de una relación que impida una evaluación objetiva entre ellos.

### 6.2. Aceptación de regalos y compensaciones

Las decisiones y los resultados se sustentan en el criterio ético de quienes hacen parte de la **FUNDACIÓN AMANECER**, por tanto, dichas decisiones y resultados, de ninguna manera podrán estar influenciados por dádivas o beneficios otorgados por clientes, proveedores y/o de terceros.

Los empleados se abstendrán de aceptar u ofrecer beneficios, regalos, tratos preferenciales, invitaciones u otro parecido que pudiera comprometer su imparcialidad en la toma de decisiones y consecución de resultados.

Con carácter general, únicamente podrán ser aceptados regalos de carácter promocional o detalles de cortesía. En cualquier caso, si su valor económico fuera superior a \$50,000 pesos, la persona beneficiaria deberá poner el regalo a disposición de **FUNDACIÓN AMANECER** que, en función de su naturaleza, determinará su destino final.

Fundación Amanecer y sus empleados han de asegurar la oportuna difusión de este criterio entre sus clientes y proveedores.

## 7. ACTITUD RESPONSABLE

Preservar la Integridad Corporativa de **FUNDACIÓN AMANECER** trasciende de la mera responsabilidad personal sobre las actuaciones individuales y requiere el compromiso de los empleados de poner de manifiesto, mediante su oportuna comunicación, aquellas situaciones que, aún, no estando relacionadas con sus actuaciones o ámbito de responsabilidad, consideren éticamente cuestionables de acuerdo con el contenido del presente Código y, especialmente, aquellas de las que pudiera derivarse el incumplimiento de la legalidad vigente.

Dicha comunicación debe ser cursada específicamente a la Gerencia de Riesgos, Ética y Cumplimiento, está puede ser radicada en la oficina de dicha gerencia o utilizando el correo electrónico: [etica@amanecer.org.co](mailto:etica@amanecer.org.co), o la línea telefónica: 3235996535 opción 4; cargo y persona que debe registrar y gestionar cada caso siguiendo el procedimiento aprobado por el Comité de Auditoría, Riesgos y Ética.

Procedimiento del sistema de gestión código PR SG 020 Denuncia, atención y respuesta a conductas antiéticas rechazables.

La persona destinataria de estas comunicaciones o, en su caso, las que las atiendan, tienen la obligación de preservar el anonimato de la persona que ha comunicado, de buena fe, preocupaciones legítimas sobre posibles incumplimientos de la legalidad vigente o sobre situaciones aparentemente cuestionables desde el punto de vista ético.

### 7.1 Designación oficial del Supervisor el Código de Ético y Conducta

La Junta Directiva de Fundación Amanecer delega a la Gerencia de Riesgos, Ética y Cumplimiento como responsable de liderar y supervisar la gestión ética de la entidad, asegurando el cumplimiento del código de ética y conducta, así como la promoción de una cultura de integridad.

Entre sus responsabilidades esta:

- Diseño e Implementación del Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE
- Capacitación y Sensibilización del código de ética y conducta
- Supervisión de los canales de denuncia
- Investigación y resolución de casos éticos
- Monitoreo y reporte al Comité de Auditoría, Riesgos y Ética
- Gestión de riesgos éticos y cumplimiento normativo
- Integrar la gestión de riesgos en la gobernanza corporativa

### 7.2 Inhabilidades e Incompatibilidades del Supervisor del Código de Ética y Conducta

#### 1. **Inhabilidades** (No puede ejercer la función si:)

- Ha sido sancionado por faltas legales en los últimos 5 años.
- Tiene o ha tenido en los últimos 2 años participación en la administración, dirección o propiedad de empresas competidoras o con intereses en conflicto con la entidad.
- Ha sido declarado responsable por fraude, corrupción, lavado de activos u otras prácticas ilícitas.

#### 2. **Incompatibilidades** (No puede realizar estas actividades mientras sea Supervisor:)

- Desempeñar simultáneamente funciones que generen conflicto de interés, como ser miembro de juntas directivas de proveedores o clientes estratégicos.

- Participar en procesos disciplinarios en los que tenga una relación de parentesco o relación comercial directa con los investigados.
- Ser beneficiario directo o indirecto de contratos o negociaciones dentro de la organización.

Si alguno de estos 3 casos se cumple, o cualquier otra circunstancia que pueda comprometer su imparcialidad. En estos casos, deberá declararse impedido y delegar el caso a una instancia independiente.

### 7.3 Disposiciones Finales

Cualquier duda o interpretación sobre la aplicación de estas normas será resuelta por el Comité de Ética y Cumplimiento.

En caso de incumplimiento de las disposiciones aquí establecidas, se aplicarán las sanciones correspondientes según el Reglamento Interno de Trabajo y la normatividad vigente.

### 7.4 Denuncias a directivos

**Dirección General, Gerencia de Riesgos, Ética y Cumplimiento y Junta Directiva:** En el caso en que se reciban quejas contra El Director General, Gerente de Riesgos, Ética y Cumplimiento o, cualquier otro miembro de Junta Directiva por supuestas actuaciones que se consideren éticamente cuestionables de acuerdo con el contenido del presente Código, deberá ser reportado inmediatamente al Presidente de la Junta Directiva quien, con el resto de miembros del órgano de gobierno, sin incluir al eventual involucrado, evaluará la posible conducta y el plan de acción a seguir.

Al ser el Presidente de la Junta quien se encuentre ante un caso como el mencionado, conocerá los hechos cualquier otro miembro de la Junta Directiva, convocando al resto que no está involucrado y evaluará la posible conducta y de ser necesario la trasladará para su trámite al Comité de Ética, Riesgos y Cumplimiento de la Junta Directiva.

Las quejas contra Directores y Gerentes, sin excepción alguna, deberán ser informados al Director General y al Comité de Ética, Riesgos y Cumplimiento de la Junta Directiva.

**FUNDACIÓN AMANECER** prohíbe cualquier acto de represalia contra cualquier empleado por el hecho de haber comunicado, de buena fe, las situaciones descritas en este apartado.

**FUNDACIÓN AMANECER** espera de sus empleados, y particularmente de aquellos que desempeñan funciones directivas, una actitud proactiva en la identificación de situaciones éticamente cuestionables.

## 8. COMPROMISO ÉTICO Y DE CONDUCTA

Teniendo presente todos los elementos anteriormente relacionados en el presente Código de Ética y Conducta, los empleados de FUNDACIÓN AMANECER se comprometen a cumplir y hacer cumplir los lineamientos aquí descritos, y adicionalmente, asumen los siguientes:

### Compromisos

- Todo comportamiento empresarial de quienes forman parte de la FUNDACIÓN AMANECER debe ser acorde con los Principios y Valores de la Organización.
- Deben apropiarse de la Misión, tener sentido de pertenencia, compromiso y lealtad con la FUNDACIÓN AMANECER.
- La conducta diaria de quienes integran la FUNDACIÓN AMANECER debe responder a su hacer, pensar y sentir.
- En un ambiente cordial y positivo, deben expresar con responsabilidad el desacuerdo con todo lo que vaya en contra de los Principios y Valores de la Organización.
- Los conflictos deben ser aprovechados como una oportunidad para el crecimiento personal.
- Es un valor fundamental aportar lo mejor de cada uno en el desempeño diario.
- Todos deben ser coherentes y transparentes en sus acciones. Deben educar con el ejemplo y estar dispuestos a colaborar, compartir y dar crédito en los logros y realizaciones a quienes lo merezcan.
- Por el respeto que merece el otro, cada empleado debe cumplir los compromisos que se adquieren.
- Deben respetar las diferencias individuales y asumirlas como una experiencia de crecimiento personal y organizacional.
- Crear ambientes de trabajo que fortalezcan el aprendizaje y desarrollo personal y profesional.
- Todos los empleados deben conocer, comprender y aplicar las leyes y/o normas internas y externas que guían sus acciones.
- Promueven y ejercen personal y profesionalmente prácticas amigables con el medio ambiente.
- Todos deben identificar, evaluar y prevenir los riesgos para su salud y su vida.
- Toda relación dentro y fuera de la FUNDACIÓN AMANECER debe estar sujeta por la buena fe y la transparencia en cada una de sus acciones.
- Velar porque a los clientes, proveedores y en general los diferentes grupos de interés, se les comunique de forma clara, transparente y puntual, los términos y condiciones de los productos y/o servicios de los programas socio ambientales y de microcrédito, así como de los procesos internos.
- Informar a los clientes y aliados sobre sus derechos y deberes, con un lenguaje que los mismos puedan entender.
- Tener un trato justo, respetuoso y sin discriminación hacia el cliente, fomentando además el trato digno, incluso para aquellos clientes que no logran cumplir con sus compromisos contractuales.
- Preocuparse por el mejoramiento de la comunicación interpersonal y el ambiente laboral, evitando aceptar o generar comentarios malintencionados o imprecisos que afecten a las personas con las que se relacionan o que vulneren el buen nombre de la FUNDACIÓN AMANECER.



- Evitar dar entrevistas, conceptos o publicaciones de carácter personal que vayan en contra de la imagen de la organización o de alguno de sus empleados.
- Cumplir y responder por las acciones y omisiones realizadas en el ejercicio de sus cargos.
- Hacer uso adecuado de la información, velando por su seguridad y previniendo la fuga de esta.
- Presentar de manera veraz, oportuna y verificable la información y los resultados de sus gestiones, las de sus áreas y las de la Empresa dentro de las atribuciones que les fueron asignadas.
- Conservar, proteger y usar de manera austera y eficiente los recursos que les son asignados, incluyendo el cumplimiento de la jornada laboral y su uso exclusivo en labores relacionadas con sus funciones.
- Ser conscientes de que como empleados representan a la FUNDACIÓN AMANECER, por lo que siempre se esfuerzan por mantener una presentación apropiada y de respeto.
- Sus actuaciones responden a la dignidad y responsabilidad de sus cargos.
- Rechazar y denunciar cualquier forma de corrupción o acción conexas, y promover acciones para fomentar la transparencia en todas sus actuaciones, las de sus compañeros y las de la Institución.
- No aceptar regalos de parte de ningún grupo de interés relacionado con procesos a su cargo, excepto atenciones u objetos promocionales claramente identificados sin ningún valor comercial representativo. Las atenciones u obsequios sobre los que tengan duda, los consultarán con su jefe inmediato o ante el Gerente de Riesgos, Ética y Cumplimiento. Los regalos que por algún motivo no se ajusten a lo establecido en este código y no puedan ser devueltos, los donarán a una entidad sin ánimo de lucro distinta a la FUNDACIÓN AMANECER.
- Actuar de forma objetiva sin buscar privilegios o beneficios propios o de terceras personas.
- Declararse impedidos cuando se vean involucrados en una decisión donde se genere un conflicto de interés personal, profesional o familiar.
- Ser respetuosos, corteses y cordiales en las relaciones con sus compañeros, los clientes y con todas las personas en general.
- Respetar el tiempo de los demás, por ende, ser puntuales con las citas, entrevistas y reuniones de trabajo.
- Su trato con las personas está basado en el respeto y no existirá de su parte, ninguna discriminación por razón de sexo, raza, edad, nacionalidad, discapacidad, ideología, cargo o religión.

Estos lineamientos deben ser leídos, comprendidos, aceptados y se debe manifestar a través de la firma el compromiso de cumplir y hacer cumplir lo establecido en el Código de Ética y de Conducta, siendo este una fuente de consulta en todo momento para la ejecución adecuada de las funciones y/o actividades a cargo con base en la relación que corresponda con la **FUNDACIÓN AMANECER**.

## 9. SANCIONES

Sin perjuicio de las acciones civiles y/o penales que pudieren tener lugar de acuerdo con la regulación aplicable, el incumplimiento total o parcial del presente Código, dará a la aplicación de sanciones laborales, que podrán incluir la terminación unilateral del contrato con justa causa.





## CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTA

Las sanciones laborales serán determinadas con base en el proceso disciplinario adelantado en función de la gravedad de dicho incumplimiento, por lo cual no se estandariza la sanción a aplicar, ya que dependerá de la investigación y análisis de cada caso.

### 10. MODIFICACIONES Y APROBACIÓN

La Dirección General tendrá a su cargo la modificación del presente código, con base en las oportunidades de mejora encontradas en la aplicación, por causa de cambios estratégicos de la **FUNDACIÓN AMANECER** y/o por lo establecido en el Comité de Auditoría, Riesgos y Ética. Las modificaciones propuestas por la Dirección General deberán ser sometida a consideración y aprobación de la Junta Directiva de la **FUNDACIÓN AMANECER**.