

POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE CONFLICTO DE INTERESES DE LA FUNDACIÓN CATARUBEN

La **FUNDACIÓN CATARUBEN** (en adelante la “Fundación”), entiende que en el desarrollo de su objeto social se pueden presentar situaciones o Conflictos de Intereses que afectan la toma de decisiones, el ambiente corporativo y, además, la ejecución efectiva y eficiente de cada actividad diaria realizada tanto por los Asociados, Administradores, Trabajadores y Terceros.

En ese sentido, a fin de salvaguardar la imparcialidad y la objetividad en la toma de decisiones de la Fundación; proteger la reputación y los intereses de la Fundación y de sus Asociados; para que el objeto social de la misma y su ejecución no se vean afectados por Conflictos de Intereses entre Asociados o de las demás personas que intervengan en el cumplimiento de dicho fin; y teniendo en cuenta que la Fundación propende por la creación e implementación de buenas prácticas de gobierno corporativo como herramienta para la sostenibilidad a largo plazo y la concordancia con sus valores como organización, por medio de la presente Política y Procedimiento de Conflicto de Intereses (la “Política”), se definirán los lineamientos necesarios e indispensables para reglamentar el trámite y procedimiento de atención a las situaciones en las que se presente un Conflicto de Intereses.

1. GENERALIDADES

1.1. Objeto

El objeto de la presente Política es establecer los lineamientos generales para la detección, prevención, administración y resolución adecuada y oportuna de los Conflictos de Intereses que se puedan presentar con ocasión a las actividades derivadas de la ejecución y desarrollo del objeto social de la Fundación.

1.2. Alcance

La presente Política se aplicará exclusivamente para temas relacionados con Conflicto de Intereses, y será dada a conocer a los Asociados, Administradores, Trabajadores y Terceros que estén involucrados con la toma de decisiones al interior de la Fundación. Es importante aclarar que esta Política también es aplicable a los Asociados de la Fundación y su Junta Directiva en el marco de comportamiento para la toma de decisiones y actuaciones esperadas de los mismos.

El Área Integral & Mejora Continua de la Fundación, y el Oficial de Cumplimiento, en caso de que este exista, serán los encargados de supervisar el buen funcionamiento, conocimiento y aplicación adecuada de los lineamientos contenidos en esta Política.

1.3. Objetivos específicos

- a. Contribuir como una buena práctica de Gobierno Corporativo.

- b. Fortalecer las relaciones y comunicaciones de la Fundación con los grupos de interés.
- c. Fortalecer las relaciones de confianza entre la Fundación y sus Asociados, con el fin de promover la transparencia como valor indispensable y eje fundamental de las actuaciones y toma de decisiones al interior de la Fundación.
- d. Proporcionar la información necesaria y los procedimientos que permitan a los Asociados, Administradores, Trabajadores y Terceros de la Fundación conocer, prevenir y gestionar los Conflictos de Intereses que se presenten en el ejercicio del desarrollo del objeto de la Fundación.

2. DEFINICIONES

2.1. Administradores: Se entiende por Administradores, el Representante Legal, el liquidador, el factor, los miembros de Junta Directiva, consejos o comités, y quienes de acuerdo con los Estatutos ejerzan o detenten esas funciones o se inmiscuyan en actividades positivas de gestión y administración de la Fundación.

2.2. Asociados: Para efectos de la presente Política, se entiende por Asociados aquellas personas que tienen la calidad de asociados, fundadores, adherentes y honorarios de la Fundación.

2.3. Conflicto de Intereses: Aquella situación que: (i) enfrente el interés de la Fundación con el interés individual de sus Asociados, Administradores, Trabajadores, y/o Terceros que estén involucrados con la toma de decisiones al interior de la Fundación; y/o (ii) genere o tenga la potencialidad de generar un beneficio propio para los Asociados, Administradores, Trabajadores, y/o Terceros que estén involucrados con la toma de decisiones al interior de la Fundación, para un familiar o un tercero de tipo económico, comercial, político y/o cualquier otro tipo de beneficio, distinto al perseguido por la Fundación por cuyos intereses deben promover las personas con los roles aludidos.

2.3.1. Características de los Conflictos de Intereses

- a. Implican una confrontación entre el deber de la Fundación y los intereses privados de los Asociados, Administradores, Trabajadores y/o Terceros que estén involucrados con la toma de decisiones al interior de la Fundación, es decir, estos tienen intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- b. Son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo Asociado, Administrador, Trabajador y/o Tercero tiene intereses, familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las actividades desplegadas por la Fundación.
- c. Pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoque alguna afectación a los intereses de la Fundación.
- d. Pueden afectar la transparencia y el normal funcionamiento de la Fundación.

2.3.2. Los Conflictos de Intereses pueden ser: (a) reales; (b) potenciales; (c) aparentes; (d) permanentes; (e) eventuales; (f) financieros; y/o (g) no financieros.

- a. Conflicto de Intereses Reales:** Son situaciones de conflicto que se materializan con ocasión a lo establecido en esta Política, afectando la objetividad y/o transparencia en el actuar y/o en la toma de decisiones al interior de la Fundación.
- b. Conflicto de Intereses Potenciales:** Cuando las condiciones actuales no hacen que el interés personal se contraponga a los intereses de la Fundación, pero es previsible que ocurra en el futuro.
- c. Conflicto de Intereses Aparentes:** Cuando los Asociados, Administradores, Trabajadores y/o Terceros que estén involucrados con la toma de decisiones al interior de la Fundación no tienen un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene.
- d. Conflicto de Intereses Permanentes:** Son aquellos que se generan con ocasión a situaciones que perduran en el tiempo, pudiendo llegar a afectar las actuaciones y/o la toma de decisiones por parte de un colaborador o asociado de la Fundación de forma permanente.
- e. Conflicto de Intereses Eventuales:** Son aquellas situaciones que se presentan de manera ocasional en el marco de una circunstancia particular, que no se relaciona con algún caso anterior.
- f. Conflicto de Intereses Financieros:** Son aquellos en los que potencialmente puede existir una retribución económica personal, para un familiar o para un tercero, que afecta la objetividad y transparencia en el actuar o en la toma de decisiones al interior de la Fundación.
- g. Conflicto de Intereses No Financieros:** Son aquellos que pueden generarse con ocasión a un deber, obligación o compromiso con la Fundación, en atención al beneficio o ventaja que pueda otorgarse, como el mejoramiento directo o indirecto en la Fundación, acceso a Información Confidencial, Reservada, Sensible y Secreto Empresarial, acceso a cualquier tipo de privilegio o beneficio no monetario para sí, para un familiar o para un tercero.

2.4. Estatutos: Se entiende por Estatutos los estatutos vigentes de tiempo en tiempo de la Fundación. En caso de haber una reforma a los Estatutos que afecte la presente Política, ésta deberá ajustarse para evitar incongruencia entre un documento y el otro.

2.5. Fundación: Se entiende por Fundación o Fundación Cataruben, la entidad sin ánimo de lucro constituida de conformidad con las leyes de la República de Colombia e identificada con el NIT. 900.634.522-9.

2.6. Información Confidencial, Reservada, Sensible y Secreto Empresarial: Se entiende por (i) Información Confidencial toda información originada o del conocimiento de la Fundación que sea reservada o que constituya secreto empresarial; (ii) Información Reservada aquella que, en virtud de su naturaleza o de la ley, no sea o deba ser del dominio público o frente a la cual exista un deber de sigilo o sobre la cual exista un derecho o una protección contractual, legal y/o constitucional; (iii) Secreto Empresarial toda información que, sin ser reservada por naturaleza, quien la posee alberga un interés legítimo en mantenerla por fuera del dominio público, en cuanto se trata de información producto del estudio del mercado, de la competencia, de las oportunidades de negocio o de otros datos y observaciones accesibles al público; e (iv) Información Sensible aquella información estratégica de una empresa que, de ser conocida por un competidor, influiría en sus decisiones de su comportamiento en el mercado, tales como, pero sin limitarse a, listas de precios, variables de competencia, procesos de selección.

2.7. Intervención: Se entiende por intervención, directa o indirecta, toda acción que realice un Asociado, Administrador, Trabajador y/o Tercero que, en el ejercicio de su cargo, actuando por sí mismo o a través de personas subordinadas, pueda afectar la toma de decisiones de un área o de la Fundación en general.

2.8. Oportunidad de Negocio: Se entiende por Oportunidad de Negocio todo proyecto desarrollado o que desarrollará la Fundación, que genere algún tipo de ingreso o rentabilidad o que resulte de gran interés por su relevancia reputacional, que se relacione con el objeto de la Fundación, sus finalidades y proyectos.

2.9. Política: Es la presente norma interna vinculante para todos los Asociados, Administradores, Trabajadores, Terceros, y/o cualquier otra persona que esté involucrada con la toma de decisiones en sus órganos de dirección y administración.

2.10. Terceros: Se entiende por Terceros cualquier persona natural o jurídica, de naturaleza pública o privada, de hecho o de derecho, que tenga una relación legal o contractual con la Fundación.

2.11. Trabajadores: Se entiende por Trabajador a toda persona que preste sus servicios a la Fundación bajo un contrato de trabajo y que, en virtud a que ocupa un cargo de dirección o confianza y manejo, tiene la posibilidad de acceder a Información Confidencial e Información Sensible.

3. DECLARACIONES

a. Los Asociados, Administradores, Trabajadores y/o Terceros que estén involucrados con la toma de decisiones al interior de la Fundación, deben actuar conforme a los principios éticos y valores corporativos de la organización y sus decisiones deben estar enmarcadas bajo los deberes de diligencia y lealtad.

- b.** Es responsabilidad de los Asociados, Administradores, Trabajadores, y/o Terceros que estén involucrados con la toma de decisiones al interior de la Fundación, tomar las medidas necesarias para identificar y gestionar eventuales Conflictos de Intereses, según las disposiciones establecidas en esta Política. La duda respecto de la configuración de actos que impliquen Conflicto de Intereses no los exime de la obligación de participar en las actividades y decisiones relacionadas con dichos conflictos.
- c.** Los Asociados, Administradores, Trabajadores, y/o Terceros que estén involucrados con la toma de decisiones al interior de la Fundación, deben informar el acontecimiento de las situaciones de Conflicto de Intereses a través del formulario de PQRS, al momento de su vinculación o nombramiento, anualmente y ante el acaecimiento de las situaciones de Conflicto de Intereses.
- d.** Se incluirá en el informe de gestión que presente el Representante Legal de la Fundación, la relación de los Conflictos de Intereses que se hayan presentado en el año de manera consolidada.

4. POLÍTICA GENERAL

Los Asociados, Administradores, Trabajadores y/o Terceros que estén involucrados con la toma de decisiones al interior de la Fundación, deberán abstenerse de participar, por sí o por interpuesta persona, en interés personal o de terceros, en actos, contratos, operaciones o transacciones respecto de los cuales se configuren Conflicto de Intereses, salvo autorización expresa y por escrito de los siguientes órganos:

- a.** Si los Conflictos de Intereses se configuran en cabeza de un Asociado, Administrador que no sea de los incluidos en el literal b, Trabajador o Tercero el acto, contrato, operación o transacción debe ser analizada por la Junta Directiva de la Fundación y en la reunión correspondiente no tendrá ni voz ni voto el Representante Legal o Asociado afectado por los Conflictos de Intereses.
- b.** Si los Conflictos de Intereses se configuran en cabeza del Representante Legal o de los Miembros de la Junta Directiva, el acto, contrato, operación o transacción debe ser analizado por la Asamblea General de Asociados.

Adicionalmente los Asociados, Administradores, Trabajadores y/o Terceros que estén involucrados con la toma de decisiones al interior de la Fundación, con un vínculo laboral vigente con la Fundación no podrán tomar para sí o para terceros Oportunidades de Negocio que le correspondan a la Fundación, salvo que la Fundación, a través de la Asamblea General de Asociados haya decidido no desarrollar la Oportunidad de Negocio.

5. SITUACIONES GENERALES QUE PUEDEN GENERAR CONFLICTO DE INTERESES

A continuación, se enumeran de manera enunciativa, mas no taxativa, algunas circunstancias generales que pueden ocasionar Conflicto de Intereses al interior de la Fundación:

- a. Usar la propiedad intelectual que haya desarrollado durante una relación laboral o contractual y que le pertenezca a la Fundación para obtener beneficios personales o para terceros.
- b. Desconocer, en la toma de decisiones, las políticas, manuales, procedimientos, entre otros, de la Fundación a fin de favorecer sus intereses personales o de terceros.
- c. Recibir u ofrecer regalos o atenciones en el marco de un contrato, acuerdo o convenio ejecutado por la Fundación para favorecer intereses propios o de un tercero.
- d. Establecer negociaciones con personas naturales o jurídicas con las que la Fundación tenga algún vínculo familiar, personal, societario o comercial con el fin de favorecer con aquella relación, sus intereses personales o de terceros.
- e. Tener una participación y/o administrar sociedades o entidades sin ánimo de lucro no vinculados a la Fundación que (i) desarrollen negocios que hagan parte del sector medio ambiental en el que la Fundación desarrolla su objeto social, y (ii) desarrollen negocios iguales o similares a los de la Fundación.
- f. Establecer negocios personales relacionados con el sector medioambiental en el que la Fundación desarrolla su objeto social y las funciones desempeñadas en el cargo laboral.
- g. Celebrar actos, contratos, operaciones o transacciones con el sector medio ambiental en el que la Fundación desarrolla su objeto social a título personal y, en consecuencia, actuando apartado de su calidad de Asociados, Administradores, Trabajadores, y/o Terceros que estén involucrados con la toma de decisiones al interior de la Fundación.

6. PROCEDIMIENTO

Para la correcta administración de los conflictos de Intereses que se presenten al interior de la Fundación. En el evento en que los Asociados, Administradores, Trabajadores y/o Terceros identifiquen que están incurso o que otra persona está incurso en algún tipo de Conflicto de Intereses, deberán seguir el siguiente procedimiento, según corresponda:

6.1. Suspender cualquier actuación o intervención directa o indirecta en las actividades y decisiones que tengan relación con el posible Conflicto de Intereses.

- a. En caso de tratarse del Representante Legal, éste deberá antes de suspender los actos o intervenciones a su cargo, avisar a la Asamblea General de

Asociados quien podrá determinar si por motivos de conveniencia tendrá que asumir la función el Representante Legal Suplente.

- b. En el caso de Trabajadores, estos deberán informar a su superior inmediato (jefe de área) y realizar el reporte ante la Junta Directiva, quien podrá determinar si por motivos de conveniencia tendrá que asumir la función otro Trabajador de la Fundación.

6.2. Informar el Conflicto de Intereses, a través del Formato de Reporte de Conflicto de Intereses que determine la Fundación, el cual deberá estar completamente diligenciado y se tramitará de acuerdo con el procedimiento PQRS de la Fundación, adjuntando toda la información necesaria que permita establecer la existencia o no del Conflicto de Intereses.

6.3. El reporte del Conflicto de Intereses deberá incluir así sea sumariamente lo siguiente: (i) Razones por las cuales considera que se encuentra o sospecha que podría estar inmerso en un Conflicto de Intereses; (ii) las circunstancias que generan el Conflicto de Intereses; y (iii) el soporte de la información y los documentos que se encuentren a su disposición y que permitan determinar la existencia del Conflicto de Intereses.

6.4. El Conflicto de Intereses debe ser informado de manera inmediata (tan pronto como les sea materialmente posible), y de ninguna manera podrá tardar más de cinco (5) días hábiles contados desde el momento en que se conoció o se sospechó de la situación generadora de Conflicto de Intereses, salvo que se trate de conflictos reportados por Terceros, caso en el cual el órgano competente podrá determinar si evalúa los reportes realizados por fuera del término anterior.

El superior jerárquico y en su defecto el directamente implicado o quien realice el reporte, y el Área Integral & Mejora continua en caso de reporte de Terceros, presentará la situación ante la Junta Directiva o la Asamblea General de Asociados, de conformidad con lo establecido en el numeral 4º de la presente Política.

6.5. La Junta Directiva o la Asamblea General de Asociados deberá hacer una evaluación inicial del formato de reporte de Conflicto de Intereses y la información en el allegada, y en caso de requerir información adicional, tendrá hasta cinco (5) días hábiles luego de recibir el formato de reporte de Conflicto de Intereses para solicitarla. El involucrado y/o el Área Integral & Mejora continua tendrán máximo tres (3) días hábiles contados a partir de la solicitud del órgano competente, para enviar la información requerida, luego de recibir la información adicional solicitada al Área Integral & Mejora continua y/o al involucrado en el Conflicto de Intereses, si hubiere lugar a ello, tendrá un máximo de quince (15) días hábiles para decidir definitivamente el asunto.

En caso de no requerir información adicional, el competente tendrá hasta quince (15) días hábiles para decidir definitivamente el asunto, contados a partir de la fecha en que

reciba el formato de reporte de Conflicto de Intereses con la información aportada por el involucrado, por el Área Integral & Mejora continua o por quien presentó el reporte.

6.6. El órgano competente evaluará la existencia o no del Conflicto de Intereses, hará su respectiva clasificación y adoptará las medidas para su administración y manejo. En caso de que el órgano competente confirme que no existe Conflicto de Intereses, el involucrado deberá continuar con el conocimiento del asunto en los términos de la comunicación motivada enviada por el competente, y en caso de que el competente determine la ocurrencia de Conflicto de Intereses, enviará una comunicación escrita al involucrado informando las medidas adoptadas y el término para su cumplimiento, así como la elección del encargado del asunto, en caso de ser necesario.

7. MEDIDAS QUE SE PUEDEN ADOPTAR

- a. Las medidas que adopte la Junta Directiva o la Asamblea General de Asociados podrán incluir la de solicitar a la persona abstenerse de participar en la deliberación o decisión del respectivo asunto generador del Conflicto de Intereses.
- b. El involucrado no puede participar en la resolución de su Conflicto de Intereses.
- c. En el evento en que el posible Conflicto de Intereses sea manifestado durante una sesión de una Asamblea General de Asociados o de Junta Directiva, el Asociado o Miembro de Junta Directiva implicado deberá retirarse transitoriamente de la reunión.
- d. En caso de que el Conflicto de Intereses esté en cabeza del Representante Legal, la Asamblea General de Asociados deberá designar como Representante Legal Suplente o a otra persona para que desempeñe las funciones o actos en los que haya Conflicto de Intereses y/o Actos de Competencia en cabeza del Representante Legal, mientras se define su situación por parte de la Asamblea General de Asociados.
- e. De llegar a existir un Conflicto de Intereses Permanente y que pueda afectar el conjunto de operaciones de la Fundación, se pondrá en conocimiento de la Asamblea General de Asociados para que decida si procede o no la remoción del cargo y la reasignación de funciones. En caso de que el Conflicto de Intereses Permanente afecte solo una actividad, el área jurídica recomendará a la Asamblea General de Asociados las medidas para su administración.
- f. El órgano competente por unanimidad podrá decidir que, pese a que alguien se encuentre o haya riesgo de que se encuentre inmerso en Conflicto de Intereses y/o Actos de Competencia, pueda actuar o seguir actuando normalmente en su rol. En este caso, no habrá responsabilidad alguna para quien actúe bajo esta autorización.

- g. En los casos que la Junta Directiva tuviese que permitir a alguna Persona actuar estando inmersa o en riesgo de incurrir en Conflicto de Intereses, deberá rendir un informe por escrito de esta circunstancia a la Asamblea General de Asociados, el cual debe ser presentado en la sesión inmediatamente siguiente. La decisión al respecto de la Junta Directiva tendrá efectos inmediatos.
- h. En los casos que el Representante Legal tuviese que permitir a algún Trabajador actuar estando inmerso o en riesgo de incurrir en Conflicto de Intereses, deberá rendir un informe por escrito de esta circunstancia a la Junta Directiva, el cual debe ser presentado en la sesión inmediatamente siguiente. La decisión al respecto del Representante Legal tendrá efectos inmediatos.

8. REGLAS COMPLEMENTARIAS

- a. El competente para decidir la existencia de un Conflicto de Intereses deberá (i) tomar la decisión bajo el principio de imparcialidad, evaluando de manera objetiva la situación en torno al Conflicto de Intereses, teniendo en cuenta principalmente los riesgos que se podrían generar para la Fundación y adoptando las medidas más efectivas para salvaguardar los intereses de la Fundación; y (ii) tratar la información bajo el principio de confidencialidad, teniendo en cuenta los Acuerdos de Confidencialidad y la Política de Tratamiento de Datos Personales existentes.
- b. En el evento en que un Conflicto de Intereses involucre a varios miembros de la Junta Directiva y con ocasión de este no pueda conformarse quórum para deliberar, la decisión deberá someterse a consideración de la Asamblea General de Asociados.
- c. Los eventuales Conflictos de Intereses que se declaren en el marco de las sesiones de Junta Directiva, quedarán debidamente consignados en las actas de cada una de las sesiones, identificándose la persona que lo haya revelado.
- d. En el evento en que un Conflicto de Intereses involucre a varios miembros de la Asamblea General de Asociados y con ocasión del este no pueda conformarse quórum para deliberar, para tomar la decisión deberá tenerse en cuenta el voto de un miembro independiente de la Junta Directiva, para que, junto con los Asociados no Involucrados, adopte la decisión respectiva.
- e. Los eventuales Conflictos de Intereses que se declaren en el marco de las sesiones de Junta Directiva, quedarán debidamente consignados en las actas de cada una de las sesiones, identificándose la persona que lo haya revelado el Conflicto de Intereses.
- f. Se dejará constancia de las decisiones sobre la existencia o no de Conflicto de Intereses en las actas de los órganos competentes.

9. PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES EN LA FUNDACIÓN

Con el fin de prevenir los Conflictos de Interés, las Áreas de la Fundación que a continuación se relacionan, adquieren los siguientes compromisos adicionales.

Administradores

- a. Aplicar la presente Política en los asuntos a su cargo.
- b. Promover la realización de actividades regulares para reforzar la conciencia de todos los Asociados, Trabajadores y Terceros, en generar cultura de reporte sobre Conflictos de intereses.
- c. Orientar a los Trabajadores y Terceros a su cargo, respecto de la aplicación de la presente Política y el procedimiento respectivo.

Área Integral & Mejora continua

- a. Informar durante el proceso de inducción y de reinducción a los Asociados, Administradores, Trabajadores y Terceros, qué es conflicto de intereses y los mecanismos con los que cuenta la Fundación para su prevención, detección, gestión y resolución, y especialmente, en contenido de la presente Política.
- b. Incluir dentro del plan de capacitación anual de la Fundación, temas diversos relacionados con el manejo de conflicto y su sensibilización, con el fin de que los diferentes actores puedan identificar situaciones en las que puedan verse inmersas en Conflicto de Intereses.
- c. Custodiar la documentación derivada o generada de las actuaciones adelantadas relacionadas con el conflicto de interés dentro de la Fundación.

Líder Jurídico Interno

- a. Asesorar a los órganos competentes para dirimir los Conflictos de Intereses presentados dentro de la Fundación.
- b. Apoyar al Área Integral & Mejora continua en la identificación de actividades y cargos vulnerables a la configuración de conflictos de intereses.

10. SANCIONES Y MULTAS POR NO CUMPLIR LA PRESENTE POLÍTICA

Si se confirma que un Asociado, Administrador, Trabajador y/o Tercero está impedido para participar en ciertas decisiones, deliberaciones, reuniones o actos con ocasión al Conflicto de Intereses, y el impedido contraría las órdenes impuestas, se impondrá, además de las sanciones que se determinen en caso de reincidencia, en el caso de Administradores y Trabajadores, se impondrán las sanciones previstas en el Contrato Laboral y en el Reglamento Interno de Trabajo, entendiéndose que el incumplimiento de la presente Política se evaluará como una falta grave. En el caso de los Miembros de Junta Directiva, Asociados y Terceros, la Junta Directiva o la Asamblea General de Asociados podrá imponer una sanción de hasta Cincuenta Salarios Mínimos Mensuales

Legales Vigentes (50 SMLMV), los cuales se pagarán en los plazos y cuotas que el competente decida. Lo anterior sin perjuicio de las demás sanciones y acciones previstas de forma previa por la Fundación y por la Ley.

11. CONTROL Y REGISTRO

El Área Integral & Mejora continua de la Fundación llevará un control y un registro escrito actualizado de las situaciones que configuran Conflicto de Intereses, con el fin de desarrollar un banco de casos que sirva como referencia para identificar y analizar con mayor facilidad futuras situaciones.

12. FUERZA VINCULANTE

Con la presente Política se busca que las decisiones, actuaciones y desempeño de funciones de los Asociados, Administradores, Trabajadores, y/o Terceros que estén involucrados con la toma de decisiones al interior de la Fundación se tomen o desarrollen con miras a proteger los intereses de la Fundación por encima de cualquier interés particular que pueda contradecirlos.

La presente Política resulta de obligatorio cumplimiento en virtud de lo establecido en el Código Civil (Ley 84 de 1873), en las demás normas complementarias, y especialmente, por tratarse de una política diseñada en cumplimiento de las funciones de la Junta Directiva de la Fundación, contenidas en el artículo 30 de los Estatutos de la Fundación.

Así, en virtud de las disposiciones legales y estatutarias mencionadas, la presente Política tiene la categoría de reglamento interno de la Fundación y será vinculante tan pronto lo apruebe la Junta Directiva.

13. VIGENCIA, INTERPRETACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política rige a partir de su expedición y aprobación por parte de la Junta Directiva, a través de Acta No. 39 del 26 de enero de 2023 y reemplaza cualquier acuerdo, declaración, política, reglamento, afirmación, información y entendimiento previo sobre el objeto de la presente Política bien sea escrita o verbal.

MARÍA FERNANDA WILCHES F.
Representante Legal