

CONTROL DE CAMBIOS				
VERS.	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	AUTOR	APROBADOR	FUM
1	Emisión inicial del instructivo	Guillermo Caballero Lozano, Olga Stella Ochoa C., Fabio Barrera Sandoval, Luz Amparo Rojas R.	N/A	Octubre de 2009
2	Aprobada modificación del presente código, según Acta de Junta Directiva No. 663 del 20 de octubre de 2011.	Mauricio Gaviria Schlesinger, Olga Stella Ochoa C., Luz Amparo Rojas R., Yannel Cascavita Carlos Ávila, Rafael Melo, Marcos Calderón	N/A	Noviembre 2011
3	Actualización del Marco de Referencia de CAVIPETROL según nuevo plan estratégico, aprobado en acta de Junta Directiva No. 667 de febrero de 2012.	Yannel Cascavita Luz Amparo Rojas	N/A	Septiembre 2012
4	Actualización del documento al Decreto 962 de 2018, normatividad aplicable a los fondos de empleados y al Estatuto de CAVIPETROL	Dirección de Asuntos Corporativos	N/A	Agosto 2019
5	Actualización del documento con base en decisión de Junta Directiva del mes de junio de 2020	Dirección de Asuntos Corporativos	N/A	Junio 2020
6	Actualización del documento de acuerdo con el nuevo plan estratégico en reunión de Junta Directiva del mes de julio de 2022.	Comité de Gobierno Corporativo	N/A	Julio 2022
7	Complemento de temas sugeridos por Junta Directiva, Comité de Control Social y	Comité de Gobierno	N/A	Septiembre 2022

	verificación frente a la guía del 2022 de la Supersolidaria de Buen Gobierno.	Corporativo		
8	Aclaración de términos dentro del manual de gobierno solicitado por el Comité de Gobierno	Comité de Gobierno Corporativo	N/A	Marzo 2023
9	Actualización de fondo y de forma del Comité de Gobierno, con base en las disposiciones legales y el nuevo estatuto de Cavipetrol	Comité de Gobierno Corporativo	N/A	Octubre 2023
10	Actualización de fondo y de forma del Comité de Gobierno, con base en las disposiciones legales y el nuevo estatuto de Cavipetrol. Se realiza actualización del código de acuerdo con la nomenclatura vigente, antes MGG-005, ahora MGC-002	Comité de Gobierno Corporativo y Ética	Junta Directiva Acta N° 1096	24 de Marzo de 2026

**** Nota:** Los aprobadores de las versiones anteriores se encuentran registrados en cada versión del documento. A partir de la versión 10, se incluye el aprobador dentro del control de cambios.

TABLA DE CONTENIDO

TÍTULO I	7
DISPOSICIONES GENERALES	7
1. GLOSARIO DE TÉRMINOS	7
2. OBJETIVOS	8
3. ALCANCE	9
TÍTULO II	9
ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DE CAVIPETROL	9
1. MISIÓN Y VISIÓN	9
2. PERSPECTIVA ESTRATÉGICA	10
TÍTULO III	10
BUEN GOBIERNO Y ÉTICA	10
1. INSTRUCCIONES DE LA SUPERINTENDENCIA DE ECONOMÍA SOLIDARIA FRENTE AL BUEN GOBIERNO	10

2. GENERALIDADES DEL BUEN GOBIERNO Y ÉTICA.....	11
3. PRINCIPIOS DEL BUEN GOBIERNO Y ÉTICA	12
4. GENERACIÓN DE VALOR INSTITUCIONAL DEL BUEN GOBIERNO Y ÉTICA	13
5. GESTIÓN DEL RIESGO.....	13
6. HECHOS QUE AFECTAN EL BUEN GOBIERNO Y ÉTICA	13
7. ACCIONES PREVENTIVAS DEL GOBIERNO CORPORATIVO	14
8. ACCIONES CORRECTIVAS PARA SALVAGUARDAR EL BUEN GOBIERNO.....	14
9. COMITÉ DE GOBIERNO CORPORATIVO Y ÉTICA.....	15
10. PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE CASOS	15
11. INDICADORES DE SEGUIMIENTO	16
12. COMITÉ DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA, COMITÉ DE CONTROL SOCIAL Y REVISORÍA FISCAL	16
TÍTULO IV	17
DE LAS POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO.....	17
CAPÍTULO PRIMERO	17
POLÍTICAS PARA LA DIRECCIÓN DEL FONDO DE EMPLEADOS	17
1. ADMINISTRADORES – DIRECTIVOS	17
2. RESPONSABILIDAD CON EL OBJETO SOCIAL.....	18
3. RESPONSABILIDAD CON LA GESTIÓN.....	18
4. DELEGACIÓN DE FUNCIONES	19
5. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD	19
6. CONFLICTO DE INTERESES.....	19
7. FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA Y DEL COMITÉ DE CONTROL SOCIAL	19
8. NATURALEZA Y CONFORMACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	20
CAPÍTULO SEGUNDO.....	20
POLÍTICAS DE RELACIÓN CON LOS ÓRGANOS DE CONTROL.....	20
1. ENTES DE CONTROL	20
2. COLABORACIÓN CON LOS ÓRGANOS DE CONTROL.....	20
3. COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	21
CAPÍTULO TERCERO	21
POLÍTICAS FRENTE A LAS PETICIONES E INTERPRETACIÓN NORMATIVA.....	21
1. CONDUCTO REGULAR PARA PETICIONES, QUEJAS Y RECLAMOS	21
2. NORMAS JURÍDICAS VINCULANTES Y SU INTERPRETACIÓN	21
TÍTULO V	21

POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO PARA LA GESTIÓN DE CAVIPETROL.....	21
CAPÍTULO PRIMERO	21
POLÍTICAS PARA LA TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN	21
1. RESPONSABILIDAD CON LA INTEGRIDAD	22
2. RESPONSABILIDAD PARA LA PREVENCIÓN DE PRÁCTICAS CORRUPTAS	22
3. MEDIDAS PARA LA INTEGRIDAD Y LA TRANSPARENCIA	22
4. COMPROMISO EN LA LUCHA ANTIPIRATERÍA	22
5. DECISIONES ADOPTADAS POR LOS ÓRGANOS COLEGIADOS.....	23
6. CONTROL A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	23
7. PROCESOS DE CONTRATACIÓN DE ALTO IMPACTO	23
8. RESPONSABILIDAD CON EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO	24
9. DERECHOS Y DEBERES DE LOS ASOCIADOS	24
CAPÍTULO SEGUNDO.....	24
POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	24
1. RESPONSABILIDAD CON LA PROTECCIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	24
2. INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	25
3. CAPACITACIÓN EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	25
4. ESTABLECIMIENTO DE POLÍTICAS Y METAS	25
5. PROCESOS DE FORMACIÓN.....	25
6. PROCESOS DE CONTRATACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL.....	25
7. INDICADORES DE GESTIÓN.....	25
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LOS FUNCIONARIOS	26
9. MEDIDAS CORRECTIVAS	26
10. CONFIDENCIALIDAD EN LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN.....	26
11. RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES	26
12. CONDUCTO REGULAR.....	26
13. RELACIONAMIENTO CON DELEGADOS Y ASOCIADOS.....	26
14. DESVINCULACIÓN DEL PERSONAL.....	26
15. PROCESOS DISCIPLINARIOS LABORALES	26
CAPÍTULO TERCERO	26
POLÍTICAS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN	26
CAPÍTULO CUARTO	28
POLÍTICA DE CALIDAD, CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DEL RIESGO	28

1. RESPONSABILIDAD CON LA CALIDAD	28
2. SISTEMA DE CONTROL INTERNO.....	28
3. SISTEMA INTEGRAL DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS – SIAR	28
TÍTULO VI	29
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	29
TÍTULO VII	30
RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS.....	30
TÍTULO VIII	31
POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN	31
TÍTULO IX	31
CONFLICTOS DE INTERESES.....	31
1. GENERALIDADES	31
2. IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES	31
3. RECOMENDACIONES PARA LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN Y CONTROL CON MIRAS A EVITAR CONFLICTOS DE INTERESES:	32
4. REGISTRO DE LAS DECLARACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES	32
5. CAPACITACIÓN Y DIVULGACIÓN	33
6. REPORTE DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES	33
7. CONFLICTOS DE INTERESES QUE NO SE PUEDEN IMPEDIR.....	34
8. MONITOREO PERMANENTE DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES	34
9. VERIFICACIÓN PREVIA A LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES.....	34
10. ACCIONES SANCIONATORIAS	34
CAPÍTULO X	34
POLÍTICAS RELACIONADAS CON LA ÉTICA	34
1. VALORES INSTITUCIONALES	35
2. LA AUTORIDAD COMO PARTE DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS	35
3. DESEMPEÑO Y COMPETENCIA PROFESIONAL	35
TÍTULO XI	37
ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA	37
1. DIVULGACIÓN DEL CÓDIGO.....	37
2. SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO	37
3. ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO.....	37

PRESENTACIÓN

Con la adopción del presente Código de Buen Gobierno y Ética, aprobado por la Junta Directiva, el Fondo de Empleados de los Trabajadores y Pensionados del Grupo Ecopetrol – CAVIPETROL consolida en este documento el compromiso de sus órganos de gobierno con el desarrollo estratégico de una gestión eficiente, transparente y acorde con los principios del sector de la economía solidaria, la regulación aplicable a los fondos de empleados y lo dispuesto en el Estatuto.

Las disposiciones contenidas en este Código, adoptadas bajo un marco de autorregulación y con fundamento en las instrucciones de la Superintendencia de la Economía Solidaria, están orientadas a fortalecer el ejercicio del gobierno institucional de CAVIPETROL bajo parámetros éticos de conducta que garanticen relaciones interpersonales e institucionales sanas, así como una adecuada interacción con los diferentes grupos de interés, en procura del fortalecimiento institucional y de la confianza organizacional.

En ejercicio de sus atribuciones y en el marco del control de legalidad, el presente Manual de Gobierno y Ética ha sido actualizado incorporando las recomendaciones de la Superintendencia de la Economía Solidaria, así como las prácticas de buen gobierno reguladas por esta entidad, de acuerdo con la naturaleza de las operaciones y servicios de CAVIPETROL.

El Código de Buen Gobierno y Ética constituye un componente fundamental dentro de la planeación estratégica de CAVIPETROL; por ello, es esencial que todos los integrantes de los grupos de interés no solo lo conozcan, sino que también lo acaten y contribuyan permanentemente a su actualización y mejora.

JAVIER CARVAJAL ARAÚJO

Presidente Junta Directiva
CAVIPETROL

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

1. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Para efectos de la comprensión e interpretación de las disposiciones contenidas en el presente Código de Buen Gobierno y Ética, se establecen las siguientes definiciones:

Administrar: Dirigir una institución y ejercer autoridad sobre las personas a su cargo, mediante la planeación, organización, dirección y control de los recursos del Fondo de Empleados.

Conducta de una parte de interés: Hecho ejecutado por un integrante de los grupos de interés que es reportado o identificado ante el Comité de Gobierno Corporativo para determinar si corresponde a su competencia y análisis.

CAVIPETROL: Fondo de Empleados de los Trabajadores y Pensionados del Grupo Ecopetrol.

Código de Buen Gobierno y Ética: Conjunto de disposiciones basadas en la autorregulación y lineamientos de la Superintendencia, que establecen normas de conducta y mecanismos para garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente en CAVIPETROL, generando confianza en sus grupos de interés.

Código de Ética: Documento de referencia basado en los principios de la economía solidaria y en los valores adoptados por CAVIPETROL, orientado a guiar el comportamiento de los órganos de gobierno, administración y control en el desarrollo de sus funciones.

Conflicto de intereses: Situación en la que intereses personales, económicos u otros pueden influir indebidamente en la objetividad de un integrante en la toma de decisiones o en el ejercicio de sus funciones.

Comités: Grupos de trabajo de carácter consultivo y permanente, conformados según normas legales o decisiones internas, encargados de analizar temas específicos del Fondo; sus reglamentos son aprobados por la Junta Directiva, salvo excepciones establecidas.

Comité de Buen Gobierno: Comité interno designado por la Junta Directiva que analiza conductas o incidentes que afecten a CAVIPETROL, emite recomendaciones y registra resultados en los indicadores de gestión para su seguimiento.

Comité de Evaluación a la Gestión: Comité interno designado por la Asamblea General de Delegados que evalúa y formula recomendaciones sobre la gestión de la Junta Directiva, el Comité de Control Social y la Revisoría Fiscal.

Comisión: Órgano especial de carácter transitorio creado por decisión de la Asamblea General de Delegados o de la Junta Directiva para desarrollar tareas específicas o temporales.

Competencias: Conjunto de atributos tales como motivaciones, actitudes, valores, conocimientos y habilidades que son observables y medibles, y que están asociados al adecuado desempeño en el desarrollo del objeto social de la entidad.

Evento: Materialización de un incidente de gobierno que afecta la institucionalidad de CAVIPETROL.

Gestionar: Realizar las acciones necesarias para alcanzar un objetivo o resultado determinado.

Gobernabilidad: Capacidad de los órganos de gobierno, administración y control para conducir la organización hacia el cumplimiento de sus objetivos, con base en criterios de legitimidad, integridad y transparencia.

Gobierno Corporativo: Conjunto de normas, principios y procedimientos que regulan la estructura, funcionamiento y relaciones entre los órganos de gobierno, administración, control y los grupos de interés de la entidad.

Grupos de interés: Personas, grupos o entidades que pueden influir en la organización o verse afectadas por sus decisiones y actividades.

Incidente: Conducta de un grupo de interés que, por sus características, podría afectar las prácticas de buen gobierno y la institucionalidad de CAVIPETROL.

Políticas: Directrices definidas por la alta dirección que orientan la actuación institucional en áreas específicas, garantizando coherencia entre los objetivos estratégicos, los procesos y las prácticas organizacionales.

Principios éticos: Creencias fundamentales que orientan la forma correcta de relacionarnos con los demás y con el entorno, sobre las cuales se construye el sistema de valores de la organización.

Deber de información: Obligación legal y ética de informar sobre la gestión, administración y resultados en el manejo de los recursos asignados, como mecanismo de transparencia y rendición de cuentas.

Riesgos: Posibilidad de ocurrencia de eventos internos o externos que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales.

Transparencia: Principio que exige que la gestión institucional sea visible, verificable y sujeta a rendición de cuentas ante los grupos de interés.

Valor ético: Forma de ser y actuar de las personas basada en comportamientos deseables que promueven la convivencia y el respeto en el marco de la dignidad humana.

2. OBJETIVOS

El Código de Buen Gobierno y Ética tiene como objetivos:

- a) Definir el modelo de relacionamiento entre asociados, órganos de gobierno, trabajadores y grupos de interés.
- b) Facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales mediante el monitoreo de prácticas y riesgos.
- c) Promover la capacitación y divulgación de políticas con transparencia y claridad.
- d) Fomentar comportamientos adecuados que protejan la institucionalidad del Fondo.
- e) Establecer mecanismos de monitoreo y prácticas para el cumplimiento del Buen Gobierno y la Ética.

3. ALCANCE

El presente Código de Buen Gobierno y Ética será de aplicación permanente para los asociados, los órganos de gobierno, administración y control de CAVIPETROL, así como para los demás grupos de interés que participen en el desarrollo de las actividades y procesos del Fondo de Empleados.

Es responsabilidad de todos los grupos de interés cumplir estrictamente los lineamientos establecidos en este documento, así como las normas jurídicas aplicables al sector solidario y las disposiciones contenidas en el Estatuto adoptado por la Asamblea de Delegados.

TÍTULO II

ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DE CAVIPETROL

CAVIPETROL es una entidad perteneciente al sector de la economía solidaria que cuenta con condiciones administrativas, políticas, objetivos y estrategias orientadas al cumplimiento de su objeto social y al mejoramiento de la calidad de vida de sus asociados.

La organización gestiona sus recursos técnicos, humanos y financieros bajo criterios de eficiencia, eficacia y responsabilidad social, con el propósito de ofrecer servicios que fortalezcan el bienestar integral de los asociados y sus familias.

Por su naturaleza, CAVIPETROL tiene la posibilidad de diversificar su portafolio de servicios, generando valor social para su base asociativa y fortaleciendo su imagen institucional mediante prácticas responsables, cultura de gestión del riesgo y optimización permanente de los recursos.

La planeación estratégica de CAVIPETROL proporciona un marco que permite a los directivos y colaboradores comprender y evaluar la evolución y sostenibilidad del Fondo de Empleados, alineando las acciones institucionales con los objetivos estratégicos definidos.

1. MISIÓN Y VISIÓN

MISIÓN

Generamos relaciones de confianza para toda la vida.

VISIÓN

Ser un grupo empresarial solidario con prácticas sostenibles que maximice el beneficio integral del país.

2. PERSPECTIVA ESTRATÉGICA



TÍTULO III

BUEN GOBIERNO Y ÉTICA

1. INSTRUCCIONES DE LA SUPERINTENDENCIA DE ECONOMÍA SOLIDARIA FRENTE AL BUEN GOBIERNO

Con el propósito de fortalecer la estructura de gobierno de las organizaciones solidarias y promover buenas prácticas institucionales, la Superintendencia de la Economía Solidaria expidió la Circular Externa 94 de 2025, mediante la cual impulsa la incorporación de prácticas de buen gobierno en las entidades vigiladas.

Estas prácticas deben entenderse como un proceso interno que evoluciona y se adapta a las características de cada entidad, considerando su tamaño, naturaleza, complejidad operativa, estrategia y perfil de riesgo.

La gobernabilidad es un elemento esencial para lograr organizaciones sólidas, sostenibles y confiables en el mediano y largo plazo. Se define como el conjunto de procesos institucionales

que garantizan la permanencia y estabilidad de las organizaciones, a través de órganos que toman decisiones en su nombre.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 454 de 1998, la Superintendencia ha emitido orientaciones para fortalecer las prácticas de gobierno en el sector, con el fin de mitigar riesgos derivados de una inadecuada toma de decisiones.

El buen gobierno es un factor clave para el control de los riesgos a los que están expuestas las organizaciones vigiladas, por lo que se promueve que cuenten con estructuras de gobierno acordes con su tamaño, naturaleza, complejidad operativa y perfil de riesgo.

En desarrollo de estas funciones, la Superintendencia de Economía Solidaria se ha pronunciado respecto de la adopción de prácticas de Buen Gobierno:

a) Adopción del Manual de Buen Gobierno

La Superintendencia de la Economía Solidaria, en cumplimiento de lo establecido en la ley, instruye a los fondos de empleados de categoría plena para que adopten un Manual de Buen Gobierno, que garantice:

- La transparencia institucional
- La protección y ejercicio de los derechos de los asociados
- El trato equitativo
- La adecuada estructura y funcionamiento de los órganos de administración y control
- La transparencia en la información.

b) Creación de un Comité de Gobierno y Ética

La Superintendencia ha conceptuado la pertinencia de crear un **Comité de Gobierno Corporativo y Ética**, encargado de analizar conductas de los grupos de interés que puedan afectar la institucionalidad o vulnerar el Código de Buen Gobierno y Ética.

Este comité permite realizar un análisis oportuno y objetivo de las conductas que puedan impactar la gobernabilidad institucional.

c) Emisión de recomendaciones preventivas o correctivas

Las organizaciones podrán emitir recomendaciones preventivas o correctivas dirigidas a la Junta Directiva con el propósito de salvaguardar las políticas de gobierno institucional.

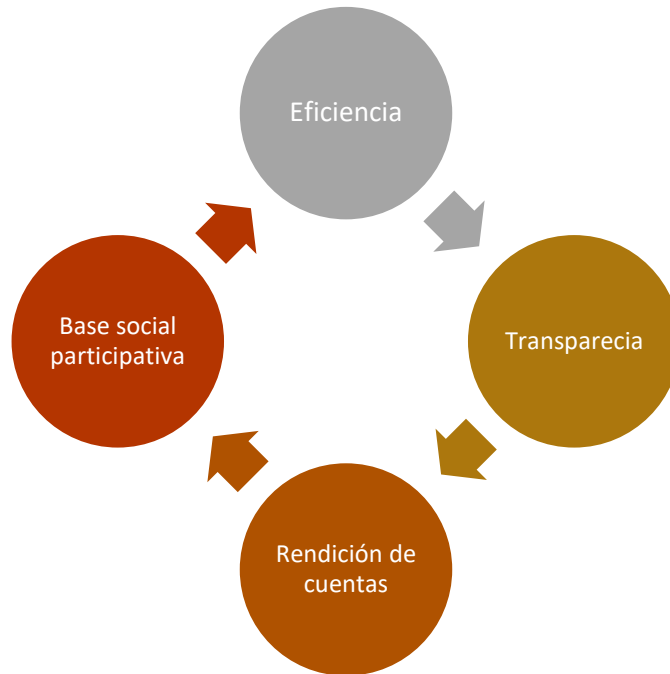
Estas actuaciones no sustituyen ni interfieren con los procesos disciplinarios previstos en el Estatuto.

2. GENERALIDADES DEL BUEN GOBIERNO Y ÉTICA

El Buen Gobierno y la Ética constituyen herramientas fundamentales para la sostenibilidad institucional y la generación de valor en las organizaciones.

Permiten mejorar el entendimiento de la visión estratégica, fortalecer las relaciones entre administradores, asociados y grupos de interés, mitigar riesgos y generar confianza en la base social.

El Buen Gobierno y la Ética es la forma de ejercicio del poder en una organización solidaria caracterizada por los siguientes pilares.



Rol de la Junta Directiva

La Junta Directiva, como órgano permanente de administración, tiene la responsabilidad de adoptar y promover el Código de Buen Gobierno y Ética como instrumento de gestión institucional.

3. PRINCIPIOS DEL BUEN GOBIERNO Y ÉTICA

CAVIPETROL adopta los siguientes principios de Buen Gobierno:

Transparencia. Implica la divulgación clara, precisa y oportuna de la información institucional, incluyendo:

- Información financiera
- Informes de gestión
- Riesgos institucionales

- Decisiones estratégicas.

Responsabilidad. Los órganos de gobierno, administración y control deben rendir cuentas por sus decisiones y actuaciones, actuando con diligencia, ética y respeto por la normatividad vigente.

Equidad. Se refiere al trato justo e igualitario de todos los asociados, garantizando la participación democrática y evitando conflictos de intereses.

Responsabilidad social. Promueve el cumplimiento de las normas legales y el respeto por los estándares éticos y sociales en el desarrollo de las actividades institucionales.

Cumplimiento normativo. CAVIPETROL debe cumplir las leyes y regulaciones aplicables al sector solidario, incluyendo normas contables, fiscales, laborales y de gestión institucional.

Independencia. Los órganos de administración y control deben actuar con independencia y objetividad, evitando situaciones que comprometan su imparcialidad.

Gestión de riesgos. Se promueve la implementación de sistemas adecuados para identificar, evaluar y gestionar los riesgos institucionales.

Compromiso con los asociados. Se fomenta la participación activa de los asociados en los procesos democráticos y en los programas de formación institucional.

4. GENERACIÓN DE VALOR INSTITUCIONAL DEL BUEN GOBIERNO Y ÉTICA

La implementación de prácticas de Buen Gobierno y Ética contribuye a generar valor institucional mediante:

- Protección de los intereses de los asociados
- Transparencia y rendición de cuentas
- Mejora de la gestión institucional
- Generación de confianza

5. GESTIÓN DEL RIESGO

El Buen Gobierno permite identificar y prevenir riesgos como:

- Fraudes
- Conflictos de intereses.
- Prácticas empresariales indebidas.

6. HECHOS QUE AFECTAN EL BUEN GOBIERNO Y ÉTICA

El Buen Gobierno puede verse afectado por diferentes factores, entre ellos:

Malas prácticas. La manipulación de información, corrupción o divulgación de información inexacta pueden afectar la confianza institucional.

Cambios regulatorios. Las modificaciones en la legislación pueden requerir ajustes en las prácticas de gobierno corporativo.

Crisis económicas. Las crisis económicas pueden evidenciar debilidades en los sistemas de gobierno institucional.

Conformación inadecuada de órganos de administración. La designación de personas que no cumplen los requisitos estatutarios puede afectar la gobernabilidad.

Cambios en las entidades que generan vínculo asociativo. Transformaciones en las entidades patronales pueden impactar la base social del Fondo.

Desconocimiento de roles. La interferencia en funciones que no corresponden a determinados órganos puede afectar la gobernabilidad.

Incumplimiento del Código de Buen Gobierno. Las actuaciones contrarias a este Código o al régimen de inhabilidades e incompatibilidades afectan la institucionalidad.

La **Circular Externa 94 de 2025** también identifica prácticas contrarias al Buen Gobierno, entre ellas:

- Desconocimiento de roles de la administración, la gerencia y control social
- Obtener beneficios preferenciales
- Tomar decisiones en contra de la política de conflicto de intereses
- Influir indebidamente en procesos o gestión del talento humano.

7. ACCIONES PREVENTIVAS DEL GOBIERNO CORPORATIVO

Las acciones preventivas para proteger las políticas de Buen Gobierno incluyen:

- Adopción del Código de Buen Gobierno y Ética
- Establecimiento de políticas y procedimientos claros
- Divulgación transparente de información
- Capacitación permanente en gobierno corporativo y ética

También se implementarán indicadores de seguimiento relacionados con:

- Formación en gobierno corporativo
- Registro de incidentes de gobierno
- Identificación de hechos generadores de conflictos de intereses
- Vulneración al código de ética

8. ACCIONES CORRECTIVAS PARA SALVAGUARDAR EL BUEN GOBIERNO

Cuando se identifiquen irregularidades o malas prácticas, la Junta Directiva podrá adoptar medidas correctivas como:

- Investigaciones internas
- Medidas disciplinarias (en armonía con el Estatuto)
- Fortalecimiento de controles internos
- Mejora de los mecanismos de divulgación de información
- Actualización periódica del Código de Buen Gobierno y Ética.

9. COMITÉ DE GOBIERNO CORPORATIVO Y ÉTICA

El Comité de Gobierno Corporativo y Ética es un órgano de apoyo a la Junta Directiva encargado de analizar situaciones relacionadas con el cumplimiento de las políticas de Buen Gobierno.

Sus funciones incluyen:

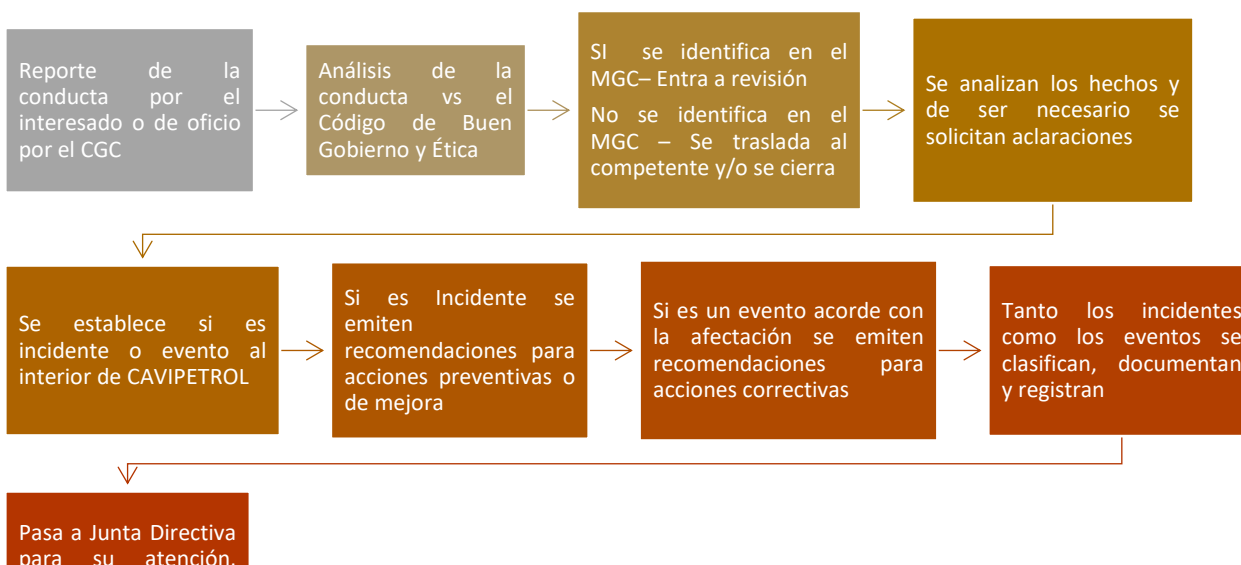
- Proponer políticas y prácticas de gobierno corporativo.
- Elaborar informes periódicos y anuales sobre evaluaciones, incidentes y gestión de gobierno y ética.
- Registrar, analizar incidentes y emitir recomendaciones preventivas o correctivas.
- Promover procesos de formación en Buen Gobierno y Ética.
- Velar por los intereses institucionales mediante el seguimiento de prácticas de gobierno.

10. PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE CASOS

El Comité de Gobierno Corporativo analizará, de oficio o a petición de parte, las situaciones que puedan afectar las políticas de Buen Gobierno.

El análisis realizado por el Comité tendrá carácter recomendatorio y no constituye una sanción disciplinaria.

El procedimiento adoptado para tratar los incidentes de gobierno al interior de CAVIPETROL:



11. INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Los indicadores de seguimiento adoptados para hacer adecuado seguimiento al cumplimiento de las presentes políticas se han adoptado los siguientes indicadores, que se tratarán y reportarán en los respectivos informes según corresponda su periodicidad:

Indicador	Descripción	Periodicidad
Divulgación de las políticas de gobierno	Inclusión en los procesos de inducción de delegados, directivos, control social y empleados de la política de gobierno y ética	Anual
Análisis de hechos que puedan afectar la gobernabilidad	Se revisarán estas situaciones con sus respectivas conclusiones, acorde con el proceso adoptado en este manual	Trimestral

12. COMITÉ DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA, COMITÉ DE CONTROL SOCIAL Y REVISORÍA FISCAL

Con el fin de evaluar y formular recomendaciones sobre la gestión de la Junta Directiva, el Comité de Control Social y la Revisoría Fiscal, se conformará un Comité Permanente de Evaluación, de carácter consultivo que estará integrado por tres (3) delegados hábiles elegidos por la Asamblea General ordinaria, con sus respectivos suplentes personales, para un período de tres (3) años, pudiendo ser reelegidos hasta por un período más.

La postulación se hará por duplas, señalando expresamente quién actúa como principal y quién como suplente. La elección se realizará por el sistema establecido para la elección de la Junta Directiva. Serán elegidas las tres duplas con la mayor votación. En caso de renuncia simultánea del principal y su suplente, ocupará el cargo la dupla que haya obtenido la siguiente mayor votación. Si no hubiere duplas adicionales, la Junta Directiva designará reemplazos provisionales hasta la siguiente Asamblea.

Este comité tendrá como función principal la elaboración de informes objetivos sobre la gestión de los órganos evaluados, los cuales serán presentados a la Asamblea General para su

conocimiento y análisis. En ningún caso sus funciones podrán interferir con las competencias legales y estatutarias del Comité de Control Social, la Revisoría Fiscal ni de la Junta Directiva.

PARÁGRAFO. No podrán ser miembros de este comité quienes hagan parte de la Junta Directiva, del Comité de Control Social, de la Comisión Electoral, empleados del Fondo ni quienes se encuentren incurso en inhabilidades conforme a la normativa vigente.

Sus funciones incluyen:

- a. Definir los mecanismos y formas de capacitación para los integrantes, con el fin de garantizar un adecuado cumplimiento de sus funciones.
- b. Formular la metodología para la evaluación objetiva de la gestión de la Junta Directiva, el Comité de Control Social y la Revisoría Fiscal.
- c. Presentar ante la Asamblea General ordinaria, los criterios, mecanismos y resultados de evaluación realizada. Los criterios deberán estar basados en objetivos definidos en la planeación estratégica, las funciones estatutarias, el plan de trabajo del órgano colegiado y de cada uno de sus miembros.
- d. Realizar la evaluación de la Junta Directiva, el Comité de Control Social y la Revisoría Fiscal una vez al año, después del cierre del ejercicio económico.
- e. Proponer y aprobar su propio reglamento interno de funcionamiento y su plan de trabajo, respetando el Estatuto y la normatividad aplicable.
- f. Realizar un empalme conjunto con los integrantes del siguiente período, garantizando la entrega adecuada de informes y documentos.
- g. Poner en consideración de la Asamblea General Ordinaria los resultados de la evaluación y formular recomendaciones, dejando a criterio de la Asamblea la adopción de decisiones que considere pertinentes, conforme a los procedimientos legales y estatutarios vigentes.

El Comité podrá consultar la información y sus anexos, en medios electrónicos o físicos según se encuentren disponibles, suscribiendo un acuerdo de confidencialidad y cumpliendo con la política de tratamiento de datos personales adoptada por CAVIPETROL y lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

TÍTULO IV

DE LAS POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO

CAPÍTULO PRIMERO

POLÍTICAS PARA LA DIRECCIÓN DEL FONDO DE EMPLEADOS

1. ADMINISTRADORES – DIRECTIVOS

De acuerdo con la Ley 222 de 1995 y la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Economía Solidaria y con el Estatuto de CAVIPETROL, tienen la calidad de administradores del Fondo de Empleados:

- Los integrantes de la Junta Directiva
- Los representantes legales principales y suplentes
- Los liquidadores.

Los delegados conforman la Asamblea General como máximo órgano de administración en CAVIPETROL; sin embargo, no tienen la calidad de administradores, sus decisiones se adoptan exclusivamente en las reuniones de Asamblea ordinaria o extraordinaria.

La misma norma establece que la inspección y vigilancia interna de los fondos de empleados estará a cargo de:

- La Revisoría Fiscal
- El Comité de Control Social.

Estas funciones se ejercerán de acuerdo con las disposiciones legales y estatutarias vigentes.

2. RESPONSABILIDAD CON EL OBJETO SOCIAL

CAVIPETROL, en cumplimiento de su función social, tiene como objetivos principales:

- Fomentar el ahorro de los asociados
- Contribuir al mejoramiento de su calidad de vida
- Fortalecer los vínculos de solidaridad y compañerismo
- Prestar servicios mediante mecanismos de ayuda mutua sin ánimo de lucro
- Contribuir al desarrollo social, económico y cultural de los asociados.

Estas actividades se desarrollan mediante procesos de autogestión y solidaridad, en concordancia con los principios constitucionales y con las disposiciones legales que regulan el sector solidario.

3. RESPONSABILIDAD CON LA GESTIÓN

Los administradores deberán actuar de acuerdo con sus competencias y experiencia, respetando los principios establecidos en el presente Código de Buen Gobierno y Ética.

Sus actuaciones deben caracterizarse por:

- Objetividad
- Profesionalismo
- Liderazgo

- Compromiso con los objetivos institucionales.

Deben orientar sus capacidades al logro de los objetivos estratégicos, cumpliendo la normativa, garantizando la confidencialidad y divulgando adecuadamente los resultados.

4. DELEGACIÓN DE FUNCIONES

Cuando se deleguen determinadas funciones, estas deberán establecerse de manera clara, preferiblemente por escrito, indicando los derechos y obligaciones asociados a la función delegada.

La delegación de funciones no exime al administrador de la responsabilidad que le corresponde frente a la gestión institucional.

5. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD

Las deliberaciones, documentos y papeles de trabajo de los órganos sociales tienen carácter confidencial.

Esta obligación aplica para:

- Directivos
- Integrantes de comités y comisiones
- Órganos de control.

Se exceptúan de esta obligación:

- Las actas de reuniones
- Los reglamentos
- Los informes de gestión y financieros presentados a la Asamblea de Delegados.

La obligación de confidencialidad se mantendrá durante el ejercicio del cargo y hasta cinco (5) años después de su retiro.

6. CONFLICTO DE INTERESES

Los administradores, integrantes de comités y comisiones y los trabajadores de dirección deberán aplicar la política de conflictos de intereses adoptada por CAVIPETROL en el desarrollo de sus funciones.

7. FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA Y DEL COMITÉ DE CONTROL SOCIAL

Las funciones de la Junta Directiva y del Comité de Control Social se encuentran establecidas en el Estatuto de CAVIPETROL y en su respectiva reglamentación.

En el ejercicio de sus funciones deberán aplicar y respetar las disposiciones contenidas en el presente Código de Buen Gobierno y Ética.

8. NATURALEZA Y CONFORMACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

La Junta Directiva es el órgano permanente de administración y el Comité de Control Social es el órgano de vigilancia de CAVIPETROL.

Ambos estarán conformados por un número impar de integrantes con sus respectivos suplentes personales.

Los requisitos para su postulación, las causales de inhabilidad e incompatibilidad y los criterios de rotación se encuentran definidos en el Estatuto.

CAPÍTULO SEGUNDO

POLÍTICAS DE RELACIÓN CON LOS ÓRGANOS DE CONTROL

1. ENTES DE CONTROL

CAVIPETROL está sujeto a los siguientes mecanismos de supervisión y control:

- Supervisión estatal ejercida por la Superintendencia de Economía Solidaria
- Control fiscal técnico a cargo de la Revisoría Fiscal
- Control social ejercido por el Comité de Control Social.

Adicionalmente, el Fondo contará con un Sistema de Control Interno, orientado a garantizar:

- La eficiencia de las operaciones
- La prevención y gestión de riesgos
- La protección de los recursos institucionales
- La confiabilidad de la información financiera
- El cumplimiento de la normatividad aplicable.

Este sistema será aprobado y supervisado por la Junta Directiva.

2. COLABORACIÓN CON LOS ÓRGANOS DE CONTROL

La administración deberá mantener relaciones armónicas con los órganos de control y con las entidades estatales.

Asimismo, deberá suministrar la información requerida en forma oportuna, completa y veraz, respetando las políticas de protección de datos personales.

La administración también deberá implementar las acciones de mejora institucional recomendadas por los órganos de control.

3. COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

La información entre los órganos de administración, la gerencia y los órganos de control deberá fluir de manera clara y oportuna, utilizando los medios oficiales de comunicación de CAVIPETROL.

Las solicitudes formales de información serán atendidas conforme a lo establecido en las normas derivadas del desarrollo al derecho de petición consagrado en la constitución.

CAPÍTULO TERCERO

POLÍTICAS FRENTE A LAS PETICIONES E INTERPRETACIÓN NORMATIVA

1. CONDUCTO REGULAR PARA PETICIONES, QUEJAS Y RECLAMOS

Las peticiones, quejas y reclamos serán atendidos conforme a lo dispuesto en la **Ley Estatutaria 1755 de 2015** y en las normas complementarias.

Cualquier persona o grupo de interés podrá presentar solicitudes siguiendo el procedimiento establecido por CAVIPETROL, el cual se encuentra disponible en la página web institucional.

2. NORMAS JURÍDICAS VINCULANTES Y SU INTERPRETACIÓN

Para la aplicación de las normas jurídicas en CAVIPETROL se observará el siguiente orden jerárquico, aplicable a los fondos de empleados.

La interpretación normativa seguirá el siguiente conducto institucional:

- Gerencia
- Dirección de Asuntos Corporativos
- Junta Directiva
- Asesores externos
- Revisoría Fiscal
- Superintendencia de Economía Solidaria

Las consultas a la Superintendencia de Economía Solidaria deberán ser tramitadas por el Gerente de CAVIPETROL, previa definición de criterios por parte de la Junta Directiva cuando se trate de asuntos de alto impacto institucional.

TÍTULO V

POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO PARA LA GESTIÓN DE CAVIPETROL

CAPÍTULO PRIMERO

POLÍTICAS PARA LA TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN

1. RESPONSABILIDAD CON LA INTEGRIDAD

El Fondo de Empleados CAVIPETROL, a través de su administración, manifiesta su compromiso con la autorregulación institucional, orientando sus actuaciones conforme a lo dispuesto en la Constitución Política, la ley y la doctrina emitida por los organismos de control competentes.

En desarrollo de este principio, la entidad promoverá prácticas que fortalezcan la transparencia, la ética y la confianza de los asociados y de los demás grupos de interés.

2. RESPONSABILIDAD PARA LA PREVENCIÓN DE PRÁCTICAS CORRUPTAS

CAVIPETROL promoverá mecanismos para prevenir la corrupción, exigiendo a sus vinculados abstenerse de sobornos o beneficios indebidos, y fortaleciendo la capacitación en ética y transparencia.

Cuando se identifiquen presuntas actuaciones dolosas o que puedan generar detrimento patrimonial, estas deberán ser informadas de inmediato a:

- La Dirección de Control Interno
- La Revisoría Fiscal.

3. MEDIDAS PARA LA INTEGRIDAD Y LA TRANSPARENCIA

Con el propósito de prevenir y combatir prácticas contrarias a la integridad institucional, CAVIPETROL adoptará, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Actuar conforme a los principios éticos del Código de Buen Gobierno y promover su cumplimiento.
- b) Fomentar la integridad, transparencia y principios solidarios en todas las relaciones institucionales.
- c) Mantener procedimientos claros, equitativos y transparentes en la gestión.
- d) Reportar a las autoridades competentes posibles conductas irregulares.
- e) Capacitar a trabajadores y directivos en ética, responsabilidad social y buen gobierno.
- f) Fortalecer los mecanismos de control y seguimiento, especialmente en contratación y convenios bajo criterios objetivos.

4. COMPROMISO EN LA LUCHA ANTIPIRATERÍA

CAVIPETROL dará cumplimiento a las disposiciones legales relacionadas con la protección de la propiedad intelectual y los derechos de autor.

Asimismo, velará por el uso adecuado de su marca institucional, logotipo y demás elementos de identidad corporativa.

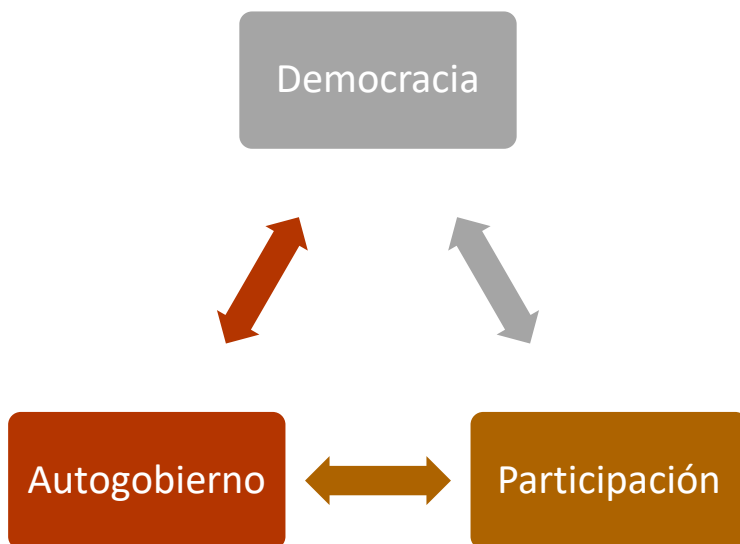
La entidad se compromete a utilizar exclusivamente software debidamente licenciado en el desarrollo de sus actividades.

5. DECISIONES ADOPTADAS POR LOS ÓRGANOS COLEGIADOS

De conformidad con el Decreto Ley 1481 de 1989 y la Ley 79 de 1988, los órganos colegiados son responsables de la administración y gestión de las organizaciones solidarias.

En CAVIPETROL, las decisiones de los órganos colegiados deberán adoptarse en reuniones formalmente convocadas, con base en los procedimientos establecidos en el Estatuto y en los respectivos reglamentos.

Las decisiones tendrán carácter colectivo y se adoptarán conforme a los principios de:



Todas las decisiones deberán registrarse en las respectivas actas, cumpliendo los requisitos legales y estatutarios.

6. CONTROL A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

La Junta Directiva ejercerá control permanente sobre la gestión administrativa desarrollada por la Gerencia.

Para tal efecto, implementará mecanismos de seguimiento que permitan verificar que las actuaciones de la administración se desarrollen conforme a la normatividad vigente, el Estatuto y las políticas institucionales.

7. PROCESOS DE CONTRATACIÓN DE ALTO IMPACTO

Cuando se trate de proyectos o procesos contractuales de alto impacto para la organización, estos deberán contar con la aprobación previa de la Junta Directiva.

En caso de requerirse asesoría especializada, la Junta Directiva podrá autorizar la contratación de consultores externos independientes que apoyen la toma de decisiones.

8. RESPONSABILIDAD CON EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Los procesos disciplinarios que se adelanten en CAVIPETROL deberán desarrollarse conforme a lo establecido en el Estatuto y en la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Economía Solidaria.

9. DERECHOS Y DEBERES DE LOS ASOCIADOS

Los derechos y deberes de los asociados se encuentran establecidos en el Estatuto del Fondo de Empleados.

El presente Código de Buen Gobierno y Ética será divulgado a los asociados a través de los medios institucionales, con el propósito de fortalecer la cultura organizacional basada en principios éticos y de transparencia.

CAPÍTULO SEGUNDO

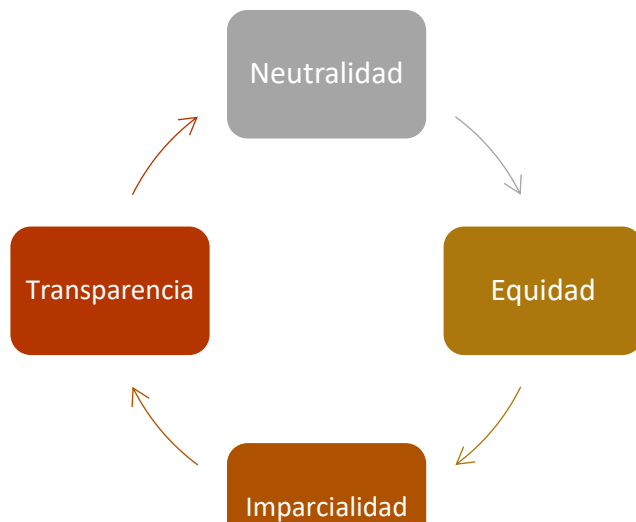
POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. RESPONSABILIDAD CON LA PROTECCIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

CAVIPETROL promoverá el desarrollo integral de sus colaboradores mediante políticas de gestión humana que fortalezcan:

- Las competencias laborales
- Las habilidades profesionales
- La idoneidad en el desempeño de sus funciones.

Los procesos de selección, vinculación y evaluación del talento humano deberán desarrollarse con base en criterios de:



2. INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para la adecuada gestión del talento humano, CAVIPETROL contará con los siguientes instrumentos:

- Manuales de procesos
- Perfiles de cargo
- Evaluaciones de desempeño
- Reglamento interno de trabajo
- Convención colectiva de trabajo
- Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- Demás normas laborales aplicables.

3. CAPACITACIÓN EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El Departamento de Gestión Humana será responsable de garantizar procesos permanentes de capacitación dirigidos a fortalecer el conocimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

4. ESTABLECIMIENTO DE POLÍTICAS Y METAS

Las políticas y metas institucionales estarán definidas en el plan estratégico de la entidad.

El Gerente deberá reportar periódicamente a la Junta Directiva el avance en el cumplimiento de estos objetivos.

5. PROCESOS DE FORMACIÓN

CAVIPETROL promoverá programas de formación y entrenamiento que permitan fortalecer las capacidades técnicas y profesionales de sus colaboradores.

6. PROCESOS DE CONTRATACIÓN Y RETENCIÓN DE PERSONAL

Los procesos de vinculación laboral deberán desarrollarse conforme a los perfiles de cargo establecidos y a las políticas de gestión humana adoptadas por la organización.

7. INDICADORES DE GESTIÓN

La Junta Directiva definirá indicadores que permitan evaluar el desempeño institucional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LOS FUNCIONARIOS

La evaluación del desempeño de los colaboradores deberá realizarse mediante sistemas formales que permitan identificar fortalezas, oportunidades de mejora y cumplimiento de objetivos.

9. MEDIDAS CORRECTIVAS

Cuando se identifiquen deficiencias en el desempeño, se implementarán acciones correctivas orientadas a fortalecer las capacidades del personal.

10. CONFIDENCIALIDAD EN LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN

La información derivada de los procesos de evaluación del talento humano tendrá carácter confidencial y solo será conocida por las personas autorizadas.

11. RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES

Los resultados de las evaluaciones serán comunicados al evaluado, quien podrá conocer los aspectos a mejorar y los compromisos derivados del proceso.

12. CONDUCTO REGULAR

Las diferencias laborales deberán tramitarse siguiendo el conducto regular establecido en el reglamento interno de trabajo y en la estructura organizacional.

13. RELACIONAMIENTO CON DELEGADOS Y ASOCIADOS

Las relaciones con delegados, comités, comisiones y asociados deberán canalizarse a través de la Junta Directiva o de la instancia que esta delegue.

14. DESVINCULACIÓN DEL PERSONAL

Los procesos de terminación de contrato laboral deberán desarrollarse conforme a la legislación laboral vigente.

15. PROCESOS DISCIPLINARIOS LABORALES

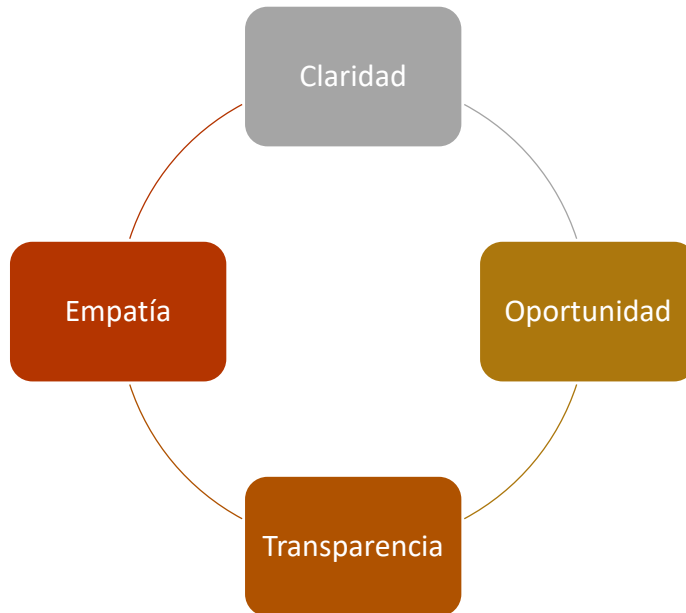
Las faltas disciplinarias de los trabajadores serán tratadas conforme al reglamento interno de trabajo y a la legislación laboral aplicable.

CAPÍTULO TERCERO

POLÍTICAS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

CAVIPETROL reconoce la comunicación institucional como un elemento estratégico para fortalecer la relación con sus grupos de interés.

Las políticas de comunicación estarán orientadas a garantizar:



Principios de la comunicación institucional

- Conexión humana
- Claridad y relevancia
- Redacción clara y empática
- Educación y empoderamiento

Canales de comunicación

- Página web institucional
- Redes sociales oficiales
- Correos electrónicos institucionales
- Zona privada de asociados
- Boletines informativos
- Reuniones informativas
- Atención de peticiones, quejas y reclamos
- Atención presencial en oficinas.

Los demás temas complementarios respecto de la comunicación e información se han desarrollado en la respectiva política adoptada por CAVIPETROL.

CAPÍTULO CUARTO

POLÍTICA DE CALIDAD, CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DEL RIESGO

1. RESPONSABILIDAD CON LA CALIDAD

CAVIPETROL promoverá el mejoramiento continuo de sus procesos con el propósito de atender eficazmente las necesidades de sus asociados.

2. SISTEMA DE CONTROL INTERNO

El Sistema de Control Interno está orientado a garantizar:

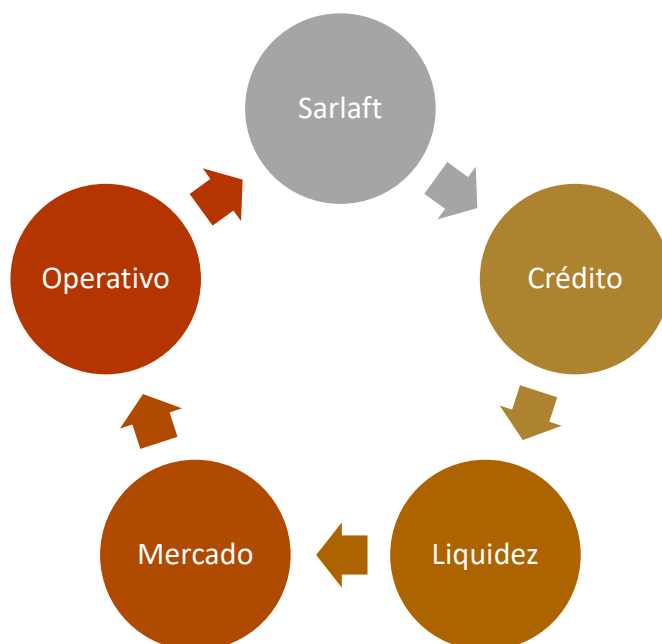
- Eficiencia en las operaciones
- Confiabilidad de la información financiera
- Cumplimiento de la normatividad
- Adecuada gestión de riesgos.

La Dirección de Control Interno reportará directamente a la Junta Directiva los resultados de sus auditorías o evaluaciones, es un ente Estatutario que goza de autonomía y no tiene vinculación alguna con el Comité de Gobierno Corporativo.

3. SISTEMA INTEGRAL DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS – SIAR

CAVIPETROL implementará el **Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR)** conforme a lo establecido en la Circular Básica Contable y Financiera de la Superintendencia de Economía Solidaria.

Este sistema contempla la gestión de riesgos asociados a:



El Oficial de Cumplimiento será responsable de supervisar la implementación y ejecución de este sistema, con el respectivo seguimiento del Comité de Riesgos y la evaluación de cumplimiento de la revisoría fiscal. La Dirección de Riesgos reportará directamente a la Junta Directiva los resultados de sus auditorías o evaluaciones, es un ente legalmente establecido, que goza de autonomía y no tiene vinculación alguna con el Comité de Gobierno Corporativo.

TÍTULO VI

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

CAVIPETROL reconoce la responsabilidad social como un compromiso permanente con el bienestar de los asociados, sus familias y la comunidad.

Las acciones institucionales estarán orientadas a promover el desarrollo social, económico y cultural de los asociados, mediante programas y servicios que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida.

En este sentido, el Fondo promoverá iniciativas relacionadas con:

- Educación solidaria
- Emprendimiento
- Bienestar social
- Inclusión financiera
- Sostenibilidad ambiental.

La responsabilidad social se desarrollará en concordancia con los principios del sector solidario y con los objetivos estratégicos definidos por la organización.

TÍTULO VII

RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

CAVIPETROL reconoce como grupos de interés a todas aquellas personas, entidades u organizaciones que influyen o pueden verse afectadas por las decisiones y actividades del Fondo de Empleados.

Entre los principales grupos de interés se encuentran:



Las relaciones con estos grupos deberán basarse en los principios de:

- Respeto
- Transparencia
- Equidad
- Responsabilidad
- Cumplimiento normativo.

CAVIPETROL promoverá espacios de diálogo y participación que permitan fortalecer la confianza y la cooperación con los diferentes grupos de interés.

TÍTULO VIII

POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN

CAVIPETROL adoptará políticas de contratación orientadas a garantizar procesos transparentes, eficientes y alineados con los principios de buen gobierno, acorde con la política adoptada por el fondo de empleados para este fin.

La selección de proveedores se realizará teniendo en cuenta factores como:

- Calidad de los bienes o servicios
- Idoneidad del proveedor
- Condiciones económicas
- Cumplimiento de la normatividad aplicable.

En todos los procesos contractuales deberá evitarse la existencia de conflictos de intereses que puedan afectar la objetividad de las decisiones.

TÍTULO IX

CONFLICTOS DE INTERESES

1. GENERALIDADES

CAVIPETROL adoptará políticas orientadas a prevenir, identificar y gestionar los conflictos de intereses que puedan presentarse en el desarrollo de sus actividades.

Los administradores, integrantes de los órganos de control, directivos y trabajadores deberán declarar oportunamente cualquier situación que pueda generar conflicto entre sus intereses personales y los intereses institucionales.

Cuando se presente un conflicto de intereses, la persona involucrada deberá abstenerse de participar en la deliberación o decisión correspondiente.

La entidad establecerá mecanismos para:

- Identificar posibles conflictos de intereses
- Registrarlos formalmente
- Adoptar medidas preventivas o correctivas cuando sea necesario.

2. IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES

El Fondo de Empleados de los Trabajadores y Pensionados del Grupo Ecopetrol CAVIPETROL rechaza, reprocha y prohíbe que las personas sobre las que recae la obligación de acatar la presente política incurran en cualquiera de las siguientes prácticas:

- a) CAVIPETROL prohíbe recibir dádivas o compensaciones por servicios prestados en el ejercicio de sus funciones.
- b) Se prohíbe otorgar compensaciones no autorizadas por la normativa vigente.
- c) Está prohibido el uso indebido de información privilegiada o confidencial para beneficio propio o de terceros.
- d) No se permite realizar proselitismo político o religioso aprovechando el cargo o vínculos con la entidad, ni incurrir en tráfico de influencias.
- e) Se rechaza cualquier práctica que atente contra la integridad, la transparencia y el adecuado uso de los recursos del Fondo.

3. RECOMENDACIONES PARA LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN Y CONTROL CON MIRAS A EVITAR CONFLICTOS DE INTERESES:

- a) Evitar y reportar oportunamente cualquier situación de conflicto de intereses.
- b) Abstenerse de participar o votar en decisiones donde exista conflicto o se afecte la objetividad.
- c) Informar al Comité de Gobierno Corporativo sobre relaciones que puedan generar conflictos de intereses.
- d) No ejercer presión ni influir indebidamente en la toma de decisiones para favorecer intereses particulares.
- e) Divulgar y cumplir las políticas de conflicto de intereses establecidas por CAVIPETROL.
- f) Abstenerse de usar o divulgar indebidamente información confidencial o reservada, garantizando su protección.
- g) Actuar con diligencia en el manejo de la información obtenida en el ejercicio del cargo.
- h) Reportar situaciones que afecten la objetividad en procesos de selección, evaluación o relaciones de subordinación.
- i) Abstenerse de tomar decisiones (como créditos u otras solicitudes) basadas en intereses propios.
- j) Evitar favoritismos y rechazar dádivas o beneficios que busquen influir en trámites o decisiones.

4. REGISTRO DE LAS DECLARACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES

- La Dirección de Asuntos Corporativos llevará un registro para el control de los miembros de los órganos de administración o control y la gerencia que declaren un posible conflicto de intereses, para su trámite respectivo por parte del Comité de

Gobierno de Corporativo.

- La Dirección de Talento Humano llevará un registro para el control de todos los empleados que declaren algún posible conflicto, con los compromisos establecidos y con el propósito de hacer seguimiento al cumplimiento de estos.

5. CAPACITACIÓN Y DIVULGACIÓN

CAVIPETROL ejecutará a través de la Gerencia, un proceso práctico de divulgación y entrenamiento sobre Conflictos de Intereses para sus Órganos de administración y control y colaboradores.

Esta política será divulgada para todos los grupos de interés a través de la página web de CAVIPETROL.

6. REPORTE DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES

Las personas que en el ejercicio de sus funciones o actividades pudieran identificar posibles conflictos de intereses deberán informarlo de manera inmediata con el ánimo de registrar y resolver esta situación.

En el evento que la presunta persona afectada no realice el respectivo reporte, cualquier parte de interés podrá realizarlo al Comité de Gobierno Corporativo para los integrantes de los órganos de administración o control y gerencia. En el caso de los trabajadores, contratistas o proveedores, se realizará a la Línea Ética o mecanismo que defina la Gerencia General para su tratamiento respectivo.

Los reportes se mantendrán confidenciales y serán analizados de manera objetiva y concreta. Ningún trabajador o tercero recibirá amonestación alguna ni represalias por informar acerca de presuntas conductas de conflictos de intereses. Independientemente de que las comunicaciones sean anónimas o no, CAVIPETROL tomará las medidas legales para proteger la confidencialidad y anonimato de cualquier reporte presentado.

Para la recepción de estas denuncias se utilizarán los siguientes canales de comunicación:

- Envío de correo electrónico al Comité de Gobierno Corporativo y Ética al correo gobiernocorporativo@cavipetrol.com, para los casos de asociados, integrantes de los órganos de administración o control y la gerencia.
- Envío a la Línea Ética de Cavipetrol. Para los casos de los trabajadores, contratantes y proveedores.

Para el reporte se presentará la siguiente información:

- Ciudad y fecha de la conducta
- Si es propia o de un tercero
- Descripción clara y completa de la conducta que genera el conflicto de intereses
- Área o proceso afectado por el conflicto de intereses
- El posible o posibles involucrados en la conducta de conflictos de intereses

7. CONFLICTOS DE INTERESES QUE NO SE PUEDEN IMPEDIR

En el caso que se presente un hecho generador de un conflicto de intereses que no pueda impedirse, el afectado debe manifestar esta situación a la Junta Directiva antes de materializar cualquier conducta respecto de esta situación, con el ánimo de apartarse de la decisión o ejecución de actividad que vaya en contra de la presente política.

8. MONITOREO PERMANENTE DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES

El Comité de Gobierno y Ética en sus sesiones trimestrales, informará previo análisis si se han presentado o no situaciones generadoras de conflictos de intereses al interior de CAVIPETROL.

9. VERIFICACIÓN PREVIA A LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES

Los miembros del órgano de administración y la gerencia deben verificar previamente que cualquier actividad externa, especialmente aquellas relacionadas con organizaciones de objeto similar, no genere conflictos de intereses conforme a lo establecido en el Manual de Gobierno y Ética de CAVIPETROL.

10. ACCIONES SANCIONATORIAS

En caso de presentarse un conflicto de intereses que afecta la estabilidad administrativa, operativa, legal o financiera de CAVIPETROL, se procederá de la siguiente manera:

Asociados	-	Proceso disciplinario del Estatuto
Empleados	-	Proceso disciplinario del reglamento de trabajo
Contratistas	-	Revisión, suspensión, terminación o acciones legales

CAPÍTULO X

POLÍTICAS RELACIONADAS CON LA ÉTICA

1. VALORES INSTITUCIONALES

CAVIPETROL como entidad de Economía Solidaria adopta los principios aplicables a las entidades de Economía Solidaria, en forma complementaria adopta los siguientes principios institucionales:



2. LA AUTORIDAD COMO PALETO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS VALORES ÉTICOS

La autoridad en CAVIPETROL, derivada de la gestión empresarial, organiza la estructura y facilita la toma de decisiones; su uso indebido en beneficio propio, de terceros o para causar perjuicio está prohibido.

3. DESEMPEÑO Y COMPETENCIA PROFESIONAL

Los administradores y trabajadores de CAVIPETROL ejecutarán sus funciones basadas en:

- Independencia
- Objetividad
- Actividades incompatibles
- Compromiso
- Honestidad
- Profesionalismo

Criterios fundamentales de actuación. Se aplicarán los siguientes criterios en la ejecución de actividades:

- a) Priorizar la gestión social y el servicio de calidad a los asociados y sus familias.
- b) Evitar conflictos de intereses y no aprovechar el cargo para beneficios personales.

- c) Actuar conforme a la ley, las disposiciones aplicables y las buenas prácticas del sector solidario.
- d) Mantener relaciones respetuosas entre todos los grupos de interés.
- e) Actuar bajo principios de solidaridad, equidad y respeto hacia los asociados.

Manejo de Conflictos de intereses. CAVIPETROL como una entidad comprometida con las buenas prácticas que adopta una política integral de conflicto de intereses la cual ha sido incorporada en el presente manual para su constante aplicación por todos los grupos de interés.

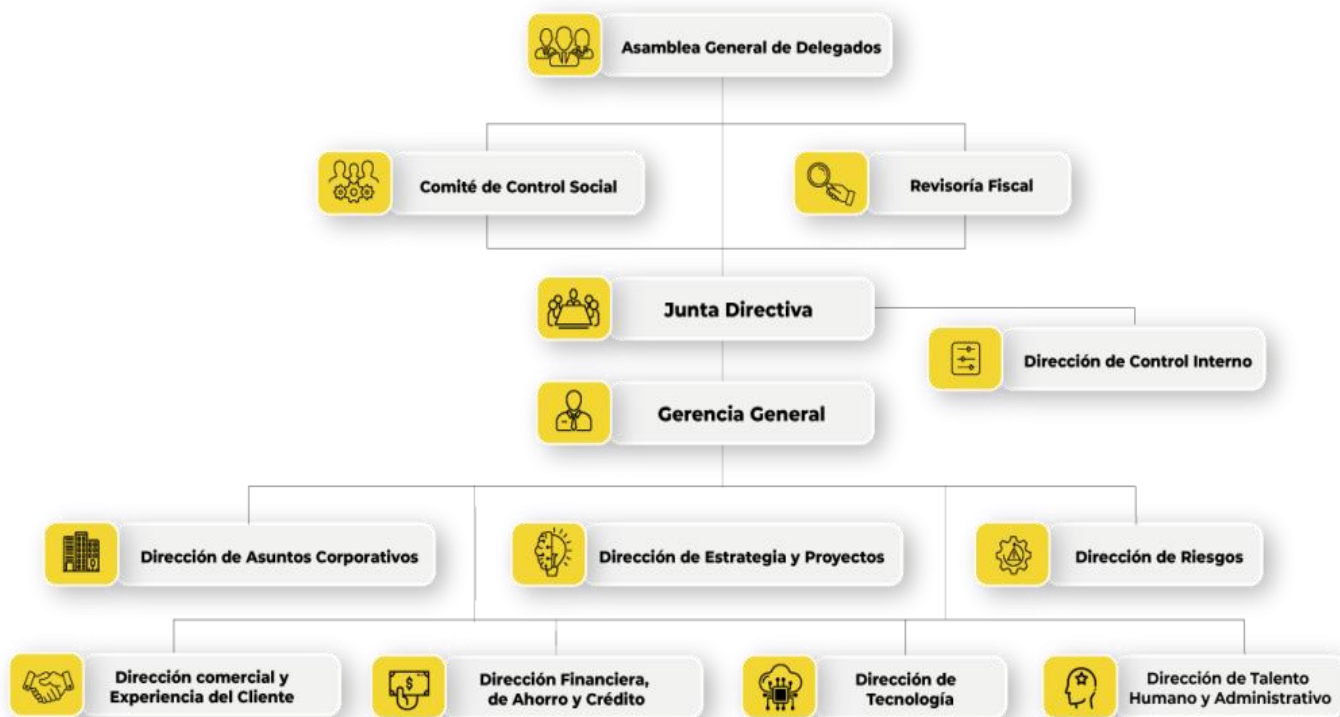
Manejo de las relaciones con terceros interesados. Los grupos de interés de CAVIPETROL deben relacionarse en un entorno formal, cumpliendo las normas legales y reglamentarias, utilizando canales oficiales de comunicación y respetando las políticas de datos y confidencialidad.

Políticas de Negocio Aceptables. CAVIPETROL tiene como objeto social fomentar el ahorro y crédito entre sus asociados, absteniéndose de realizar actividades prohibidas por la normativa de la Superintendencia de Economía Solidaria.

Manejo de incentivos al personal. Los incentivos al personal serán definidos por la Junta Directiva y la Gerencia, debidamente aprobados, alineados con la normativa y objetivos de CAVIPETROL, y documentados formalmente.

Independencia y actitud proactiva hacia la gestión de los riesgos. CAVIPETROL ha adoptado la política de riesgos incorporada en el Manual de Gobierno y Ética, implementando el Sistema Integral de Riesgo (SIAR), cuyo cumplimiento es obligatorio para la Junta Directiva, la Gerencia y los colaboradores.

Estructura organizacional. CAVIPETROL cuenta con la siguiente estructura organizacional:



TÍTULO XI

ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y ÉTICA

1. DIVULGACIÓN DEL CÓDIGO

El Código de Buen Gobierno y Ética será divulgado a todos los grupos de interés a través de los canales institucionales de comunicación.

La administración promoverá procesos de capacitación y socialización que permitan fortalecer la comprensión y aplicación de sus disposiciones.

2. SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

El seguimiento al cumplimiento del Código estará a cargo de la Junta Directiva con el apoyo del Comité de Gobierno Corporativo y Ética.

Este seguimiento incluirá:

- Revisión periódica de su aplicación
- Análisis de incidentes relacionados con el gobierno corporativo
- Formulación de recomendaciones de mejora.

3. ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO

El Código de Buen Gobierno y Ética será revisado periódicamente con el fin de incorporar ajustes derivados de:

- Cambios normativos
- Recomendaciones de los órganos de control
- Evolución de las prácticas de gobierno corporativo
- Necesidades institucionales.

Las actualizaciones deberán ser aprobadas por la Junta Directiva, previa presentación del proyecto por el Comité de Gobierno Corporativo.

4. VIGENCIA. El presente **Código de Buen Gobierno y Ética de CAVIPETROL** fue aprobado por la Junta Directiva del mes de marzo de 2026 y entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación oficial.

Todas las personas vinculadas a la organización deberán conocer y cumplir las disposiciones contenidas en este documento.

JAVIER CARVAJAL ARAÚJO
Presidente Junta Directiva

JOSÉ DE DIOS BOTELLO GARCÍA
Secretario Junta Directiva