

## **CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA FUNDACIÓN WWB COLOMBIA**

La Fundación WWB Colombia, en adelante La Fundación, ha redactado el siguiente Código de Ética y Conducta, en adelante El Código, para conocimiento y aplicación de todas las personas que prestan sus servicios a La Fundación, sean trabajadores (en cualquier modalidad), empleados en misión, en adelante El Personal Colaborador, su junta directiva y demás grupos de interés. La interpretación y aplicación de este Código debe ser coherente con los Estatutos y demás reglamentos, manuales y políticas de La Fundación.

### **I. DECLARACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA**

La Junta Directiva reconoce, respalda y fomenta la implementación de este documento como guía fundamental para establecer altos estándares de conducta e imprescindible para alcanzar nuestro propósito principal en contribuir al cierre de brechas de desigualdad para la mujeres y promover su participación activa en el desarrollo económico bajo los enfoques de Género, Vulnerabilidad, Emprendimiento e Inclusión Financiera y apoyando el desarrollo de nuestros tres (3) pilares estratégicos: Personas, Conocimiento e Inversiones.

En armonía con nuestra visión cultural, rechazamos todo comportamiento que contradiga los principios mencionados en El Código, y en este contexto invitamos para que las acciones de sus destinatarios cumplan el objetivo de actuar con Ética y Transparencia. Reafirmamos nuestro principal compromiso en seguir capitalizando el poder transformador de la mujer en pro del bienestar de la sociedad, y en aportar al cierre de las brechas que le impiden hacerlo en condiciones de igualdad, motivo por el cual reiteramos la responsabilidad de todos los destinatarios de El Código para familiarizarse, asimilar, cumplir y contribuir en su difusión.

### **II. MENSAJE DE LA PRESIDENCIA**

Creemos firmemente en la promoción de la ética y la transparencia en todas nuestras acciones y decisiones, así como creemos en la capacidad transformadora de la mujer; en el crecimiento económico inclusivo; en la igualdad; en la generación de capacidades y oportunidades para todos, mujeres y hombres, a partir de la información, la reflexión y la acción. Estamos convencidos que invertir en las mujeres es un negocio social rentable, pero también es una responsabilidad ética y un acto de transparencia que demuestra compromiso social que abre el camino para el desarrollo económico y social de Colombia y del planeta. En concordancia con estas convicciones, deseo enfatizar mi firme compromiso con la ética y la transparencia. En mi posición de Presidente, insto a todos los involucrados: colaboradores, proveedores, usuarios y beneficiarios entre otros, a adoptar, respetar y fomentar de manera firme y decidida los principios, valores y buenas conductas establecidas en nuestro Código de Ética y Conducta.

### III. ALCANCE

El Código rige para El Personal Colaborador, miembros de junta directiva y demás grupos de interés, cuyo comportamiento deberá estar siempre enfocado en el interés de La Fundación, teniendo en cuenta los intereses de la comunidad y enmarcado en los principios que se relacionan en el siguiente numeral.

La junta directiva, presidencia y el proceso de control interno o quien haga sus veces, en conjunto, son los responsables del diseño, implementación, puesta en marcha y mejora continua del Código.

Se entiende por grupos de interés, terceros que se relacionan con La Fundación a través de contratos, convenios o cualquier relación que los vincule con la Fundación, por ejemplo, sin limitarse a proveedores y/o aliados.

### IV. PRINCIPIOS

**INTEGRIDAD:** La integridad se refiere al obrar de forma honesta, ética y coherente por los destinatarios de El Código, en todas sus acciones y decisiones. Implica mantener una conducta íntegra y honorable, actuando de acuerdo con los principios y valores personales y sociales, incluso cuando nadie está observando. La integridad implica coherencia entre las palabras y las acciones, así como un compromiso con la honestidad, la transparencia y la rectitud en todas las áreas de la vida. Una persona íntegra es alguien en quien se puede confiar, que se adhiere a sus principios incluso en situaciones difíciles y que actúa de manera justa y honorable en todo momento. A continuación, algunos ejemplos:

- a) Fidelidad y pertenencia. Debe primar la lealtad y compromiso con la integridad, las normas, las políticas y los procedimientos establecidos por La Fundación.
- b) Honestidad y transparencia en el comportamiento.
- c) Legalidad. Las actuaciones deberán conducirse dentro del marco de la ley.
- d) Compromiso profesional integral con La Fundación en la ejecución de políticas que promuevan la justicia social.

**RESPONSABILIDAD:** La responsabilidad se refiere al compromiso de afrontar las consecuencias de nuestras acciones, decisiones y compromisos. Se trata de tener conciencia de cómo nuestras elecciones afectan a nosotros mismos, a los demás y a la sociedad en su conjunto, y de actuar de manera ética y diligente para cumplir con nuestros deberes y obligaciones. Esto implica reconocer y aceptar las repercusiones, positivas o negativas, de nuestras acciones, así como tomar medidas para corregir errores o resolver problemas que puedan surgir. Ser una persona responsable implica ser confiable, cumplir con los compromisos adquiridos y tomar iniciativas para contribuir al bienestar propio y de los demás. A continuación, unos ejemplos:

- a) Compromiso y efectividad en el logro de los objetivos de La Fundación a través de programas y proyectos ofrecidos a la comunidad.

- b) Confidencialidad en la información. Se debe mantener la debida reserva sobre los documentos de trabajo y la información de La Fundación. Además, no se podrá utilizar la información confidencial o privilegiada en beneficio propio o de terceros o en perjuicio de terceros.

**RESPECTO:** Se refiere a reconocer, valorar y considerar los derechos, opiniones, creencias, culturas y dignidad de todas las personas, así como de su entorno y medio ambiente. Implica tratar a los demás con cortesía, consideración y amabilidad, independientemente de las diferencias que puedan existir. El respeto también implica escuchar activamente a los demás, mostrar empatía y tolerancia hacia sus puntos de vista, y actuar de manera ética y responsable en todas las interacciones. En resumen, el respeto es fundamental para construir relaciones saludables, fomentar la convivencia pacífica y promover la igualdad y la justicia en la sociedad. A continuación, se presenta el siguiente ejemplo:

- a) Respeto y reconocimiento de la diferencia. Los administradores y El Personal Colaborador de La Fundación no podrán favorecer o discriminar a compañeros o terceros por su directriz política, credo religioso, género o raza.

**TRANSPARENCIA EN GESTIÓN DE RECURSOS:** El principio de transparencia en la gestión de recursos se refiere a la práctica de llevar a cabo todas las actividades financieras y operativas de una organización de manera abierta y clara, permitiendo el acceso a la información relevante bajo lineamientos de seguridad definidos, sobre cómo se adquieren, utilizan y distribuyen los recursos. Esto incluye divulgar de manera completa y precisa los ingresos, gastos, inversiones, y cualquier otra transacción financiera, así como los procesos y criterios utilizados para la toma de decisiones relacionadas con la gestión de los recursos. La transparencia en la gestión de recursos promueve la confianza, la responsabilidad y la rendición de cuentas, y ayuda a garantizar que los recursos se utilicen de manera eficiente y efectiva para cumplir con la misión y los objetivos de la organización. A continuación, unos ejemplos:

- a) Buena fe. Los administradores de La Fundación deberán obrar de buena fe y con la diligencia de una buena persona de negocios.
- b) Prevención de delitos relacionados con el riesgo de lavados de activos y financiación del terrorismo. La Fundación tiene implementadas e implementará, medidas tendientes a prevenir ser utilizada para dar apariencia de legalidad a activos provenientes de actividades delictivas o para la canalización de recursos hacia la realización de actividades terroristas.
- c) Austeridad en gastos y control adecuado de los activos de la entidad.

## V. DECLARACIÓN DE COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

En la Fundación, estamos comprometidos con el respeto, la protección y la promoción de los derechos humanos en todas nuestras actividades y relaciones. Reconocemos que los derechos humanos son universales, inalienables e indispensables para el desarrollo humano y la dignidad de todas las personas, sin distinción de género, edad, raza, origen étnico, religión, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra condición.

Nos comprometemos a cumplir con las leyes y regulaciones relacionadas con los derechos humanos, así como a adoptar medidas proactivas para prevenir y abordar cualquier violación de derechos humanos que pueda surgir en el contexto de nuestras operaciones. Esto incluye, garantizar condiciones laborales justas y seguras para nuestros empleados y colaboradores, respetar la diversidad y la igualdad de oportunidades, y promover el empoderamiento y la participación de las comunidades con las que trabajamos.

## VI. RESPONSABILIDADES

**A continuación, se detallan las responsabilidades de todos los grupos de interés mencionados en el alcance:**

- a) Comprender y asimilar la información incluida en el Código.
- b) Participar en las actividades de difusión y comunicación.
- c) Firmar los documentos, establecidos por la Fundación para demostrar el conocimiento y compromiso con el Código.
- d) Colaborar en las investigaciones internas o externas destinadas a determinar posibles infracciones a este Código.
- e) Actuar según los principios de Integridad, Responsabilidad, Respeto y Transparencia en la gestión de recursos.
- f) Acatar las regulaciones que gobiernan las actividades que desarrollan, así como aquellas relacionadas con la prevención del lavado de activos, financiamiento del terrorismo, fraude, soborno, corrupción y otros riesgos éticos y de cumplimiento señalados en este Código.
- g) Plantear preguntas y presentar denuncias sobre posibles violaciones al Código.

## VII. CONDUCTAS NO PERMITIDAS

La Fundación no es tolerante frente a las siguientes actuaciones en las que incurran miembros de El Personal Colaborador, miembros de junta directiva y los demás grupos de interés:

**Soborno:** es una oferta, pago o promesa de dinero, regalo, beneficio, de bienes o servicios, a cambio de una ventaja particular para sí o para un tercero. También se entiende como tal, la solicitud o aceptación de cualquier beneficio.

**Extorsión económica:** es todo acto que pretenda dirigir la voluntad de una persona acompañado de fuerza y/o intimidación, con el fin de obtener un beneficio de La Fundación, para sí o para un tercero.

Otras conductas no permitidas:

- a) Filtrar o manipular información para beneficio propio o de un tercero.
- b) Seleccionar a proveedores por contratación directa desconociendo las políticas, manuales establecidos para las compras, salvo los casos señalados en su Manual para la Adquisición de Bienes y Servicios de La Fundación.
- c) Manipular la información técnica o económica o condiciones de la necesidad de compra o contratación en beneficio de terceros.
- d) Hacer uso indebido de redes sociales institucionales o personales poniendo en riesgo la reputación de La Fundación.
- e) Hacer uso indebido de los activos y los elementos de trabajo que La Fundación pone a su disposición.

## **VIII. CONFLICTOS DE INTERÉS**

### **1. SITUACIONES GENERADORAS DE CONFLICTOS DE INTERÉS**

Los conflictos de interés pueden surgir cuando una persona de El Personal Colaborador, miembro de Junta directiva o de algún grupo de interés de La Fundación, tiene la oportunidad de influir en decisiones, de manera que generen una ventaja o algún tipo de ganancia personal o para un tercero.

### **2. PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN, MANEJO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS**

Cuando alguien de El Personal Colaborador de La Fundación, miembro de Junta directiva o de algún grupo de interés se encuentre ante un posible conflicto de interés o considere que puede encontrarse frente a uno, debe atender el siguiente procedimiento:

#### **2.1. Personal Colaborador**

La persona deberá interrumpir la actividad que esté configurando el posible conflicto de interés e informar sobre la situación, en forma inmediata a su superior jerárquico, quien llevará el asunto ante la presidencia y de ser necesario se elevará hasta la junta directiva, para que ella determine en cada caso concreto la manera de evitar el conflicto o resolverlo en caso que ya se haya presentado.

#### **2.2. Grupos de Interés**

La persona que pertenezca al grupo de interés, deberá comunicar a su interlocutor en La Fundación la situación que represente el conflicto de interés, para que éste surta el trámite señalado en el punto inmediatamente anterior.

## **IX. ELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PROVEEDORES, PERSONAL COLABORADOR Y OTRAS PROHIBICIONES**

### **1. PROVEEDORES**

El proceso de contratación de proveedores deberá fundamentarse en criterios técnicos, profesionales, éticos y en las necesidades de La Fundación. Así mismo deberá gestionarse acorde con lo establecido en el Manual de Adquisición de Bienes y Servicios vigente de La Fundación.

Con el fin de administrar los procesos de contratación de manera transparente, La Fundación establece las siguientes prácticas como prohibiciones:

- a) No se podrán celebrar contratos con proveedores que sean cónyuges o compañeros permanentes, que se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil con la persona que haya presentado la solicitud de compra de un bien o servicio. Igualmente, La Fundación no contratará con personas jurídicas de las cuales sea socio o representante legal un miembro de junta directiva, presidente, Personal Colaborador y las personas mencionadas en este mismo apartado en relación con el parentesco.
- b) No se podrán contratar proveedores que previamente hayan sido reprobados por La Fundación de acuerdo con lo establecido en el procedimiento de evaluación de proveedores.
- c) No se aceptarán regalos que por su cuantía puedan motivar vínculo entre el personal colaborador y el proveedor.

### **2. PERSONAL COLABORADOR**

El proceso de contratación de personal colaborador deberá gestionarse de acuerdo con lo establecido en la política de selección y contratación y en el procedimiento de selección y contratación vigentes de La Fundación, así mismo se establece la siguiente práctica como prohibición:

- a) No se podrán celebrar contratos laborales, ni por intermediario, ni de prestación de servicios, con personas naturales que sean cónyuges o compañeros permanentes o que se encuentren dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil con alguien del Personal Colaborador La Fundación.

## **X. LÍNEA ÉTICA**

En caso de tener conocimiento o sospechar de una situación que implique la violación de este Código por parte de algún colaborador, proveedor u otro grupo de interés, es necesario que informe el asunto

utilizando la línea ética. Este es un mecanismo de denuncia para que clientes internos y externos reporten cualquier situación o conducta irregular que vaya en contra del contenido del código, incluyendo valores y principios, garantizando anonimidad y confidencialidad.

## XI. REGISTROS

La contabilidad reflejará fielmente las transacciones realizadas por la institución, y no habrá recursos administrados por fuera de los libros de contabilidad.

## XII. VIGENCIA

El presente código rige a partir de su aprobación por parte de la junta directiva. Cualquier modificación será aprobada por ésta y será divulgada a todo el personal colaborador de La Fundación, a los miembros de junta directiva y demás grupos de interés, de la forma que determine la administración.

## XIII. TABLA DE APROBACIÓN

Elaborado por	Revisado por	Aprobado por
Gustavo Moreno Luz Stella Gardezabal Stellia Sardi	Juan Carlos Giraldo Luis Humberto Ustáriz Daniela Konietzko	Junta Directiva
Versión	Fecha	Descripción del cambio
1.0	Noviembre 14 de 2013	Nuevo documento

Reforma propuesta por	Revisada por	Aprobado por
Luis Humberto Ustáriz	Gustavo Moreno Luz Stella Gardezabal Margarita Garrido Daniela Konietzko	Junta Directiva
Versión	Fecha	Descripción del cambio
2.0	Febrero 14 de 2014	Reforma sustancial

Reforma propuesta por	Revisada por	Aprobado por
Juan Carlos Giraldo	Gustavo Moreno Liliana Botero Daniela Konietzko	Junta Directiva
Versión	Fecha	Descripción del cambio
3.0	23 de septiembre de 2016	Reforma al punto VII

Reforma propuesta por	Revisada por	Aprobada por
Juan Carlos Giraldo Montoya	Daniela Konietzko	Junta Directiva
Versión	Fecha	Descripción del cambio
4.0	19 de junio de 2019	Se adiciona el literal b) del punto V

Reforma propuesta por	Revisada por	Aprobada por
Juan Carlos Giraldo Montoya	Daniela Konietzko	Junta Directiva por correo electrónico
Versión	Fecha	Descripción del cambio
5.0	12 de diciembre de 2020	Ajuste en términos funcionarios por personal colaborador y cambio de términos de gerentes y jefes con base en la estructura vigente y aprobada por la junta directiva.

Reforma propuesta por	Revisado por	Aprobado por
Juan Carlos Giraldo Montoya - Director Jurídico Francy Elena Arias García - Líder de Control interno	Daniela Konietzko Calero - Presidente	Junta Directiva
Versión	Fecha	Descripción del cambio
6	Abril 24 de 2023	Definición de grupos de Interés, procedimiento para establecer la remuneración de miembros de junta directiva y otros de forma como precisión de las personas a los que está dirigido El Código.

Reforma propuesta por	Revisado por	Aprobado por
Carlos Eduardo Saavedra Páez- Líder de Control interno	Juan Carlos Giraldo Montoya - Director Jurídico Daniela Konietzko Calero - Presidente	Junta Directiva
Versión	Fecha	Descripción del cambio

7	Junio 7 de 2024	<p>Se separa el Código de Ética y Conducta y el Código de Buen Gobierno Corporativo con los siguientes cambios:</p> <p><b>Inclusión:</b> Declaración de la Junta Directiva, Mensaje de la Presidencia, Principios (Integridad, Responsabilidad, Respeto y Transparencia en gestión de recursos), responsabilidades de los grupos de interés, Línea Ética.</p> <p><b>Eliminación:</b> Se elimina la remuneración de los miembros de Junta Directiva y resolución de conflictos de interés para Presidente y Junta Directiva, estos temas se incluyen en el Código de Buen Gobierno Corporativo.</p>
---	-----------------	--