

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

**ESTATUTOS DEL FONDO DE EMPLEADOS DE
MANPOWERGROUP**

**APROBADOS EN LA ASAMBLEA GENERAL DE CONSTITUCION CELEBRADA
EL DIA 25 DE AGOSTO DE 2.000
CON ULTIMA MODIFICACION EN ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS
CELEBRADA
EL DIA 11 DE FEBRERO DE 2025**

MEDELLÍN, FEBRERO DE 2025

FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

CAPITULO I

DE LA CONFORMACION, DE LA RAZON SOCIAL, DEL DOMICILIO, DEL RADIO DE ACCION Y SU DURACION.

ARTÍCULO 1o: DE LA CONFORMACION Y RAZON SOCIAL

El **FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP**, sin sigla, es una empresa asociativa, de derecho privado, del orden laboral, sin ánimo de lucro, de responsabilidad limitada, de número de asociados y patrimonio variable e ilimitado; regida por los siguientes estatutos, reglamentaciones y disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 2o: DOMICILIO Y RADIO DE ACCION

El domicilio principal del Fondo de Empleados de ManpowerGroup será en la ciudad de Medellín, República de Colombia y su radio de acción será la totalidad del territorio nacional y podrá establecer sucursales o agencias en cualquier parte de él.

ARTICULO 3o: DURACION.

La duración del Fondo será indefinida, pero podrá disolverse y liquidarse, en cualquier momento, por voluntad de los asociados adoptada de conformidad con las determinaciones de los presentes estatutos o por disposición legal.

CAPITULO II

DEL OBJETIVO, DE LAS ACTIVIDADES Y SERVICIOS

ARTICULO 4o: OBJETIVOS

El Fondo de Empleados de ManpowerGroup como empresa Asociativa de Derecho Privado de Orden Laboral, está constituido con el objeto de fomentar y captar el ahorro y de prestar los servicios de crédito a los asociados, un permanente y oportuno apoyo en servicios de previsión, solidaridad y bienestar social, fortaleciendo los lazos de compañerismo y ayuda mutua entre sus asociados, también podrá promover la creación de empresas y desarrollar actividades comerciales.

El Fondo de Empleados de ManpowerGroup también podrá realizar operaciones de libranza

ARTÍCULO 5o: ACTIVIDADES

El Fondo cumplirá sus objetivos a través de las siguientes actividades:

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

- a. Conceder préstamos a sus asociados a bajo interés con fines a mejoramiento personal, familiar y para atender calamidades domésticas, mediante respaldo de garantía personal o real.
- b. Recibir depósitos en dinero de sus asociados de acuerdo con las diferentes modalidades de ahorro y crédito.
- c. Realizar contratos y convenios para la prestación de servicios tendientes al cumplimiento de los objetivos propuestos.
- d. Instituir programas de recreación, capacitación y bienestar entre sus asociados y familiares y fomentar la educación.
- e. Coadyudar a sus asociados en la consecución de bienes y servicios.
- f. Organizar actividades conjuntas en la Empresa, tendientes a coordinar programas para el bienestar personal y familiar de los asociados y complementarios.
- g. Realizar inversiones y desarrollar los demás programas y operaciones que la Junta Directiva establezca para facilitar el cumplimiento de sus objetivos.
- h. Organizar actividades económicas tendientes a obtener utilidades en beneficio de sus asociados.

PARAGRAFO: Las anteriores actividades y las que de ellas se derivan serán reglamentadas por la Junta Directiva.

ARTICULO 6. PROHIBICIONES

En el cumplimiento de sus finalidades EL FONDO tendrá las siguientes prohibiciones:

1. Establecer restricciones o llevar a cabo prácticas que impliquen discriminaciones sociales, económicas, religiosas o políticas.
2. Establecer con sociedades o personas mercantiles, convenios, combinaciones o acuerdos que hagan participar a éstas, directa o indirectamente, de los beneficios o prerrogativas que las leyes otorguen a los Fondos de Empleados y demás formas asociativas y solidarias de propiedad.
3. Conceder ventajas o privilegios a los promotores, empleados, fundadores o preferencias a una porción cualquiera de los aportes sociales.
4. Conceder a sus administradores, en el desarrollo de las funciones propias de sus cargos, porcentajes, comisiones, prebendas, ventajas, privilegios o similares que perjudiquen el cumplimiento de su objeto social o afecten a la entidad.
5. Desarrollar actividades distintas a las estipuladas en sus estatutos.

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

6. Transformarse en sociedad mercantil.

CAPITULO III

CONDICIONES PARA LA ADMISION, RETIRO, EXCLUSION, DERECHOS Y DEBERES, REGIMEN DISCIPLINARIO Y DEVOLUCIONES.

ARTÍCULO 7o: REQUISITOS PARA LA ADMISION

Para ser asociado del FONDO DE EMPLEADOS MANPOWERGROUP se requiere:

- a. Tener vínculo laboral con ManpowerGroup en Colombia, o vínculo laboral con el Fondo de Empleados de ManpowerGroup.
- b. Tener vínculo laboral con empresas que tengan nexos comerciales con ManpowerGroup en Colombia y que se comprometan con efectuar los descuentos de nómina y prestaciones sociales por servicios del Fondo.
- c. Comprometerse a efectuar aportes sociales individuales, periódicos y a ahorrar en forma permanente, del uno al diez por ciento (1% al 10%) de su ingreso salarial mensual, sin que ello exceda del diez por ciento (10%) del mismo, suma que se distribuirá así: el cincuenta por ciento (50%) para aportes sociales y el cincuenta por ciento (50%) para ahorros permanentes.
- d. Autorizar permanente e irrevocablemente al pagador o quien haga sus veces en la empresa para que le retenga de sus ingresos y/o prestaciones sociales los valores derivados de los compromisos que adquiera.
- e. Los demás que defina la Asamblea del Fondo de Empleados

ARTICULO 8o: PERDIDA DE LA CALIDAD DE ASOCIADOS

La calidad de asociado al Fondo de Empleados de ManpowerGroup se pierde por:

- 1) Por renuncia voluntaria debidamente aceptada.
- 2) Por desvinculación laboral con la entidad que determina el vínculo de asociación.
- 3) Por terminación de nexos comerciales entre ManpowerGroup y el cliente que genera el vínculo de asociación.
- 4) Por exclusión debidamente adoptada.
- 5) Por muerte.
- 6) Pierden la calidad de asociados quienes por más de 6 meses dejen de realizar el aporte de ahorro obligatorio y/o cuota de bienestar y en el caso de que el saldo de sus

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

ahorros no cubra los créditos se autoriza al Fondo de Empleados seguir reportando al empleador, las deducciones de los mismos hasta la cancelación de todos los saldos.

ARTICULO 9o: El Fondo aceptará el retiro voluntario de un asociado siempre que medie solicitud por escrito y esté a paz y salvo con las obligaciones contraídas con el Fondo.

ARTICULO 10o: La Gerencia del Fondo no concederá el retiro voluntario en los siguientes casos:

- a. Cuando se reduzca el número de asociados al mínimo exigido por la ley.
- b. Cuando el asociado tenga obligaciones pecuniarias pendientes con el Fondo.
- c. Cuando el asociado haya incurrido en causales de exclusión o suspensión.
- d. Cuando el retiro proceda de confabulación o indisciplina o tenga propósitos similares.

ARTICULO 11º. Retiro Voluntario: Las personas asociadas, en forma libre y voluntaria, podrán solicitar su desvinculación al Fondo de Empleados de ManpowerGroup siempre y cuando manifiesten su decisión por escrito al Fondo de empleados, por los diferentes canales habilitados para ello.

Se entenderá que la fecha de retiro es la misma fecha de radicación de la comunicación. Se ordenará la devolución de los saldos a favor del exasociado en los tiempos determinados internamente por el Fondo.

ARTICULO 12o: El retiro del asociado por desvinculación laboral obedece a la terminación por cualquier causa de la relación laboral entre el asociado y ManpowerGroup, cliente de ManpowerGroup o el Fondo de Empleados.

Parágrafo: Para las personas que son retiradas por terminación de contrato, el Fondo de Empleados reportará al departamento de nómina de ManpowerGroup o a la empresa cliente los saldos a favor o en contra del asociado, con el fin de que sean aplicados dentro de la liquidación de prestaciones sociales. En caso de que el empleado sea contratado nuevamente por ManpowerGroup o el cliente, el Fondo procederá a realizar el reingreso automático.

ARTICULO 13o: La Gerencia del Fondo tendrá un plazo no superior a quince (15) días hábiles para declarar el retiro por desvinculación laboral del asociado que se encuentre en las circunstancias del artículo anterior. En caso de existir deuda a favor del Fondo, se efectuará el cruce de cuentas.

ARTÍCULO 14o: CAUSALES DE EXCLUSION

La Junta Directiva excluirá a los asociados por los siguientes hechos:

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

- a. Por ejercer dentro del Fondo actividades discriminatorias de carácter político, religioso, racial o de otra índole.
- b. Por la práctica de actividades desleales que puedan desviar los fines del Fondo.
- c. Por reiterado incumplimiento en las obligaciones adquiridas con el Fondo.
- d. Por servirse del Fondo en provecho de terceros.
- e. Por entregar al Fondo bienes de procedencia fraudulenta.
- f. Por falsedad o reticencia en los informes y documentos que el Fondo requiera.
- g. Por efectuar operaciones ficticias en perjuicio del Fondo y de los asociados o de terceros.
- h. Por cambiar la finalidad de los recursos financieros obtenidos del Fondo.
- i. Por ingresar a otro Fondo o Cooperativa que funcione dentro de la misma empresa y que preste a sus asociados idénticos servicios.
- j. Por reincidencia en los hechos que dan lugar a la suspensión prevista en los presentes estatutos.

ARTICULO 15o: SUSPENSION Y DERECHOS: Los derechos de los asociados serán suspendidos temporalmente por:

- a. Atraso en el cumplimiento de las obligaciones pecuniarias para con el Fondo por más de un (1) mes, exceptuando el caso en que la mora se presente por retraso en el pago de salarios.
- b. Negligencia o descuido en el desempeño de las funciones que se confieran.
- c. Todo comportamiento que a juicio de la Junta Directiva atente contra la estabilidad económica o el prestigio social del Fondo.
- d. No aceptar, sin causa justificada a juicio de la Junta Directiva, los cargos para los cuales sea elegido.

ARTICULO 16: PROCEDIMIENTO PARA LA EXCLUSION DE UN ASOCIADO: Para proceder a decretar una exclusión, el Comité de Control Social deberá notificar al asociado que se adelantará investigación contra él. Recopilará la información que considere necesaria y expondrá los hechos sobre los cuales se basa, las pruebas, así como las razones legales y estatutarias para imponer la medida sancionatoria.

Dicha información deberá ser presentada a la Junta Directiva quien decidirá en pleno, si existe mérito o no para la apertura de investigación, la cual deberá ser comunicada al asociado interesado, sin perjuicio de poder adelantar, diligencias preliminares.

Así mismo, la Junta Directiva decidirá en pleno, llegado el momento, sobre la formulación de cargos al asociado posiblemente infractor, decisión que será notificada mediante el mecanismo que más adelante se determina.

En caso de formular cargos al inculpado, se le dará la oportunidad de presentar sus descargos y solicitar pruebas dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de aquellos, los que serán considerados antes de producirse una decisión, la cual será notificada al asociado afectada dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha que se adopte.

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

ARTICULO 17º. NOTIFICACION Y RECURSO DE APELACIÓN: Producida la resolución de exclusión, ésta se podrá notificar al asociado afectado, personalmente o en su defecto, por carta certificada enviada a la última dirección que figure en los registros del Fondo de Empleados. En este último caso se entenderá surtida la notificación el décimo (10) día hábil siguiente de haber sido introducida al correo la resolución.

El asociado afectado con la decisión de exclusión podrá, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación, interponer el recurso de reposición y en subsidio el de apelación ante el Comité de Apelaciones, en escrito debidamente sustentado.

Parágrafo 1. El comité de apelaciones estará conformado por tres (3) miembros principales y un (1) suplente numérico, los cuales serán elegidos para períodos de dos (2) años por la Asamblea General.

Sus funciones serán:

1. Elaborar y aprobar su propio reglamento.
2. Resolver en segunda instancia los recursos de apelación que se interpongan contra las sanciones de exclusión y demás, emanadas de la Junta Directiva.
3. Practicas, de oficio, o a petición de parte interesada, todas las pruebas que le permitan tener un conocimiento adecuado, suficiente y objetivo de los temas que sean materia de la controversia.
4. En general todas aquellas que le asignen el Estatuto y la Asamblea General.

Parágrafo 2. Los requisitos para ser miembro de este comité serán los mismos exigidos en este Estatuto para ser miembro de Junta Directiva y Comité de Control Social.

ARTICULO 18º. CONSIDERACIÓN DEL RECURSO Y EJECUCIÓN DE LA DECISIÓN: Una vez recibida la solicitud, la Junta Directiva podrá resolver la reposición en la reunión siguiente a la fecha de su presentación y si confirma la exclusión se concederá el recurso de apelación si ha sido interpuesto. Una vez resuelto el recurso de apelación y si este es confirmado por el Comité de Apelaciones, la Junta Directiva ejecutará la exclusión, una vez en firme la decisión.

ARTICULO 19º: A partir de la expedición de la resolución confirmatoria de la exclusión cesan para el asociado sus derechos y obligaciones para con el Fondo, quedando vigentes las obligaciones crediticias que consten en libranzas, pagarés o cualquier otro documento firmado por el asociado en su calidad de tal antes de ser excluido y las garantías otorgadas por él a favor del Fondo. El Fondo en estos eventos puede dar por terminado el plazo de las obligaciones pactadas a su favor.

ARTICULO 20º: La calidad de asociado se pierde igualmente por fallecimiento. Los herederos con previa presentación a la Gerencia del Fondo del Acta de defunción, se subrogarán los derechos y obligaciones de éste de conformidad con las normas sobre sucesiones del Código Civil.

ARTICULO 21º: El Fondo podrá a la desvinculación del asociado por cualquier causa,

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

dar por terminado el plazo de las obligaciones pactadas a su favor y efectuará los cruces y compensaciones de los derechos económicos que posea en el Fondo de Empleados con las obligaciones que tenga vigentes.

ARTICULO 22o: Las personas desvinculadas o los herederos del asociado retirado por muerte tendrán derecho a que el Fondo les devuelva el valor de sus ahorros y demás aportes que posean a su favor dentro de los noventa (90) días siguientes a la fecha de ocurrencia del hecho, previas las compensaciones establecidas en el artículo anterior y deducida su participación en las eventuales pérdidas del Fondo de Empleados si a ello hubiera lugar.

ARTICULO 23o: Aceptado el retiro voluntario, declarado el retiro forzoso o confirmada la resolución de exclusión, el Fondo dispondrá de un plazo máximo de sesenta (60) días para proceder a la devolución de aportes a capital.

ARTICULO 24o: La devolución de aportes a capital podrá hacerse en obligaciones pagaderas en un plazo no mayor de seis (6) meses y con reconocimiento de un interés que en ningún caso será cobrado por el Fondo sobre los saldos, esto cuando el Fondo tenga la mayor parte del capital representado en activos fijos.

ARTICULO 25o: Si en la fecha de la desvinculación del asociado, el Fondo presenta pérdida, en el último balance producido, la Junta Directiva podrá ordenar la retención de los aportes en forma proporcional a la pérdida registrada y hasta por el término de un (1) año.

ARTICULO 26o: Si dentro del año siguiente a la fecha del balance en que se reflejaron las pérdidas, el Fondo no demuestra recuperación económica que permita la devolución de los aportes retenidos a los asociados, la siguiente Asamblea deberá resolver sobre el procedimiento para la cancelación de las pérdidas.

ARTICULO 27o: Si vencido el término fijado para la devolución de los aportes, el Fondo no ha procedido de conformidad, el valor de los correspondientes aportes empezará a devengar un interés de mora interés que no será superior al autorizado por la ley.

ARTICULO 28o: Las personas que se retiren voluntariamente del Fondo podrán solicitar su nueva asociación transcurrido dos meses (2) contados desde la fecha de su retiro.

CAPITULO IV

DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS ASOCIADOS

ARTÍCULO 29o: DERECHOS DE LOS ASOCIADOS

Los asociados activos tendrán los siguientes derechos fundamentales:

a. Utilizar los servicios del Fondo y realizar con él las operaciones contempladas en estos

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

Estatutos y Reglamentos.

- b. Participar en las actividades del Fondo y en la administración mediante el desempeño de los cargos para los cuales sean designados o elegidos.
- c. Ser informados de la gestión del Fondo de acuerdo con las prescripciones estatutarias.
- d. Ejercer actos de decisión y elección en las Asambleas Generales en forma que a cada asociado corresponda un voto.
- e. Fiscalizar la gestión del Fondo por medio de los órganos estatutarios de control o examinar los libros, balances, archivos y demás documentos pertinentes en la oportunidad y con los requisitos que preveen los Estatutos o los Reglamentos.
- f. Retirarse voluntariamente del Fondo.

ARTÍCULO 30º: DEBERES DE LOS ASOCIADOS

Los asociados tendrán los siguientes deberes:

- a. Conocer y cumplir fielmente los Estatutos, Reglamentos, Acuerdos y Resoluciones generales del Fondo.
- b. Cumplir con las obligaciones derivadas de su vinculación con el Fondo.
- c. Aceptar y cumplir las decisiones de los organismos de dirección, administración y control.
- d. Comportarse con espíritu solidario en sus relaciones con el Fondo y con los asociados del mismo.
- e. Abstenerse de efectuar actos o de incurrir en omisiones que afecten la estabilidad económica o el prestigio social del Fondo.
- f. Concurrir a las reuniones de la Asamblea General o hacerse representar en ella de acuerdo con el artículo pertinente de los presentes estatutos.

CAPITULO V

DEL REGIMEN ECONOMICO Y FINANCIERO

ARTÍCULO 31: CONFIGURACION DEL PATRIMONIO

El patrimonio del Fondo de Empleados estará conformado por:

- a. Las cuotas de aporte social individual, canceladas periódicamente.
- b. El aporte inicial.
- c. Los auxilios y donaciones recibidos para incremento patrimonial.

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

- d. Las contribuciones especiales que, para incremento patrimonial, otorgue la entidad o entidades patrimoniales.
- e. Las reservas y fondos permanentes de carácter patrimonial que acumule dentro de su existencia.
- f. Los excedentes del ejercicio que no tengan destinación específica.

ARTICULO 32o: Los asociados al Fondo de Empleados de ManpowerGroup se comprometerán a hacer aportes individuales mensuales y a ahorrar en forma permanente así: Entre el uno y el diez por ciento (1% y el 10%) de su ingreso salarial mensual, que se distribuirá así: cincuenta por ciento (50%) para aportes sociales y el cincuenta por ciento (50%) para ahorros permanentes.

En todo caso el monto total de la cuota mensual obligatoria no debe exceder al diez por ciento (10%) del ingreso salarial del asociado.

Los aportes y los ahorros quedarán afectados desde su origen a favor del Fondo de Empleados como garantía de las obligaciones que el asociado contraiga con éste, para lo cual el Fondo podrá efectuar las respectivas compensaciones. Tales sumas son inembargables y no podrán ser gravadas ni transferirse a otros asociados o terceros. Los aportes y ahorros permanentes solo serán devueltos al momento del retiro del asociado, no se aceptarán devoluciones parciales.

ARTÍCULO 33o: PERIODO DEL EJERCICIO ECONOMICO

El ejercicio económico del Fondo será anual y se cerrará el 31 de diciembre de cada año; fecha en la cual se cortarán las cuentas, se efectuará el inventario y se elaborarán los correspondientes Estados Financieros.

ARTÍCULO 34o: APLICACIÓN DEL EXCEDENTE

Si al liquidar el ejercicio se produjera algún excedente la Asamblea General lo aplicará de la siguiente forma:

Un veinte por ciento (20%) como mínimo para crear y mantener una reserva de protección de los aportes sociales, un diez por ciento (10%) para la constitución del Fondo de Desarrollo Empresarial Solidario. El remanente, para crear o incrementar fondos permanentes o agotables con los cuales el Fondo podrá desarrollar labores de salud, educación, previsión y solidaridad en beneficio de los asociados y sus familiares, en la forma que disponga la asamblea general. Así mismo, con cargo a este remanente, podrá crearse un fondo para mantener el poder adquisitivo de los aportes sociales dentro de los límites fijados por ley, siempre que el monto de los excedentes que se destinen a este fondo no sea superior al cincuenta por ciento (50%) del total de los excedentes que resulten del ejercicio.

Parágrafo. En todo caso, el excedente se aplicará, en primer término, a compensar pérdidas de ejercicios anteriores. Cuando la reserva de protección de los aportes sociales se hubiere empleado para compensar pérdidas, la primera utilización será para restablecer la reserva en el nivel que tenía antes de su utilización.

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

ARTÍCULO 35o: OTRAS FORMAS DE AHORRO

Sin perjuicio de los ahorros permanentes del que trata el artículo 32 de los presentes Estatutos: los asociados podrán hacer en el Fondo de Empleados otros depósitos de ahorro bien sean estos a la vista o a término en forma ilimitada, de conformidad con la ley y con las reglamentaciones que sobre el particular se expidan.

ARTÍCULO 36o: INVERSIONES DE LOS DEPOSITOS DE AHORRO

Los depósitos de ahorro de los asociados, deberán ser invertidos en crédito a los asociados, con las garantías suficientes, con el fin de satisfacer sus necesidades conforme se establece en los presentes estatutos y reglamentos, sin perjuicio de adquirir los activos fijos necesarios para organizar y prestar el servicio y mantener la liquidez adecuada para atender los retiros de ahorros, disponibilidades de éstas que podrán ser invertidas en forma transitoria en títulos valores negociables de rápida realización y encargos fiduciarios.

ARTICULO 37o: El ahorro permanente que posean los asociados en el Fondo de Empleados no forman parte del patrimonio de éste y en caso de disolución se excluirá de la masa de liquidación. Sin embargo se responderá con estos ahorros permanentes en forma suplementaria ante terceros.

ARTÍCULO 38.: MONTO MINIMO DE APORTES SOCIALES

El Monto mínimo de aportes sociales será de quince millones de pesos (\$15'000.000), el cual no será reducible durante la existencia del Fondo de Empleados. A partir del año 2001 este valor se incrementará anualmente en el IPC del año inmediatamente anterior.

CAPITULO VI

DE LA DIRECCION, LA ADMINISTRACION Y EL CONTROL

ARTICULO 39o: La dirección, Administración y Control Interno del Fondo estará a cargo de:

- a. La Asamblea
- b. La Junta Directiva
- c. El Representante Legal
- d. El Revisor Fiscal
- e. El Comité de Control Social

ARTÍCULO 40o: ASAMBLEA GENERAL

La Asamblea General es el "Órgano máximo de administración del Fondo de Empleados", sus decisiones serán obligatorias y está conformada por la reunión debidamente convocada, de los asociados que se encuentren al día en sus obligaciones de conformidad con los presentes estatutos o reglamentos, o de los delegados elegidos por los asociados hábiles.

ARTÍCULO 41o: MODALIDADES DE ASAMBLEA

Las reuniones de la Asamblea General serán ordinarias y extraordinarias.

Las Asambleas Ordinarias se efectuarán una (1) vez al año, dentro de los tres (3) primeros meses subsiguientes al cierre de cada ejercicio económico, para analizar la situación general del Fondo, y determinar las directrices del mismo.

Las Asambleas Extraordinarias sesionarán en cualquier época del año para tratar asuntos de urgencia que no permitan esperar a ser considerados en la Asamblea Ordinaria.

La Asamblea Extraordinaria sólo podrá tomar decisiones sobre los asuntos señalados en la respectiva convocatoria.

ARTÍCULO 42o: CONVOCATORIA A ASAMBLEA GENERAL. A las convocatorias a Asamblea General Ordinaria o Extraordinaria les será aplicado el siguiente procedimiento:

Parágrafo 1. Convocatoria a Asamblea General Ordinaria: Será efectuada por la Junta Directiva, con no menos de quince (15) días hábiles de anticipación al evento y previa determinación de la citación, fecha, hora, lugar y temario de la misma, y se notificará mediante carta escrita enviada por correo electrónico a todos los asociados a la dirección que figure en los registros sociales, la convocatoria también se publicada en la página Web del Fondo de Empleados.

Las Asambleas Generales Ordinarias y Extraordinarias podrán realizarse en cualquier lugar del territorio nacional que determine el órgano que convoca.

Si la Junta Directiva no convoca a la Asamblea General Ordinaria, Revisor Fiscal, el Comité de Control Social o mínimo el 15% de los asociados, en su orden, podrán hacerlo con el objeto de que se efectúe dentro del término legal que señale el presente Estatuto.

Parágrafo 2. Convocatoria a Asamblea General Extraordinaria: Por regla general y a su juicio, la efectuará la Junta Directiva, con no menos **de cinco (5) días hábiles**; el Revisor Fiscal, el Comité de Control Social o mínimo el 15% de los asociados, podrán solicitar a la Junta Directiva la convocatoria a dicha Asamblea, previa justificación del motivo de la citación.

Si pasados veinte (20) días calendario de la petición de solicitud de convocatoria, la Junta Directiva no contesta y en esta forma desatiende la petición de convocatoria a Asamblea General Extraordinaria, el Revisor Fiscal, el Comité de Control Social o mínimo el 15% de los asociados, podrán hacer la convocatoria.

Cuando se vayan a realizar elecciones de órganos de administración, control y vigilancia, con la convocatoria se acompañarán los perfiles que deberán cumplir los candidatos que se postulen y las reglas de votación con las que se realizará la elección.

Parágrafo 3. Aprobación y firma de actas. Las actas serán aprobadas y firmadas por el presidente y el secretario de la Asamblea, siempre y cuando éstas sean leídas y

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

aprobadas al finalizar la reunión; de lo contrario, la Asamblea elegirá una comisión conformada por 2 personas presentes para que revisen y firmen junto con el presidente y secretario la acta de la reunión.

Parágrafo 4.: Tanto las Asambleas Ordinarias como Extraordinarias, convocadas por Junta Directiva, u otro órgano competente, podrán realizarse por cualquier medio virtual, cuando por circunstancias económicas, logísticas y ubicación de los participantes, así lo considere el órgano que convoca.

Parágrafo 5. Verificación lista de Asociados hábiles. El Comité de Control Social, verificará la lista de Asociados hábiles e inhábiles y podrá conocer las causales, los efectos que le representan la inhabilidad y podrá ponerlas en conocimiento del órgano competente de conformidad con el Estatuto. La relación de estos últimos será publicada para conocimiento de los afectados, en lugar público visible del Fondo de Empleados, el mismo día de la convocatoria, permanecerá fijada durante los cinco (5) días hábiles siguientes, en este periodo los Asociados inhábiles podrán habilitarse ajustándose a lo establecido en el reglamento especial que expida la Junta Directiva.

ARTÍCULO 43º: ASAMBLEA POR DELEGADOS

Los estatutos podrán establecer que la asamblea general de asociados sea sustituida por la asamblea general de delegados, cuando aquella dificulte por razón del número de asociados o cuando su realización resulte significativamente onerosa en proporción a los recursos del Fondo de Empleados, a juicio de la misma Asamblea General o de la Junta Directiva.

A partir del año 2012 la elección de delegados se hará para un período de dos años, el número de delegados, en ningún caso será menor de veinte (20). El procedimiento de elección deberá ser reglamentado por la Junta Directiva en forma que garantice la adecuada información y participación de los asociados.

A la Asamblea General de Delegados le serán aplicables, en lo pertinente, las normas relativa a la asamblea general de asociados.

Parágrafo 1. Los delegados convocados a Asamblea, dentro de los quince (15) días hábiles anteriores a la fecha de celebración del evento, podrán examinar los documentos, estados financieros, así como los informes que serán puestos a consideración de ellos.

Parágrafo 2. Como mínimo el 70% de los asociados elegidos como delegados para las Asambleas, deberán tener vinculación laboral con la empresa gestora ManpowerGroup, el 30% restante podrá estar conformado por los asociados que tengan vínculo laboral con empresas diferentes a la gestora.

ARTICULO 44º: CONSTITUCION DEL QUORUM PARA ASAMBLEA GENERAL

Constituirá Quórum para deliberar y adoptar decisiones válidas la asistencia de por lo menos la mitad de los asociados o delegados elegidos. Si una (1) hora después de la señalada citación no se hubiere integrado este Quórum. La Asamblea podrá deliberar y adoptar decisiones válidas con cualquier número de asociados, siempre y cuando éste no

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

sea inferior al diez por ciento (10%) del total de asociados hábiles.

En las Asambleas Generales de Delegados, el Quórum será el cincuenta por ciento (50%) de los elegidos.

Una vez constituido el Quórum, este no se entenderá desintegrado por el retiro o retiros de algunos de los asistentes, siempre que se mantenga el Quórum mínimo a que se hace referencia en el párrafo inmediatamente anterior.

Siempre que se realicen elecciones, deberá verificarse el Quórum.

ARTICULO 45o: Las decisiones de la Asamblea se adoptarán, por regla general, con el voto favorable de la mayoría absoluta de los asociados o delegados presentes, sin perjuicios de las mayorías calificadas establecidas en el presente estatuto.

La fusión, incorporación, transformación, disolución y liquidación, requerirá del voto favorable de por lo menos el setenta por ciento (70%) de los asociados hábiles o delegados convocados.

Para introducir reformas a los estatutos y la imposición de contribuciones obligatorias a los asociados, se requiere hacerla en Asamblea General Extraordinaria u Ordinaria convocada para tal fin. En ambos casos será necesario el voto afirmativo de por lo menos el setenta por ciento (70%) de los asistentes.

ARTÍCULO 46o: REPRESENTANTE POR PODER

Los asociados que no puedan concurrir a las Asambleas Generales podrán autorizar a otro asociado para que actúe en su nombre y representación por medio de comunicación escrita dirigida al Representante Legal en la que conste el nombre y la firma del representado. Cada asociado tendrá derecho a llevar la representación de tres (3) poderdantes, teniendo en cuenta que de Medellín solo puede ser uno (1) y los otros dos (2) deben ser de otra ciudad. En las asambleas de delegados no habrá lugar a representación en ningún caso ni para ningún efecto. La Junta Directiva publicará con la debida anticipación a la convocatoria, la reglamentación correspondiente.

Los miembros de la Junta Directiva, el Representante Legal, el Revisor Fiscal y los Empleados del Fondo, no podrán representar asociados.

ARTÍCULO 47o: FUNCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL

Son atribuciones de la Asamblea General:

- a. Aprobar el orden del día.
- b. Nombrar sus dignatarios.
- c. Elegir los miembros principales y suplentes de la Junta Directiva y del Comité de Control Social, el Revisor Fiscal y su suplente.
- d. Crear los comités que considere necesarios para el mejor cumplimiento de su objeto social.
- e. Examinar los informes de la Junta Directiva, de la Gerencia y la Revisoría Fiscal, El

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

Balance General, los Estados Financieros y el Proyecto de Distribución de Excedentes y pronunciarse sobre ellos.

- f. Tales documentos se pondrán a disposición de los asociados en las oficinas del Fondo con una anticipación de diez (10) días hábiles a la fecha de la Asamblea.
- g. Fijar las cuotas ordinarias y extraordinarias.
- h. Decidir sobre la fusión, asociación, incorporación, transformación y reforma de Estatutos.
- i. Ejercer las demás funciones que de acuerdo con la ley y los presentes estatutos le correspondan.
- j. Fijar la remuneración del revisor fiscal.

ARTÍCULO 48o: JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva será el organismo de dirección y decisión administrativa, elegida por la Asamblea General, cuyos mandatos ejecutará y estará integrada por asociados hábiles en número de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes numéricos que obtengan mayoría de votos elegidos por un periodo de DOS (2) años, pudiendo ser reelegidos o removidos libremente, hasta por un periodo de máximo 6 años consecutivos, después de superado este periodo solo podrá ser elegido a la Junta Directiva dos (2) años después de vencido su periodo máximo.

Parágrafo 1: Se podrá presentar a otros comités, para cargos de administración o control y vigilancia.

La Junta Directiva ejercerá sus funciones una vez elegida, sin perjuicio del registro ante las entidades competentes.

Parágrafo 2: Como mínimo el 80% de los miembros principales y suplentes de Junta Directiva, deberán tener vinculación laboral con la empresa gestora ManpowerGroup, como máximo el 20% de los miembros principales y suplentes podrá estar conformado por los asociados que tengan vínculo laboral con empresas diferentes a la gestora.

Parágrafo 3: El procedimiento para la elección de los miembros de Junta Directiva estará descrito dentro de su reglamento interno.

Parágrafo 4: La postulación de candidatos a miembros de órganos de administración, control y vigilancia se realizará de forma separada para los diferentes órganos, de manera que en una misma asamblea cada candidato se postule solamente a uno de ellos, siempre y cuando cumpla con las condiciones y requisitos para el cargo que se postula

ARTÍCULO 49o: REUNION DE LA JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva se reunirá por lo menos una (1) vez cada trimestre en sesión ordinaria y cuando las circunstancias lo exijan lo hará en forma extraordinaria.

La convocatoria a sesiones ordinarias o extraordinarias de la Junta Directiva las hará por derecho propio su Presidente o la solicitud del Revisor Fiscal.

Los suplentes de los Directivos reemplazarán a los principales en sus faltas absolutas o por el resto del periodo, cuando dejaren de asistir sin justa causa, a cuatro (4) sesiones

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

consecutivas. Igualmente reemplazará en forma temporal al Presidente.

Parágrafo 1. Los suplentes deberán reunir las mismas calificaciones exigidas a los principales y su elección se hará simultáneamente con la de ellos.

Parágrafo 2. Los candidatos a miembros principales de la Junta Directiva que simultáneamente sean candidatos a suplentes principales, deberán inscribir un candidato adicional como segundo suplente. En el caso de ser elegido como principal, serán los segundos suplentes quienes podrán ser elegidos como tales.

En el caso de que un asociado aparezca varias veces como candidato a suplente personal, deberá inscribirse siempre un candidato como segundo suplente.

Será elegido como suplente personal del candidato a miembro principal, el que haya sido elegido por mayor número de votos y en el resto será reemplazado por los segundos suplentes.

Los segundos suplentes podrán inscribirse a más tardar cinco (5) días calendario antes de la reunión de la Asamblea y no podrán ser candidatos de los ya inscritos para principales y/o suplentes de los presentados por la presidencia de MANPOWERGROUP y los asociados y podrán estar como candidatos a segundos suplentes una sola vez.

ARTICULO 50o: CONFORMACION DEL QUORUM PARA LA JUNTA DIRECTIVA

Constituye Quórum en las reuniones de la Junta Directiva la asistencia de la mayoría de sus integrantes en cuyo caso las decisiones se tomarán por unanimidad.

De lo contrario se dejará constancia en acta la cual deberá ser firmada por el Presidente y el Secretario.

El Representante Legal y el Revisor Fiscal podrán asistir a las reuniones de la Junta Directiva con derecho a voz pero sin voto.

En el momento de tomar decisiones ante la presencia del principal y el suplente, el suplente tendrá derecho a voz pero no a voto.

ARTICULO 51o: REQUISITOS PARA SER MIEMBRO DE LA JUNTA DIRECTIVA.

Para ser miembro de la Junta Directiva, se requieren las siguientes calificaciones:

1. La capacidad, el conocimiento y destreza:
 - Ser asociado hábil del Fondo de Empleados de ManpowerGroup, con una antigüedad no inferior a un año (1) como asociado.
 - Tener título profesional en cualquier área
 - Acreditar experiencia en el desempeño eficiente de las funciones y responsabilidades del cargo que ostenta.
 - Formación y capacitación con un mínimo de veinte (20) horas certificado, en economía solidaria y funciones que tengan que ver con el ejercicio de su

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

cargo. En caso de no reunir este requisito debe comprometerse a recibir capacitación dentro de los noventa (90) días calendario siguiente a su nombramiento.

2. Aptitudes personales:

- Disposición al servicio y compromiso
- Voluntad al trabajo
- Participación activa y proactividad.
- Encontrarse al día con sus obligaciones para con Fondo ManpowerGroup.
- No haber sido sancionado durante el tiempo de vinculación a Fondo ManpowerGroupGroup.
- No haber sido sancionado por faltas a la ética y normas de buen gobierno de cualquier entidad pública o privada.
- No haber recibido sentencia condenatoria por delitos contemplados en la normatividad penal colombiana.
- No haber sido sancionado por cualquier órgano de control, entre ellos, pero sin limitar, la Procuraduría o la Contraloría, en cualquiera de las materias de su competencia.

Parágrafo 1. Remoción miembros Junta Directiva. Los miembros de Junta Directiva podrán ser removidos de sus cargos en los siguientes casos:

- a. Pérdida de la calidad de asociado, en cuyo caso se perderá la calidad de directivo en forma automática.
 - b. Por falta de asistencia durante su período a tres (3) sesiones con causa justificada, o 5 sesiones independientemente de que sean o no justificadas. En este caso el directivo quedará suspendido automáticamente.
 - c. Por infracciones graves cometidas en el ejercicio de su cargo o sanciones impuestas durante el ejercicio del mismo por entidades estatales.
- a. En este caso, la remoción será decretada, en primera instancia por la Junta Directiva. Contra la misma procederán los recursos de reposición y apelación, en la misma forma y términos establecidos para la sanción de exclusión. El directivo quedará automáticamente suspendido de sus funciones, una vez quede en firme la resolución de la Junta Directiva, sin perjuicio de que se tramite posteriormente el recurso de apelación.

Parágrafo 2. Los requisitos para ser miembro de la Junta Directiva deberán ser acreditados al momento en que los candidatos se postulen para ser elegidos. El Comité de Control Social verificará el cumplimiento de tales requisitos, de acuerdo con las funciones que le han sido atribuidas por la Ley.

Parágrafo 3. Es requisito de postulación la manifestación expresa del candidato de conocer las funciones, los deberes y las prohibiciones establecidas en la normatividad vigente y los estatutos. Deberá realizarse por escrito y dirigido a la Junta Directiva.

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

ARTÍCULO 52o: FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA

Son atribuciones de la Junta Directiva:

- a. Expedir su propio reglamento y los demás que crea necesarios y convenientes.
- b. Nombrar sus dignatarios.
- c. Nombrar el Representante Legal y los miembros de los Comités Especiales.
- d. Reglamentar los servicios de ahorro y crédito y los demás que preste el Fondo así como la utilización de los Fondos.
- e. Reglamentar las compensaciones de ahorro permanente con obligaciones contractuales.
- f. Examinar y aprobar en primera instancia las cuentas, el balance y el proyecto de distribución de excedentes que debe presentar el Representante Legal acompañado de un informe explicativo y presentarlos a la Asamblea para su aprobación.
- g. Decidir sobre el ingreso, retiro, suspensión y exclusión de los asociados; sobre compensación y devolución de ahorros permanentes o aportes sociales.
- h. Convocar directamente a Asamblea General.
- i. Autorizar en cada caso al Representante Legal para realizar operaciones por cuantías superiores a setenta (70) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- j. Fijar la cuantía de las fianzas que deben presentar; el Representante Legal, el tesorero y los demás empleados que a su juicio deben garantizar su manejo.
- k. Ejercer las demás funciones que de acuerdo con la ley y los estatutos le correspondan.
- l. Tomar decisiones sobre las inversiones de los sobrantes de liquidez.
- m. Evaluar el desempeño de las funciones del gerente del Fondo y del Revisor Fiscal.
- n. Reglamentar los mecanismos de evaluación de desempeño que permitan hacerle seguimiento a la labor de los miembros de la Junta Directiva y miembros del comité de Control Social, indicando periodicidad de la evaluación y los efectos de la misma.
- ñ. Designar el Oficial de Cumplimiento principal y suplente para el Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo – SARLAFT y nombrar los integrantes de los comités internos de riesgos que sean necesarios para la gestión del Sistema Integral de Administración de Riesgos – SIAR de acuerdo con la normatividad emanada de la Supersolidaria, así como ordenar los recursos técnicos y humanos que sean necesarios para su implementación, dotándolos de su reglamentación, procedimientos, políticas, código de ética y mecanismos de gestión de cada riesgo.

ARTICULO 53o: REPRESENTANTE LEGAL: El Gerente será el Representante Legal del fondo, principal ejecutor de las decisiones de la Junta Directiva, Jefe de la Administración y Supervisor Jerárquico de los Empleados del Fondo.

El Gerente y su suplente serán nombrados por la Junta Directiva la cual podrá removerlos de conformidad con las normas legales vigentes. Ejercerán sus funciones bajo la dirección inmediata de la Junta Directiva y responderán ante ésta y ante la Asamblea de la marcha del Fondo.

Para ser elegido Gerente del Fondo de Empleados de ManpowerGroup se requerirá las siguientes condiciones:

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

- Haber cursado estudios superiores y obtenido título en áreas como administración, economía, contaduría, derecho, finanzas o afines.
- Deberá tener capacidad administrativa y conocimientos relacionados con el objeto social del Fondo de empleados.
- Integridad ética y la destreza.
- Estar cubierto por una póliza de manejo que será pagada por el fondo de empleados conforme lo establezca el organismo competente.
- No haber sido sancionado disciplinaria o administrativamente, o anteriormente removido del cargo de Gerente, o miembro del consejo de administración o junta directiva de una organización de economía solidaria, exclusivamente por hechos atribuibles al candidato a gerente con ocasión del ordenamiento de medidas de intervención.

Parágrafo 1. Las funciones del Gerente que hacen alusión a la ejecución de actividades del Fondo de Empleados, las desempeñará este por sí o mediante delegación en los funcionarios y demás empleados del Fondo.

Parágrafo 2. El Gerente ejercerá sus funciones una vez elegido, sin perjuicio del registro ante las entidades competentes.

Parágrafo 3. La Junta Directiva, verificará el cumplimiento de los requisitos previstos en el presente artículo, siguiendo los procedimientos de calificación de perfil y de decisión establecidos en los reglamentos.

ARTÍCULO 54º: REMOCIÓN DEL CARGO DE GERENTE Y SUBGERENTE. El Gerente o suplente podrán ser removidos del cargo en cualquier momento por la Junta Directiva o cuando se compruebe omisión o infracción de las disposiciones legales vigentes o las contempladas en este Estatuto, que lesionen los intereses del Fondo de Empleados.

ARTÍCULO 55º: FUNCIONES DEL GERENTE

- a. Promover las políticas del Fondo, estudiar los programas de desarrollo y preparar los proyectos de presupuesto para someterlos a consideración de la Junta Directiva.
- b. Nombrar y remover a los empleados del Fondo de acuerdo con la planta de personal que establezca la Junta Directiva, velar por el cumplimiento de las disposiciones que regulan las relaciones de trabajo.
- c. Comunicar periódicamente a la Junta Directiva acerca del desarrollo de las actividades del Fondo, presentar el informe anual que la administración presente a la asamblea.
- d. Dirigir y supervisar la prestación de los servicios y desarrollar los programas.
- e. Ordenar el pago de los gastos ordinarios y extraordinarios de acuerdo con el presupuesto y las facultades especiales.
- f. Ejercer por sí mismo o por apoderado la representación judicial y extrajudicial de la entidad.
- g. Celebrar contratos cuyo valor no exceda de setenta (70) salarios mínimos legales mensuales vigentes, cuando excediere de este monto requerirá autorización de la Junta Directiva.
- h. Todas las demás funciones que le correspondan como Representante Legal y

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

Ejecutivo Superior del Fondo.

- i. Presentar a la Junta Directiva, con no menos de tres (3) días hábiles de anticipación a cada reunión, la información requerida para el desarrollo de la respectiva Junta Directiva.
- j. Ejecutar las políticas y directrices aprobadas por la Junta Directiva en lo que se relaciona con el SARLAFT y el Sistema Integral de Administración de Riesgos – SIAR, sometiendo a su aprobación, en coordinación con el oficial de cumplimiento, el manual de procedimientos del SARLAFT y sus actualizaciones, suministrando los recursos técnicos y humanos necesarios, así como prestar efectivo, eficiente y oportuno apoyo al oficial de cumplimiento y demás comités de riesgos.

ARTÍCULO 56o: REVISOR FISCAL. Sin perjuicio de la inspección y vigilancia que el estado ejerza sobre el Fondo de Empleados, este contará para su fiscalización y vigilancia interna con un Revisor fiscal que deberá ser Contador Público con matrícula vigente, elegido por la Asamblea General con su suplente para un periodo de un (1) año.

Parágrafo 1. Condiciones para ser elegido: No haber sido sancionado por entidades gubernamentales que ejercen el control, inspección y vigilancia sobre las entidades públicas, privadas y organizaciones de economía solidaria.

Parágrafo 2. La Asamblea podrá remover libremente, en cualquier tiempo al Revisor Fiscal, así como por incumplimiento de sus funciones y demás causales previstas en la ley, el estatuto o los contratos respectivos.

ARTÍCULO 57o: FUNCIONES DEL REVISOR FISCAL

El Revisor Fiscal deberá ser Contador Público con matrícula vigente, no ser asociado del Fondo y ejercerá las siguientes funciones:

- a. Cerciorarse de que las operaciones que celebre o cumpla el Fondo se ajusten a las prescripciones legales y estatutarias, a las decisiones de la Asamblea General y a las de la Junta Directiva.
- b. Dar oportuna cuenta por escrito a la Asamblea, a la Junta Directiva, al Representante Legal según el caso de las irregularidades que se presenten en el funcionamiento del Fondo y en el desarrollo de sus actividades.
- c. Presentar ante la entidad oficial correspondiente encargada de vigilar los Fondos de Empleados, los informes a que haya lugar o que le sean solicitados.
- d. Velar porque se lleven regularmente la contabilidad del Fondo y las actas de las reuniones de asambleas y Junta Directiva y que se conserven debidamente la correspondencia y comprobantes de las cuentas.
- e. Inspeccionar asiduamente los bienes del Fondo y procurar que se tome oportunamente las medidas de conservación o seguridad de los mismos y de los que él tenga a cualquier título.

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

- f. Efectuar el arqueo del Fondo cada vez que lo estime conveniente y velar porque todos los asociados estén al día, de acuerdo con los planes aprobados por la Junta Directiva.
- g. Firmar los balances y cuentas que deben rendir tanto a la Asamblea como a la Junta Directiva.
- h. Las demás funciones que señale las leyes y los estatutos.

ARTÍCULO 58o: RESPONSABILIDAD DEL REVISOR FISCAL

El Revisor Fiscal responderá por los perjuicios que ocasione al fondo, a los asociados, a terceros por negligencia o dolo en el cumplimiento de sus funciones e incurrirá en las sanciones previstas en el Código Penal por falsedad en documentos privados cuando a sabiendas autorice Balances con inexactitudes.

ARTICULO 59o: El Revisor Fiscal tendrá derecho a intervenir en las deliberaciones de la Asamblea General y en las de la Junta Directiva, cuando sea citado o asista por derecho propio.

ARTÍCULO 60o: COMITE DE CONTROL SOCIAL

El comité de control social es el organismo que tiene a su cargo velar por el correcto funcionamiento y eficiente administración del Fondo de Empleados. Estará integrado por dos (2) miembros principales con sus respectivos suplentes personales, todos asociados hábiles de EL FONDO, elegidos por la Asamblea General, para periodos de dos (2) años, pudiendo ser reelegidos o removidos libremente, hasta por un periodo de máximo 6 años consecutivos, después de superado este periodo solo se podrá postular nuevamente a cualquier cargo de administración o control y vigilancia dos (2) años después de vencido su periodo máximo.

ARTÍCULO 61o: ELECCION COMITÉ DE CONTROL SOCIAL

Para la elección del comité de control social se adoptará la modalidad de nominación personal, siempre y cuando se garantice una participación equitativa de los asociados. La elección del Comité de Control Social se realizará de la siguiente manera:

- a. Los asociados interesados en formar parte de este Comité deberán inscribirse un principal y un suplente, ante la Gerencia del Fondo con no menos de diez (10) días calendario de anticipación a la celebración de la Asamblea.
- b. Las papeletas de votación deberán indicar claramente los nombres de dos (2) de los candidatos inscritos.
- c. El voto será secreto, es decir, no llevará la firma del votante.
- d. Cada asociado tendrá derecho a votar una sola vez, salvo en el caso de representación autorizada por los Estatutos.
- e. El comité de Control Social lo conformarán quienes obtengan la mayoría de votos.

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

ARTÍCULO 62o: REUNIONES

Sin perjuicio de asistir por derecho propio a las sesiones de Junta Directiva, el comité de control social sesionará ordinariamente una vez cada trimestre y extraordinariamente cuando las circunstancias lo justifiquen, mediante reglamentación que para el efecto adopte; sus decisiones deben tomarse por unanimidad y de sus actuaciones se dejará constancia en Acta suscrita por sus miembros.

ARTÍCULO 63o: DIMISION

Será considerado como dimitente el miembro del Comité de Control Social que faltare a tres (3) veces consecutivas a las sesiones ordinarias del comité sin causa justificada, a juicio de la misma. En este caso el comité, mediante Resolución declarará vigente el cargo, que será ocupado en forma permanente por el Suplente numérico respectivo, durante el resto del periodo. Esta misma solución se aplicará en el evento de la renuncia de alguno de los miembros principales del Comité de Control Social.

ARTICULO 64o: FUNCIONES DEL COMITE DE CONTROL SOCIAL

1. Velar porque los actos de los órganos de administración se ajusten a las prescripciones legales, estatutarias y reglamentarias y en especial a los principios cooperativos.
2. Informar a los órganos de administración, al Revisor Fiscal y a la Superintendencia de la economía solidaria, sobre las irregularidades que existan en el funcionamiento del Fondo de Empleados y presentar recomendaciones sobre las medidas que en su concepto deben adoptarse.
3. Conocer los reclamos que presenten los asociados en relación con la prestación de los servicios, transmitirlos y solicitar los correctivos por el conducto regular y con la debida oportunidad.
4. Hacer llamadas de atención a los asociados cuando incumplan los deberes consagrados en la Ley, los presentes Estatutos y reglamentos.
5. Solicitar la aplicación de sanciones a los asociados cuando haya lugar a ello y velar porque el órgano competente se ajuste al procedimiento establecido para tal efecto.
6. Verificar la lista de asociados hábiles e inhábiles para poder participar en las Asambleas o para elegir delegados.
7. Rendir informes sobre sus actividades a la Asamblea General Ordinaria.
8. Convocar a Asamblea general en los casos establecidos por el presente Estatuto.
9. Aprobar su propio reglamento interno.

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

10. Revisar por lo menos cada 6 meses los libros de actas y demás libros que deba llevar la administración, con el objeto de verificar que las decisiones tomadas por éstos se ajusten a las prescripciones legales, estatutarias y reglamentarias.
11. Llevar su propio libro oficial de actas de las reuniones.
12. Los demás que le asignen la Ley o los presentes Estatutos, siempre y cuando se refieran al control social y no correspondan a funciones propias de la Auditoría Interna o Revisoría Fiscal.

Parágrafo. Las funciones señaladas a este órgano deberán desarrollarse con fundamento en criterios de investigación y valoración, sus observaciones o requerimientos serán documentados debidamente.

Los miembros de éste órgano responderán personal y solidariamente por el incumplimiento de las obligaciones que les impone la Ley y el Estatuto.

El ejercicio de las funciones asignadas se referirá únicamente al control social, y no deberá desarrollarse sobre materias que correspondan a las de competencia de los órganos de administración.

ARTICULO 65o: INCOMPATIBILIDADES DE LOS MIEMBROS DEL COMITE DE CONTROL SOCIAL Y LA JUNTA DIRECTIVA.

Los miembros del Comité de Control Social no podrán ser simultáneamente miembros de la Junta Directiva del Fondo, ni llevar asuntos de la entidad en calidad de empleado o de asesor.

Los miembros de la Junta Directiva y del Comité de Control Social no podrán celebrar contratos de prestación de servicios o de asesoría con la entidad.

Parágrafo. Los cónyuges, compañeros permanentes y quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad o de afinidad y primero civil de los miembros del Comité de Control Social, de la Junta Directiva o del Representante Legal tampoco podrán celebrar contratos de prestación de servicios o de asesoría.

ARTICULO 66o: CREDITOS A ASOCIADOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA O COMITE DE CONTROL SOCIAL

La aprobación de los créditos que soliciten los miembros de la Junta Directiva y Comité de Control Social corresponderá al órgano señalado en el respectivo reglamento de créditos aprobado por la Junta Directiva.

Los créditos solicitados por el Gerente deberán ser aprobados por la Junta Directiva.

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

Parágrafo: Serán personal y administrativamente responsables los miembros de dicho estamento que otorgue créditos en condiciones que incumplan las disposiciones legales y estatutarias sobre la materia.

ARTICULO 67o: REQUISITOS PARA SER ELEGIDO MIEMBRO DEL COMITE DE CONTROL SOCIAL

1. Ser asociado activo del FONDO
2. Tener una antigüedad como asociado de por lo menos un (1) año
3. No haber sido sancionado durante el año anterior a la nominación con suspensión o pérdida de sus derechos sociales.
4. No ser empleado del Fondo.
5. En el caso de que un candidato a directivo preste sus servicios fuera de Medellín, su suplente deberá residir en la ciudad de Medellín.

Parágrafo. A los miembros de Comité de Control Social les serán aplicables en lo pertinente, las disposiciones sobre condiciones para su nombramiento y causales de remoción establecidas en el presente Estatuto para miembros de Junta Directiva.

CAPITULO VII

DE LA RESPONSABILIDAD Y SANCIONES

ARTICULO 68o: El Fondo se hace acreedor o deudor ante terceros o sus asociados por las operaciones que efectúen la Junta Directiva o el Representante Legal, dentro de la órbita de sus respectivas atribuciones.

ARTICULO 69o: RESPONSABILIDAD DE LOS ASOCIADOS Y DEL FONDO CON ELLOS

La responsabilidad de los asociados para con el Fondo y para con los acreedores de éste, se limita hasta la concurrencia del valor de las cuotas patrimoniales por las obligaciones contraídas con el Fondo antes de su ingreso y las existencias en la fecha de su retiro o exclusión, de conformidad con los presentes estatutos.

La responsabilidad del Fondo para con sus asociados y con terceros, compromete la totalidad del patrimonio social. Sin embargo, se responderá con los ahorros permanentes en forma suplementaria frente a terceros.

ARTICULO 70o: En los suministros, créditos y demás relaciones contractuales para con el Fondo, los asociados responderán personal o solidariamente con el codeudor en la forma que se estipule en el reglamento o en el respectivo documento de pago, y en forma suplementaria, hasta el valor de sus ahorros permanentes.

ARTICULO 71o: Los miembros de la Junta Directiva, el Representante Legal, el Revisor Fiscal y demás funcionarios del Fondo, son responsables de la acción, omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones de conformidad con el derecho común.

El Fondo, los asociados y los acreedores podrán ejercer acción de responsabilidad contra

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

los miembros de la Junta Directiva, el Representante Legal, el Revisor Fiscal y demás empleados por sus actos de omisión o extralimitación o abuso de autoridad, con las cuales hayan perjudicado el patrimonio o el prestigio del Fondo, con el objeto de exigir la reparación de los perjuicios causados.

Los miembros de Junta Directiva serán eximidos de responsabilidad mediante la prueba de no haber participado en la reunión o de haber salvado expresamente su voto.

CAPITULO VIII

DE LA ASOCIACION, FUSION, INCORPORACION, TRANSFORMACION Y ESCISIÓN

ARTICULO 72o: El Fondo de Empleados de ManpowerGroup podrá escindirse en las modalidades, condiciones y con las autorizaciones previstas en las normas legales sobre la materia. El proyecto de escisión deberá presentarse con 15 días hábiles de antelación a la fecha de la Asamblea en la cual será puesta en consideración.

ARTICULO 73o: El Fondo podrá asociarse, fusionarse o incorporarse a otros organismos de la misma naturaleza para el mejor cumplimiento de sus fines económicos sociales.

ARTICULO 74o: Las decisiones sobre la fusión, incorporación, transformación y reforma de estatutos, deberá ser tomada por la Asamblea General de acuerdo con las normas y mayorías contempladas en los presentes estatutos.

ARTICULO 75o: La fusión, la incorporación, la transformación y la reforma de estatutos requerirán el reconocimiento y autorización de la Superintendencia de la Economía Solidaria, para lo cual el Fondo deberá presentar los documentos necesarios.

CAPITULO IX

DE LA DISOLUCION Y LIQUIDACION

ARTICULO 76o: El Fondo de Empleados podrá disolverse, para liquidarse en los siguientes casos:

- a. Por decisión voluntaria de los asociados adoptada en Asamblea General con el voto calificativo estipulado en los presentes estatutos.
- b. Imposibilidad económica para desarrollar los servicios contemplados en el capítulo II de estos estatutos, a juicio de la Asamblea General.
- c. Por encontrarse el Fondo de Empleados en estado de cesación de pagos o de concurso de acreedores.
- d. Por reducción del número de asociados al mínimo del requerido para la constitución del Fondo.
- e. Por decisión de la Superintendencia de la Economía Solidaria, en los casos expresamente previstos en las disposiciones legales.

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

ARTICULO 77o: El FONDO podrá ser disuelto por la Asamblea General mediante la votación afirmativa de siquiera los dos tercios de los asociados. Además, podrá ser disuelta si ocurre alguna de las causales señaladas por el artículo 48 del Decreto Ley 1481 de 1.989 o por la norma que sustituya éste, con la advertencia hecha en el parágrafo.

ARTICULO 78o: Disuelto el Fondo de Empleados, por alguna de las causales previstas en los artículos 109 a 120 de la Ley 79 de 1.988 o por la normas sustitutivas o correspondientes.

La Asamblea General que decrete la disolución, designará el liquidador de El FONDO y se fijará término y fianza para cumplir este encargo.

ARTICULO 79o: DESTINACION DEL REMANENTE DE LIQUIDACION DEL FONDO

Reintegrados lo ahorros de los asociados, y cancelado el pasivo con la prelación prevista por la ley, el remanente que llegare a quedar será entregado a la entidad o entidades sin ánimo de lucro formada por empleados de MANPOWERGROUP , dando preferencia a aquella que tenga objetivos afines a los del Fondo de Empleados, o en su defecto otra asociación, que igualmente, sin ánimo de lucro, persiga fines análogos a los del Fondo según determinación de la Asamblea especial que los liquidadores convoquen para este efecto. En caso contrario la designación la efectuará el organismo gubernamental que ejerza la inspección y vigilancia de los Fondos de Empleados.

CAPITULO X

REFORMAS ESTATUTARIAS

ARTÍCULO 80o: REFORMAS A LOS ESTATUTOS

Toda modificación, derogación, adición o reformas de los presentes estatutos, debe ser decretada por la Asamblea General en sesión ordinaria o extraordinaria. Tales modificaciones deben ser estudiadas con anterioridad por la Junta Directiva. Adiciones o reformas, requieren una mayoría de las 4/5 partes del total de asistentes.

Las reformas de los estatutos serán sometidas por la Junta Directiva a consideración de la Asamblea acompañados de su exposición de motivos, previa presentación del proyecto a los asociados con anticipación no inferior a quince (15) días calendario de la fecha de reunión de la Asamblea.

Cuando las reformas sean propuestas por los asociados los proyectos deberán ser enviados por los interesados a la Junta Directiva quien dispondrá de veinte (20) días hábiles contados desde el día siguiente a la fecha de radicación de la solicitud, para emitir el concepto y someterlo a consideración de la Asamblea dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes, previa presentación del proyecto a los asociados dentro del plazo previsto en el inciso anterior.

CAPITULO XI

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

INCOMPATIBILIDADES Y SOLUCION DE CONFLICTOS INTERNOS DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 81o: GENERALES

El revisor fiscal, el gerente general y quienes cumplan las funciones del tesorero y contador, no podrán ser cónyuges entre sí, ni estar ligados por parentesco hasta cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil.

ARTICULO 82o: LIMITACION VOTO A PERSONAL DIRECTIVO

Los miembros de la Junta Directiva, así como de cualquier otro funcionario que tenga carácter de asociado al Fondo no podrá votar cuando se trate de asuntos que afecten su responsabilidad.

ARTÍCULO 83o: CONCILIACION

Las diferencias que surjan entre el Fondo y los asociados o entre estos por causa o con ocasión de las actividades propias de la misma y siempre que versen sobre derechos transigibles, se procurará someterlas a procedimientos de conciliación.

ARTÍCULO 84o: PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACION

El comité interno de conciliación será de carácter accidental y sus miembros serán elegidos para cada caso a instancias de los asociados interesados y mediante convocatoria de la Junta Directiva para su conformación se procederá así:

Si se trata de diferencias surgidas entre el Fondo y uno o varios asociados, estos elegirán un conciliador y la Junta Directiva otro. Los dos conciliadores anteriores designarán al tercer miembro del comité. Si dentro de los tres (3) días siguientes a la elección, no hubiere acuerdo respecto a este último, será nombrado por el Departamento Administrativo Nacional del Sector Solidario.

Tratándose de diferencias que surjan entre los asociados por causa o con ocasión de su calidad de tales cada parte nombrará un conciliador. Estos designarán al tercero; si respecto a este no existiere acuerdo en el lapso antes mencionado, será nombrado por la Junta Directiva.

ARTICULO 85o: Los conciliadores deben ser personas idóneas, asociados del Fondo de Empleados y no podrán tener parentesco entre sí ni con las partes.

ARTICULO 86o: Al solicitar la conciliación, las partes interesadas mediante memorial dirigido a la Junta Directiva, indicarán el nombre de los conciliadores que se designarán y harán constar el asunto, causa u ocasión de la diferencia.

ARTICULO 87o: Los conciliadores propuestos deberán manifestar dentro de las veinticuatro horas siguientes al aviso de su designación si aceptan o no el cargo. En caso de que no acepte alguno, la parte respectiva procederá inmediatamente a nombrar un

ESTATUTOS FONDO DE EMPLEADOS DE MANPOWERGROUP

reemplazo.

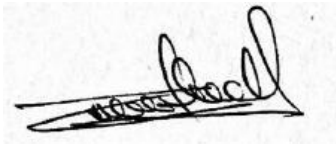
Una vez aceptado el cargo, los conciliadores deben entrar a actuar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su aceptación. Su cargo terminará diez (10) días después de que entren a actuar, salvo prórroga que le conceda las partes.

ARTICULO 88o: Las proposiciones, insinuaciones o dictámenes de los conciliadores que llegaren a un acuerdo obligan a las partes a hacer constancia de estos en un acta, quedando los interesados en libertad de acudir a un tribunal de arbitramento en caso de que no hubiere acuerdo.

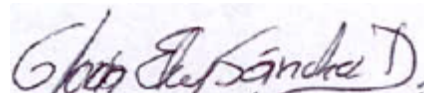
ARTICULO 89o: Al finalizar el mes de diciembre de cada año, se hará el corte de las cuentas y se producirá el balance general y liquidación de las prestaciones sociales llevadas a cabo durante el ejercicio. Estos trabajos serán hechos por el Representante Legal con la colaboración del contador y el Revisor Fiscal, sometiéndolos a la Aprobación de la Asamblea y de la Superintendencia de la Economía Solidaria.

Los presentes estatutos fueron aprobados por los asistentes a la Asamblea General ordinaria del FONDO DE EMPLEADOS celebrada el día 25 de agosto del año 2000, y la última modificación fue aprobada por la Asamblea General de Delegados el día 11 de febrero de 2025.

Medellín, 11 de febrero de 2025



RICARDO MORALES JARAMILLO
Presidente



GLORIA SANCHEZ DIEZ
Secretaria