



Fondo Adaptación



Código de Integridad y Buen Gobierno

Fondo Adaptación

Código 1-PET-L-04. Versión 4.0, junio de
2024

**Equipo Directivo
Fondo Adaptación:**

Helga María Rivas Ardila
Gerente

Julio Cesar Báez Cardozo
Subgerente de Gestión del Riesgo (E)

Paola María Miranda Morales
Subgerente de Proyectos

Gerardo Andrés Trejos Ramírez
Subgerente de Estructuración (E)

Jorge Andrés Charry Gómez
Subgerente de Regiones

Diana Paola Páez Lozano
Secretaria General (E)

Mario Delfín Ortiz Jiménez
Jefe Oficina Asesora de Planeación y Cumplimiento (E)

Investigación y textos:

EQUIPO DE TRABAJO
Gestión del Talento Humano

**Código de Integridad y Buen Gobierno.
Versión 4.0, junio 2024, Bogotá D.C.**

CONTROL DE CAMBIOS Y NOMENCLATURA

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
1.0	2012/08	Documento inicial
2.0	2017/03	Actualización
3.0	2021/02	Actualización general
4.0	2024/06	Inclusión de objetivos específicos, actualización y modificación equipo de integridad, actualización definición conflicto de interés, documento aprobado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIDG) del 28 de junio de 2024

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	5
2. DEFINICIONES	7
3. OBJETIVOS	8
4. ALCANCE	9
5. ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DEL FONDO ADAPTACIÓN	9
6. PRINCIPIOS, DIRECTRICES Y VALORES ÉTICOS	11
6.1. Principios y directrices de Integridad	11
6.2. Directrices de integridad frente a grupos de interés:	12
6.3. Valores del Servidor Público y Colaboradores del Fondo Adaptación: ...	13
7. POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO	17
7.1. Principios de buen gobierno	17
7.2. Políticas para la dirección de la Entidad	17
7.3. Compromiso con los fines del estado.....	17
7.4. Compromiso con la gestión.....	18
7.5. Compromiso con la integridad.....	18
7.6. Compromiso con la erradicación de prácticas corruptas	18
7.7. Compromiso con el acto de delegación	18
7.8. Políticas frente al Sistema de Control Interno	19
7.9. Administración del Código de Integridad y Buen Gobierno.....	19
7.10. Conformación del equipo de integridad.....	19
7.11. Indicadores de gestión del Código de Integridad y Buen Gobierno.....	20
8. CONFLICTO DE INTERÉS	20
8.1. Definición	21
8.2. Clasificación.....	22
8.3. Compromiso frente a conflictos de interés	22
8.4. Deberes del equipo humano relacionados con los Conflictos de Interés	22
8.5. Prohibiciones para colaboradores sobre Conflictos de Interés	23
8.6. Resolución y reporte de Conflictos	23
9. VIGENCIA Y REFORMA DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO	24
10. MARCO LEGAL Y REQUISITOS	25
11. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN	25
12. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	25
13. REFERENCIAS	25

1. INTRODUCCIÓN

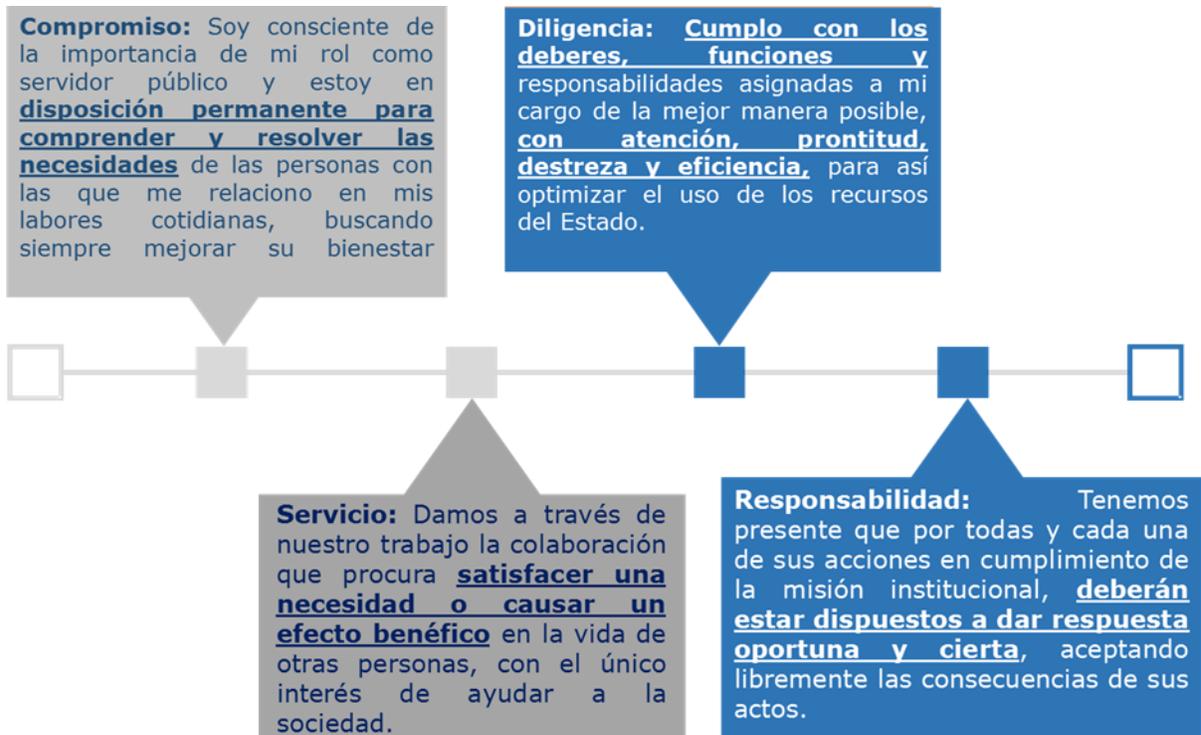
El Código de Integridad y Buen Gobierno contiene el conjunto de políticas dirigidas a promover que la gestión del Fondo Adaptación se realice con criterios de honestidad, integridad, transparencia y eficiencia y a que los servidores públicos y colaboradores de la Entidad orienten su actuar al cumplimiento de los objetivos y fines institucionales y del Estado, en el marco de los principios consagrados en la Constitución Política y en la Ley.

En consonancia con los principios normados que rigen la función pública y la función administrativa, este documento define las reglas de comportamiento o normas de conducta que orientan a los colaboradores del Fondo Adaptación en el ejercicio de sus funciones o cumplimiento de obligaciones, constituyéndose en un referente del adecuado ejercicio administrativo que le compete desarrollar a la Entidad.

Este documento, integra declaraciones voluntarias explícitas de autorregulación, establecidas de forma participativa con los colaboradores del Fondo en la versión inicialmente adoptada del Código de Integridad, a manera de compromisos éticos y contiene las expectativas de comportamiento recomendadas por la Alta Dirección de la Entidad en el marco de un estilo de gobierno coherente con un desarrollo funcional y administrativo dirigido al cumplimiento de valores éticos que generen confianza, fortalezcan la cultura organizacional e incrementen la credibilidad, la seguridad y el respeto de los grupos de interés, de los usuarios externos y en general de la ciudadanía en la gestión del Fondo Adaptación.

De igual manera, adopta los valores del servidor público, establecidos en el Código de Integridad elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con la participación de más de 25.000 servidores públicos y ciudadanos, para lo cual se desarrolló un ejercicio de armonización frente a los valores inicialmente adoptados por el Fondo Adaptación y los valores adoptados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los cuales nos servirán de guía, sello e ideal de cómo debemos ser y obrar, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.

De acuerdo con lo anterior y como quiera que previamente el Fondo Adaptación había realizado un ejercicio participativo para adoptar sus valores así: Honestidad, Respeto, Servicio, Responsabilidad e Integridad; se realizó un ejercicio de armonización encontrando que el valor de Compromiso tiene elementos comunes con el de Servicio y el valor de Diligencia con Responsabilidad, tal como se muestra a continuación:



En razón a ello se adoptarán como valores del Fondo Adaptación los 5 valores establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el valor de integridad como un valor adicional apropiado por el Fondo.

En ese sentido, se construyó la propuesta de Código de Integridad y Buen Gobierno con el equipo de integridad y como parte de un ejercicio participativo se socializó ante las siguientes instancias:

- Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- A todos los colaboradores a través de correo electrónico para recibir sus comentarios.
- Comité de Gerencia
- Consejo Directivo.

Así mismo, el Código de Integridad y Buen Gobierno, busca incorporar a los lineamientos de integridad y buen gobierno, el desarrollo del actual referente estratégico de la Entidad y dar operatividad a instancias adecuadas de control y seguimiento y la inclusión de un capítulo correspondiente al manejo de conflicto de interés.

Lo anterior, obedece a que quien presta sus servicios en una entidad pública requiere de un comportamiento especial, un deber-ser particular, una manera específica de actuar bajo el sentido de lo público, teniendo en cuenta que son muchas las situaciones diarias en las que un servidor público o contratista tiene

que tomar decisiones donde se encuentran simultáneamente el interés personal y los intereses colectivos, por lo que se hace necesario definir directrices y mecanismos para prevenir la ocurrencia de conflictos de intereses o violación al régimen de inhabilidades e incompatibilidades que afecten el desarrollo de las funciones y deberes de los servidores públicos y contratistas de la Entidad.

2. DEFINICIONES

Para efectos de la comprensión de los diferentes aspectos que consagra el actual Código de Integridad y Buen Gobierno, se definen los siguientes significados de los términos y expresiones empleadas en el cuerpo de este documento:

- **Buen Gobierno:** es la capacidad de direccionar a la Entidad al logro de sus objetivos y fines estratégicos, promoviendo el cumplimiento de principios y valores éticos y la priorización del interés general sobre el particular, haciendo visible a la comunidad la forma como se administra y los resultados obtenidos.
- **Código de Integridad y Buen Gobierno:** disposiciones voluntarias de autorregulación de quienes ejercen el gobierno de las entidades que, a manera de compromiso ético, buscan garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente en la administración pública. Este documento recoge las normas de conducta, mecanismos e instrumentos que deben adoptar las instancias de dirección, administración y gestión de las entidades públicas con el fin de generar confianza en colaboradores del Estado. Consiste igualmente, en un referente que permite gestionar la integridad en el día a día de la Entidad, por lo que debe ser observado por todos los colaboradores en el ejercicio de sus funciones administrativas y obligaciones.
- **Conflicto de Interés:** situación en virtud de la cual una persona, en razón de su actividad, se encuentra en una posición donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.
- **Gobierno Corporativo:** manera en que las entidades son dirigidas, mejorando su funcionamiento interno y externo, buscando eficiencia, transparencia e integridad, para responder adecuadamente ante sus grupos de interés, asegurando un comportamiento ético organizacional.
- **Grupos de Interés:** personas, colectividades o entidades sobre las cuales el Fondo Adaptación tiene influencia, o son influenciadas por él. Es sinónimo de "públicos internos y externos", o "clientes internos y externos", o "partes interesadas". El cliente interno: es el elemento dentro de la Entidad, que toma el resultado o producto de un proceso como recurso para realizar su propio proceso. El cliente externo: es la persona que no pertenece a la Entidad y solicita satisfacer una necesidad (o un servicio).

- Misión: definición del quehacer de la Entidad, está determinado en las normas que la regulan y se ajusta de acuerdo con las características del ente público.
- Política (institucional o interna): directrices u orientaciones por las cuales la alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad pública en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales, legales y misionales de la Entidad, de manera que se garantice la coherencia entre las actividades del día a día y el objetivo y finalidad de la Entidad.
- Principios Éticos: conceptos básicos sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al cual la persona o el grupo se adscriben.
- Riesgos: posibilidad de ocurrencia de eventos tanto internos como externos, que pueden afectar o impedir el logro de los objetivos institucionales de una entidad pública, entorpeciendo el desarrollo normal de sus funciones.
- Transparencia: principio que subordina la gestión de las instituciones y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, así mismo, el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada.
- Valor Ético: forma de ser y de actuar de las personas que posibilitan la construcción de una convivencia correcta y gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores éticos se refieren a formas de ser o de actuar para llevarlos a la práctica.
- Visión: establece el deber ser de la Entidad pública en un horizonte de tiempo, desarrolla la misión del ente e incluye el plan de gobierno de su dirigente, que luego se traduce en el plan de desarrollo de la Entidad.

3. OBJETIVOS

Objetivo General

El Código de Integridad y Buen Gobierno adoptado por el Fondo Adaptación tiene como objetivo fomentar comportamientos éticos en los servidores públicos y en los colaboradores de la Entidad, por medio del cumplimiento de principios, valores y directrices que enmarquen su actuar hacia el cumplimiento de los objetivos y finalidades institucionales, así como definir en el Fondo Adaptación, las directrices y mecanismos para prevenir la ocurrencia de conflictos de intereses o violación al régimen de inhabilidades e incompatibilidades que afecten el desarrollo de las funciones y deberes de los servidores públicos y contratistas de la Entidad.

Objetivos Específicos

- Identificar y analizar la información necesaria para diagnóstico de la política de integridad y de conflictos de interés.
- Establecer estrategias para la apropiación de los valores y principios institucionales y el debido reporte de conflicto de interés y reporte de denuncias de integridad.
- Realizar monitoreo periódico a la implementación de estrategias de prevención de posibles hechos de corrupción y reportes de información definidos en el Código.
- Evaluar las estrategias implementadas bajo indicadores establecidos y presentar los resultados a los grupos internos para definir acciones de mejora.

4. ALCANCE

El Código de Integridad y Buen Gobierno del Fondo Adaptación será de apropiación y aplicación por parte de todos los servidores públicos, contratistas y demás colaboradores que actúen en nombre de la Entidad.

5. ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DEL FONDO ADAPTACIÓN

Identificación y naturaleza de la Entidad

El Fondo Adaptación es una entidad administrativa del orden nacional adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, creada por el Decreto Ley 4819 de 2010.

Su naturaleza corresponde a la de un establecimiento público¹ dotado de personería jurídica, autonomía presupuestal, administrativa² y financiera.

El objeto del Fondo, de acuerdo con lo previsto por el artículo 1 del Decreto Ley 4819 de 2010, es la recuperación, construcción y reconstrucción de las zonas afectadas por el fenómeno de “La Niña” y su finalidad, en el contexto de la misma norma y en términos generales es la identificación, estructuración, gestión de proyectos y ejecución de procesos contractuales. Adicionalmente, en virtud de lo previsto en el artículo 155 de la Ley 1753 de 2015, modificado por el artículo 46 de la Ley 1955 de 2019, la Entidad hace parte del Sistema Nacional de

¹ Corte Constitucional, Sentencia C-251 de 2011 MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub “En ese mismo orden, el Decreto 4819 de 2010, objeto de análisis, crea un establecimiento público, señala sus objetivos y estructura”.

² Ley 489 de 1998 “Artículo 70º.- Establecimientos públicos. Los establecimientos públicos son organismos encargados principalmente de atender funciones administrativas y de prestar servicios públicos conforme a las reglas del Derecho Público, que reúnen las siguientes características: (...) b. Autonomía administrativa y financiera (...)”

Gestión del Riesgo de Desastres en los términos de la Ley 1523 de 2012 y está facultada para estructurar y ejecutar proyectos integrales de reducción del riesgo y adaptación al cambio climático, en el marco del citado Sistema y en coordinación con los sectores respectivos.

Con la expedición de la Ley 1955 de 2019, "Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad", en lo atinente al Fondo Adaptación, en su artículo 46, se dispuso lo siguiente:

"ARTÍCULO 46. DEL FONDO ADAPTACIÓN. Modifíquese el artículo 155 de la Ley 1753 de 2015, el cual quedará así:

Artículo 155. Del Fondo Adaptación. El Fondo Adaptación, creado mediante Decreto-Ley 4819 de 2010, hará parte del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres en los términos de la Ley 1523 de 2012.

Los contratos que celebre el Fondo Adaptación para ejecutar los recursos destinados al programa de reducción de la vulnerabilidad fiscal ante desastres y riesgos climáticos se regirán por el derecho privado. Lo anterior, con plena observancia de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 1150 de 2007, sin perjuicio de la facultad de incluir las cláusulas excepcionales a que se refieren los artículos 14 a 18 de la Ley 80 de 1993 y de aplicar lo dispuesto en los artículos 11 y 17 de la Ley 1150 de 2007, a partir del 1 de enero de 2020 los procesos contractuales que adelante el Fondo Adaptación se regirán por lo previsto por la Ley 80 de 1993 y la Ley 1150 de 2007.

Con el propósito de fortalecer y contribuir a la reducción de la vulnerabilidad fiscal del Estado, el Fondo Adaptación podrá estructurar y ejecutar proyectos integrales de reducción del riesgo y adaptación al cambio climático, en el marco del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres o del Plan Nacional de Adaptación y de la Política Nacional de Cambio Climático, o su equivalente, en coordinación con los respectivos sectores."

Compromiso con el objeto y la finalidad, la misión y la visión institucional:

El Consejo Directivo del Fondo Adaptación, el Gerente, los Subgerentes, Secretario General, Jefe de Oficina y los demás funcionarios y contratistas de la Entidad, se comprometen a orientar todas sus actuaciones en el ejercicio de la función pública hacia el logro de los objetivos, finalidades y el cumplimiento de la Misión y la Visión del Fondo.

Compromiso con la adopción y el cumplimiento del Código de Integridad y Buen Gobierno:

El Código de Integridad y Buen Gobierno del Fondo Adaptación es una guía orientada a lograr la excelencia en el ejercicio de la función pública en garantía

de una gestión institucional eficiente, íntegra y transparente; en consecuencia, todos los servidores y colaboradores de la Entidad aplicarán en todas sus actuaciones y decisiones lo establecido en este código y asumirán y cumplirán de manera consciente y comprometida los principios, valores y directrices de integridad y buen gobierno que se citan a continuación.

6. PRINCIPIOS, DIRECTRICES Y VALORES ÉTICOS

6.1. Principios y directrices de Integridad

Los principios y directrices de integridad que se citan a continuación corresponden a las declaraciones básicas desde las cuales se erige el sistema de valores al que todos los servidores y colaboradores del Fondo Adaptación se adscriben voluntariamente; estas creencias se presentan como postulados que se asumen como normas rectoras no susceptibles de trasgresión o negociación:

En el Fondo Adaptación reconocemos y actuamos bajo los siguientes principios:

- **Transparencia:** nuestras actuaciones y decisiones serán claras, garantizaremos el acceso a la información oportuna para el ejercicio del control social.

Nos comprometemos como entidad con la rendición de cuentas, escenario en el cual se suministrará, de manera permanente, información precisa y real sobre la gestión y resultados.

- **Eficiencia y compromiso social:** los funcionarios y colaboradores del Fondo Adaptación ponemos a disposición de la Entidad nuestras capacidades y destrezas académicas, profesionales, sociales y humanas para sacar adelante todo aquello que se nos ha confiado; dando más de lo que se espera de nosotros y ejerciendo nuestras funciones y actividades en estricto cumplimiento de la ley.

Las funciones y actividades institucionales estarán encaminadas a atender los requerimientos de nuestros usuarios, reconociendo sus particularidades y brindando una atención con calidad, oportunidad, eficiencia y transparencia.

El compromiso institucional y el sentido de pertenencia, por el cumplimiento del objeto y la finalidad del Fondo Adaptación será nuestra principal motivación.

Los servidores y contratistas del Fondo Adaptación garantizaremos el máximo compromiso social para lograr que la Entidad obtenga resultados de verdadero impacto social, económico y ambiental.

- **Legalidad:** todas las actuaciones que desarrollemos como servidores públicos y colaboradores del Fondo Adaptación estarán fundamentadas o sustentadas desde el punto de vista constitucional y legal.

Constituye el marco para nuestra actuación, la Constitución Política, las leyes, los decretos, los reglamentos, las resoluciones, los acuerdos, las circulares y la demás normatividad que nos resulte aplicable.

Como funcionarios públicos y colaboradores del Fondo Adaptación velaremos porque la función pública y administrativa garantice el acatamiento de los fines del estado y el objeto y la finalidad institucional, para beneficio de la nación y de la comunidad y no en representación de intereses propios o de terceros en detrimento de la sociedad.

Evitaremos toda situación en la que los intereses personales directos o indirectos se encuentren en conflicto con el interés general o puedan interferir con el desempeño ético y transparente de las funciones de la Entidad.

- **Interés general y prevalencia del bien común:** las decisiones que se tomen en el Fondo Adaptación buscarán solamente el interés común; no se tolerará el abuso de poder o el tráfico de influencias.

En consonancia con lo anterior, reconocemos y respetamos las siguientes directrices de integridad:

- Evitamos toda situación en la que los intereses personales directos o indirectos se encuentren en conflicto con el interés general o puedan interferir con el desempeño ético y transparente de nuestras funciones.
- Tomamos decisiones buscando solamente el interés público.
- Damos más de lo que se espera de nosotros y ejercemos estricto cumplimiento de la constitución y la ley en el ejercicio de nuestros deberes.
- Declaramos nuestros bienes para garantizar nuestra transparencia.
- Denunciamos ilegalidades e irregularidades.
- No usamos información privilegiada o confidencial para beneficio propio o de terceros.
- No aceptamos presentes, regalos o dádivas.

6.2. Directrices de integridad frente a grupos de interés:

- **El Fondo Adaptación y la ciudadanía en general:** en el Fondo Adaptación nos comprometemos a brindar un trato digno a los ciudadanos con el fin de contribuir a crear una mejor Nación, respetando los mecanismos de participación ciudadana y garantizando que los procesos administrativos se desarrollen bajo los principios de eficiencia, eficacia y transparencia.

En cumplimiento de lo establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y en sus normas reglamentarias, nos comprometemos a brindar un trato equitativo, respetuoso, considerado y diligente a nuestros usuarios y sin discriminación o distinción negativa alguna.

- **El Fondo Adaptación y los órganos de control:** en el Fondo Adaptación comunicamos ampliamente en forma veraz y oportuna, los resultados de nuestra gestión.

Así mismo, reconocemos a los organismos e instancias de control con respeto y les facilitamos el proceso de evaluación y el acceso a la información, atendiendo y acatando sus recomendaciones y sugerencias.

- **El Fondo Adaptación y sus relaciones interinstitucionales:** en el Fondo Adaptación reconocemos y respetamos a todas las entidades públicas y propendemos por realizar con estas un trabajo coordinado y colaborativo para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.
- **El Fondo Adaptación y sus contratistas:** en el Fondo Adaptación mantenemos con los contratistas una relación fundamentada en la legalidad, claridad, conocimiento y equidad con respeto de las condiciones contractuales previstas para el cumplimiento de la misión de la Entidad.
- **El Fondo Adaptación y los medios de comunicación:** en el Fondo Adaptación entregamos a la comunidad, a través de los medios de comunicación resultados de gestión verídica, oportuna y clara, para mejorar la confianza en la institución y en la legitimidad del Estado.

6.3. Valores del Servidor Público y Colaboradores del Fondo Adaptación:

A continuación, se presentan los valores que deben orientar y guiar la conducta de los servidores y colaboradores del Fondo, frente a la cual se encuentra una definición para cada valor y una lista de las acciones que orientan la integridad de nuestro comportamiento como colaboradores, indicando "lo que hago" y "lo que no hago":

- **Honestidad:** actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

LO QUE HAGO 	LO QUE NO HAGO 
○ Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es	○ Dar trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un

LO QUE HAGO 	LO QUE NO HAGO 
<p>humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda. ○ Facilito el acceso a la información pública completa, veraz y oportuna. ○ Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre. ○ Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor. 	<p>proceso en igualdad de condiciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Aceptar incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones. ○ Usar recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros). ○ Ser descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.

- **Respeto:** reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

LO QUE HAGO 	LO QUE NO HAGO 
<ul style="list-style-type: none"> ○ Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. ○ Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre. ○ Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. ○ No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Actuar de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia. ○ Basar mis decisiones en presunciones, estereotipos o prejuicios. ○ Agredir, ignorar o maltratar de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros colaboradores.

- **Compromiso:** soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y contratista y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

LO QUE HAGO 	LO QUE NO HAGO 
<ul style="list-style-type: none"> ○ Asumo mi papel como colaborador, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país. ○ Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor. ○ Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público. ○ Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo. ○ Presto un servicio ágil, amable y de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Trabajar con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas. ○ Pensar que mi trabajo como colaborador es un "favor" que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo mi servicio y labor. ○ Asumir que mi trabajo como colaborador es irrelevante para la sociedad. ○ Ignorar a un ciudadano y sus inquietudes

- **Diligencia:** cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado

LO QUE HAGO 	LO QUE NO HAGO 
<ul style="list-style-type: none"> ○ Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia. ○ Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es valioso. ○ Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias. ○ Siempre soy proactivo comunicando a tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Malgastar los recursos públicos. ○ Postergar las decisiones y actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día. ○ Demostrar desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás colaboradores. ○ Evadir mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

LO QUE HAGO 	LO QUE NO HAGO 
propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.	

- **Justicia:** actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

LO QUE HAGO 	LO QUE NO HAGO 
<ul style="list-style-type: none"> ○ Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras. ○ Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones. ○ Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Promover y ejecutar políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de las personas. ○ Favorecer el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación. ○ Permitir que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

- **Integridad:** actúo con entereza moral, rectitud y honradez en la conducta y en el comportamiento. Me preocupo por desarrollar y aplicar habilidades y comportamientos dirigidos a potenciar el trabajo en equipo, el autoliderazgo, la coherencia, la capacidad de atención y de escucha, la responsabilidad personal y social, la capacidad de reflexión, la proactividad, la pasión por el trabajo, la empatía hacia nuestros usuarios internos y externos, la capacidad de síntesis y de argumentación y la adecuada de gestión del tiempo.

LO QUE HAGO 	LO QUE NO HAGO 
<ul style="list-style-type: none"> ○ Siempre llego puntual a las reuniones y eventos en los que participo. ○ Hago lo correcto, por las razones correctas y del modo correcto. ○ Soy congruente con lo que digo y hago. ○ Apoyo las campañas que promueven la protección del medio ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ocultar la verdad a mis jefes ni compañeros. ○ Usar indebidamente los recursos asignados para mis funciones. ○ Cambiar mis opiniones para obtener un beneficio personal. ○ Hablar a espaldas de las personas. ○ Desperdiciar el tiempo que debo usar para mis actividades laborales.

LO QUE HAGO 	LO QUE NO HAGO 
<ul style="list-style-type: none"> ○ Práctico la empatía con mis compañeros de trabajo y con los usuarios. ○ Promuevo buen ambiente de trabajo. 	

7. POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO

7.1. Principios de buen gobierno

En el Fondo Adaptación nos comprometemos a una gestión pública efectiva sustentada en los siguientes principios:

- Transparencia y rendición de cuentas
- Cero tolerancia con la corrupción
- Equidad
- Pluralismo
- Eficiencia y eficacia
- Austeridad

7.2. Políticas para la dirección de la Entidad

Sin perjuicio de la observancia y el acatamiento que corresponde a todos los funcionarios y colaboradores de la Entidad frente a las políticas de dirección institucional; se consideran directivos y por ende con especial responsabilidad en la aplicación del siguiente aparte los servidores públicos que desempeñan los empleos de: Gerente, Subdirector, Jefe Oficina y Secretario(a) General.

7.3. Compromiso con los fines del estado

Para cumplir con el objeto y finalidad del Fondo Adaptación, el Gerente y su equipo directivo se comprometen a administrar la Entidad bajo preceptos de integridad y transparencia, a gestionar eficientemente los recursos públicos, rendir cuentas, ser eficaces en la realización de sus funciones, coordinar y colaborar con los demás entes públicos y responder efectivamente a las necesidades de la población; para ello llevará a cabo las siguientes prácticas:

- Cumplir las disposiciones constitucionales y legales, aplicables a la Entidad y a su gestión;
- Adoptar o fijar las políticas necesarias para cumplir los fines misionales;
- Asegurar que las políticas trazadas se cumplan;
- Ejecutar eficientemente los planes institucionales que correspondan;
- Ejecutar la función con la responsabilidad que les corresponde.;

- Cumplir con la misión y visión de la Entidad, bajo presupuestos de honestidad, credibilidad y confianza pública.

7.4. Compromiso con la gestión

El equipo directivo y demás servidores y colaboradores del Fondo Adaptación se comprometen a destacarse por su competencia, integridad, transparencia y responsabilidad pública, actuando con objetividad y profesionalismo en el ejercicio de su cargo, guiando las acciones hacia el cumplimiento de su misión en el contexto de los fines sociales del Estado, formulando las acciones estratégicas, y siendo responsables por su ejecución. Para ello se comprometen a orientar sus capacidades personales y profesionales hacia el cumplimiento efectivo de los fines misionales, a cumplir cabalmente con la normativa vigente, al mantenimiento de la confidencialidad en la información que lo requiera, al acatamiento de los procedimientos para el sistema de evaluación de desempeño, y al cumplimiento efectivo de la rendición de cuentas a la sociedad y a los organismos competentes, sobre su gestión y resultados.

7.5. Compromiso con la integridad

El Fondo Adaptación manifiesta su disposición de trabajar con talento humano de óptimas calidades y competencias, dentro del marco normativo y a promover el desarrollo de las potencialidades de todos los miembros de la Entidad para contribuir al bien común.

7.6. Compromiso con la erradicación de prácticas corruptas

El Fondo Adaptación está en contra de toda práctica corrupta y se compromete a ejecutar acciones para:

- Rendir de cuentas a la comunidad;
- Identificar y administrar los riesgos de corrupción asociados a los procesos de la Entidad;
- Fomentar entre colaboradores, una gestión íntegra en el cumplimiento de sus funciones o responsabilidades a través de la divulgación de los principios y valores éticos;
- Denunciar las prácticas corruptas.

7.7. Compromiso con el acto de delegación

Cuando el Gerente del Fondo Adaptación o algún miembro autorizado del Equipo Directivo deleguen determinadas funciones, será consecuente con las obligaciones que asumieron al ser parte del sector público, de modo que fijará por acto administrativo los derechos y deberes del delegado, obligándose a mantenerse informado del desarrollo de los actos delegados.

7.8. Políticas frente al Sistema de Control Interno

El Fondo Adaptación se compromete a aplicar el Modelo Estándar de Control Interno –MECI- (adoptado por el Gobierno Nacional), como mecanismo para fortalecer el mejoramiento continuo de la gestión institucional.

7.9. Administración del Código de Integridad y Buen Gobierno

Ejercerá la administración del presente Código de Integridad y Buen Gobierno el Comité Institucional de Gestión y Desempeño como órgano interno del Fondo Adaptación encargado, entre otras tareas, de garantizar el cumplimiento de políticas de desarrollo administrativo y gestión de la Entidad.

Atendiendo a lo anterior, este comité velará porque se dé cumplimiento a las disposiciones establecidas en este documento de política.

7.10. Conformación del equipo de integridad

Con el fin de dar aplicación a los lineamientos contenidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, respecto de la gestión de la política de integridad y a la gestión del conflicto de interés, el Comité Institucional de Gestión y aprobó la creación de un equipo conformado por representantes de las áreas de Planeación, Comunicaciones, Jurídica, Talento Humano, Secretaria General, Atención al Ciudadano y E.T. Control Interno Disciplinario. Dicho equipo tendrá como actividades principales las siguientes:

- Realizar el autodiagnóstico de la política de integridad y de conflictos de interés y analizar la información de las mediciones del FURAG, ITA, EDI-EDID, encuestas internas, informes internos sobre gestión de riesgos, financieros, de control interno, y, o de planeación; reportes en el aplicativo por la Integridad Pública, información consolidada de PQRSD, y las demás que el equipo considere pertinentes.
- Definir un plan de trabajo de acuerdo con los resultados del autodiagnóstico, mediciones y demás información analizada, y ejecutar acciones para socializar, sensibilizar, fomentar, activar, ejemplificar y comprometer a los servidores públicos para actuar bajo normas y comportamientos éticos, transparentes y con prevalencia del bien común.
- Resolver dudas que se generan en la materia.
- Realizar monitoreo y seguimiento a los reportes de información de bienes y rentas, conflictos de interés e impuesto sobre la renta en el Aplicativo por la Integridad Pública, así como la identificación de las personas expuesta políticamente debido a las responsabilidades de su cargo y seguimiento a la declaración y publicación de su información financiera,
- Reunirse trimestralmente, programar y realizar actividades de prevención de actos de corrupción; socialización y sensibilización de la política de integridad y de gestión del conflicto de interés.

- Socializar el correo electrónico como canal dispuesto para denuncia de irregularidades o incumplimientos del código de integridad.
- Fomentar la vivencia de los siguientes valores institucionales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia e integridad.
- Establecer estrategias para el debido reporte de conflicto de interés y reporte de denuncias de integridad.
- Participar en la evaluación de apropiación del código de integridad y buen gobierno.
- Presentar ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño un informe anual con la gestión realizada.

7.11. Indicadores de gestión del Código de Integridad y Buen Gobierno

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño en conjunto con el Equipo de trabajo de Gestión Talento Humano evaluará el cumplimiento del Código de Integridad y Buen Gobierno, de la siguiente manera:

- Satisfacción del cliente interno: el Fondo Adaptación medirá el cumplimiento de sus principios y valores éticos a través de la aplicación de una encuesta interna de evaluación a todos los servidores públicos y contratistas de la Entidad.
- Satisfacción del cliente externo: se evaluará la percepción que tiene el cliente externo sobre la imagen de integridad, transparencia y eficiencia de la Entidad así como la gestión de sus recursos y la prestación de sus servicios, a través de las encuestas que realice la Sección de Atención al Ciudadano.

Los resultados de las encuestas serán analizados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, quien emitirá las recomendaciones de mejora pertinentes.

8. CONFLICTO DE INTERÉS

El Sistema Integrado de Planeación y Gestión propende por una cultura de integridad, donde se busca que los colaboradores, tomen la integridad como un camino para desarrollar sus acciones encaminadas a la transparencia, mejorando los procesos que realizan a diario. De esta manera, se busca que las entidades públicas cuenten con una política de integridad, donde se generen lineamientos estratégicos que permitan que la labor que desempeñan los colaboradores sea un reflejo de una cultura de integridad y transparencia.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) propone articular desde la política de integridad la dimensión de Talento Humano y la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación, partes fundamentales para consolidar la inclusión de la herramienta de conflicto de intereses, ya que dentro

de la dimensión de Talento Humano se desea construir una política de integridad, que permita generar un cambio cultural, donde se reconozca la gestión pública “enfocado en promover cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y ciudadanos, y generar así transformaciones culturales tangibles alrededor de la Administración Pública” (DAFP, 2017, p.14)

Ahora bien, es importante aclarar que un conflicto de intereses no representa un caso de corrupción por sí mismo, pero que se presenten sí constituye una posible materialización de un riesgo. Por lo tanto, cuando un servidor público o colaborador se presente ante un conflicto de intereses debe identificarlo y darle trámite.

8.1. Definición

La definición de conflicto de intereses varía según el organismo y/o entidad que esté hablando del tema, es necesario contar con una definición que permita al colaborador entender claramente qué es un conflicto, con el fin de identificar si el escenario al cual se puede ver enfrentado se puede catalogar como un conflicto, el cual deba reportar debidamente. A continuación, se describen dos definiciones de conflicto de intereses.

Para el DAFP, “Un conflicto de interés surge cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales” (DAFP, 2016, p.9). Por otro lado, la Guía práctica de detección de conflictos de intereses en los procedimientos de contratación pública en el marco de las acciones estructurales de la Comisión Europea Oficina Europea de Lucha Contra el Fraude define un conflicto de intereses como aquel que se presenta “(...) entre el deber y los intereses privados de un empleado público cuando el empleado tiene a título particular intereses que podrían influir indebidamente en la forma correcta de ejercicio de sus funciones y responsabilidades oficiales” (OLAF, 2013, p.10).

Para la organización Transparencia por Colombia “el conflicto de intereses surge cuando un servidor público tiene un interés privado que podría influir, o en efecto influye, en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones oficiales, porque le resulta particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos” (Transparencia por Colombia, 2014).

Ahora bien, con base en lo anterior, el Fondo Adaptación define conflicto de intereses como la situación en la que un servidor público o colaborador de la Entidad enfrenta la posibilidad de que sus intereses privados, ya sean personales o familiares, puedan influir o influyan de manera indebida y comprometiendo su integridad, en la realización de su labor pública desviando su capacidad de actuar de manera imparcial y objetiva en beneficio del interés público que deben proteger.

8.2. Clasificación

Se han clasificado tres tipos de conflictos de Intereses:

- **Real:** cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones y enfrenta una situación en la que tiene que actuar o tomar una decisión en esa materia.
- **Aparente:** cuando el servidor puede que NO tenga un interés particular que pueda influir en sus obligaciones y enfrenta una situación en la razonablemente se podría suponer que puede influir para su beneficio.
- **Potencial:** cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones y en un futuro podría enfrentarse a una situación en la que tiene que actuar o tomar una decisión en esa materia.

Esta clasificación será esencial para tener en cuenta en el momento de realizar el análisis de la declaración de la situación a la cual se vea enfrentado el servidor público. Teniendo en cuenta esta categorización, es importante contar con una definición clara de qué es un conflicto de intereses, con el fin de que se pueda establecer si la situación que se está declarando, verdaderamente se configure como un conflicto de intereses; o si por el contrario no lo es.

8.3. Compromiso frente a conflictos de interés

El Fondo Adaptación rechaza, condena y prohíbe que los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios vinculados a éste incurran en cualquiera de las siguientes prácticas:

- Recibir remuneración, dádivas o cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie por parte de cualquier persona jurídica o natural, en razón del trabajo o servicio prestado a la Entidad o a sus grupos de interés.
- Otorgar compensaciones no autorizadas por las normas pertinentes
- Utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales propios o de terceros.
- Hacer proselitismo político o religioso aprovechando su cargo, posición o relaciones con la Entidad, no pudiendo comprometer recursos económicos para financiar campañas políticas; tampoco generará burocracia a favor de políticos o cualquier otra persona natural o jurídica.
- Todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión y en contra del buen uso de los recursos públicos.
- Todo tráfico de influencias para privilegiar trámites.

8.4. Deberes del equipo humano relacionados con los Conflictos de Interés

- Sin perjuicio del establecimiento de otros, los deberes de los colaboradores del Fondo Adaptación son:

- Revelar a tiempo y por escrito a los entes competentes cualquier posible conflicto de interés que crea tener.
- Contribuir a que se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a los órganos de control interno y externo.
- Guardar y proteger la información que la normatividad legal haya definido como de carácter reservado.
- Contribuir a que se le dé a todos los ciudadanos y habitantes del territorio nacional un trato equitativo, y a que se le garanticen sus derechos.
- Revelar oportunamente cuando incurran en alguna de las situaciones enunciadas en el artículo sobre prevención de conflictos.

8.5. Prohibiciones para colaboradores sobre Conflictos de Interés

Sin perjuicio de la ampliación de estas prohibiciones, los colaboradores de la Entidad se abstendrán de utilizar las siguientes prácticas en su actuar diario:

- Utilizar indebidamente información privilegiada y confidencial en contra de los intereses del Fondo Adaptación.
- Participar, directa o indirectamente, con interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia de la administración o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses.
- Realizar actividades que atenten contra los intereses de la Entidad.
- Gestionar, por sí o por interpuesta persona, negocios que le originen ventajas que, conforme a las normas constitucionales, legales, reglamentarias y el Manual de ética, lesionen los intereses de la Entidad.
- Utilizar su posición o el nombre de la misma para obtener para sí o para un tercero, tratamientos especiales en negocios particulares con cualquier persona natural o jurídica.
- Entregar dádivas a servidores públicos a cambio de cualquier tipo de beneficios
- Utilizar los recursos de la Entidad para labores distintas de las relacionadas con su actividad y encausarlos en provecho personal o de terceros.
- Gestionar o celebrar negocios para sí o para personas relacionadas, en busca de favorecer un interés personal o de un tercero.
- Aceptar, para sí o para terceros, donaciones en dinero o especie por parte de proveedores, contratistas o cualquier persona relacionada o no con la Entidad, o de personas o entidades con las que la Entidad sostenga relaciones en razón de su actividad, que conlleve a generar cualquier clase de compromiso no autorizado.
- Participar en procesos de selección o contratación cuando estén incurso en alguna de las situaciones enunciadas en el acápite sobre prevención de conflictos.

8.6. Resolución y reporte de Conflictos

Para generar una periodicidad en el diligenciamiento de las declaraciones de

conflicto de intereses, se considera importante que el servidor público y contratista realicen la declaración cuando:

- Inician su vinculación con la Entidad.
- Cuando considere que se encuentra en una situación de conflicto y reporta su situación al jefe inmediato.
- Los servidores públicos de nivel directivo y los contratistas de prestación de servicios deberán diligenciar anualmente el formato de declaración de intereses

Lo anterior, se realizará a través de los siguientes formatos:

- Formato declaración situación conflicto intereses.
- Formato declaración de intereses

Una vez reportado el presunto conflicto de interés y en caso de que la situación declarada por el servidor público se encuentre en clasificación real y/o aparente, el jefe inmediato o supervisor, será el encargado de brindar la solución al conflicto. Si el jefe o supervisor no se encuentra en posición de resolver el conflicto, se convocará al equipo de gestión de integridad - conflicto de interés y al Secretario General de la Entidad, con el fin de darle una solución a la situación presentada por el servidor público, posteriormente se comunicará al servidor público la decisión tomada frente a la situación presentada.

Todos los contratistas o servidores públicos deberán revelar los conflictos de intereses en los cuales pudieran estar involucrados o incursos, o en los que crean que otro de ellos lo está, informando al Equipo Técnico de Control Interno Disciplinario y al ente de control competente.

Así mismo, podrán consultar con el Equipo Técnico de Gestión Jurídica o con el Equipo Técnico de Control Disciplinario o quien haga sus veces, o con el Equipo de Integridad los eventos que puedan ofrecer dudas en relación con un posible conflicto de interés o manejo de información privilegiada.

El equipo de Integridad realizará monitoreo semestral a las declaraciones de conflicto de interés y como parte del seguimiento y monitoreo esta herramienta se debe articular a la elaboración del mapa de riesgo de corrupción dentro del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la Entidad.

9. VIGENCIA Y REFORMA DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO

El Código de Integridad y Buen Gobierno fue expuesto y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión del 28 de junio de 2024 y fue adoptado mediante Resolución N° 293 del 12 de julio de 2024.

El Código de Integridad y Buen Gobierno del Fondo Adaptación, podrá ser reformado o actualizado por decisión del Gerente de la Entidad, por sugerencia del comité encargado de su administración o por solicitud o sugerencia del Consejo Directivo.

10. MARCO LEGAL Y REQUISITOS

- Constitución Política de Colombia artículo 209. Función administrativa al servicio de los intereses generales.
- Ley 734 de 2002, "Por la cual se expide el Código Disciplinario Único". artículo 40. Conflicto de interés.
- Ley 1437 de 2011. "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo". artículo 11. Conflictos de interés y causales de impedimento y recusaciones.
- Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 1499 de 2017 artículo 2.2.22.3.3. Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Manual Operativo del Sistema de Gestión los "Valores del Servicio Público - Código de Integridad".

11. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La política debe ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, será actualizada acorde con los cambios normativos, las directrices de la Alta Gerencia o los aspectos y nuevos compromisos del Fondo Adaptación.

12. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

Este Código debe ser comunicado a todos los funcionarios y colaboradores y debe ser difundida a todos los niveles de la organización a través de los canales institucionales que se estimen pertinentes, se publicará en la página web del Fondo para conocimiento de los grupos de interés para ser accesible a las partes interesadas mediante medios electrónicos.

13. REFERENCIAS

Para el correcto diseño del Código de integridad y Bueno Gobierno del Fondo Adaptación, se tuvo en cuenta los siguientes documentos:

- Departamento Administrativo de la Función Pública. (Agosto de 2019). *Código de Integridad del Servicio Público Colombiano*. Obtenido de

https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/34877072/2019-08-21_Codigo_integridad.pdf/da1a074a-8309-a46e-11a5-cfff0a3279e9?t=1566404916392

- Departamento Administrativo de la Función Pública. (Julio de 2019). *Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano*. Obtenido de <https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818#page=11>