



CÓDIGO DE ÉTICA Y BUENA CONDUCTA

Febor Entidad Cooperativa



Calle 42 No. 8 A - 80 Piso 2 PBX: 5558160
Línea Nacional Gratuita: 018000 124050
Contáctenos: Call.center@febor.coop
www.febor.coop
Bogotá, D.C.

CONTENIDO

CAPITULO I	2
ASPECTOS GENERALES	2
ARTICULO 1. Introducción	2
ARTICULO 2. Objetivo del código de ética y conducta	4
ARTICULO 3. Ámbito de aplicación.....	4
ARTICULO 4. Marco regulatorio.....	4
ARTICULO 5. Nuestros principios rectores	5
CAPITULO II.....	6
ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, ACTUACIONES Y MECANISMOS DE GOBIERNO	6
ARTICULO 6. Órganos de dirección y actuaciones.....	6
CAPITULO III.....	7
NUESTRO COMPROMISO	7
ARTICULO 7. Nuestra responsabilidad para el cumplimiento	7
ARTICULO 8. Informe de infracciones	8
ARTICULO 9. Tratamiento con respecto a los empleados Error! Marcador no definido.	
ARTICULO 10. Cumplimiento irrestricto de las leyes, normas y reglamentos..	9
CAPITULO IV.....	10
CONFLICTO DE INTERES	10
ARTICULO 12. Resolución de conflictos de interés	11
CAPITULO V	13
OTRAS DISPOSICIONES.....	13
ARTICULO 13. Protección y uso adecuado de los bienes de Febor	13
ARTICULO 14. Protección de la información confidencial de Febor	14
ARTICULO 15. Nuestras obligaciones con el medio ambiente como buenos ciudadanos	14

FEBOR ENTIDAD COOPERTATIVA CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

CAPITULO I ASPECTOS GENERALES

ARTICULO 1. Introducción: Para efectos de la comprensión de los diferentes aspectos que consagra el presente Código de Ética y conducta, se establece algunos conceptos tratados en el mismo:

Administrar: Dirigir, sostener o incrementar positivamente el patrimonio del ente económico.

Código de Buen Gobierno: Disposiciones voluntarias de autorregulación de quienes ejercen el gobierno de la cooperativa, que a manera de compromiso ético buscan garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente en la administración. Corresponde a la asamblea general definir la manera cómo el representante legal va a administrar la entidad a su cargo, las relaciones internas y externas, dentro de parámetros de competencia, integridad, transparencia y responsabilidad, con criterios de austeridad y racionalidad en el gasto.

Código de Ética: Términos de referencia para gestionar la ética en el qué hacer diario de la cooperativa. Está conformado por los Principios, Valores y Políticas que sustentan el Código de Buen Gobierno, toda persona al servicio de Febor debe acoger en el ejercicio de sus funciones o negocios.

Conflicto de Interés: Situación en virtud de la cual un funcionario al servicio de la cooperativa, en razón de su actividad, se encuentra en una posición en la que podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.

Ética: Guía de conducta de la vida pública que conlleva una reflexión teórica sobre cualquier moral, una revisión racional y crítica sobre la validez de la conducta humana.

Moral: Guía de conducta de la vida privada.

Gobernabilidad: Conjunto de condiciones que hacen factible a un líder el ejercicio real del poder de manera eficaz, legítima y transparente que formalmente se le entrega para el cumplimiento de los objetivos bajo la responsabilidad de su cargo.

El propósito de este Código es enunciar los valores, principios y normas que orientan la actuación, el comportamiento y la conducta de los asociados, directivos y empleados de Febor entre sí y con los grupos de interés y con ellos se compromete cada una de las personas que haga parte del equipo de trabajo de esta entidad. Así mismo, pretende suministrar la información sobre políticas, normas y sanciones con respecto a la posible generación de conflictos de interés al interior de la Cooperativa y del uso indebido de la información privilegiada.

El Código de Ética y Conducta es de imperativo cumplimiento por parte de todos los empleados de Febor, de manera que sus postulados se observen en cada acto, por convicción y como manifestación de un propósito preventivo.

Las normas del Código De Ética y Conducta se aplican a todos los funcionarios de la entidad, sin excepción alguna. Cualquier empleado que tenga información o conocimiento sobre violación alguna al Código de Ética y Conducta, está en la obligación indelegable de reportarlo en forma inmediata a la Gerencia y al Oficial de Cumplimiento. Esta es una obligación complementaria al deber de todo ciudadano de denunciar ante las autoridades competentes la comisión de hechos que puedan constituir conductas punibles de acuerdo con la ley.

Todas las actuaciones que se realicen al interior de la cooperativa estarán enmarcadas bajo los principios y lineamientos en él contemplados y serán de obligatorio cumplimiento para todas las personas que laboran en la Cooperativa, y para todos los proveedores que estén interesados en contratar con la misma.

ARTICULO 2. Objetivo del código de ética y conducta: Este Código tiene como objeto generar confianza a todas aquellas personas que tienen relación con Febor, fijar las políticas, normas, sistemas y principios éticos y mejores prácticas comerciales en materia de ética y conducta, que rijan las actuaciones de la Cooperativa y de todos los entes a ella vinculados, proporcionar el conocimiento de su gestión a efectos de preservar la integridad ética cooperativa, asegurar la adecuada administración de sus asuntos, el respeto por sus asociados y de quienes con ella se relacionan.

ARTICULO 3. Ámbito de aplicación: El presente Código está dirigido a la comunidad en general y en especial directivos, empleados, asociados de la entidad, proveedores de bienes y/o servicios, al sector solidario, a los organismos reguladores de control y vigilancia del Estado que tengan competencia sobre la actividad de la Cooperativa, a sus competidores, a la localidad donde está ubicado Febor.

ARTICULO 4. Marco regulatorio: Para efectos de la aplicación integral de este Código, e involucrando los elementos constitutivos del sistema de gestión de calidad, en lo relacionado al control de documentos y para todos los fines, se deben tener en cuenta los siguientes instrumentos:

1. Constitución Política de Colombia
2. Principios y Valores Cooperativos
3. Leyes 79 de 1988, 454 de 1998 y demás normas que las desarrollan.
4. Decreto 1068 de 2015
5. Estatuto
6. Acuerdos, Reglamentos y Resoluciones vigentes en la cooperativa.
7. Reglamento Interno de Trabajo
8. Procedimientos internos involucrados en el sistema de gestión de riesgos y de calidad
9. Manual de políticas del sistema de administración de riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo - SARLAFT
10. Documentos de origen externo que se correlacionen con prácticas o disposiciones legales o contractuales a cumplir.

ARTICULO 5. Nuestros principios rectores: Todas las personas vinculadas a Febor deben actuar con Solidaridad, Honestidad, Servicio, Trabajo en equipo, cumplimiento de compromisos y confiabilidad. Los funcionarios mantendrán condiciones claras en sus operaciones de tal forma que sea posible que los asociados conozcan claramente nuestros productos y servicios y las obligaciones recíprocas que se generan en toda operación comercial.

En Febor compartimos el compromiso, al más alto nivel, de ética e integridad en la realización de nuestra actividad. Actuar con un fuerte sentido ético integral es determinante para crear y para mantener la confianza y la credibilidad de nuestros asociados, clientes, empleados y demás grupos de interés. En Febor practicamos los siguientes valores principales:

Lealtad. Febor es una empresa que plantea y sostiene relaciones de largo plazo, respondiendo a la confianza que en ella depositan sus afiliados, sus empleados y la sociedad en general.

Honestidad. Febor es una empresa transparente, tanto en sus principios orientadores, como en todo su actuar.

Respeto. En Febor valoramos y aceptamos en igualdad de condiciones a las personas, promoviendo su bienestar y compañerismo.

Compromiso. En Febor nos comprometemos con la excelencia para mejorar la calidad de vida de los asociados a través de nuestros servicios.

Justicia. En Febor propendemos por el bien común dentro de los principio de solidaridad y equidad.

Responsabilidad. En Febor las acciones que tomamos en las labores diarias las llevamos a cabo con cumplimiento y con certeza.

Tolerancia. En Febor manifestamos nuestro entendimiento a los demás teniendo como base anteponer siempre nuestra Cooperativa y el buen ambiente de trabajo a las reacciones emocionales.

Comunicación abierta y sincera. En Febor propendemos por poner especial atención a lo que expresamos verbalmente o por escrito, en beneficio de la cooperativa.

Crear un entorno transparente, pero competitivo y eficiente, en desarrollo de nuestras acciones constituye una alta prioridad para nosotros. Nuestro Código de Ética y Conducta es nuestra fiel promesa para actuar en todo momento practicando nuestros Valores en un marco de integridad. Esperamos que nuestra cooperativa desarrollará su actividad de acuerdo con los principios, normas, leyes y valores establecidos en este Código y que todos: directivos, asociados, empleados y proveedores serán responsables de cumplir.

CAPITULO II

ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, ACTUACIONES Y MECANISMOS DE GOBIERNO

ARTICULO 6. Órganos de dirección y actuaciones: La Asamblea General es el órgano máximo de Administración, el Consejo de Administración como órgano permanente de administración, subordinado a las directrices y políticas de la Asamblea General, la Junta de Vigilancia, el Revisor Fiscal y la administración a cargo del Gerente, todas sus actuaciones en procura de la realización del objeto social, se ejecutan con sujeción a la Constitución Política, la ley, el Estatuto y demás instrumentos relacionados en el artículo 4 de este Código. Igualmente, se fundamentan en nuestros principios rectores relacionados en el capítulo 5.

Los mecanismos de gobierno implantados en el actual momento socio económico de la cooperativa son:

1. Seguimiento de actividades y toma de acciones correctivas por parte del Consejo de Administración mediante reuniones periódicas, lo cual permite que los problemas potenciales sean identificados, discutidos y anticipados.
2. Establecimiento de procedimientos de control interno y autocontrol.

3. Equilibrio de poder: Las funciones de cada órgano de administración están claramente definidos, no solo en la ley sino en el estatuto; nos referimos a la Junta de Vigilancia, la Revisoría Fiscal, el Consejo de Administración y la Gerencia.
4. Aplicación y seguimiento por el consejo de administración de las políticas determinadas en materia del sistema de administración de riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo-SARLAFT.
5. Observancia irrestricta por todos los grupos de interés del Código de Ética y Conducta y la imposición de las sanciones previstas por su desacato.

CAPITULO III

NUESTRO COMPROMISO

ARTICULO 7. Nuestra responsabilidad para el cumplimiento: Cada uno de nosotros: directivos, empleados, asociados, y proveedores asumimos el compromiso de apropiarse de este Código, así como de cumplir con todas las leyes aplicables, el estatuto, las políticas y las directrices de la cooperativa. Su incumplimiento puede dar lugar a responsabilidad civil y penal y puede resultar en acciones disciplinarias incluyendo el despido laboral, si a ello hubiere lugar.

Establecemos responsabilidades adicionales sobre nuestros cargos directivos, los cuales deben, a través de sus acciones, demostrar la importancia de su cumplimiento, observando una conducta proactiva. Tomar la iniciativa, para procurar el acatamiento implica estar disponible tanto para los empleados que tienen cuestiones éticas que plantear, como para quienes deseen informar de posibles infracciones.

Los cargos directivos deben cerciorarse de que este Código se ejecuta a través de medidas disciplinarias adecuadas. No podrán pasar por alto una conducta no ética. Las disposiciones contenidas en este Código no son excusables, pero, si fuera del caso, sólo podrán ser absueltas por el Comité de Ética creado de manera

permanente. Su composición, reglamento, atribuciones serán las que determine el Consejo de Administración.

ARTICULO 8. Informe de infracciones: Todos los empleados están en el deber de informar sobre cualquier conducta que puedan creer, de buena fe, que es una violación de las leyes, las normas, los reglamentos o del Código de Ética y Conducta a su jefe inmediato, al jefe de éste si aquél no presta la atención debida y al Oficial de Cumplimiento. Los miembros directivos deben tomar las determinaciones adecuadas para resolver cualquier asunto planteado a su atención.

Las violaciones de las leyes, las normas, los reglamentos o de este Código y, en particular, las relativas a la contabilidad, controles contables internos (Revisoría Fiscal, auditoría y control interno) y la manipulación fraudulenta de datos o cualquier práctica financiera engañosa pueden ser notificadas directamente al Gerente, según el mecanismo que diseñe y reglamente el Comité de Ética.

En situaciones relacionadas con los derechos de los trabajadores y sus condiciones de trabajo, los empleados deben informar del asunto a su jefe inmediato. Si este último es parte de la situación a denunciar, o no puede o no ha resuelto adecuadamente sus preocupaciones, deben informar al Comité de Ética. Es de esperar que los jefes aborden y traten la situación de manera objetiva en procura de una resolución consecuente con nuestros principios y valores.

Febor no admitirá, bajo ninguna circunstancia, discriminación, persecución o menoscabo de las condiciones laborales, ni represalia alguna contra sus empleados por el hecho de haber informado o denunciado, de buena fe, sobre infracciones reales o sospechosas.

ARTICULO 9. Tratamiento con respecto a los empleados: Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y del Código Sustantivo del Trabajo, cualquier persona que trabaje en ó para Febor debe estar facultada para el ejercicio de sus derechos humanos básicos por lo que no debe ser sometida a sufrir física o mentalmente en su trabajo de ninguna manera. Reconocemos que todos nuestros empleados deben tener libertad para incorporarse o retirarse de manera voluntaria

de Febor, o de cualquier asociación de su propia elección y debe tener el derecho a convenir colectivamente.

Tal como está dispuesto por la Constitución Política de 1991 y de manera especial, ningún empleado de Febor debe ser discriminado por razones de edad, raza, género, religión, orientación sexual o política, estado civil, procedencia étnica, nacionalidad o maternidad.

Todos los empleados de Febor deben conocer los términos y condiciones básicas de su empleo. Nos comprometemos a que todos nuestros empleados, con la misma capacitación, reciban igual remuneración por el mismo trabajo; salvo disposiciones expresas de ley Febor no promueve ni patrocina el empleo de menores de edad. En el mismo sentido, Febor se auto impone como una cuestión prioritaria, una política integral de calidad y aplicación de lo dispuesto en el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Febor guarda discreción con respecto del otorgamiento de incentivos excesivos, o altas recompensas que estén asociadas al desempeño, se garantizará el análisis razonable y justo sobre cualquier reconocimiento económico otorgado a los funcionarios, no sólo por el desempeño comercial si no por el cumplimiento permanente de los objetivos estratégicos de la Cooperativa.

ARTICULO 10. Cumplimiento irrestricto de las leyes, normas y reglamentos:

Febor, a través de las personas que lo gestionan, deberá cumplir, sin excepción alguna, con todas las leyes y reglamentaciones que le sean aplicables en desarrollo de su objeto social. Tal marco legal lo componen la Constitución de 1991, la ley 79 de 1988 (ley cooperativa), las circulares expedidas por la Superintendencia de la Economía Solidaria (SES), Básica Jurídica de 2020 y Básica Contable de 2020 y sus posteriores adiciones o modificaciones, su Estatuto, Acuerdos, Reglamentos, la ley 145 de 1960 (Régimen de Contadores Públicos), el Decreto 2649 de 1993 (Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados), el Código de Comercio, el decreto 663 de 1993 (Estatuto Orgánico del Sistema Financiero), la ley 222 de 1995 (Estados Financieros y Responsabilidades de la Administración), la ley 43 de 1990 (Código de ética del Contador), Ley 1314 del 2009, Decreto 2520 (NIIF), Decreto 1625, Ley 1581, Reglamento Interno de Trabajo, Manual de políticas del sistema de

administración de riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo SARLAFT y demás normas y reglamentos expedidos para el buen funcionamiento de la cooperativa.

Se demanda de Febor seguir las normas y principios contables, informar sobre la situación financiera con fidelidad e integridad y tener procesos y controles internos adecuados para garantizar que la contabilidad y los informes financieros proporcionan información imparcial, confiable y oportuna.

Febor garantiza la reserva de la información personal. Todos los empleados de Febor deben actuar en estricto cumplimiento con todas las normas y reglamentos aplicables a la no divulgación de información privilegiada, así como su utilización en beneficio propio por sí mismo o por interpuesta persona. Se define “privilegiada” aquella información no pública que pueda poner en riesgo, a cualquier título, a los asociados, empleados, directivos, proveedores y demás agentes vinculados con la cooperativa, o, aquella de la cual se pueda obtener lucro o posición de influencia en beneficio particular.

ARTICULO 11. Comunicados públicos: En desarrollo de su política de información pública, está prohibido realizar comentarios que puedan afectar la toma de decisiones para cualquier interesado, difundir o comercializar información privilegiada, comentar sobre la situación financiera, perspectivas económicas, estrategias comerciales, planes gerenciales o conflictos jurídicos, sin la debida autorización escrita de la administración o instancias superiores.

Los empleados responsables de la preparación de informes contables, financieros, estadísticos, específicos de las entidades de control o cualquier otro informe que Febor deba presentar ante las autoridades de inspección o de control deberán proporcionar siempre información completa, confiable, exacta, oportuna y comprensible.

CAPITULO IV

CONFLICTO DE INTERES

Página 10 de 15

ARTICULO 12. Resolución de conflictos de interés: En Febor trabajamos y nos comprometemos a ello, en la toma de decisiones que redunden en beneficio de la cooperativa y sus intereses y no en consideraciones o aspiraciones personales o particulares.

Propósito: Establecer los parámetros básicos bajo los cuales se configuran los conflictos de interés para los empleados de Febor.

12.1.- Políticas:

Marco conceptual. Existe conflicto de interés en un determinado proceso cuando un participante en el proceso como tal, tiene vínculos con actividades que pudieran influir su decisión de manera inapropiada, sin importar el hecho de que la decisión se vea afectada o no.

Las relaciones financieras con una persona natural o jurídica (por ejemplo: a través de empleos, consultorías, peritajes, primas, premios o bonificaciones, comisiones, etc.), ya sea directamente o a través de vínculos familiares inmediatos se consideran generalmente como los conflictos de interés más importantes. Sin embargo, pueden producir conflictos por otras causas o prejuicios, tales como las relaciones personales, la rivalidad académica y la pasión intelectual.

La confianza en el proceso de decisión y la credibilidad en el individuo dependen en parte del manejo que se dé al conflicto de interés durante la toma de la decisión. Los prejuicios se pueden identificar a menudo y pueden ser eliminados con atención cuidadosa y con conclusiones del trabajo. Las relaciones financieras y sus efectos son más difíciles de detectar que otros conflictos de interés.

12.2.- Normas a aplicar en los conflictos de interés: Como parte de la ética que debe regir en Febor, los miembros del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, los Comités que se creen, el Gerente, el Revisor Fiscal y el personal vinculado con la Cooperativa como empleado, no podrá obtener lucro, remuneración ni interés en ningún tipo de negociación (contratos, compras, inversiones, ventas, etc), que celebre la Cooperativa por su conducto o el de un tercero.

Los miembros de los órganos de dirección y control de la cooperativa, al igual que los empleados participantes en las decisiones que obliguen declara un conflicto de interés, deberán poner esa información al alcance de otros funcionarios para que puedan juzgar sus efectos por sí mismos y deberán marginarse de tales negociaciones.

12.3.- Contratos y ordenes de servicio, de compra o de pago: Cuando un miembro del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, de Comité, el Revisor Fiscal o empleado de Febor tenga algún tipo de interés, relación o impedimento con algún proveedor o contratista, deberá declararlo por escrito, y demostrar que los costos de la adquisición o contratación de que se trate se aproximan a los estimados en el presupuesto y a los del mercado, y que las condiciones de la respectiva orden de compra o contrato son equitativas y razonables, ya que Febor no debe asumir costos que excedan los que prevalecen en el mercado.

La adjudicación de contratos u órdenes de compra o servicios se hará eligiendo siempre la mejor propuesta entre tres (3) como mínimo (salvo casos especiales debidamente autorizados), consultando las mejores condiciones de precio, calidad, estabilidad, cumplimiento y forma de pago. En todo caso se registrará por los niveles de aprobación establecidos en Febor, niveles que establecerán el Consejo de Administración y la Gerencia. Las cotizaciones tendrán vigencia de tres (3) meses desde la fecha de cotización.

Los contratos u órdenes de compra o servicio que se adjudiquen a proveedores o contratistas deben haber sido negociados de una forma imparcial y teniendo en cuenta los requerimientos de calidad, servicio y los intereses financieros de la Cooperativa, por encima de cualquier otro interés.

Como contraprestación ética, nuestros proveedores y contratistas tendrán la garantía de que sus propuestas u ofertas serán de manejo reservado por parte de nuestros empleados quienes por ningún motivo divulgarán la información recibida a otros interesados.

12.4.- Actividades políticas: Febor no realizará, directa o indirectamente, aportaciones, ni pagos, ni proporcionará respaldo, de cualquier modo, a partidos o movimientos políticos, comités o personas individualmente consideradas. Febor no prestará su nombre a campañas políticas o causas religiosas.

12.5.- Regalos, beneficios, reembolsos, compensaciones: Ningún miembro del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, de Comité, el Revisor Fiscal o empleados de Febor puede ofrecer ni aceptar regalos, beneficios, reembolsos o compensaciones en dinero o en especie en actividades de representación a, o desde, terceros que constituyera una violación de las leyes, las normas o este Código o que pudiera afectar, o parecer que afecte, el juicio profesional en la realización del respectivo trabajo o en cumplimiento de sus obligaciones para con Febor.

CAPITULO V

OTRAS DISPOSICIONES

ARTICULO 13. Protección y uso adecuado de los bienes de Febor: Febor es propietaria de una variedad de bienes, muebles, inmuebles e intangibles como la información y el buen nombre; sin embargo, es responsabilidad de sus directivos, empleados, y asociados proteger tales activos. Los sistemas de información, incluyendo las conexiones a internet, deberán utilizarse para la realización de las actividades propias del cargo, ha de guardarse especial cuidado en el manejo de contraseñas y claves.

El uso inadecuado de los sistemas de información de Febor incluye cualquier práctica contraria a la moral, el buen gusto y en especial a la contravención de los principios que promueve la Cooperativa. Sin embargo, se prohíbe el uso abusivo del conocimiento o el modo de espiar la privacidad de cualquier empleado; Febor velará por la protección al derecho de intimidad.

No está permitido a ningún empleado, salvo la custodia de información tomada como respaldo (back up), la sustracción, almacenamiento, transmisión por cualquier medio, mecánico, electrónico, fotocopia, en dispositivos o mecanismos de

Página 13 de 15

almacenamiento de datos distintos a los suministrados por la Cooperativa. Tampoco se permite el préstamo personal, para fuera de la entidad, de equipos de cómputo que contengan información reservada de la Cooperativa, los asociados, los empleados, contratistas o proveedores.

ARTICULO 14. Protección de la información confidencial de Febor: Los empleados de Febor tienen acceso a la información de la que dispone la Cooperativa y a veces, también a información propiedad de terceros. Dicha información puede ser información financiera, planes de negocios, información técnica, información sobre empleados y clientes y otros tipos de información. El acceso, uso y difusión no autorizada puede producir daños y perjuicios a Febor o a terceros y por lo tanto, no les está permitido acceder, utilizar o revelar la información salvo que esté debidamente autorizado.

Se prohíbe revelar a otros información no hecha de dominio público por parte de Febor, excepto a personas que trabajen para la Cooperativa y que en razón de su trabajo pudieran acceder a la misma.

Se prohíbe acceder, duplicar, reproducir, comercializar, o hacer uso, de manera directa o indirecta, de información propia que no esté dentro de sus obligaciones laborales.

Si se necesita llevar información fuera de las instalaciones de Febor para realizar algún tipo de trabajo, se debe devolver la información base y la generada. Como antes se anotó, no se puede guardar información de o sobre Febor en el domicilio, o en medios electrónicos no suministrados por la entidad.

ARTICULO 15. Nuestras obligaciones con el medio ambiente como buenos ciudadanos: En Febor nos esforzamos por ser ciudadanos responsables en las comunidades donde hagamos presencia directa o por delegación. Esto nos exige ser sensibles a las preocupaciones sociales y medio ambientales y a proporcionar a las partes interesadas respuestas apropiadas y oportunas a sus demandas. Para el efecto y en adición a nuestros principios rectores adoptamos los siguientes principios:

Reducir. Nos comprometemos con el uso racional y simplificado del consumo de recursos como agua, energía y papel.

Reutilizar. Nos comprometemos a dar buen uso a aquellos elementos que ya fueron utilizados, pero cuya vida útil todavía no ha terminado.

Reciclar. Nos comprometemos con la disposición clasificada de los desechos inorgánicos que generemos; reduciendo de manera significativa la utilización de nuevos materiales, haremos la disposición de los residuos reciclables papel, cartón, envases de plástico y envases de vidrio, aluminio, en los sitios destinados para su posterior aprovechamiento.

En general, nos comprometemos a preservar el medio ambiente, entendiéndose que es todo aquello que nos rodea y que debemos cuidar para mantener limpio nuestro lugar de trabajo, la ciudad, el hogar, etc.; dando, igualmente buena utilización a las herramientas, implementos y elementos dispuestos para el trabajo.

En nuestra condición de Presidente y Secretario, de la Asamblea General Ordinaria de Delegados celebrada en Bogotá el día 26 de marzo de 2022, certificamos que el presente Código de Ética y Conducta es el que se aprobó en dicha Asamblea.

Asamblea General Ordinaria de Delegados

Bogotá D.C., Marzo 26 de 2022



RODRIGO ALZATE MEJIA
Presidente



LUZ MARY RUIZ RESTREPO
Secretaria