

Bogotá D.C., 23 de febrero del 2026

Señores
ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS 2026
 Febor Entidad Cooperativa
 Ciudad

ASUNTO: Proyecto de reforma al Código de Ética y Buena Conducta de Febor Entidad Cooperativa.

Honorables delegados:

El Consejo de Administración de Febor Entidad Cooperativa, por unanimidad en el Acta No. 770 del 12 de febrero de 2026, en aplicación del Decreto 962 del 2018 y la Circular Externa No. 94 de la Superintendencia de Economía Solidaria, adjuntamos para su consideración y análisis la siguiente propuesta de reforma del Código de Ética y Buena Conducta, a fin de someter su aprobación en la próxima sesión ordinaria de la Asamblea.

CUADRO COMPARATIVO - PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO DE ETICA Y CONDUCTA

Verde azulado: Lo que se agrega o modifica en la columna central

Rojo: Lo que se elimina en la columna izquierda

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
ARTÍCULO 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 con el control de documentos y para todos los fines, se deben tener en cuenta los siguientes instrumentos:	ARTÍCULO 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 con el control de documentos y para todos los fines, se deben tener en cuenta los siguientes instrumentos:	Se actualiza el marco normativo con el Decreto 962 del 2018, el cual contempla las normas de gobierno obligatorias aplicables a las organizaciones de economía solidaria con actividad financiera. Adicionalmente, se agrega la guía de mejores prácticas de buen gobierno toda

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
<ol style="list-style-type: none"> 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 Integral de Administración de Riesgos (SIAR) 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. 	<ol style="list-style-type: none"> 11. Constitución Política de Colombia. 12. Principios y Valores Cooperativos. 13. Leyes 79 de 1988, 454 de 1998 y demás normas que las desarrollan. 14. Decreto 1068 de 2015. 15. Decreto 962 del 2018. 16. Guía de mejores prácticas de buen gobierno para empresas solidarias de la Superintendencia de Economía Solidaria. 17. Estatuto. 18. Acuerdos, Reglamentos y Resoluciones vigentes en la Cooperativa. 19. Reglamento Interno de Trabajo. 20. Procedimientos internos involucrados en el Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR) 21. Manual de políticas del sistema de administración de riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo – SARLAFT. 22. Documentos de origen externo que se correlacionen con prácticas o disposiciones legales o contractuales a cumplir. 	<p>vez que la medida No. 21 obliga a Febor a adoptar un código de ética y conducta, donde se regularán las inhabilidades e incompatibilidades y los conflictos de interés.</p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
<p>ARTÍCULO 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.</p> <p>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 mantener la confianza y la credibilidad de nuestros asociados, clientes, empleados y demás grupos de interés. En Febor practicamos los siguientes valores principales:</p> <p>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.</p> <p>Honestidad. Febor es una empresa transparente, tanto en sus principios orientadores, como en todo su actuar.</p>	<p>ARTÍCULO 5. 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 los productos, servicios y obligaciones recíprocas que se generan en toda operación comercial.</p> <p>En Febor se comparte el compromiso, al más alto nivel, de ética e integridad en el desarrollo de su objeto social. Actuar con sentido ético integral es determinante para crear y mantener la confianza y la credibilidad de todos los asociados, clientes, empleados y demás grupos de interés. En Febor se practican los siguientes valores principales:</p> <p>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.</p> <p>Honestidad. Febor es una empresa transparente, tanto en sus principios orientadores, como en todo su actuar.</p>	<p>Se ajusta la redacción en tercera persona.</p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
<p>Respeto. En Febor valoramos y aceptamos en igualdad de condiciones a las personas, promoviendo su bienestar y compañerismo.</p> <p>Compromiso. En Febor nos comprometemos con la excelencia para mejorar la calidad de vida de los asociados a través de nuestros servicios.</p> <p>Justicia. En Febor propendemos por el bien común dentro de los principio de solidaridad y equidad.</p> <p>Responsabilidad. En Febor las acciones que tomamos en las labores diarias las llevamos a cabo con cumplimiento y con certeza.</p> <p>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.</p> <p>Comunicación abierta y sincera. En Febor propendemos por poner especial atención a lo que expresamos</p>	<p>Respeto. En Febor se promueve la igualdad entre las personas, promoviendo su bienestar y compañerismo.</p> <p>Compromiso. Febor se compromete con la excelencia para mejorar la calidad de vida de los asociados a través de nuestros servicios.</p> <p>Justicia. Febor propende por el bien común dentro de los principios de solidaridad y equidad.</p> <p>Responsabilidad. En Febor las labores diarias se desarrollan con cumplimiento y con certeza.</p> <p>Tolerancia. En Febor se manifiesta el entendimiento hacia los demás, anteponiendo el interés general de la Cooperativa y el buen ambiente de trabajo sobre las reacciones emocionales.</p> <p>Comunicación abierta y sincera. En Febor propendemos por poner especial atención a lo que expresamos verbalmente o por escrito, en beneficio de la cooperativa.</p>	

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
<p>verbalmente o por escrito, en beneficio de la cooperativa.</p> <p>Crear un entorno transparente, pero competitivo y eficiente, constituye una alta prioridad para nosotros. Este Código es nuestra 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 aquí establecidos y que todos: directivos, asociados, empleados y proveedores, serán responsables de cumplir.</p>	<p>Crear un entorno transparente, pero competitivo y eficiente, constituye una alta prioridad para Febor. Este Código es el compromiso que asume la Cooperativa de actuar en todo momento practicando sus valores en un marco de integridad. De este modo, la Cooperativa desarrollará su actividad de acuerdo con los principios, normas, leyes y valores aquí establecidos y que todos sus directivos, asociados, empleados y proveedores serán responsables de cumplir.</p>	
<p>NO EXISTE</p>	<p>ARTÍCULO 6. DERECHOS Y TRATO EQUITATIVO DE LOS ASOCIADOS: En desarrollo del principio cooperativo de administración democrática y del trato equitativo, Febor promoverá que todos los asociados cuenten con acceso igualitario a información que permita un conocimiento apropiado sobre la marcha y situación de la Cooperativa, sin establecer mecanismos que den prioridad en el acceso a unos asociados sobre otros.</p> <p>Febor fortalecerá sus prácticas de información y comunicación con los asociados, mediante canales oficiales que permitan proveer información oportuna y de calidad, de conformidad con sus</p>	<p>Se incluye como valor ético la igualdad de trato entre asociados y la transparencia en el manejo y divulgación de la información acorde con el numeral 3.1.1.1. del Capítulo I, Título IV de la Circular Básica Contable y Financiera de la Superintendencia de Economía Solidaria.</p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
	<p>instrumentos internos y con los parámetros normativos aplicables.</p> <p>Febor ofrecerá acceso de modo permanente a actividades de formación en economía solidaria y cooperativismo a sus asociados y trabajadores, así como a los administradores en gestión empresarial, en cumplimiento del principio de formación e información permanente, oportuna y progresiva.</p> <p>Febor procurará que sus asociados conozcan sus deberes, derechos y obligaciones, y promoverá la posibilidad real de elegir y ser elegidos en los diferentes órganos permanentes de administración y control, sin imponer limitaciones distintas a las previstas en la Ley y en los Estatutos.</p>	
<p>ARTÍCULO 7. NUESTRA RESPONSABILIDAD PARA EL CUMPLIMIENTO: Cada uno de nosotros: directivos, empleados, asociados y proveedores asumimos el compromiso de apropiarnos 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,</p>	<p>ARTÍCULO 7. NUESTRA RESPONSABILIDAD PARA EL CUMPLIMIENTO: Cada uno de los directivos, empleados, asociados y proveedores se comprometerán a obedecer este Código, así como cumplir las leyes aplicables, el Estatuto, las políticas y las directrices de la Cooperativa. Su incumplimiento podrá desatar responsabilidad civil y penal, así como también podrá desembocar en sanciones disciplinarias o en la</p>	<p>Se ajusta la redacción en tercera persona. Adicionalmente, se precisa la responsabilidad laboral en la medida que la infracción del código de ética se califica como una falta grave que podrá desembocar en una sanción disciplinaria o en la terminación del contrato con justa causa, partiendo que la versión inicial considera el despido como una sanción disciplinaria lo cual es impreciso desde la legislación laboral.</p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
<p>incluyendo el despido laboral, si a ello hubiere lugar.</p> <p>Se establecen responsabilidades adicionales para los cargos directivos, quienes deben demostrar, a través de sus acciones, la importancia del cumplimiento, observando una conducta proactiva. Procurar el acatamiento implica estar disponibles para los empleados que tengan cuestiones éticas que plantear, como para quienes deseen informar posibles infracciones.</p> <p>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; si fuere del caso, sólo podrán ser absueltas por el Comité de Ética creado de manera permanente, cuya composición, reglamento y atribuciones serán las que determine el Consejo de Administración.</p>	<p>terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por tratarse de una falta grave.</p> <p>Los cargos directivos deberán demostrar, a través de sus acciones, la importancia del cumplimiento, observando una conducta proactiva. Procurar el acatamiento implica estar disponibles para los empleados que tengan cuestiones éticas que plantear, así como para quienes deseen informar posibles infracciones.</p> <p>Quienes ocupan cargos directivos o hagan parte de los órganos de administración y control 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; si fuere del caso, sólo podrán ser absueltas por el Comité de Ética creado de manera permanente, cuya composición, reglamento y atribuciones serán las que determine el Consejo de Administración.</p>	
<p>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</p>	<p>ARTÍCULO 8. INFORME DE INFRACCIONES, CANALES Y PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS: Todos los empleados están en el deber de informar sobre cualquier conducta que puedan creer, de</p>	<p>Se ajusta la redacción del artículo y se introduce la posibilidad de adecuar líneas anónimas para la denuncia de infracciones al Código de Eticia, de acuerdo con la medida No. 25.4 de la guía de mejores practicas de gobierno.</p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>buena fe, que es una violación de las leyes, las normas, los reglamentos o del Código de Ética y Buena Conducta a su jefe inmediato, al jefe de este 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.</p> <p>La violación de la ley, los reglamentos y las disposiciones de este código, así como 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.</p> <p>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 éste 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.</p>	

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
<p>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.</p>	<p>Febor no admitirá, en 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.</p> <p>Adicionalmente, en alineación con las mejores prácticas de arquitectura de control, Febor establecerá líneas de denuncia anónimas, físicas o virtuales, que permitan a empleados, proveedores, clientes, usuarios y demás grupos de interés comunicar de forma anónima comportamientos ilegales o antiéticos o que contravengan la cultura de riesgos y controles; un informe sobre estas denuncias será conocido por el órgano permanente de administración, según la reglamentación interna aplicable.</p>	
<p>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</p>	<p>ARTÍCULO 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 o 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. Todos los</p>	<p>Se ajusta la redacción en tercera persona.</p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>trabajadores deben tener libertad para incorporarse o retirarse de manera voluntaria, o de cualquier asociación de su propia elección y debe tener el derecho a convenir colectivamente.</p> <p>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.</p> <p>Todos los empleados deben conocer los términos y condiciones básicas de su empleo. Febor se compromete a que, con la misma capacitación, reciban igual remuneración por trabajo del mismo valor; salvo disposiciones expresas de ley, Febor no promueve ni patrocina el empleo de menores de edad. En el mismo sentido, Febor se auto impone una política integral de calidad y aplicación de lo dispuesto en el Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Febor guarda discreción con respecto del otorgamiento de incentivos excesivos o altas recompensas asociadas al desempeño; se garantizará un análisis razonable y justo sobre cualquier reconocimiento económico otorgado, no sólo por el desempeño comercial sino por</p>	

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
<p>Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>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.</p>	<p>el cumplimiento permanente de los objetivos estratégicos de la Cooperativa.</p>	
<p>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</p>	<p>ARTÍCULO 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</p>	<p>Se complementa la redacción del articulo con otras normas con fuerza obligatoria como el SIAR.</p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
<p>(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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>(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, incluyendo, entre otras, las normas referidas en el marco legal y regulatorio que rige a las entidades cooperativas, las circulares expedidas por la Superintendencia de la Economía Solidaria, el Estatuto, acuerdos y reglamentos, así como las disposiciones internas y externas relacionadas con la administración de riesgos y la protección de la información.</p> <p>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</p>	

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
<p>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.</p>	<p>proporcionan información imparcial, confiable y oportuna.</p> <p>Febor garantiza la reserva de la información personal. Todos los empleados deben actuar en estricto cumplimiento de las normas aplicables a la no divulgación de información privilegiada, así como a su utilización en beneficio propio por sí mismo o por interpuesta persona. Se define como “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.</p>	
<p>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.</p> <p>Propósito: Establecer los parámetros básicos bajo los cuales se configuran los conflictos de interés para los empleados de Febor.</p>	<p>ARTÍCULO 12. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS: Febor se compromete en la toma de decisiones que redunden en beneficio de la Cooperativa y sus intereses y no en consideraciones o aspiraciones personales o particulares.</p> <p>Propósito: Establecer los parámetros básicos bajo los cuales se configuran los conflictos de interés y las inhabilidades e incompatibilidades asociadas para los empleados de Febor, así como para los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, comités que se creen,</p>	<p>Se ajusta la redacción del artículo y se incluye:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se extiende el propósito de la política no solo a los empleados de Febor sino también a sus órganos de administración y control, así como sus comités y el revisor fiscal. 2. La medida No. 21 de la guía de mejores prácticas de gobierno exige que el código de ética se definan las inhabilidades e

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Gerente y Revisor Fiscal, en concordancia con los instrumentos internos y lineamientos de buen gobierno.</p> <p>12.1. Marco conceptual: Existe conflicto de interés en un determinado proceso cuando un participante 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.</p> <p>Las relaciones financieras con una persona natural o jurídica (por ejemplo: 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 relaciones personales, rivalidad académica y pasión intelectual.</p> <p>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.</p> <p>12.2. Normas a aplicar: Como parte de la ética que debe regir en Febor, los miembros del Consejo de Administración,</p>	<p>incompatibilidades y los conflictos de interés aplicables los miembros del órgano permanente de administración, órgano de control social, los familiares, los empleados y las personas con las cuales haya algún tipo de vínculo comercial, entre otros, que comprometan la independencia en la toma de decisiones o en la operación de la Cooperativa.</p> <p>3. Se incluyen operaciones con partes relacionadas como criterio parámetro para la determinar la existencia de un conflicto de interés cuando ello compromete la autonomía e independencia de la Cooperativa. (Medidas 28.3 y 30.4)</p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>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.</p> <p>Los miembros de los órganos de dirección y control y los empleados participantes en decisiones que obliguen declarar 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.</p> <p>12.3. Inhabilidades e incompatibilidades y conflictos de interés ampliados: En cumplimiento de las mejores prácticas de buen gobierno, este Código comprenderá y desarrollará las inhabilidades e incompatibilidades, y los conflictos de interés aplicables a miembros de órganos permanentes de administración, órganos de control social, sus familiares, empleados y personas con las cuales exista algún vínculo comercial, cuando ello comprometa la independencia en la toma de decisiones o en la operación de la Cooperativa.</p>	

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
<p>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.</p> <p>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 regirá 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.</p> <p>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</p>	<p>12.4. Contratos y órdenes 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 se aproximan a los estimados en el presupuesto y a los del mercado, y que las condiciones son equitativas y razonables.</p> <p>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 regirá por los niveles de aprobación establecidos en Febor, que establecerán el Consejo de Administración y la Gerencia.</p> <p>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</p>	

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
<p>calidad, servicio y los intereses financieros de la Cooperativa, por encima de cualquier otro interés.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>calidad, servicio y los intereses financieros de la Cooperativa, por encima de cualquier otro interés.</p> <p>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.</p> <p>12.5. Operaciones con partes relacionadas: En el marco de la transparencia y la rendición de cuentas, las operaciones realizadas con o entre partes relacionadas, incluyendo interacciones en escenarios de control y/o grupo empresarial, deberán evaluarse según criterios objetivos (por ejemplo, volumen de la operación, porcentaje sobre activos, ventas u otros indicadores relevantes) para determinar su materialidad y el nivel de revelación exigible conforme a la política de la Cooperativa y la normatividad aplicable.</p> <p>12.6. Actividades políticas: Febor no realizará, directa o indirectamente, aportaciones, pagos, ni proporcionará respaldo, de cualquier modo, a partidos o movimientos políticos, comités o personas individualmente consideradas. Febor no</p>	

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
<p>que afecte, el juicio profesional en la realización del respectivo trabajo o en cumplimiento de sus obligaciones para con Febor.</p>	<p>prestará su nombre a campañas políticas o causas religiosas.</p> <p>12.7. Regalos, beneficios, reembolsos, compensaciones: Ningún miembro del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, de los comités, 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.</p>	
<p>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</p>	<p>ARTÍCULO 14. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL DE FEBOR: Los empleados de Febor tienen acceso a información de la que dispone la Cooperativa y, a veces, también a información propiedad de terceros. Dicha información puede ser 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 está permitido acceder,</p>	<p>Se ajusta la redacción.</p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
<p>Febor o a terceros y por lo tanto, no les está permitido acceder, utilizar o revelar la información salvo que esté debidamente autorizado.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>utilizar o revelar la información salvo que se esté debidamente autorizado.</p> <p>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, debido a su trabajo, pudieran acceder a la misma.</p> <p>Se prohíbe acceder, duplicar, reproducir, comercializar o hacer uso, de manera directa o indirecta, de información propia que no esté dentro de las obligaciones laborales.</p> <p>Si se necesita llevar información fuera de las instalaciones para realizar algún trabajo, se debe devolver la información base y la generada. No se puede guardar información de o sobre Febor en el domicilio, o en medios electrónicos no suministrados por la entidad.</p>	
<p>ARTICULO 15. Nuestras obligaciones con el medio ambiente como buenos ciudadanos: En Febor</p>	<p>ARTÍCULO 15. OBLIGACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE: Febor asume un compromiso de responsabilidad social</p>	<p>Se ajusta la redacción.</p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
<p>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:</p> <p>Reducir. Nos comprometemos con el uso racional y simplificado del consumo de recursos como agua, energía y papel.</p> <p>Reutilizar. Nos comprometemos a dar buen uso a aquellos elementos que ya fueron utilizados, pero cuya vida útil todavía no ha terminado.</p> <p>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,</p>	<p>frente a las comunidades donde hace presencia directa o por delegación. En virtud de ello, se sensibiliza con las preocupaciones sociales y medioambientales, en aras de proporcionar a las partes interesadas respuestas apropiadas y oportunas. Por tal motivo, acoge los siguientes compromisos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reducir: uso racional y simplificado del consumo de recursos como agua, energía y papel. • Reutilizar: dar buen uso a aquellos elementos que ya fueron utilizados, pero cuya vida útil todavía no ha terminado. • Reciclar: disposición clasificada de los desechos inorgánicos; disposición de residuos reciclables en los sitios destinados para su posterior aprovechamiento. <p>En general, Febor se compromete a preservar el medio ambiente y a dar buena utilización a las herramientas, implementos y elementos dispuestos para el trabajo.</p>	

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
<p>en los sitios destinados para su posterior aprovechamiento.</p> <p>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.</p>		
<p>NO EXISTE</p>	<p>ARTÍCULO 16. POLÍTICA DE REVELACIÓN DE INFORMACIÓN: El órgano permanente de administración aprobará una política de revelación de información, en la que se identifique como mínimo: (i) el área responsable de desarrollar la política; (ii) el área responsable de custodiar y revelar la información; (iii) la clasificación de la información (pública, reservada, confidencial u otra); (iv) la forma, destinatarios y periodicidad de la revelación; (v) mecanismos para asegurar la calidad y representatividad de la información; y (vi) el procedimiento para calificar información como reservada o confidencial y su manejo frente a exigencias normativas de revelación.</p>	<p>Se hace mención a la política de revelación de información como materialización del principio de igualdad de trato al que se refiere la medida No. 1 de la guía.</p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
	<p>En escenarios de control y/o grupo empresarial, la revelación a terceros de información será integral y transversal en relación con el conjunto de empresas, cuando aplique, de forma que terceros externos puedan formarse una opinión</p>	
<p>NO EXISTE</p>	<p>ARTÍCULO 17. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN CON ASOCIADOS: Febor promoverá que su información corporativa financiera y no financiera se encuentre disponible a través de sus canales oficiales, incluyendo, en lo que resulte aplicable, su página web corporativa, sin incluir información confidencial o secretos industriales o aquella cuya divulgación pueda ser utilizada en detrimento de la Cooperativa.</p> <p>La Cooperativa procurará disponer y divulgar de forma clara y accesible información relacionada con: (i) estructura democrática; (ii) derechos, deberes y responsabilidades de los asociados; (iii) decisiones que se presentan y aprueban en la Asamblea General; (iv) información esperada para ejercer derechos en asambleas; (v) mecanismos para solicitudes de información y convocatorias; (vi) canales oficiales de comunicación de órganos de administración y control y tiempos de respuesta; (vii) servicios y productos; (viii)</p>	<p>En desarrollo de la política de revelación de información, se hace mención a los canales de comunicación que dispone la cooperativa en favor de sus asociados. (Medida 1.2.)</p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
	<p>política de protección de datos personales; y (ix) política de seguridad de la información.</p> <p>Febor podrá presentar a sus asociados información de la gestión anual, disponible por los medios de comunicación oficial que tenga a su disposición.</p>	
<p>NO EXISTE</p>	<p>ARTÍCULO 18. CULTURA DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS: Febor promoverá una arquitectura de control que integre ambiente de control, gestión de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y monitoreo, adaptada a su naturaleza, tamaño, complejidad y riesgos.</p> <p>El órgano permanente de administración es el responsable último de la existencia de un sólido ambiente de control dentro de la Cooperativa, de forma que: (i) se promueva una cultura de riesgos y control que alcance a toda la Cooperativa; (ii) se definan roles y responsabilidades en torno a la gestión de riesgos y control interno, con líneas de reporte claras; (iii) se consideren los riesgos que la Cooperativa está dispuesta a asumir para alcanzar sus objetivos; y (iv) se establezcan políticas y procedimientos formales y transparentes para promover viabilidad y éxito a largo plazo, garantizar independencia y eficacia</p>	<p>Se introducen disposiciones atinentes a la arquitectura de control para la gestión de riesgos que se pueda alinear con estándares internacionales como el modelo COSO. (literal e), medida 22)</p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
	<p>de funciones de control, e integridad de la información financiera y no financiera.</p> <p>En consonancia con los principios de autocontrol, autorregulación y autogestión, cada persona que participa en los procesos de Febor considerará el control como parte inherente de sus responsabilidades, campos de acción y toma de decisiones.</p>	
<p>NO EXISTE</p>	<p>ARTÍCULO 19. CANALES DE DENUNCIA ANÓNIMA E INFORMES A ÓRGANOS DE GOBIERNO: Febor contará con canales que permitan comunicar comportamientos ilegales o antiéticos o que puedan contravenir la cultura de administración de riesgos y controles, incluyendo líneas de denuncia anónimas, físicas o virtuales.</p> <p>El tratamiento de las denuncias, su análisis y la adopción de medidas correctivas se regirán por el reglamento que expida el Comité de Ética y por los procedimientos internos de control y riesgos. Un informe periódico sobre las denuncias recibidas y su estado será conocido por el órgano permanente de administración, sin perjuicio de las competencias del Oficial de Cumplimiento, la Revisoría Fiscal y demás instancias de control interno.</p>	<p>Se complementan las disposiciones en torno a los canales para asegurar la formulación de denuncias anónimas por infracciones al código de ética.</p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
<p>NO EXISTE</p>	<p>ARTÍCULO 20. DIVULGACIÓN, FORMACIÓN E INDUCCIÓN: Febor asegurará la divulgación de este Código a directivos, empleados, asociados y proveedores, y promoverá actividades de inducción y formación periódica sobre sus contenidos, en coherencia con el principio de formación e información permanente, oportuna y progresiva.</p> <p>Los órganos de administración y control, en el marco de sus competencias, promoverán prácticas que aseguren el acceso igualitario a la información por parte de los asociados y la transparencia en las actuaciones institucionales.</p>	<p>Se introduce el deber de divulgar el contenido del nuevo código de ética como parte de la arquitectura de control de Febor y su compromiso con la cultura de control.</p>
<p>NO EXISTE</p>	<p>ARTÍCULO 21. SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN: El seguimiento al cumplimiento del Código se realizará a través de los mecanismos de gobierno, control interno y administración de riesgos de la Cooperativa. El Comité de Ética presentará a la administración y al órgano permanente de administración información sobre infracciones, denuncias recibidas, medidas adoptadas y acciones de mejora, en los términos que se establezcan en su reglamento.</p> <p>La actualización de este Código podrá realizarse cuando cambios normativos, del</p>	<p>Se añaden disposiciones que posibilitan el seguimiento y actualización de los mecanismos de gobierno, control interno y administración de riesgos.</p>

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTO	JUSTIFICACIÓN
	<p>entorno o del modelo de operación lo requieran, o cuando la Asamblea determine la necesidad de fortalecer la cultura ética y de buen gobierno.</p>	

CÓDIGO DE ÉTICA Y BUENA CONDUCTA

FEBOR ENTIDAD COOPERATIVA

CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES

ARTÍCULO 1. INTRODUCCIÓN: Para efectos de la comprensión de los diferentes aspectos que consagra el presente Código de Ética y Buena Conducta, se establecen 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 quehacer 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 acogerlo en el ejercicio de sus funciones o negocios.

CONFLICTO DE INTERÉS: Situación en virtud de la cual un funcionario al servicio de la Cooperativa, **con ocasión 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 Calle 42 # 8A - 80 Piso 2 Bogotá D.C. PBX: (601) 5558160 - WTS: 310 8100 100 - www.febor.coop

Febor entre sí y con los grupos de interés. Así mismo, suministra información sobre políticas, normas y consecuencias frente 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 Buena 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 se aplican a todos los funcionarios de la entidad, sin excepción alguna. Cualquier empleado que tenga información o conocimiento sobre violación alguna al Código está en la obligación indelegable de reportarlo en forma inmediata a la Gerencia y al Oficial de Cumplimiento, sin perjuicio del deber ciudadano de denunciar ante las autoridades competentes la comisión de hechos que puedan constituir conductas punibles.

Todas las actuaciones que se realicen al interior de la Cooperativa estarán enmarcadas bajo los principios y lineamientos aquí 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.

ARTÍCULO 2. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUENA 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 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; y el respeto por sus asociados y por quienes con ella se relacionan.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN: El presente Código está dirigido a la comunidad en general y, en especial, a 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 con competencia sobre la actividad de la Cooperativa; a sus competidores y a la localidad donde está ubicada Febor.

ARTÍCULO 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 con el 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. [Decreto 962 del 2018](#).

Calle 42 # 8A - 80 Piso 2 Bogotá D.C. PBX: (601) 5558160 - WTS: 310 8100 100 - www.febor.coop

6. Guía de mejores prácticas de buen gobierno para empresas solidarias de la Superintendencia de Economía Solidaria.
7. Estatuto.
8. Acuerdos, Reglamentos y Resoluciones vigentes en la Cooperativa.
9. Reglamento Interno de Trabajo.
10. Procedimientos internos involucrados en el Sistema Integral de Administración de Riesgos (SIAR)
11. Manual de políticas del sistema de administración de riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo – SARLAFT.
12. Documentos de origen externo que se correlacionen con prácticas o disposiciones legales o contractuales a cumplir.

ARTÍCULO 5. 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 los productos, servicios y obligaciones recíprocas que se generan en toda operación comercial.

En Febor **se comparte el** compromiso, al más alto nivel, de ética e integridad **en el desarrollo de su objeto social**. Actuar con sentido ético integral es determinante para crear y mantener la confianza y la credibilidad **de todos los** asociados, clientes, empleados y demás grupos de interés. En Febor **se practican** los siguientes valores principales:

5.1. 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.

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

5.3. Respeto. En Febor **se promueve la igualdad entre las personas**, promoviendo su bienestar y compañerismo.

5.4. Compromiso. Febor **se compromete** con la excelencia para mejorar la calidad de vida de los asociados a través de nuestros servicios.

5.5. Justicia. Febor **propende** por el bien común dentro de los principios de solidaridad y equidad.

5.6. Responsabilidad. En Febor las labores diarias **se desarrollan** con cumplimiento y con certeza.

Calle 42 # 8A - 80 Piso 2 Bogotá D.C. PBX: (601) 5558160 - WTS: 310 8100 100 - www.febor.coop

5.7. Tolerancia. En Febor se manifiesta el entendimiento hacia los demás, anteponiendo el interés general de la Cooperativa y el buen ambiente de trabajo sobre las reacciones emocionales.

5.8. 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, constituye una alta prioridad para Febor. Este Código es el compromiso que asume la Cooperativa de actuar en todo momento practicando sus valores en un marco de integridad. De este modo, la Cooperativa desarrollará su actividad de acuerdo con los principios, normas, leyes y valores aquí establecidos y que todos sus directivos, asociados, empleados y proveedores serán responsables de cumplir.

ARTÍCULO 6. DERECHOS Y TRATO EQUITATIVO DE LOS ASOCIADOS: En desarrollo del principio cooperativo de administración democrática y del trato equitativo, Febor promoverá que todos los asociados cuenten con acceso igualitario a información que permita un conocimiento apropiado sobre la marcha y situación de la Cooperativa, sin establecer mecanismos que den prioridad en el acceso a unos asociados sobre otros.

Febor fortalecerá sus prácticas de información y comunicación con los asociados, mediante canales oficiales que permitan proveer información oportuna y de calidad, de conformidad con sus instrumentos internos y con los parámetros normativos aplicables.

Febor ofrecerá acceso de modo permanente a actividades de formación en economía solidaria y cooperativismo a sus asociados y trabajadores, así como a los administradores en gestión empresarial, en cumplimiento del principio de formación e información permanente, oportuna y progresiva.

Febor procurará que sus asociados conozcan sus deberes, derechos y obligaciones, y promoverá la posibilidad real de elegir y ser elegidos en los diferentes órganos permanentes de administración y control, sin imponer limitaciones distintas a las previstas en la Ley y en los Estatutos.

CAPÍTULO II. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, ACTUACIONES Y MECANISMOS DE GOBIERNO

ARTÍCULO 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

Calle 42 # 8A - 80 Piso 2 Bogotá D.C. PBX: (601) 5558160 - WTS: 310 8100 100 - www.febor.coop

en el Artículo 4 de este Código, y se fundamentan en los principios rectores del Artículo 5.

Los mecanismos de gobierno implantados 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 definidas en la Ley y en el Estatuto; en particular, Junta de Vigilancia, Revisoría Fiscal, Consejo de Administración y 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 Buena Conducta y la imposición de las consecuencias previstas por su desacato, conforme al debido proceso y a los instrumentos internos aplicables.

CAPÍTULO III. NUESTRO COMPROMISO

ARTÍCULO 7. NUESTRA RESPONSABILIDAD PARA EL CUMPLIMIENTO: Cada uno de los directivos, empleados, asociados y proveedores **se comprometerán a obedecer** este Código, así como cumplir las leyes aplicables, el Estatuto, las políticas y las directrices de la Cooperativa. Su incumplimiento **podrá desatar** responsabilidad civil y penal, **así como también podrá desembocar en sanciones disciplinarias o en la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por tratarse de una falta grave.**

Los cargos directivos **deberán demostrar**, a través de sus acciones, la importancia del cumplimiento, observando una conducta proactiva. Procurar el acatamiento implica estar disponibles para los empleados que tengan cuestiones éticas que plantear, **así** como para quienes deseen informar posibles infracciones.

Quienes ocupan cargos directivos o **hagan parte de los órganos de administración y control** 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; si fuere del caso, sólo podrán ser absueltas por el Comité de Ética creado de manera permanente, cuya
Calle 42 # 8A - 80 Piso 2 Bogotá D.C. PBX: (601) 5558160 - WTS: 310 8100 100 - www.febor.coop

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

ARTÍCULO 8. INFORME DE INFRACCIONES, CANALES Y PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS: 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 Buena Conducta a su jefe inmediato, al jefe de [este](#) 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.

La violación de la ley, los reglamentos y las disposiciones de este código, así como 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 éste 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, [en 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.

Adicionalmente, en alineación con las mejores prácticas de arquitectura de control, Febor establecerá líneas de denuncia anónimas, físicas o virtuales, que permitan a empleados, proveedores, clientes, usuarios y demás grupos de interés comunicar de forma anónima comportamientos ilegales o antiéticos o que contravengan la cultura de riesgos y controles; un informe sobre estas denuncias será conocido por el órgano permanente de administración, según la reglamentación interna aplicable.

ARTÍCULO 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 o 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. [Todos los trabajadores](#) deben tener libertad para incorporarse o retirarse de manera voluntaria, o de cualquier asociación de su propia elección y debe tener el derecho a convenir colectivamente.

Calle 42 # 8A - 80 Piso 2 Bogotá D.C. PBX: (601) 5558160 - WTS: 310 8100 100 - www.febor.coop

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 deben conocer los términos y condiciones básicas de su empleo. **Febor se compromete** a que, con la misma capacitación, reciban igual remuneración **por trabajo del mismo valor**; salvo disposiciones expresas de ley, Febor no promueve ni patrocina el empleo de menores de edad. En el mismo sentido, Febor se auto impone 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 asociadas al desempeño; se garantizará un análisis razonable y justo sobre cualquier reconocimiento económico otorgado, no sólo por el desempeño comercial sino por el cumplimiento permanente de los objetivos estratégicos de la Cooperativa.

ARTÍCULO 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, **incluyendo, entre otras, las normas referidas en el marco legal y regulatorio que rige a las entidades cooperativas, las circulares expedidas por la Superintendencia de la Economía Solidaria, el Estatuto, acuerdos y reglamentos, así como las disposiciones internas y externas relacionadas con la administración de riesgos y la protección de la información.**

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 deben actuar en estricto cumplimiento de las normas aplicables a la no divulgación de información privilegiada, así como a su utilización en beneficio propio por sí mismo o por interpuesta

Calle 42 # 8A - 80 Piso 2 Bogotá D.C. PBX: (601) 5558160 - WTS: 310 8100 100 - www.febor.coop

persona. Se define como “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.

ARTÍCULO 11. COMUNICADOS PÚBLICOS: En desarrollo de la política de información pública, está prohibido realizar comentarios que puedan afectar la toma de decisiones para cualquier interesado; difundir o comercializar información privilegiada; o 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 autoridades de inspección o de control deberán proporcionar siempre información completa, confiable, exacta, oportuna y comprensible.

CAPÍTULO IV. CONFLICTO DE INTERÉS, INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

ARTÍCULO 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 y las inhabilidades e incompatibilidades asociadas para los empleados de Febor, así como para los miembros del Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, comités que se creen, Gerente y Revisor Fiscal, en concordancia con los instrumentos internos y lineamientos de buen gobierno.

12.1. Marco conceptual: Existe conflicto de interés en un determinado proceso cuando un participante 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: 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 relaciones personales, rivalidad académica y 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.
Calle 42 # 8A - 80 Piso 2 Bogotá D.C. PBX: (601) 5558160 - WTS: 310 8100 100 - www.febor.coop

12.2. Normas a aplicar: 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 y los empleados participantes en decisiones que obliguen declarar 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. Inhabilidades e incompatibilidades y conflictos de interés ampliados: En cumplimiento de las mejores prácticas de buen gobierno, este Código comprenderá y desarrollará (mediante instrumentos internos complementarios cuando aplique) las inhabilidades e incompatibilidades, y los conflictos de interés aplicables a miembros de órganos permanentes de administración, órganos de control social, sus familiares, empleados y personas con las cuales exista algún vínculo comercial, cuando ello comprometa la independencia en la toma de decisiones o en la operación de la Cooperativa.

12.4. Contratos y órdenes 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 se aproximan a los estimados en el presupuesto y a los del mercado, y que las condiciones son equitativas y razonables.

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, que establecerán el Consejo de Administración y la Gerencia.

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

Calle 42 # 8A - 80 Piso 2 Bogotá D.C. PBX: (601) 5558160 - WTS: 310 8100 100 - www.febor.coop

empleados quienes por ningún motivo divulgarán la información recibida a otros interesados.

12.5. Operaciones con partes relacionadas: En el marco de la transparencia y la rendición de cuentas, las operaciones realizadas con o entre partes relacionadas, incluyendo interacciones en escenarios de control y/o grupo empresarial, deberán evaluarse según criterios objetivos (por ejemplo, volumen de la operación, porcentaje sobre activos, ventas u otros indicadores relevantes) para determinar su materialidad y el nivel de revelación exigible conforme a la política de la Cooperativa y la normatividad aplicable.

12.6. Actividades políticas: Febor no realizará, directa o indirectamente, aportaciones, 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.

12.7. Regalos, beneficios, reembolsos, compensaciones: Ningún miembro del Consejo de Administración, de la Junta de Vigilancia, de los comités, 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.

CAPÍTULO V. PROTECCIÓN DE ACTIVOS FIJOS Y DEL AMBIENTE

ARTÍCULO 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 incluye cualquier práctica contraria a la moral, el buen gusto y, en especial, a la contravención de los principios que promueve la Cooperativa. 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 o transmisión por cualquier medio 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.

Calle 42 # 8A - 80 Piso 2 Bogotá D.C. PBX: (601) 5558160 - WTS: 310 8100 100 - www.febor.coop

ARTÍCULO 14. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL DE FEBOR:

Los empleados de Febor tienen acceso a información de la que dispone la Cooperativa y, a veces, también a información propiedad de terceros. Dicha información puede ser 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 está permitido acceder, utilizar o revelar la información salvo que se 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, debido a 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 las obligaciones laborales.

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

ARTÍCULO 15. OBLIGACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE: Febor asume un compromiso de responsabilidad social frente a las comunidades donde hace presencia directa o por delegación. En virtud de ello, se sensibiliza con las preocupaciones sociales y medioambientales, en aras de proporcionar a las partes interesadas respuestas apropiadas y oportunas. Por tal motivo, acoge los siguientes compromisos:

- Reducir: uso racional y simplificado del consumo de recursos como agua, energía y papel.
- Reutilizar: dar buen uso a aquellos elementos que ya fueron utilizados, pero cuya vida útil todavía no ha terminado.
- Reciclar: disposición clasificada de los desechos inorgánicos; disposición de residuos reciclables en los sitios destinados para su posterior aprovechamiento.

En general, Febor se compromete a preservar el medio ambiente y a dar buena utilización a las herramientas, implementos y elementos dispuestos para el trabajo.

CAPÍTULO VI. POLÍTICA DE REVELACIÓN Y COMUNICACIÓN DE INFORMACIÓN

ARTÍCULO 16. POLÍTICA DE REVELACIÓN DE INFORMACIÓN: El órgano permanente de administración aprobará una política de revelación de información, en la que se identifique como mínimo: (i) el área responsable de desarrollar la política; (ii) el área responsable de custodiar y revelar la información; (iii) la clasificación de la información (pública, reservada, confidencial u otra); (iv) la forma, destinatarios y periodicidad de la revelación; (v) mecanismos para asegurar la calidad y representatividad de la

Calle 42 # 8A - 80 Piso 2 Bogotá D.C. PBX: (601) 5558160 - WTS: 310 8100 100 - www.febor.coop

información; y (vi) el procedimiento para calificar información como reservada o confidencial y su manejo frente a exigencias normativas de revelación.

En escenarios de control y/o grupo empresarial, la revelación a terceros de información será integral y transversal en relación con el conjunto de empresas, cuando aplique, de forma que terceros externos puedan formarse una opinión fundada sobre la realidad, complejidad, actividad, tamaño y modelo de gobierno.

ARTÍCULO 17. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN CON ASOCIADOS: Febor promoverá que su información corporativa financiera y no financiera se encuentre disponible a través de sus canales oficiales, incluyendo, en lo que resulte aplicable, su página web corporativa, sin incluir información confidencial o secretos industriales o aquella cuya divulgación pueda ser utilizada en detrimento de la Cooperativa.

La Cooperativa procurará disponer y divulgar de forma clara y accesible información relacionada con: (i) estructura democrática; (ii) derechos, deberes y responsabilidades de los asociados; (iii) decisiones que se presentan y aprueban en la Asamblea General; (iv) información esperada para ejercer derechos en asambleas; (v) mecanismos para solicitudes de información y convocatorias; (vi) canales oficiales de comunicación de órganos de administración y control y tiempos de respuesta; (vii) servicios y productos; (viii) política de protección de datos personales; y (ix) política de seguridad de la información.

Febor podrá presentar a sus asociados información de la gestión anual, disponible por los medios de comunicación oficial que tenga a su disposición.

CAPÍTULO VII. ARQUITECTURA DE CONTROL, GESTIÓN DE RIESGOS Y LÍNEAS DE DENUNCIA

ARTÍCULO 18. CULTURA DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS: Febor promoverá una arquitectura de control que integre ambiente de control, gestión de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y monitoreo, adaptada a su naturaleza, tamaño, complejidad y riesgos.

El órgano permanente de administración es el responsable último de la existencia de un sólido ambiente de control dentro de la Cooperativa, de forma que: (i) se promueva una cultura de riesgos y control que alcance a toda la Cooperativa; (ii) se definan roles y responsabilidades en torno a la gestión de riesgos y control interno, con líneas de reporte claras; (iii) se consideren los riesgos que la Cooperativa está dispuesta a asumir para alcanzar sus objetivos; y (iv) se establezcan políticas y procedimientos formales y transparentes para promover viabilidad y éxito a largo plazo, garantizar independencia y eficacia de funciones de control, e integridad de la información financiera y no financiera.

Calle 42 # 8A - 80 Piso 2 Bogotá D.C. PBX: (601) 5558160 - WTS: 310 8100 100 - www.febor.coop

En consonancia con los principios de autocontrol, autorregulación y autogestión, cada persona que participa en los procesos de Febor considerará el control como parte inherente de sus responsabilidades, campos de acción y toma de decisiones.

ARTÍCULO 19. CANALES DE DENUNCIA ANÓNIMA E INFORMES A ÓRGANOS DE GOBIERNO: Febor contará con canales que permitan comunicar comportamientos ilegales o antiéticos o que puedan contravenir la cultura de administración de riesgos y controles, incluyendo líneas de denuncia anónimas, físicas o virtuales.

El tratamiento de las denuncias, su análisis y la adopción de medidas correctivas se regirán por el reglamento que expida el Comité de Ética y por los procedimientos internos de control y riesgos. Un informe periódico sobre las denuncias recibidas y su estado será conocido por el órgano permanente de administración, sin perjuicio de las competencias del Oficial de Cumplimiento, la Revisoría Fiscal y demás instancias de control interno.

CAPÍTULO VIII. DIVULGACIÓN, FORMACIÓN, SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN

ARTÍCULO 20. DIVULGACIÓN, FORMACIÓN E INDUCCIÓN: Febor asegurará la divulgación de este Código a directivos, empleados, asociados y proveedores, y promoverá actividades de inducción y formación periódica sobre sus contenidos, en coherencia con el principio de formación e información permanente, oportuna y progresiva.

Los órganos de administración y control, en el marco de sus competencias, promoverán prácticas que aseguren el acceso igualitario a la información por parte de los asociados y la transparencia en las actuaciones institucionales.

ARTÍCULO 21. SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN: El seguimiento al cumplimiento del Código se realizará a través de los mecanismos de gobierno, control interno y administración de riesgos de la Cooperativa. El Comité de Ética presentará a la administración y al órgano permanente de administración información sobre infracciones, denuncias recibidas, medidas adoptadas y acciones de mejora, en los términos que se establezcan en su reglamento.

La actualización de este Código podrá realizarse cuando cambios normativos, del entorno o del modelo de operación lo requieran, o cuando la Asamblea determine la necesidad de fortalecer la cultura ética y de buen gobierno.

Calle 42 # 8A - 80 Piso 2 Bogotá D.C. PBX: (601) 5558160 - WTS: 310 8100 100 - www.febor.coop