Federación Nacional de Cafeteros de Colombia

CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

Escanee este código con la cámara de su celular y consulte el Código de Ética y Buen Gobierno de forma digital

Facultad compilatoria 2023

FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA

Comité Nacional de Cafeteros 2023

Ministro de Hacienda y Crédito Público
Ministro de Agricultura y Desarrollo Rural
Ministro de Comercio, Industria y Turismo
Director Departamento Nacional de Planeación

Gerente General
Germán Bahamon

Gerente Financiero y Recursos Organizacionales
Juan Camilo Becerra

Gerente Comercial
Esteban Ordoñez

Gerente Técnico
Gerardo Montenegro

Gerente de Operaciones
Carlos Arturo Azuero

Secretaria General
María Aparicio

CAPITULO I
INTRODUCCIÓN Y AMBITO DE APLICACIÓN

ARTICULO 1º. Introducción. En 1927 los productores colombianos de café se unieron y crearon una organización que los representara nacional e internacionalmente. Así nació la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, Entidad de derecho privado, sin ánimo de lucro, con personería jurídica reconocida por el Gobierno Nacional mediante resolución ejecutiva No. 33 del 2 de septiembre de 1927, publicada en el Diario Oficial No. 20.894 del 14 de septiembre de 1928, institución de carácter gremial, democrática y representativa, integrada por los productores de café del país que acrediten dicha condición con la cédula cafetera. Adicionalmente, el Gobierno Nacional desde la creación misma de la parafiscalidad cafetera (1928), y luego desde la creación del Fondo Nacional del Café (Decreto Ley 2078 de 1940) le ha contratado la prestación de servicios y administración de los recursos parafiscales del Fondo Nacional del Café, para lo cual se ha comprometido a administrar y ejecutar dichos recursos con altos estándares de transparencia, eficiencia y eficacia. Esta cuenta parafiscal constituida con recursos públicos tiene como objetivo prioritario la maximización del ingreso del productor de café y como objetivo fomentar una caficultura

eficiente, sostenible y mundialmente competitiva.

De acuerdo con lo anterior, la Federación Nacional de Cafeteros, sin perjuicio de lo que establezcan los estatutos y la Estrategia de la entidad, hoy tiene como Misión: "Procurar por el bienestar del caficultor colombiano a través de una efectiva organización gremial, democrática y representativa." y como Visión: "Para el 2017 la FNC será un gremio próspero y efectivo, que trabaja para un caficultor empoderado que toma las mejores decisiones para su desarrollo económico y social respetando el medio ambiente."

La Federación Nacional de Cafeteros representa a más de 550 mil familias cafeteras. Su prioridad es contribuir a la rentabilidad y sostenibilidad de la caficultura, al fortalecimiento del gremio y a la búsqueda de la prosperidad y bienestar de los productores de café. Así mismo, y en tanto como administradora del Fondo Nacional del Café, desarrolla actividades encaminadas a: (i) la investigación para optimizar costos de producción y maximizar la calidad del café con tecnologías adaptadas a las diferentes regiones; (ii) el acompañamiento técnico a los productores mediante el Servicio de Extensión; (iii) la comercialización del café para garantizar que el caficultor reciba el mejor precio posible por

la venta de su café, haciendo efectiva la garantía de compra; (iv) la publicidad y promoción del café de Colombia; y (v) la ejecución de programas para beneficio del caficultor, entre otros.

Para el desarrollo de las actividades propias de su objeto social, así como de las necesarias para la administración del Fondo Nacional del Café, y la generación de bienes públicos con dichos recursos, la Federación estableció una infraestructura especializada en la cadena de valor del café, creando unidades de negocio como empresas independientes y promoviendo otras, que conforman hoy día lo que se denomina la Institucionalidad Cafetera.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, es consciente de que la aplicación de los principios y valores de la ética y de los principios y buenas prácticas del buen gobierno, son un medio fundamental para generar confianza, legitimidad y construir valor en la Entidad. Adicionalmente, se da cumplimiento a la obligación establecida en el Parágrafo Segundo de la Cláusula Séptima del Contrato de Administración del Fondo Nacional del Café, celebrado con el Gobierno Nacional el 7 de julio de 2016 que prevé la adopción de un Código de Ética y Buen Gobierno, que como éste recoge, entre otros, los principios, valores, pautas éticas y lineamientos señalados en el citado contrato.1

ARTÍCULO 2º. Ámbito de aplicación. Con este Código se adoptan los principios y estándares básicos que cada uno de los destinatarios de este documento, se comprometen a respetar, obedecer, vivir y hacer suyos en las distintas instancias y actividades que realicen, evitando conductas que los desvíen de los objetivos buscados y asumiendo las consecuencias que de su desconocimiento o violación se deduzcan.

Estos principios deben aplicarse cada día, en cada acto o conducta desplegada, incluida la selección y ejercicio de las nominaciones y designaciones de los representantes y voceros en los órganos de representación y dirección de las distintas instituciones cafeteras, quienes además tendrán la vocación y el mandato de solicitar la implementación de estos estándares mínimos en las instituciones en donde representen los intereses de los caficultores, de la Federación y del Fondo Nacional del Café, así como también de cumplir tales principios y mandatos.

De igual forma, la Federación viene creando una conciencia colectiva en los Federados o Agremiados, trabajadores y demás partes relacionadas, sobre el impacto adverso del mal proceder, el rechazo social y la lucha contra toda forma de

expresión de discriminación o de actos de corrupción.

El presente Código de Ética y Buen Gobierno contiene los principios y valores que rigen las actuaciones y las pautas de conducta de la Federación, los Federados, los representantes gremiales, los trabajadores y las partes relacionadas en lo que a ellas corresponda y les resulte aplicable. En consecuencia, este Código formará parte integral de los Estatutos vigentes de la Federación y de los que en el futuro se adopten, así como también se integrará al Reglamento Interno de Trabajo para el caso de los trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros.

---

1 Cláusula Séptima. Parágrafo Segundo, Contrato de administración del Fondo Nacional del café, suscrito el 7 de julio entre el Gobierno Nacional y la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia: "La FEDERACIÓN deberá expedir un Código de Ética y Buen Gobierno que recoja los principios, valores, políticas éticas y lineamientos tales como los relativos a: (i) la transparencia que permita una información efectiva a agremiados, caficultores, trabajadores y autoridades; (ii) gobernabilidad, que garantice una organización representativa y democrática en busca de la rentabilidad y sostenibilidad del caficultor; (iii) control de la gestión, que permita a agremiados, trabajadores y autoridades, el control de la gestión y a la Federación, sus trabajadores y órganos de dirección y representación, la rendición de cuentas

oportuna y efectiva y; (iv) principios éticos, entendidos como las creencias básicas y los valores éticos sobre los cuales se construye la forma correcta en que se debe hacer el relacionamiento interno y externo y la administración y buen uso de los recursos de los cafeteros; y en general, todos aquellos que contribuyan a elevar los estándares de transparencia en su gestión como la entidad representativa del gremio cafetero, legitimada para administrar los recursos del FONDO".

CAPÍTULO II
LA ÉTICA

ARTÍCULO 3º. - Definición de Ética: Para nosotros, los destinatarios de este Código, ética es la forma en la cual debemos relacionarnos y comportarnos como parte de esta organización, tanto desde el punto de vista personal como profesional, basados en nuestros propios valores y principios que nos permita a nosotros y a la Federación elevar los estándares para ser los legítimos representantes y voceros de los intereses de los caficultores del país.

ARTICULO 4º.- Marco ético: La Federación en los distintos roles, a saber: como entidad gremial de derecho privado, como empleadora, como administradora de los recursos del Fondo Nacional del Café y cualquiera otro que sus estatutos y la ley le permitan, mantendrá una ética institucional, lo que significa que debe ser responsable ante la sociedad, con una actuación coherente con los principios y valores fundamentales que se consagran en el presente código, con las leyes que nos rigen y con toda la normativa contenida en los Estatutos, el Contrato de Administración del Fondo Nacional del Café, el Contrato de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, y las demás normas legales, contractuales y reglamentarias que se le puedan aplicar.

Para los Federados, representantes gremiales y los trabajadores, el relacionamiento en el desarrollo de sus actividades se enmarca también dentro de los principios, valores y las pautas éticas establecidos en el presente Código. Así mismo, la Federación busca que predomine el espíritu de colaboración y trabajo en equipo, reflejados en la cultura organizacional. Igualmente para los contratistas, practicantes, proveedores, pasantes, clientes y demás partes relacionadas es la guía ética que regirá las relaciones con todos y cada uno de ellos.

ARTÍCULO 5º.- Principios y Valores éticos: Son las reglas que sirven para definir la conducta, la forma correcta en que se debe actuar; en la manera de portarnos bien. Constituyen uno de los elementos de la cultura organizacional determinando aquellas formas deseables de ser y actuar de las personas como atributos o cualidades, que posibilitan la construcción de una convivencia gratificante. Nuestros valores, que nos comprometemos a respetar y a buscar en su máxima realización, algunos de los cuales pueden ser tomados como principios o virtudes, son:

- **Transparencia:** Es ponernos en evidencia ante nosotros mismos y ante los demás, con nuestros actos y sus motivaciones, sin intentar ocultarlos ni disfrazarlos. Somos una entidad de puertas y decisiones abiertas. Somos transparentes cuando actuamos, generamos confianza, damos a conocer la información de manera clara, oportuna y correcta. Sin que esto signifique revelar secretos industriales, información sensible, reservada o privilegiada.

• **Respeto:** En la Federación, individual y colectivamente, procuramos el respeto entre las personas con las que interactuamos, por su integridad física, anímica y moral, por sus convicciones y creencias; por la libertad de pensamiento y acción, por la dignidad y buen nombre, evitando participar en acciones encaminadas a perturbar estos derechos. Así mismo, debemos procurar el respeto por la Institución, sus bienes, sus valores y sus normas.

• **Integridad:** Es el comportamiento visible que nos muestra como personas que actuamos correctamente, es decir, que realizamos todo aquello que consideramos bueno para nosotros y que no daña a los demás. Es el Actuar que nos hace confiables porque estamos de acuerdo con las normas éticas y sociales.

• **Búsqueda del bien común:** En la Federación buscamos el bien común cuando trabajamos por el bienestar del Caficultor y por la promoción y construcción del interés general.

• **Probidad:** Es actuar de manera íntegra, recta y honesta.

• **Moralidad:** Es comportarse con coherencia con los preceptos de la moral establecida y aceptada. Con aquella

conciencia que nos permite saber qué acciones son correctas o buenas y cuáles no lo son.

• **Compromiso:** Nos identificamos con los fines y propósitos de la entidad, ponemos empeño en lo que hacemos y vamos más allá de nuestras obligaciones. Creemos y compartimos la misión, visión y los objetivos de la entidad, y buscamos en cada una de nuestras actuaciones que se ayude a la consecución de los mismos y a mejorar la imagen de la entidad ante la comunidad. Así mismo somos comprometidos cuando logramos cumplir con la estrategia y las metas que nos proponemos; cuando realizamos el trabajo de manera efectiva; cuando respondemos adecuadamente las solicitudes de nuestros caficultores y jefes; cuando hablamos bien de nuestra entidad, cuando hay una clara actitud de servicio y cuando obramos en beneficio del Caficultor.

• **Equidad:** Es buscar la promoción de la valoración de las personas sin importar las diferencias culturales, sociales o de género.

• **Buena fe y lealtad:** Actuación con honradez, fidelidad, honor y convicción de verdad.

• **Responsabilidad:** En la Federación somos responsables cuando asumimos y cumplimos los compromisos adquiridos con diligencia y cuidado, cuando tomamos decisiones orientadas a la mitigación del riesgo que puede afectar a los caficultores, el patrimonio de la Federación y del Fondo Nacional del Café; cuando implementamos medidas administrativas que tengan impacto en los trabajadores o cuando desarrollamos actividades y contratos con terceros, de manera efectiva y austera.

ARTÍCULO 6º.- Pautas Éticas. Entendidas como los medios o modelos que cada uno de nosotros nos imponemos y aceptamos seguir por el solo hecho de pertenecer o trabajar para la Federación y/o la Institucionalidad Cafetera, independientemente de cuál sea el cargo, rol o nivel de autoridad, de tal suerte que cualquier comportamiento que se aparte deberá ser objeto de rechazo.

Dentro de las pautas de este comportamiento, cada persona debe contar con la orientación, consejo y procedimiento adecuado para enfrentar situaciones antiéticas, buscando resolver las mismas, en pro del cumplimiento ético. La Federación contará con los mecanismos necesarios para la detección y solución de conductas antiéticas.

La Federación define las siguientes pautas éticas, como parte del comportamiento obligatorio, sin perjuicio de lo que se establezca como norma en Estatutos, contratos y leyes:

A. Conflicto de Interés: En la Federación tenemos prohibido actuar y tomar decisiones estando presente un conflicto de interés. Se considera que existe conflicto de interés en todas aquellas situaciones en las que estén en potencialidad de entrar en colisión, de forma directa o indirecta, el interés de la Federación o de cualquiera de sus entidades o dependencias, o los del Fondo Nacional del Café con el interés particular del directivo, trabajador o contratista.

También hay conflicto, cuando exista cualquier circunstancia que pueda restarle independencia, equidad u objetividad a la actuación de un trabajador, Federado o agremiado, o representante gremial de la Federación, y ello pueda ir en detrimento de los intereses de la entidad o del interés general.

Asimismo puede existir conflicto de interés en las operaciones que involucren al Gobierno Nacional y las que celebre la Federación con los Federados o agremiados, entidades filiales, subsidiarias, subordinadas o vinculadas en Colombia o en el exterior, los administradores, o cónyuges y parientes en determinados grados. Para que se configure el conflicto no es necesario que los intereses estén contrapuestos, basta con que coexistan y nublen o interfieran una decisión independiente y libre.

La Federación debe contar con un sistema que le permita en todos los niveles de la organización y de la institucionalidad, la identificación, revelación y gestión del conflicto de interés para los diferentes roles y escenarios en los que cada persona intervenga. Lo anterior con el fin de evitar que se configure una actuación en presencia de un conflicto de interés sin que éste haya sido debidamente informado, revelado y gestionado.

De conformidad con lo anterior, nadie debe participar en contratos, negociaciones o en decisiones en las cuales se encuentre inmerso en un

conflicto de interés. Así las cosas, para el manejo del conflicto de interés la persona debe:

− Identificar la situación de conflicto.
− Revelar al órgano colegiado al cual pertenecen, comité o al jefe jerárquico inmediato, sobre el conflicto de interés, mediante documento escrito o de manera verbal, caso en el cual se deberá dejar la constancia escrita correspondiente.
− Abstenerse de intervenir o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a la Federación, la Institucionalidad Cafetera, o a las personas o entidades con las que exista conflicto.
− Abstenerse de acceder o divulgar información calificada como confidencial que afecte la situación del conflicto o el interés superior a proteger.

Manifestado y revelado el conflicto de interés, la persona correspondiente deberá abstenerse de participar o influir en la decisión correspondiente. Si el conflicto es de tal entidad y permanencia en el tiempo, la persona correspondiente deberá considerar la renuncia a su designación para no

interferir en la buena marcha y transparencia de las decisiones de la institución, comité o cuerpo colegiado.

Si la decisión del cuerpo colegiado involucra un beneficio o interés de carácter particular, de un miembro del Comité Municipal, el otorgamiento de dicho beneficio para ese miembro deberá ser adoptado por el Comité Departamental. Si se trata de un miembro de un Comité Departamental, la decisión deberá ser adoptada por el Comité Directivo. Si se trata de un miembro del Comité Directivo, el conflicto deberá revelarse ante el Comité en pleno y la decisión será adoptada sin la presencia del potencial beneficiario.

B. Influencia personal: Los trabajadores y representantes gremiales en cada uno de los escenarios o roles que desempeñen en nombre y para la Federación y la Institucionalidad Cafetera, se abstendrán de recomendar o solicitar tener en cuenta, o promover alguna contratación en la cual puedan tener un interés particular, bien sea de orden

económico, familiar, profesional, etc.

C. Obsequios y Atenciones: Las decisiones de la Federación y de sus órganos de dirección y deliberación, están basadas en criterios claros, responsables y objetivos no influenciadas por factores tales como obsequios, atenciones, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos tendientes a obtener resultados de interés particular.

En consecuencia, los representantes gremiales y trabajadores de la Federación no podremos dar, ofrecer, pedir o aceptar, en forma directa o indirecta, obsequios, favores, atenciones, donaciones, invitaciones, viajes o pagos en desarrollo de las actividades realizadas con la Federación que puedan influir en decisiones para facilitar negocios u operaciones en beneficio propio o de terceros.

No están incluidos en esta prohibición:

− Regalos o invitaciones institucionales o publicitarias que hagan parte del giro ordinario de los negocios y que tengan un objetivo comercial definido, por valores de mínimo costo, o atenciones de costos que no sobrepasen el valor de un salario mínimo mensual

vigentes.

– Invitaciones a capacitaciones técnicas o misiones comerciales, siempre y cuando la Federación o una empresa de la Institucionalidad Cafetera cubran los gastos de pasajes, transportes y viáticos. Invitaciones a actividades gremiales que realicen los empleados de la Federación y los representantes gremiales.

– Objetos, condecoraciones o atenciones de escaso valor, sean estos promocionales o los usuales en épocas como navidad, congresos, juntas, comités, comisiones y aniversarios de la compañía que lo ofrece. Lo anterior siempre y cuando no sobrepasen el valor de un salario mínimo mensual vigente.

– Las que de manera general señale vía interpretación el Comité de Ética, con carácter general.

En caso de presentarse alguna duda frente a la conveniencia de aceptar alguna de estas excepciones, o de su interpretación, se debe consultar al órgano colegiado o comité al cual pertenece o al jefe jerárquico inmediato, sin perjuicio de que estas dudas se pongan en conocimiento del Comité de Seguimiento a fin de impartir

directrices de carácter general.

En todo caso la Entidad facilitará un espacio para reportar las atenciones e invitaciones que se hagan o se acepten. Esta información deberá ser reportada al Comité de Ética, para lo de su competencia.

D. Manejo de Recursos: El manejo de recursos, en particular los recursos públicos, y los recursos ajenos, sean públicos, privados o institucionales, debe darse siguiendo de manera estricta los procedimientos y principios de la contratación. Bajo esta pauta, la Federación y toda persona que maneje dichos recursos debe efectuar una adecuada planeación presupuestal y contractual, para evitar el uso desmedido e inadecuado de los mismos. La utilización de todos los bienes y activos de la institución (bienes muebles e inmuebles, tangibles e intangibles, derechos de autor y propiedad intelectual, correos, instalaciones de trabajo o esparcimiento, dotación, etc.) deberán ser utilizados atendiendo no solamente las obligaciones previstas en los reglamentos internos según corresponda, sino con altos estándares éticos y buen manejo de lo ajeno, teniendo en cuenta que en todo

caso se trata de bienes que tienen que estar al servicio del interés general de los caficultores.

E. Manejo de la información: La Federación respeta, mantiene y protege adecuadamente la privacidad y la información suministrada. Del mismo modo los Representantes Gremiales y trabajadores se responsabilizan por no divulgar información estratégica, privilegiada o confidencial a la que tengan acceso por las funciones que ejercen y las propias de su cargo.

F. Relaciones Interpersonales: La Federación fomenta un ambiente laboral basado en valores y promueve una convivencia laboral sana y armónica en los sitios de trabajo. En este sentido, reconoce la importancia de la comunicación asertiva con quienes convivimos y la solución oportuna de los conflictos que se susciten.

G. Gestión del recurso humano: La Federación tanto en el contrato de trabajo como en los reglamentos internos, incluido el de trabajo, velará porque haya reglas claras respecto de la remuneración ordinaria y extraordinaria, los derechos y obligaciones,

descuentos, capacitación, inducción, protección a la salud, prevención de accidentes, seguridad en el trabajo, desarrollo personal y crecimiento dentro de la organización y derecho de asociación, entre otros.

H. Acoso Laboral: La Federación promueve un ambiente de trabajo donde no hay lugar a manifestaciones de violencia, discriminación, acoso físico, sexual, psicológico, moral o de cualquier otro tipo, así como abuso de autoridad en el trabajo u otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales, la intimidad y las creencias y convicciones de representantes gremiales, trabajadores y colaboradores.

En el caso de un conflicto laboral por acoso de trabajadores, la Federación cuenta con un Comité de Convivencia Laboral, como un mecanismo formal y preventivo para dirimir los conflictos al interior de la organización manteniendo los principios de confidencialidad, efectividad y conciliación en las situaciones conflictivas. Todo lo anterior sin perjuicio de las consecuencias legales que ameritan cualquiera de estas conductas.

I. No Discriminación y Equidad: En la Federación no se tolera ningún trato discriminatorio por condición de género, raza, color, nacionalidad, origen social, edad, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus representantes gremiales y trabajadores. La Federación no contrata menores de edad ni tolera el trabajo forzado o por coerción. Los procesos son equitativos, transparentes y respetan todos los Derechos Humanos y Laborales en búsqueda de las competencias que se requieren para el logro de los objetivos. La Federación buscará los mecanismos e instrumentos que se requieran para promover la equidad de género.

J. Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente: La Federación tiene el compromiso de mantener la integridad y bienestar físico, mental y social de sus trabajadores, como aporte a su desarrollo integral y familiar. Para esto, promueve la protección del medio ambiente, la higiene ocupacional, la seguridad industrial y la prevención de los riesgos asociados al trabajo, contando con la participación activa de los trabajadores mediante el autocuidado y la autogestión.

Adicionalmente, prohíbe consumir dentro de las instalaciones de la Federación y durante el cumplimiento de sus responsabilidades gremiales y laborales, cigarrillo, alcohol y drogas psicoactivas. Promueve igualmente que haya un equilibrio entre el trabajo y el tiempo libre para que éste sea mejor aprovechado para el desarrollo personal y familiar.

K. Inhabilidades e Incompatibilidades: Se entiende por inhabilidad la situación o circunstancia que impiden a una persona natural, desempeñar ciertos cargos o ciertas funciones en forma temporal o definitiva, y responden a razones de conveniencia pública, legal y ética, relacionadas con sanciones preexistentes o vinculaciones que afecten la independencia en las decisiones, verbigracia, lazos de parentesco o conocimiento o decisiones anteriores sobre los temas.

La incompatibilidad, por su parte es el impedimento o prohibición moral, legal o de conveniencia que tiene la persona natural cuando está desempeñando un cargo o empleo y aun después de haber cesado en su ejercicio.

Las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades son prohibiciones motivadas por razones de transparencia y

del interés general y en consecuencia su régimen y aplicación está expresa y taxativamente consagrado en los Estatutos, reglamento interno de trabajo y el Contrato de Administración del Fondo Nacional del Café y rige para todos los destinatarios de este Código.

Salvo que en los estatutos se dijere otra cosa, corresponderá al Tribunal Disciplinario como órgano competente, resolver los casos de actuación bajo situación de inhabilidades e incompatibilidades, así como las violaciones y faltas de carácter ético respecto de los Federados y los representantes gremiales.

PARÁGRAFO. LINEA ÉTICA: La Federación dispondrá de mecanismos de atención especial como el correo electrónico Buzon.Etica@cafedecolombia.com, que será atendidos por personal idóneo y cuya información será analizado por el Comité de Ética. De manera adicional se crea el correo electrónico Buzonetica.Gerente@cafedecolombia.com, el cual solo será consultado por el Gerente General quien guardará la reserva de la identidad del informante si así le es solicitado. De esta manera se da confianza para que cualquier persona pueda comunicar comportamientos ilegales o antiéticos o que puedan contravenir la cultura de

administración de riesgos y controles. Lo anterior sin perjuicio de otros mecanismos que faciliten la comunicación con la administración y Alta Dirección de la Federación y sus órganos internos y externos de control. En el futuro podrán crearse otros mecanismos que la Entidad considere necesarios para promover la ética y el buen gobierno.

CAPITULO III
DERECHOS, DEBERES Y TRATO EQUITATIVO

ARTÍCULO 7º. - Derechos de los Agremiados o Federados: La Federación, a través de los distintos órganos de gobierno, reconoce a los Federados o agremiados, entre otros, los siguientes derechos:

• Elegir a sus representantes ante los Comités Cafeteros, de conformidad con lo establecido en los Estatutos de la Federación.

• Ser elegidos como miembros de los Comités Departamentales o Municipales de cafeteros, de conformidad con lo establecido en los Estatutos.

• Solicitar y recibir oportunamente la información pertinente

para el ejercicio de sus derechos y deberes.

• Delegar su representación y el otorgamiento de la cédula cafetera de conformidad con lo establecido en los Estatutos o reglamentos internos de la Federación.

• Acceder a los programas que adelante la Federación, de acuerdo con sus políticas y requisitos.

• Ser escuchados por sus representantes gremiales para buscar la solución a los problemas planteados o para aportar a la construcción de resultados que beneficien a las familias cafeteras.

ARTÍCULO 8º.- Deberes de los Federados o Agremiados: Los Federados deben observar las disposiciones legales y estatutarias, así como las políticas y directrices que se impartan, actuando con lealtad y honestidad frente a los caficultores, y a la Federación, absteniéndose de participar en actos o conductas que de manera particular pongan en riesgo los intereses, valores y objetivos de la Federación, su buen nombre, su legitimidad, o impliquen la divulgación de información reservada de la misma.

ARTÍCULO 9º.- Derechos de los Representantes Gremiales: Los representantes gremiales para el ejercicio de su cargo tienen los siguientes derechos:

• Contar con la información necesaria y pertinente para el cumplimiento adecuado de sus funciones.

• Ser convocados a las distintas reuniones y sesiones de conformidad con lo establecido en los Estatutos y en los reglamentos que para tales efectos se expidan.

• Obtener la orientación por parte de la Federación para el ejercicio de sus funciones y para la toma de decisiones.

ARTÍCULO 10º.- Deberes de los Representantes Gremiales: Los representantes gremiales deben obrar de buena fe, con lealtad, honestidad y con diligencia. Sus actuaciones se cumplen en interés del gremio, teniendo en cuenta los intereses de los Federados. En el cumplimiento de su función deben:

• Velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales y estatutarias.

• Guardar y proteger la reserva comercial e industrial del gremio.

• Abstenerse de utilizar indebidamente información privilegiada.

• Dar un trato equitativo a los Federados y respetar el ejercicio del derecho de información e inspección que a todos ellos les corresponda.

• Abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia no leal con el gremio y/o la Federación e Institucionalidad Cafetera o en actos respecto de los cuales exista conflicto de interés.

• Dar buen uso de los bienes y activos de la Federación y de los caficultores.

• Adoptar las decisiones atendiendo a los principios, valores y pautas éticas de que trata este Código.

ARTÍCULO 11º. - Derecho y Deberes de los trabajadores: Los trabajadores tendrán los derechos y deberes contenidos

en este Código, en los respectivos contratos y en el reglamento interno de trabajo. Lo anterior sin perjuicio de lo que establezca la ley.

ARTÍCULO 12º. - Trato Equitativo: La Federación proporciona un trato igualitario a todos los Federados o Agremiados sin privilegiar los intereses de ninguno sobre los de los demás. Por lo tanto busca que obtengan respuesta frente a cualquier petición, inquietud, reclamo o solicitud de información que fuere pública, a través de diferentes instrumentos e instituciones creados en los Estatutos y en la ley, y, en general, proporcionando toda aquella información que no tenga alguna restricción de confidencialidad o reserva legal, estatutaria o contractual o que pueda ir en detrimento de sus intereses.

CAPÍTULO IV
BUEN GOBIERNO

ARTÍCULO 13º. - Principios del Buen Gobierno. Es el conjunto de prácticas para administrar adecuadamente la entidad. Este código en lo que al buen gobierno se refiere, contiene la estructura de distribución de derechos y responsabilidades de todos los actores, así como la forma de

relacionamiento recíproco. Permite y facilita la mitigación de conflictos de intereses y exposición a los riesgos de malos manejos. Estos principios permiten que la Federación pueda proyectarse en el largo plazo facilitando que las decisiones se adopten en pro del interés colectivo, alineando de manera adecuada los intereses y objetivos comunes para el bien de los caficultores.

Los principios de buen gobierno que la Federación acuerda privilegiar, partiendo del cumplimiento y realización de sus principios y valores éticos, son:

• La búsqueda permanente de la Eficiencia y la Eficacia.

• Comunicación e información pertinente, transparente y oportuna.

• Actuación con Responsabilidad social, incluido el respeto al medio ambiente.

• Actuaciones con espíritu innovador para la creación de valor y la proyección de la institución en el largo plazo.

ARTICULO 14º. - Estructura Gremial: La Federación como entidad gremial, con el fin de lograr una participación ampliamente democrática, pluralista y deliberante de todo el gremio cafetero y de los Federados o agremiados, tiene establecido en sus Estatutos vigentes y sin perjuicio de cualquier cambio que en el futuro se introduzca por el Congreso Nacional de Cafeteros y/o la ley, la siguiente estructura de gobierno:

• Congreso Nacional de Cafeteros.
• Comité Nacional.
• Comité Directivo.
• Comités Departamentales de Cafeteros.
• Comités Municipales de Cafeteros.
• Los demás comités, comisiones y subcomités que se creen para facilitar la comunicación y el buen gobierno de la Entidad.

ARTÍCULO 15º.- Funcionamiento y finalidad de la Estructura Gremial: Las funciones, sesiones, mayorías, quórum, convocatorias y demás formas de funcionamiento del gobierno gremial están establecidos en los Estatutos y reglamentos que se expidan, con miras a permitir la amplia participación de los Federados o agremiados y la

gobernabilidad del gremio caficultor, manejando las distintas tensiones y buscando el mayor equilibrio, con altos estándares de transparencia, democracia y apego a los principios y valores que proclama el presente Código, sin perjuicio de la obligación y cumplimiento de la ley.

ARTÍCULO 16º.- Beneficios de Representantes Gremiales: Los Representantes gremiales del Comité Nacional, Comité Directivo y Comité Departamental perciben como única contraprestación por el ejercicio de su labor gremial a título de honorarios por sesión ordinaria o extraordinaria efectivamente asistida con voz y voto, la que determine el Congreso Nacional de Cafeteros o quien se indique en los Estatutos o reglamentos, los cuales deberán establecer de manera clara y transparente las políticas de gastos por viáticos, transportes, alojamiento, etc., en donde las diferencias obedezcan a factores objetivos.

En este sentido se abstendrán de recibir cualquier otra remuneración, o dádiva por parte de la Federación o de cualquier otra institución por su gestión de tal manera que se asegure una actuación independiente y libre de cualquier conflicto o influencia. No podrán acceder a ningún otro beneficio o estipendio que no esté presupuestado y

previsto para todos los representantes que estén en el mismo nivel y funciones y esté previamente autorizado, como es el caso de los honorarios cuando representen a la Federación en Juntas Directivas, comisiones o comités.

ARTÍCULO 17º.- Alta Dirección y Representación legal: La gestión administrativa de la Federación está en cabeza de la Alta Dirección, con la composición y funciones que establecen los estatutos. Actualmente está compuesta por el Gerente General, los Gerentes de área, los Directores ejecutivos, el secretario general y demás directores que se establezcan en la estructura.

Para la designación de la Alta Dirección se tiene en cuenta la formación, experiencia, competencias, principios y valores, siguiendo altos estándares de selección previamente aprobados y comunicados.

El Gerente General representa legalmente a la Federación y actúa como vocero ante las autoridades nacionales e internacionales y ante terceros, con facultad para delegar en otros trabajadores y apoderados especiales.

El Gerente General debe tener los suplentes y apoderados que establezcan los Estatutos, quienes deben ejercer estas

facultades con apego a los principios de ética, buen gobierno, competencias y atribuciones que tiene establecidos la Federación. Así mismo rinden cuenta de su gestión de manera eficaz y oportuna. Para tales efectos la entidad debe establecer los mecanismos que permitan la evaluación y retroalimentación permanente, así como la rendición de cuentas de su gestión.

ARTÍCULO 18º.- Política Salarial: El Comité Directivo aprueba la política salarial y de compensaciones para todos los cargos de la Federación. Esta política promueve el desarrollo, permanencia y bienestar del ser humano y remunera las competencias y atribuciones que se ejerzan buscando el equilibrio entre los derechos y obligaciones de cada quien sin ningún tipo de discriminación.

ARTÍCULO 19º.- Gestión por procesos y Gestión de proyectos: La Federación, en la estrategia de generación de valor, de incrementar la productividad, y de posicionarse como una entidad reconocida por la excelencia, se ha consolidado como una organización enfocada a la innovación y gestión por procesos. Actualmente ha logrado, entre otras, las certificaciones en ISO 9001:2008 – Gestión de la Calidad, ISO 14001:2004 – Gestión ambiental, OHSAS 18001:2007 –

Salud y seguridad ocupacional.

De igual forma, las Inspecciones Cafeteras de Santa Marta, Cartagena y Buenaventura, dependencias de la Federación, se encuentran certificadas en el Sistema de Gestión en Control de Seguridad (SGCS) BASC (BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE) bajo la norma y estándares BASC Versión 4-2012 RMS – C-TPAT, con el Alcance de Agente Aduanal, en los procesos de recibo de café, elaboración y trámite de documentos para la exportación de café.

Buencafé Liofilizado como empresa de alimentos, adicional a las certificaciones de sistemas de gestión enunciados en párrafos anteriores cuenta con los siguientes estándares certificados: IFS (International Food Standars) BRC FOOD (Global standard for food safety), ISO 22000 (food safety management), HACCP (control de puntos críticos de control en proceso).

Aunado a lo anterior, la Federación es reconocida a nivel nacional e internacional como una de las entidades que se destacan por la correcta, eficiente y eficaz ejecución y desarrollo de proyectos, por lo que debe desplegar todos los estándares que le permitan continuar por este sendero para

el beneficio del Gremio Cafetero y del país en general.

ARTICULO 20º.- Manejo y Revelación de la información: La Federación en sus diferentes roles, es decir, como entidad gremial, de derecho privado, como empleadora, como administradora de los recursos del Fondo Nacional del Café, como patrocinadora o aportante de otras entidades, etc., debe establecer políticas, procedimientos y mecanismos a través de los cuales pone a disposición de los interesados la información relacionada con el ejercicio de las funciones y la forma como cumple los principios objetivos y obligaciones institucionales. Igualmente deberá tener políticas claras respecto de la información que puede y debe divulgar y aquella que está sometida a reserva.

Los trabajadores, terceros, representantes gremiales, deberán observar de manera estricta las disposiciones legales y contractuales relacionadas con la información reservada, confidencial y privilegiada, siendo conscientes de las consecuencias de carácter legal (penal, fiscal, disciplinaria) que conllevaría su divulgación, utilización indebida o violación. Para tales efectos la Entidad deberá en los distintos contratos o espacios de reunión informar las restricciones y obligaciones a que cada quién estará sujeto según la

actividad y obtener de sus trabajadores, representantes, etc., el compromiso correspondiente.

ARTÍCULO 21º.- Comunicación a los Federados o Agremiados: La interacción y comunicación entre los Federados o agremiados y la Federación se realiza a través de los Comités Municipales, los Comités Departamentales, el Comité Directivo, el Comité Nacional, el Congreso Nacional de Cafeteros, y quienes ejercen su representación.

Para que los Federados o Agremiados tengan acceso fácil, rápido y oportuno a la información que genera la Federación, se han dispuesto canales de comunicación tales como la página web, las redes sociales, los boletines de prensa, los eventos presenciales y virtuales, así como las actividades de comunicación y educación que se adelanten a través de los distintos equipos conformados para tales efectos. Lo anterior sin perjuicio del desarrollo que haga la Federación de otros canales de comunicación que resulten necesarios para garantizar el adecuado cumplimiento y observación de los principios de Ética y Buen Gobierno aquí señalados.

ARTÍCULO 22º.- Medios de información y retroalimentación: La Federación, para garantizar y hacer

efectivo el control social a la gestión de ésta, divulga en igualdad de condiciones de tiempo, modo y lugar, los programas de asistencia técnica y actividades que benefician a los caficultores, da a conocer la información económica relacionada con el café, informa sobre las actividades gremiales y administrativas, y brinda a los caficultores, grupos de interés y el público en general, acceso ágil y eficaz a la información. Esta divulgación se realiza a través de diferentes canales y medios, tales como pero sin circunscribirse a ellos:

• Las páginas web: www.federaciondecafeteros.org y www.cafedecolombia.com

• Las oficinas de atención a los caficultores a nivel nacional donde éstos pueden realizar sus consultas directamente al Servicio de Extensión.

• El Programa Profesor Yarumo: Es un espacio radial y televisivo que permite divulgar entre los caficultores y demás públicos de interés, los programas y tecnologías que adelanta la Federación en beneficio de los caficultores para lograr una caficultura eficiente, sostenible y competitiva.

• Cuenta en Twitter (@fedecafeteros), Intranet y canales internos.

• Mecanismos de atención de información para solución de inquietudes, respuestas a derechos de petición, entre otros.

• Red de espacios de comunicación (radiales, medios escritos, etc.) que tienen cada uno de los Comités de Cafeteros.

CAPÍTULO V
SISTEMAS DE CONTROL

ARTÍCULO 23º.- Sistema de Control Interno: El control debe estar conformado como un sistema y estar implícito en cualquier actividad, área, proceso, proyecto que adelante la entidad. La Federación debe contar con políticas, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación establecidos por el Comité Directivo y la Alta Dirección que proporcionen seguridad razonable en cuanto a la consecución de los objetivos estratégicos de la entidad, tendiente a garantizar la eficiencia y efectividad de las operaciones, la confiabilidad de la información, el cumplimiento de leyes y regulaciones aplicables y la salvaguarda de activos.

El Sistema de Control Interno está compuesto por cinco aspectos debidamente interrelacionados: El ambiente de control, la identificación, valoración y gestión de riesgos, las actividades de control, la información y comunicación, y el monitoreo.

ARTÍCULO 24º.- Ambiente de Control: El Comité Directivo y la Alta Dirección son los responsables de la existencia de un sólido ambiente de control dentro de la Federación, que promueva una cultura de gestión de riesgos y control para la organización, con líneas de reporte claramente establecidas. La evaluación del desempeño, la medición de satisfacción de clientes, los mecanismos de vinculación y evaluación de proveedores, son algunos de los medios para la generación de este ambiente de control.

ARTÍCULO 25º.- Identificación, Valoración y Gestión de Riesgos: Es responsabilidad de cada uno de nosotros identificar y participar en la gestión de los riesgos asociados a las actividades que estén bajo nuestra responsabilidad.

El Comité Directivo es responsable de definir la política de gestión de riesgos, sus límites, seguimiento y planteamientos de mejoras.

La Alta Dirección es la responsable de que los procesos de gestión de riesgo sean consistentes con la estrategia, la política de riesgos definida y los límites máximos aprobados.

ARTÍCULO 26º.- Actividades de Control: Las actividades de control están inmersas a todo lo largo y ancho de la Federación, en todos los niveles y en todas las funciones. Incluye aprobaciones, autorizaciones, verificaciones, reconciliaciones, revisión del desempeño de operaciones, seguridad de activos y segregación de responsabilidades.

Para la escogencia, promoción, o designación que realice la Federación en los términos que lo indiquen los estatutos, de sus representantes en juntas, comités, consejos de administración de cooperativas y entidades sin ánimo de lucro, según corresponda, debe propender y buscar que la conformación de dichos órganos colegiados sean multidisciplinarios y que tengan las competencias, conocimientos, experiencia, liderazgo, solvencia moral e independencia para ejercer dicha representación.

La Federación debe establecer la política de actuación para quienes la representen en los distintos cuerpos colegiados o entidades, de tal forma que puedan rendir cuentas adecuadas

de su gestión y representación.

Así mismo la Federación tiene como compromiso con sus relacionados la transparencia y reglas claras dentro de una relación de beneficio mutuo que permita: (i) Asegurar transparencia en la cadena de suministros y en la aplicación del Sistema de Administración de Riesgos de LA/FT2 y Contrabando. (ii) Asegurar estándares internacionales en el sistema de gestión en el control de seguridad (SGCS) en la operación conjunta. (iii) Asegurar el cumplimiento de las condiciones contractuales de las partes y (iv) Promover prácticas responsables de nuestros contratistas.

ARTÍCULO 27º.- Información y Comunicación del Sistema de Control Interno: La Federación cuenta con las políticas y mecanismos necesarios para la información y comunicación del sistema de control interno a todas las partes involucradas.

Todos los trabajadores de la Federación debemos recibir mensajes claros de la Alta Dirección respecto a que las responsabilidades de control deben asumirse de manera eficaz, en donde cada uno debe ejercer el autocontrol y entender su propio papel en el sistema de control interno, lo mismo la forma cómo sus actividades individuales se

relacionan con el trabajo de los demás.

ARTÍCULO 28º.- Monitoreo: El sistema de control interno es monitoreado permanentemente mediante actividades de supervisión que realiza la Alta Dirección.

Las evaluaciones independientes y el control, según los recursos ejecutados y los roles que desempeñe, son realizados por la Auditoría Interna, la Revisoría Fiscal, la Contraloría General de la República y por otras Auditorías.

ARTÍCULO 29º.- Auditoría Interna: La auditoría interna se considera como una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y asesoría concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la Federación. Ayuda a la organización a cumplir sus objetivos, aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de Gestión de Riesgos, Control y Gobierno.

La Federación, en su calidad de administradora del Fondo Nacional del Café y de conformidad con las disposiciones legales y contractuales, efectúa a través de la Auditoría Interna, el seguimiento sobre la administración, manejo, inversión y contabilización de los recursos parafiscales del

Fondo Nacional del Café y la verificación de la correcta liquidación, debido pago, recaudo y consignación de la contribución parafiscal cafetera y de las regalías que se deban pagar al Fondo Nacional del Café.

ARTÍCULO 30º.- Revisoría Fiscal: Para la fiscalización de su propio patrimonio, la Federación cuenta con una Revisoría Fiscal, ejercida por una firma o empresa privada especializada en la materia, que cumpla con los requisitos exigidos por la ley, seleccionada por mayoría de votos en el Congreso Nacional de Cafeteros, para periodos de dos años. La Federación debe exigir la rotación de los equipos que asigne la revisoría periódicamente para garantizar un adecuado control a su gestión.

Sin perjuicio de lo que establezcan los Estatutos, la elección del Revisor Fiscal la hace el Congreso Nacional de Cafeteros con base en una preselección objetiva y transparente adelantada por el Comité Directivo, en la cual establece un orden de elegibilidad, atendiendo a criterios de experiencia, servicio, costos y conocimiento del sector.

---

2 Lavado de Activos Financiación del Terrorismo

De existir salvedades en el informe del Revisor Fiscal, éstas y las acciones que la Federación plantee para solventar la situación, deben ser explicadas al Congreso Nacional de Cafeteros, por parte del presidente del Comité Directivo.

El Revisor Fiscal debe comunicar de manera oportuna, por escrito los hallazgos materiales al Gerente General y al Congreso Nacional de Cafeteros, según corresponda.

Con el fin de preservar la independencia del Revisor Fiscal, además de las inhabilidades e incompatibilidades establecidas en la Ley y en los Estatutos, el Revisor Fiscal no puede desempeñar en la Federación y/o en sus filiales y subsidiarias, directamente o a través de terceros, servicios distintos de los de Revisoría Fiscal o auditorías relacionadas. Se extiende esta limitación a las personas o entidades vinculadas con la firma de Revisoría Fiscal, entre las que se incluyen las empresas de su grupo e Institucionalidad Cafetera, así como las empresas en las que haya una amplia coincidencia de sus socios y/o administradores con los de la firma de Revisoría Fiscal. Los contratos o convenios en curso a la fecha de entrada en vigencia de este Código podrán ser cumplidos sin problema.

Los Estatutos y la ley señalan que los parientes del Revisor Fiscal, en este caso las personas acreditadas como personas naturales para ejercer la revisoría fiscal tratándose de una firma, dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o primero civil, el cónyuge o compañera permanente, no pueden ser designados para ejercer funciones remuneradas con cargo a la Entidad.

En forma permanente la Federación deberá mantener en su página web, a disposición del público en general, el último informe del Revisor Fiscal, junto con sus anexos y el detalle de los hallazgos y las salvedades relevantes presentadas. En su información pública, la Federación revela el monto total del contrato con la Revisoría Fiscal así como los honorarios pagados.

ARTÍCULO 31º.- Contraloría General de la República: Es quien ejerce vigilancia de la gestión de la Federación en el manejo de los recursos que administra del Fondo Nacional del Café, mediante los métodos, sistemas y procedimientos de control fiscal y de inversiones y transferencias previstos en la ley al igual que para otros bienes y fondos estatales administrados por la Federación.

La vigilancia de la gestión que administre la Federación por virtud de contratos con entidades estatales, o sobre bienes parafiscales, se ejercen por los organismos competentes, en los términos y formas previstos legal, contractual y estatutariamente.

ARTÍCULO 32º.- Auditorías Especializadas: El Comité Directivo y/o los Comités Departamentales pueden solicitar al Gerente General, la realización de auditorías especializadas, que en todo caso deben versar sobre asuntos específicos y no pueden adelantarse sobre la información de carácter científico, técnico, secretos industriales ni respecto de materias cuya confidencialidad se protege por la legislación sobre derechos de propiedad intelectual.

La solicitud para realizar auditorías especializadas se presenta por escrito ante la Gerencia General, indicando las razones que motivan su realización, los hechos y operaciones a auditar y el tiempo de duración. Las personas que se contraten para realizar las auditorías especializadas deben ser elegidas siguiendo procedimientos que garanticen su selección objetiva e independencia.

Los resultados de la auditoría especializada deben darse a conocer en primera instancia al Gerente General y posteriormente al Comité Directivo.

ARTÍCULO 33º.- Consolidación de informes: La Federación dentro de su arquitectura de control debe contar con un mecanismo de consolidación de los informes provenientes de las revisorías, auditorías, Contraloría General de la República y demás órganos de supervisión para revisarlos, estudiarlos y proponer los correspondientes planes de mejoramiento.

CAPÍTULO VI
CUMPLIMIENTO Y SEGUIMIENTO
COMITÉ DE ETICA

ARTÍCULO 34º.- Cumplimiento: La Federación, los federados, los representantes gremiales y trabajadores están comprometidos para cumplir y hacer cumplir todos los preceptos consagrados en el presente Código de Ética y Buen Gobierno reconociendo el valor que agrega a la misión, la visión y la estrategia y el hacer de estas buenas prácticas parte de la cultura. Igualmente cada uno estará vigilante del adecuado cumplimiento así como de cualquier acción u omisión que pueda contrariar los principios y valores

adoptados en este Código. El trabajador, el representante gremial o cualquier parte interesada que tenga conocimiento directo o indirecto de cualquier acción que constituya violación a este Código y a los principios en que está inspirado, lo comunicará prontamente al jefe jerárquico, al órgano colegiado o a las líneas éticas establecidas, quienes lo harán llegar al Comité de Ética para lo que corresponda. Para tales efectos la institución garantizará los mecanismos que aseguren la confidencialidad de denuncias e investigaciones a que haya lugar.

ARTÍCULO 35º.- Comité de Ética. El seguimiento, control y vigilancia del cumplimiento de este código y de los principios inspiradores del mismo estará a cargo de un Comité de Ética.

Este comité estará conformado por 6 miembros así:

-1 representante del Comité Directivo, elegido de entre sus miembros por un periodo de un año.

-1 representante de los Comités Departamentales de Cafeteros elegidos por el Congreso Nacional de Cafeteros para un periodo de dos años.

-1 representante de los Comités Municipales elegido por el Congreso para períodos de dos años.

-1 representante de los trabajadores de la Federación designado por el Gerente General.

-El Gerente General o su delegado.

-1 miembro externo e independiente designado por el Comité Directivo.

PARÁGRAFO: El Gerente General establecerá los procedimientos para las designaciones y nominaciones que faciliten la conformación de este Comité.

ARTICULO 36º.- Funciones del Comité de Ética: En desarrollo de sus actividades el Comité de Ética cumplirá las siguientes funciones:

• Propender por la difusión del Código de Ética y Buen Gobierno y de una adecuada capacitación del mismo a los distintos destinatarios.

• Propender por la divulgación e interiorización de los valores,

principios y directrices éticas al interior de la Federación y ser la voz oficial en la interpretación, aplicación y dilemas éticos que se presenten.

• Propiciar conductas y comportamientos éticos, transparentes y eficientes en todos los niveles de la Federación.

• Establecer las estrategias de seguimiento y control, con el fin de verificar el cumplimiento de los principios y valores éticos aunados a los compromisos adquiridos en el presente Código.

• Diseñar y socializar el procedimiento para la resolución de controversias suscitadas con la interpretación o aplicación del presente Código, mediante mecanismos idóneos y efectivos.

• Propender por que la implementación del Código incorpore elementos de la visión, misión objetivos, estrategias, en el talento humano de la Federación.

• Dictar su propio reglamento y funcionamiento.

ARTÍCULO 37º.- Reuniones. El Comité de Ética se podrá reunir por convocatoria de cualquiera de sus miembros. Las reuniones podrán ser presenciales y no presenciales utilizando, sistemas de videoconferencias, teleconferencias, o cualquier otro sistema que la tecnología facilite. Las decisiones se tomarán por mayoría de sus miembros. Las ausencias definitivas de cualquiera de los miembros serán suplidas por el Comité directivo, salvo la del representante de los trabajadores. El Comité de Ética deberá reunirse mínimo dos veces al año en el sitio que se acuerde.

CAPÍTULO VII
VIGENCIA

ARTÍCULO 38º.- Vigencia: El presente Código de Ética y Buen Gobierno rige a partir de su aprobación por parte del CONGRESO NACIONAL DE CAFETEROS.

Las políticas, lineamientos o acuerdos que en materia de ética y buen gobierno apruebe el Congreso Nacional de Cafeteros o el Comité Directivo, así como los distintos reglamentos que se expidan en desarrollo o como complemento del mismo, se incorporarán y modificarán de manera automática en el presente Código. El Gerente General, con el concepto previo

del Comité de Ética está autorizado para efectuar las actualizaciones y compendios necesarios al Código de Ética y Buen Gobierno, derivadas de lo anterior, bastando con citar el acta que las aprobó.

El Código de Ética y Buen Gobierno y sus enmiendas, modificaciones o adiciones serán publicados oportunamente en la página web de la Federación.

FIRMAR Y ENTREGAR AL COORDINADOR GREMIAL

Federación Nacional de Cafeteros de Colombia

ACUERDO DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

Yo _____
identificado con c.c _____ en mi condición de
_____
manifiesto que he recibido, leído y me he informado debidamente del contenido de este código y me comprometo y doy mi palabra de honor, a seguir y cumplir estrictamente los principios y normas aquí contenidos, así como a acatar y respetar las consecuencias que de su desconocimiento se deriven.

FIRMA: _____

C.C.: _____

Fecha: _____

89 CONGRESO NACIONAL DE CAFETEROS

ADENDA CÓDIGO DE ÉTICA
CONSIDERANDO

Que de acuerdo con el Artículo 2 de los Estatutos, la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia (En adelante Federación) es una entidad democrática, participativa, pluralista, pluriétnica y multicultural, deliberante y no partidista, que tiene como misión procurar y promover prioritariamente la prosperidad y el interés general de los productores de café.

De acuerdo con la estrategia de valor, la Federación tiene como misión "procurar el bienestar del caficultor colombiano a través de una efectiva organización gremial democrática y representativa", y como visión "lograr para el 2027, que la Federación sea un gremio próspero y efectivo, que trabaja para un caficultor empoderado que toma las mejores decisiones para su desarrollo económico y social respetando el medio ambiente".

Que la Federación es consciente de que la aplicación de los principios y valores de la ética y de los principios y buenas

prácticas del buen gobierno, son un medio fundamental para generar confianza, legitimidad y construir valor en la Entidad.

Que el 83 Congreso Nacional de Cafeteros aprobó el Código de Ética y Buen Gobierno el año 2016 estableciendo los principios y valores que deben regir las actuaciones y las pautas de conducta de la Federación, los Federados, los representantes gremiales, los trabajadores y las partes relacionadas en lo que a ellas corresponda y les resulte aplicable.

Que en virtud de lo anterior, el Comité de Ética de la Federación, en sesión del 8 de noviembre, acordó recomendar al Congreso Nacional de Cafeteros aprobar una adenda al Código de Ética y Buen Gobierno, con declaraciones sobre el respeto a la ética ambiental, la lucha en contra del trabajo infantil, la lucha contra la trata de personas, la búsqueda permanente de la diversidad, inclusión y equidad de género, la equidad de género de la mujer caficultora, y la lucha contra el lavado de activos y el terrorismo, el soborno transnacional y la corrupción.
Que de conformidad con lo establecido en el literal c) del Artículo 18 de los Estatutos de la Federación, corresponde al Congreso adoptar iniciativas que propendan por un mejor desempeño de las instituciones y la organización cafetera.

RECOMIENDA

Aprobar la resolución 02 DE 2021, mediante la cual se establece una adenda al Código de Ética y Buen Gobierno, contentiva de declaraciones sobre el respeto a la ética ambiental, la lucha en contra del trabajo infantil, la lucha contra la trata de personas, la búsqueda permanente de la diversidad, inclusión y equidad de género, la equidad de género de la mujer caficultora, y la lucha contra el lavado de activos y el terrorismo, el soborno transnacional y la corrupción, de acuerdo a la resolución asociada.

Dada en Bogotá, a los cuatro (4) días del mes de diciembre del año 2021.

La Secretaria,

MARIA APARICIO CAMMAERT

POR EL CUAL SE INTRODUCE UNA ADENDA AL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO CON DECLARACIONES SOBRE EL RESPETO A LA ÉTICA AMBIENTAL, LA LUCHA EN CONTRA DEL TRABAJO INFANTIL, LA LUCHA CONTRA LA TRATA DE PERSONAS, LA BÚSQUEDA PERMANENTE DE LA DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO, LA EQUIDAD DE GÉNERO DE LA MUJER CAFICULTORA, Y LA LUCHA CONTRA EL LAVADO DE ACTIVOS Y EL TERRORISMO, EL SOBORNO TRANSNACIONAL Y LA CORRUPCIÓN.

I. LA ÉTICA AMBIENTAL

La Federación Nacional de Cafeteros de Colombia como entidad privada y administradora del Fondo Nacional del Café y del Fondo de Estabilización de Precios del Café, fundamenta sus actividades en los principios de proteger, preservar y cuidar el medio ambiente, en procura de la sostenibilidad de cada una de sus actividades producto del desarrollo de su objeto social y en las zonas geográficas en donde tiene presencia a través de sus procesos de investigación científica, transferencia de tecnología, gestión ambiental, desarrollo social y procesos de industrialización de café.

Destaca dentro de la Visión el propósito para lograr un caficultor empoderado que toma las mejores decisiones para su desarrollo económico y social, respetando el medio ambiente

Es así como, la Federación Nacional de Cafeteros continuará de manera decidida contribuyendo con la protección y sostenibilidad del medio ambiente a través de la conservación de los recursos naturales, prevención de la contaminación, la no deforestación, el eficiente manejo del agua, el cumplimiento de la legislación ambiental y el control de los impactos ambientales adversos asociados a la labor en la producción del café, así como el mejoramiento continuo del desempeño ambiental de la institucionalidad cafetera.

Con base en lo anterior se incluye y visibilizan los principios y valores de ética ambiental, como herramienta fundamental para fortalecer la conciencia ambiental y contribuir con el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad y cuidado de los recursos naturales.

DEFINICIONES

Medio ambiente: Entorno en el que se da la interacción entre los seres vivos y no vivos; en este sentido es importante reconocer que el hombre también hace parte del medio ambiente, es decir que no es ajeno a éste.

Sostenibilidad ambiental: Equilibrio que se genera a través de una relación armónica entre el ser humano y la naturaleza que lo rodea y de la cual es parte. Este tipo de relación debe perdurar a lo largo del tiempo, es decir, debe ser sustentable.

Ética Ambiental: La relación del Hombre con la Naturaleza. Es la forma en la que debemos relacionarnos y comportarnos con los seres vivos y no vivos que hacen parte del medio ambiente aplicando los principios de preservación, protección, cuidado, recuperación y transparencia.

PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS

Somos responsables frente a los recursos naturales y al medio ambiente. Debemos, en todas nuestras decisiones y acciones, según nuestros distintos roles, actuar de acuerdo con los siguientes principios y valores éticos:

- **Preservar:** Nuestras acciones están enfocadas a mantener en su estado original los recursos naturales, el medio ambiente y sus componentes.

- **Proteger:** Evitamos la alteración de las condiciones naturales del ambiente a partir de la reducción del consumo de recursos naturales no renovables.

- **Cuidar:** Nuestros trabajos están enfocados al uso moderado de los recursos naturales y a la implementación de acciones asociadas a su conservación y protección.

- **Recuperar:** Nos enfocamos en revertir las alteraciones ocasionadas a los recursos naturales, buscando que vuelvan al estado previo a su utilización.

- **Ser transparentes:** Reportamos y rendimos cuentas de nuestra gestión en sostenibilidad a nuestras partes interesadas.

PRINCIPIOS DEL BUEN GOBIERNO

Dentro del conjunto de principios de buen gobierno privilegiados por la Federación en su Código de Ética y Buen Gobierno, incluimos:

- Actuación con Responsabilidad Ambiental, velando para que nuestras acciones disminuyan el impacto negativo en los recursos naturales.

- Presentación de informes periódicos sobre el desempeño en sostenibilidad incluido el desempeño ambiental de la organización a las partes interesadas: Informe de gestión de la Federación que se elabora conforme los estándares del GRI (Global Reporting Initiative) y el Comunicado de involucramiento (COE) para el pacto global y sus 10 principios.

- Contamos con un sistema de gestión ambiental que es implementado y monitoreado periódicamente por la alta dirección para identificar su conveniencia, eficacia y adecuación.

PAUTAS ÉTICAS

Como parte del comportamiento obligatorio, sin perjuicio de

lo que se establezca como norma en Estatutos, contratos y leyes, la Federación en su Código de Ética y Buen Gobierno, establece las siguientes pautas especiales para el cuidado y respeto al medio ambiente:

- En la Federación tenemos el compromiso de implementar acciones para disminuir el impacto ambiental y más específicamente en los recursos naturales. Para ello, promovemos entre todos los colaboradores, contratistas, asociados de negocio, practicantes y partes relacionadas, reducir el uso y la contaminación del agua, reducir el consumo de energía, reducir el consumo de materiales tales como papel, plástico, cartón, etc. Igualmente realizamos una disposición adecuada de los residuos sólidos en todas las dependencias de la Federación y promovemos la identificación de iniciativas que aporten al cumplimiento de este objetivo a través de la innovación.

- En la Federación tenemos el compromiso de implementar acciones para propender por la sostenibilidad ambiental en los sistemas de producción de café. Por lo anterior, promovemos entre los caficultores y sus familias, reducir el uso y la contaminación del agua, proteger el suelo, los árboles, prevenir la deforestación, conservar y recuperar la biodiversidad, entre otros, e implementar acciones para que los cultivos de café sean resilientes a la variabilidad climática.

II. ES PARTE DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO LA LUCHA CONTRA DIVERSOS FLAGELOS NACIONALES E INTERNACIONALES.

DICHOS LINEAMIENTOS ESTÁN ARTICULADOS POR LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA FEDERACIÓN Y SE ENCUENTRAN DEBIDAMENTE PUBLICADOS PARA EL CONOCIMIENTO DE LOS COLABORADORES Y LAS PARTES

INTERESADAS

A. LUCHA CONTRA EL TRABAJO INFANTIL

La Federación Nacional de Cafeteros de Colombia como entidad privada y administradora del Fondo Nacional del Café y del Fondo de Estabilización de Precios del Café, tiene entre sus objetivos principales el bienestar de la caficultura colombiana, el cual incluye la protección de la infancia y su desarrollo en un ambiente sano y libre de abusos.

Definición:

En línea con la OIT, (Organización Internacional del Trabajo), se define el trabajo Infantil teniendo en cuenta el Convenio No. 138 sobre la edad mínima para trabajar ratificado por Colombia mediante la Ley 515 del 4 de agosto de 1999 y el Convenio No. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, ratificado por Colombia mediante la Ley 704 del 21 de noviembre de 2001. El trabajo infantil es todo aquel que

realiza un menor de 18 años, que incide de manera negativa en su desarrollo integral y que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo es probable que pueda afectar su salud, integralidad y seguridad o impedir el derecho a la educación.

En términos de la OIT "El trabajo infantil es una violación de los derechos humanos fundamentales... que entorpece el desarrollo de los niños, y que potencialmente les produce daños físicos y psicológicos para toda la vida... existe un fuerte vínculo entre la pobreza de los hogares y el trabajo infantil... el trabajo infantil perpetúa la pobreza durante generaciones, dejando a los hijos de los pobres fuera de la escuela y limitando sus posibilidades de ascender en la escala social..."[4]

En concepto de la OIT, el trabajo infantil es aquello que es "peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño e interfiere con su escolarización porque:

Les priva de la posibilidad de asistir a clase.

Les obliga a abandonar la escuela de forma prematura.

Les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que les requiere mucho tiempo".[5]

---

[4]https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/child-labour/lang--es/index.htm

[5] https://libguides.ilo.org/child-labour-es

De conformidad con lo señalado por la OIT, la participación en algunas actividades agrícolas debe diferenciarse del trabajo infantil, puesto que las tareas adaptadas a la edad del niño que conlleven riesgos menores y que no representen un obstáculo a la escolarización y al disfrute del tiempo libre pueden perfectamente formar parte de una infancia normal en un contexto rural. Así mismo ha señalado que la participación de los niños en actividades no peligrosas, favorece la transferencia de conocimientos entre generaciones y la seguridad alimentaria de los niños en especial en los cultivos familiares, la pesca a pequeña escala y la ganadería. [6]

Lucha en contra del Trabajo Infantil:
La Federación ha sido reiterativa y enfática en rechazar toda forma de trabajo forzoso, abusivo o que implique explotación infantil, que comprometa el desarrollo emocional, la salud, el bienestar o la educación de los menores de conformidad con las normas nacionales e internacionales.

La Federación respeta los Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre el trabajo infantil, (en especial, pero sin limitarse al Convenio No. 138 y No. 182), así como la normatividad nacional sobre el tema (Código de la Infancia y Adolescencia y Código Sustantivo del Trabajo, Resoluciones del Ministerio

[6]https://www.ilo.org/ipec/areas/Agriculture/lang--es/index.htm

del Trabajo, entre otros). La Federación hace todos los esfuerzos que están a su alcance para prevenir, rechazar y eliminar cualquier tipo de trabajo infantil en el sector cafetero de conformidad con la normatividad aplicable. Por lo anterior, la Federación rechaza cualquiera de estas prácticas y colaborará con las autoridades para prevenir el trabajo infantil en los términos definidos en la normatividad aplicable, siempre que esté a su alcance, dentro de la actividad de la caficultura. Lo anterior, sin perjuicio de advertir que no todas las actividades desarrolladas por menores de edad son consideradas como trabajo infantil, dado que se desarrollan en un entorno familiar, en condiciones saludables y seguras, facilitando el relevo generacional.

B. POLÍTICA CONTRA LA TRATA DE PERSONAS

La Federación Nacional de Cafeteros de Colombia como entidad privada, administradora del Fondo Nacional del Café y del Fondo de Estabilización de Precios del Café cuenta con una política contra la trata de personas que aplica a los órganos de dirección, empleados, clientes, proveedores y contratistas.

Dicha Política fue aprobada por el Comité Directivo mediante el Acta No. 19 de fecha 10 de noviembre de 2020 y el Acta No. 5 de fecha 7 de abril de 2021.

Igualmente, la Política se encuentra publicada en la página

web de la Federación Nacional de Cafeteros.

Definición:
En línea con lo definido por Naciones Unidas, en la Federación entendemos la trata de personas, como "la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos."[7]

Política contra la Trata de Personas:
La Federación Nacional de Cafeteros cuenta con una política en contra de la trata de personas que se encuentra disponible en su página web www.federaciondecafeteros.org, y un plan de cumplimiento, en contra de la trata de personas teniendo en cuenta la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus Protocolos y el Convenio 182 sobre la prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil

[7]Artículo 3(a), Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional

y la Acción Inmediata para su Eliminación, así como la normatividad nacional aplicable. También se tuvo en consideración la política de cero tolerancia del Gobierno de los Estados Unidos respecto a la trata de personas por parte de contratistas gubernamentales y receptores de adjudicaciones, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Estándar M15 de USAID para Organizaciones No Gubernamentales que no sean de los Estados Unidos ("Trata de Personas").

La Federación se opone a todas las formas de trata de personas y se compromete a mitigar el riesgo de la trata de personas en relación con sus operaciones, proyectos y programas. En la Política se describen los principios rectores de la Federación con respecto a la lucha contra la trata de personas y en particular busca crear conciencia en los órganos de dirección, empleados, clientes, proveedores y contratistas de la Federación acerca de las conductas prohibidas indicadas en las directrices generales de la lucha contra la trata de personas y sobre las acciones que pueden tomarse en contra de empleados por infracciones a las mismas.

C. POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO

La Federación Nacional de Cafeteros de Colombia como entidad privada y administradora del Fondo Nacional del Café y del Fondo de Estabilización de Precios del Café,

cuenta con una Política de diversidad, inclusión y equidad de género la cual fue aprobada por el Comité Directivo mediante Acta No. 5 de fecha 7 de abril de 2021. Dicha política se encuentra publicada en Isolución. Dicha Política tiene aplicación para todos los colaboradores de la Federación Nacional de Cafeteros y es responsabilidad de todo su equipo humano. Las partes involucradas o interesadas están cobijadas bajo el objetivo de crear un entorno que fomente la diversidad, inclusión y equidad de género.

Los objetivos de la política son:

Establecer los lineamientos para que la Federación promueva una cultura de diversidad, inclusión y equidad de género en la organización y en el gremio.

- Contribuir al desarrollo de posibilidades y oportunidades para los colaboradores de la Federación, mediante acciones en pro de la diversidad, la inclusión y la equidad de género que incentiven el bienestar y los derechos de los trabajadores, sus familias y la productividad y competitividad de la organización y del gremio.

- Para el desarrollo e implementación de la Política de Diversidad, Inclusión y Equidad de Género se deben tener en cuenta los siguientes principios fundamentales para lograr el objetivo que se persigue:

- **No discriminación:** Trato equitativo frente a derechos y obligaciones, oportunidades, reconocimientos y socialización, entre otros, sin importar su origen, sexo, edad, religión, etnia o cualquier otro rasgo que pudiera ser utilizado como elemento discriminatorio.

- **Multiculturalidad:** Comprender y potencializar los beneficios de la diversidad y la multiculturalidad para generar valor por medio del reconocimiento, el diálogo, la convivencia y la armonía.

- **Accesibilidad:** Acceso físico, de información y comunicaciones, de movilidad, económica (asequibilidad), de infraestructura, etc. para todas las personas.

- **Responsabilidad Social:** Compromiso con la sostenibilidad global, regional y local y la incorporación de las necesidades de todos los colaboradores en las acciones estratégicas.

D. POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA LA MUJER CAFICULTORA

La Federación Nacional de Cafeteros de Colombia como entidad privada y administradora del Fondo Nacional del Café y del Fondo de Estabilización de Precios del Café tiene dentro de sus prioridades contribuir al desarrollo de oportunidades para todos, incluyendo en especial las

mujeres caficultoras, mediante el cierre de brechas de género que impacten el bienestar de la familia cafetera, la productividad y competitividad del gremio.

La política de equidad de género para la mujer caficultora establece la igualdad, no discriminación, diversidad e interculturalidad, autonomía y empoderamiento económico, participación y representatividad en escenarios de política pública y toma de decisiones, corresponsabilidad y sostenibilidad como principios de la misma.

La política tiene las siguientes estrategias: (i) Transformación cultural y redefinición de roles de género en el sector cafetero, (ii) acceso a la educación formal y no formal para las mujeres cafeteras, (iii) autonomía y empoderamiento económico, (iv) participación y representatividad de la mujer cafetera en escenarios de política pública y toma de decisiones, (v) vida libre de violencia y acceso a la justicia, (vi) acceso a la salud integral, (vii) transversalización de la perspectiva de género en la institucionalidad cafetera, y, (viii) mejoramiento de las condiciones de vivienda.

Dicha política da las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, ajustadas a las características especiales o situaciones que están asociadas a la condición de mujer, de tal manera que se pueda garantizar el acceso sin distinción a los beneficios de la Federación.

La política fue aprobada por el Comité Directivo mediante su Acta No. 18 de fecha 9 y 10 de noviembre de 2021.

E. LUCHA CONTRA EL LAVADO DE ACTIVOS, NARCOTRÁFICO FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y CONTRABANDO.

La Federación Nacional de Cafeteros de Colombia como entidad privada y administradora del Fondo Nacional del Café y del Fondo de Estabilización de Precios del Café cuenta con una Política para la Prevención del Riesgo de Lavado de Activos, Narcotráfico, Financiación del Terrorismo y Contrabando, la cual fue aprobada por el Comité Directivo mediante Acta No. 12 de fecha 14 de agosto de 2019 y se encuentra publicada en Isolución.

La Federación, sus colaboradores, proveedores, e institucionalidad cafetera estamos comprometidos con la política para la adecuada Gestión del Riesgo de Lavado de Activos, Narcotráfico, Financiación del Terrorismo y Contrabando, a los que puede estar expuesta la entidad, con sus recursos propios y como administradora del Fondo Nacional del Café y del Fondo de Estabilización de Precios del Café, en especial en su cadena de suministro para la comercialización de café.

El incumplimiento de este compromiso, en el manual y los procedimientos que la desarrollan trae como consecuencia

la aplicación de las respectivas sanciones legales y contractuales. De igual forma, nos aplicarán las sanciones correspondientes de conformidad con lo establecido en los Estatutos de la Federación y del Código de Ética y Buen Gobierno.

En la Federación todos estamos comprometidos en la promoción, prevención y cumplimiento de las políticas, procedimientos, controles, roles y responsabilidades definidos dentro del riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo SARLAFT.

Así mismo, como parte de nuestras actividades de control, estamos comprometidos con nuestros grupos de interés en la transparencia y reglas claras dentro de una relación de beneficio mutuo que nos permite asegurar claridad en la cadena de suministros y en la aplicación del SARLAFT y Contrabando.

En cuanto al conocimiento de partes interesadas, obramos con la debida diligencia en la vinculación de caficultores, clientes, proveedores, colaboradores y demás partes interesadas o asociados a nuestro negocio, para tener plena identificación de los mismos.

Somos responsables de hacer los correspondientes reportes de operaciones en efectivo, detección de señales de alerta, reportes inusuales y operaciones sospechosas o intentadas.

Igualmente, evaluamos el riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo y Contrabando con el fin de tomar las medidas requeridas para la apertura de nuevos productos o servicios, jurisdicciones o canales de distribución.

También garantizamos la reserva de la información confidencial incluyendo aquella reportada a la UIAF, la cual solo se entregará en caso de requerimiento legal o de autoridad competente.

Permanentemente hacemos capacitaciones relacionadas con el tema de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, incluyendo entre otras la actualización de las normas vigentes.

Adicional a lo anterior y con el objetivo de cumplir las leyes y normas aplicables, entre las cuales se incluye la Ley 1778 de 2016 "Responsabilidad de las Personas Jurídicas por Actos de Corrupción Transnacional y Otras Disposiciones en materia de Lucha Contra la Corrupción"), y las leyes del país en donde se realicen transacciones o se presten servicios comprendidos dentro del desarrollo de la actividad de la Federación, incluimos en nuestros negocios jurídicos la exigencia del cumplimiento de dichas normas.

Federación Nacional de Cafeteros de Colombia

HACEMOS UN MUNDO **+ SOSTENIBLE** A TRAVÉS DE LO MEJOR DE *Colombia*

federaciondecafeteros.org