aguas & aguas de Pereira

Responsables del futuro

CÓDIGO De Ética

Aguas y Aguas de Pereira

CONTENIDO

Código de Ética....4

I. Introducción....4

II. Valores Y Principios de la Empresa....6

Valores Corporativos....5

1. Integridad....5
2. Compromiso....6
3. Respeto....6
4. Fraternidad....7

Principios Corporativos....7

Principios generales para la atención al usuario....7

III. Compromisos en materia de ética y transparencia....8

A. Compromisos a nivel de Empresa....8
   1. Compromiso de lucha para la prevención y detección de la corrupción....8
   2. Compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas....9
   3. Compromiso con un clima laboral positivo....9
   4. Compromiso con la protección y atención de los usuarios....9
   5. Compromiso respecto de la cadena de valor....10
   6. Compromiso con la protección y preservación del medio ambiente....10
   7. Compromiso frente a las dinámicas electorales....10
   8. Compromiso frente a los conflictos de interés....11
   9. Compromiso con la protección y adecuado manejo de la información....11
   10. Compromiso frente a los grupos de interés....12

B. Compromisos a nivel individual....12
   1. Compromiso con el fortalecimiento del ambiente ético....12
   2. Compromiso con el manejo de redes sociales....12
   3. Compromiso sobre la recepción de atenciones y regalos....13
   4. Lealtad Institucional....13
   5. Transferencia del conocimiento....13
   6. Manejo de la información....13
   7. Compromisos generales....14

IV. Actores y responsabilidades....15
   A. Junta Directiva....15
   B. Alta Gerencia....15
   C. Colaboradores, contratistas y proveedores....15
   D. Comité de Gobierno Corporativo....16

V. Mecanismos para la implementación del Código de Ética....16
A. Suscripción del Código de Ética....17
B. Sensibilización y capacitación....17
C. Recursos para plantear inquietudes y realizar denuncias....17
D. Investigaciones....17
Denuncias anónimas....19
Denuncias falsas....19
E. Sanciones por incumplimiento el Código de Ética....19

VI. Disposiciones finales....20
A. Vigencia y reformas....20
B. Divulgación....20

Anexos....21
Anexo 1. Acuerdo de Adhesión al Código de Ética....21
Anexo 2. Declaración respecto de la situación en materia de conflictos de interés....22

Código de Ética

La Junta Directiva de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Pereira S.A.S E.S.P., reunida en sesión ordinaria número 10 del 14 de diciembre de 2023, previa la verificación de las condiciones legales y estatutarias para la adopción de decisiones, ha convenido en actualizar el Código de Ética.

I. Introducción

Este Código de Ética constituye el instrumento que recoge los elementos base de la cultura organizacional, apoyada en altos estándares éticos. En esa medida, se espera que las relaciones que la Empresa Aguas y Aguas de Pereira establezca con sus usuarios, proveedores, contratistas, empleados y con la comunidad en donde desarrolle su actividad, aplique los principios universales en pro y defensa de los derechos humanos, declarados en las políticas corporativas, los lineamientos estratégicos de responsabilidad social empresarial, los valores y principios éticos contenidos en el Código y particularmente, los compromisos y pautas de actuación descritos a continuación:

- Aguas y Aguas de Pereira se encuentra comprometida con los usuarios a proporcionarles servicios de alta calidad, continuidad y confiabilidad a valor real, para elevar su nivel de vida y satisfacer sus necesidades.
- Los usuarios de la Empresa Aguas y Aguas de Pereira gozan de la protección de los derechos consagrados en el bloque de constitucionalidad, la Constitución Política, la ley, los Principios Generales del Derecho y el Código de Buen Gobierno.
- La consulta permanente sobre sus expectativas, opiniones, recomendaciones e información sobre la adecuación de los servicios ofrecidos y las estrategias para la prestación de los mismos, será un punto que se considera en el proceso de toma de decisiones de Aguas y Aguas de Pereira.
- Aguas y Aguas de Pereira establece como política que sus funcionarios deberán mantener con los clientes, proveedores, contratistas y con la comunidad, una relación fundamentada en principios de equidad, respeto por el otro y colaboración mutua y solidaridad, apoyándolos en la búsqueda del mejoramiento continuo, que dará como resultado, beneficios en la calidad de los servicios que Aguas y Aguas de Pereira ofrece.

Este Código estructura una cultura basada en el principio de hacer siempre lo correcto, adoptar las normas, valores y principios que rigen el comportamiento individual y colectivo, que debe cumplir todo el personal que presta servicios y tenga vínculos con la Empresa.

En esa medida, quedan amparados bajo este Código de Ética, todo el personal que labora en la Empresa, accionistas, miembros de la Junta Directiva, proveedores y contratistas de la Empresa, independientemente del cargo o funciones que ocupen, quienes en adelante serán los "Destinatarios".

A través de este Código, se han establecido dos frentes de acción interrelacionados para gestionar la ética empresarial.

Frente de acción interna: compuesto de políticas, directrices, prácticas, disposiciones, declaraciones, definición de responsabilidades, mecanismos y medidas establecidas para gestionar y proteger la ética en la Empresa.

Frente de acción externa: compuesto de acciones para dar a conocer, dialogar y promover nuestras prácticas de ética a los grupos de interés con el fin de trascender las relaciones más allá de lo transaccional.

Estos elementos deben ser implementados con enfoque preventivo, detectivo y correctivo, enmarcados en un esquema de mejora continua y de permanente promoción y difusión.

II. Valores y Principios de la Empresa

Valores Corporativos

Los valores corporativos, representan elementos de nuestra cultura organizacional, por lo cual, responden a actuaciones que la Empresa evidencia como ventajas competitivas.

1. Integridad

Es el pensar y el actuar conforme a los valores éticos en todo momento circunstancia.

Comportamientos observables:

- Actúa con honestidad frente a las políticas de la empresa.
- Hace lo correcto en toda circunstancia, aunque ellas no lo beneficien.
- Tiene un comportamiento ejemplar dentro y fuera de la Empresa.
- Mantiene su desempeño con calidad y eficiencia en todo momento y circunstancia.

- Actúa con conciencia limpia e incorruptible.
- Manifiesta pertenencia por la Empresa, interna y extremamente.
- Procede correctamente independiente de injerencias externas (políticas).
- Presta siempre un servicio excelente con mucho cuidado del otro.

2. Compromiso

Es entregarse con pasión tener disposición, responsabilidad, dedicación, entusiasmo, esfuerzo y voluntad frente al alcance del objetivo propuesto.

Comportamientos observables:

- Cumple a cabalidad los horarios y actividades asignadas (puntualidad en citas y entregas).
- Está abierto a las oportunidades de mejora.
- Tiene cuidado con los elementos asignados.
- Tiene articulación con los demás para el trabajo en equipo.
- Tiene transferencia de conocimiento con los demás.
- Da su máximo esfuerzo en la realización de las tareas.
- Tiene dedicación al trabajo encomendado.
- Está dispuesto a superar retos en el desempeño de sus labores.

3. Respeto

Es tener valoración, consideración y cuidado con el otro.

Comportamientos observables:

- Tiene cuidado con el lenguaje verbal y no verbal.
- Sabe escuchar con disposición abierta al otro.
- Entiende y acepta la opinión del otro.
- Manifiesta conductas de solidaridad con el otro.
- Hace juicios equilibrados, ayudando al otro a su crecimiento.
- Manifiesta empatía o comprensión del otro.
- Acompaña a los demás en sus labores más allá de las diferencias.
- Llega a acuerdos a pesar de diferir en criterios con el otro.
- Le da valor a los puntos de vista del otro.

4. Fraternidad

Es dar, compartir y entregar con amor, enfocados en la hermandad, el propósito común, la armonía y disfrute de las buenas relaciones.

Comportamientos observables:

- Tiene disposición para la unión de fuerzas para ayudar al otro en temas personales y laborales
- Hace presencia en la vida del otro ante alguna calamidad
- Acepta y comprende a los demás a pesar de sus diferencias
- Tiene espacios de compartir con el otro tanto en lo laboral como en lo social
- Manifiesta calidez y cariño ante los otros en las relaciones, dependiendo de los espacios de trabajo

Principios Corporativos

Nuestros principios están alineados al Código de Buen Gobierno y son esencialmente normas de conducta que orientan la acción de las personas para la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Pereira S.A.S. ESP., los principios corporativos están sustentados en:

1. Trabajar con responsabilidad para ofrecer servicios con oportunidad y calidad.
2. Contribuir con el logro de los objetivos, programas y proyectos de la Administración Municipal y de la administración pública en general.
3. Administrar con responsabilidad, transparencia y honestidad los recursos de la Empresa.
4. Actuar con honestidad en cada uno de los procesos y actividades realizadas por la Empresa.
5. Actuar con transparencia en todos los procesos.

Principios generales para la atención al usuario

La Empresa observará los siguientes principios en la atención al usuario:

1. **Servicios de calidad:** La Empresa y su personal deberán prestar un servicio con calidad y efectividad, basado en una administración abierta y accesible. Entendiéndose como un servicio con cortesía, objetividad e imparcialidad.

2. **Legalidad:** La Empresa actuará conforme a las normas y procedimientos fijados por la legislación de servicios públicos y la normatividad vigente aplicable a la Empresa con respecto a la Constitución, la ley y las normas generales del derecho.

3. **Igualdad:** La Empresa respetará el principio constitucional de la igualdad, garantizando el trato no discriminatorio a sus usuarios según los términos establecidos en la Ley. (Ley 142 de 1994).

4. **Coherencia:** La Empresa será coherente en su conducta administrativa y operativa y cualquier excepción a este principio deberá justificarse debidamente.

III. Compromisos en materia de ética y transparencia

A. Compromisos a nivel de Empresa

La Empresa, como actor institucional, asume los siguientes compromisos en materia de ética y transparencia:

1. Compromiso de lucha para la prevención y detección de la corrupción

La Empresa tiene un compromiso de cero tolerancia ante cualquier tipo de acto de corrupción, soborno o fraude, y promueve con todas sus actuaciones una cultura de ética y transparencia, como un principio fundamental para el buen gobierno de la Empresa.

Para ello, la Empresa está alineada con estándares en materia de lucha contra la corrupción[1]. Y, se han definido diferentes estrategias:

- La implementación del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano (PAAC) que permite identificar, monitorear y administrar los riesgos de corrupción, a través del mapa de riesgos, la política de administración de riesgos y el plan de tratamiento de riesgos.
- La interacción con grupos de interés para que hagan un seguimiento responsable al uso eficiente de los recursos de la Empresa, así como a los efectos y beneficios generados en la comunidad producto de nuestra operación.
- La debida diligencia y transparencia en los procesos de contratación, verificando que no existan conflictos que puedan afectar la reputación de la Empresa, que se dé una adecuada destinación de los recursos

[1] Como el Pacto Global de la Organización de Naciones Unidas (ONU), los lineamientos de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), y lo dispuesto en la Ley de Transparencia y Gestión Pública.

de la Empresa, que haya pluralidad de oferentes. De tal forma que, se fortalezca la confianza de los grupos de interés sobre las operaciones y el manejo de los recursos de la Empresa.

- Promover una cultura de reporte y uso de los canales de denuncia que permita un mejor conocimiento y tratamiento de actos irregulares en la prestación del servicio, en el cumplimiento de la ley o de la normatividad interna.

2. Compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas

La Empresa se compromete con la adopción de las siguientes prácticas con el propósito de consolidar una cultura de transparencia y rendición de cuentas, acorde con las normas que le aplican y compromisos de gobierno corporativo que ha asumido.

- Mantener actualizadas las prácticas en materia de ética y transparencia, tomando como base estándares internacionales, la normatividad aplicable y la retroalimentación de experiencias.
- Promover la transparencia e integridad en todas las operaciones y transacciones, evitando desequilibrios o actuaciones cuestionables.
- Fortalecer las prácticas que permitan identificar, mitigar y eliminar los riesgos de corrupción o de prácticas indebidas.

3. Compromiso con un clima laboral positivo

La Empresa asume el compromiso de promover relaciones laborales basadas en el respeto y en la protección de los derechos humanos. Para ello, los Administradores, dan directrices y supervisan que en la Empresa:

- Se promueva el trabajo justo y se permita la libertad de asociación y el reconocimiento al derecho a la negociación colectiva y no existan situaciones de explotación laboral y trabajo infantil.
- Se contrate y promueva el personal con base en principios de meritocracia y transparencia.
- No se presenten acciones u omisiones que promuevan o faciliten la discriminación por razones de sexo, raza, edad, orientación sexual, preferencia política o religiosa, discapacidad o cualquier otra variable de exclusión.

4. Compromiso con la protección y atención de los usuarios

La Empresa tiene el compromiso de prestar servicios de agua y saneamiento eficientes, con calidad y continuidad para contribuir al mejoramiento de la

calidad de vida de los usuarios. Como garantía de la calidad en la prestación del servicio, se cuenta con un equipo de trabajo idóneo, capacitado, y con compromiso institucional y social.

Consciente de que la naturaleza de los servicios que presta, generan una posición dominante que se debe administrar de forma responsable y respetando los derechos de sus usuarios establecidos en la ley y en el Contrato de Condiciones Uniformes, se asume un compromiso de responder con prontitud, eficiencia y de manera completa las quejas y peticiones de nuestros usuarios, relacionadas con la prestación del servicio y la operación de la Empresa.

5. Compromiso respecto de la cadena de valor.

Compromiso con alinear a los proveedores y contratistas en torno a los principios y valores éticos de la Empresa, como socios estratégicos y con quienes se espera una relación de mutuo beneficio. Los proveedores y contratistas se consideran socios estratégicos y se espera una relación de mutuo beneficio.

La Empresa se compromete con mantener informados a los proveedores y contratistas sobre las políticas y procedimientos internos, invitándolos a suscribir actas de compromiso para el respeto de los comportamientos éticos y a los criterios y requisitos de selección de sus propuestas.

6. Compromiso con la protección y preservación del medio ambiente

La Empresa reconoce que la sostenibilidad y el desarrollo eficaz de su operación está basada en el uso adecuado de los recursos naturales.

En este sentido, existe el compromiso con la protección del medio ambiente y en la consolidación de una estrategia de responsabilidad social empresarial, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Así mismo, la Empresa se compromete con promover y velar porque sus actuaciones y las de sus grupos de interés estén alineadas con:

- La gestión integral del recurso hídrico y los residuos;
- La preservación y conservación de ecosistemas; y
- La prevención, mitigación y compensación de los impactos ambientales generados por sus actividades, productos y servicios.

7. Compromiso frente a las dinámicas electorales

En su calidad de Empresa de servicios públicos domiciliarios, y su relacionamiento permanente con instancias de control político, se compromete con:

- Fundamentar sus interacciones con actores o cuerpos colegiados de control político en la ética, la transparencia y en reglas claras sobre las expectativas y obligaciones que deben primar por parte de los representantes de la Empresa. Todo ello haciendo primar el interés de la Empresa y el respeto por los grupos de interés.

- No realizar donaciones o patrocinios a partidos o candidatos políticos y, en ningún caso, usar los activos o instalaciones de la Empresa para actividades políticas.

8. Compromiso frente a los conflictos de interés

La Empresa entiende que una adecuada gestión de los conflictos de intereses es una pieza fundamental en el fortalecimiento del ambiente ético de la Organización. Por ello, asume el compromiso de establecer instancias claras para la revelación, estudio y gestión de situaciones generadoras de conflictos de intereses.

En esta medida, cuando se presente un potencial conflicto de intereses[2] a nivel de los empleados o contratistas, deberá ser informado por la persona conflictuada a su superior jerárquico y abstenerse de participar en las actividades y toma de decisiones relacionadas con la situación que origina el conflicto.

Si el conflicto no puede ser resuelto por el superior jerárquico, el Comité de Ética debe decidir las medidas para manejar la situación.

Por su parte, los miembros de Junta Directiva deberán aplicar, las previsiones para la administración de conflictos de interés establecidas en el Reglamento de Junta Directiva.

9. Compromiso con la protección y adecuado manejo de la información

La Empresa se compromete a hacer un uso adecuado y diligente de la información a la que tiene acceso en razón del desarrollo de sus operaciones. La información será utilizada únicamente para los propósitos de prestación del servicio y conforme a las disposiciones legales.

[2] Se entiende por conflicto de interés aquellas situaciones en las que los intereses personales de sus servidores o de terceros puedan interferir, directa o indirectamente, en la toma de decisiones o en el cumplimiento de sus funciones, restándole objetividad e imparcialidad.

Además, la Empresa adopta disposiciones para evitar que sus Administradores, colaboradores, contratistas y proveedores revelen la información confidencial a la que tengan acceso en ejercicio de sus funciones o la utilicen para obtener beneficio propio o de terceros.

10. Compromiso frente a los grupos de interés

La Empresa está comprometida con establecer un esquema de rendición de cuentas que permita revelar información de forma suficiente y oportuna; al tiempo que permita un diálogo con los diversos grupos de interés respecto del manejo responsable con una vocación de largo plazo, así como de sus expectativas y necesidades.

B. Compromisos a nivel individual

Conscientes de su rol y responsabilidad en materia de ética y transparencia, los Destinatarios del presente Código de Ética están comprometidos con:

1. Compromiso con el fortalecimiento del ambiente ético

Con el propósito de fortalecer el ambiente ético de la Empresa, los Destinatarios se comprometen a:

i. Proteger la integridad física y mental propia y de los demás; y respetar su ejercicio intelectual y diversidad de criterio.
ii. No hacer uso del cargo, actividad o influencia para lograr un beneficio propio.
iii. Propiciar el trabajo en equipo fortaleciendo el apoyo mutuo, la solidaridad y la confianza.
iv. Realizar sus actividades con base en el principio de responsabilidad, cumpliendo las normas internas y valorando permanentemente los riesgos a los que está expuesto, a nivel personal y en la prestación del servicio.
v. Resolver los conflictos con base en el diálogo amable y positivo y promover con su actuación la buena imagen de la Empresa.

2. Compromiso con el manejo de redes sociales

Las redes sociales de la Empresa son administradas exclusivamente por el área responsable de las Comunicaciones. Las publicaciones deberán contener únicamente información institucional. No se podrán utilizar las redes sociales para revelar información para obtener beneficios personales o de terceros.

La información y opiniones que los Destinatarios y los demás grupos de interés divulguen a través de sus redes sociales individuales, se deben realizar a nombre propio, sin comprometer en ningún caso a la Empresa.

3. Compromiso sobre la recepción de atenciones y regalos

Los Destinatarios deben rechazar la recepción u ofrecimiento de cualquier presión, gratificación o recompensa, que pueda generar relaciones inapropiadas que puedan influenciar indebidamente la toma de decisiones y privilegiar intereses particulares.

Cualquier Destinatario que reciba un regalo o atención deberá notificar la situación por escrito al Comité de Ética para que este decida el curso de acción. En primera instancia, el regalo deberá ser devuelto y, en caso de que no sea posible o conveniente, el regalo será donado a una entidad sin ánimo de lucro definida por el Comité de Ética.

4. Lealtad Institucional

Quien preste servicios a la Empresa debe ser imparcial, objetivo y equitativo en el ejercicio de sus funciones y le está prohibido pretender obtener cualquier forma de beneficio particular, en el cumplimiento de sus funciones, también le está prohibido desempeñar cualquier actividad que implique conflicto con los objetivos de la Empresa.

5. Transferencia del conocimiento

Gestionar y transferir el conocimiento y la experiencia existente entre sus miembros, como un proceso interno de mejoramiento continuo, que pueda ser utilizado como un recurso disponible para otros, generando más conocimiento, experiencia y competitividad.

6. Manejo de la información

Preservar la confidencialidad de la información recibida, tener disponible los archivos actualizados para que se efectué la copia de seguridad y dar cumplimiento a la Directiva de Comunicación de la Empresa. Existe una información que es privilegiada, la cual debe ser manejada con total responsabilidad por las áreas que tienen conocimiento de la misma. Las autoridades de control y judiciales podrán solicitar todo tipo de información y deberá ser entregada oportunamente.

7. Compromisos generales

Los trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Pereira S.A.S ESP., se comprometen a través de su firma en la Declaración de Compromiso, con el cumplimiento de las conductas deseables, expresadas en las siguientes declaraciones:

Conductas deseables:

- Respetar la dignidad de la persona humana y en particular, de los compañeros de trabajo, clientes y demás grupos de la Empresa.
- Ser prudente en el trato y comportamiento, dentro y fuera de la Empresa.
- Promover una excelente reputación de la Empresa, a través de actuaciones imparciales y transparentes, velando por mantener y conservar su imagen.
- Conservar ante el público en general una imagen respetuosa en el vestir y buen uso del uniforme.
- Utilizar correctamente los elementos de protección individual.
- Realizar prácticas de estilo de vida saludable, como factor protector de la salud.
- Informar oportunamente a su jefe inmediato acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo, cumplir con las recomendaciones instrucciones de salud y seguridad en el trabajo.
- Denunciar ante el jefe de las respectivas áreas, sobre hechos o acciones que atenten contra las personas y la Empresa.
- Conocer y cumplir las políticas, el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Ética y el Reglamento del Comité de Convivencia de la Empresa.
- Llevar a cabo las funciones con el menor gasto ambiental posible.
- Promover la protección y la conservación del medio ambiente, mediante la práctica de pautas establecidas por la Empresa.
- Participar en las actividades culturales recreativas de seguridad y salud en el trabajo, jornadas de capacitación, entre otras, programadas por la Empresa.
- Cumplir con las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, la Convención Colectiva de Trabajo, el Reglamento del Comité de Convivencia y el Plan Estratégico de la Empresa.
- Entregar documentación verás al Departamento de Gestión Humana.
- Ejercer comportamientos de honestidad, respeto y transparencia en las actuaciones frente a sus compañeros, clientes, usuarios del servicio, proveedores y contratistas de la Empresa.
- Fomentar el cumplimiento de la política corporativa que establece los lineamientos en materia de Derechos Humanos.

IV. Actores y responsabilidades

Todos los Destinatarios de este Código tienen un rol determinante en materia de ética y transparencia, toda vez que la cultura de ética se sustenta en el compromiso individual de actuar, de acuerdo con las disposiciones y el espíritu desplegados en este documento.

A continuación, se describen las principales responsabilidades en materia de ética y transparencia de los actores activos en este propósito:

A. Junta Directiva

La Junta Directiva es responsable de velar por la existencia de un ambiente y tono ético adecuado en la Empresa y de supervisar el efectivo cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Código de Ética. Para el cumplimiento de sus funciones, la Junta Directiva se apoya en el Comité de Gobierno Corporativo.

B. Alta Gerencia

La Alta Gerencia, liderada por el Gerente General, tiene la responsabilidad de enmarcar sus actuaciones en la ética y transparencia y ser ejemplo para todos los servidores públicos, colaboradores y contratistas en todas las dependencias de la Empresa. Además, debe supervisar que todos ellos conozcan su contenido y lo implementen en el ejercicio de sus funciones.

También se encargará de garantizar la medición del clima ético empresarial y la percepción de la ética organizacional de parte de los diferentes grupos de interés, y establecerá las medidas necesarias para mejorar el indicador. El grupo directivo debe garantizar la participación del personal en las actividades relacionadas con dicho plan.

C. Colaboradores, contratistas y proveedores

Son los principales responsables de la consolidación de la cultura de ética. De tal forma, que conduzca a la prestación eficiente de los servicios públicos, la sostenibilidad de la Empresa y el fortalecimiento de la reputación institucional. A nivel individual, son responsables, de forma autónoma, de conocer y entender el Código de Ética y de actuar de acuerdo con los principios, valores y expectativas éticas de la Empresa.

Para efectos de la socialización, el área encargada de relación con proveedores deberá asegurar que conozcan y se adhieran al Código de Ética, mediante la suscripción del compromiso formal (Anexo 1).

D. Comité de Gobierno Corporativo

El Comité de Gobierno Corporativo es la instancia encargada de promover y liderar la gestión ética de la Empresa.

El Comité es responsable de:

i. Promover y monitorear el cumplimiento del Código de Ética, y resolver las dudas que se le formulen respecto de la interpretación de dicho Código.
ii. Proponer las actualizaciones del Código de Ética, así como, determinar los indicadores de cumplimiento del Código y el método que se seguirá para evaluar anualmente los resultados obtenidos.
iii. Estudiar y monitorear eventos éticos y de corrupción que se reciban a través de la Línea Ética de la Empresa. Esto implica revisar los casos puntuales que se le presenten y expedir los conceptos correspondientes, así como, los lineamientos a que haya lugar.
iv. Ser un órgano de consulta respecto de dudas éticas o de cumplimiento formuladas por funcionarios, colaboradores o contratistas de la Empresa.
v. Revisar y resolver las situaciones de conflictos de intereses que se le presente y remitir al Comité de Auditoría de la Junta Directiva los casos que sean de su competencia.
vi. Promover la formación y sensibilización de las prácticas éticas en toda la estructura organizacional de la Empresa.
vii. Definir los lineamientos y directrices del programa de gestión ética que redunden en el mejoramiento de la labor que realizan los empleados, funcionarios y contratistas.
viii. Elaborar estrategias para dinamizar la gestión ética de la Empresa con miras a fortalecer los valores y principios éticos.
ix. Promover actividades de capacitación y espacios de discusión en temas referentes a la conducta ética en los diferentes niveles organizacionales.
x. Presentar semestralmente a la Junta Directiva, un informe del cumplimiento de sus funciones.

V. Mecanismos para la implementación del Código de Ética

A. Suscripción del Código de Ética

Todos los Destinatarios a quienes aplica esté Código deben declarar por escrito que conocen, entienden y se comprometen a cumplir las disposiciones establecidas en el presente Código de Ética. El compromiso de aceptación se firma al iniciar la relación laboral o vínculo con la Empresa y se debe renovar cada año (ver anexo 1).

B. Sensibilización y capacitación

La Empresa, bajo la orientación del Comité de Gobierno Corporativo, realiza periódicamente actividades de comunicación, orientación y capacitación en el Código de Ética. Todos los procesos de inducción tendrán un componente ético y de transparencia. Así mismo, se adelantarán jornadas de capacitación que serán documentadas y lideradas por el Comité de Ética, para fortalecer la cultura ética en la Empresa.

C. Recursos para plantear inquietudes y realizar denuncias

Todos los destinatarios a quienes aplica esté Código y los grupos de interés de la Empresa, tienen el deber de denunciar cualquier situación o actuación contraria a los valores y disposiciones contempladas en el Código de Ética.

Las consultas sobre el Código de Ética, así como las denuncias o inquietudes sobre posibles violaciones, deberán efectuarse a través de la plataforma dispuesta en el minisitio de Gobierno Corporativo, ingresando a través del portal web https://gobierno.aguasyaguas.com.co/index.php/component/content/article?id=39, esto a efectos de garantizar la adecuada reserva de la información.

La plataforma ética está diseñada para recibir quejas y denuncias relacionadas con la violación al Código de Ética, así como las relativas a temas de corrupción y mala conducta, estipulados en la legislación, los procedimientos internos y este Código.

En cada una de estas etapas, se debe asegurar la confidencialidad de la información.

D. Investigaciones

Las investigaciones derivadas de denuncias por posibles infracciones al Código de Ética, serán tramitadas por tres dependencias distintas, partiendo del sujeto denunciado y teniendo en cuenta las Directivas que adoptan reglamentos internos, así como, la Convención Colectiva de Trabajo, es decir, se distinguirá entre:

a. Trabajadores a quienes les aplica la Convención.
b. Subgerentes, Secretario General, Directores y Jefes de Departamento y, demás trabajadores quienes no se encuentran cobijados por la Convención.
c. Gerente y miembros de Junta Directiva, pues a éstos últimos, no le son aplicables ni el Código Sustantivo del Trabajo, ni la Convención Colectiva, lo que impide paridad de la oficina indagatoria o aquella encargada de la instrucción y definición.

Así las cosas, los procedimientos para la determinación de la comisión de la conducta reprochada por este Código, corresponderá según los mismos literales expuestos anteriormente, así:

I. Si el denunciado corresponde a un trabajador sujeto a las condiciones del literal a), es decir, régimen disciplinario prescrito en el Capítulo IX, artículos 91 y siguientes de la Convención Colectiva de Trabajo, o norma interna que modifique o sustituya, deberá de adelantarse el procedimiento regulado por dichas cláusulas para determinar la existencia de la infracción a éste Código y su eventual sanción, conforme lo regla el numeral 5 del artículo 91A de la Convención, en armonía con el numeral 5 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo atendiendo a criterios de proporcionalidad y daño ocasionado.
II. Si la investigación se produce respecto de un empleado de los que trata el literal b) de la presente cláusula, deberá seguirse el procedimiento reglado por la Directiva No. 294 del 15 de diciembre de 2021, artículos 19 y siguientes, o de la que la modifique o sustituya, ciñéndose estrictamente a la delimitación de gravedad de la infracción y la consecuente sanción que allí se imponga.
III. Finalmente, respecto a aquellos que no cuentan con la categoría de empleados, como lo son, los miembros de Junta Directiva, así como el Gerente quien, por su calidad excepcional, no puede ser investigado bajo los dos parámetros descritos anteriormente, según el literal c) de este artículo, se adelantará el trámite investigativo así:

d. Como quiera que, jerárquicamente sólo resulta superior a estas personas la Asamblea General de Accionistas, conforme los Estatutos de la Empresa y las facultades asignadas a ésta, en el numeral 1 del artículo 21 de dicho compendio, corresponde a éste colegiado "ordenar las acciones que correspondan contra los administradores, funcionarios directivos o el revisor fiscal", serán quienes definan la eventual imposición de sanción o archivo respecto de las investigaciones que cursen en contra de los miembros de Junta Directiva y Gerencia.

Así las cosas, corresponderá a uno de los accionistas adoptar la decisión por turnos, en orden alfabético, a efectos de que curse en primera instancia la decisión que se adopte, lo que traslada la segunda instancia a los restantes accionistas en conjunto que, no actuaron en primera sede.

La etapa previa a estas actuaciones, es decir, la instrucción y recaudo de material probatorio podrá delegarse por la Asamblea a un tercero idóneo, quien tendrá las facultades para acceder a la información y requerir a estos miembros de Junta o Gerente para que rindan sus declaratorias, una vez culminada la recolección del material probatorio, se trasladará al Accionista para que decida.

PARÁGRAFO: Como quiera que, el artículo 70 de la Ley 1952 de 2019, prevé que, los representantes legales y miembros de Junta Directiva, son sujetos disciplinables conforme lo prevé dicha norma derivado de la administración de recursos públicos de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Pereira, la Procuraduría General de la Nación - Regional Risaralda, en ejercicio de su derecho preferente podrá adelantar todas las etapas investigativas y sancionatorias a que haya lugar.

Las investigaciones que se realicen con ocasión de posibles incumplimientos de las disposiciones contenidas en el presente Código estarán enmarcadas en los principios del debido proceso y el respeto por el buen nombre de las personas.

Denuncias anónimas

Los miembros de la Junta Directiva, Directivos, empleados y cualquier otro interesado, cuando presente una denuncia a través de cualquiera de los canales dispuestos por la Empresa, podrán optar por permanecer en el anonimato. Aguas y Aguas de Pereira deberá tomar toda precaución razonable para mantener la confidencialidad de la identidad del denunciante.

Denuncias falsas

Corresponde a una violación al Código de Ética realizar, una acusación falsa, mentir a los investigadores y negarse o rehusarse a cooperar con una investigación relacionada con el Código de Ética.

E. Sanciones por incumplimiento al Código de Ética

El incumplimiento de las disposiciones del Código de Ética puede dar lugar a la aplicación de sanciones de carácter laboral, disciplinario, penal o administrativo, de acuerdo con lo establecido en la normativa legal vigente, el Reglamento Interno de Trabajo y la reglamentación interna aplicable.

La Empresa procurará que se impongan las medidas disciplinarias que se adapten a la naturaleza y a las circunstancias de cada violación del Código de Ética. Las violaciones a este Código de Ética pueden dar lugar a sanciones disciplinarias adicionales a las contempladas internamente.

VI. Disposiciones finales

A. Vigencia y reformas

Se realizarán una serie de actividades de control, orientadas a la permanencia y vigencia del Código de Ética. Corresponde al Comité de Ética la revisión periódica de acuerdo con las necesidades de la Empresa, la cual se efectuará como mínimo una vez al año. Y proponer y presentar al Comité de Gobierno Corporativo las actualizaciones o modificaciones al Código de Ética que considere necesarias.

El Código de Ética rige a partir de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias. Las disposiciones del presente Código tienen una vigencia indefinida hasta que la Junta Directiva realice una actualización o modificación del mismo.

El Código de Ética está integrado al Reglamento de Trabajo y será publicado en los medios de comunicación de la Empresa que permitan que los servidores y demás grupos de interés conozcan los compromisos éticos y debe facilitarse su consulta permanente.

La Empresa adoptará las medidas necesarias para que los presentes principios se apliquen a partir de su aprobación por parte de la Junta Directiva y son de obligatorio cumplimiento.

B. Divulgación

Los principios y valores de la Empresa, las disposiciones contenidas en el presente Código y las expectativas éticas de la Empresa se comunicarán a todos los grupos de interés, de tal forma que conozcan, entiendan y actúen conforme el marco ético de la Empresa.

Hace parte integral del presente Código de Ética el anexo declaración de compromiso.

La presente Directiva rige a partir de la fecha y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

Anexo 1.

Acuerdo de Adhesión al Código de Ética

Yo _____(nombre) entiendo que los deberes de comportamiento y las prácticas consignadas en el Código de Ética son de obligatoria aplicación y que su incumplimiento, inobservancia o permisividad pueden derivar en sanciones disciplinarias internas y en el retiro, sin perjuicio de las acciones administrativas, en el campo civil o penal, que pueda iniciar la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Pereira S.A.S. E.S.P.

Me comprometo a denunciar y abstenerme de encubrir todo lo que contravenga estos lineamientos, al igual que las políticas, normas, procedimientos, contratos y reglamentos internos y utilizaré para ello los canales o mecanismos dispuestos por la Compañía.

Declaro que el presente Código de Ética me fue entregado en el momento de mi vinculación a la Empresa para mi conocimiento, lectura, aceptación, entendimiento y aplicación, y asumo el compromiso de su debido cumplimiento.

En constancia de lo anterior, firmo el presente documento en _____ a los _____ días del mes de _____ 20____.

Firma:
Nombre:
Cédula:

Anexo 2.

Declaración respecto de la situación en materia de conflictos de interés

Yo _____, identificado(a) con: C.C.____ C.E____ Nº _____ de _____, declaro tener conocimiento de las situaciones que se consideran como conflicto de interés y de la necesidad de informar a la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Pereira S.A.S. E.S.P. cualquier situación que pueda ser fuente de un potencial conflicto de interés, razón por la cual, declaro que las siguientes situaciones que expongo a continuación podrían ser consideradas eventualmente como conflictos de interés. Por tanto, deseo que queden registradas para que se tomen las medidas correspondientes.

Nota aclaratoria: en la descripción de posibles conflictos de interés debe especificarse para cada caso:

- La situación que genera o puede generar el conflicto de interés.
- El nombre de la persona natural o jurídica que podría generar el conflicto y su identificación (Cédula o RUT).
- El tipo de vínculo o parentesco.

Descripción del eventual(es) conflicto(s) de interés:

Observaciones y aclaraciones:

En constancia de lo anterior, firmo el presente documento en la ciudad de _____ a los _____ días del mes de _____ de 20__.

Firma y cédula