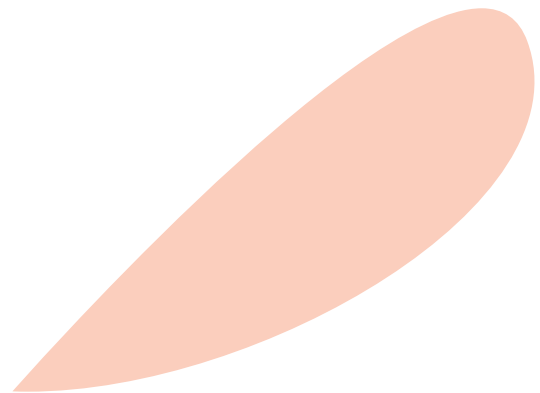
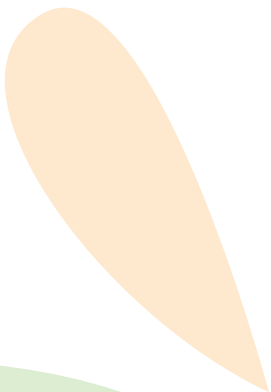


# CODIGO DE CONDUCTA





**etica@servibarras.com**  
**www.servibarras.com**





## INTRODUCCIÓN

---

El Código de Conducta y Ética de Servibarras, más que un conjunto de reglas, es un escenario para que todas las partes interesadas (proveedores, empresa, clientes, aliados estratégicos, entre otros), conozcan e identifiquen en él, las conductas, comportamientos éticos y la responsabilidad que nos debe regir en el diario actuar.



## ¿CÓMO LOGRARLO?

Desarrollando conciencia individual y colectiva, que permita a las partes interesadas, construir significados mentales que orienten su interacción social cotidiana a un compromiso ético basado en nuestros valores, políticas y normas.

## VALORES ORGANIZACIONALES

- Respeto: Me desconecto, para conectarme con el otro.
- Humildad: Me construyo valorando a los demás.
- Servicio: Busco una solución para cada situación.
- Diligencia: Soy responsable de mis actos.
- Honestidad: Me construyo valorando a los demás.
- Fidelidad: Yo soy Servibarras.
- Acabativa: Termino oportunamente todo lo que inicio.

# DECLARACIÓN ORGANIZACIONAL

Servibarras S.A.S es una organización regida por valores éticos, morales y culturales, cuyo propósito es la generación de confianza y tranquilidad en nuestros grupos de interés, motivados en continuar el camino de la consolidación de una organización consciente, que se adapte al entorno y promueva comportamientos orientados a la virtud.

## POLÍTICA DE SIG (Sistemas Integrados de Gestión)

Coherente con nuestra misión de entregar más valor a nuestros clientes que cualquier otro competidor a través de la diferenciación del Portafolio, Calidad y Servicio, declaramos una política de gestión que dé cuenta de la Responsabilidad Integral de nuestros colaboradores sobre los Sistemas de Gestión: Calidad, BASC, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo y Buenas Prácticas de Manufactura.

En Servibarras S.A.S somos especialistas en etiquetas, empaques, tecnología y optimización de la cadena de suministros, generando soluciones valiosas, y brindando tranquilidad y confianza a nuestros clientes.

### **Estamos comprometidos con:**

- La satisfacción de las necesidades, expectativas y prioridades de calidad de nuestros clientes.
- La seguridad y transparencia para evitar que la organización sea involucrada en actividades ilícitas.
- El cumplimiento de los requisitos legales para la reducción de los aspectos e impactos ambientales.
- La protección y promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores, protegiendo su integridad física, mental y social mediante el control de los riesgos.
- Garantizar las buenas prácticas en los procesos y la infraestructura de la organización generando cultura de orden y aseo.

La empresa SERVIBARRAS S.A.S se compromete a Cumplir permanentemente las políticas, las normas y requisitos legales aplicables desde un marco de mejoramiento continuo en todos nuestros procesos mediante la asignación de recursos para el desarrollo de nuestro sistema.

## POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y SOBORNO

La presente política está construida en línea con nuestros valores corporativos y tiene como razón de ser; la declaración pública de nuestro compromiso con la integridad y actuación ética, responsable y transparente en el desarrollo de las actividades y relaciones con nuestros grupos de interés.

***“Declaramos “CERO TOLERANCIA” con la corrupción, el soborno y las inadecuadas prácticas empresariales al interior de la Organización y en la relación con nuestros clientes, proveedores, aliados estratégicos y cualquier ente externo.”***

El presente documento reúne todos los lineamientos de la empresa Servibarras S.A.S, en materia de la prevención, detección, denuncia y tratamiento de todos los actos de corrupción y/o soborno, y/o inadecuada práctica empresarial.

## POLÍTICA DE USO DE LA INFORMACIÓN

Actuar responsablemente en el uso de la información, no solo la que se recibe sino la que se entrega, considerando que ésta es un activo crítico de Servibarras.

Servibarras S.A.S respeta los derechos de autor y licencias de uso, por lo cual solamente el software licenciado podrá ser instalado en los equipos de cómputo de Servibarras y bajo la autorización debida.

La información de Servibarras facilita el proceso de toma de decisiones, por lo cual debe ser completa, íntegra, y mantenerse protegida de cualquier tipo de daño, pérdida y acceso no autorizado.

La información de Servibarras tiene unos destinatarios específicos según los diferentes niveles organizacionales (estratégico, táctico, operativo y comercial) o los entes gubernamentales que la requieran: por eso se debe propender que cada destinatario reciba solo la información que requiere para cumplir sus objetivos.

Todos debemos colaborar con la identificación de los potenciales riesgos a que está expuesta la información de Servibarras, así como tomar las medidas de prevención necesarias para evitar pérdidas o divulgación irresponsable.

Los visitantes que requieren de conectividad o utilizar información de Servibarras, deben solicitar los accesos necesarios, e informar cuando finalicen su labor con el fin de liberar los recursos asignados para tal efecto.

Se prohíbe la alteración de la información de Servibarras sin la debida autorización, o por fuera de la transaccionalidad originada en la dinámica de la empresa.



## POLÍTICA DE INCORPORACIÓN DEL TALENTO

1. La organización para llevar a cabo sus procesos de selección, de forma activa accede a las fuentes autorizadas por el Ministerio de trabajo en el Servicio Público de empleo para publicar las vacantes.
2. Las personas que participan en los procesos de selección, lo hacen de manera consiente y voluntaria accediendo a nuestros procesos de selección a través de las fuentes de reclutamiento con las cuales cuenta la empresa; así mismo cuentan con la posibilidad de renunciar de manera libre y voluntaria a la relación contractual, formalizando la desvinculación por medio de una carta de renuncia, sin someterse a un preaviso.
3. Todos los candidatos deberán someterse a entrevista y a los exámenes laborales y deberán obtener resultados satisfactorios, de acuerdo a las necesidades de cada cargo para ser considerados como aptos para ocupar una vacante.
4. No se podrá realizar ninguna contratación de personal que no haya cumplido con el proceso de selección.
5. Ningún candidato en los procesos de selección y contratación, se verá discriminado por razones de edad, sexo, estado civil, origen racial o étnico, condición social, religioso o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, discapacidad, así como por razón de lengua.
6. Los candidatos deben guardar absoluta discreción con la información que sea cataloga como confidencial en el proceso de Incorporación del Talento Humano.
7. El candidato para acceder al proceso de selección no debe tener registrados antecedentes judiciales y penales.
8. El candidato debe acceder a la realización de visitas domiciliarias con enfoque en seguridad y demás controles definidos por la organización, cuando se considere un cargo crítico, como parte del proceso de selección.

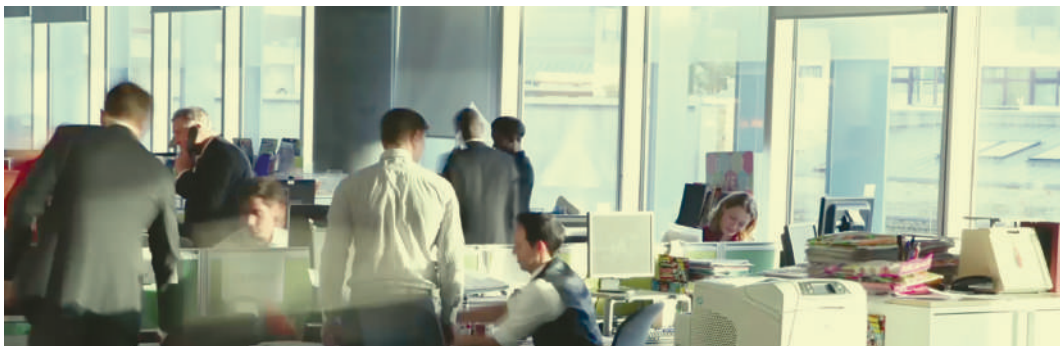


9. Todas las personas que sean seleccionadas para trabajar tendrán que suscribir un contrato de trabajo el cual será suscrito por el Representante Legal.
10. Una vez suscrito el contrato, el empleado, queda comprometido con la organización, a prestar sus servicios personalmente, en el rol que le corresponda en la organización, cumpliendo las cláusulas del contrato, las Leyes Laborales y el Reglamento interno de trabajo.
11. El empleado debe tener horarios disponibles para la empresa y sus necesidades, de acuerdo a los horarios designados en la organización, los cuales están contemplados en el Reglamento interno de trabajo.
12. La organización apoya la gestión de las oportunidades laborales en la búsqueda del primer empleo.
13. La organización apoya la contratación de personas cabeza de familia, personas que tengan su lugar de arraigo en zonas vulnerables y personas con discapacidad siempre y cuando cumplan con el perfil definido para el cargo a ocupar.
14. La organización excluye es sus procesos de selección, contratar a menores de edad, si por alguna razón ingresa un menor de edad, el proceso de Talento Humano contactará al empleado y validará con los funcionarios pertinentes donde se presentó la desviación en el proceso para su contratación e inmediatamente suspenderá las labores del coequipero hasta obtener la autorización de trabajo para los adolescentes, por la autoridad competente de acuerdo a los artículos 113, 114 y 115 de la Ley 1098 de 2006 (Código de la Infancia y la Adolescencia) ceñidos a la regulación para la contratación de menores de edad en el país y su derecho al trabajo.

Por lo anterior, **SERVIBARRAS** está comprometida con la contratación de personas con cualidades únicas y determinadas para poder aportar desde nuestra organización una proyección para el futuro de nuestra Nación. Es por eso que se han implementado unas bases específicas para la contratación del personal acorde a las vacantes que la organización esté necesitando al momento de la preselección.

Se garantizará la transparencia en los procesos de selección y contratación de personal y se seleccionarán las personas que reúnan el talento, conocimiento y competencias adecuadas a los perfiles requeridos, con el propósito de poder alcanzar los objetivos y las metas de la organización.

La Empresa se rige por la ley establecida en el Territorio Nacional y por los Tratados Internacionales garantizando los derechos humanos.



## POLÍTICAS DE LIBRE ASOCIACIÓN AL PERSONAL

Servibarras S.A.S respetará los derechos de los empleados de libre asociación, organización y negociación colectiva en forma legal y pacífica, sin castigos ni interferencia bajo ninguna modalidad actuará en contra de los empleados que deseen formar, participar o no en una asociación o negociación colectiva en cumplimiento con el Artículo 38 de la Constitución Política de Colombia que garantiza el derecho de asociarse libremente para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

La empresa cumplirá con todas las leyes y regulaciones en negociaciones colectivas y libertad de asociación.

## POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Esta Política recoge el compromiso y las responsabilidades de Servibarras S.A.S, en relación con todos los derechos humanos, y en especial con los que afectan a nuestra actividad empresarial y a las operaciones desarrolladas por los Coequiperos de nivel directivo, táctico, operativo y comercial.

La empresa promueve el respeto de los derechos humanos en todas sus relaciones comerciales y la adhesión de sus asociados de negocio a los mismos principios, prestando particular atención a las situaciones de conflicto, alto riesgo y vulneración de los derechos humanos; garantizando un trato digno y respetuoso.

Las acciones para emprender un proceso de remediación de vulneración de los derechos humanos, se orientan a realizar los actos administrativos y de debida diligencia en nuestros procesos internos y reportar por las vías administrativas y judiciales cuando sea requerido.

Servibarras S.A.S acoge los principios y los compromisos basados en la normatividad nacional e internacional de derechos humanos y la normatividad laboral aplicable.

## POLÍTICA COMERCIAL

- La política comercial y de precios será establecida de manera independiente, sin ser nunca acordadas de manera oficial o extraoficial con los competidores u otros actores relacionados. (no permitir acuerdos de precios con proveedores y competidores, no acordar territorios, no bloquear clientes).
- Servibarras y sus competidores, nunca acordarán la distribución de clientes, territorios y/o mercados dejando esto al resultado de la justa competencia. Tanto cliente como competidores recibirán un trato justo sin establecer ventajas y exclusividades a favor de ninguna de las partes.
- Los clientes no recibirán descuentos o incentivos especiales por la no adquisición de bienes y servicios de un tercero o competidor específico. (por el otorgamiento de negocios puntuales).

## POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE MARCA

### Para control interno:

- Servibarras, al tener registrada su marca, asegura que sus inversiones en la comercialización de un producto y/o servicio sean legales.
- Tanto competidores y personas ajenas a la organización no podrán utilizar la misma marca o una semejante que pueda confundir y generar perjuicios a los clientes y/o a la organización.
- Este alcance se extiende para material de empaque, dotación, papelería y todo aquello que contenga el concepto de marca descrito en el párrafo anterior.

### Para seguridad del cliente:

Nos declaramos responsables por el respeto y el buen manejo de la marca de nuestros clientes, la cual se cuida bajo dos lineamientos internos que están incorporados dentro de los procedimientos:

- Durante la etapa de planeación, se verifica que las marcas de los clientes no estén siendo replicadas por otras empresas diferentes sin ningún tipo de autorización y/o licencia.



2. El manejo del desperdicio y del material no conforme, que contenga la marca de los clientes, está establecido por instructivos internos de seguridad, con el que se asegura que la destrucción de todo el material se realiza bajo todos los protocolos de seguridad, certificaciones y permisos ambientales, para evitar que el material sea reutilizado o reproducido en prácticas incorrectas y/o ilegales.

## VIGENCIA DE LAS NORMAS

Las acciones deberán estar encaminadas al cumplimiento de los requisitos legales aplicables a nivel internacional, nacional, del sector económico y referente a las actividades propias de la empresa.

Se velará por el cumplimiento de los requisitos legales establecidos para los Sistemas de Gestión: Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), Gestión del control de la seguridad, buenas prácticas de manufactura (BPM), normatividad ambiental aplicable y nuestros valores organizacionales.

Las decisiones y marco de actuación deberán estar enmarcados hacia el cumplimiento de la estrategia, valores, objetivos, normas y procedimientos establecidos dentro de la organización.

### REFERENCIAS INTERNACIONALES

En la presente política se adoptan los siguientes tratados de Derecho Internacional y Europeo, que se aplican a sus principios constitutivos:

1. La Carta Internacional de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU): La Declaración Universal de Derechos Humanos, El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

2. Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
3. La Convención de Naciones Unidas sobre Derechos del Niño.
4. El Convenio Europeo de Derechos Humanos

También se han tenido en cuenta las versiones más recientes de los siguientes estándares empresariales e iniciativas voluntarias:

1. Los principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas.
2. Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales.
3. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT.
4. Los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”.

## CANAL DE COMUNICACIÓN

### LÍNEA ÉTICA:

Es un mecanismo de comunicación en el que los coequiperos, proveedores, clientes, aliados estratégicos y cualquier ente externo, pueden reportar actividades o conductas consideradas como contrarias a la ley o a los intereses de Servibarras S.A.S.

Opera de manera independiente, garantizando la confidencialidad y el anonimato de quien reporta.

Para reportar algún incumplimiento al código de ética y conducta puedes acceder al correo electrónico: **etica@servibarras.com**

Fecha de actualización: Julio 6 de 2021

# CODIGO DE CONDUCTA



[etica@servibarras.com](mailto:etica@servibarras.com)

[www.servibarras.com](http://www.servibarras.com)

