



CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

P. Castro *J. H. Niño* *A. Escobar*

1	31/10/2014	P. Castro	J. H. Niño	A. Escobar	Emisión inicial
REV. No.	FECHA	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	DESCRIPCIÓN

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS	2
2. ALCANCE.....	2
3. PRINCIPIOS DEL GOBIERNO CORPORATIVO	2
4. EJES DEL GOBIERNO CORPORATIVO	3
5. DEFINICIONES	4
6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	5
7. RESPONSABILIDADES DE LA GERENCIA	5
8. EJE 1. GOBIERNO RESPONSABLE CON LOS GRUPOS DE INTERÉS.....	6
8.1. RELACIONES FRENTE A LOS TRABAJADORES	6
8.2. RELACIONES CON PROVEEDORES Y CONTRATISTAS	6
8.3. RELACIONES CON LAS COMUNIDADES Y EL MEDIO AMBIENTE	7
8.4. RELACIONES FRENTE A LA COMPETENCIA	7
8.5. RELACIONES FRENTE AL ESTADO.....	8
9. EJE 2. GOBERNANZA ÉTICA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	8
9.1. CÓDIGO DE ÉTICA Y CONVIVENCIA	8
9.2. CÓMITÉ DE ÉTICA.....	9
9.3. CONFLICTO DE INTERESES	9
9.4. TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN.....	10
9.5. COMPETENCIA JUSTA.....	10
10. EJE 3. LIDERAZGO EN LA ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO Y LOS MECANISMOS DE CONTROL ..	11
10.1. ADMINISTRACION DEL RIESGO MEDIANTE LA PREVENCIÓN	11
10.2. MECANISMOS DE CONTROL	11
10.2.1. DEPARTAMENTO DE AUDITORIA.....	11
10.2.2. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	12
10.2.3. CÓDIGO DE ÉTICA Y CONVIVENCIA	12
11. DIRECCIONAMIENTO CORPORATIVO	12
12. INDICADORES.....	12

1. OBJETIVOS

Dictar disposición sobre la forma de gestionar el liderazgo en cuanto a la eficiencia de los recursos humanos y materiales de la Compañía y el ejercicio del poder dentro de la misma.

Proveer las políticas y normas para proteger los intereses de ISMOCOL S.A., monitorear la creación de valor y uso eficiente de los recursos humanos y económicos de la Empresa, brindando transparencia a todos los procesos existentes e implementando todos los necesarios para este fin.

2. ALCANCE

En el presente documento se reconocen los derechos de todas las partes interesadas y se contemplan los impactos de éstas hacia el interior de ISMOCOL S.A. y viceversa. En especial, se establecen los compromisos de gestión y control de los líderes de la Compañía y la forma como se implementan las disposiciones legales y las directrices dadas por la Asamblea de Accionistas y Gerencia General.

Se busca mantener el equilibrio entre los objetivos económicos y sociales de la Compañía, promoviendo el uso eficiente del poder, de los recursos, de la comunicación y de la ética.

3. PRINCIPIOS DEL GOBIERNO CORPORATIVO



- **LIDERAZGO PARA LA EFICIENCIA:** Gestión de los recursos conforme a presupuestos y programaciones, respetando los índices de utilidad propuestos y los estándares de calidad establecidos.
- **LIDERAZGO PARA LA MOTIVACION:** Comunicación asertiva, reconocimiento del valor humano, respeto ambiental.
- **LIDERAZGO PARA LA TRANSPARENCIA:** Confianza

4. EJES DEL GOBIERNO CORPORATIVO



- GOBIERNO RESPONSABLE CON LOS GRUPOS DE ÍTERES
- GOBERNANZA ETICA
- LIDERAZGO EN LA ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO Y MECANISMOS DE CONTROL

5. DEFINICIONES

- **CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO:** Disposiciones voluntarias de autorregulación de quienes ejercen el gobierno de las entidades que, a manera de compromiso ético, buscan garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente al interior de una persona jurídica. Este documento recoge las normas de conducta, mecanismos e instrumentos que deben adoptar las instancias de dirección, administración y gestión de las entidades públicas con el fin de generar confianza en los servidores públicos internos y externos hacia el ente estatal.
- **GOBIERNO CORPORATIVO:** El término Gobierno Corporativo se refiere al sistema por el cual una empresa es dirigida y controlada en el desarrollo de sus actividades económicas. Se enfoca en las responsabilidades y derechos de cada miembro de las organizaciones, y en las reglas a seguir para la toma de decisiones. En particular, el Gobierno Corporativo se refiere a las prácticas formales e informales que establecen las relaciones entre la junta directiva, quienes definen las metas de la empresa; la gerencia, los que la administran y operan día a día; y los accionistas, aquellos que invierten en ella.
- **BIENESTAR ECONÓMICO:** Situación en el que prima la alta producción y rentabilidad, en comparación con gastos y costos de la operatividad. Es el estado ideal donde la utilidad es superior a los riesgos probables de fuga de recursos.
- **COMPETENCIA JUSTA:** Para la ISO 26000 la competencia justa hace referencia a las implicaciones legales de competir en el mercado por fuera de los lineamientos legales o contractuales, que se traducen en comportamientos como publicidad engañosa, licitaciones fraudulentas, manipulación de ofertas, ofrecer servicios de baja calidad conforme a lo pactado con clientes.
- **CONFLICTO DE INTERESES:** Los conflictos de interés son aquellas situaciones en las que el juicio de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario para él o ella, y la integridad de sus acciones, tienen a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo económico o personal. Es decir, una persona incurre en un *conflicto de intereses* cuando en vez de cumplir con lo debido, podría guiar sus decisiones o actuar en beneficio propio o de un tercero.
- **TRANSPARENCIA:** Principio que subordina la gestión de las instituciones y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, así mismo, el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada.



CODIGO DE BUEN GOBIERNO

C.B.G.

Revisión 1

Página 5 de 12

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Manual de Compras ISMOCOL S.A.
- Código de Ética y Convivencia de ISMOCOL S.A.
- Reglamento Interno de Trabajo
- Manual de Derechos Humanos

7. RESPONSABILIDADES DE LA GERENCIA

RESPONSABILIDAD EN EL ACTO DE DELEGACIÓN

La Gerencia General de ISMOCOL S.A. es el organismo encargado de la toma de decisiones en la Compañía, desplegando hacia toda la organización las decisiones y estrategias que desde la Asamblea General de Socios se resuelven.

El Equipo Directivo deberá acatar las órdenes emitidas por la Gerencia General y ser consecuentes con las obligaciones que ante ella asumieron, obligándose a mantenerla informada del desarrollo de los actos delegados, impartir orientaciones generales sobre el ejercicio de las funciones entregadas, y establecer sistemas de control y evaluación periódica de las mismas.

La Gerencia General delegará en cada líder, según la especialidad y el Departamento que lideren, las instrucciones para que funcione cada unidad de negocio de la Compañía.

COMPROMISO CON LA COMUNICACIÓN

El Gerente General de ISMOCOL S.A. deberá mantener informado al Equipo Directivo de sus percepciones y metas con cada proyecto o acción encaminada. De igual manera desplegará a todo nivel en la Organización, los objetivos de los clientes con los que existe interacción directa, para lo cual se tiene normalizado un procedimiento de emisión de circulares informativas y circulares normativas, con los cuales también se da a conocer las instrucciones de la Gerencia General en los diferentes asuntos que tienen que ver con la operación y administración de la Compañía.

Las circulares informativas y normativas se entregan en físico a todos aquellos a quienes interesa el mensaje que allí se trasmite y estarán disponibles a través de la Plataforma Synergy para su consulta en línea, de manera que todo el personal pueda acceder a ellas. También existe un Boletín Informativo de circulación trimestral, en donde la Gerencia General aborda un tema actual y de interés general para toda la comunidad trabajadora de ISMOCOL S.A.



CODIGO DE BUEN GOBIERNO

C.B.G.

Revisión 1

Página 6 de 12

8. EJE 1. GOBIERNO RESPONSABLE CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

8.1. RELACIONES FRENTE A LOS TRABAJADORES

Los Jefes de Departamento, Subgerentes, Directores de obra, Supervisores, Líderes y Coordinadores, están en la obligación de controlar las acciones de sus subordinados, orientados al cumplimiento de los procedimientos y metas establecidos por ISMOCOL S.A., tanto en lo operativo como en normas de calidad, seguridad industrial, respeto al medio ambiente y prevalencia de comportamientos éticos y de sana convivencia.

Toda decisión que se tome con respecto al recurso humano estará fundamentada en el Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética y Convivencia, Manual de Derechos Humanos y como normas superiores a éstas, la Constitución Política de Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo.

Los líderes están comprometidos con el rendimiento de su equipo de trabajo, basados en la motivación y al estímulo verbal de las acciones realizadas y al planteamiento de acciones de mejora, correctivas y preventivas que tengan lugar, siempre bajo el principio del respeto, la armonía y el buen trato.

Toda vinculación laboral estará sujeta a la validación de competencias y toda oferta laboral deberá ser ofertada al Servicio Público de Empleo, tal como lo dispone la ley. Los jefes y líderes de la organización velarán por que dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal no haya clientelismo, ni conflicto de intereses y que todas las contrataciones sean validadas por el Área de Competencias.

8.2. RELACIONES CON PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

La relación con los proveedores está enfocada y liderada por el Departamento de Materiales y Compras, cuyas actuaciones están limitadas al Manual de Compras de ISMOCOL S.A. El Jefe de Materiales y Compras está comprometido con la supervisión y el cumplimiento de los lineamientos dispuestos en el presente manual, velará por que se le informe al proveedor las condiciones de compra y las especificaciones claras de lo que se está comprando, de esta manera se garantiza un flujo de comunicación y una satisfacción del producto o servicio a recibir.

Todas las órdenes de compra serán firmadas por el jefe de departamento o subgerente encargado de quien depende el departamento para el que se realiza la compra, quien a su vez revisará que la compra se ajuste a la cotización que previamente se presentó.



CODIGO DE BUEN GOBIERNO

C.B.G.

Revisión 1

Página 7 de 12

Para cada compra se realizarán tres cotizaciones donde se evaluarán a los proveedores en tanto calidad, tiempo de entrega, disponibilidad de tecnologías amigables ambientalmente, servicio post venta, sistemas HSEQ, capacidad comercial.

8.3. RELACIONES CON LAS COMUNIDADES Y EL MEDIO AMBIENTE

Ningún subgerente, jefe, director de obra o coordinador tendrá la facultad de comprometerse con las comunidades sin la debida aprobación de la Gerencia General. Tampoco podrá crear falsas expectativas, dar información incorrecta o atentar en contra de la dignidad de algún miembro de las comunidades que hacen parte del entorno social de la operación de ISMOCOL S.A.

Ninguno de los mencionados con antelación, podrán asistir a eventos públicos representando a la Compañía sin previa autorización de la Gerencia General, podrá recibir regalos o prebendas, ni realizar transacciones comerciales que tengan como propósito la obtención de un beneficio personal a raíz de su posición de líder.

Ningún director, supervisor, líder o coordinador podrá pedir dinero prestado a algún miembro de la Comunidad o quedar debiendo dineros a raíz de productos o servicios recibidos, y mucho menos dejar como garantía la vinculación laboral con ISMOCOL S.A.

Los líderes respetarán la legislación ambiental y protegerán a toda costa la fauna y flora que se encuentre en el entorno de la operación de la Compañía. El Jefe de Materiales propenderá por que los productos y servicios sean amigables con el medio ambiente. Los directores de obra, supervisores y capataces, realizarán sus labores bajo estricto respeto del contexto ambiental, se tendrán en cuenta las directrices de los planes de manejo ambiental.

8.4. RELACIONES FRENTE A LA COMPETENCIA

ISMOCOL S.A. realiza sus actividades dentro de un marco ético, estándose a lo previsto por las autoridades nacionales tales como la Superintendencia de Industria y Comercio, la Superintendencia de Sociedades, y demás estamentos gubernamentales de emitir regulaciones al respecto.

La Compañía está comprometida con la competencia justa, y promueve en sus trabajadores la relevancia de la transparencia y la protección de la imagen corporativa con respecto a la competencia.

No se aceptan relaciones con grupos al margen de la ley ni personas naturales o jurídicas cuyo patrimonio sea de procedencia delictiva.



CODIGO DE BUEN GOBIERNO

C.B.G.

Revisión 1

Página 8 de 12

Ningún líder realizará ningún acto o manifestación en contra de las empresas que representan la competencia, ni intentará ningún acto fraudulento en cuanto a adquirir información confidencial de la competencia.

8.5. RELACIONES FRENTE AL ESTADO

Respetuoso con los fines del Estado y sus organismos, ISMOCOL S.A. promueve en sus trabajadores las obligaciones que les asisten como ciudadanos colombianos, y les invita a responder por todo requerimiento administrativo y judicial. Todo líder o jefe de departamento debe estar presto a atender las solicitudes y/o citaciones que realicen las autoridades nacionales, y prestar la colaboración necesaria concediendo los permisos y documentos que sean del caso para facilitar la acción de las autoridades.

El Jefe de Contabilidad e Impuestos, es el encargado de realizar y reportar los pagos que correspondan por concepto de legislación tributaria. Este líder tiene el compromiso de reportar los valores y conceptos reales que corresponden a las actividades de la Compañía.

El Jefe del Departamento Jurídico, en su condición de Representante Legal Judicial será el encargado de atender personalmente o delegar la atención de todo requerimiento o citación que realicen entidades públicas o privadas a la Compañía.

El Jefe del Departamento Administrativo y Financiero, es el encargado de administrar la información del sistema de seguridad social, por ende será el responsable de atender las auditorias y revisiones que las organización gubernamentales y las delegadas por los cliente se requieran.

9. EJE 2. GOBERNANZA ÉTICA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

9.1. CÓDIGO DE ÉTICA Y CONVIVENCIA

ISMOCOL S.A. ha establecido un Código de Ética y Convivencia con el objetivo de dictar las conductas esperadas de sus propios trabajadores. Los lineamientos que contiene el Código de Ética tienen como objetivo establecer principios y valores que rijan las actuaciones personales de los trabajadores, contratistas, subcontratistas y proveedores; son de obligatorio cumplimiento, en un marco de Ética Corporativa frente al relacionamiento con los grupos de interés de la Organización.

Busca incentivar a quienes deban practicarla para que inculquen al interior de en sus familias, conductas cívicas en fortalecimiento de nuestra responsabilidad social en la cadena de valor.



CODIGO DE BUEN GOBIERNO

C.B.G.

Revisión 1

Página 9 de 12

9.2. COMITÉ DE ÉTICA

La Compañía ha dispuesto de un Comité de Ética para que se analicen y se aporten ideas y acciones preventivas y correctivas que puedan evitar situaciones que vayan en detrimento de la armonía laboral, problemas legales o que vayan en contra del Código de Ética y Convivencia de la Compañía.

9.3. CONFLICTO DE INTERESES

Todo líder de la Compañía debe dar ejemplo y abstenerse de:

- Recibir remuneración, dádivas, regalos o cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie por parte de cualquier persona jurídica o natural, en razón del trabajo o servicio prestado a la Entidad o a sus grupos de interés.
- Otorgar compensaciones a personas naturales o jurídicas a cambio de favores o beneficios.
- Utilizar en forma inadecuada información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales propios o de terceros.
- Realizar proselitismo político o religioso aprovechando su cargo, posición o relaciones con la Entidad, no pudiendo comprometer recursos económicos de la Compañía para financiar campañas políticas.
- Realizar prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión de la Entidad y en contra del buen uso de los recursos propios de la Empresa o los que permanezcan en su custodia como responsabilidad contractual.
- Incurrir en conductas constitutivas de tráfico de influencias para privilegiar trámites.
- Intervenir en las elecciones de las Juntas de Acción Comunal de las comunidades del área de influencia.
- Dar trato preferencial o favorable a algún familiar que se encuentre laborando en la Compañía. El líder debe mantener el criterio de objetividad, respetando los principios de valores de ISMOCOL S.A. No podrá beneficiar a su familiar subordinado en cuanto a las decisiones que tenga injerencia como líder.
- Acosar laboral o sexualmente a ningún otro líder o miembros del equipo humano subordinado.



CODIGO DE BUEN GOBIERNO

C.B.G.

Revisión 1

Página 10 de 12

No se aceptarán situaciones presentadas y que hayan sido encubiertas para favorecer a algún líder, pues se procederá a aplicar el Reglamento Interno de Trabajo.

- Proporcionar información privilegiada de forma informal o comentarios que puedan alterar la armonía laboral, generen terrorismo o inquiete al equipo de subordinados.

9.4. TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN

Todo líder debe ejecutar las directrices impartidas por la Gerencia General y las Sub gerencias de la Compañía, previendo las fugas de información que puedan darse hacia otro niveles de la operación y hacia los demás grupos de interés. Se debe proteger tanto información interna de la Compañía como la proporcionada y administrada que sea de propiedad del cliente.

Los líderes deben mantenerse al margen de actividades que violan los derechos de la propiedad, incluidos el abuso de una posición dominante, la falsificación y piratería.

En cuanto a la interlocución y socialización de información hacia Grupos de interés externos, los líderes deberán supervisar la información que será objeto de socialización y conciliación con comunidades, autoridades, clientes, proveedores. Para tal fin deberá considerar la revisión de las socializaciones que en la mayoría de los casos son responsabilidad de los profesionales sociales.

Los líderes deberán mantener informados a los sub gerentes y estos deben informar al Gerente General a cerca de los hechos relevantes que se presentan en los diferentes proyectos o Departamentos, no podrán ocultar información, tergiversarla o cambiar datos o información. Se debe considerar la importancia de hechos que afecten presupuesto, orden público, contexto social y ambiental.

La Compañía mantiene informada a la Asamblea de Accionistas frente a las diferentes situaciones relevantes que ocurren y anualmente presenta los estados financieros y de enfoque económico a la totalidad de Accionistas.

9.5. COMPETENCIA JUSTA

Cada líder, jefe de departamento, supervisor o capataz de ISMOCOL S.A. que tenga bajo su criterio la toma de decisiones relevantes en tanto a presupuestos o la operatividad misma de la Compañía, debe tener presente que la razón social de ISMOCOL S.A. se ejecuta bajo principios de seguridad, calidad y respeto absoluto lo social y ambiental, aspectos que no se sacrificarán para obtener una ventaja económica, por lo que no está autorizada la toma de una decisión que se salga de los procedimientos y políticas de operación que ha establecido la Compañía.



CODIGO DE BUEN GOBIERNO

C.B.G.

Revisión 1

Página 11 de 12

El líder, jefe de departamento, supervisor o capataz de ISMOCOL S.A., en cuanto al régimen de competencia debe:

- Realizar sus actividades de manera coherente con la legislación en materia de competencia y cooperar con las autoridades que la regulan.
- Actuar de manera honesta y transparente para evitar involucrarse o ser cómplice de conductas anti-competencia.
- Promover la toma de conciencia entre los empleados acerca de la importancia de cumplir con la legislación en materia de competencia y con una competencia justa.
- Respalda políticas públicas que promueven la competencia, incluidas las prácticas y regulaciones locales antimonopolio y anti-dumping.

10. EJE 3. LIDERAZGO EN LA ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO Y LOS MECANISMOS DE CONTROL

10.1. ADMINISTRACION DEL RIESGO MEDIANTE LA PREVENCIÓN

En relación con la administración del riesgo mediante la prevención, los líderes y Jefes de Departamento deben de ISMOCOL S.A. deben:

- Conocer los riesgos a los que está expuesto su grupo de trabajadores.
- Tomar medidas preventivas en todo momento, reduciendo los riesgos a su mínima expresión.
- Conocer el contexto donde se desarrolla su equipo de trabajo sin omitir las características especiales en tanto a la economía y la situación de orden público de cada escenario de operación de la Compañía.
- Informar de los costos adicionales de los proyectos.
- Conocer los riesgos económicos de cada actividad que dirija a su equipo de trabajo.
- Prever los pasivos sociales que pueda generar cualquier decisión tomada.
- Contemplar los impactos que las decisiones técnicas puedan conllevar.
- Identificar las consecuencias ambientales de toda decisión operativa.
- Tener siempre presente que ***“En Ismocol S.A. nada es tan importante, que no podamos tomarnos el tiempo necesario para realizarlo con la debida seguridad.”***

10.2. MECANISMOS DE CONTROL

10.2.1. DEPARTAMENTO DE AUDITORIA

ISMOCOL S.A. tiene establecido un Departamento de Auditoria para temas de control en cuanto a los cobros que realizan los trabajadores por conceptos de viajes y de gastos operacionales. Este



CODIGO DE BUEN GOBIERNO

C.B.G.

Revisión 1

Página 12 de 12

Departamento depende de la Gerencia General y debe estar constantemente retroalimentando a la Gerencia General sobre las fugas económicas internas de la Empresa. Los líderes de la Compañía están en la obligación cumplir con las exigencias de este Departamento y transmitir a sus subalternos de las orientaciones que desde allí se emitan.

10.2.2. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Es un instrumento de regulación y control de las conductas de todos los trabajadores de la Compañía sin excepción, en el que se contemplan prescripciones de orden y disciplina de estricto acatamiento, así como la escala de faltas, sanciones y procedimiento a aplicar en caso de infracción a las reglas que allí se prevén. Todo trabajador, por el hecho de suscribir un contrato de trabajo con ISMOCOL S.A. se encuentra obligado a su cumplimiento.

10.2.3. CÓDIGO DE ÉTICA Y CONVIVENCIA

La compañía ha dispuesto de un Código de Ética y Convivencia donde se recopilaron las conductas esperadas de todos los trabajadores, incluidos los líderes y Jefes de Departamento, en los que se incluyen los valores corporativos, las conductas transparentes en tanto el medio ambiente, la protección a la mujer, protección de la información, valores cívicos y laborales.

11. DIRECCIONAMIENTO CORPORATIVO

La Gerencia General de ISMOCOL S.A. se reúne dos veces por semana con los subgerentes y jefes de departamento de todas las dependencias de la Compañía, con el fin de escuchar el avance y dificultades de los procesos y proyectos más relevantes que cada una de estas ejecuta, con el fin de dictar orientaciones y procurar soluciones que permitan superarlos.

Cada decisión tomada por la Gerencia General contempla los estándares de calidad, la rentabilidad económica, la vigencia en el mercado, la seguridad y salud de los trabajadores y por supuesto, la armonía con los grupos de interés.

12. INDICADORES

Número de eventos reportados relacionados con gestión del liderazgo corporativo / número de eventos gestionados con ocasión de la gestión del liderazgo corporativo.