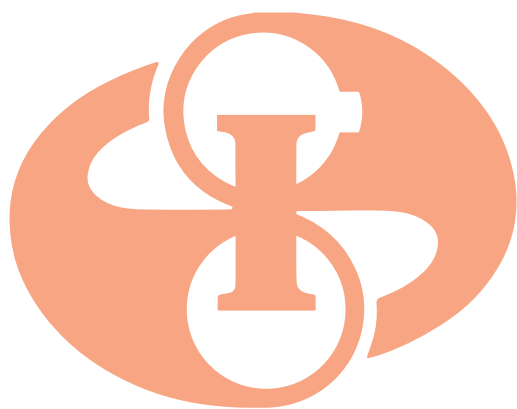


CÓDIGO de ÉTICA y CONVIVENCIA

Rev. 2





Ismocol[®]

Recibí de ISMOCOL S.A. un ejemplar que contiene el Código de Ética y Convivencia, me comprometo a cumplir las disposiciones contempladas en él.

FECHA: _____

CIUDAD: _____

NOMBRE DE QUIEN LO RECIBE: _____

CEDULA DE CIUDADANIA No.: _____

EXPEDIDA EN: _____

FIRMA DE QUIEN RECIBE

CONTENIDO

| | |
|---|-----------|
| 1. ANTECEDENTES | 4 |
| 1.1. Antecedentes históricos de ISMOCOL S.A. | 4 |
| 1.2. Antecedentes históricos de Normativas encaminadas a la Ética | 5 |
| 2. GLOSARIO | 6 |
| 3. MARCO DE REFERENCIA | 7 |
| 4. ALCANCE DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONVIVENCIA | 8 |
| 5. INDICACIONES ÉTICAS | 8 |
| 6. COMITÉ DE ÉTICA Y CONVIVENCIA | 9 |
| 7. MISIÓN | 10 |
| 8. VISIÓN | 10 |
| 9. OBJETIVOS CORPORATIVOS | 11 |
| 10. VALORES CORPORATIVOS | 12 |
| 11. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y LEGALIDAD | 16 |
| 12. NUESTRAS POLÍTICAS INTERNAS | 16 |
| 13. GOBERNABILIDAD EN ISMOCOL S.A. | 17 |
| 14. DERECHOS HUMANOS EN ISMOCOL S.A. | 17 |
| 15. PRÁCTICAS LABORALES | 20 |
| 16. PRÁCTICAS ÉTICAS INFORMATIVAS- PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN INTERNA Y EXTERNA. | 20 |
| 17. ACOSO LABORAL | 22 |
| 18. PROTECCIÓN A LA MUJER | 23 |
| 19. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE | 24 |
| 20. CONDUCTA ESENCIAL DE ISMOCOL S.A. | 26 |
| 21. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONVIVENCIA. | 30 |
| 22. COMPROMISO CON EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONVIVENCIA | 31 |
| 23. SANCIONES | 31 |



“Lo importante no es lo que hace la organización con los recursos que genera, sino como genera los recursos dentro de la operación de manera armónica, transparente y sostenible con los diversos grupos de interés y con el medio ambiente”.

1. ANTECEDENTES

1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE ISMOCOL S.A.

La compañía fue constituida en la ciudad de Bucaramanga, departamento de Santander el 18 de octubre de 1982 con el nombre de Ingeser Construcciones Ltda, denominación que fue cambiada mediante reforma de la sociedad según consta en la escritura pública número 3584 del 4 de septiembre de 1989 de la Notaría Primera de Bucaramanga y que en adelante se denominó Ingeniería, Servicios, Montajes y Construcción de Oleoductos de Colombia Limitada (Sigla: Ismocol de Colombia Ltda.) y que por escritura pública número 5044 del 20 de noviembre de 1991 de la Notaría Primera de Bucaramanga se transformó en sociedad anónima. A partir de abril 11 de 2014 se cambió la razón social a ISMOCOL S. A.



Foto: Service King 775, Torre 6

1.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE NORMATIVAS ENCAMINADAS A LA ÉTICA

Mediante la circular normativa 031-95 del 12 de Junio de 1995, ISMOCOL S.A. identifica sus primeros lineamientos sobre Política de Conflicto de Intereses, prohibiendo una serie de conductas en los trabajadores de la empresa, que pueden perjudicar o empañar la imagen de la Compañía.

El 05 de Noviembre de 2002 se socializa a todos los trabajadores la Circular Normativa 002-02, en la cual se obligan a los trabajadores de la empresa a denunciar todos los hechos relacionados con el secuestro y extorsión.

Con el objetivo de prevenir la sustracción, duplicación y de legitimar el uso exclusivo de la información, se expide la Circular Normativa 009-03 del 19 de Mayo de 2003, con el fin de proteger todos los documentos en forma escrita y magnética utilizados dentro de la operación de ISMOCOL S.A.



En cuanto a nuestro compromiso con los Derechos Humanos, el 25 de Febrero de 2005, se ratifica nuestra responsabilidad con los mismos, se identifica la importancia de promoverlos y protegerlos al interior de la Organización, socializando esta obligación como un deber de los empleados.

El 30 de Marzo de 2007 (Circular Normativa 033-07), se socializó a todo el personal la exigencia del cumplimiento a cabalidad del programa de Gestión en Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, en todos los lugares donde tiene operación la empresa, con el propósito de garantizar el bienestar de nuestros trabajadores.

La política de Responsabilidad Social por tratarse del lineamiento matriz para las acciones en cuanto a nuestros grupos de interés, se socializa el 12 de Septiembre de 2011, mediante la Circular Normativa 083-11. En la actualidad la política se encuentra visible en todos los centros de operación de ISMOCOL S.A.

2. GLOSARIO

Ética Personal

Es el conjunto de valores, principios y en últimas, las conductas que cada persona demuestra en el desarrollo de la vida cotidiana, familiar, laboral y social.

Ética Corporativa

Es el conjunto de políticas (principios), valores y directrices que la Compañía dispone para que sean seguidas por cada uno de sus trabajadores y grupos de interés sin importar el rango, antigüedad o posición en la compañía.

Grupos de Interés

También denominado Partes Interesadas. Son los grupos humanos que la organización impacta con sus decisiones y acciones y que tienen influencia dentro del desarrollo de la razón social de la Compañía.

Cadena de Valor

Son las actividades que se deben llevar a cabo para cumplir el objeto y la razón social de la compañía, entre las que se incluyen los responsables o proveedores de los diferentes insumos. En la cadena de valor intervienen los proveedores, bancos, sistema de impuestos, el Estado.

Comité de Ética

Ente disciplinario con capacidad de analizar y dirimir cualquier queja, inquietud, inconformidad o situación que en materia de ética se presente.

SAGRLAFT

Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo.

3. MARCO DE REFERENCIA

- 3.1 SISTEMA DE AUTOCONTROL Y GESTIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (SAGRLAFT)
- 3.2 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
- 3.3 SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD
- 3.4 SISTEMA DE GESTION AMBIENTAL
- 3.5 PROCEDIMIENTO PARA MANEJO SUBCONTRATISTAS
- 3.6 PROCEDIMIENTO PARA PROVEEDORES



4. ALCANCE DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONVIVENCIA

Los lineamientos que contiene el presente Código de Ética, tienen como objetivo establecer principios y valores que rijan las actuaciones personales de los trabajadores, contratistas, subcontratistas y proveedores, de obligatorio cumplimiento, en un marco de Ética Corporativa frente al relacionamiento con los grupos de interés de la Organización.

Incentivar a quienes deban practicarla para que inculquen al interior de sus familias, conductas cívicas en fortalecimiento de nuestra responsabilidad social.

5. INDICACIONES ÉTICAS

Ética Corporativa

Paso 1

Lea



Conozca los conductos que hacen parte del Marco Ético de ISMOCOL S.A. (políticas, valores y directrices).

Paso 2

Tome
Conciencia



Ética personal es llegar a la conclusión que se deben hacer las cosas bien.

Paso 3

Implemente



Es cuando la Ética personal se ajusta a la Ética corporativa.

6. COMITÉ DE ÉTICA Y CONVIVENCIA

ISMOCOL S.A. cuenta con un Comité de Ética y Convivencia encargado de velar por el cumplimiento del presente código en las relaciones internas y externas de la Compañía, aportando acciones en pro de la Ética personal y Corporativa, incentivando un mejor ambiente laboral e inculcando a que los trabajadores sean mejores ciudadanos.

Este Comité tiene facultades para conocer y establecer acciones de mejora y de prevención en casos de contravención al presente código, así como de remitir a quien le compete entablar acciones sancionatorias, legales o administrativas, los casos que conozca.



7. MISIÓN

Somos una compañía especializada en la construcción de oleoductos, gasoductos, montaje de facilidades y servicios petroleros; operación y mantenimiento de oleoductos, gasoductos y campos petroleros, generando beneficios a los asociados, clientes y a las regiones donde operamos.



8. VISIÓN

ISMOCOL S.A. se propone para el año 2020 expandir, al ámbito internacional sus actividades de construcción de oleoductos, gasoductos y montaje de facilidades y servicios petroleros, manteniendo su liderazgo en el sector nacional, donde además se propone consolidar sus operaciones de perforación, mantenimiento de pozos, manejo de campos y servicios petroleros, manteniendo en el desarrollo de sus actividades altos estándares y las Certificaciones Internacionales de sus Sistemas de Gestión en Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud en el trabajo.

9. OBJETIVOS CORPORATIVOS

- 9.1 MANTENERSE VIGENTE EN EL MERCADO
- 9.2 ASEGURAR LA RENTABILIDAD DEL NEGOCIO
- 9.3 CONTROLAR LOS COSTOS
- 9.4 SATISFACCIÓN DEL CLIENTE
- 9.5 RECONOCIMIENTO
- 9.6 ARMONÍA CON LOS GRUPOS DE INTERÉS



10. VALORES CORPORATIVOS

Los valores corporativos de la empresa que a continuación de presentan son fundamentales y pilares importantes del Código de Ética y Convivencia.



Disciplina

La Disciplina es la capacidad de actuar ordenada y perseverantemente para conseguir un bien. Exige un orden y unos lineamientos para poder lograr más rápidamente los objetivos deseados, soportando las molestias que esto ocasiona. La principal necesidad para adquirir este valor es la Auto

exigencia; es decir, la capacidad de pedirnos a nosotros mismos un esfuerzo "extra" para ir haciendo las cosas de la mejor manera. Este valor es fundamental y básico para poder desarrollar muchas otras virtudes, sin la disciplina es prácticamente imposible tener fortaleza y templanza ante las adversidades que se presentan día a día. La principal necesidad para adquirir este valor es la Auto exigencia; es decir, la capacidad de pedirnos a nosotros mismos un esfuerzo "extra" para ir haciendo las cosas de la mejor manera. Este valor es fundamental y básico para poder desarrollar muchas otras virtudes, sin la disciplina es prácticamente imposible tener fortaleza y templanza ante las adversidades que se presentan día a día.

Respeto

Valor moral que faculta al hombre para el reconocimiento, aprecio y valoración de las cualidades de los demás y sus derechos, ya sea por su conocimiento, experiencia o valor como personas. Es el reconocimiento del valor inherente y los derechos innatos de los individuos y de la sociedad. Éstos deben ser reconocidos como el foco central para lograr que las personas se comprometan con un propósito más elevado en la vida. El respeto ayuda a mantener una sana convivencia con las demás personas, se basa en unas normas de diferentes sociedades e instituciones.

Convivencia

Es la condición de relacionarse con las demás personas a través de una comunicación permanente fundamentada en el afecto, respeto y tolerancia que permita convivir y compartir en armonía con los demás en las diferentes situaciones de la vida.

Compromiso

Cualidad humana que implica cumplimiento hacia todo aquello con lo que uno se ha involucrado. Comprometerse implica asumir una postura responsable y establecer una pertenencia. La acción comprometida nunca es impuesta ni puede ser delegada a un "otro" que responda o decida por nosotros. Es hacer frente a la

consecuencia de la acción haciéndonos responsables de nuestro ser y de nuestro hacer, labor nada sencilla, sumamente delicada y muchas veces agotadora, pero que es la única que nos libra de caer finalmente en la dependencia.

Honestidad

Es una cualidad humana consistente en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad, y de acuerdo con los valores de verdad y justicia. En su sentido más evidente, la honestidad puede entenderse como el simple respeto a la verdad en relación con el mundo, los hechos y las personas; en otros sentidos, la honestidad también implica la relación entre el sujeto y los demás, y del sujeto consigo mismo. Ser honesto es ser real, acorde con la evidencia que presenta el mundo y sus diversos fenómenos y elementos; es ser genuino, auténtico, objetivo. La honestidad expresa respeto por uno mismo y por los demás, que, como nosotros, "son como son" y no existe razón alguna para esconderlo. Esta actitud siembra confianza en uno mismo y en aquellos quienes están en contacto con la persona honesta. La ejecución de los trabajos debe caracterizarse por el respeto y compromiso, teniendo en cuenta la honestidad de los reportes y de la calidad de la operación, cumpliendo con los compromisos contractuales y las metodologías corporativas.



“En **ISMOCOL S.A.** nada es tan importante, que no podamos tomarnos el tiempo necesario para realizarlo con la debida seguridad”

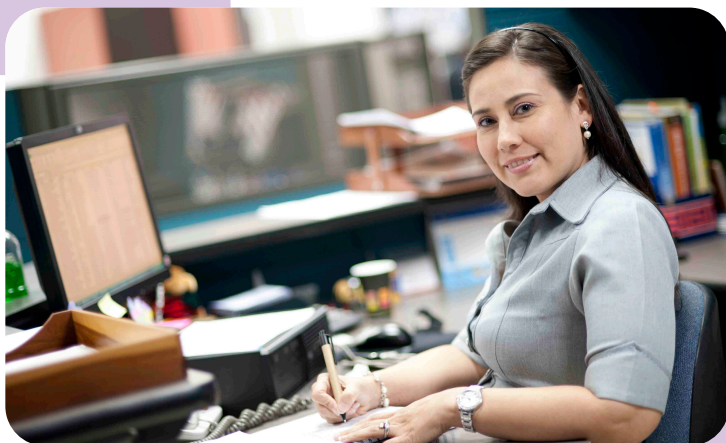


11. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y LEGALIDAD

ISMOCOL S.A. plantea la operación y ejercicio de su objeto social bajo el cumplimiento de las normas constitucionales y legales vigentes, así como los compromisos adquiridos con sus clientes, trabajadores, proveedores y contratistas, conforme los acuerdos contractuales suscritos, las políticas corporativas, reglamentos y demás compromisos adquiridos en los diversos procesos de certificación.

12. NUESTRAS POLÍTICAS INTERNAS

- Política de Responsabilidad Social Empresarial
- Política de Derechos Humanos
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Política Ambiental
- Política de Calidad
- Política de NO consumo de alcohol y drogas
- Política de NO consumo de tabaco y cigarrillo



13. GOBERNABILIDAD EN ISMOCOL S.A.

Las decisiones gerenciales de ISMOCOL S.A. no representarán un obstáculo, por el contrario, promoverán y fortalecerán el desarrollo colectivo de sus grupos de interés y el medio ambiente en las regiones donde haga presencia la Compañía. La Gerencia General de la compañía ha suscrito sus compromisos con el mejoramiento continuo, la calidad, el desarrollo sostenible y Responsabilidad Social mediante el cumplimiento de sus políticas y procedimientos internos.



14. DERECHOS HUMANOS EN ISMOCOL S.A.

14.1 El Manual de Derechos Humanos de ISMOCOL S.A. tiene el objetivo de establecer las condiciones generales para el manejo y promoción de los Derechos Humanos, el cual está orientado a garantizar y respetar los derechos y libertades tanto de los trabajadores y demás grupos de interés identificados por ISMOCOL S.A., dando cumplimiento a las disposiciones constitucionales y legales vigentes.

14.2 Los Trabajadores de ISMOCOL S.A. se encuentran en disposición de identificar los riesgos o cualquier amenaza o violación a los Derechos Humanos, dentro del contexto de su actividad laboral y como tal reportarlo (mediante el procedimiento contenido en el Manual de Derechos Humanos de ISMOCOL S.A.) con la debida prudencia y respeto.

14.3 Dentro de la operación de ISMOCOL S.A., se promoverá el respeto a los Derechos Humanos, convenciones sobre derechos de los niños y niñas, Constitución Política Colombiana vigente y demás normas que protejan la integridad física y emocional de sus trabajadores.

- 14.4** En ISMOCOL S.A. el respeto de los Derechos Humanos y libertades individuales es pilar fundamental de las relaciones corporativas y laborales; por lo tanto, todos los trabajadores, especialmente los que ocupen cargos directivos, deberán ser respetuosos de las normas legales y demás obligaciones que competan a la Sociedad empleadora, dando especial prelación al respeto y garantía de los derechos fundamentales de todas las personas que directa o indirectamente participen en las actividades propias de nuestro objeto social.
- 14.5** En todas las actividades laborales prevalecerá el respeto por la dignidad humana, entendida como el trato justo, adecuado y seguro que toda persona debe recibir en ejercicio de sus actividades; por lo tanto, están totalmente prohibidos los maltratos de acción o palabra, la prestación del servicio en forma inhumana, humillante o insegura, los castigos físicos, las represiones o sanciones innecesarias, excesivas o humillantes y cualquier forma de persecución o discriminación por cualquier motivo.
- 14.6** ISMOCOL S.A. y sus trabajadores respetarán la intimidad de todos los individuos, sus creencias o pensamientos políticos, religiosos, personales, sociales o culturales.
- 14.7** Todos los trabajadores de ISMOCOL S.A. deberán responder, en la medida de sus posibilidades, con acciones humanitarias ante cualquier emergencia o catástrofe, bien sea natural, provocada por acción del hombre o accidental, procurando los medios y/o recursos que estén a su alcance, para proteger y salvar la vida y salud de las personas que resulten afectadas, sin distinciones de ninguna consideración.
- 14.8** Los trabajadores de ISMOCOL S.A. deberán asumir y mantener durante todo el tiempo en que esté vinculado laboralmente con la sociedad empleadora, una posición neutral frente a la problemática de orden público del país.

- 14.9** Ningún trabajador al servicio de ISMOCOL S.A. podrá respaldar, apoyar, auspiciar, patrocinar o colaborar directa o indirectamente de ninguna manera, así como tampoco entablar conversaciones, diálogos, suscribir acuerdos o favorecer a grupos o a personas que se encuentren al margen de la Ley, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la cartilla “SAGRLAFT”.
- 14.10** Nuestro personal médico y paramédico que por razones humanitarias y en cumplimiento de sus deberes profesionales, conforme a lo establecido en el Derecho Internacional Humanitario, deba atender y prestar ayuda médica humanitaria a personas ajenas a la Empresa afectadas por acciones armadas, no podrán ser sancionadas ni recriminadas por este sólo hecho.
- 14.11** Todos los trabajadores de ISMOCOL S.A. deberán reportar por cualquier medio idóneo a la Gerencia, Director de Obra, Ingeniero Residente, Supervisor, Administrador, Jefe del departamento de Seguridad o cualquier superior jerárquico todo delito del cual sea víctima o sobre el cual tenga conocimiento.
- 14.12** ISMOCOL S.A. ratifica ante todos sus trabajadores, que tiene como política el NO PAGO, en caso de extorsiones o secuestros, de que puedan ser víctimas sus directivos, administradores o empleados y denunciará estos delitos ante las autoridades competentes.
- 14.13** Los trabajadores deberán respetar las diferencias étnicas, respetando las prácticas e idiosincrasias indígenas de los comunidades que hacen parte del contexto de la operación de la Compañía e incluso de los representantes de estas comunidades que puedan estar vinculados laboralmente.

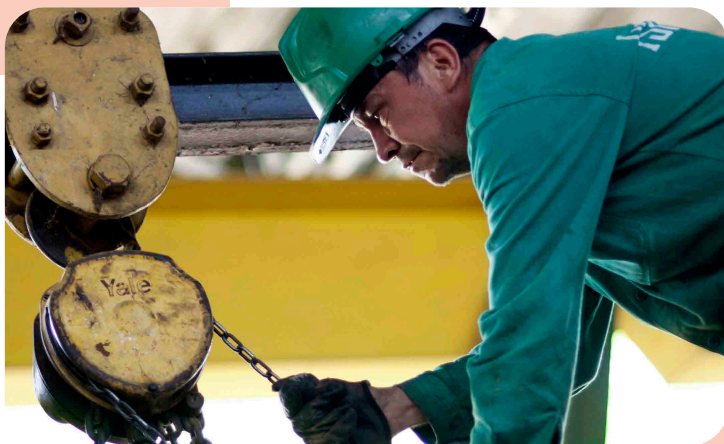


15. PRACTICAS LABORALES

Todas las prácticas laborales de la Compañía, se desarrollarán dentro de un marco de respeto y garantías a los derechos individuales y colectivos de sus trabajadores, conforme a lo dispuesto en la normatividad internacional aplicable, la Constitución Nacional, la legislación laboral y el Reglamento Interno de Trabajo.

Para ISMOCOL S.A. nuestros trabajadores son el primer grupo de interés, en quienes, prioritariamente, basamos las acciones en cuanto a la Responsabilidad Social Empresarial.

El Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía, contempla los deberes y derechos de los trabajadores.



16. PRÁCTICAS ÉTICAS INFORMATIVAS- PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN INTERNA Y EXTERNA.

16.1 Todo trabajador de ISMOCOL S.A. debe dar tratamiento responsable a la información personal del recurso humano, conforme lo previsto en la Ley 1581 de 2012 y las normas que la reglamentan.

16.2 ISMOCOL S.A. no promocionará, fortalecerá o impulsará la publicidad engañosa, que no corresponde a la realidad de nuestros servicios prestados.

- 16.3** La información disponible en medios impresos y magnéticos que se encuentre dentro del Sistema de Gestión Documental de la Compañía, la información externa que se encuentre bajo nuestro dominio o información interna al servicio de terceros, no podrá ser compartida, socializada, extraída ni copiada por ningún trabajador, con fines distintos a los netamente laborales, así haya participado en su elaboración.
- 16.4** Ningún trabajador podrá instalar en equipos de cómputo personales o asignados, ni utilizar programas que no estén debidamente licenciados y autorizados para su uso.
- 16.5** No está autorizado realizar copias de los programas de software que legalmente haya adquirido o use la sociedad empleadora.



17. ACOSO LABORAL

- 17.1** Para ISMOCOL S.A. el acoso laboral representa: “Conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte del empleador, representado laboralmente por un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.” (Art. 2 Ley 1010 de 2006).
- 17.2** Se reconocen como escenarios de Acoso Laboral las siguientes situaciones: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, Inequidad laboral, desprotección laboral.
- 17.3** Los trabajadores de ISMOCOL S.A. están llamados a un margen de cero tolerancia al acoso laboral o a cualquier de las situaciones antes descritas.
- 17.4** Como un mecanismo alternativo de solución de conflictos al interior de la Organización y como medida preventiva de Acoso Laboral se ha estandarizado el procedimiento de Conformación, Organización, Implementación y Funcionamiento del Comité de Convivencia laboral (ICA-GRAL-P-04), el cual pretende llegar a conciliar las diferencias entre los trabajadores por presunto acoso laboral bajo medidas de confidencialidad. De no ser exitoso el proceso conciliatorio, la medida podrá ser sancionada conforme lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la Ley.
- 17.5** Todo trabajador que se sienta víctima de acoso laboral y que tenga una prueba de esta situación, podrá poner en conocimiento al Comité de Convivencia Laboral por medio físico o al correo:

comitedeconvivencialaboral@ismocol.com

18. PROTECCIÓN A LA MUJER

Para ISMOCOL S.A. la mujer es un talento de sus recursos humanos, valorada por sus aportes, ideas y competencias dentro del mejoramiento continuo de la Compañía, por ende, no se aceptan discriminaciones, sub valoraciones, malos tratos o entorpecimiento de sus valores. ISMOCOL S.A. reconoce el valor y dignidad de la mujer, se le dará una especial protección que garantice la igualdad de condiciones y oportunidades con los hombres.

Dentro de la operación de la Compañía no habrá ningún tipo de diferencia salarial entre el trabajo realizado por el hombre y la mujer, ni se harán distinciones de ninguna clase por razón del género, cualquiera de los cargos de la empresa podrán ser ocupados por mujeres, siempre que cumplan con las habilidades y competencias exigidas según el perfil del cargo.



Cualquier queja por motivo de discriminación de género, de acoso sexual u otra forma de violencia contra la mujer deberá ser informada, con el fin de iniciar la correspondiente investigación y tomar las acciones que sean del caso.

Cualquier forma de discriminación o violencia contra mujer, en especial, las relacionadas con acoso sexual, serán consideradas falta grave cuando la misma sea cometida, tolerada o auspiciada por un empleado de la Empresa.

Se protegerá a la mujer del acoso sexual de sus superiores, compañeros o subalternos, prohibiendo cualquier práctica que en este sentido pueda realizarse en contra de la integridad física o emocional de la mujer empleada de ISMOCOL S.A.

A la víctima de una conducta de acoso sexual se le garantizará su derecho a la intimidad, al rendir su declaración ésta tendrá el carácter de confidencial y sólo podrá ser conocida por la Gerencia General. Si la víctima desea formular la correspondiente denuncia penal, la empresa le facilitará todos los elementos materiales probatorios que posea y garantizará el ejercicio de los derechos que como víctima le asisten.

El empleado que comente, divulgue o haga cualquier manifestación directa o indirecta respecto de cualquier caso de acoso sexual, incurrirá en Falta Leve disciplinaria y será sancionado de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo.



19. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Es obligación de todos los Trabajadores de ISMOCOL S.A. hacer un uso adecuado y moderado de los recursos, especialmente los naturales y cuidar el medio ambiente; cumplir con la legislación ambiental aplicable, las disposiciones generales y particulares contenidas en las Licencias Ambientales y los Planes de Acción y Cumplimiento Ambiental (PACA), participar activamente en las campañas de orden y aseo; clasificar y disponer correctamente de los residuos sólidos y líquidos; participar adecuadamente en las actividades de reciclaje, teniendo especial cuidado en la manipulación y disposición de los residuos especiales y/o peligrosos; cumplir las normas e instrucciones para el transporte y almacenamiento de hidrocarburos, líquidos y gases peligrosos y productos químicos; así como contribuir en el cumplimiento de los requisitos, objetivos y metas ambientales.

En las áreas rurales queda prohibido cualquier tipo de contaminación al suelo, aire o aguas, la caza o pesca, la tala de árboles fuera del derecho de vía o no autorizadas por la respectiva entidad, cualquier tipo de quemas o incendios y la disposición de aguas contaminadas sin el respectivo tratamiento previo o de residuos de cualquier clase; todos los trabajadores deberán hacer uso adecuado de los baños químicos en la forma que se indique.

Todos los trabajadores deberán responder proactivamente y según lo indicado ante una emergencia, apoyando las brigadas destinadas para su control y atención, procurando minimizar las pérdidas que pudieran derivarse de las mismas. Es obligación especial de los trabajadores participar en las jornadas de capacitación y los simulacros que se programen, así como acatar las normas y recomendaciones preventivas que se indiquen.

En ISMOCOL S.A., dentro de su compromiso con el medio ambiente es de suma importancia que todos su empleados lleven a cabo las siguientes acciones.

Ahorre:

1

Agua



2

Energía



3

Papel



20. CONDUCTA ESENCIAL DE ISMOCOL S.A.

- 20.1** Los trabajadores, proveedores y contratistas de ISMOCOL S.A., deberán actuar de forma responsable, honesta y transparente en todas las relaciones comerciales, contractuales y laborales con la Compañía, basadas en el cumplimiento de la ley aplicable para cada caso, sin intención de engañar y/o perjudicar a las partes interesadas dentro del desarrollo de la cadena de valor.
- 20.2** Los trabajadores de ISMOCOL S.A., deben actuar bajo los principios de la Ética, el cumplimiento de los valores corporativos y de la ley. La Compañía invita a sus trabajadores a abstenerse de ser cómplices o autores de cualquier incumplimiento a la Ley, incluidas situaciones referidas a **demandas de inasistencia alimentaria**.
- 20.3** En cuanto al comportamiento ciudadano, ISMOCOL S.A. invita a todos los trabajadores a cumplir con sus deberes y derechos como ciudadanos, a realizar prácticas para la convivencia pacífica y la paz, a convivir en armonía, solidaridad, a colaborar en el funcionamiento de la justicia y a procurar ser ejemplo ante la sociedad. De igual manera, se instiga a los trabajadores a mantener un adecuado comportamiento como ciudadanos, integrantes de familias, miembros de comunidades y recurso humano de esta Compañía. Se invita a ser buen vecino, a evitar y prevenir la violencia intrafamiliar.
- 20.4** Los trabajadores de ISMOCOL S.A. deberán caracterizarse por la honestidad y transparencia, de forma individual, grupal o familiar deben mantenerse al margen de actividades terroristas, lavado de activos, financiación del terrorismo y competencia desleal, siguiendo los lineamientos de la cartilla “SAGRLAFT”.
- 20.5** Ante cualquier diligencia o proceso que tenga a nivel penal o judicial, ISMOCOL S.A. invita a los trabajadores a realizar los trámites a que tenga lugar, sin evasiones o excusas.

- 20.6** Todo trabajador de la Compañía debe abstenerse de realizar acciones que generen pasivos sociales en el contexto social de los diferentes proyectos, haciendo referencia a acciones como: dejar **deudas de alimentación y hospedaje**, préstamos personales sin cancelar, estafa y cualquier otra acción que pueda poner en riesgo el buen nombre de la Compañía.
- 20.7** ISMOCOL S.A. no propiciará o favorecerá acciones de Corrupción, Lavado de Activos y Financiación de Terrorismo y dará cumplimiento a lo establecido en la ley para los casos de sospecha, siguiendo los lineamientos de la cartilla “SAGRLAFT”.
- 20.8** Ningún funcionario engañará a los considerados grupos de interés contemplados para la empresa, prometiendo en nombre de la Compañía, acciones, actividades, regalos, obras, préstamos y demás acciones y compromisos, que no correspondan a los Planes y Programas de Responsabilidad Social definidos a nivel gerencial.



- 20.9** Todos los trabajadores de ISMOCOL S.A., en especial los que ocupen cargos Directivos o que participen en los procesos de adquisición de bienes o servicios, procesos de licitación y contratación, deberán demostrar en todas sus actuaciones a nombre de ISMOCOL S.A., intachable conducta ética y moral; por lo tanto, ningún empleado podrá solicitar o aceptar regalos, dádivas, comisiones, préstamos, privilegios, favores o cualquier otro tipo de retribución de parte de los clientes, proveedores, contratistas, subcontratistas o cualquier otra persona con quien la compañía entable relaciones comerciales, o esté considerando tenerlas.
- 20.10** En todas las actuaciones y relaciones comerciales deberán primar los principios de legalidad, transparencia, objetividad, liderazgo, respeto, imparcialidad, responsabilidad, integridad y economía; y en todo caso lo más favorable y/o conveniente para la Compañía sin que sea necesario acudir a beneficios personales o diferentes a los que las reglas del libre mercado de oferta y demanda puedan ofrecer, así como comprometer la Imagen Corporativa.
- 20.11** Ningún trabajador de ISMOCOL S.A. podrá contratar directamente o por interpuesta persona, el suministro de bienes y/o servicios con la sociedad empleadora, sus clientes o sus subcontratistas. Esta prohibición se extiende a familiares del trabajador hasta del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, cuando se trate de bienes o servicios que deba contratar el trabajador o cuando de alguna manera éste pueda influenciar en su contratación.
- 20.12** Así mismo, ningún empleado podrá revelar información confidencial o privilegiada que pueda beneficiar o favorecer a una determinada entidad o persona en la contratación de bienes o servicios, así no reciba beneficio o provecho personal.

- 20.13** Tampoco se podrá alterar, falsificar o modificar la información o los soportes contables, para hacer aparecer en ellos bienes o servicios diferentes a los realmente contratados, ni mucho menos cantidades o valores diferentes a los reales y comerciales, ni permitir o tolerar que otros empleados lo hagan; así no reciba beneficio o provecho personal.
- 20.14** Ningún trabajador podrá manejar dinero en nombre de la compañía, en beneficio o perjuicio de terceros, en actos de abuso de confianza o acciones al margen de la Ley.
- 20.15** Los trabajadores deberán legalizar sus gastos de viaje de manera veraz, sin alteraciones, teniendo los cuadros de gastos asignados para la categoría que corresponda.
- 20.16** Todo trabajador de la Compañía debe asegurarse que su participación en eventos como desayunos, almuerzos, comidas que no sean en comisión de representación de ISMOCOL S.A., **no comprometan** a la Compañía en favores o compromisos con terceros.
- 20.17** Cada trabajador deberá abstenerse de propiciar rumores, especulaciones o tergiversaciones de información que involucre directa o indirecta a ISMOCOL S.A.
- 20.18** Éticamente, cada trabajador procurará por su integridad personal y la de sus compañeros, teniendo en cuenta las políticas de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, política de Seguridad Física, Responsabilidad Social y Derechos Humanos.



21. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONVIVENCIA.

Las conductas, principios y valores descritos en el presente código, son obligaciones especiales de cada uno de los trabajadores de la Compañía, a las cuales deben dar cabal cumplimiento en la ejecución de sus funciones y al servicio de la Organización.

El incumplimiento del Código de Ética y Convivencia y demás políticas y procedimientos de ISMOCOL S.A., podrán ser sancionados conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

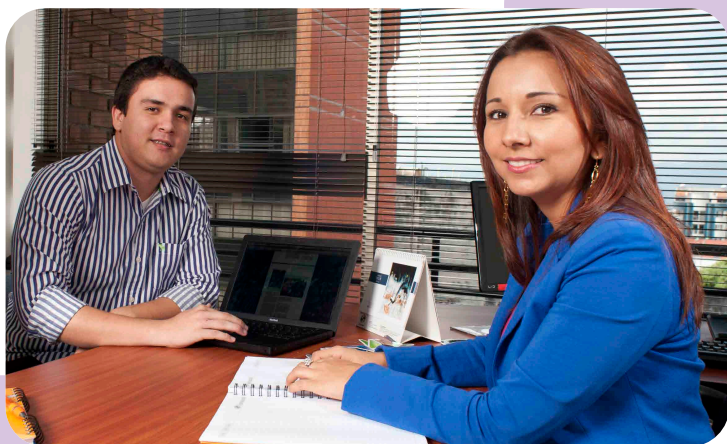
Las conductas que contravengan este código podrán ser reportadas mediante los mecanismos de participación contemplados en el procedimiento de PQRS y los contemplados para reportar situaciones de Acoso Laboral, entre los que se encuentran:

- Página WEB (www.ismocol.com)
- Administraciones de las Bases
- Línea Ética ((57-7) 6573377 Ext. 1229)
- Correo ético (social.administracion@ismocol.com)



22. COMPROMISO CON EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONVIVENCIA

Todos los trabajadores de ISMOCOL S.A. directos o indirectos deben firmar que conocen y se comprometen a cumplir el presente Código de Ética y Convivencia.



23. SANCIONES

- Llamados de atención.
- Demás sanciones contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo, que en todo caso serán coherentes con la naturaleza y gravedad de la situación.
- En caso de tratarse de situaciones graves en las que se infrinja la Ley, podrán incluso interponerse acciones penales.



Línea Ética: (57-7) 6573377 Ext.: 1229

Sede Principal Bogotá
Calle 100 # 13 - 76 Piso 7 Edificio Mansarovar
PBX: (57-1) 7442636

Sede Administrativa Bucaramanga
Carrera 28 # 55 - 69
PBX: (57-7) 6573377
Fax: (57-7) 6431332

www.ismocol.com

Bogotá - Colombia
Enero 2015

© Todos los derechos reservados



Ismocol®