

#MásQueAcero



CÓDIGO DE ÉTICA

INVERSIONES GRUPO DEL OCCIDENTE SAS Y SIDOC SAS



CÓDIGO DE ÉTICA

NOR-110 ED:04

**INVERSIONES GRUPO DEL
OCCIDENTE SAS Y SIDOC SAS**



INDICE

- 01.** Valores y principios institucionales
- 02.** El Código de ética y su alcance.
- 03.** Política de cero tolerancia frente al soborno y la corrupción.
- 04.** Principios generales de comportamiento en el trabajo.
- 05.** Sobre el conflicto de interés.
- 06.** Pautas éticas para los accionistas
- 07.** Pautas éticas para los directivos de la empresa (gerencia general hasta jefes de proceso).
- 08.** Pautas éticas para los empleados de la empresa.
- 09.** Pautas éticas en las relaciones comerciales (clientes, competidores y proveedores).
- 10.** Pautas éticas para las relaciones con entidades estatales.
- 11.** Principios y políticas de los sistemas de gestión integral.
- 12.** Documentos referenciados

VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

INVERSIONES GRUPO DEL OCCIDENTE SAS Y SIDOC SAS buscan trascender en el tiempo y plasmar sus valores, principios y directrices éticas como una forma de consolidar las relaciones entre las partes interesadas.

Estos son:



RESPECTO

Trata a los demás como te gusta que te traten a ti.



CONFIANZA

Promovemos relaciones basadas en la transparencia, la honestidad y la coherencia en nuestro actuar.



INTEGRIDAD

Actuamos bien, aunque no nos estén viendo.



EXCELENCIA PERSONAL

Da lo mejor de ti en todo lo que hagas.

EL CÓDIGO DE ÉTICA Y SU ALCANCE

El Código de Ética tiene como objetivo establecer los principios, valores y directrices que deben guiar el comportamiento ético y profesional de todos los colaboradores, directivos, contratistas y terceros relacionados con la compañía. Este instrumento promueve una cultura organizacional íntegra, fomenta la transparencia y previene riesgos de corrupción, soborno transnacional y otras conductas antiéticas.

En este documento encontraras los valores, criterios y normas que reflejan la cultura de la empresa y que guía la conducta de las partes interesadas, en sus actuaciones institucionales y personales. Se establecen unas directrices para el correcto relacionamiento entre ellos, con otras entidades, compañías o personas externas y con su entorno en general.

Es un documento que se debe estar actualizando de manera permanente en la medida en que se presenten situaciones concretas, conflictos de intereses determinados u otros temas específicos que puedan surgir.

Todas las actuaciones organizacionales y personales de quienes estén vinculados laboralmente a INVERSIONES GRUPO DEL OCCIDENTE SAS Y SIDOC SAS deberán ser coherentes con los valores y normas que están aquí plasmados y su cumplimiento es imperativo. El presente código es de obligatorio cumplimiento por todas las partes interesadas.

Corresponde al nivel gerencial desplegar debidamente este código al interior de la organización y velar por su cumplimiento. De igual forma, se debe dar a conocer a las partes interesadas para que estos actúen conforme a los valores establecidos en el código.

POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA FRENTE A LA CORRUPCIÓN O EL SOBORNO.

Prohibición de soborno y pagos de facilitación

En INVERSIONES GRUPO DEL OCCIDENTE SAS Y SIDOC SAS no ofrecemos, prometemos, acordamos ni concedemos, directamente o a través de intermediarios, favores, pagos, atenciones o dádivas (en adelante Objetos de Valor Pecuniario diferentes a una atención corriente) a las Autoridades nacionales o extranjeras, a sus familiares o a terceros relacionados con estas, con la intención de influir en sus acciones, decisiones, omisiones o funciones propias de sus cargos oficiales o para obtener ventajas indebidas. Igualmente, nos abstenemos de realizar pagos de facilitación, entendidos como aquellos que buscan asegurar o agilizar las actuaciones administrativas o trámites de rutina discrecionales de alguna Autoridad. Las comidas, regalos de mercadeo o institucionales o atenciones a autoridades podrán concederse ocasionalmente si tienen como único objetivo fortalecer las relaciones con la organización, siempre que sean razonables en cuanto a su valor y frecuencia y sean acordes con la normatividad aplicable. Jamás otorgamos regalos en efectivo o atenciones que puedan interpretarse como una forma de influenciar indebidamente la objetividad de las autoridades.

Prohibimos el uso de fondos propios de los empleados para eludir la prohibición de soborno establecida en esta política. Además, bajo ninguna circunstancia otorgamos sobornos a través de terceros ajenos a INVERSIONES GRUPO DEL OCCIDENTE SAS Y SIDOC SAS tales como agentes externos, consultores, socios, representantes, proveedores u otros intermediarios que actúen en nombre la compañía.

1. Las contribuciones a entidades benéficas, las contribuciones, donaciones o patrocinios que INVERSIONES GRUPO DEL OCCIDENTE SAS Y SIDOC SAS realizan a entidades benéficas, fundaciones, asociaciones, organizaciones no gubernamentales o instituciones sin ánimo de lucro tendrán siempre un fin lícito y jamás servirán para encubrir hechos de corrupción o soborno.

2. Aportes a partidos políticos o campañas electorales: realizaremos de manera excepcional contribuciones con destino a la financiación de campañas electorales, partidos o movimientos políticos que tienen como fin promover la democracia. Estos aportes se ajustarán siempre a la legislación vigente, serán acordes con los máximos establecidos por la autoridad competente y jamás tendrán por objeto la obtención de ventajas indebidas.

Transparencia en las donaciones o contribuciones

En caso de que realicemos alguna de las contribuciones, aportes o atenciones permitidos en esta política, el registro contable de los mismos debe ser claro, correcto, exacto y confiable. No realizamos conductas tendientes a ocultar, cambiar u omitir registros contables para ocultar actividades indebidas. Así mismo, contamos con adecuadas auditorías internas contables de estos registros.

Canal de denuncias

En caso de que alguna autoridad o representante de la misma solicite un pago o beneficio prohibido en esta política, nos negamos a tal solicitud o informamos sobre esta situación al Oficial de Cumplimiento al correo **lineatransparencia@sidocsas.com** o a través de nuestra Línea de Transparencia ubicada en nuestra página web www.sidocsa.com también podrán ser denunciadas las actuaciones contrarias a lo establecido en el presente Código de Ética.

*Ver política de protección al denunciante.

Sanciones

La omisión o incumplimiento de la Política Antisoborno y Anticorrupción constituirá una violación del contrato de trabajo o comercial con INVERSIONES GRUPO DEL OCCIDENTE SAS Y SIDOC SAS y conllevará la aplicación de sanciones que pueden implicar incluso la terminación de la relación laboral o comercial. Adicionalmente, puede implicar multas, sanciones administrativas o penales. El desconocimiento o inadecuada comprensión de esta política no faculta a sus destinatarios para incumplirla.

*Ver reglamento interno de trabajo.



PRINCIPIOS GENERALES DE COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO

Coherencia con los valores y el deber de disentir

Todas las actuaciones organizacionales y personales de quienes estén vinculados laboralmente a INVERSIONES GRUPO DEL OCCIDENTE SAS Y SIDOC SAS, así como sus contratistas deberán ser coherentes con los valores fundamentales de la empresa.

Apropiación de los valores de la empresa

El respeto, la confianza, la excelencia personal y la integridad de los empleados para con su trabajo, la compañía, sus compañeros de trabajo, familia y la sociedad deben ser, en última instancia, el producto de su identificación personal con tales valores. Por ello, es un imperativo moral que quienes hacen parte de la compañía, compartan, hasta hacerlos suyos, los lineamientos básicos de la cultura organizacional.

Deber y libertad de disentir

Los empleados tienen el deber y la libertad de manifestar sus desacuerdos con acciones, decisiones y actividades que vayan en contra de los valores, la equidad, la ética o la dignidad humana. Como deber primordial, este deber de disentir debe ser ejercido con responsabilidad y prudencia, pero con firmeza y acudir a los directivos o accionistas de la empresa como primera instancia.

En consecuencia, uno de los primeros deberes de un jefe será el de crear un clima propicio para que sus trabajadores puedan expresar sus desacuerdos de manera espontánea, serena, cordial y positiva, siempre velando por que los valores de la empresa sean respetados y acatados.

SOBRE EL CONFLICTO DE INTERÉS

Se entiende por conflicto de interés, para los efectos de este código, toda situación o evento en que los intereses personales, directos o indirectos, del empleado, directivo o accionista, cualquiera que sea su nivel, o los de sus familiares o allegados se encuentren o puedan llegar a encontrarse en oposición con los de la compañía, interfieran o puedan interferir con los deberes que le competen en ella o lo lleven o puedan llevar a actuar en su desempeño por motivaciones diferentes al recto y real cumplimiento de sus responsabilidades.

Toda persona vinculada a INVERSIONES GRUPO DEL OCCIDENTE SAS Y SIDOC SAS está obligada a denunciar, formalmente ante su jefe, y éste al Comité de Transparencia, cualquier comportamiento, propio o de otras personas, que quebrante las normas establecidas en el presente documento.

Es deber de todos los jefes o personas dentro de la compañía, propiciar el clima de confianza adecuado para que los comportamientos contrarios a lo establecido es este Código de Ética sean oportunamente denunciados.

Igualmente, es obligación de todos los jefes, avocar de inmediato el conocimiento de los hechos que pudieren configurar violaciones a las normas de este código, investigar objetivamente los mismos e informar oportunamente al comité de cumplimiento para que se adopten las sanciones disciplinarias y medidas que fueren pertinentes.

*Ver INS-692 Conflictos de interés.

*Ver NOR- 122 Reglamento Interno de trabajo.

PAUTAS ÉTICAS PARA LOS ACCIONISTAS

Velar por que INVERSIONES GRUPO DEL OCCIDENTE SAS Y SIDOC SAS sean un instrumento al servicio de la generación de valor, donde se hace compatible la obtención de riqueza y beneficios con un desarrollo social sostenible y respetuoso con el medio ambiente. Procurar que toda su actividad se desarrolle de manera ética y responsable.

Ejercitar, de modo informado y responsable, sus derechos de voto en las Juntas directivas y, al hacerlo, exigir siempre la actuación ética de la empresa, incluyendo la aprobación del correspondiente Código de Ética y procurando su efectiva aplicación.

Buscar un justo equilibrio entre el capital y el trabajo de modo que los trabajadores reciban a través de sus salarios la justa contraprestación por su trabajo.

Nombrar directivos a personas que reúnan las condiciones de preparación y experiencia adecuadas y que realicen un ejercicio profesional, ético y responsable de su gestión.

Definir y defender la misión y los valores de la empresa en línea con el Código de Ética.

PAUTAS ÉTICAS PARA LOS DIRECTIVOS DE LA EMPRESA (GERENCIA GENERAL HASTA LÍDER DE PROCESO)

Realizar un ejercicio profesional, ético y responsable de sus actividades, de acuerdo con los valores priorizados por la empresa.

No discriminar a los trabajadores por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad.

No permitir, ni ejercer ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo.

Fomentar el desarrollo, formación y promoción profesional de los trabajadores.

Garantizar la seguridad e higiene en el trabajo, adoptando cuantas medidas sean razonables para maximizar la prevención de riesgos laborales.

Cumplir y hacer cumplir el Código de Ética de la empresa y para ello darlo a conocer y establecer los mecanismos adecuados para garantizar su aplicación. En particular debe de existir un órgano, idealmente un Comité de Cumplimiento integrado por personas con suficiente poder para aplicar el Código y corregir sus infracciones.

Informar puntualmente y con exactitud a los propietarios o accionistas de la situación y perspectivas de la empresa.

Cumplir y hacer cumplir las normas y principios de contabilidad generalmente aceptados y establecer los sistemas internos y externos de control y gestión del riesgo adecuado a las características de la empresa.

Mantener los libros y registros de la empresa con exactitud y honestidad, de modo que permitan la obtención de información y la toma de decisiones de forma consciente y responsable.

Facilitar a los auditores, externos e internos, de la empresa toda la información y explicaciones que requieran para la realización de su trabajo.

Subordinar los intereses propios a los de la empresa cuando actúen en nombre y representación de ésta y no utilizar los activos sociales en su propio beneficio salvo con la debida transparencia, previa la autorización del órgano social pertinente y mediante la contraprestación que sea adecuada en el mercado.

Comunicar inmediatamente al órgano de administración, cualquier hecho o situación que pudiera suponer o llegar a ocasionar un conflicto entre el interés de la empresa y el particular del administrador o directivo y abstenerse de intervenir en su resolución.

Mantener la confidencialidad de los antecedentes, datos y documentos a los que tengan acceso por razón de sus funciones en la empresa, incluso después de haber cesado en ellas.

Hacer frente al pago y cumplimiento de las deudas y obligaciones de la empresa sin dilaciones ni incumplimientos injustificados y proceder al cobro de sus créditos con la diligencia que el caso requiera.

Elaborar y mantener vigente un plan de sucesión en los puestos clave de la empresa, de modo que la continuidad de ésta no dependa de la permanencia de ningún administrador ni directivo.

Elegir a sus colaboradores y subordinados con arreglo a los principios de mérito y capacidad, procurando únicamente el interés de la empresa.

Ningún directivo o jefe puede aceptar o solicitar, directa o indirectamente, obsequios u otro tipo de ventajas o beneficios provenientes de nuestros clientes, proveedores u otros o de quienes aspiren a serlo, tales como regalos, pago de gastos o viajes de esparcimiento, alojamiento en inmuebles destinados a recreo, usufructo de vehículos y cualquier otro tipo de beneficio que tenga un valor superior del de una atención corriente, comúnmente aceptada, por la comunidad de negocios, como un almuerzo, una agenda, un artículo de propaganda o similares.

*Ver Ins 594 - Política de regalos, hospitalidad y beneficios adicionales

PAUTAS ÉTICAS PARA LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA:

Realizar sus actividades de manera ética y responsable de acuerdo con los valores priorizados por la empresa.

No discriminar a los trabajadores por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad.

No permitir, ni ejercer ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo.

Cumplir con las normas legales establecidas en las prohibiciones al trabajador contenidas en el reglamento interno de trabajo y adicionalmente garantizar que los siguientes comportamientos son prohibidos y constituyen falta grave para la empresa:

- Prestar dineros con cargos de interés a otros trabajadores.
- Acceder a beneficios otorgados por la empresa, y darle destinación diferente a la asignada por INVERSIONES GRUPO DEL OCCIDENTE SAS Y SIDOC SAS.
- Reportar como accidente laboral, cualquier accidente que haya ocurrido por fuera de su ámbito laboral.
- Aceptar o solicitar, directa o indirectamente, obsequios u otro tipo de ventajas o beneficios provenientes de nuestros clientes, proveedores u otros o de quienes aspiren a serlo, tales como regalos, pago de gastos o viajes de esparcimiento, alojamiento en inmuebles destinados a recreo, usufructo de vehículos y cualquier otro tipo de beneficio que tenga un valor superior al de una atención corriente, comúnmente aceptada, por la comunidad de negocios, como un almuerzo, una agenda, un artículo de propaganda o similares.

PAUTAS ÉTICAS EN LAS RELACIONES COMERCIALES

9.1 Con los clientes

En INVERSIONES GRUPO DEL OCCIDENTE SAS Y SIDOC SAS se procura tener una conducta hacia los clientes regida por la seriedad y el profesionalismo. Se busca la satisfacción de sus necesidades, partiendo de un trato equitativo y con celoso cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Se debe formular y desarrollar estrategias de mercadeo y ventas en las que nuestros productos o servicios sean presentados como son realmente, sin exagerar sus cualidades y sin asignarles engañosamente especificaciones, usos o características que no poseen.

Esta norma deberá ser de estricto cumplimiento no sólo en las campañas publicitarias, sino también en las actuaciones profesionales de nuestro personal del área comercial.

Siempre se debe actuar con buena fe y lealtad, como bases de un manejo transparente del mercado. Por ello son condenables las prácticas discriminatorias, en las que se prefiera a unos en perjuicio de los otros, sin ninguna razón objetiva. Tales prácticas no son deseables en cualquier tiempo, pero especialmente en épocas de escasez de producto.

Abstenernos de comunicar o filtrar, antes de tiempo, informaciones que permitan a algunos beneficiarse indebidamente en sus negocios.

Ningún empleado puede aceptar o solicitar, directa o indirectamente, obsequios u otro tipo de ventajas o beneficios provenientes de nuestros clientes tales como regalos, pago de gastos o viajes de esparcimiento, alojamiento en inmuebles destinados a recreo, usufructo de vehículos y cualquier otro tipo de beneficio que tenga un valor superior del de una atención corriente, comúnmente aceptada, por la comunidad de negocios, como un almuerzo, una agenda, un artículo de propaganda o similares.

9.2 Con los competidores

Abstenerse de llevar a cabo cualquier acto que atente indebidamente contra la libre competencia.

No desacreditar a los competidores, engañar clientes o adquirir de manera ilegítima su información reservada.

Aceptar sólo contratos que sean adjudicados en procesos limpios, donde la oferta haya salido adelante gracias a sus mejores condiciones frente a las de los competidores. Jamás acceder, ofrecer o dar retribuciones indebidas o fraudulentas y contrarias a la sana práctica comercial, ya sean en dinero o en especie, a cambio de tales adjudicaciones.

Los trabajadores de la empresa, particularmente los que tienen que ver directa o indirectamente con el manejo del mercado, actuarán conforme a los anteriores criterios y su transgresión será considerada como falta grave a sus deberes, aún en el caso de que el fin buscado sea el beneficio de ella.

9.3 Con los proveedores y contratistas

Tratar a todos los proveedores con gran respeto y honestidad y velar por sostener relaciones transparentes y leales.

Decidir o escoger a un proveedor basados en criterios de calidad, producto o servicio, las condiciones económicas en que los ofrece, la oportunidad de la entrega o prestación, el servicio que asegura y la seriedad, solvencia y solidez de la firma.

Abstenerse de suministrar datos o información de la compañía, en beneficio de potenciales proveedores, para quienes esa información les otorgue ventaja frente a otros que también aspiren a contratar con ella.

Ningún trabajador puede aceptar o solicitar, directa o indirectamente, obsequios u otro tipo de ventajas o beneficios provenientes de nuestros proveedores tales como regalos, pago de gastos o viajes de esparcimiento, alojamiento en inmuebles destinados a recreo, usufructo de vehículos y cualquier otro tipo de beneficio que tenga un valor superior del de una atención corriente, comúnmente aceptada, por la comunidad de negocios, como un almuerzo, una agenda, un artículo de propaganda o similares.

PAUTAS ÉTICAS PARA LAS RELACIONES CON ENTIDADES ESTATALES

Asegurar que las relaciones con organismos estatales, paraestatales o con entidades públicas que ejerzan funciones oficiales de vigilancia y control, se regirán siempre por las normas y procedimientos legales. La empresa desaprueba el ofrecimiento o concesión de pagos en dinero o en especie, por iniciativa de sus propios trabajadores o de funcionarios públicos, con el fin de obtener o apresurar decisiones favorables a ella.

PRINCIPIOS Y POLÍTICAS DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN INTEGRAL

En INVERSIONES GRUPO DEL OCCIDENTE SAS Y SIDOC SAS establecemos nuestro compromiso con la Gestión de la Calidad, Ambiental, la Seguridad y Salud de los Trabajadores y otras partes interesadas, suministrando las condiciones y recursos necesarios para lograr la satisfacción de los clientes, la mejora continua, la protección del medio ambiente, prevención de la contaminación y un entorno laboral seguro y saludable a través de la alineación y cumplimiento de los requisitos legales aplicables y el control sistemático de riesgos de calidad, ambientales y de la SST, promoviendo la innovación, el desarrollo sostenible así como la participación y consulta de los trabajadores y sus representantes.

DOCUMENTOS REFERENCIADOS

- Ins 594 - Política de regalos, hospitalidad y beneficios adicionales
- Ins 568 - Debida diligencia ética empresarial PTEE
- Ins 595 - Política de donaciones
- Ins 529 - Línea de transparencia
- Ins 598 - Política de solicitud y legalización de viajes
- Ins 593 - Caja menor
- Ins 691 - Política de contribuciones políticas
- Ins 692 - Política de conflictos de interés
- Ins 693 - Política de protección al denunciante
- Ins 694 – Política de manejo de patrocinios
- Ins 695 - Política de lobby o cabildeo.



RECIBÍ DE INVERSIONES GRUPO DEL OCCIDENTE SAS Y SIDOC SAS

- El presente código de ética el cual me comprometo a leer y cumplir.
- Me comprometo a leer y cumplir el régimen de sanciones contenido en el código de ética. Pág. 09
- He sido informado sobre el canal de denuncias **www.sidocsa.com**

En constancia de lo anterior firmo

Nombre _____

CC _____

Cargo o empresa contratista _____

Fecha _____



The background of the entire image is a dense, vertical arrangement of rebar (reinforcing steel bars) with a ribbed texture. The image has a monochromatic red color scheme.

Sidoc:

MUCHO MÁS QUE ACERO