



CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD

CORPORACIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE LA INDUSTRIA NAVAL, MARITIMA Y FLUVIAL - COTECMAR



TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN

OBJETIVO

CAPÍTULO 1: POLÍTICA DE ÉTICA E INTEGRIDAD COTECMAR

CAPÍTULO 2: POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO

CAPÍTULO 3: POLÍTICA ÉTICA E INTEGRIDAD PARA EMPLEADOS

CAPÍTULO 4: POLÍTICA ÉTICA E INTEGRIDAD PARA CONTRATISTAS

PRESENTACIÓN

En la búsqueda por generar novedosos e impactantes proyectos en desarrollo de la Industria Naval, Marítima y Fluvial, nuestra gestión se fundamenta en la ética e integridad corporativa como factores claves de competitividad. En este contexto, se vienen desarrollando esfuerzos sistemáticos para construir una cultura organizacional basada en valores.

El Consejo Directivo de la Corporación de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo de la Industria Naval, Marítima y Fluvial -COTECMAR-, en el ejercicio de las funciones que le otorgan la Ley y los Estatutos y en aras de una mayor responsabilidad y eficacia en la gestión corporativa, estima conveniente la elaboración e implementación de normas voluntarias de autorregulación en la gestión ordinaria de la Corporación, dirigidas a reglamentar de forma sistemática y ordenada la Ética Corporativa, como un instrumento eficaz y necesario que contribuye a una mayor transparencia en la gestión de COTECMAR.

En COTECMAR, se tiene el compromiso que todas las actividades que se realicen den cumplimiento a todas las leyes, normas y reglamentos aplicables de conformidad con los más altos estándares de ética e integridad. Con el paso del tiempo los valores, principios y reglas de conducta ética y de integridad siguen siendo la base fundamental y el ADN que debe caracterizar el comportamiento de trabajadores, proveedores, contratistas, consultores, asesores, clientes y en general a todos los grupos de interés, con o sin vínculo laboral o comercial, directo y bajo cualquier modalidad.

En este Código de Ética e Integridad se prevén los mecanismos y prácticas corporativas, basados en valores, principios, reglas éticas, de conducta y de información adecuada, que permitirán realizar procesos de autorregulación en la gestión ordinaria, convirtiéndose así en una guía fundamental que ayudará a complementar y afianzar el régimen de transparencia, confianza y credibilidad tanto al interior de COTECMAR como en la relación con clientes y demás terceros.

OBJETIVO

El objetivo del presente Código de Ética e Integridad es establecer, revelar y adoptar reglas de conducta y de comportamiento ético dirigido a todos los miembros que integran el Consejo Directivo, trabajadores, contratistas y demás grupos de interés dentro del marco de los principios de honestidad, respeto, justicia, responsabilidad, diligencia y seguridad.

CAPÍTULO 1

POLÍTICA DE ÉTICA E INTEGRIDAD DE COTECMAR

1. PRESENTACIÓN DE COTECMAR

La **CORPORACIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE LA INDUSTRIA NAVAL, MARITIMA Y FLUVIAL “COTECMAR”**, es una persona jurídica sin ánimo de lucro, creada bajo el amparo de los artículos 69 y 71 de la Constitución Política, la Ley 29 de 1990, el Decreto Ley 393 de 1991 y las regulaciones previstas para las corporaciones en el Código Civil Colombiano, de participación mixta, de carácter científico, técnico y tecnológico sin fines de lucro, cuyo objeto es el desarrollo y ejecución de la investigación, transferencia y aplicación de tecnología, para la industria naval, marítima y fluvial, con régimen jurídico del derecho privado para todos sus actos, de acuerdo con lo previsto por las citadas normas. En cuanto a su naturaleza jurídica, es una entidad descentralizada indirecta del Sector Defensa de la República de Colombia, de conformidad con lo señalado en la Ley 489 de 1998, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto 1070 de 2015.

Conforme a sus estatutos, COTECMAR tiene dieciocho (18) **propósitos u objeto social**, siendo el principal: “Propender por la generación y el desarrollo del conocimiento científico y tecnológico en la industria naval, marítima y fluvial y en proyectos y programas diferentes a la industria naval en los que tengan aplicación las capacidades adquiridas por COTECMAR, a través de la investigación científica, la adaptación y aplicación de tecnologías nacionales o extranjeras, la transferencia de los resultados de las investigaciones y la asesoría en estas áreas para el desarrollo tecnológico, con el fin de mejorar la competitividad de la industria naval, marítima y fluvial y actividades industriales y comerciales diferentes a la industria naval en las que tengan aplicación las capacidades adquiridas por COTECMAR, y la equidad en la distribución de los beneficios de la tecnología”.

Tenemos como **domicilio** principal la ciudad de Cartagena de Indias, D. T. y C., con una oficina en Bogotá, D. C.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD DE COTECMAR

Para los efectos del presente Código, el **ámbito de aplicación** de éste se extiende y obliga a todo el personal de COTECMAR, incluido el personal de la Armada de Colombia que se encuentra en comisión de servicio en la Corporación. Igualmente se hace extensiva a los proveedores, contratistas, consultores, asesores, clientes y en general a todos los grupos de interés, con o sin vínculo laboral o comercial, directo y bajo cualquier modalidad, en todos sus niveles, por lo que su cumplimiento, voluntario y consciente, ha de estar presente en todas las actuaciones.

Para su elaboración y actualización se realizaron consultas en diferentes sectores de la industria, privado, público y de las Fuerzas Armadas, orientadas a incorporar las mejores prácticas que contribuyan a estimular al interior de la Corporación el comportamiento ético, a través de acciones y decisiones enmarcadas en la integridad, transparencia y eficiencia, por parte de todos e los grupos de interés, a fin de garantizar que sus actuaciones contribuyan al cumplimiento de la misión corporativa.

3. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Para los efectos de comprensión del presente Código, se citan los siguientes significados para algunas de sus palabras y expresiones

Anticorrupción: Es el combate a la corrupción por todos los medios legítimos; todo aquello que permite prevenir, detectar, investigar y corregir ese abuso y sus consecuencias. Tiene como objetivo la lucha contra la corrupción económica, política, administrativa etc.

Código de Ética e Integridad: Compilación de disposiciones de autorregulación voluntaria que a través del comportamiento y compromiso ético propende por garantizar una adecuada, transparente y eficiente gestión de la Corporación.

Comité de Ética e Integridad: Cuerpo colegiado conformado por trabajadores del nivel directivo dentro de la Corporación que tiene como finalidad organizacional promover y liderar todo lo relacionado con la implementación de la gestión ética, así como de asumir la prevención y manejo de los conflictos de interés dentro de COTECMAR.

Conflicto de intereses: Se presenta cuando una persona, en razón a sus funciones o actividad, toma decisiones, hace o deja de hacer algo, basada en intereses particulares o de un tercero y no el de la Corporación, obteniendo o no un beneficio por ello.

Corrupción (Transparencia Internacional, s.f.): Según la definición de Transparencia Internacional, es el “mal uso del poder encomendado para obtener beneficios privados”.

Inhabilidades: Se trata de condiciones o situaciones que constituyen impedimentos, incapacidades o ineptitudes de una persona para el desempeño de un cargo o el ejercicio de funciones y que se encuentran previstos en la Constitución y en la ley.

Incompatibilidades: Son límites y excepciones naturales, legales o reglamentarios que vienen a constituir imposibilidad jurídica para que una persona desempeñe sus funciones y que están consagrados en la Constitución y en la ley.

Principios éticos: Dogmas o criterios que orientan la conducta de cada persona desde la conciencia de cada uno.

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.

4. ÉTICA E INTEGRIDAD ORGANIZACIONAL

Como **premisa fundamental de la ética e integridad**, para los efectos del presente Código y en general para la organización, la ética e integridad es el deber ser del comportamiento para conseguir un fin. En tal sentido, se trata de hacer lo correcto de manera correcta incluso cuando nadie lo vea o lo pueda saber de acuerdo con los principios éticos y reglas de conducta aquí consagrados, mediante un compromiso consciente, libre y claro de actuar correcta y adecuadamente en toda gestión personal y en los negocios, no sólo por sujeción legal.

Para la toma de decisiones éticas es necesario que los destinatarios indicados en el ámbito de aplicación de este Código tengan cabal entendimiento de sus propios valores, reglas de conducta y principios, así como los de COTECMAR, comprendiendo además que las decisiones tendrán una consecuencia y en tal sentido la responsabilidad es de carácter individual y personal, siendo indispensable que al actuar se haga de manera íntegra.

Los **propósitos éticos** de la Corporación son:

- a. Reforzar los valores y principios corporativos mediante un enfoque ético e íntegro en el actuar de COTECMAR.

- b. Aplicar y mantener altos estándares de conducta ética en las relaciones interpersonales, laborales y de negocios con todos los grupos de interés de COTECMAR.
- c. Afianzar las políticas y compromisos del buen gobierno corporativo.

5. ÉTICA E INTEGRIDAD CORPORATIVA: DE LOS VALORES CORPORATIVOS Y LOS PRINCIPIOS ÉTICOS

Los **valores corporativos** enmarcan el comportamiento ideal en nuestra cultura organizacional, a saber.

La política ética e integridad corporativa se fundamenta en los **principios generales** constitucionales de igualdad, moralidad, eficacia, transparencia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, definidos según la ley, la jurisprudencia y la doctrina.

En cuanto a los **principios especiales**, toda la actividad externa o interna de COTECMAR conforme a su objeto, acatará los principios, reglas, valores éticos y normas de conducta que se establecen en este Código.

A continuación, se presentan los valores corporativos y reglas de conducta ética e Integridad que todo trabajador debe tener en cuenta.

VALORES CORPORATIVOS	QUE HAGO	QUE NO HAGO
<p>INNOVACION:</p> <p>En COTECMAR con cada sueño nacen grandes ideas que convertimos en realidades plasmadas en mejores y más eficientes procedimientos, productos y servicios, orientados a la innovación y al mejoramiento continuo.</p>	<p>Fomentar e incentivar la participación de todo el personal en la presentación de ideas o proyectos innovadores.</p> <p>Contribuir a la formulación de ideas y/o proyectos que mejoren los productos, procesos y servicios de la Corporación</p> <p>Buscar alternativas creativas y diferentes para la solución integral de los problemas o necesidades y expectativas de los grupos de interés.</p>	<p>Desmeritar las ideas de los demás, dándole cabida a evaluación de estas.</p> <p>Cohibirse de compartir las ideas de mejora.</p>
<p>COMPROMISO:</p> <p>Cada miembro de COTECMAR se caracteriza por su constante disposición al servicio, por ello nos comprometemos y responsabilizamos en aplicar nuestros conocimientos y capacidades para lograr en conjunto las metas propuestas en beneficio de la Corporación y los grupos de interés.</p>	<p>Asumir el rol, entendiendo la importancia de los compromisos y las responsabilidades del cargo que ocupó, cumpliendo con las fechas y compromisos pactados.</p> <p>Escuchar atentamente y participar con interés cuando se interactúa con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.</p> <p>Brindar un servicio ágil, amable y de calidad.</p>	<p>Trabajar con una actitud negativa, y no permitir que los problemas personales afecten las labores diarias, y el trato con los demás.</p> <p>Pensar que las labores que ejecuta son un favor o tienen un carácter preferencial o exclusivo.</p> <p>Procrastinar actividades, es decir no dejar para mañana lo que se puede hacer hoy.</p>

VALORES CORPORATIVOS	QUE HAGO	QUE NO HAGO
<p>LIDERAZGO:</p> <p>En COTECMAR el liderazgo hace parte de nuestra cultura organizacional presente en todos los niveles, a través del cual se promueve la excelencia de todos sus miembros, aunando esfuerzos en la consecución de objetivos comunes.</p>	<p>Mantener siempre una comunicación clara, transparente y cordial con todo el personal.</p> <p>Enseñar con el ejemplo.</p> <p>Guiar y mostrar el camino para la consecución de los objetivos corporativos.</p> <p>Liderar con el propósito de servir a los demás, agregando valor a su entorno y facilitando la trascendencia, garantizando la sustentabilidad en cada decisión tomada.</p> <p>Dejar huella perdurable de cada decisión o acción que se tome, dejando un legado de lo logrado y de cómo se logró.</p>	<p>Usar su rol o status de líder para manipular o ejercer presión en las personas.</p> <p>Dejar de escuchar las opiniones de los demás.</p> <p>Obstaculizar el trabajo de los demás.</p> <p>Aprovechar el rol o status como líder para beneficio propio.</p> <p>No hacerse responsable de las decisiones que se toman, buscando culpables.</p>
<p>RESPONSABILIDAD SOCIAL:</p> <p>En COTECMAR reconocemos nuestra responsabilidad con el Estado, la sociedad y cada miembro de esta; por ello enmarcamos nuestra actividad empresarial en protección del medio ambiente, el desarrollo sostenible y el orden social y económico establecido, adoptando buenas prácticas de comportamiento empresarial responsable.</p>	<p>Orientar la gestión de cada proceso a las necesidades y expectativas de los grupos de interés.</p> <p>Responder de manera oportuna y diligente por las actuaciones o consecuencia de las decisiones que se tomen a nivel corporativo.</p> <p>Tomar decisiones basadas en el criterio de sostenibilidad manteniendo el equilibrio entre lo social, económico y ambiental.</p> <p>Comunicar de manera íntegra y transparente la gestión y los resultados en los temas económicos, sociales y ambientales.</p> <p>Cultivar relaciones con las diferentes personas buscando alcanzar un objetivo común</p> <p>Participar como voluntario en las actividades en favor del medio ambiente o de la población vulnerable.</p>	<p>Omitir o invalidar los espacios de dialogo con los grupos de interés.</p> <p>Tomar decisiones o ejecutar actividades que afecten el medio ambiente y la salud del personal.</p> <p>Malgastar los recursos naturales, y no disponer inadecuadamente los residuos generados en las actividades.</p> <p>Ser indiferentes a las necesidades que se puedan presentar en el entorno y de las poblaciones menos favorecidas.</p>

VALORES CORPORATIVOS	QUE HAGO	QUE NO HAGO
INTEGRIDAD: Los miembros de COTECMAR somos ejemplo de honestidad y actuamos siempre de manera intachable, por ello somos fieles a nuestros principios éticos y reprochamos cualquier conducta que genere perjuicio a la Corporación y/o demás grupos de interés, en procura de su estabilidad y permanencia para las generaciones futuras.	<p>Siempre actuar bien, incluso cuando nadie lo vea o lo pueda saber.</p> <p>Hacer que todas las acciones sean coherentes con los valores y principios corporativos.</p> <p>Ser consecuente con todo lo que se dice, se hace y se piensa.</p>	<p>Actuar con autenticidad, aparentando compromiso, lealtad solo cuando se tiene al frente a las demás personas.</p>

REGLAS DE CONDUCTA ÉTICA Y DE INTEGRIDAD		
	QUE HAGO	QUE NO HAGO
HONESTIDAD: Actuarán con pudor, decoro y recato en cada una de sus actuaciones.	<p>Siempre decir la verdad, incluso cuando se cometen errores, no se debe ocultar u omitir información.</p> <p>Cuando se tienen dudas respecto a la aplicación de las funciones o conductas se debe buscar orientación en las instancias pertinentes al interior de la Corporación.</p> <p>Facilitar el acceso a la información de tal forma que esta sea completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.</p> <p>Denunciar siempre las faltas, delitos o violaciones de derechos de las que se tenga conocimiento en el ejercicio de su cargo, independiente de quienes estén involucrados.</p>	<p>Tener preferencias con personas cercanas para favorecerlos en algún proceso afectando la igualdad de condiciones.</p> <p>Aceptar incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.</p> <p>Usar los recursos de la Corporación para fines personales relacionados con la familia, estudios y pasatiempos (esto incluye el tiempo de jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con las funciones asignadas, entre otros).</p> <p>Descuidar la información que corresponde al cargo, ni con su gestión.</p>
RESPECTO: Profesarán el respeto por sí mismos, por el desarrollo del trabajo profesional por el buen trato a los compañeros, clientes y otras personas, bajo las normas y conductas sociales y laborales, basadas en la dignidad, imparcialidad y cortesía.	<p>Atender con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden.</p> <p>Fomentar y permitir espacios de dialogo y comprensión a pesar de perspectivas y opiniones</p>	<p>Discriminar, agredir, ignorar o maltratar de alguna manera a compañeros, clientes, y público en general.</p> <p>Tomar decisiones basadas en prejuicios, presunciones o estereotipos.</p>

	distintas a las propias. Mantener el deseo de aportar, construir y ser responsables para contribuir al bien común.	
	QUE HAGO	QUE NO HAGO
DILIGENCIA: Disposición para hacer las cosas con cuidado, atención y prontitud.	<p>Usar de manera responsable los recursos asignados para cumplir con las obligaciones.</p> <p>Cumplir con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral.</p> <p>Asegurar la calidad en cada uno de los trabajos que se entreguen bajo los estándares internos establecidos.</p> <p>Ser proactivo y compartir oportunamente ideas que permitan mejorar continuamente los procesos de la Corporación.</p> <p>Reconocer las características y requerimientos de clientes internos y externos para atender sus necesidades con oportunidad, calidad y pertinencia sin discriminación.</p>	<p>Malgastar los recursos asignados para el cumplimiento de las labores.</p> <p>Postergar decisiones ni actividades que den solución a problemáticas que hagan parte del funcionamiento de su cargo.</p> <p>Evadir funciones y responsabilidad en el cargo, por ningún motivo.</p> <p>Esperar que otras personas solucionen algún problema o haga actividad la cual usted haya previsto.</p>
JUSTICIA: Tendrán permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que es debido, tanto en sus relaciones con el Estado, como con los clientes, colegas y subordinados.	<p>Tomar decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables.</p> <p>Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación, haciendo el debido proceso.</p> <p>Tomar decisiones concertadas con todos los involucrados.</p>	<p>Promover o ejecutar políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de los trabajadores.</p> <p>Favorecer el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.</p> <p>Permitir que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en los criterios para la toma de decisiones.</p>
SEGURIDAD: Propenderán porque el riesgo de lesiones a las personas o daños a los bienes se reduzcan y/o mantengan en un nivel aceptable, o por debajo del mismo, por medio de un proceso continuo de identificación de peligros y de gestión de riesgos.	<p>Siempre mantener una cultura de autocuidado.</p> <p>Antes de cada actividad a realizar evaluar los peligros e implementar los controles respectivos.</p> <p>Fomentar la prevención de accidentes y enfermedades con el equipo de trabajo y personal alrededor.</p>	<p>Infringir los procedimientos establecidos para tener un trabajo seguro.</p> <p>Actuar con exceso de confianza, frente a los peligros y riesgos de las actividades a realizar.</p> <p>No reportar actos y condiciones inseguras.</p>

6. ÉTICA E INTEGRIDAD PERSONAL

El **comportamiento del personal** en COTECMAR tiene como marco de referencia lo contemplado en este Código, de allí que, se actúa bajo el compromiso serio, voluntario y libre que:

- a. Dar cumplimiento a las directrices y políticas corporativas.
- b. Se respeta la confidencialidad de la información a la que se tiene acceso con ocasión a la relación laboral.
- c. El comportamiento en cualquier escenario permite el desempeño de las actividades de manera coherente y con credibilidad, sin estar comprometido su buen nombre ni el de COTECMAR.
- d. Se actúa sin detrimento de los intereses de COTECMAR.
- e. El comportamiento no se enmarca en un conflicto de interés, inhabilidad o incompatibilidad.

7. PROMOCIÓN DE LA POLÍTICA DE LA ÉTICA E INTEGRIDAD

Desde la Alta Dirección se promueve y divulga a todos los grupos de interés la política ética de COTECMAR y el contenido del presente Código, siendo esto un correlativo derecho y deber para todos los destinatarios de este documento. En cumplimiento de esta política de promoción, se capacita al talento humano y a los proveedores de bienes y servicios cuando la Corporación lo considere conveniente, y en cumplimiento de sus programas de formación ciudadana, a sus grupos de interés en políticas y acciones anticorrupción en los casos necesarios.

A su vez, cada uno de tales destinatarios contenidos en el ámbito de aplicación, tienen derechos, deberes y responsabilidades de índole ética, de manera que el actuar de cada trabajador se debe enmarcar en lo que es correcto, contando con la facultad de cuestionar y señalar por los canales y mecanismos aquí previstos cualquier comportamiento antiético del cual se tenga conocimiento.

8. COMPROMISOS

COTECMAR está comprometida con la lucha anticorrupción, de manera que, en cumplimiento de los estándares internacionales y los lineamientos nacionales en la materia, asume los siguientes compromisos:

8.1 Frente a la corrupción. En rechazo a toda práctica corrupta, y como parte de la adopción de mecanismos preventivos y correctivos tendientes a limitar, impedir, prevenir y combatir la corrupción, se implementan como mínimo las siguientes medidas:

- a. Actuar bajo la orientación de los principios éticos establecidos en el presente Código.
- b. Semestralmente los trabajadores firman un formato de compromiso ético, conocimiento y aceptación de la política de seguridad de la información – F-GESHUM 052, confirmando el compromiso con el cumplimiento del Código de Ética e Integridad.
- c. Se publica y se promueven de las normas éticas y se advierte sobre la determinación inquebrantable de cumplirlas en el giro ordinario de nuestras actividades.
- d. Se propende porque todos los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes.
- e. Se Denuncian las conductas irregulares y se conminas a denunciarlas.
- f. Se capacita en materia de ética y responsabilidad social en todos los niveles, como parte de un gran esfuerzo pedagógico.
- g. Si el trabajador se enfrenta a una duda en el desarrollo de sus actividades que vaya en contra de este

- código, se consulta con el jefe inmediato.
- h. Se evita hacer acusaciones injustas o sin fundamento.

8.2 Frente al soborno. El compromiso de la Corporación gira en torno a evitar y reportar cualquier acto de soborno directo o indirecto, esto es, que de acuerdo con la definición de este Código, ningún trabajador de COTECMAR ofrecerá, pagará, recibirá o propiciará la recepción de comisiones ilegales, sobornos o cualquier ofrecimiento de dádivas, regalos, honorarios, préstamos o en general cualquier beneficio o incentivo por o para llevar a cabo un acto ilegal o deshonesto que quebrante la confianza en el manejo de los negocios de COTECMAR.

- a. El soborno dirigido por o hacia un servidor público nacional o extranjero constituye delito contra la Administración Pública, por lo cual COTECMAR adelantará las acciones legales correspondientes.
- b. Frente a obsequios y/o ratificaciones. Ningún trabajador de COTECMAR solicitará o aceptará, directa o indirectamente obsequios, gratificaciones, favores, préstamos o cualquier otro pago o beneficio que pueda comprometer o influenciar los procesos de COTECMAR de manera inapropiada.

8.3 Frente a la piratería. COTECMAR vela porque se respeten las normas de protección a la propiedad intelectual y los derechos de autor, estableciendo una política antipiratería, la cual es desarrollada por el Comité de Propiedad Intelectual. Adicionalmente, se cumplen disposiciones internas que rigen el uso de Internet y del correo electrónico en COTECMAR y en general las políticas de seguridad informática. ("D-PERMA-043 - Políticas de Seguridad de la Información para Cotecmar", F-GESTIC-023- Normas y Estándares de Seguridad de la Información para Cotecmar)

8.4 Frente al Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva – SAGRILAF COTECMAR se compromete al cumplimiento del sistema de autocontrol y gestión de riesgos integral de lavados de activos, financiación del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, registradas en el M-GRIE-3-, con el fin de minimizar los riesgos de pérdida de recursos por sanciones, multas de los organismos de control, investigaciones y sanciones administrativas y penales, tanto para COTECMAR, como para sus grupos de interés.

8.5 Frente a la revelación de la información. Teniendo en cuenta los negocios propios del objeto social de COTECMAR y las actividades que lleva a cabo para su cabal desarrollo, contamos con las siguientes directrices para el manejo y utilización de la información:

- a. La información que se suministra a los grupos de interés debe ser cierta y verificable de conformidad con la contabilidad, en cuanto se refiera a operación que por su naturaleza deba reflejarse en los estados financieros de COTECMAR, o de acuerdo con las expectativas, proyecciones, flujos de caja o presupuestos del mismo, si se trata de iniciativas y proyectos de negocios, todo dentro de las restricciones que en virtud de la ley, o de contratos y acuerdos de confidencialidad, se impongan respecto de la divulgación de esta clase de operaciones.
- b. La información comercial que obtiene COTECMAR de los clientes o deudores es confidencial, pertenece a ellos, aunque COTECMAR tiene la facultad de administrarla conforme la autorización inicial que estos dieron y la regulación legal existente para ello. Su divulgación procede únicamente por orden judicial, por requerimiento de organismos de vigilancia y control del Estado u otras autoridades competentes. En los demás casos, para que otros puedan acceder a esta información, se requiere autorización previa, escrita y expresa de su titular.
- c. Los destinatarios de este Código deben utilizar la información a la que tienen acceso, únicamente para lo que ha sido autorizada conforme a las funciones y actividades. Por otra parte, no se puede utilizar el

nombre de COTECMAR en actividades diferentes a las asignadas o para las cuales no se tenga autorización o poder conferido.

- d. Los destinatarios del presente Código deben abstenerse de revelar los precios o condiciones de cotizaciones, propuestas u ofertas, que pongan en condiciones de ventaja a algún proponente, oferente o proveedor, así como de dar información de las adjudicaciones de las ofertas o concursos antes de la oficialización del resultado por parte del funcionario competente, so pena de presumirse que está privilegiando al oferente que recibe dicha información.
- e. Los destinatarios del presente Código, en relación con la información que suministran, deben observar que la misma corresponda a la verdad y que esté apoyada en documentación cierta y auténtica. Se considera una conducta inadmisibles, reprochable e inadecuada distorsionar u ocultar la verdad.
- f. Los destinatarios del presente Código tienen como obligación mantener la reserva del secreto profesional o industrial, así como de los negocios que manejen.
- g. Los destinatarios del presente Código a quienes se les asigne el manejo de claves o códigos de acceso a los sistemas de COTECMAR deben mantenerlos en reserva y bajo la respectiva responsabilidad.
- h. La difusión de la información en COTECMAR tiene un carácter estratégico y está orientada al fortalecimiento de la imagen institucional y a la expansión de la capacidad productiva. Para ello, las acciones comunicativas y la difusión de información se efectúa de acuerdo con los parámetros que internamente se establezcan; por lo que se existe una política de comunicación informativa -(Directiva Permanente No. 030 PCTMAR- CORCIAL” Por medio de la cual se establecen directrices y lineamientos sobre el manejo y administración de las comunicaciones, imagen y relaciones públicas de la Corporación que contribuya a establecer un contacto permanente con los destinatarios de este Código y que garantice que la información que se brinde sea oportuna, actualizada, clara, veraz y confiable, a través de los formatos y canales definidos para ello, entre los cuales se pueden enunciar: boletines, folletos o circulares, periódicos, línea de transparencia, correo electrónico y sitio Web.
- i. La comunicación organizacional está orientada fundamentalmente a fortalecer a COTECMAR internamente para presentar la mejor imagen corporativa tanto al interior como al exterior de esta. Esto se logrará a través de actividades que mejoren la actitud de servicio de cada uno de sus funcionarios, que generen conciencia sobre la necesidad de responder oportuna y satisfactoriamente las peticiones de los usuarios, y que contribuyan a crear condiciones para que se dé un verdadero trabajo en equipo.
- j. Para el manejo de la información de acuerdo con la condición de que se esté evaluando, se suscribirán acuerdos de confidencialidad (revisarlos) de manera que se asegure que la información sea manejada con prudencia y no sea publicada o conocida por terceros.
- k. Ninguno de los grupos de interés podrá directa o indirectamente utilizar información privilegiada y confidencial de COTECMAR para sus propios intereses.
- l. En síntesis, ningún trabajador o funcionario de COTECMAR podrá aprovechar la información confidencial de COTECMAR en beneficio propio o de terceros, ni para ejercer tráfico de influencias, ni comunicar a terceros salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y confidencial sobre COTECMAR y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes. Estas obligaciones continuarán, incluso, después de su desvinculación de COTECMAR, respecto de la información a la cual haya accedido debido al (os) oficio(s) desempeñado(s) durante la vinculación.

8.6 Frente a los conflictos de interés. Los Trabajadores de COTECMAR tienen el compromiso de defender los intereses de la Corporación con acciones y conductas que no representen un riesgo a la imagen y buen nombre de Cotecmar. En el dado caso de que el trabajador en el cumplimiento de sus funciones o ejecución de actividades llegase a entrar en esta condición, este debe informar al superior jerárquico y al Gestor de Ética e Integridad corporativo cuyo cargo es responsabilidad del Gerente de Talento Humano, quien debe presentarlo ante el Comité de Ética e Integridad para tomar las medidas pertinentes.

8.7 Frente a las inhabilidades e incompatibilidades. Las inhabilidades e incompatibilidades en COTECMAR son las mismas previstas en el Constitución Política de Colombia, la Ley y en el Manual de Contratación o de Compras de COTECMAR que se encuentre vigente. (Anexo guía)

8.8 Frente a la selección de personal. El compromiso de la Corporación en cuanto a la selección y vinculación de personal es buscar, atraer y retener el mejor talento con las condiciones personales, intelectuales y profesionales requeridas para alcanzar los objetivos estratégicos de la Corporación, propendiendo por la transparencia y la objetividad de dichos procesos y se realizan sin ejercer ningún tipo de discriminación o presión sobre los candidatos. no se tendrán en cuenta factores subjetivos de afecto o relaciones familiares.

9 PIRÁMIDE ÉTICA

La conducta ética en COTECMAR cuenta con el siguiente marco normativo:



10 COMITÉ DE ÉTICA E INTEGRIDAD

COTECMAR cuenta con un Comité de Ética e Integridad conformado por el Presidente de la Corporación, quien lo presidirá, el Vicepresidente Ejecutivo, el Vicepresidente de Tecnología y Operaciones, el Gerente de Talento Humano, el Jefe de la Oficina Jurídica, el Jefe de la Oficina de Planeación y el Jefe de la Oficina Sistemas Integrados de Gestión - HSEQ, y tendrá, entre otros, la función de evaluar la aplicación de este Código. Así mismo, será la instancia organizacional encargada de promover y liderar todo lo relacionado con la implementación de la gestión ética, así como de asumir la prevención y manejo de los conflictos de interés dentro de COTECMAR.

El Comité de Ética e Integridad, para los casos que sean de su conocimiento, podrá consultar y/o invitar, con voz, pero sin voto, al experto en el tema que sea materia de análisis. Su organización, funciones y funcionamiento se encuentran regulados en su respectivo reglamento.

CAPÍTULO 2

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO

1. GENERALIDADES

Realizar negocios éticos y transparentes es sinónimo de responsabilidad y por ende en la gestión de negocios en COTECMAR la ética e Integridad, más allá de una opción es una obligación, lo que da cuenta de nuestro buen nombre y prestigio.

El no comportamiento ético e íntegro acarrea consecuencias nocivas para COTECMAR, sus trabajadores y grupos de interés.

2. CORTESÍAS

Las únicas cortesías permitidas en la Corporación son las de carácter empresarial o corporativo, las cuales tienen como finalidad generar recordación de marca, de manera que no comprometan la capacidad de toma de decisiones objetivas y transparentes, obligando a los destinatarios de este Código a evitar que el ofrecimiento o recepción de éstas se entiendan como una indebida influencia o compromiso sobre una relación de negocios.

A los trabajadores y funcionarios de COTECMAR, les está prohibido aceptar de cualquier persona individual o colectiva, pública o privada, nacional o extranjera, obsequios, regalos, beneficios u otro tipo de dádivas, orientadas a favorecer o agradecer directa o indirectamente las gestiones a su cargo o hacer valer influencias ante otros servidores públicos o privados con propósitos semejantes, sin perjuicio de las acciones legales que pudiera entablar COTECMAR.

Las cortesías relacionadas no se deben recibir a título personal sino a título corporativo y las mismas serán entregadas al Gerente de Talento Humano de la Corporación para ser sorteadas entre los trabajadores y funcionarios de COTECMAR en algún evento, integración corporativa o fin de año, garantizando la transparencia de los trabajadores de la Corporación.

Las cortesías permitidas pueden consistir en obsequios o invitaciones como las siguientes:

- a. Elementos de escritorio u oficina, broches, pines, entradas para eventos recreativos, culturales o deportivos, elementos para las comunicaciones y recordación de marca. Estos, no debe pasar de un valor equivalente a 1/3 de salario mínimo legal mensual vigente.
- b. Invitaciones a comidas, recepciones, eventos deportivos y culturales, organizados en un contexto netamente empresarial.

Estas cortesías sólo pueden ser recibidas u otorgadas bajo el marco de lo apropiado y razonable dentro de las prácticas comerciales empresariales, evitando en todo momento que se entienda como una injerencia o influencia para la toma de decisiones, por lo cual siempre se debe aplicar un criterio objetivo al ofrecerlos o aceptarlos y en caso de duda debe consultar este Código, a su jefe inmediato, al gestor de Ética o en su defecto a alguno de los miembros del Comité de Ética e Integridad.

Como derroteros para determinar la viabilidad o no para el ofrecimiento o aceptación de cortesías, se cuenta con los siguientes lineamientos:

2.1 No se debe ofrecer o recibir bajo y en ninguna circunstancia:

Cortesías que tengan como finalidad directa o indirecta recompensar, influenciar, inducir o apoyar conducta(s) inapropiada(s) en el manejo de cualquier tipo de negocio, actuación o relación corporativos presentes o futuros, bienes o servicios ilícitos, o que violen alguna ley o reglamento; dinero en efectivo, acciones, préstamos o

similares o bienes o servicios de beneficio personal o familiar; bienes o servicios de contenido sexual o que comprometan reputacionalmente a COTECMAR o cualquiera de sus trabajadores.

2.2 Se pueden ofrecer o recibir bajo determinadas circunstancias:

Cortesías que bajo el criterio de lo ético y conforme a la ley y el código aquí contemplado, bajo la premisa de que no se trate de bienes o servicios que impliquen directa o indirectamente alguna expectativa o materialización de que se dará alguna retribución. En tal sentido se debe verificar si se trata de un ofrecimiento por parte de un contratista, proveedor o cliente donde hay aceptación del trabajador de COTECMAR o si se trata del ofrecimiento de un trabajador de COTECMAR hacia un cliente o proveedor y la aceptación por parte de estos. Teniendo en cuenta lo anterior se establecen los siguientes lineamientos:

- a. En el caso en que el trabajador de Cotecmar acepte un ofrecimiento de un contratista, proveedor o cliente, el trabajador podrá recibir, además de los indicados o definidos en calidad de cortesías muestras de productos, artículos promocionales, alimentos, bebidas y refrescos que se provean dentro o en el marco de una reunión de tipo laboral legítima, que no deben superar la cuantía de medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente.
 - b. En el caso en que el contratista, proveedor o cliente acepte un ofrecimiento de un trabajador de COTECMAR este estará facultado para entregar cortesías, así como muestras de productos y/o artículos promocionales, hasta la cuantía de 1/3 de salario mínimo legal mensual vigente. Cuando alguno de los obsequios supere dicha cuantía, se requerirá previa justificación ante la presidencia de la Corporación y autorización de ésta.
 - c. Para los eventos indicados previamente, en cuanto a alimentos y refrescos que se provean dentro o en el marco de una reunión de tipo laboral legítima (de negocios, comercial, etc.), la cuantía no podrá ser superior a medio salario mínimo legal mensual vigente por persona y en todos los casos se debe asistir acompañado de otro funcionario de la Corporación.
 - d. Para los casos en que los ofrecimientos consistan en viajes, las autorizaciones correspondientes son de competencia exclusiva de la Presidencia de la Corporación, partiendo de la premisa de que COTECMAR debe asumir los costos del viaje de acuerdo con su política de viáticos, y se analizará para los casos que sean invitaciones a nivel gremial, sin embargo, se debe considerar que en ningún caso tal situación constituirá un factor de ponderación para tomar cualquier decisión a favor de un tercero.
- 2.2.1 En el evento de existir o presentarse alguna duda por parte del trabajador de la Corporación, éste acudirá a su jefe inmediato y/o a la Gestora de ética e Integridad de la Corporación cargo que está representado por el Gerente de Talento Humano. Si la duda se presenta por parte de un contratista o proveedor este debe dirigirse al Gerente Financiero y Administrativo y si la duda es por parte de un cliente, este deberá dirigirse al Vicepresidente de Tecnología y Operaciones.
- 2.2.2 Teniendo en cuenta los lineamientos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), así como las políticas y la legislación colombiana, está completamente prohibido dar u ofrecer directamente o a través de terceros, atenciones, regalos y cualquier otro emolumento a los funcionarios públicos de cualquier nacionalidad, orden o nivel. Esto aplica para todos los destinatarios de este Código.
- 2.2.3 Cuando la cortesía no atienda lo contemplado en los anteriores parámetros, la misma no puede ser aceptada o entregada.

3. DONACIONES

En este acápite se prevén lineamientos adicionales para prevenir, evitar o minimizar riesgos de corrupción y soborno en relación con las donaciones, especialmente las filantrópicas y las políticas. Filantrópicas: se entienden por tales, aquellas relacionadas con personas jurídicas tales como fundaciones, asociaciones sin ánimo de lucro u organizaciones de beneficencia, que tengan por finalidad algún provecho para la comunidad.

Políticas: Aquellas asociadas directa o indirectamente con la actividad política. Esto es, candidatos a cargos de elección popular, campañas electorales, partidos y movimientos políticos.

En cuanto a estas donaciones, COTECMAR sólo apoya las donaciones de tipo filantrópico en función de la implementación y desarrollo de las políticas de responsabilidad social empresarial orientadas a la conservación del medio ambiente y a beneficiar a la comunidad. No obstante, ha de tenerse cuidado con estas donaciones de contenido filantrópico toda vez que existe la posibilidad de que sean utilizadas como medio que involucre prácticas corruptas, de allí que sólo previo el cumplimiento de la política de donaciones contemplada en la Directiva Permanente N°026 PCTMAR-GEFAD y la previa verificación de los antecedentes correspondientes se podrá viabilizar el otorgamiento o recepción de estas.

Acerca de las donaciones políticas, nacionales o extranjeras, las mismas se encuentran prohibidas en COTECMAR.

4. INTERMEDIARIOS Y AGENTES

En COTECMAR se busca garantizar que las negociaciones no estén expuestas a corrupción, por lo cual en lo que concierne a relaciones con terceros, los destinatarios de este Código deben abstenerse de propiciar, realizar, influir o caer en cualquier acto de corrupción, incluyendo la intermediación por medio de la cual se realicen pagos ilegales o ilícitos en nombre de COTECMAR.

Para conservar la transparencia en el relacionamiento y negocios de la Corporación a través de agentes e intermediarios, los siguientes lineamientos constituyen las pautas mínimas que deben ser tenidas en cuenta por los destinatarios de este Código:

- a. Cumplimiento de procesos y procedimientos de selección de personal y de contratistas, de manera que se garantice la debida diligencia en la verificación de los antecedentes a que haya lugar para efectos de evitar, prevenir o minimizar materialización de riesgos de corrupción.
- b. Abstenerse de contratar o negociar con terceros e intermediarios si se advierte que incurrirá en algún acto de corrupción en nombre de COTECMAR.
- c. Advertir y denunciar cualquier aspecto relacionado con riesgos de corrupción por parte de terceros e intermediarios.
- d. El pago de honorarios o comisiones a los que tengan derecho los intermediarios y terceros debe ser ajustado a las condiciones del mercado y justificable en función de los servicios legítimamente prestados.

5. FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Teniendo en cuenta la naturaleza y el marco de negociación de Cotecmar la necesidad de relacionamiento con funcionarios o servidores públicos tanto a nivel local y nacional como internacional, siendo una relación necesaria y adecuada para el desarrollo de las actividades de la Corporación, sin perder de vista que tales relaciones deben procurar que se evite la apariencia de cualquier tipo de irregularidad o de riesgo de corrupción puesto que la regulación anticorrupción para el sector público es estricta.

Vale la pena recalcar que está prohibido cualquier práctica corrupta desde y hacia funcionarios públicos, ya sea por dar, ofrecer, inducir, regalar, etc., en dinero o en especie, para beneficio personal del emisor, del destinatario o de un tercero, con el fin de que haga o deje de hacer algo. Se exceptúa de esta prohibición lo excepcionalmente permitido en el acápite de Cortesías, siempre que ello no implique o materialice riesgo de corrupción.

En caso de impedimento el funcionario público avisará inmediatamente al superior jerárquico a través de escrito motivado quien decidirá sobre el impedimento dentro de los 10 días siguientes a la fecha de recepción del escrito motivado lo anterior da cumplimiento al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.

De igual forma con el fin de garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia, los servidores públicos de la Corporación deben dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 2013 de 2019 “por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”.

CAPÍTULO 3

POLÍTICA ÉTICA E INTEGRIDAD PARA EMPLEADOS

1. GENERALIDADES

Este capítulo tiene como finalidad que los trabajadores de COTECMAR cuenten con directrices concretas que desde lo ético e integro se requieren para el desempeño de sus funciones. Todos los comportamientos deben estar enmarcados en los principios, valores y reglas de conducta éticas de la familia Cotecmarina.

El Código de Ética e Integridad para empleados es una herramienta que contiene el conjunto de procedimientos respecto a la gestión de la Corporación frente a los criterios de ética, valores corporativos y reglas de conducta para asegurar que los trabajadores orienten su actuar al cumplimiento de los fines misionales de Cotecmar.

La implementación del Código de Ética e Integridad para empleados de COTECMAR, contribuye a que la Corporación desarrolle un clima interno de reglas de juego claras y precisas que transparentemente definen los actos de comportamiento de los trabajadores de la Corporación, generando un estilo de dirección unificada de conductas éticas que propicien la confianza interna entre los miembros de la Corporación y la sociedad con el fin de incrementar la credibilidad y la confianza en los diferentes grupos de interés, fortaleciendo la cultura organizacional orientada al cumplimiento de los objetivos corporativos.

2. COMPORTAMIENTO ÉTICO E INTEGRO

El actuar de cada trabajador, estará enmarcado en los principios, valores y reglas de conducta éticas propios de la Corporación, por lo cual tendrá a su cargo la responsabilidad de cuestionar y dar a conocer a las instancias correspondientes cualquier comportamiento antiético o inmoral del que tenga conocimiento para lo cual se tendrán como parámetros de adecuación los contenidos en el Reglamento Interno de Trabajo-RIT, sin incurrir en falsas motivaciones o señalamientos.

En resumen, se trata de un estándar de comportamiento donde el ejemplo es la principal cualidad para construir y mantener una cultura ética.

3. RENDICIÓN DE CUENTAS Y CONTROL DE RECURSOS

COTECMAR una entidad descentralizada que pertenece al Estado Colombiano. Fue creada por la Armada de Colombia y está sujeta al control fiscal de la Contraloría General de la República, razón por la cual el comportamiento transparente, ético e integro de sus trabajadores involucra la obligación de hacer seguimiento, intervención y rendir cuentas acerca de los recursos de la Corporación que estén bajo su responsabilidad, actuando con la debida diligencia para su conservación y custodia.

Atendiendo las políticas de gobierno corporativo y en general la estructura de COTECMAR, la veeduría acerca del control de los recursos atañe a todos y para ello se han diseñado mecanismos de control que deben ser cumplidos por todo el personal de la Corporación, mecanismos que involucran la gestión y administración de riesgos.

4. DIRECTRICES ÉTICAS E ÍNTEGRAS

En concordancia con lo contemplado en este Código, los siguientes lineamientos constituyen una guía de comportamiento ético e íntegro para el cumplimiento de todos los trabajadores de la Corporación:

- a. Los empleados de COTECMAR al incurrir en situaciones de conflicto de interés, ya sea este real o potencial, están obligados a reportar y declarar al Gerente o Jefe de Oficina o a la Gestor de ética e integridad (Gerente de Talento Humano) cualquier circunstancia de este tipo que tengan o crean tener.
- b. Para la aceptación de cargos en empresas y sus juntas directivas o cargos políticos, los empleados deberán verificar que no incurrir en alguna conducta que implique un conflicto de interés, inhabilidad, incompatibilidad o que sea antiética.
- c. El soborno, la corrupción y la colusión son prácticas prohibidas en COTECMAR.
- d. Los reconocimientos de cualquier índole para facilitar una gestión, conocidos también como pagos de facilitación, son una especie de soborno y por lo tanto también se encuentran prohibidos en la Corporación.
- e. Recibir dadas o regalos por parte de los clientes, contratistas o proveedores que superen lo establecido en el capítulo 2 del presente código.
- f. Todos los trabajadores de COTECMAR tienen derechos y también obligaciones con ella, por tanto, se les exige evitar cualquier acción que pueda ser considerada como inmoral en el lugar de trabajo o en la ejecución de labores, siempre y cuando afecten el normal desarrollo de las funciones de la organización, compañeros de trabajo y en general a la comunidad laboral, so pena de incurrir en alguna de las faltas o sanciones contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo- RIT.
- g. El comportamiento de los trabajadores de COTECMAR tiene como principal fuente los principios, los valores corporativos y las reglas de conducta ética e integridad.
- h. La discriminación en todas sus formas, la exclusión de poblaciones por su raza, condición socio económica, orientación sexual (comunidad LGTBIQ+), género o culto, así como el acoso laboral y sexual, se encuentran prohibidos en la Corporación.
- i. La vinculación de personal en COTECMAR es transparente y tendrá como uno de sus parámetros no vincular cónyuges, o compañeros permanentes. En tal sentido, COTECMAR no podrá vincular de manera directa o indirecta a personal cuyo cónyuge o compañero permanente labore en la Corporación. De igual forma solo se podrá contratar un máximo de dos personas por familia garantizando que no exista subordinación, dentro de los siguientes vínculos de parentesco: hasta el segundo grado de consanguinidad, (como son padres, hijos, abuelos, hermanos, nietos), segundo de afinidad (como son suegros, yernos, cuñados, nueras) o primero civil (como son padres adoptantes e hijos adoptivos).
- j. A la fecha de la firma de este Código para los casos en que los trabajadores ya contratados sean cónyuges o tengan una unión marital de hecho o sean familiares, hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, la Gerencia de Talento Humano garantizará independencia en el desempeño de sus funciones, evitando que se incurra en algún comportamiento antiético.
- k. En caso de que sobrevenga una situación de inhabilidad e incompatibilidad que comprometa la parcialidad de un trabajador o funcionario público se deberá informar al Gestor de ética e integridad de la Corporación.
- l. Cualquier empleado de COTECMAR que tenga un interés personal en la contratación de un servicio, no podrá participar de manera directa o indirecta en los procesos de contratación o adjudicación a los contratistas.
- m. En caso de que se compruebe la realización de actos que favorezcan o buscaron favorecer a uno o a varios contratistas o a un trabajador de la Corporación, COTECMAR podrá dar por terminada la relación laboral por justa causa o terminar el vínculo contractual con el contratista. Dicha decisión también se tomará cuando se cometa falta de atención y cumplimiento de lo estipulado en el Código de Ética e Integridad, y/o se omita información sobre conflicto de intereses.
- n. Previa su vinculación, el candidato debe declarar bajo la gravedad de juramento que no está inmerso en ninguna de las inhabilidades e incompatibilidades de que trata la ley, así como suscribir el compromiso ético,

conforme al formato que para el efecto ha establecido la Gerencia de Talento Humano de la Corporación, el cual se diligenciará anualmente por todos los trabajadores.

De igual forma se enfatiza que para la consecución de bienes y servicios, no se contratará el oferente que tenga algún vínculo familiar con trabajadores de COTECMAR, lo anterior constituye un conflicto de intereses real o potencial por lo cual el contratista, prestador del servicio o proveedor, no será tenido en cuenta en los procesos de selección, solicitudes de oferta, estudios de mercado y demás procesos que ejecute la Corporación. Esto es independiente del cargo que el trabajador o funcionario, ocupe dentro de la Corporación. En tal sentido, tanto el proveedor o contratista como el trabajador tendrán la obligación de informarlo, ya sea durante el proceso de contratación en su etapa precontractual, o durante la ejecución del contrato si llega a configurarse el conflicto de intereses de manera sobreviniente. Cabe precisar que para el dado caso que se presenten situaciones especiales que ameriten revisión o análisis serán la Gerencia de Talento Humano en cabeza de su gerente como gestor de ética e integridad y la Gerencia Financiera y Administrativa en cabeza de su gerente como encargado de la gestión de proveedores los responsables de establecer la contratación o continuidad del contrato del proveedor o contratista según corresponda. Finalmente, en caso de que el Gerente de Talento Humano o el Gerente Financiero y Administrativo sean informados, por cualquier otro medio diferente a los responsables directos, acerca de una situación real o potencial de conflicto de interés, se considerará una omisión y violación al Código de Ética e Integridad por parte de los responsables, esto es contratista y trabajador, y se procederá conforme a la Cartilla del Proveedor y al Reglamento Interno de Trabajo, respectivamente.

- o. Trimestralmente la Gerencia de Talento Humano hará una verificación de los conflictos de interés reportados por el personal en el compromiso ético y generará un reporte a los Gerentes y Jefes de Oficina para dar a conocer la información reportada por los trabajadores con el fin de tener un control adicional por parte de ellos.
- p. En caso de encontrar alguna desviación de la información frente al diligenciamiento del formato de compromiso ético por parte de proveedores y contratistas, la Gerente de Talento Humano y el Gerente Financiero y Administrativo según corresponda deberán ponerse de acuerdo para tomar las acciones pertinentes.
- q. La Oficina de Seguridad, tendrá en cuenta la base de datos con la información reportada en el compromiso ético por los trabajadores de COTECMAR para ser tenida en cuenta durante la verificación del ingreso de proveedores y contratistas a las instalaciones de la Corporación, y en caso de identificar un conflicto de interés informará a la Gerente de Talento Humano, al Gerente Financiero y Administrativo, así como al Supervisor de la Orden de Servicio y/o Contrato para evitar que se configure un conflicto de interés.

Teniendo en cuenta la relación de COTECMAR con el Estado Colombiano, no podrán celebrar contratos con COTECMAR, entre otras, las siguientes personas:

- a. Quienes hayan sido condenadas por delitos contra el Orden Económico y Social, la Seguridad Pública, la Salud Pública, Administración Pública y/o la Existencia y Seguridad del Estado.
- b. Quienes incumplan con su obligación de realizar los aportes a los sistemas de salud, riesgos laborales, pensiones y a las cajas de compensación familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Servicio Nacional de Aprendizaje, de conformidad con lo establecido en la Ley 789 de 2002 y demás normas concordantes y conducentes.
- c. Quien sea cónyuge, compañero o compañera permanente del trabajador de Cotecmar que preste sus servicios a Cotecmar.
- d. Quien fuere abogado y se encuentre sancionado por el Consejo Superior de la Judicatura.
- e. Quien haya sido excluida del ejercicio de su profesión.

- f. Quien sea miembro del Consejo Directivo de COTECMAR o el cónyuge, compañero(a) permanente, los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil de dichos miembros.
- g. Quien tenga cualquier tipo de parentesco con el trabajador de Cotecmar previo análisis de la situación por parte de la Gerencia de Talento Humano y la Gerencia Financiera y Administrativa.



5. INFORME DE CONDUCTAS ANTIÉTICAS

Parte del comportamiento ético que caracteriza a COTECMAR es la cero tolerancia hacia las conductas antiéticas, de allí que todos los grupos de interés tienen la obligación de informar o reportar cualquier situación a través de los canales previstos para ello en la Corporación:

- a. Cuando se trate de un trabajador, éste podrá presentar la denuncia, ante uno de los siguientes canales: Gestor de ética e integridad de la Corporación en cabeza del Gerente de Talento Humano, al Gerente o Jefe de Oficina, Jefe inmediato de la dependencia a la cual hace parte, a la Oficina de Auditoría Interna o a cualquier miembro del Comité de ética e integridad de la Corporación.
- b. Cuando se trate de un tercero, éste podrá presentar la denuncia ante cualquiera de las Gerencias o Vicepresidencias, la Presidencia o la Oficina de Auditoría Interna, a través del correo transparencia@cotecmar.com.

En todo caso, las denuncias pueden ser radicadas a través de la línea de transparencia 018005184812. Dichas denuncias serán presentadas bajo reserva de la confidencialidad de la información de la persona que la radica, primando el principio de buena fe tanto de la persona que denuncia como de la persona denunciada.

6. RESOLUCION DE DILEMAS ÉTICOS

Cuando se enfrenta un dilema ético, se pone a su disposición el siguiente esquema de análisis a efectos de facilitar la toma de decisiones.



CAPÍTULO 4

POLÍTICA ÉTICA E INTEGRIDAD PARA CONTRATISTAS

1. GENERALIDADES

Este capítulo tiene como finalidad que los contratistas de COTECMAR cuenten con directrices concretas que desde lo ético se requieren para la prestación de sus servicios y suministro de los bienes que se les contrate.

Los contratistas están obligados en sus actuaciones y relaciones con los grupos de interés con el cual se relacionan a obrar de buena fe con honestidad, transparencia, integridad, responsabilidad y eficiencia velando permanentemente por el cumplimiento de la ley, de los principios, valores y conductas éticas y de integridad de COTECMAR, comunicando de inmediato cualquier irregularidad cometida por uno de los destinatarios del presente Código.

2. IDENTIFICACIÓN DE CONTRATISTA

Para todos los efectos del presente Código se entenderá como contratista aquella persona natural o jurídica que presta servicios o entrega bienes a COTECMAR. Este abarca, sin limitarse, a consultores, proveedores, y asesores.

3. COMPORTAMIENTO Y DIRECTRICES ÉTICAS Y DE INTEGRIDAD PARA CONTRATISTAS

En concordancia con lo contemplado en este Código, los siguientes lineamientos constituyen una guía para cumplir por parte de los contratistas de la Corporación en lo que atañe a su comportamiento ético e integro, por lo que se obligan a:

- a) Respetar y hacer respetar la política ética e integridad de la Corporación.
- b) Actuar de manera responsable, honesta, de buena fe, leal, transparente y correcta.
- c) Informar acerca de cualquier comportamiento antiético del que tenga conocimiento o del que sea víctima.
- d) Abstenerse de presentar precios bajos con la finalidad de que se le asignen contratos y posteriormente solicitar ajuste y revisión de precios.
- e) Abstenerse de ofrecer sobornos a personal de Cotecmar con el fin de sacar información que lo beneficie.
- f) Abstenerse de ofrecer dadas o regalos a personal de Cotecmar con el fin de recibir beneficios.
- g) Declarar, antes de celebrar sus respectivos contratos y bajo la gravedad del juramento, no estar incurso en ninguna causal de inhabilidad, incompatibilidad o conflicto de intereses de las contempladas en el presente Código, conforme al formato establecido para el efecto, o si existe una potencial situación de facilitación inadecuada de información o favorecimiento.
- h) Rechazar y denunciar el empleo de mano de obra infantil, así como todas aquellas prácticas de explotación sexual de niños y adolescentes.
- i) Procurar un ambiente laboral limpio, seguro y saludable, con el apoyo de un programa de salud y seguridad en el trabajo que mitigue el riesgo psicosocial y los accidentes laborales.
- j) Pagar los salarios y prestaciones sociales de sus trabajadores, en condiciones justas, legales y equitativas, y en general a cumplir con sus obligaciones laborales y acreditar a COTECMAR el cumplimiento de estas.
- k) Establecer y cumplir las regulaciones y políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo
- l) Respetar y cumplir la jornada laboral máxima legal.

- m) Cumplir y hacer cumplir las normas ambientales.
- n) Verificar que antes o durante la relación contractual no se incurra en situaciones de conflicto de interés, ya sea este real o potencial, estando obligados a reportar y declarar cualquier circunstancia de este tipo que tengan o crean tener antes de que acontezca.
- o) Informar de inmediato de una situación que genere o pueda generar un conflicto de intereses. Esta información la puede realizar a la Gerencia Financiera y Administrativa o a la Gestor de ética e integridad e integridad que para tal caso es la Gerente de Talento Humano o a la línea de transparencia www.transparencia.com.co.
- p) El soborno, la corrupción y la colusión son prácticas prohibidas en COTECMAR.
- q) Los reconocimientos de cualquier índole para facilitar una gestión, conocidos también como pagos de facilitación, son una especie de soborno y por lo tanto también se encuentran prohibidos en la Corporación.
- r) La discriminación en todas sus formas, así como el acoso laboral, se encuentra prohibidos, por lo que los contratistas de COTECMAR se abstendrán de esta práctica.
- s) Para la consecución de bienes y servicios, no se contratará el oferente que tenga algún vínculo familiar con trabajadores de Cotecmar, lo anterior constituye un conflicto de intereses real o potencial por lo cual el contratista, prestador del servicio o proveedor, no será tenido en cuenta en los procesos de selección, solicitudes de oferta, estudios de mercado y demás procesos que ejecute la Corporación. Esto es independiente del cargo que el trabajador o funcionario, ocupe dentro de la Corporación. En tal sentido, tanto el proveedor o contratista como el trabajador tendrán la obligación de informarlo, ya sea durante el proceso de contratación en su etapa precontractual, o durante la ejecución del contrato si llega a configurarse el conflicto de intereses de manera sobreviniente. Cabe precisar que para el dado caso que se presenten situaciones especiales que ameriten revisión o análisis serán el Gerente de Talento Humano como Gestor de ética e integridad y el Gerente Financiero y Administrativo como responsable de la gestión de proveedores los responsables de establecer la contratación o continuidad del contrato del proveedor y contratista según corresponda. Finalmente, en caso de que el Gerente de Talento Humano o el Gerente Financiero y Administrativo sean informados, por cualquier otro medio diferente a los responsables directos, acerca de una situación real o potencial de conflicto de interés, se considerará una omisión y violación al código de ética e integridad por parte de los responsables, esto es contratista y trabajador, y se procederá conforme a la Cartilla del Proveedor y al Reglamento Interno de Trabajo respectivamente.
- t) Las negociaciones y relaciones con los contratistas se circunscriben únicamente en el marco de actuación de la función que se desempeña en la Corporación y de acuerdo con las políticas para las compras y las ventas que tiene COTECMAR, por lo que los contratistas de ésta deben procurar la transparencia desde la fase del contacto negocial hasta la postcontractual y no se admitirá por ningún motivo cualquier tipo de influencia indebida o comportamiento antiético en dichas relaciones y negocios.
- u) Para el establecimiento de relaciones comerciales y contractuales con los contratistas, COTECMAR tendrá en cuenta y aplicará los principios de transparencia, libre competencia, objetividad, capacidad de pago y experiencia, escogencia del mejor postor, información clara de las posibilidades comerciales y respeto a las marcas y propiedad industrial.
- v) Las decisiones de contratación se basan en la mejor protección de los intereses de COTECMAR. Los contratistas tienen la posibilidad de hacer negocios cuando sus productos o servicios convienen a COTECMAR en función de su pertinencia, precio, entrega y calidad, sin que condicionamientos subjetivos y personales de quien interviene en la decisión, puedan desvirtuar esos criterios.
- w) Cualquier trabajador de COTECMAR que tenga un interés personal en la contratación no podrá participar de manera directa o indirecta en los procesos de contratación/adjudicación a los proveedores, conforme a lo indicado en el Capítulo III del presente Código.
- x) Previo a la suscripción del contrato o formalización de la orden de compra, o en general de establecer y desarrollar negocios con COTECMAR, el contratista debe declarar bajo la gravedad de juramento que no existe ninguna de las inhabilidades e incompatibilidades aquí descritas, conforme al formato que para el efecto ha establecido la Corporación.

Teniendo en cuenta la relación de COTECMAR con el Estado Colombiano, no podrán celebrar contratos con COTECMAR, entre otras, las siguientes personas jurídicas o naturales, según sea el caso:

- a. Quienes hayan sido condenadas por delitos contra el Orden Económico y Social, la Seguridad Pública, la Salud Pública, Administración la Pública y/o la Existencia y Seguridad del Estado.
- b. Quienes incumplan con su obligación de realizar los aportes a los sistemas de salud, riesgos laborales, pensiones y a las cajas de compensación familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Servicio Nacional de Aprendizaje, de conformidad con lo establecido en la Ley 789 de 2002 y demás normas concordantes y conducentes.
- c. Personas Naturales, o Personas jurídicas cuyos dueños, accionistas, representantes legales, directivos, comerciales, trabajadores en general o gerentes de proyectos para trabajos en la Corporación, sean cónyuge, compañero o compañera permanente o familiar de persona que preste sus servicios como trabajador de COTECMAR.
- d. Quien fuere abogado y se encuentre sancionado por el Consejo Superior de la Judicatura.
- e. Quien haya sido excluida del ejercicio de su profesión.
- f. Quien sea miembro del Consejo Directivo de COTECMAR o el cónyuge, compañero(a) permanente, los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil de dichos miembros.
- g. Quien tenga cualquier tipo de parentesco con el trabajador de Cotecmar previo análisis de la situación por parte de la Gerencia de Talento Humano y la Gerencia Financiera y Administrativa.

En caso de que se compruebe la realización de actos que favorezcan o busquen favorecer a uno o a varios contratistas o a un trabajador de la Corporación, COTECMAR iniciará el debido proceso disciplinario y podrá dar por terminada la relación laboral por justa causa o terminar vínculo contractual con el contratista. Dicha decisión también se tomará cuando se cometa falta de atención y cumplimiento de lo estipulado en el código de ética e integridad y/o se omita información sobre conflicto de intereses o de una potencial situación de facilitación inadecuada de información o favorecimiento.

4. INFORME DE CONDUCTAS ANTIÉTICAS

Parte del comportamiento ético e integro que caracteriza a COTECMAR es la cero tolerancia hacia las conductas antiéticas, de allí que todos los grupos de interés tienen la obligación de informar o reportar cualquier situación a través de los canales previstos para ello en la Corporación:

- a. Cuando se trate de un tercero, éste podrá presentar la denuncia ante cualquiera de las Gerencias o Vicepresidencias, la Presidencia, la Oficina de Auditoría Interna o a través del correo transparencia@cotecmar.com.

En todo caso, las denuncias pueden ser radicadas a través de la línea de transparencia 018005184812. Dichas denuncias serán presentadas bajo reserva de la confidencialidad de la información de la persona que la radica, primando el principio de buena fe tanto de la persona que denuncia como de la persona denunciada.

5. RESOLUCION DE DILEMAS ETICOS

Cuando se enfrenta un dilema ético, se pone a su disposición el siguiente esquema de análisis a efectos de facilitar la toma de decisiones:

