



— PROVEEDOR INTEGRAL DE — **SOLUCIONES** PARA LA INDUSTRIA



CÓDIGO ÉTICO

EQUIPOS Y CONTROLES INDUSTRIALES S.A.

Revisión – Marzo de 2019





1. Introducción

Este código expone los compromisos y las responsabilidades éticas, en la gestión de los negocios y de las actividades desarrolladas en la empresa, asumidas por los colaboradores de Equipos y Controles Industriales S.A. - ECI S.A., sean estos administradores o empleados, de cualquier tipo, en la empresa.

ECI S.A. tiene como misión Ofrecer a los clientes soluciones integradas de alta tecnología, Ingeniería, ejecución de Proyectos, Suministros, servicios y soporte técnico especializado para maximizar los beneficios del cliente, enmarcados dentro de los sistemas de aseguramiento, seguridad y medio ambiente.

ECI S.A. aspira a mantener y desarrollar una relación de confianza con los clientes, proveedores, y grupos de intereses, cuya aportación es necesaria para hacer realidad la misión de ECI S.A. y conseguir alcanzar sus objetivos.

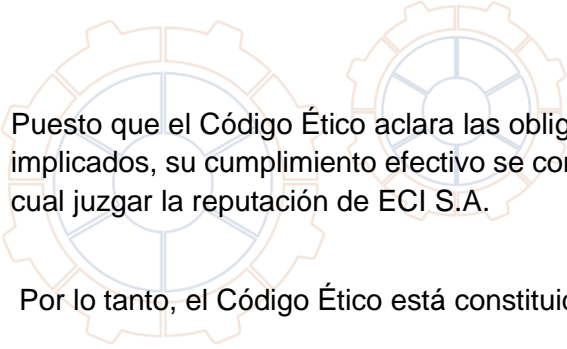
Son partes implicadas en primer lugar los accionistas y, después, los colaboradores, los clientes, los proveedores y los socios. En un sentido más amplio, son igualmente implicados todos aquellos, particulares o grupos, además de las organizaciones e instituciones que les representan, cuyos intereses se ven influidos por los efectos directos e indirectos de las actividades de ECI S.A.: se enmarca en este ámbito las comunidades en las que ECI S.A. opera.

Un comportamiento no ético compromete la relación de confianza entre ECI S.A. y sus partes implicadas.

No son éticos, y favorecen que se asuman actitudes hostiles frente a las empresas, los comportamientos de todo aquel, particular u organización, que intente apropiarse de los beneficios de la colaboración de otros, aprovechando posiciones de poder.

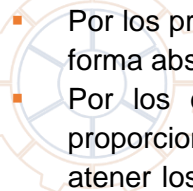
La buena reputación es un recurso intangible esencial.

La buena reputación en las relaciones externas favorece la fidelidad de los clientes, la atracción de los mejores recursos humanos, la confianza de los proveedores y la fiabilidad frente a los acreedores. En las relaciones internas, ésta contribuye a tomar y aplicar las decisiones sin conflictos y a organizar el trabajo sin controles burocráticos o un uso excesivo de la autoridad.



Puesto que el Código Ético aclara las obligaciones particulares de ECI S.A. frente a los implicados, su cumplimiento efectivo se configura como el punto de referencia conforme al cual juzgar la reputación de ECI S.A.

Por lo tanto, el Código Ético está constituido:

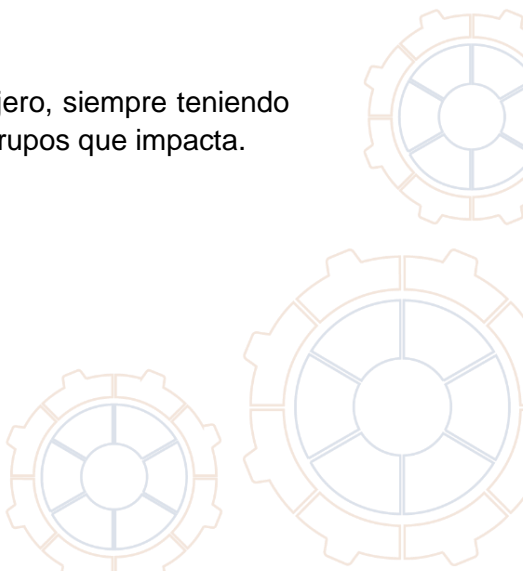
- 
- Por los principios generales sobre las relaciones con los implicados, que definen de forma abstracta los valores de referencia en las actividades de ECI S.A.
 - Por los criterios de comportamiento respecto a cada tipo de implicado, que proporcionan específicamente las líneas directrices y las normas a las cuales se deben atener los colaboradores de ECI S.A. para respetar los principios generales y para prevenir el riesgo de comportamientos no éticos.
 - Por los mecanismos de implementación, que describen el sistema de control para el cumplimiento con el Código Ético y para su continua mejora.

Este Código, enmarcado por un ideal de cooperación, está orientado a un beneficio recíproco de los implicados, respetando en todo momento el papel de cada uno. ECI S.A. requiere, por lo tanto, que todos los implicados actúen frente a ella conforme a principios y reglas inspirados por una idea similar de conducta ética.

Los principios y las disposiciones del presente Código Ético tienen como destinatarios los componentes del Comité de Ética y la Junta Directiva, y de otros órganos de control de ECI S.A. y de las demás sociedades de la Organización, además de los directivos, los empleados y los colaboradores vinculados a la Organización por relaciones contractuales derivadas de cualquier título, también ocasionales o temporales.

Además, ECI S.A. requiere que las empresas filial y asociada, y los principales proveedores y socios adopten una conducta conforme con los principios generales del presente Código.

El Código Ético tiene validez tanto en Colombia como en el extranjero, siempre teniendo en cuenta las diferencias culturales, sociales y económicas de los grupos que impacta.





2. Principios generales

2.1 Imparcialidad

En las decisiones que influyen en las relaciones con las partes implicadas (la elección de los clientes a los que suministrar sus servicios, las relaciones con los accionistas, la gestión del personal o la organización del trabajo, la selección y la gestión de los proveedores y de los socios, las relaciones con la comunidad circundante y las instituciones que la representan), ECI S.A. evita cualquier tipo de discriminación por edad, sexo, sexualidad, estado de salud, nacionalidad, opiniones políticas y creencias religiosas de sus interlocutores.

2.2 Honestidad

En el ámbito de su actividad profesional, los colaboradores de ECI S.A. deberán respetar diligentemente las leyes vigentes, el Código Ético y los reglamentos internos. Bajo ningún concepto, la consecución de los intereses de ECI S.A. puede justificar una conducta deshonesta.

2.3 Conducta correcta en caso de posibles conflictos de intereses

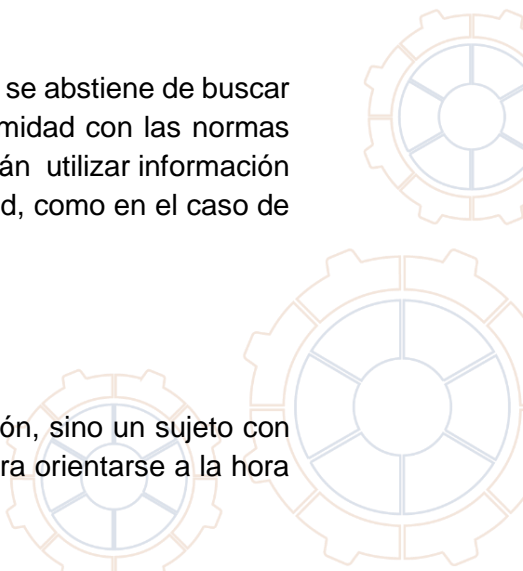
En la realización de cualquier actividad, se deberán evitar situaciones donde los sujetos implicados en las transacciones estén, o aparenten estar, en un conflicto de intereses. Con esto se entiende, tanto que un colaborador tenga un interés diferente respecto a la misión de la empresa y al equilibrio de los intereses de los implicados o se beneficie “personalmente” de oportunidades de negocio de la empresa, como que los representantes de los clientes o de los proveedores, o de las instituciones públicas, actúen en contra de las obligaciones vinculadas a su cargo, en sus relaciones con ECI S.A.

2.4 Confidencialidad

ECI S.A. garantiza la confidencialidad de la información que posee y se abstiene de buscar datos reservados, salvo en caso de expresa autorización y conformidad con las normas jurídicas vigentes. Además, los colaboradores de ECI S.A. no deberán utilizar información reservada para fines no vinculados al ejercicio de su propia actividad, como en el caso de abuso de información confidencial o manipulación del mercado.

2.5 Relaciones con los accionistas

El accionista, incluso potencial, no es sólo una fuente de financiación, sino un sujeto con opiniones y preferencias morales de diversos tipos. Por lo tanto, para orientarse a la hora



de tomar decisiones con respecto a la inversión y en las deliberaciones sociales necesita toda la información relevante disponible.

ECI S.A. crea las condiciones necesarias para que la participación de los accionistas en las decisiones de su competencia sea amplia y consciente, garantiza la igualdad de información y, asimismo, tutela el interés de ECI S.A. y de la totalidad de los accionistas frente a iniciativas no marcadas por los principios de transparencia y corrección.

2.6 Protección de las participaciones de los accionistas

ECI S.A. trabaja para que el rendimiento económico/ financiero sea tal que salvaguarde e incremente el valor de la empresa, con el fin de remunerar adecuadamente el riesgo que los accionistas asumen con la inversión de su capital.

2.7 Valor de los recursos humanos

Los colaboradores de ECI S.A. son un factor esencial para su éxito.

Por este motivo, ECI S.A. tutela y promueven el valor de los recursos humanos con el fin de mejorar e incrementar las competencias y la competitividad de las capacidades que posee cada colaborador.

2.8 Equidad de la autoridad

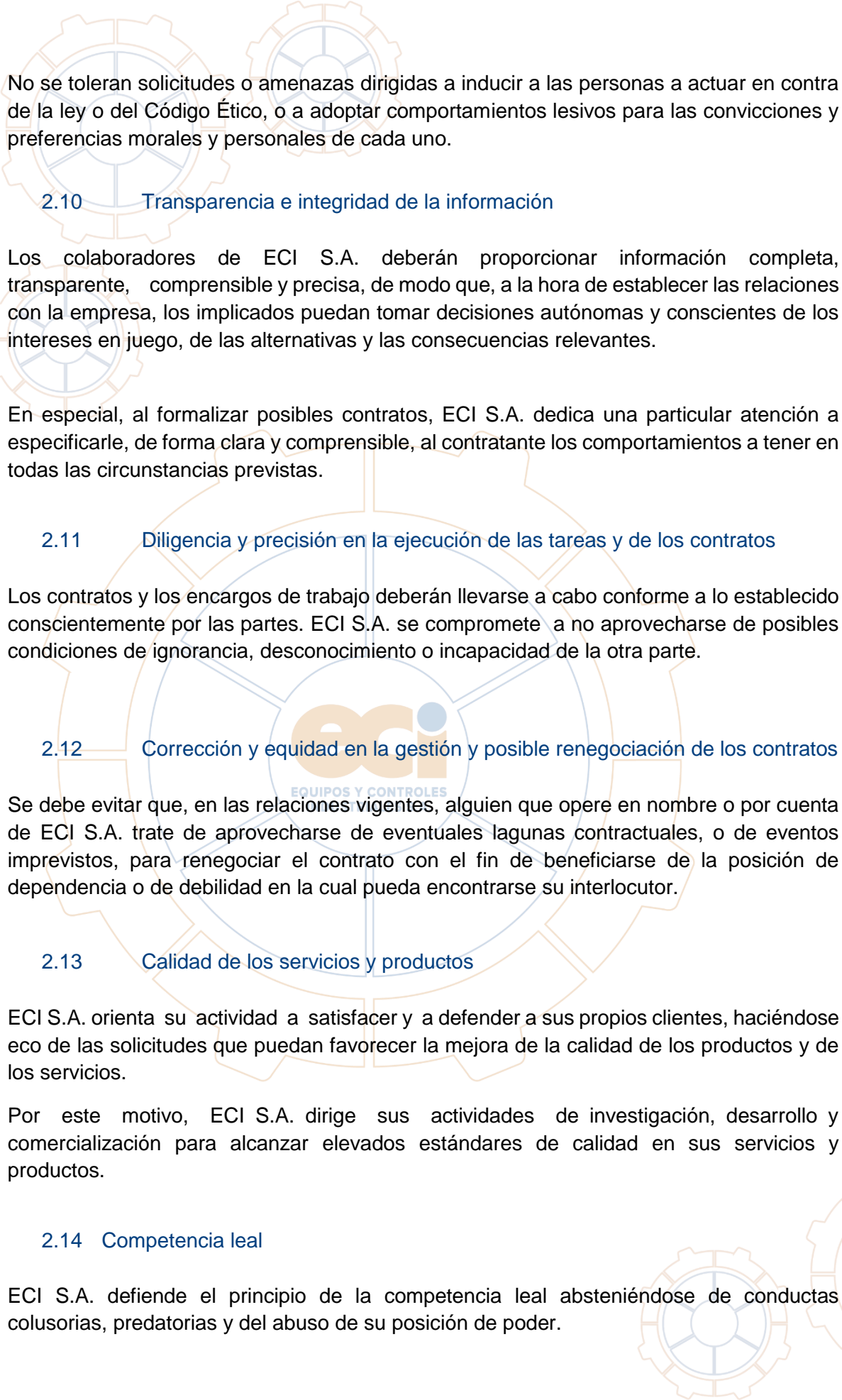
En la suscripción y gestión de las relaciones contractuales que implican la formalización de relaciones jerárquicas – en particular con los colaboradores – ECI S.A. se compromete a actuar de tal modo que la autoridad se ejerza de forma equitativa y correcta evitando cualquier tipo de abuso.

En particular, ECI S.A. garantiza que la autoridad no se transforme en el ejercicio de un poder lesivo para la dignidad y la autonomía del colaborador, y que las elecciones de organización del trabajo protejan el valor de los colaboradores.

2.9 Integridad de la persona

ECI S.A. garantiza la integridad física y moral de sus colaboradores, condiciones de trabajo que respeten la dignidad individual, las reglas de comportamiento propias de la buena educación y ambientes de trabajo seguro y saludable.

Igualmente, actúan de tal modo que en el entorno laboral no se produzcan episodios de intimidación o acoso.



No se toleran solicitudes o amenazas dirigidas a inducir a las personas a actuar en contra de la ley o del Código Ético, o a adoptar comportamientos lesivos para las convicciones y preferencias morales y personales de cada uno.

2.10 Transparencia e integridad de la información

Los colaboradores de ECI S.A. deberán proporcionar información completa, transparente, comprensible y precisa, de modo que, a la hora de establecer las relaciones con la empresa, los implicados puedan tomar decisiones autónomas y conscientes de los intereses en juego, de las alternativas y las consecuencias relevantes.

En especial, al formalizar posibles contratos, ECI S.A. dedica una particular atención a especificarle, de forma clara y comprensible, al contratante los comportamientos a tener en todas las circunstancias previstas.

2.11 Diligencia y precisión en la ejecución de las tareas y de los contratos

Los contratos y los encargos de trabajo deberán llevarse a cabo conforme a lo establecido conscientemente por las partes. ECI S.A. se compromete a no aprovecharse de posibles condiciones de ignorancia, desconocimiento o incapacidad de la otra parte.

2.12 Corrección y equidad en la gestión y posible renegociación de los contratos

Se debe evitar que, en las relaciones vigentes, alguien que opere en nombre o por cuenta de ECI S.A. trate de aprovecharse de eventuales lagunas contractuales, o de eventos imprevistos, para renegociar el contrato con el fin de beneficiarse de la posición de dependencia o de debilidad en la cual pueda encontrarse su interlocutor.

2.13 Calidad de los servicios y productos

ECI S.A. orienta su actividad a satisfacer y a defender a sus propios clientes, haciéndose eco de las solicitudes que puedan favorecer la mejora de la calidad de los productos y de los servicios.

Por este motivo, ECI S.A. dirige sus actividades de investigación, desarrollo y comercialización para alcanzar elevados estándares de calidad en sus servicios y productos.

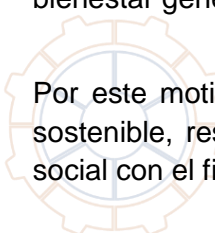
2.14 Competencia leal

ECI S.A. defiende el principio de la competencia leal absteniéndose de conductas colusorias, predatorias y del abuso de su posición de poder.



2.15 Responsabilidad frente a la colectividad

ECI S.A. es consciente de la influencia, incluso indirecta, que sus propias actividades pueden tener sobre las condiciones, sobre el desarrollo económico y social y sobre el bienestar general de la colectividad.



Por este motivo, ECI S.A. pretende realizar sus operaciones de forma ecológicamente sostenible, respetando las comunidades locales, y apoyar iniciativas de valor cultural y social con el fin de obtener una mejora de su propia reputación y aceptación social.

2.16 Protección del medio ambiente

El medio ambiente es un bien primario que ECI S.A. se comprometen a proteger; con este fin, programan sus actividades buscando un equilibrio entre las iniciativas económicas y las necesidades medioambientales imprescindibles, teniendo en cuenta en todo momento los derechos de las generaciones futuras.

ECI S.A. se compromete, por lo tanto, a reducir el impacto ambiental de sus actividades, además de prevenir los riesgos para la población y para el medio ambiente no sólo respetando las normativas vigentes, sino también teniendo en cuenta las mejores prácticas en la materia.



ECI
EQUIPOS Y CONTROLES
INDUSTRIALES S.A.





3. Criterios de comportamiento

Sección I.

Criterios de comportamiento en las relaciones con los accionistas



3.1 Gobierno Corporativo

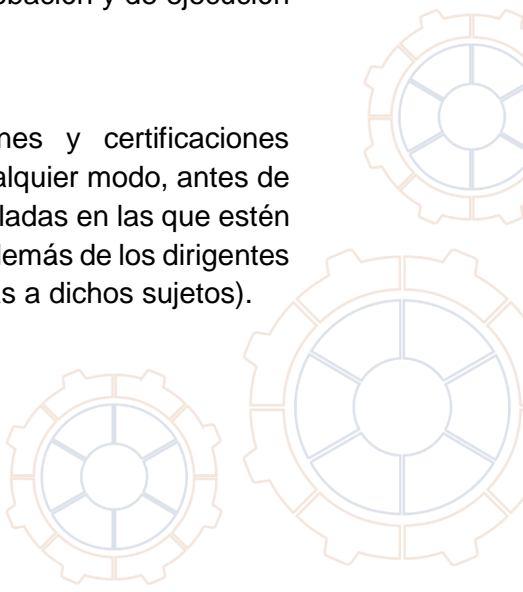
En materia de control interno ECI S.A. adopta un sistema específico que tiene como finalidad comprobar que los diversos procesos empresariales son adecuados en términos de eficacia, eficiencia y optimización económica; garantizar la fiabilidad y la corrección de los registros contables; salvaguardar el patrimonio empresarial y garantizar la conformidad de las operaciones con las normativas internas y externas y las directivas y directrices empresariales que tienen como objetivo asegurar una gestión sólida y eficaz.

El que ECI S.A. confíe a la Revisoría Fiscal, encargos adicionales respecto a la revisión contable se deberá considerar un hecho excepcional y está permitido sólo en condiciones de comprobada necesidad (desde un punto de vista legal, económico o de la calidad del servicio), limitándose únicamente a las tipologías de servicios cuyo suministro por parte de la empresa auditora o de sujetos vinculados a la misma no está prohibido por la normativa de referencia.

Para garantizar la independencia de la Revisoría Fiscal y la transparencia y la corrección del procedimiento, las modalidades para confiar los encargos adicionales a la propia Revisoría Fiscal y a su grupo estarán reguladas mediante protocolos específicos.

Con el fin de garantizar la transparencia y corrección, tanto sustancial como formal, de las operaciones con las partes vinculadas, ECI S.A. adoptará un reglamento – debidamente dado a conocer al mercado – que detallará las modalidades de aprobación y de ejecución de ese tipo de operaciones.

El reglamento establecerá igualmente un sistema de comunicaciones y certificaciones que tiene como finalidad identificar oportunamente - y, de cualquier modo, antes de su correspondiente formalización - las operaciones con partes vinculadas en las que estén implicados los administradores y los auditores legales de ECI S.A, además de los dirigentes con responsabilidades estratégicas de ECI S.A. (o partes vinculadas a dichos sujetos).





3.2 Información al mercado

ECI S.A. actúa con total transparencia, adoptando procedimientos específicos para garantizar la corrección y la veracidad de las comunicaciones sociales (balances, informes periódicos, folletos informativos, etc.) y para prevenir que se cometan delitos societarios (como falsas comunicaciones sociales, obstaculización al ejercicio de las funciones de las Autoridades Reguladoras, etc.) y abusos de mercado (abuso de información confidencial y manipulación del mercado).

Además, ECI S.A. ofrece toda la información necesaria para que las decisiones de los accionistas se puedan basar en el conocimiento y comprensión de las estrategias empresariales y del desarrollo de la gestión y sirvan para obtener la rentabilidad esperada del capital invertido.

Toda la comunicación financiera de ECI S.A. se caracteriza no sólo por el mero respeto de las disposiciones normativas, sino también por un lenguaje comprensible, un carácter exhaustivo y oportuno y la uniformidad informativa para todos los accionistas.

ECI S.A. considera beneficiosa para sus propios intereses, además de un deber frente al Mercado, la instauración de un diálogo continuo, basado en la comprensión recíproca de los roles, con la generalidad de los accionistas.

3.3 Control de la información privilegiada

ECI S.A. adopta un reglamento específico para la gestión y el tratamiento de la información reservada, que contiene los protocolos para la comunicación al exterior de documentos e información relativa a ECI S.A., con particular referencia a la información privilegiada.

Los exponentes empresariales, los empleados y los colaboradores de ECI S.A. deben evitar comportamientos que puedan dar lugar a fenómenos de abuso de información confidencial y de manipulación del mercado, también por parte de terceros; con el fin de garantizar la máxima transparencia se adoptarán procedimientos en materia de gestión de información reservada respetuosos con la legislación y conformes con las mejores prácticas internacionales.



Sección II.

Criterios de comportamiento en las relaciones con todos los demás interlocutores

3.4 Tratamiento de la información

ECI S.A. trata la información de los implicados respetando plenamente la confidencialidad y la privacidad de los interesados.

Con este fin, se aplican y se actualizan constantemente políticas y procedimientos específicos para la protección de la información; en particular, ECI S.A.:

- Ha establecido una estructura organizativa para el tratamiento de la información que garantiza una separación adecuada de los roles y de las responsabilidades;
- Clasifica la información por niveles de criticidad crecientes, y adoptan las contramedidas pertinentes en cada fase del tratamiento;
- Exige que las terceras partes que intervienen en el tratamiento de la información suscriban acuerdos de confidencialidad.

3.5 Regalos, obsequios y favores

No se admite ningún tipo de regalo que pueda ser interpretado como algo que excede las prácticas comerciales o de cortesía normal o, de cualquier forma, destinado a recibir un trato de favor en la realización de cualquier actividad que se pueda vincular a ECI S.A. En particular, se prohíbe cualquier forma de regalo a funcionarios públicos colombianos o extranjeros, auditores, consejeros de ECI S.A. o a sus familiares, que puedan influir en la independencia de juicio o inducir a garantizar cualquier tipo de favor.

Esa norma, que no admite derogaciones ni siquiera en aquellos países donde ofrecer regalos de valor a los socios comerciales es una costumbre, es aplicable tanto a regalos prometidos u ofrecidos como a los ya recibidos; se debe precisar que por regalo se entiende cualquier tipo de favor (participación gratuita en convenios, promesa de una oferta laboral, etc.). En cualquier caso, ECI S.A. se abstiene de prácticas no permitidas por la legislación aplicable, por los usos comerciales o por los códigos éticos – si se conocen – de las empresas o de las entidades con las que mantiene relaciones.

Los obsequios de ECI S.A. se caracterizan porque están destinados a promover la imagen de marca de ECI S.A. Los regalos ofrecidos – salvo aquellos de un valor módico – deberán gestionarse y autorizarse conforme a los protocolos empresariales y se deberán documentar adecuadamente. Los trabajadores de ECI S.A. que reciban obsequios o favores no autorizados en los casos previstos, deberán comunicárselo a la Gerencia General de ECI S. A. que evaluará si son pertinentes o no.

3.6 Comunicaciones con el exterior

La comunicación de ECI S.A. con los ámbitos en los que realizan su labor (también a través de los medios de comunicación) se caracteriza por el respeto del derecho de información; en ningún caso se permite divulgar noticias o comentarios falsos o tendenciosos.

Todas las actividades de comunicación respetan las leyes, las reglas, las prácticas de conducta profesional y se llevan a cabo con claridad, transparencia y oportunidad, salvaguardando, entre otras, las informaciones sensibles a los precios y los secretos industriales.

Capítulo I.

Criterios de comportamiento en las relaciones con los colaboradores

3.7 Selección de personal

La evaluación del personal a contratar se lleva a cabo considerando si los perfiles de los candidatos corresponden con los esperados y las diversas necesidades empresariales, respetando el principio de igualdad de oportunidades para todos los sujetos interesados.

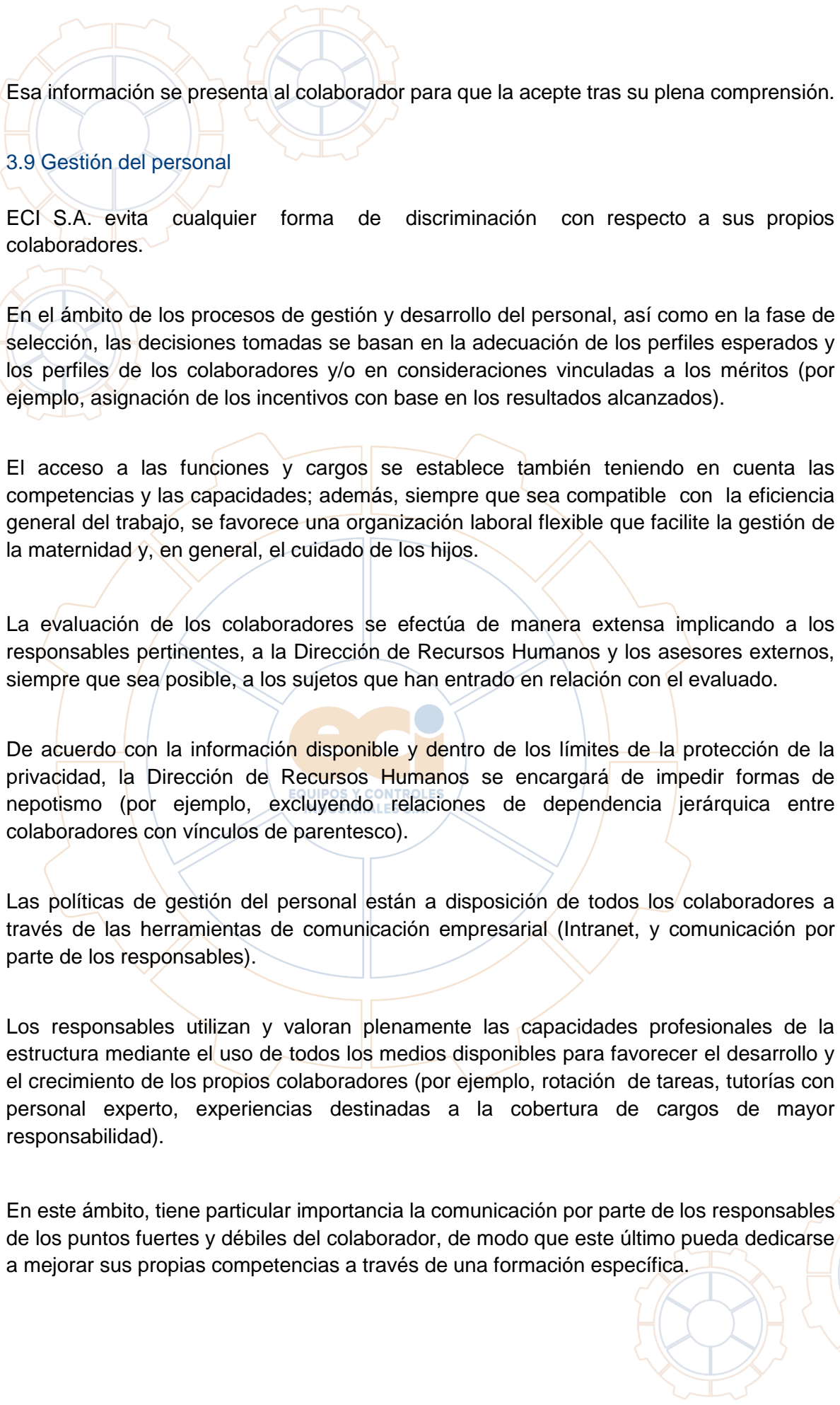
La información que se solicite servirá únicamente para comprobar los aspectos vinculados al perfil profesional o la aptitud psicológica, respetando en todo momento la esfera privada y de las opiniones del candidato.

La Dirección de Recursos Humanos, de acuerdo con la información que tenga a su disposición, adoptará las medidas oportunas para evitar favoritismos, nepotismos o formas de clientelismo en las fases de selección y contratación (por ejemplo, evitando que el seleccionador de personal presente vínculos de parentesco con algún candidato).

3.8 Establecimiento de la relación laboral

El personal se contrata mediante un contrato laboral legal; no se acepta ninguna forma de trabajo ilegal. Al establecer la relación laboral, cada colaborador recibe información precisa con relación a:

- Las características del cargo y de las tareas a realizar;
- Los elementos normativos y retributivos regulados conforme a la ley;
- Las normas y procedimientos a adoptar con el fin de evitar posibles riesgos para la salud y seguridad vinculados a la actividad laboral;



Esa información se presenta al colaborador para que la acepte tras su plena comprensión.

3.9 Gestión del personal

ECI S.A. evita cualquier forma de discriminación con respecto a sus propios colaboradores.

En el ámbito de los procesos de gestión y desarrollo del personal, así como en la fase de selección, las decisiones tomadas se basan en la adecuación de los perfiles esperados y los perfiles de los colaboradores y/o en consideraciones vinculadas a los méritos (por ejemplo, asignación de los incentivos con base en los resultados alcanzados).

El acceso a las funciones y cargos se establece también teniendo en cuenta las competencias y las capacidades; además, siempre que sea compatible con la eficiencia general del trabajo, se favorece una organización laboral flexible que facilite la gestión de la maternidad y, en general, el cuidado de los hijos.

La evaluación de los colaboradores se efectúa de manera extensa implicando a los responsables pertinentes, a la Dirección de Recursos Humanos y los asesores externos, siempre que sea posible, a los sujetos que han entrado en relación con el evaluado.

De acuerdo con la información disponible y dentro de los límites de la protección de la privacidad, la Dirección de Recursos Humanos se encargará de impedir formas de nepotismo (por ejemplo, excluyendo relaciones de dependencia jerárquica entre colaboradores con vínculos de parentesco).

Las políticas de gestión del personal están a disposición de todos los colaboradores a través de las herramientas de comunicación empresarial (Intranet, y comunicación por parte de los responsables).

Los responsables utilizan y valoran plenamente las capacidades profesionales de la estructura mediante el uso de todos los medios disponibles para favorecer el desarrollo y el crecimiento de los propios colaboradores (por ejemplo, rotación de tareas, tutorías con personal experto, experiencias destinadas a la cobertura de cargos de mayor responsabilidad).

En este ámbito, tiene particular importancia la comunicación por parte de los responsables de los puntos fuertes y débiles del colaborador, de modo que este último pueda dedicarse a mejorar sus propias competencias a través de una formación específica.

La formación se asigna a grupos o a colaboradores particulares de acuerdo a sus necesidades específicas de desarrollo profesional; Se prevé una formación institucional proporcionada en determinados momentos de la vida empresarial del colaborador (por ejemplo, para los recién contratados se prevé una introducción a la empresa y a su negocio) y una formación recurrente destinada al personal operativo.

El historial formativo de cada colaborador se encuentra presente en el sistema informático del personal con el fin de comprobar el grado de uso de la formación y para diseñar posteriores recorridos formativos.

Todo responsable debe optimizar el tiempo de trabajo de sus colaboradores solicitando los recursos de acuerdo con el ejercicio de sus tareas y con los planes de organización del trabajo. Constituye un abuso de la posición de autoridad solicitar, como un acto debido al superior jerárquico, prestaciones, favores personales o cualquier comportamiento que constituya una violación del presente Código Ético.

Se impulsa la implicación de los colaboradores en el desarrollo del trabajo, promoviendo su participación en debates y decisiones funcionales para alcanzar los objetivos empresariales. El colaborador debe participar a tales momentos con espíritu de colaboración e independencia de juicio.

Escuchar diversos puntos de vista, siempre teniendo en cuenta las necesidades empresariales, le permite al responsable formular las decisiones finales; en cualquier caso, el colaborador debe siempre contribuir a la realización de las actividades establecidas.

3.10 Cambios en la organización del trabajo

En caso de que se reorganicen las actividades laborales, se debe salvaguardar el valor de los recursos humanos predisponiendo, siempre que sea necesario, acciones de formación y/o de recalificación profesional.

ECI S.A. se atiene, para ello, a los siguientes criterios:

- Los gastos de la reorganización laboral deberán distribuirse lo más uniformemente posible entre todos los colaboradores, conforme al ejercicio eficaz y eficiente de la actividad empresarial;
- En caso de que se tengan que gestionar situaciones nuevas o imprevistas, al colaborador se le podrán asignar tareas diversas a las desarrolladas previamente, salvaguardando en todo momento sus competencias profesionales.

3.11 Seguridad y salud

ECl S.A. se compromete a difundir y consolidar una cultura de seguridad desarrollando la concienciación frente a los riesgos y promoviendo comportamientos responsables por parte de todos los colaboradores; igualmente, operan para preservar, sobre todo con acciones preventivas, la salud y la seguridad de los trabajadores, además de los intereses de los demás implicados.

El objetivo de ECl S.A. es proteger sus propios recursos humanos, patrimoniales y financieros, buscando constantemente las sinergias necesarias no sólo en el interior de la Organización, sino también con los proveedores, los socios y los clientes implicados en la actividad.

Con este fin, una estructura interna difusa, atenta a la evolución de los entornos de referencia y a la consiguiente variación de los correspondientes peligros, realiza intervenciones de naturaleza técnica y organizativa, a través de:

- La introducción de un sistema integrado de organización y de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo;
- Un análisis continuo del riesgo y de los puntos críticos de los procesos y de los recursos a proteger;
- La adopción de las mejores tecnologías;
- El control y la actualización de las metodologías de trabajo; • La organización de intervenciones formativas e informativas.

ECl S.A., además, se ocupa de mejorar continuamente la eficiencia de las estructuras empresariales y de los procesos que contribuyen a la continuidad de los servicios y productos suministrados y a la seguridad en general.

3.12 Protección de la privacidad

La privacidad del colaborador se tutela adoptando estándares que especifican la información que la empresa solicita al colaborador y las correspondientes modalidades de tratamiento y conservación de dicha información.

No se permite ningún tipo de investigación sobre las ideas, preferencias, gustos personales y, en general, la vida privada de los colaboradores. Dichos estándares prevén además la prohibición, excepto conforme a los casos previstos por ley, de comunicar-difundir los datos personales sin previa autorización por parte del interesado y establecen las reglas para el control, por parte de cada colaborador, de las normas de protección de la privacidad.

3.13 Integridad y tutela de la persona

ECI S.A. se compromete a tutelar la integridad moral de sus colaboradores garantizando el derecho a condiciones de trabajo respetuosas con la dignidad de la persona. Por este motivo, protege a los trabajadores frente a actos de violencia psicológica y lucha contra cualquier actitud o comportamiento discriminatorio o lesivo de la persona, de sus convicciones y de sus preferencias (por ejemplo, en el caso de injurias, amenazas, aislamiento o intrusión en la privacidad, así como limitaciones profesionales).

No está permitido el acoso sexual y se deberán evitar comportamientos o discursos que puedan dañar la sensibilidad personal (por ejemplo, mostrar imágenes con referencias sexuales, alusiones sexuales insistentes y continuadas).

El colaborador de ECI S.A. que considere haber sido objeto de acoso o haber sido discriminado por motivos vinculados a la edad, al sexo, a la sexualidad, a la raza, al estado de salud, a la nacionalidad, a las opiniones políticas o a las creencias religiosas, etc., puede señalar lo ocurrido a la empresa que evaluará si realmente se ha producido una violación del Código Ético. Las disparidades no se consideran discriminación si son justificadas o justificables con base a criterios objetivos.

La Dirección de Recursos Humanos elabora análisis estadísticos periódicos que permiten comprobar la existencia o no de discriminaciones con respecto a grupos particulares; dicha información se pone a disposición de los altos cargos empresariales y de la Gerencia General.

3.14 Obligaciones de los colaboradores

El colaborador deberá actuar de buena fe con el fin de respetar las obligaciones suscritas en el contrato de trabajo y todo lo previsto por el Código Ético, garantizando las prestaciones requeridas; y deberá indicar, a través de los canales pertinentes, cualquier violación de las reglas de comportamiento establecidas por los procedimientos internos.

El colaborador debe conocer y aplicar todo lo previsto por las políticas empresariales en tema de seguridad de la información para garantizar su integridad, su confidencialidad y disponibilidad. Deberá elaborar sus propios documentos utilizando un lenguaje claro, objetivo y exhaustivo, permitiendo las comprobaciones pertinentes por parte de colegas, responsables y sujetos externos autorizados para solicitar la realización de dicho control.

Todos los colaboradores de ECI S.A. deberán evitar situaciones en las que se puedan manifestar conflictos de intereses y abstenerse de beneficiarse personalmente de oportunidades de negocio cuya información haya llegado a su conocimiento en el transcurso de la realización de sus propias funciones.



A modo de ejemplo y no exhaustivo, pueden determinar un conflicto de intereses las siguientes situaciones:

- Desempeñar un alto cargo (director general, gerente, jefe de departamento) y tener intereses económicos (personales o familiares) respecto a proveedores, clientes o competencia (cargos profesionales, etc.);
- Ocuparse de las relaciones con los proveedores y desarrollar actividades laborales, personalmente o a través de un familiar, para dichos proveedores;
- Aceptar dinero o favores de personas o empresas que tienen o pretenden establecer relaciones de negocios con ECI S.A.

En caso de que se manifieste, incluso sólo en apariencia, un posible conflicto de intereses, el colaborador deberá comunicárselo a su responsable, el cual, conforme a las modalidades previstas, informará al Comité de Ética de ECI S.A., que evaluará caso por caso. El colaborador deberá, igualmente, informar acerca de las actividades extralaborales, en caso de que éstas pueda parecer que entran en un conflicto de intereses con ECI S.A.

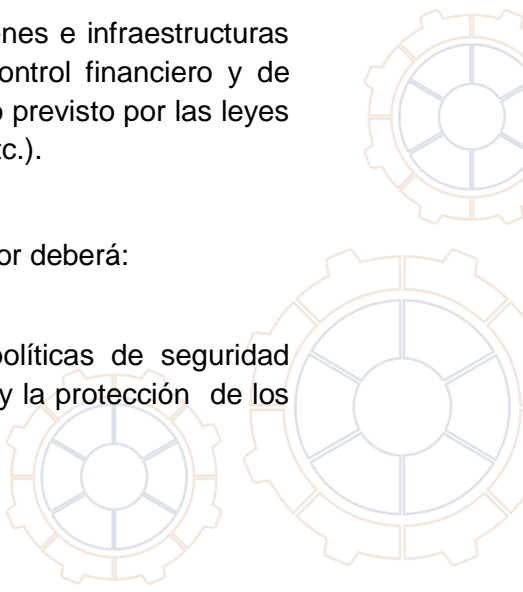
Todos los colaboradores deben operar con diligencia para tutelar los bienes de la empresa, actuando responsablemente y conforme a los procedimientos operativos establecidos para regular su uso, lo cual se deberá documentar de forma precisa. En particular, cada colaborador debe:

- Utilizar con cuidado y con discreción los bienes que se le confían;
- Evitar usos impropios de los bienes empresariales que puedan causar daños o la reducción de su eficiencia o, de cualquier forma, estén en contra del interés de la propia empresa.

Todo colaborador es responsable de la protección de los recursos que se le confíen y tiene el deber de informar oportunamente a las unidades pertinentes de eventuales amenazas o eventos lesivos para ECI S.A.

ECI S.A. se reserva el derecho de impedir usos ilícitos de sus bienes e infraestructuras mediante la utilización de sistemas contables, de informes de control financiero y de análisis y prevención de riesgos, todos ellos en cumplimiento con lo previsto por las leyes vigentes (leyes sobre la privacidad, estatutos de los trabajadores, etc.).

En lo que se refiere a las aplicaciones informáticas, cada colaborador deberá:

- Cumplir escrupulosamente con lo previsto por las políticas de seguridad empresariales, con el fin de no comprometer la funcionalidad y la protección de los sistemas informáticos;
- 

- No enviar mensajes de correo electrónicos amenazantes o injuriosos, no recurrir a lenguaje impropio, no realizar comentarios inapropiados que puedan suponer una ofensa a una persona y/o un daño a la imagen de la empresa;
- No navegar por páginas web con contenidos indecorosos u ofensivos.

Capítulo II.

Criterios de comportamiento en las relaciones con los clientes

3.15 Imparcialidad

ECI S.A. se compromete a no discriminar arbitrariamente a sus clientes.

3.16 Contratos y comunicaciones con los clientes

Los contratos y las comunicaciones con los clientes de ECI S.A. (incluidos los mensajes publicitarios) deben ser:

- Claros y simples, formulados en un lenguaje lo más cercano al utilizado por los interlocutores (por ejemplo, para los clientes indicando los precios con el IVA incluido e ilustrando de forma clara cada costo);
- Conformes con las normativas vigentes, sin recurrir a prácticas elusivas o, de cualquier modo, incorrectas;
- Completos, de modo que no se pase por alto ningún elemento relevante para la toma de decisiones por parte del cliente;
- Disponibles en las páginas web empresariales.

Los fines y los destinatarios de las comunicaciones determinan, en cada ocasión, la elección de los canales de contacto (recibo, teléfono, periódicos, correo electrónico) más adecuados para la transmisión de los contenidos, sin realizar presiones y sin una excesiva insistencia, y comprometiéndose a no utilizar herramientas publicitarias engañosas o falsas.

Finalmente, ECI S.A. deberá encargarse de comunicar de forma oportuna toda la información referente a:

- Eventuales modificaciones del contrato;
- Eventuales variaciones de las condiciones económicas y técnicas de suministro del servicio y/o venta de los productos;
- Resultados de comprobaciones realizadas respetando los estándares requeridos por las Autoridades Reguladoras.

3.17 Comportamiento de los colaboradores

El estilo de comportamiento de ECI S.A. frente a los clientes se caracteriza por la disponibilidad, el respeto y la cortesía, enfocados hacia una relación de colaboración y de elevada profesionalidad. Además, ECI S.A. se comprometen a reducir al mínimo todas las formalidades requeridas a sus clientes.

3.18 Control de calidad y satisfacción del cliente

ECI S.A. se compromete a garantizar estándares adecuados de calidad de los servicios/productos ofrecidos conforme a niveles predefinidos y a monitorear periódicamente los resultados en términos de calidad percibida.

3.19 Implicación de la clientela

ECI S.A. se compromete siempre a hacerse eco de las sugerencias y reclamaciones realizadas por los clientes; estableciendo los tiempos de respuesta a las solicitudes de estos.

Capítulo III.

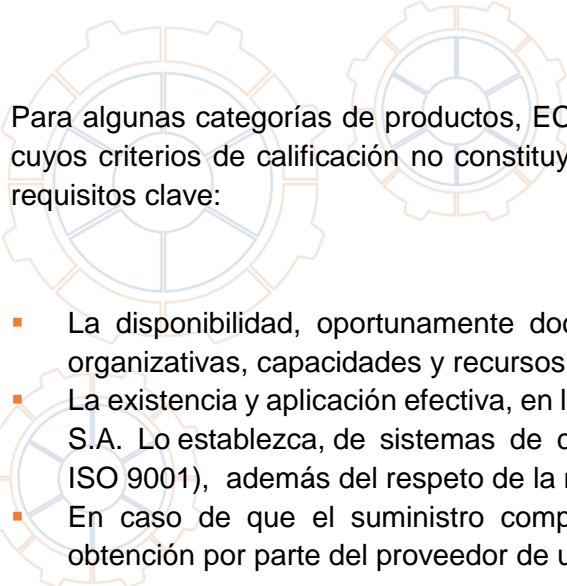
Criterios de comportamiento en las relaciones con los proveedores

3.20 Elección del proveedor

Los procesos de compra están caracterizados por la búsqueda del mayor beneficio competitivo para ECI S.A. garantizando la igualdad de oportunidades entre todos los proveedores; igualmente se basan en comportamientos precontractuales y contractuales enfocados hacia una lealtad, transparencia y colaboración recíproca.

En particular, los colaboradores de ECI S.A. encargados de dichos procesos deberán:

- No negar a nadie, que posea los requisitos solicitados, la posibilidad de competir en la formalización de contratos, adoptando en la elección entre los candidatos criterios objetivos y transparentes.
- Garantizar en cada concurso una competencia suficiente con un número adecuado de empresas.



Para algunas categorías de productos, ECI S.A. disponen de un registro de proveedores cuyos criterios de calificación no constituyen una barrera de acceso. Para ECI S.A. son requisitos clave:

- La disponibilidad, oportunamente documentada, de medios, financieros, estructuras organizativas, capacidades y recursos y experiencia en los proyectos, etc.;
- La existencia y aplicación efectiva, en los casos en los que las especificaciones de ECI S.A. lo establezca, de sistemas de calidad empresariales adecuados (por ejemplo, ISO 9001), además del respeto de la normativa en materia de seguridad;
- En caso de que el suministro comprenda know-how o derechos de terceros, la obtención por parte del proveedor de una cuota significativa del valor añadido.

De cualquier modo, en caso de que el proveedor, en el desarrollo de su propia actividad para ECI S.A., adopte comportamientos no conformes con los principios generales del presente Código Ético, ECI S.A. estará legitimada para tomar las medidas oportunas, incluso para rechazar, colaborar en un futuro con dicho proveedor.

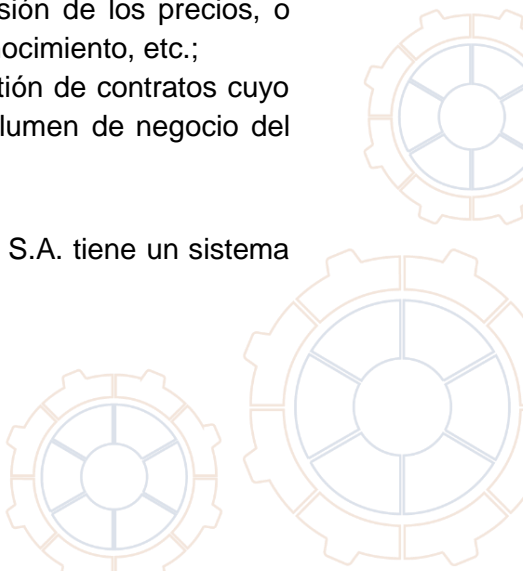
3.21 Integridad e independencia en las relaciones

En ECI S.A., las relaciones con los proveedores están reguladas por principios comunes y están sometidas a un constante control por parte de ECI S.A.

La formalización de un contrato con un proveedor debe basarse siempre en relaciones absolutamente claras, evitando, siempre que sea posible, formas de dependencia. A modo de ejemplo, no exhaustivo:

- No se considera correcto inducir a un proveedor a formalizar un contrato desfavorable para él dándole a entender que obtendrá un posterior contrato más beneficioso;
- Normalmente, se evitan los proyectos vinculantes de larga duración con contratos a corto plazo que necesitan continuas renovaciones con revisión de los precios, o contratos de consultoría sin una adecuada transferencia de conocimiento, etc.;
- Se deberá dedicar particular atención a la formalización y gestión de contratos cuyo importe estimado sea especialmente relevante respecto al volumen de negocio del proveedor.

Finalmente, para garantizar la transparencia en las relaciones, ECI S.A. tiene un sistema de control de la situación patrimonial de sus proveedores.



3.22 Comportamiento ético en la realización de pedidos

Con el fin de que las actividades de aprovisionamiento sean conformes con los principios éticos adoptados, ECI S.A. se compromete a solicitar, para ciertos pedidos, requisitos de tipo social (por ejemplo, la presencia de un Sistema de Gestión Ambiental) y el respeto de la normativa en materia de salud y seguridad.

La violación de los principios generales del Código Ético constituye falta grave y comporta la aplicación de mecanismos disciplinarios, destinados también a evitar delitos que puedan comportar responsabilidad administrativa por parte de ECI S.A. Con este fin, en cada contrato se establecen las cláusulas correspondientes.

En particular, en los contratos con los proveedores de servicios y tecnología, se introducen cláusulas contractuales que prevean:

- El reconocimiento por parte del proveedor de obligaciones sociales específicas (por ejemplo, medidas que garanticen a los trabajadores el respeto de los derechos fundamentales, los principios de igualdad de trato y de no discriminación, la protección frente a la explotación laboral infantil);
- La posibilidad de realizar inspecciones en las unidades productivas y las sedes operativas de la empresa proveedora, con el fin de comprobar que se satisfacen dichos requisitos.

Capítulo IV.

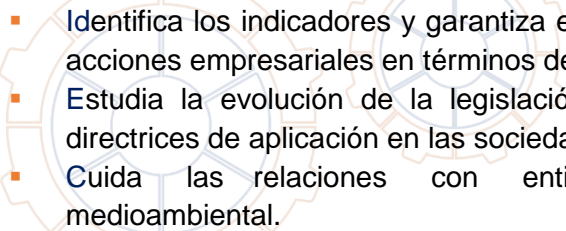
Criterios de comportamiento en las relaciones con la colectividad

3.23 Política Ambiental

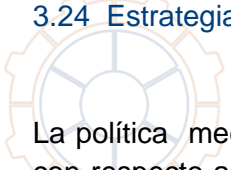
ECI S.A. garantiza que persigue objetivos conformes con los estratégicos en materia ambiental.

Para aprovechar todas las sinergias posibles, la definición de la política ambiental y su aplicación se gestionan de forma unitaria y coherente; dicha gestión:

- Define las políticas ambientales y de desarrollo sostenible;
- Elabora las líneas directrices de aplicación de la política medioambiental que deberán tomar como referencia las sociedades filial y asociada;

- 
- Identifica los indicadores y garantiza el seguimiento y el control del desarrollo de las acciones empresariales en términos de impacto ambiental;
 - Estudia la evolución de la legislación medioambiental nacional y establece las directrices de aplicación en las sociedades filial y asociada;
 - Cuida las relaciones con entidades, institutos y agencias en el ámbito medioambiental.

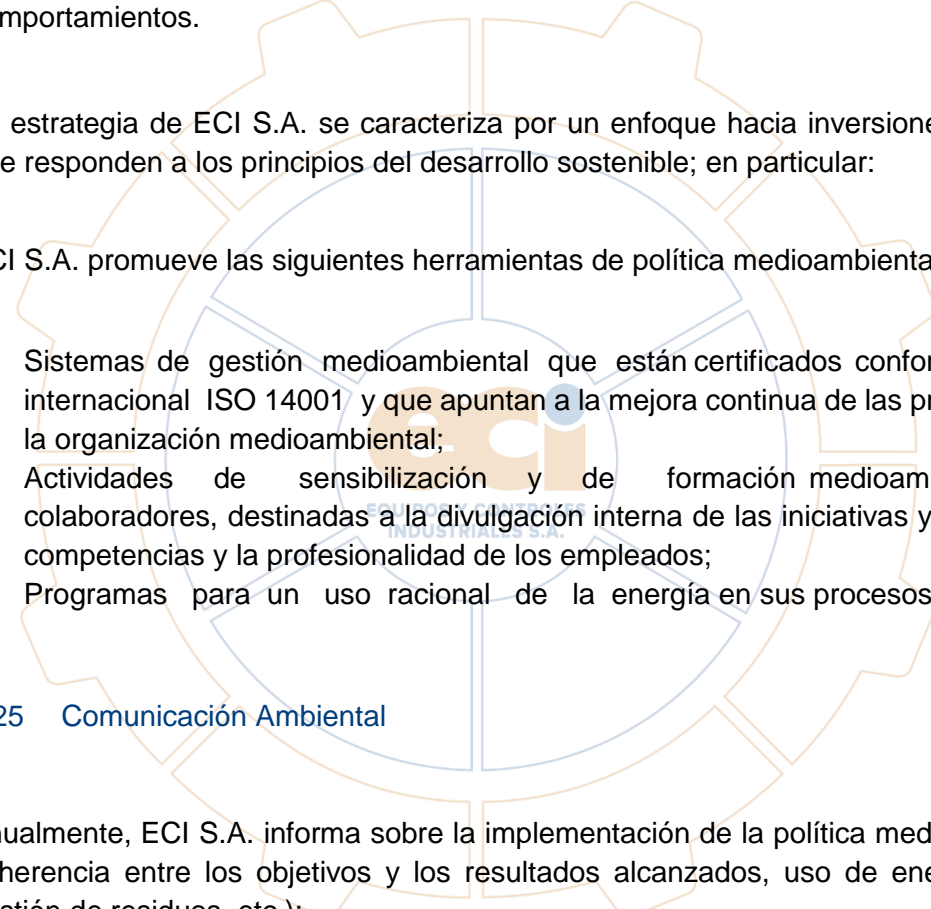
3.24 Estrategias y herramientas de la política medioambiental



La política medioambiental de ECI S.A. está también respaldada por la concienciación con respecto a que el medio ambiente puede representar una ventaja competitiva en un mercado cada vez más amplio y exigente en el campo de la calidad y de los comportamientos.

La estrategia de ECI S.A. se caracteriza por un enfoque hacia inversiones y actividades que responden a los principios del desarrollo sostenible; en particular:


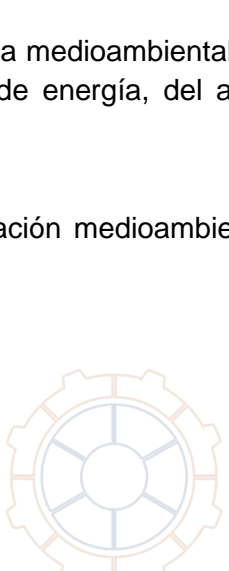
ECI S.A. promueve las siguientes herramientas de política medioambiental:

- 
- Sistemas de gestión medioambiental que están certificados conforme al estándar internacional ISO 14001 y que apuntan a la mejora continua de las prestaciones y de la organización medioambiental;
 - Actividades de sensibilización y de formación medioambiental para los colaboradores, destinadas a la divulgación interna de las iniciativas y a aumentar las competencias y la profesionalidad de los empleados;
 - Programas para un uso racional de la energía en sus procesos.

3.25 Comunicación Ambiental

Anualmente, ECI S.A. informa sobre la implementación de la política medioambiental y la coherencia entre los objetivos y los resultados alcanzados, uso de energía, del agua, gestión de residuos, etc.);

ECI S.A. se compromete a permitir el acceso a la información medioambiental, respetando la necesidad de confidencialidad empresarial.



3.26 Relaciones económicas con partidos, organizaciones sindicales y asociaciones

ECI S.A. no financia ni en Colombia ni en el extranjero, a partidos, ni a sus representantes o candidatos, ni patrocina congresos o fiestas que tengan como único fin la propaganda política. Se abstienen de cualquier tipo de presión directa o indirecta a exponentes políticos (por ejemplo, a través de concesiones públicas a ECI S.A., la aceptación de sugerencias para contrataciones, contratos de consultoría, etc.).

ECI S.A. no proporciona ayudas a organizaciones con las cuales puede haber conflicto de intereses (por ejemplo, sindicatos, o asociaciones ecologistas); sin embargo, si pueden cooperar, incluso financieramente, con tales organizaciones para proyectos específicos con base a los siguientes criterios:

- Fines vinculados a la misión de ECI S.A.;
- Destino claro y documentable de los recursos;

Eventuales situaciones críticas en la observancia de tales disposiciones y siempre conforme a la legislación vigente, deberán ser sometidas al previo examen del Comité de Ética de ECI S.A.

3.27 Relaciones institucionales

Las relaciones con las instituciones del Estado o internacionales se basarán exclusivamente en formas de comunicación destinadas a evaluar las implicaciones de la actividad legislativa y administrativa en ECI S.A., a responder a demandas informales y a actos de organismos de inspección (consultas, interpelaciones, etc.) o, de cualquier modo, a dar a conocer su posición sobre temas relevantes para ECI S.A.

Con este fin, ECI S.A. se compromete a:

- Instaurar, sin ningún tipo de discriminación, canales estables de comunicación con todos los interlocutores institucionales a nivel nacional e internacional, comunitario y territorial;
- Representar los intereses y las posiciones de la sociedad de forma transparente, rigurosa y coherente, evitando actitudes de naturaleza colusoria.

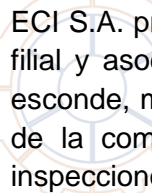
Con el fin de garantizar la máxima transparencia en las relaciones, los contactos con los interlocutores institucionales se llevarán a cabo exclusivamente a través de representantes que hayan sido explícitamente designados por los altos cargos de ECI S.A.

ECI S.A. adopta modelos organizativos específicos para la prevención de delitos con respecto a las administraciones públicas.



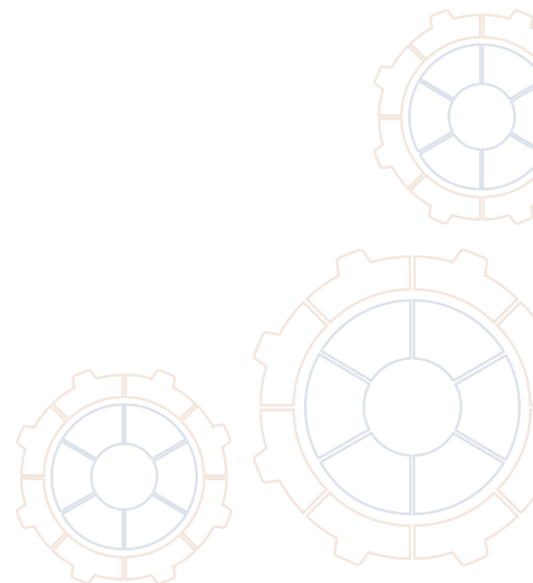
3.28 Antimonopolio y organismos reguladores

ECI S.A. cumple escrupulosamente las reglas antimonopolios y es conforme con lo establecido por las Autoridades que regulan el mercado.



ECI S.A. proporciona las líneas directrices en materia de política de competencia a su filial y asociada y suministra el soporte necesario para su gestión. ECI S.A. no niega, esconde, manipula o retrasa la entrega de información alguna requerida por la autoridad de la competencia o por los organismos reguladores, cuando están realizando sus inspecciones, y colaboran activamente en el curso de los procedimientos de examen.

Para garantizar la máxima transparencia, ECI S.A. se compromete a no permitir que se produzcan conflictos de intereses que impliquen a los empleados de las autoridades o a sus familiares.





4. Modalidades de Implementación

4.1 Tareas del Comité de Ética en materia de implementación y control del Código Ético

Con respecto al Código Ético, al Comité de Ética le competen las siguientes tareas:

- Tomar decisiones con respecto a violaciones del Código Ético de relevancia significativa señaladas por el responsable de la Dirección de Recursos Humanos de ECI S.A. y/o la Gerencia General;
- Manifiestar opiniones vinculantes con respecto a la revisión de las políticas y los protocolos más relevantes, con el fin de garantizar su coherencia con el Código Ético;
- Ocuparse de la revisión periódica del Código Ético.
- Con este fin, la dirección evalúa:
 - Los planes de comunicación y formación ética;
 - El informe de sostenibilidad;
 - El plan de trabajo preparado por el responsable del Comité de Ética de ECI S.A. y los informes periódicos del mismo.

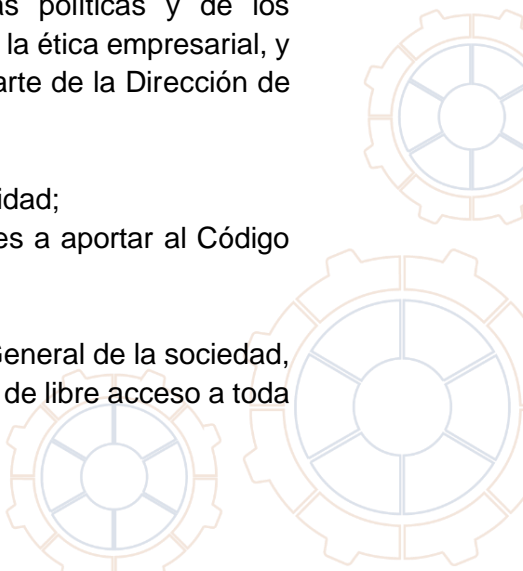


4.2 Tareas del Comité de Ética de ECI S.A.

Al responsable del Comité de Ética de ECI S.A. le corresponden las siguientes tareas:

- Comprobar la aplicación y el respeto del Código Ético a través de actividades específicas dirigidas a controlar y promover la mejora continua de la ética en el ámbito, mediante el análisis y la evaluación de los procesos de control de los riesgos éticos;
- Revisar las iniciativas para la difusión del conocimiento y la comprensión del Código Ético, en particular: garantizar el desarrollo de actividades de comunicación y formación ética, analizar las propuestas de revisión de las políticas y de los procedimientos empresariales con impactos significativos sobre la ética empresarial, y preparar las posibles soluciones a someter a evaluación por parte de la Dirección de Talento Humano;
- Recibir y analizar los avisos de violación del Código Ético;
- Comprobar la integridad y la fiabilidad del balance de sostenibilidad;
- Proponer al Comité de Ética las modificaciones e integraciones a aportar al Código Ético.

Dichas actividades se llevan a cabo con el soporte de la Gerencia General de la sociedad, así como los departamentos implicados, y disponiendo, igualmente, de libre acceso a toda la documentación que se considere útil.



4.3 Comunicación y formación

El Código Ético se da a conocer a los implicados internos y externos mediante actividades de comunicación específicas (por ejemplo, la entrega a todos los colaboradores de una copia del Código, secciones dedicadas al mismo en la Intranet de la empresa, inserción de una nota informativa acerca de la adopción del Código en todos los contratos, etc.).

Con el fin de asegurar una correcta comprensión del Código Ético a todos los colaboradores de ECI S.A., la Dirección de Recursos Humanos de la Organización prepara e implementa, también de acuerdo con las indicaciones de la Gerencia General de ECI S.A., un plan anual de formación destinada a favorecer el conocimiento de los principios y de las normas éticas. Las iniciativas de formación se diferencian según el papel y la responsabilidad de los colaboradores; para los recién contratados está previsto un programa formativo específico que ilustra el contenido del Código, cuyo cumplimiento se requiere.

4.4 Indicaciones de los implicados

ECI S.A. se ocupa de establecer, para cada parte implicada, unos canales de comunicación a través de los cuales remitir sus propias indicaciones (por ejemplo, unidades responsables de las relaciones con las asociaciones de ecologistas, de proveedores, de personal, centro telefónico de atención al cliente, etc.).

Como alternativa, todas las partes implicadas en ECI S.A. podrán señalar cualquier violación o sospecha de violación del Código Ético al Comité de Ética o a la Gerencia General de ECI S.A., el cual se encargará de realizar un análisis del aviso, escuchando eventualmente al autor y al responsable de la presunta violación.


El Comité de Ética de ECI S.A. actúa de tal modo que protege a la persona que indica dicha violación frente a cualquier tipo de represalia, entendida como cualquier acto que pueda suponer o, simplemente, aparentar ser, una forma de discriminación o penalización (por ejemplo, para los proveedores, interrupción de las relaciones comerciales, y, para los empleados, falta de promoción, etc.). Igualmente, se garantiza la confidencialidad de la identidad de la persona que indica la violación, excepto en los casos establecidos por ley.

Las denuncias pueden ser presentadas a través del buzón ético de ECI etica@eci.com.co o con carta a la Dirección: Equipos y Controles Industriales S.A., Comité de Ética o Gerencia General Calle 23 No 116 31 Piso 4 Bogotá, Colombia.



4.5 Violación del Código Ético

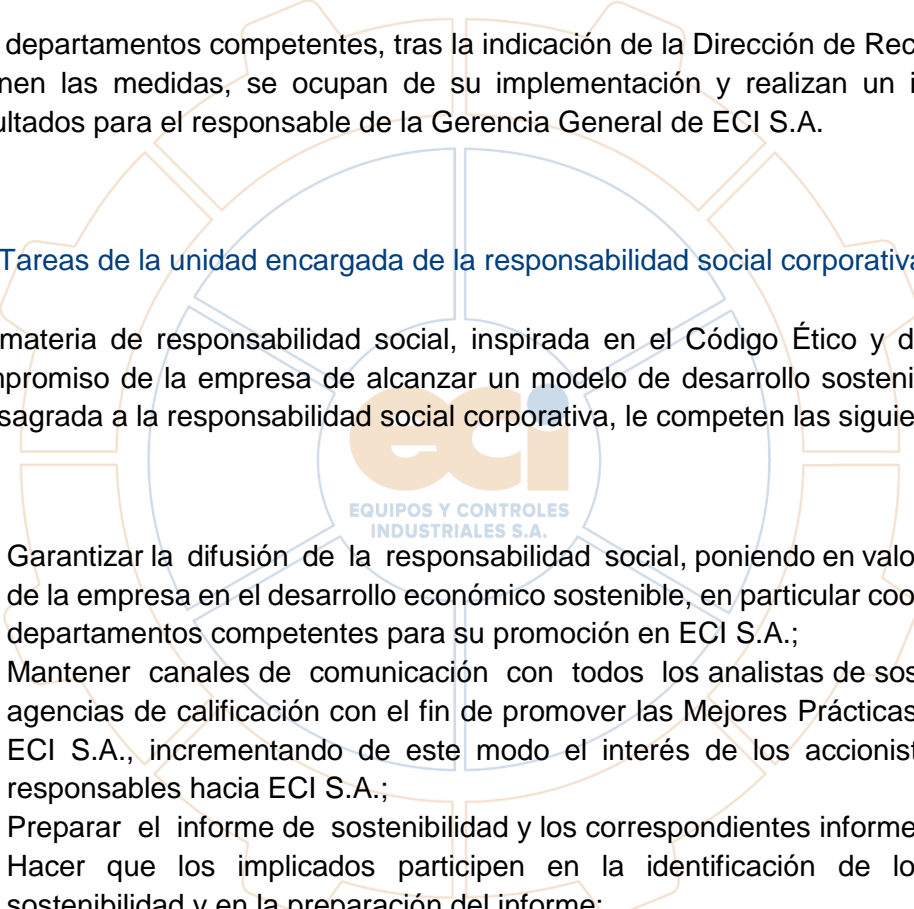
El Comité de Ética de ECI S.A. envía informes sobre las violaciones del Código Ético, detectadas tras indicaciones de los implicados o tras las actividades de auditoría, y las sugerencias que se consideran necesarias:

- 
- En los casos más significativos, a la Gerencia General que, tras el correspondiente análisis, le comunicará a la Junta Directiva, las violaciones y las medidas derivadas de las mismas;
 - En los demás casos, directamente a la Dirección de Talento Humano de la organización, proporcionándole al Gerente General un informe resumen.

Los departamentos competentes, tras la indicación de la Dirección de Recursos Humanos definen las medidas, se ocupan de su implementación y realizan un informe con los resultados para el responsable de la Gerencia General de ECI S.A.

4.6 Tareas de la unidad encargada de la responsabilidad social corporativa

En materia de responsabilidad social, inspirada en el Código Ético y definida como el compromiso de la empresa de alcanzar un modelo de desarrollo sostenible, a la unidad consagrada a la responsabilidad social corporativa, le competen las siguientes tareas:

- 
- Garantizar la difusión de la responsabilidad social, poniendo en valor el compromiso de la empresa en el desarrollo económico sostenible, en particular cooperando con los departamentos competentes para su promoción en ECI S.A.;
 - Mantener canales de comunicación con todos los analistas de sostenibilidad y las agencias de calificación con el fin de promover las Mejores Prácticas Sostenibles de ECI S.A., incrementando de este modo el interés de los accionistas socialmente responsables hacia ECI S.A.;
 - Preparar el informe de sostenibilidad y los correspondientes informes periódicos;
 - Hacer que los implicados participen en la identificación de los objetivos de sostenibilidad y en la preparación del informe;
 - Someter el informe de sostenibilidad a la evaluación del Comité de Ética;
 - Cooperar con los diversos departamentos de ECI S.A. a la hora de identificar los objetivos de responsabilidad social y desarrollar los proyectos derivados, y colaborar en la formulación del plan comercial para los aspectos vinculados a la sostenibilidad.
- 