

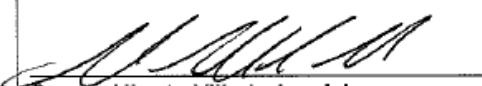
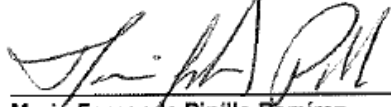


CÓDIGO DE ETICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

CÓDIGO: IM OC GTH CP 003

REVISIÓN: 4

FECHA DE LIBERACIÓN: 2024-01-04

REVISADO POR:	APROBADO POR:
 Abo. Andrea del Pilar Corredor Gómez Gerente de Talento Humano	 Cr. (R.A). Oscar Alberto Jaramillo Carrillo Vicepresidente Corporativo
 Sergio Alberto Villada Agudelo Director de Transformación y Riesgos	 María Fernanda Pinilla Ramírez Jefe de Grupo Responsabilidad Social Empresarial Encargada De La Oficina De Planeación

Elaborado por:

Andrea del Pilar Corredor Gómez
Gerente de Talento Humano



Código: IM OC GTH IN 003	Página 2 de 40 Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por: VICEPRESIDENTE CORPORATIVO	

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO LEGAL	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
4. OBJETO	5
5. GLOSARIO	6
6. PRINCIPIOS DE INDUMIL.....	11
7. VALORES CORPORATIVOS	12
8. PILARES DE LA ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA.....	14
9. LA INTEGRIDAD EN LA INDUSTRIA MILITAR	15
9.1. ¿Qué es la integridad?.....	16
9.2. Principio organizacional	17
9.3. Cumplimiento de la ley y la reglamentación interna	17
9.4. ¿Cuáles son las responsabilidades de los servidores públicos de INDUMIL?.....	17
9.4.1. Intereses Particulares - ¿puedo participar en actividades políticas?	18
9.4.2. Lineamientos frente a Regalos, Obsequios y Atenciones	19
9.4.3. Relación con proveedores y colaboradores	20
9.4.4. Confidencialidad de la información - ¿cómo debo manejar la información confidencial?.	20
9.4.5. Protección y uso de los recursos de INDUMIL.....	21
9.4.6. Relación con los clientes.....	22
9.4.7. Modo de actuar frente al lavado de activos (LA), financiación del terrorismo (FT), el soborno y la corrupción (CO/SO)	22
9.4.8. Señales de alerta LA/FT	23
9.4.9. Señales de alerta CO/SO.....	23
9.5. Valores del servidor público	25
9.5.1. Honestidad	25
9.5.2. Respeto.....	26
9.5.3. Compromiso	27



Código:	Página 3 de 40
IM OC GTH IN 003	Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

9.5.4.	Diligencia	28
9.5.5.	Justicia	29
10.	INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES, IMPEDIMENTOS Y CONFLICTO DE INTERÉS.....	29
10.1.	Institucionalidad del Conflicto de Interés	30
10.2.	Actuaciones que pueden generar Conflictos de Interés	32
10.3.	Revelación de los Conflictos de Interés.....	32
10.4.	Administración de los Conflictos de Interés.....	33
10.5.	Aplicación de Medidas Preventivas.....	33
10.6.	Aplicación de Medidas Administrativas	33
10.7.	Vínculos Jurídicos y Económicos	34
10.8.	Prácticas de prevención de conflictos de interés.....	34
10.9.	Inhabilidades e incompatibilidades	34
10.10.	Prácticas Anticorrupción - Antisoborno	34
10.11.	Prácticas de Medio Ambiente	35
10.12.	Comunidad	35
10.13.	Ficha para la Declaración de Conflicto de Intereses	35
11.	RÉGIMEN SANCIONATORIO.....	36
11.1.	Responsabilidad Penal.....	36
11.2.	Responsabilidad Disciplinaria	36
11.3.	Responsabilidad Administrativa	36
11.4.	Responsabilidad Civil	37
12.	SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DEL SAGRILAF	37
13.	MECANISMOS PARA LA ATENCIÓN Y REPORTE DE PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS, DENUNCIAS Y SUGERENCIAS	37
14.	DIVULGACIÓN, SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA E INTEGRIDAD	38
15.	CONTROL DE CAMBIOS	39



Código:	Página 4 de 40
IM OC GTH IN 003	Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

1. INTRODUCCIÓN

La Industria Militar, con el propósito de cumplir con excelencia la misión institucional, establece en su direccionamiento estratégico los valores y principios éticos que guían las conductas del Servidor Público, orientados a garantizar: relaciones de confiabilidad con nuestras partes interesadas; cadenas productivas con los proveedores de alto valor agregado; un clima laboral enfocado en el respeto, la honestidad, la diligencia, el compromiso y la justicia; un modelo de gestión predictivo y productivo; sistemas eficientes de control y transparencia.

Este Código se establece para asegurar el éxito de la Industria Militar y convertirse en un referente y ejemplo en la lucha contra la corrupción y el soborno y, la prevención de cualquier tipo y forma de discriminación y de acoso sexual laboral, satisfaciendo las necesidades y expectativas de nuestras partes interesadas, contando con servidores públicos competentes e interesados en el bien común.

Este Código de Ética, Integridad y Conducta no suple el marco legal que le aplica a INDUMIL y a sus servidores públicos y partes interesadas, solamente complementa y fortalece dichas normas y debe interpretarse en forma armónica con el régimen constitucional y legal referente a los deberes, prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos, causales de recusación y situaciones de conflicto de intereses, así como la normatividad relacionada con los delitos contra la administración pública.

2. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia, como norma superior y principal fuente de valores.

Ley 1952 de 2019. Por medio de la cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes y renta y el registro de los conflictos de intereses.

Artículos 11 y 12 de la ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo



Código:	Página 5 de 40
IM OC GTH IN 003	Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

Ley 1437 de 2011. Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ley 2013 de 2019. Por medio de la cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes y renta y el registro de los conflictos de intereses.

Ley 1474 de 2011. Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública

Ley 1712 del 6 de marzo de 2014. Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1081 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República

Decreto 1499 de 2017, Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Resolución 183 del 23 de septiembre de 2022. Por el cual se adopta el Modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG de la Industria Militar, y se dictan otras disposiciones.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los valores, principios y lineamientos establecidos en el Código de Ética, Integridad y Conducta de la Industria Militar serán asumidos de manera consciente y responsable por todos los miembros y trabajadores que conforman la Industria Militar y todas las personas naturales y jurídicas que tengan relación con la empresa.

4. OBJETO

El Código de Ética, Integridad y Conducta de la Industria Militar tiene como objeto establecer los valores institucionales de ética e integridad del servidor público, orientando las conductas dentro de cada una de las actividades que se desarrollan en INDUMIL y



Código:	Página 6 de 40
IM OC GTH IN 003	Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

en su relación con sus partes interesadas, que contribuyan al permanente fortalecimiento de las mejores prácticas en la prestación de bienes y servicios.

5. GLOSARIO

Administrar: Gobernar, ejercer la autoridad o el mando sobre un territorio y sobre las personas que lo habitan. Dirigir una institución. Ordenar, disponer, organizar (Contraloría General de la República, 2003).

Acción Afirmativa: Política o medida orientada a reducir y eliminar las desigualdades de tipo social, cultural o económico de las personas o grupos tradicionalmente discriminados; esta concreta en mecanismos y medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades destinadas a compensar las desventajas y los rezagos históricos de dichas personas y grupos sociales. Las acciones afirmativas se rigen por los principios de proporcionalidad, progresividad y temporalidad (Senado de la Republica de Colombia, 2009)

Anticorrupción: Consiste en observar una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular (APC, 2017).

Conducta: Es la actividad consciente de un sujeto que implica una serie de acciones en correspondencia con otras personas y dentro del entorno de cada persona (UNIR, 2022).

Conflicto de Interés: Situación donde los intereses de negocios, financieros, familiares, políticos o personales podrían interferir con el juicio de valor del personal en el desempeño de sus obligaciones hacia la organización (ISO 37001, 2016)

Otra de las definiciones respecto al conflicto de interés es: cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público (Ley 1952 de 2019).

Control Disciplinario: Es la potestad de exigir obediencia, transparencia y disciplina en el ejercicio de la función pública (APC, 2017).

Corrupción: La corrupción consiste en el abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones. (Transparencia por Colombia, s.f.).



Código:	Página 7 de 40
IM OC GTH IN 003	Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

Cultura: Conjunto de valores, costumbres y creencias que son compartidos por los individuos de una sociedad (PGN, 2020).

Debida Diligencia: Proceso para evaluar con mayor detalle la naturaleza y alcance del riesgo de soborno y para ayudar a las organizaciones a tomar decisiones en relación con operaciones, proyectos, actividades, socios de negocios y personal específicos (ISO 37001, 2016).

Derechos Humanos: Conjunto de libertades, facultades y prestaciones fundamentales que poseen todas las personas, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna (SGCPO, 2017).

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular, el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, con base principalmente en uno o más estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, las condiciones social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género, la identidad o la filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo (ICONTEC, s.f.).

Diversidad: Conjunto de características de las diferencias y las similitudes entre las personas (ISO 30415, 2021).

Ética: Es el conjunto de normas a saber, principios y razones que un individuo ha realizado y establecido como una línea directriz de su propia conducta (BASC, 2023).

Fines Esenciales del Estado: Servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo (Constitución Política de Colombia. Art. 2, 1991).

Gobierno Corporativo: Manera en que las entidades son dirigidas, mejorando su funcionamiento interna y externamente, buscando eficiencia, transparencia e integridad,

Código: IM OC GTH IN 003	Página 8 de 40 Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

para responder adecuadamente ante sus grupos de interés, asegurando un comportamiento ético organizacional (DNP, 2015).

Grupos de Interés: Personas, grupos o entidades sobre las cuales el ente público tiene influencia, o son influenciadas por ella. Es sinónimo de “públicos internos y externos”, o “clientes internos y externos”, o “partes interesadas” (DNP, 2015).

Integridad: Alineación y cumplimiento de los valores, principios y normas éticos que son compartidos, compromiso de dar prioridad y mantener los intereses públicos por encima de los intereses privados (OECD, s.f.).

Liderazgo Ético: Proceso de influir en las actividades de un grupo hacia el logro de los objetivos de una manera socialmente responsable, tanto en los medios mediante los cuales los líderes intentan alcanzar los objetivos como en los fines en sí mismos (UNOCD, 2019).

MIPG: El Modelo Integrado de Planeación y Gestión es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas con el fin de generar resultados que atiendan a los planes de desarrollo y que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en los servicios (Función Pública, s.f.).

Misión: Definición del quehacer de la entidad. Está determinado en las normas que la regulan y se ajusta de acuerdo con las características de cada ente público (APC, 2017).

Modelo Estándar de Control Interno – MECI-: Modelo establecido por el Estado para sus entidades mediante el Decreto 1599 de 2005. Proporciona una estructura para el control a la estrategia, a la gestión y a la evaluación, con el propósito de mejorar el desempeño institucional mediante el fortalecimiento del control y de los procesos de evaluación que deben llevar a cabo la Oficina de Control Interno, Unidades de Auditoría Interna o quien haga sus veces (Decreto 1599 de 2005).

Parte Interesada: Persona u organización que puede afectar, verse afectada, o percibirse como afectada por una decisión o actividad. Una parte interesada puede ser interna o externa a la organización (ISO 37001, 2016).

Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano: Conforme a lo establecido en la Ley 1474 de 2011 del Estatuto Anticorrupción, cada entidad del orden nacional, departamental y municipal debe elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano, que contempla, entre otras cosas, el mapa de

Código: IM OC GTH IN 003	Página 9 de 40 Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

riesgos de corrupción en la respectiva entidad, las medidas concretas para mitigar esos riesgos, las estrategias antitrámites y los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano (Ley 1474 de 2011).

El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano forma parte de la política de transparencia, participación y servicio al ciudadano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que articula el quehacer de las entidades, mediante los lineamientos de cinco políticas de desarrollo administrativo y el monitoreo y evaluación de los avances en gestión institucional y sectorial (Función Pública, s.f.).

Planeación Estratégica: Proceso por el cual los dirigentes ordenan sus objetivos y sus acciones en el tiempo. Manera en que las entidades son dirigidas, para mejorar su funcionamiento interno y externo (APC, 2017).

PEP: Las personas expuestas políticamente (PEP) es un término que describe a alguien a quien se le ha confiado una responsabilidad pública prominente. Según la disposición, las personas antes indicadas como PEP tienen la obligación de informar su cargo, fecha de vinculación y de desvinculación cuando sea solicitado en los procesos de vinculación, debida diligencia, actualización anual y conocimiento del cliente, efectuado por los sujetos obligados al cumplimiento de la regulación vigente sobre el riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo (Decreto 1674, 2016).

Políticas: Directrices u orientaciones por las cuales la alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad pública en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la entidad, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos (DNP, 2015).

Principios: Orientación sobre cómo actuar en determinadas situaciones o bajo ciertos parámetros establecidos por una sociedad (PGN, 2020).

Principios Éticos: Creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al cual la persona o el grupo se adscriben (Consejo Superior de la Judicatura, 2009).

Rendición de Cuentas: Deber legal y ético de todo funcionario o persona de responder e informar por la administración, el manejo y los rendimientos de fondos, bienes y/o recursos públicos asignados, y los respectivos resultados, en el cumplimiento del mandato que le ha sido conferido. De esta manera se constituye en un recurso de

Código:	Página 10 de 40
IM OC GTH IN 003	Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

transparencia y responsabilidad para generar confianza y luchar contra la corrupción (SIC, s.f.).

Riesgo: Efecto de la incertidumbre en los objetivos. Un efecto es una desviación de lo esperado, ya sea positivo o negativo. La incertidumbre es el estado, incluso parcial, de deficiencia de información relacionada con la comprensión o conocimiento de un evento, su consecuencia o su probabilidad.

Con frecuencia el riesgo se expresa en términos de una combinación de las consecuencias de un evento (incluyendo cambios en las circunstancias) y la probabilidad asociada de que ocurra (ISO 9001, 2015).

Servidor Público: Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio. De acuerdo con lo anterior, los servidores públicos que prestan sus servicios al Estado, pueden clasificarse como miembros de las corporaciones públicas, empleados y trabajadores del Estado. Tomado del artículo 123 de la constitución política de Colombia (Función Pública, s.f.).

Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales (Decreto Ley 3135, 1968).

Soborno: Oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor (que puede ser de naturaleza financiera o no financiera), directamente o indirectamente, e independiente de su ubicación, en violación de la ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona que actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona (ISO 37001, 2016).

Transparencia: Principio que subordina la gestión de las instituciones a las reglas que se han convenido y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, asimismo, el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada. Calidad del comportamiento evidente, sin dudas ni ambigüedad (APC, 2017).

Valor Ético: Forma de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción

Código: IM OC GTH IN 003	Página 11 de 40 Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores éticos se refieren a formas de ser o de actuar para llevar a la práctica los principios éticos (Mintrabajo, 2013).

Virtud: Puesta en práctica de la ética de manera habitual. Implica conocer, entender y actuar de acuerdo con las exigencias de las normas y de los valores (PNG, 2020).

Visión: Establece el deber ser de la entidad pública en un horizonte de tiempo, desarrolla la misión del ente e incluye el plan de gobierno de su dirigente, que luego se traduce en el plan de desarrollo de la entidad (ANI, s.f.).

6. PRINCIPIOS DE INDUMIL

Con base a la planeación estratégica y la misión institucional, la Industria Militar definió el decálogo de principios, los cuales son aplicados en todas las actividades que realiza la entidad:

- Actitud y compromiso hacia la calidad:** Comprendemos las necesidades actuales y futuras de nuestros clientes internos y externos, satisfaciendo los requisitos y esforzándonos por exceder las expectativas.
- Actitud de servicio empresarial enfocada a las Partes Interesadas:** Actuamos con disposición permanente hacia nuestros grupos de interés para satisfacer sus necesidades actuales y futuras con oportunidad, amabilidad y eficacia.
- Comunicación interna y externa eficaz:** La información que transmitimos al interior y exterior de la organización debe ser confiable, veraz y oportuna, reforzando las relaciones con nuestros grupos de interés.
- Mejoramiento continuo en innovación de procesos, productos y servicios:** Trabajamos haciendo uso de las mejores prácticas para reconocer las oportunidades de mejoramiento y capitalizarlas en acciones concretas que se reflejan en mejores procesos, productos y servicios como parte de nuestra cultura con los cinco sentidos atentos a reconocer las oportunidades de mejoramiento y capitalizarlas en acciones concretas que se reflejan en mejores procesos y productos como parte de nuestra cultura.
- Responsabilidad social:** Aseguramos el crecimiento económico, desarrollo social y equilibrio ambiental, suministrando productos y servicios con calidad a nuestros grupos de interés.

Código:	Página 12 de 40
IM OC GTH IN 003	Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

- f) **Enfoque basado en hechos y datos para la toma de decisiones:** Analizamos y evaluamos la información basados en hechos y datos para la mejor toma de decisiones.
- g) **Trabajo en equipo y alineación de objetivos:** Promovemos el trabajo en equipo, con compromiso para el logro de los objetivos institucionales.
- h) **Participación y desarrollo del talento humano:** Nuestros colaboradores son la esencia de la Organización. Contribuimos a un ambiente laboral sano y armónico que redunde en el desarrollo integral de nuestra gente.
- i) **Enfoque basado en la gestión por procesos:** Identificamos y gestionamos sistemáticamente los procesos de la Empresa y, en particular, la interacción de los mismos, con el fin de garantizar el flujo sistematizado y efectivo de los mismos.
- j) **Generar competencias para agregar valor:** Promovemos el desarrollo de las competencias de los colaboradores para que generen valor en nuestros grupos de interés.

7. VALORES CORPORATIVOS

Con base a la planeación estratégica y la misión institucional la Industria Militar definió los siguientes valores corporativos, los cuales son aplicados en todas las actividades que realiza la entidad:

- a) **Compromisos y Sentido de Pertinencia:** Nos identificamos con los objetivos e intereses de la empresa, demostrando cumplimiento y seriedad en el desarrollo de nuestras actividades
- b) **Buen Trato:** Respetamos a todos los colaboradores, clientes, personas u organizaciones que tienen contacto directo o indirecto con nosotros como imperativos fundamentales en nuestras relaciones de trabajo.
- c) **Tolerancia:** Promovemos la convivencia pacífica entre las personas, mediante el dialogo, buscando puntos de acuerdo que agreguen valor personal y organizacional. Reconocemos a nuestros semejantes con derecho a ser aceptados en su individualidad y diferencia.



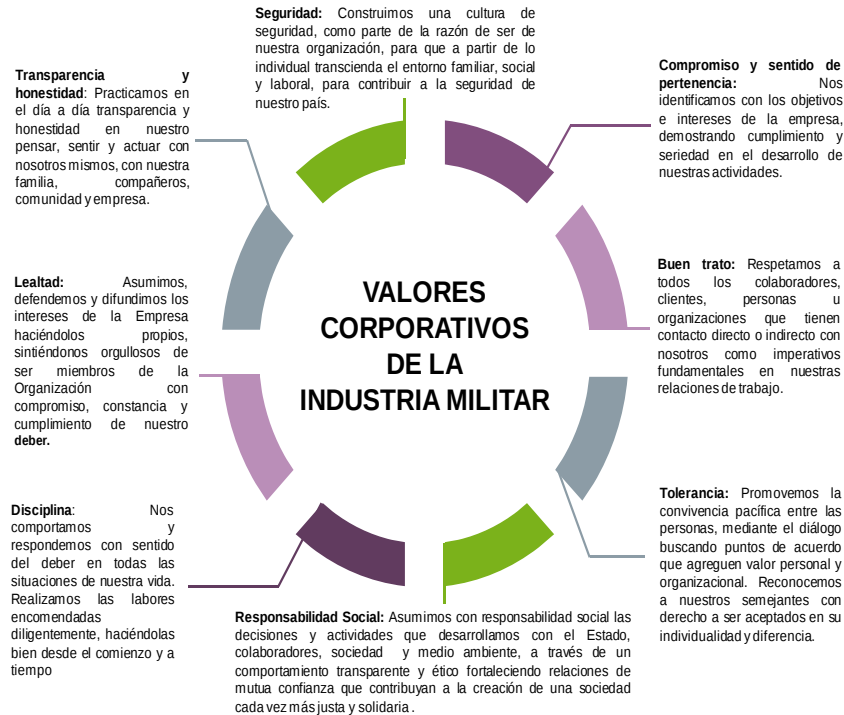
Código:	Página 13 de 40
IM OC GTH IN 003	Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

- d) **Responsabilidad Social:** Asumimos con responsabilidad social las decisiones y actividades que desarrollamos con el Estado, colaboradores, sociedad y medio ambiente, a través de un comportamiento transparente y ético, fortaleciendo relaciones de mutua confianza que contribuya a la creación de una sociedad cada vez más justa y solidaria.
- e) **Disciplina:** Nos comportamos y respondemos con sentido del deber en todas las situaciones de nuestra vida. Realizamos las labores encomendadas diligentemente, haciéndolas bien desde el comienzo y a tiempo.
- f) **Lealtad:** asumimos, defendemos y difundimos a los intereses de la Empresa, haciéndolos propios, sintiéndonos orgullosos de ser miembros de la Organización con compromiso, constancia y cumplimiento de nuestro deber.
- g) **Transparencia y Honestidad:** Practicamos en el día a día la transparencia y honestidad en nuestro pensar, sentir y actuar con nosotros mismos, con nuestra familia, compañeros, comunidad y empresa.
- h) **Seguridad:** Construimos una cultura de seguridad, como parte de la razón de ser de nuestra organización, para que, a partir de los individual, trascienda el entorno familiar, social y laboral, para contribuir a la seguridad de nuestro país.

Código: IM OC GTH IN 003	Página 14 de 40 Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA



8. PILARES DE LA ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

El actuar de los servidores públicos se fundamenta en la verdad, la rectitud, un fuerte sentido de pertenencia y la responsabilidad, reflejado en el accionar institucional de Indumil, apoyado en los siguientes pilares:

- Integridad:** Actuar con rectitud, honorabilidad, austeridad, diligencia y compromiso, dando cumplimiento estricto a las normas, directrices y políticas institucionales del Gobierno Nacional, demostrando coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.
- Interés General y Prevalencia del Bien Común:** En la Industria Militar se trabaja con la plena convicción de que siempre prima el interés general sobre el particular. Todas las acciones los servidores públicos y colaboradores están orientadas al bien común, entendido este como desarrollo integral, sostenible para beneficio social, desde la pluralidad y multiculturalidad, respetando las prioridades de las comunidades en el ámbito nacional e internacional.

Código: IM OC GTH IN 003	Página 15 de 40 Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

- c) **Dignidad humana, Igualdad y Respeto por los Derechos Humanos:** En Indumil somos conscientes que toda persona tiene todos los derechos y libertades sin distinción alguna de: raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.
- d) **Transparencia:** Los servidores públicos de Indumil tienen el deber de proporcionar y facilitar el acceso a la información en los términos más amplios posibles y a través de los medios y procedimientos que al efecto establezca la ley, excluyendo solo aquellos que este sujeto a las excepciones constitucionales y legales.
- e) **Eficiencia y Compromiso Social:** Los funcionarios y colaboradores de Indumil encaminan sus esfuerzos para atender los requerimientos las partes interesadas, reconociendo sus particularidades y brindando una atención con calidad, oportunidad, eficiencia y transparencia, garantizando el máximo compromiso social para lograr que la entidad obtenga resultados de verdadero impacto social, económico y ambiental.
- f) **Seguridad de la Información:** Los servidores públicos fundamentan su actuar en el manejo responsable de los activos de la información, propendiendo por: la protección de los datos e información sensible; la preservación de los datos; el acceso oportuno y continuo de la información.
- g) **Inclusión:** Valoramos las diferencias, acogemos la diversidad, actuamos con equidad y escuchamos las distintas opiniones y puntos de vista.

Estos pilares buscan prevenir la corrupción, el soborno, la discriminación y el acoso sexual laboral, aportar a la productividad, seguridad e incentivar a nuestros servidores públicos a interiorizar y fortalecer prácticas y comportamientos íntegros y ejemplares.

9. LA INTEGRIDAD EN LA INDUSTRIA MILITAR

El presente código es la guía principal para orientar las acciones de todos los miembros, trabajadores y colaboradores que conforman la Industria Militar y, todas las personas naturales y jurídicas que tengan relación con la empresa que, contribuyan a fortalecer la cultura organizacional y la transparencia, así como rechazar toda acción relacionada con la corrupción, el soborno, el acoso y la discriminación.

Código:	Página 16 de 40
IM OC GTH IN 003	Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

Orientando las acciones y definiendo la manera en la que se debe actuar en el desempeño de las funciones y actividades, se logra impactar de manera directa la reputación y la calidad de la prestación de bienes y servicios, y así aumentar la confianza de las partes interesadas con Indumil.

Es pertinente destacar que ser servidor público implica y requiere un comportamiento especial, un deber-ser particular, una manera específica de actuar bajo el sentido de lo público.

De esta manera, es deber comprometerse activamente con integridad en todas las actividades y tareas que se realizan de manera diaria, priorizando el interés general sobre el interés particular, previniendo la ocurrencia de conflictos de intereses o la violación al régimen de inhabilidades e incompatibilidades que afecten el desarrollo de las funciones y deberes de los servidores públicos y colaboradores de Indumil.

9.1. ¿Qué es la integridad?

La integridad se constituye en un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía en el Estado. La integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor (MIPG, 2017).



Código:	Página 17 de 40
IM OC GTH IN 003	Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

En otras palabras, un comportamiento alineado con la integridad pública implica:

- Hacer lo correcto incluso cuando no haya nadie mirando
- Anteponer el interés público a los intereses propios.
- Cumplir con sus deberes de manera tal que su accionar pueda resistir al escrutinio público: si sus acciones fueran publicadas en el periódico al día siguiente, todos podrían coincidir en que hizo lo correcto, en función de la información que disponía.

9.2. Principio organizacional

El principio es una regla de la organización que constituye fuente de responsabilidad y guía para erradicar el conflicto de intereses acatando el artículo 44 del Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019 y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Ley 1437 de 2011.

9.3. Cumplimiento de la ley y la reglamentación interna

La Industria Militar de Colombia cumple con las disposiciones que le son aplicables contenidas en la Constitución Política, las leyes nacionales e internacionales, así como con las reglamentaciones internas. Esto incluye, de manera enunciativa y taxativa: leyes, decretos, procedimientos, manuales, guías, instructivos y demás lineamientos formales.

De manera especial, se acogen las disposiciones en materia de control interno, la lucha contra el lavado de activos, financiación del terrorismo, fraude, soborno, corrupción, conflictos de intereses, discriminación, acoso sexual y demás que regulen la mitigación de los riesgos de cumplimiento.

9.4. ¿Cuáles son las responsabilidades de los servidores públicos de INDUMIL?

Líderes de Proceso

- a) Educar con el ejemplo en el cumplimiento de los principios del Código.
- b) Comunicar expresamente a sus equipos de trabajo el deber de cumplir los principios y la normatividad de Indumil en el desempeño de sus responsabilidades laborales.
- c) Realizar acciones periódicas con los integrantes de sus equipos de trabajo, que propendan por la interiorización del Código en las actividades del área.

Código: IM OC GTH IN 003	Página 18 de 40 Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

- d) Hacer seguimiento a la gestión, a efectos de verificarla aplicación de los principios del Código y de los controles internos de la compañía, que se sustentan en la necesidad de mitigar riesgos en la entidad.
- e) No aplicar represalias contra quienes presenten denuncias por presuntas violaciones al Código.
- f) Ser intolerantes frente a conductas que violan los principios o con los cuales se incumpla con la normativa aplicable.
- g) Permitir y promover la formulación de consultas, dilemas y denuncias.
- h) Difundir y garantizar la aplicación de la reglamentación interna en materia de riesgos de cumplimiento

Servidores Públicos

- a) Realizar sus actividades de manera ética y responsable de acuerdo con los valores de la entidad.
- b) Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad las funciones que le sean encomendado.
- c) Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño del cargo o función, las facultades que le sean atribuidas, o la información reservada a que tenga acceso por razón de su función, en forma exclusiva para los fines a que están afectos.
- d) Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos.
- e) Hacer buen uso de los activos de la información, garantizando el cumplimiento de los principios de confidencialidad, accesibilidad y disponibilidad de la información.
- f) Cumplir con las normas legales establecidas y con las prohibiciones del servidor público contenidas en el reglamento interno de trabajo.

9.4.1. Intereses Particulares - ¿puedo participar en actividades políticas?

- a) Todos los colaboradores Indumil pueden participar en actividades políticas, siempre y cuando no interfieran en sus actividades dentro de la Organización.
- b) El Grupo Directivo de la Industria Militar se abstendrá de asistir a presentaciones de campañas o eventos políticos públicos.
- c) La Organización respeta el derecho de sus colaboradores a la libertad de expresión.

Código:	Página 19 de 40
IM OC GTH IN 003	Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

- d) En el interior de la Empresa se evitará totalmente la propaganda electoral y campañas políticas.
- e) Las diferentes inclinaciones políticas de los colaboradores de la Organización deben ser respetadas.
- f) Acosar, presionar, o determinar en cualquier forma a colaboradores para que respalden alguna causa, campaña o controversia, serán consideradas como faltas al Código de Ética, Integridad y Conducta.
- g) Abstenerse de recibir algún tipo de beneficio directo o particular con el objeto de influir en la intención de voto de un tercero.

9.4.2. Lineamientos frente a Regalos, Obsequios y Atenciones

Indumil cuenta con la POLÍTICA DE REGALOS, OBSEQUIOS Y ATENCIONES IM OC OFP CP 003 en la que se establecen las directrices que deben cumplir los empleados en las que se destacan las siguientes:

- a) En la Industria Militar no recibimos, ni entregamos dádivas que afecten el juicio crítico de nuestras decisiones o las de terceros.
- b) Los servidores públicos de la Industria Militar no están autorizados para dar, ofrecer, exigir, solicitar o aceptar regalos, atenciones, cortesías, comidas, viajes u otros beneficios fuera de los parámetros definidos en el Reglamento Interno de Trabajo de la Industria Militar. Se considera un acto inaceptable que atenta contra la conducta ética de INDUMIL. Esta prohibición se extiende a los miembros de la familia del servidor público y partes interesadas. Por tanto, es un deber conocer y aplicarlas disposiciones correspondientes.
- c) Si se recibe algún regalo, donación, contraprestación o programas de formación, deberán ser entregados en la Gerencia de Talento Humano para disponerlo en actividades de bienestar de la Organización y beneficio de los colaboradores de forma abierta y participativa. Para ello, se enviará un correo electrónico indicando su entrega y los detalles del regalo.
- d) Cualquier hecho que tenga una intencionalidad desleal o sospechosa y que pueda interferir en el buen juicio deberá ser comunicada oportunamente a través de los canales establecidos en la Industria Militar, para tomar las acciones pertinentes
- e) De tener algún tipo de insinuación o intento de soborno de terceros o incluso en el interior de la Organización, el acto deberá ser notificado por medio de: oficina de Control Interno o los canales información oficiales de la Organización; de forma



Código: IM OC GTH IN 003	Página 20 de 40 Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

inmediata por el servidor público involucrado al teléfono (601) 2207800 Ext. 1126 o al correo institucional: soytransparente@indumil.gov.co

9.4.3. Relación con proveedores y colaboradores

- a) En la Industria Militar no otorgamos información a los proveedores sobre las demás ofertas u otros aspectos del proceso, que puedan proporcionar ventajas sobre los demás oferentes.
- b) Entregaremos la información necesaria a los proveedores y contratistas de acuerdo con los niveles de clasificación de confidencialidad para la presentación y ejecución de las propuestas requeridas.
- c) Cualquier hecho que tenga una intencionalidad desleal o sospechosa y que pueda interferir en el buen juicio deberá ser comunicada oportunamente a través de los canales establecidos en el presente código, para tomarlas acciones pertinentes.
- d) La Organización podrá solicitar formalmente a los proveedores y contratistas la vinculación explícita, abierta y transparente para el apoyo de eventos empresariales. En estos casos habrá comunicación formal con el proveedor, sin establecer un vínculo de reciprocidad con el mismo.

9.4.4. Confidencialidad de la información - ¿cómo debo manejar la información confidencial?

Conocemos que toda información que no haya sido publicada en los medios de dominio público debe manejarse como información confidencial, toda información privilegiada está sujeta a cláusulas de confidencialidad, así como la protección de la información de terceros siguiendo la reglamentación de las Políticas de Seguridad Digital IM OC GTI CP 003.

Cuando integramos a un servidor público a la Industria Militar, éste asume el compromiso de dar uso responsable y legítimo a la información a la que tenga acceso, guardando en todo momento la confidencialidad y seguridad como propiedad intelectual y secreto industrial de la Organización.

Aún en el caso de que algún servidor público por cualquier causa deje de laborar para la Industria Militar, deberá mantener este compromiso al que se sujetó por ética profesional y por el marco de las leyes que apliquen.

Es labor del servidor público reconocer el valor estratégico de la información y es responsable por su producción, divulgación, conservación, protección y utilización,

Código: IM OC GTH IN 003	Página 21 de 40 Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

independiente del medio y la forma en que se maneja. La información solicitada por vía electrónica debe ser enviada con copia al portador de la información y sus líderes inmediatos, para la aprobación de acceso y a la misma vez se le dé trazabilidad en su manejo.

Cuando un servidor público se encuentre de vacaciones no tendrá acceso a sistemas informáticos, correos, claves de acceso a portales financieros, parqueaderos y a las instalaciones de la Industria Militar.

Además, para evitar la divulgación o mal uso de la información, nos comprometemos a actuar bajo los siguientes criterios:

- Mantendremos la debida reserva y protección de los documentos de trabajo y la información confidencial que esté a nuestro cuidado.
- No comentaremos temas relacionados con los negocios de la Industria Militar con terceros, incluyendo amigos y familiares.
- Al transmitir información, utilizaremos medios informáticos que cuenten con los sistemas de seguridad requeridos.
- Los asesores externos contratados por la Organización se tratarán como externos y se mantendrán al margen de los proyectos e información confidencial.
- Los visitantes están a nuestro cargo; por lo tanto, no se permitirá acceso a las oficinas sin previa autorización y acompañamiento.
- Protegeremos las claves de nuestros equipos para evitar la fuga de conocimiento y haremos uso de las políticas de seguridad de la información.
- La participación de colaboradores se evidencia en los diferentes comités que existen como mecanismos para lograr intercambio de ideas y toma de decisiones conjuntas en pro del desarrollo armónico de la organización.

9.4.5. Protección y uso de los recursos de INDUMIL

En la Industria Militar se propende por evitar el mal uso de los recursos propiedad de la entidad, incluso los activos físicos, información y propiedad intelectual. La práctica inadecuada puede incluir:

- Uso personal y excesivo de servicios, sistemas y equipos de tecnología de la información.
- Uso personal de equipos o materiales de oficina.
- Divulgación de información de la empresa.
- Trámite, uso u obtención indebida de beneficios.

Código: IM OC GTH IN 003	Página 22 de 40 Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

- e) Uso inadecuado de los bienes o servicios entregados.
- f) No proteger la integridad de los equipos de la Industria Militar.
- g) Celebración de contratos sobre bienes o servicios no requeridos.

9.4.6. Relación con los clientes

La satisfacción del cliente debe ir más allá de medirse por medio de una encuesta, sino a través de la implementación de actividades donde se interactúe con la comunidad o los beneficiarios de las actividades de la Industria Militar.

Serán prioridad en planes de acción y ejecución, los resultados de la evaluación de satisfacción de clientes, que permitan un proceso permanente de mejoramiento continuo.

Los servidores públicos de la Industria Militar no están autorizados para dar, ofrecer, exigir, solicitar o aceptar regalos, atenciones, cortesías, comidas, viajes u otros beneficios por parte de los clientes y que están fuera de los parámetros definidos en el Reglamento Interno de Trabajo de la Industria Militar. Se considera un acto inaceptable que atenta contra la conducta ética de INDUMIL. Esta prohibición se extiende a los miembros de la familia del servidor público y partes interesadas. Por tanto, es un deber conocer y aplicar las disposiciones correspondientes.

Si se recibe algún regalo, donación, contraprestación o programas de formación por parte de los clientes, estos deberán ser entregados en la Gerencia de Talento Humano para disponerlos en actividades de bienestar de la entidad y beneficio de los servidores públicos de forma abierta y participativa. Para ello, se enviará un correo electrónico indicando su entrega y los detalles del regalo.

9.4.7. Modo de actuar frente al lavado de activos (LA), financiación del terrorismo (FT), el soborno y la corrupción (CO/SO)

Estos son hechos que vulneran los principios de integridad y responsabilidad, por constituir medios para facilitar transacciones que apoyan el ocultamiento o uso de dineros de origen criminal o del terrorismo. Por eso, está prohibido aceptar fondos o realizar transacciones a sabiendas o con sospecha de que los mismos provienen de una actividad ilegal.

Es necesario evaluar cuidadosamente toda transacción financiera en la cual participe la Industria Militar, siendo imperioso realizar una debida diligencia sobre toda contraparte



Código:	Página 23 de 40
IM OC GTH IN 003	Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

para asegurar que no esté incluida en listas restrictivas y que no existe ninguna otra señal de alerta.

El sistema de control para la prevención del LA/FT, están consignados en el Manual del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva SAGRILAFT IM OC OFP MN 003.

9.4.8. Señales de alerta LA/FT

- a) Dificultad en obtener o verificar información de una contraparte. Inconsistencia entre la información suministrada por la contraparte y la información de otras fuentes.
- b) Actividad de la contraparte que no tiene justificación obvia de manera comercial o parece extraña en un contexto de negocios normales.
- c) Presencia de contraparte en país catalogado como no cooperante en la lucha contra el lavado de activos y la financiación del terrorismo.
- d) Transacciones que parecen haber sido estructuradas para evadir requerimientos

9.4.9. Señales de alerta CO/SO

- a) La parte interesada que es persona jurídica o agrupación de personas jurídicas (tipo consorcio o unión temporal, por ejemplo) que haya ganado varias de las licitaciones más grandes de diferentes autoridades.
- b) La parte interesada que es contratista o subcontratista con el Estado y que ha sido adjudicatario de varios contratos a largo plazo sin justificación aparente o razonable.
- c) La parte interesada que exige la inclusión de cláusulas no razonables para la ejecución del contrato, como son restricciones para la ubicación del contratista, plazos que no se pueden cumplir según la lógica o plazos muy ajustados de cumplimiento, etc).
- d) La parte interesada que es subcontratista y tiene directores comunes o vínculos con la administración de su contratista controlante.
- e) La parte interesada es funcionario público que quiere depositar cheques emitidos por empresas constructoras.
- f) La parte interesada es un individuo o persona jurídica de derecho privado que anteriormente fue beneficiario de contratos de obras públicas.

Código: IM OC GTH IN 003	Página 24 de 40 Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

- g) La parte interesada es una persona jurídica con poca o nula experiencia en contratación de servicios altamente complejos y técnicos pero que recibe contratos y proyectos gubernamentales de este tipo. La persona jurídica no es idónea para ejecutar un contrato público por su tamaño, su experiencia o su área de negocios.
- h) La parte interesada es una persona jurídica o grupo de personas jurídicas contratista de una empresa estatal que recibe pagos muy altos por bienes o servicios que normalmente deberían costar menos en comparación con los precios normales de mercado para productos o servicios equivalentes.
- i) La parte interesada es un funcionario público con competencias en la gestión de contratos gubernamentales o públicos de adquisición de activos de alto valor que imparte instrucciones de transferencia de fondos internacionales desde y hacia cuentas comerciales o personales.
- j) Información pública que vincula a la parte interesada con la corrupción u otros delitos financieros.
- k) La parte interesada solicita abrir una cuenta para integrarla a una estructura económica compleja que no tiene justificación para su grado de complejidad. Esto podría indicar la intención de ocultar al beneficiario real.
- l) En la debida diligencia de la parte interesada o de la transacción aparecen como justificación de las inusualidades palabras y frases que a menudo se usan como eufemismos para coimas (por ejemplo, comisiones, tarifas de comercialización, recargos, etc.).
- m) La parte interesada en una operación es empleado directo o indirecto de una PEP, como un jardinero o un conductor, que recibe fondos que superan significativamente sus ingresos de empleo legítimos.
- n) Las PEP, sus familiares o asociados cercanos u otros funcionarios reciben garantías de préstamo de una corporación pública o un organismo gubernamental, o un préstamo en condiciones más favorables que las usuales.
- o) Las PEP, sus familiares o asociados cercanos, u otros funcionarios, reciben grandes cantidades de dinero por su asistencia a talleres, conferencias, o como consultores de proyectos, para disfrazar el origen de los fondos.
- p) Las PEP, sus familiares o asociados cercanos u otros funcionarios realizan transacciones con fondos soberanos de inversión o empresas vinculadas con el gobierno.
- q) Transacciones que tienen lugar en las cuentas de las PEP, los miembros de su familia o asociados cercanos u otros funcionarios que involucran depósitos en efectivo o retiros frecuentes y en cantidades inusuales.

Código:	Página 25 de 40
IM OC GTH IN 003	Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

- r) Transferencia de fondos de las cuentas bancarias de las PEP, sus familiares o asociados cercanos u otros funcionarios a vehículos de alto riesgo en el extranjero, como fideicomisos corporativos.
- s) Las PEP, sus familiares o asociados cercanos u otros funcionarios establecen personas jurídicas que compraron terrenos y edificios de valor significativo a pesar de la ausencia de cualquier otra actividad comercial.
- t) Las PEP, sus familiares o asociados cercanos u otros funcionarios han realizado transacciones en efectivo que involucran grandes cantidades (por ejemplo, cambio de moneda, uso de efectivo para comprar bienes de alto costo, etc.).

9.5. Valores del servidor público

La Industria Militar ha definido los siguientes valores del servidor público, así:

9.5.1. Honestidad

Actuar siempre con fundamento en la verdad, realizando los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general

Lo que hago

- Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.
- Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.
- Denuncio siempre las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo.
- Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.

Lo que no hago

Código: IM OC GTH IN 003	Página 26 de 40 Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por: VICEPRESIDENTE CORPORATIVO	

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

- No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).
- No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.

9.5.2. Respeto

Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Lo que hago

- Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es siempre la clave.
- Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

Lo que no hago

- Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
- Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos o prejuicios.

Código: IM OC GTH IN 003	Página 27 de 40 Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

- No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos

9.5.3. Compromiso

Ser consciente de la importancia de nuestro rol como servidor público y estar en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que nos relacionamos en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Lo que hago

- Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.
- Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.
- Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo. Presto un servicio ágil, amable y de calidad.
- Crear acciones de racionalización encaminadas a reducir: costos, tiempos, documentos, pasos, procesos, procedimientos y a generar esquemas no presenciales para su realización como el uso de correos electrónicos, internet y página web.

Lo que no hago

- Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.

Código: IM OC GTH IN 003	Página 28 de 40 Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

- No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.

9.5.4. Diligencia

Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado

Lo que hago

- Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- Cumpro con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
- Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.
- Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

Lo que no hago

- No malgasto ningún recurso público.
- No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
- No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

Código: IM OC GTH IN 003	Página 29 de 40 Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

9.5.5. Justicia

Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Lo que hago

- Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras. Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.

Lo que no hago

- No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

10. INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES, IMPEDIMENTOS Y CONFLICTO DE INTERÉS

“La jurisprudencia coincide en interpretar el conflicto de interés como la concurrencia de intereses antagónicos en quien ejerce funciones públicas, por lo cual puede afectarse la transparencia de las decisiones que le competen y llevarlo a adoptar determinaciones de aprovechamiento personal, familiar o particular, en detrimento del interés público” (Consejo de Estado, 2011)

INDUMIL acata el artículo 44 del Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019 y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso

Código: IM OC GTH IN 003	Página 30 de 40 Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

Administrativo Ley 1437 de 2011 (y la normatividad que los sustituya o modifique), los cuales enmarcan las actuaciones de conflictos de intereses

Existen intereses contrapuestos entre un administrador o cualquier servidor público de la sociedad y los intereses de la Industria Militar que pueden llevar a aquel a adoptar decisiones o a ejecutar actos que van en beneficio propio o de terceros y en detrimento de los intereses de la Entidad, o cuando exista cualquier circunstancia que pueda restarle independencia, equidad u objetividad a la actuación de un administrador o de cualquier servidor público de la Industria Militar y ello pueda ir en detrimento de los intereses de la Entidad.

Se han clasificado tres tipos de conflicto de intereses, los cuales son:

- **Real:** Cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales. (Función Pública, 2019).
- **Potencial:** cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro (Función Pública, 2019).
- **Aparente:** Cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene. Una forma práctica de identificar si existe un conflicto de intereses aparente es porque el servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial (Función Pública, 2019).

Para los efectos del presente Código, serán administradores el Presidente de la Industria Militar, Grupo Directivo y los miembros de Junta Directiva.

Adicionalmente, la gestión de conflicto de interés aplica a los servidores públicos, de acuerdo con las responsabilidades y funciones asignadas.

10.1. Institucionalidad del Conflicto de Interés

Código:	Página 31 de 40
IM OC GTH IN 003	Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobó la conformación del siguiente equipo de trabajo, encargado de gestionar, revisar, emitir directrices relacionadas con el conflicto de intereses:

Gerente de Talento Humano: Realizar seguimiento al registro de la declaración de bienes, rentas en el SIGEP (o herramientas que lo sustituyan) el monitoreo a la publicación de la declaración de bienes y rentas y conflictos de interés de los servidores públicos obligados por la ley 2013 de 2019 e incluir en el Plan Institucional de Capacitación- PIC jornadas de sensibilización y capacitación sobre conflictos de interés.

Jefe Oficina Asesora de Planeación o su delegado: Incorporar dentro de la planeación institucional las estrategias preventivas en conflictos de interés.

Director de Contratación o su delegado: Realizar monitoreo a la publicación de la declaración de bienestar, rentas y conflictos de interés de los contratistas.

Jefe Oficina de Gestión y Cumplimiento o su delegado: Generar piezas comunicativas que sensibilicen a los funcionarios, contratistas o servidores públicos sobre el tema de conflictos de interés.

Jefe Oficina de Control Disciplinario o su delegado: Desde el punto de vista preventivo, puede suministrar información de las decisiones que han adoptado sobre la violación al régimen de conflictos de interés. Igualmente, dar alertas de algunas situaciones que se dieron en algún momento y pueden prevenir que se configuren hechos de soborno y corrupción.

Jefe Oficina Control Interno o su delegado con sus respectivos roles: Realizar el seguimiento y control a la implementación de las estrategias de gestión preventiva de los conflictos de interés formuladas en la planeación institucional.

Se definen las responsabilidades sobre el conflicto de interés de las siguientes Dependencias:

Gerencia de Talento Humano: Dependencia que será la encargada del registro de conflictos de interés que han surtido tramite.

Oficina Legal: Dependencia designada para orientar legal o técnicamente a los servidores, supervisores, colaboradores o jefes inmediatos, en la declaración de

Código: IM OC GTH IN 003	Página 32 de 40 Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.

10.2. Actuaciones que pueden generar Conflictos de Interés

Los miembros de la Junta Directiva, el Presidente de la Industria Militar y todos los servidores públicos de la Industria Militar, deberán abstenerse de:

- Participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la ley, los intereses de la Entidad o que puedan perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o afectar el buen nombre de la Industria Militar.
- Omitir o realizar cualquier negocio u operación con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad.
- Hacer uso abusivo de su condición de directivo o servidor público de la Industria Militar, para sí o para terceros, relacionados con los productos o servicios que presta la Entidad, o para obtener beneficios personales de proveedores, contratistas y clientes.
- Realizar cualquier operación que dé lugar a conflicto de interés en razón de la información privilegiada o confidencial a la que tenga acceso en el ejercicio de sus funciones.
- Dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos de ninguna persona con la que directa o indirectamente realice negocios, o que esté interesada en realizarlos, cuando ello influye en el desarrollo de las actividades.
- Ofrecer los servicios o experiencia profesional a clientes y proveedores externos.
- Usar o solicitar los recursos físicos de la Entidad para beneficio propio o de terceros.

10.3. Revelación de los Conflictos de Interés

Los miembros de la Junta Directiva, el Presidente de la Industria Militar, los Vicepresidentes, los Gerentes, Jefes de Oficina y todos los Servidores públicos de la Industria Militar, deberán revelar cualquier conflicto entre sus intereses personales y los intereses de la Entidad al tratar con clientes, proveedores, colaboradores y cualquier persona que realice o pretenda ejecutar negocios con la Entidad o con empresas en las que ésta tenga participación o interés, directa o indirectamente a través del registro de conflicto de interés dispuesto en la ley 2013 de 2019 anualmente.

Código:	Página 33 de 40
IM OC GTH IN 003	Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

10.4. Administración de los Conflictos de Interés

Para solucionar situaciones de conflicto de interés, y en garantía del principio de la doble instancia, cuya finalidad es la de comunicar y permitir que haya transparencia en el ejercicio de las funciones, se atenderá el siguiente procedimiento:

- En caso de que el conflicto de interés atañea a un servidor público, diferente de los administradores, deberá informar por escrito a su superior jerárquico a efectos de que este defina sobre el particular y si estima que existe el conflicto de interés, designe a quien reemplazará a la persona incurso en él.
- Abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la Entidad o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses, salvo autorización expresa de la Presidencia de la Industria Militar o Junta Directiva.
- Los miembros de la Junta Directiva darán a conocer a la Industria Militar, las potenciales situaciones de conflicto de interés. La duda respecto de la configuración de actos que comporten conflictos de interés no exime al miembro de la Junta Directiva de la obligación de abstenerse de participar en las actividades respectivas. Declaración de impedimento, inhabilidad o incompatibilidad.

10.5. Aplicación de Medidas Preventivas

Como medidas preventivas para evitar toda actividad o acción que vaya en contra de los valores del servidor público y lo establecido en el presente código, se realizará la divulgación, sensibilización y socialización del Código de Ética, Integridad y Conducta.

Además, a través de los Mapas de Riesgos de cada proceso, cada líder de proceso deberá formular los respectivos controles tanto preventivos como detectivos que permitan evitar la materialización de los riesgos relacionados con soborno, corrupción, discriminación, acoso sexual laboral, seguridad en la cadena de suministros, seguridad de la información y de conflicto de intereses (Cada control deja su propia trazabilidad y evidencias en su ejecución)

10.6. Aplicación de Medidas Administrativas

Código:	Página 34 de 40
IM OC GTH IN 003	Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

En los casos en que exista conflicto de interés y que impliquen la aplicación de medidas administrativas, deberá reportarse al Comité de Convivencia Laboral, donde se tomarán las medidas pertinentes acorde con lo estipulado en la normatividad que rige a la Entidad para estos casos y se informará a las instancias respectivas para las investigaciones o sanciones a que haya lugar.

10.7. Vínculos Jurídicos y Económicos

Los vínculos jurídicos y económicos entre los servidores públicos, Junta Directiva, Presidencia de la Industria Militar, proveedores, clientes y demás partes interesadas de la Industria Militar, se regularán de la siguiente manera:

10.8. Prácticas de prevención de conflictos de interés

Los miembros de la Junta Directiva, Presidente de la Industria Militar y todos los servidores públicos deberán evitar cualquier conflicto entre sus intereses personales y los de la Entidad al tratar con proveedores y grupos de interés y cualquier otra persona - natural o jurídica, nacional o extranjera - que realice o pretenda realizar negocios con la Entidad o con las empresas en las cuales ésta tenga participación o intereses, directa o indirectamente. En caso de conflictos de interés el miembro de la Junta Directiva, el Presidente de la Industria Militar o servidor público cualquiera de ellos deberá abstenerse de participar de cualquier manera en el acto respectivo, declarándose impedidos.

10.9. Inhabilidades e incompatibilidades

No podrán participar en procesos de selección ni celebrar contratos con la Industria Militar, las personas que se hallen incursas en alguna de las causales de inhabilidad o incompatibilidad señaladas en la Constitución Política, la Ley y el Reglamento Interno de la Entidad.

10.10. Prácticas Anticorrupción - Antisoborno

Se encuentra prohibida toda forma de corrupción, incluida la extorsión y el soborno, de evidenciarse alguna práctica indebida por parte de los grupos de interés de la Entidad se aplicará las medidas disciplinarias que correspondan legalmente. Asimismo, se procederá a denunciar ante las instancias correspondientes a los proveedores o personas que pudieran estar involucradas en dichas prácticas. No es aceptable ninguna conducta

Código: IM OC GTH IN 003	Página 35 de 40 Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

o gestión que se pueda percibir como una influencia impropia para la toma de decisiones objetivas por parte de alguna autoridad gubernamental o funcionario público.

10.11. Prácticas de Medio Ambiente

- a) Realizamos nuestras actividades gestionando los aspectos e impactos ambientales que se presentan o pudieran presentarse durante todo el ciclo productivo y que puedan producir un efecto negativo en el ambiente, y velamos porque nuestros contratistas realicen sus actividades bajo el mismo enfoque, con el propósito de prevenir la contaminación.
- b) Realizamos un manejo responsable de los recursos naturales, para garantizar el desarrollo sostenible, medimos nuestros niveles de ecoeficiencia y adoptamos medidas para mantenerlos y/o mejorarlos.
- c) Clasificamos adecuadamente los residuos sólidos velando por la disposición final de aquellos que sean calificados como peligrosos, y promovemos una cultura de reciclaje.
- d) Preferimos para nuestras operaciones el uso de materiales no tóxicos o biodegradables y, en general, aquellos que tengan bajo impacto ambiental. Priorizamos proyectos de energía renovable y el uso de tecnologías limpias, reduciendo en lo posible el uso de combustibles fósiles y contribuyendo a contrarrestar los efectos del cambio climático.

10.12. Comunidad

Contribuimos a generar el desarrollo sostenible en cada una de las comunidades asociadas a nuestras operaciones, velando siempre por la preservación del ambiente y poniendo en práctica iniciativas que contribuyan a un mayor desarrollo local.

10.13. Ficha para la Declaración de Conflicto de Intereses

Cuando un servidor público se encuentre en una situación de conflicto de intereses o tenga conocimiento del mismo, podrá utilizar la “Ficha para la Declaración de Conflicto de Intereses IM OC GTH FO 155” ya sea para declaración de impedimento por encontrarse en una situación real, potencial o aparente de conflicto de intereses, o para informar un caso de conflicto de intereses de un tercero al interior de la Industria Militar.



Código: IM OC GTH IN 003	Página 36 de 40 Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

Este formato (Ficha para la Declaración de Conflicto de Intereses IM OC GTH FO 155), deberá ser diligenciado en su totalidad y entregado a la Gerencia de Talento Humano.

11. RÉGIMEN SANCIONATORIO

Cuando se presenten casos de inobservancia al Código de Ética, Integridad y Conducta, por parte de algún servidor público de la Industria Militar, se aplicarán las sanciones pertinentes observadas en el Reglamento Interno de Trabajo, el Código General Disciplinario y demás acciones de tipo administrativo, fiscal o penal que de acuerdo con la naturaleza de la falta puede implicar responsabilidades de distinto tipo, a saber:

11.1. Responsabilidad Penal

El peculado, la concusión, la celebración indebida de contratos, el enriquecimiento ilícito, la violación de asunto sometido a reserva, la utilización indebida de información obtenida en el ejercicio de función pública, entre otras conductas, conllevan responsabilidad de tipo penal.

Sin perjuicio de la responsabilidad penal a que haya lugar, los funcionarios de la Industria Militar, serán responsables por el incumplimiento de los mecanismos de control y prevención de actividades delictivas que se acojan en los respectivos manuales de procedimiento, especialmente lo relacionado con el Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, definido en el Manual SIPLAFT Código: IM OC OFP MN 003

11.2. Responsabilidad Disciplinaria

Es deber de todos los funcionarios de la Industria Militar cumplir a cabalidad con los preceptos de este protocolo, en consecuencia, su inobservancia será investigada y sancionada en los términos de la ley 1952 de 2019 y demás normas que lo adicionen, modifiquen o complementen.

11.3. Responsabilidad Administrativa

Sin perjuicio de las atribuciones propias de los demás entes de control, las actuaciones de los funcionarios de la Entidad, que tengan relación con sus funciones, estarán bajo la vigilancia del Ministerio de Defensa, Entidad facultada para imponer sanciones de naturaleza administrativa en los términos que determine la ley.



Código: IM OC GTH IN 003	Página 37 de 40 Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

11.4. Responsabilidad Civil

Los funcionarios de la Industria Militar, en su condición de servidores o ex funcionarios, tendrán responsabilidad civil en los términos del artículo 90 de la Constitución Política y la Ley 1474 de 2011 y las normas que la modifiquen, adicionan o sustituyan.

12. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DEL SAGRILIFT

Es responsabilidad de la Oficina de Planeación, designado como Funcionario de Cumplimiento, el reporte de operaciones inusuales ante la UAIF (Unidad de Información y Análisis Financiera), que se deban investigar de acuerdo con lo dispuesto en el Manual de SAGRILIFT (Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva) IM OC OFP MN 003 o la normatividad que lo modifique, adicione o sustituya, específicamente en lo relacionado con las “Instrucciones relativas a la administración del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo”.

El incumplimiento de los controles establecidos en el Manual de SAGRILIFT IM OC OFP MN 003 genera las acciones administrativas, por incumplimiento de las obligaciones contractuales, disciplinarios, penales y fiscales, a que haya lugar.

13. MECANISMOS PARA LA ATENCIÓN Y REPORTE DE PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS, DENUNCIAS Y SUGERENCIAS

La Industria Militar ha asumido el compromiso de promover entre las personas que la integran una cultura de transparencia responsable y de atención al ciudadano que propicie la adecuada atención de las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, denuncias (incluidas aquellas derivadas de actos de corrupción, soborno o por actos discriminatorios) y felicitaciones (en adelante PQRSDF) respecto a la Entidad, a la atención brindada, al comportamiento de los servidores públicos de la institución y demás temas de su competencia, con diligencia y prontitud, en el marco de sus atribuciones legales y guardando la confidencialidad requerida, en los términos establecidos en el Procedimiento para la Atención a Requerimientos PQRSDF Código IM OC GME PR 012

Los mecanismos establecidos para la presentación de las quejas, denuncias o inconformidades, según su naturaleza, son los siguientes:



Código: IM OC GTH IN 003	Página 38 de 40 Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por:	VICEPRESIDENTE CORPORATIVO

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

1. **Personalmente**, dirigiéndose a la Calle 44 No. 54-11 en Bogotá I en el Horario de atención: lunes a viernes de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. Jornada continua.
2. **Telefónicamente**, a través de la línea de atención al ciudadano (601) 2207800 Ext 1126 Industria Militar.
3. **Por presuntos actos de corrupción o faltas disciplinarias** cometidos por servidores de la Entidad a través del sitio web institucional al: Correo Institucional: Indumil@indumil.gov.co, correo denuncias: soytransparente@indumil.gov.co.
4. **Recepción de los reportes o denuncias por posibles actos de corrupción** dispone de un canal confiable mediante correo electrónico indumil@indumil.gov.co y soytransparente@indumil.gov.co, quienes se encuentran administrados por la Gerencia de Mercadeo los cuales deberán ser divulgados al interior de la Entidad.

14.DIVULGACIÓN, SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUCTA E INTEGRIDAD

Divulgación. El Código de Ética, Integridad y Conducta de la Industria Militar, será publicado formalmente y es responsabilidad de cada uno de los Vicepresidentes, Jefes de Oficina Asesora, Gerentes, Directores y personal de Puntos de Atención, promover entre todos los servidores de la Entidad su conocimiento y aplicación.

La Gerencia de Talento Humano, deberá sensibilizar a través de los diferentes programas de inducción y reinducción el Código de Ética, Integridad y Conducta, que permita interiorizar en cada uno de los servidores públicos que la gestión de la Entidad realiza con base en los principios y valores. Una vez publicado y difundido el Código de Ética, Integridad y Conducta a todos los servidores públicos, se deberá dejar registro de las sensibilizaciones desarrolladas en la Entidad.

La evaluación del Código de Ética, Integridad y Conducta estará a cargo de cada Líder de Proceso, los cuales por medio de un Listado de Asistentes y Compromisos IM OC OFP FO 025, deberán dejar evidencia de la evaluación realizada.

Seguimiento al cumplimiento. La Oficina de Control Interno, será la encargada de implementar los mecanismos correspondientes de verificación en el cumplimiento del presente código.



Código: IM OC GTH IN 003	Página 39 de 40 Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por: VICEPRESIDENTE CORPORATIVO	

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

Actualización. La Entidad podrá actualizar periódicamente el contenido de este Código, de acuerdo con las nuevas políticas que se establezcan y con los cambios en la normatividad legal y reglamentarias que le sean aplicables.

La Gerencia de Talento Humano será la responsable de la actualización del presente Código en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación, y de informar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, las modificaciones. El control de versiones de dicho documento se realizará a través del sistema de información definido para tal fin.

15.CONTROL DE CAMBIOS

Motivo	Sección	Numeral	Página	Descripción de la modificación
Modificación	Todo el Documento	-	-	Se actualizan el código del instructivo y formato relacionado a este documento, de acuerdo a reestructuración. Se actualiza la normatividad aplicable. También se ajustan nombres de dependencias y cargos de acuerdo a la estructura del decreto 156 de 2022.
Inclusión	Marco Legal	2	4	Se incluye el marco normativo aplicable al Código de Ética, Integridad y Conducta
Inclusión	Glosario	5	6	Se agregan definiciones como acción afirmativa, conducta, derechos humanos, discriminación, diversidad, Ética.
Inclusión	Valores Corporativo	7	12	Se anexa párrafo con la descripción de los valores corporativos

Código: IM OC GTH IN 003	Página 40 de 40 Clasificación del documento: IPC
Liberado: 2024-01-04	Número de Rev. 4
Aprobado por: VICEPRESIDENTE CORPORATIVO	

CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA

Motivo	Sección	Numeral	Página	Descripción de la modificación
Inclusión	Pilares de la Ética, Integridad y Conducta	8	15	Se agrega pilar de la inclusión
Inclusión	Conflicto de Intereses	10	29	Se modifica el título, de conflicto de intereses a Inhabilidades, Incompatibilidades, Impedimentos y Conflicto de Intereses
Inclusión	Sanciones por Incumplimiento del Sagrilaft	12	37	Se modifica el Siplaft por Sagrilaft
Inclusión	Mecanismos para la Atención y Reporte de Peticiones, Quejas, Reclamos y Denuncias	13	38	Se incluye la palabra denuncias es en título y en la descripción del párrafo.
Eliminación	Anexo	16	41	Se elimina el anexo 2. Cartilla del Código de Integridad, por desactualización normativa
Actualización	IM OC GTH FO 155	16	41	Ficha para la Declaración de Conflicto de Intereses

16. ANEXOS

Anexo 1. Ficha para la Declaración de Conflicto de Intereses IM OC GTH FO 155