

INDICE:

1. OBJETIVO GENERAL Y ALCANCE	02
2. ACERCA DE OCUPAR TEMPORALES S.A	03-04
3. DEFINICIONES	05-06
4. ORGANOS DE GOBIERNO	07-08
5. MEDIDAS DE BUEN GOBIERNO	08
5.1 PRINCIPIOS	08
5.1.1 PRINCIPIO LIDERAZGO	08
5.1.2 PRINCIPIO DE PRUDENCIA	09
5.1.3 PRINCIPIO DE LEGALIDAD	09
5.1.4 PRINCIPIO DE COLABORACION	09
5.2 VALORES	09
5.2.1 ETICA EMPRESARIAL	09
5.2.2 BUENA FE	10
5.2.3 MORAL EMPRESARIAL	10
5.2.4 TRANSPARENCIA	11
5.2.5 COMPETENCIA LEAL	11
5.2.6 BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES	12
5.2.7 RESPONSABILIDAD	13
5.2.8 CONFLICTOS DE INTERES. PRINCIPIOS Y MEDIDAS	14-16
6. SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y ORGANOS DE CONTROL	17
7. SISTEMAS DE EVALUACION	18
8. DEBERES DE LOS ADMINISTRADORES, DIRECTIVOS Y FUNCIONARIOS	19
9. MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO DEL CODIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO	20-21

CODIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE OCUPAR TEMPORALES S.A.

1. OBJETIVO GENERAL y ALCANCE

Ocupar Temporales S.A., desde su creación (Mayo 20 de 1990), esta soportada en el marco jurídico que rige para la prestación del Servicio Temporal en el Estado colombiano.

En Ocupar Temporales SA, la práctica de una cultura basada en principios, valores éticos, transparencia empresarial, contribuye a incrementar y fomentar de manera coordinada y sostenida la generación de valor de la compañía. En este propósito este código recopila los principios que rigen el buen Gobierno Corporativo en la compañía.

1.1 APLICACIÓN:

EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO de OCUPAR TEMPORALES S.A. rige para todos sus Accionistas, Administradores, Directivos y Funcionarios permanentes o temporales, que hacen parte de la compañía con la consecuente responsabilidad de materializar su objeto social de conformidad con la misión Corporativa.

Si bien en los Estatutos de la sociedad hay varias disposiciones que procuran su debida gobernabilidad, en el CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO estas disposiciones están más determinadas y reguladas.

EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO es adoptado en la conducta de todos los vinculados a la compañía, en cada uno de los procesos y procedimientos establecidos.

2. ACERCA DE OCUPAR TEMPORALES S.A.

OCUPAR TEMPORALES S.A. Creada en Julio 19 de 1990, con amplia presencia en el mercado de las Empresas de Servicios de Colaboración Temporal, (EST).

2.1 DOMICILIO SOCIAL:

Su domicilio principal es la ciudad de Cali ubicado en la Avenida 8N # 23N - 64, Santa Monica Residencial. Cuenta con 11 sucursales comercial y administrativamente agrupadas por zonas:

ZONA NORTE:

Barranquilla y Medellín

ZONA CENTRO:

Bogota DC, Bucaramanga, Villavicencio e Ibagué.

ZONA OCCIDENTE:

Cali, Santander de Quilichao, y Pereira.

Buenaventura y Buga

2.2 NATURALEZA JURIDICA

OCUPAR TEMPORALES S.A. Legalmente constituida bajo la forma de Sociedades Anónimas, inscrita en el registro mercantil y vigilada por el ente de control correspondiente (Súper Sociedades, Ministerio de Trabajo, Dian).

2.3 OBJETO SOCIAL

El objeto social de la empresa OCUPAR TEMPORALES S.A., está contenido en los Estatutos Sociales: Contratar la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales contratadas directamente por OCUPAR TEMPORALES S.A., la cual tiene con respecto de éstas personas el carácter de empleador.

2.4 ESTRUCTURA DE PROPIEDAD

OCUPAR TEMPORALES S.A. en desarrollo de su objeto social, cuenta con un libro de registro de accionistas en el cual se relaciona el nombre de cada accionista, el número de acciones que le corresponden, el número de cada título representativo de las acciones.

2.5 ALCANCE

Las actuaciones de la Junta Directiva, Gerente de la Empresa, Directores, Coordinadores, Jefes, analistas, demás empleados de la Compañía, colaboradores, contratistas, proveedores, , accionistas, inversionistas, deben ajustarse a las premisas contenidas en el presente manual, con el objeto de garantizar la aplicación de principios y valores éticos, así como asegurar una debida diligencia en el manejo societario de OCUPAR TEMPORALES S.A.

2.6 VALORES INSTITUCIONALES DE OCUPAR TEMPORALES S.A.

OCUPAR TEMPORALES S.A., tiene establecido tres (3) valores fundamentales en la cultura corporativa; valores que coadyuvan a cumplir cabalmente con responsabilidad las metas determinadas y ampliamente divulgadas por la alta dirección de la compañía:

INTEGRIDAD: Una persona íntegra es una persona con valores y principios. Es inherente este valor con la honestidad, la honradez, la lealtad, la veracidad, el respeto por los demás y consigo mismo, el autocontrol emocional y la confiabilidad.

COMPROMISO: Lograr exceder capacidades para obtener de manera eficaz y eficiente todo aquello que le sea confiado.

SERVICIO: Mantener de manera espontánea actitud permanente de colaboración hacia los demás.

2.7 MISIÓN Y VISIÓN.

Misión: Somos un grupo empresarial que a través de la prestación de servicios **personalizados** de tercerización organizacional y de servicios temporales, y regidos por los fundamentos de la **seguridad, la sostenibilidad, la gestión del riesgo, la confiabilidad, la innovación y la optimización operacional**, generamos valor en las áreas claves de su organización para el logro de sus objetivos estratégicos.

Visión: En el año 2024 el grupo empresarial OCUPAR & OCUSERVIS será reconocido como el mejor **aliado y referente** estratégico de sus grupos de interés, producto de:

- El **respeto** por los valores y principios de la organización.
- La **contribución** a la **materialización** de los objetivos estratégicos de nuestros clientes a través del **mejoramiento** y la **alineación** de nuestros procesos en **consonancia** con los mismos.
- La **acción innovadora y personalizada**.
- La **responsabilidad social y el desarrollo sostenible**.
- La adopción de la **perspectiva internacional** en los diferentes sistemas de gestión.
- La **fidelización** de sus clientes y aliados estratégicos. La **productividad** y fidelidad de sus empleados, colaboradores y proveedores

3. DEFINICIONES.

La interpretación y aplicación del presente código tiene los siguientes términos:

3.1 ACCIONISTAS: Propietarios de la Compañía OCUPAR TEMPORALES S.A.

3.2 ACCIONISTAS MAYORITARIOS: Poseen una participación mayoritaria en el capital social, poder de voto suficiente para obtener las mayorías suficientes en la asamblea de accionistas, e influir en forma decisoria.

3.3 ACCIONISTAS MINORITARIOS: Tienen una participación de un porcentaje inferior en el capital social

3.4 ADMINISTRADORES: El Representante Legal, los Miembros de Junta Directiva, el Gerente y quienes de acuerdo con los estatutos ejerzan esas funciones.

3.5 ASAMBLEA DE ACCIONISTAS: Órgano máximo de la Compañía.

3.6 JUNTA DIRECTIVA: Órgano ejecutivo de la Compañía, representa a los accionistas.

3.7 GRUPOS DE INTERÉS: En el desarrollo del giro ordinario de sus negocios, OCUPAR TEMPORALES S.A. reconoce como principales grupos de interés a: los Accionistas, los Administradores, los Directivos, los Funcionarios, los Proveedores, los Clientes, el Mercado, los Órganos de Control Interno y Externo y las Agencias del Estado encargadas de ejercer vigilancia, inspección y control sobre las empresas de servicios temporales, las sociedades en general.

3.8 CLIENTE: Persona Jurídica/ Natural, que recibe el servicio de Ocupar Temporales S.A.

3.9 MIEMBRO DE JUNTA DIRECTIVA: Puede ser interno o externo, dependiente o independiente, y principal o suplente: El miembro de Junta Directiva interno tiene vinculación laboral con la Compañía. De Junta Directiva externo no tiene vinculación laboral con la Compañía, puede ser dependiente e independiente. Miembro externo dependiente, es consultor o proveedor de la Compañía. Miembro externo independiente, no tiene vinculación laboral con la Compañía OCUPAR TEMPORALES S.A., ni es consultor o proveedor de la misma.

3.10 CONFLICTO DE INTERÉS: Surge entre los intereses propios de un miembro de Junta Directiva y de las entidades y personas a él vinculadas y los intereses de la compañía y sus grupos de interés.

4. ORGANOS DE GOBIERNO DE LA COMPAÑÍA OCUPAR TEMPORALES S.A.

La compañía observa, acata y cumple criterios de RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL y las disposiciones establecidas en el Pacto Mundial de la

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS sobre los valores en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

La autoridad superior de la compañía es la Asamblea de Accionistas y en su seno se fijan las políticas y los criterios orientados a asegurar la consecución de los fines para los cuales fue constituida la compañía.

Para su dirección, administración y representación, la compañía cuenta con los siguientes órganos:

- Dirección de la Compañía:
- Asamblea General de Accionistas - Junta Directiva, como delegada de la Asamblea de accionistas.

Los miembros de la Junta Directiva y sus suplentes personales, son elegidos por la Asamblea de Accionistas para períodos de un (1) año, con remoción libre en cualquier momento.

La Asamblea de Accionista fija la retribución **de los miembros de la Junta Directiva**.

La representación legal de la sociedad y la gestión de los negocios sociales, están a cargo del Gerente.

Todos y cada uno de los órganos de la sociedad están comprometidos con los postulados del BUEN GOBIERNO CORPORATIVO y con su observancia, acato y cumplimiento.

Los Estatutos de la compañía fijan funciones y limitaciones para el ejercicio de la autoridad y establecen responsabilidades a quienes están investidos de facultades para tomar decisiones dentro de su ámbito de competencia.

De la misma forma los Estatutos establecen, que las decisiones que toma la Asamblea y la Junta Directiva puedan adoptarse por consenso, salvo en los casos en que expresamente se indique otro procedimiento.

La Asamblea de Accionistas delega a la Junta Directiva, cualquier facultad de las que se reserva, salvo aquellas cuya delegación está prohibida por la ley, o que por su naturaleza no fueren delegables.

A la Junta Directiva le corresponde ejecutar lo establecido por la Asamblea de Accionistas, y a la Gerencia lo establecido por la Asamblea y la Junta Directiva, pero en todo caso, de acuerdo con los Estatutos y las orientaciones y directrices que fije la Asamblea.

La Junta Directiva puede delegar en el Gerente cuando lo juzgue oportuno, para casos especiales o por tiempo limitado, alguna o algunas de sus funciones, salvo aquellas cuya delegación está prohibida por la ley, o que por su naturaleza no fueren delegables.

5. MEDIDA DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

5.1 PRINCIPIOS

OCUPAR TEMPORALES S.A. fortalece la confianza y garantiza la relación con los grupos de interés relevantes con los siguientes principios:

5.1.1 Liderazgo

Los Directivos y Funcionarios de la Compañía Ocupar Temporales S.A., están llamados a ser líderes e inspiradores de sus equipos a través de la vivencia de los valores corporativos de integridad, compromiso y servicio, a ejercer desde la ética y los principios definidos en este manual sus actuaciones con equidad y responsabilidad.

El Líder Ocupar interviene de manera inmediata en las situaciones que vayan en contra de: la ley, las normas y políticas de la organización, la convivencia laboral, la confidencialidad de la información. Así mismo, tiene la responsabilidad de informar oportunamente a la Dirección General las actuaciones que no respeten el código de conducta y a tomar las acciones que se definan.

5.1.2 Principio de Prudencia

Requiere en cada uno y todos los colaboradores guardar confidencialidad de la información a cargo y del grupo empresarial, teniendo presente no conlleve encubrir y colaborar con actos contra la buena fe de los terceros, enriquecimiento ilícito, lavado de activos o cualquier otra actividad ilegal

5.1.3 Principio de legalidad

Inherente en toda actividad, debe ejercitarse respetando la Constitución, las leyes y las normas internas de la Compañía OCUPAR TEMPORALES S.A., clientes, proveedores y grupos de interés.

5.1.4 Principio de colaboración

El equipo de OCUPAR TEMPORALES S.A., respeta incondicionalmente los convenios nacionales e internacionales que el Estado define en prevención, detección y reporte de acciones que involucren actividades delictivas.

5.2 VALORES

5.2.1 Ética Empresarial

Presente de manera permanente. Es una norma que establece una conducta acorde con los principios y valores definidos y divulgados en la Compañía, deseable y practica de manera individual y consecuentemente grupal.

La Compañía Ocupar Temporales S.A., representada por su recurso humano, adopta un comportamiento en consonancia con los preceptos éticos en todas las actividades y negocios.

La Conducta ÉTICA, busca resolver dilemas o disyuntivas que surgen en las actividades cotidianas que desarrolla cada colaborador vinculado con la compañía,

La compañía propende por directrices éticas en pro de fortalecer la

coherencia (Integridad, honestidad y transparencia).

La vigencia de la ÉTICA en la vida de la compañía, además de ser una responsabilidad con el bien común, constituye un compromiso individual con el respeto. Todo lo anterior consecuentemente fortalece la credibilidad y la confianza de la comunidad en la compañía.

5.2.2 Buena Fe

Pilar básico y fundamental en las relaciones y negocios de la Compañía OCUPAR TEMPORALES S.A. con las autoridades, clientes, proveedores, Empresas de la competencia y el mercado en general.

Principio general de derecho, estado mental de honradez, convicción en cuanto a exactitud de un asunto, hecho, opinión y título de propiedad, siendo exigible a las partes que intervienen en todo acto, negociación, contrato o proceso, la observancia de una conducta íntegra en relación con las partes interesadas.

5.2.3 Moral Empresarial

En Ocupar Temporales S.A., la MORAL está presente de manera diaria y permanente. Entendiéndose la MORAL como la conducta práctica que se adopta frente a la norma ÉTICA.

En OCUPAR TEMPORALES S.A., las normas morales, individuales o colectivas a las que se deben sus Accionistas, Administradores, Directivos y Funcionarios, buscan que los cánones ÉTICOS coincidan con la MORAL EMPRESARIAL que observa la compañía y todos sus vinculados, de manera que los usos y las prácticas desarrollados, no desafíen ni contravengan los preceptos ÉTICOS y MORALES que establecen las leyes, los protocolos sociales y las buenas costumbres comerciales.

5.2.4 Transparencia

En OCUPAR TEMPORALES S.A. los comportamientos éticos, íntegros, honestos y coherentes los Directivos y Funcionarios, son fundamentales en el manejo y flujo de la información interna siendo cierta, confiable, creíble, clara completa y accesible a todos los grupo de interés de la compañía.

La transparencia en la compañía Ocupar Temporales S.A., refleja su

responsabilidad corporativa, resultado de su voluntaria y propia autorregulación, siempre en busca de mejorar la calidad del servicio, el bienestar de la comunidad, la economía, la conservación y la sostenibilidad del medio ambiente, logrando con ello, el mejoramiento paulatino de la reputación corporativa mediante la consecución de la confianza, entendida como un valor añadido que ayuda a lograr reconocimiento, crecimiento y posicionamiento.

La Transparencia es un elemento insustituible; genera confianza y certeza entre todos los grupos de interés y entre todos los que de alguna manera tienen relaciones internas o externas con la compañía.

La Transparencia, imperativo categórico, en la compañía, va más allá del mero cumplimiento de las leyes; busca el respeto, el logro y autorrealización.

5.2.5 Competencia Leal

En la Compañía OCUPAR TEMPORALES S.A. el ejercicio de la competencia leal, las buenas prácticas empresariales y responsabilidad social empresarial, es el soporte en el cual se apoyan todas sus actuaciones en el Mercado. La COMPETENCIA LEAL le permite la oferta y prestación de servicios de mayor calidad a precios favorables para atender de manera adecuada y satisfactoria las necesidades del Mercado. Es inadmisibles cualquier tipo de acción encaminada a deteriorar la imagen y la percepción que se tiene de las empresas que participan en el mercado o para crear confusión en sus actividades comerciales, con el ánimo de obtener un provecho o una ventaja indebida, y con ello, aumentar la participación en el mercado o debilitar la competencia.

La compañía Ocupar Temporales S.A., se abstiene de ofertar servicios irrealizables a precios que comprometan la sostenibilidad económica de sus operaciones y con ello se desfigure la confianza y la estructura de precios del mercado.

LA COMPETENCIA LEAL conquista nuevos clientes y conserva los existentes. Esto a su vez, permite a los consumidores acceder a productos de mejor calidad y consecuentes precios favorables.

OCUPAR TEMPORALES S.A., acoge, adapta y emplea los medios leales, avanzados e idóneos para permanecer en el mercado con un gradual

aumento de participación.

La compañía Ocupar Temporales S.A. vela por el cumplimiento cabal de las normas que regulan y garantizan la libre y leal competencia del mercado, y mantiene estrictos controles sobre la conducta de los Directivos, y Funcionarios que tienen bajo su responsabilidad la gestión de mercadeo y comercialización de servicios., en el suministro de Talento Humano, Trabajadores en misión.

5.2.6 Buenas Prácticas Empresariales

Asociadas a cualquier actuación, proceso o procedimiento orientado a mejorar de manera significativa, el servicio que ofrece la compañía Ocupar Temporales S.A., consecuente aumento de celebración de negocios justos, estables y rentables, sin desmedro de los derechos de los contratantes, de terceros, del medio ambiente y de los funcionarios que materializan la prestación del servicio.

OCUPAR TEMPORALES S.A., promover y mantener la mayor flexibilidad organizacional para mantener a la vanguardia ante los cambios tecnológicos, siempre adoptar nuevas formas y sistemas de hacer más eficiente el servicio, logrando la versatilidad que demanda el mercado.

De igual manera Ocupar Temporales S.A. promueve la creación de equipos de trabajo alineados con los objetivos estratégicos de la compañía, con una cultura única e integral, cohesión de todos los funcionarios de la compañía.

La promoción del liderazgo y el empoderamiento de cada funcionario, con base en su formación, y permanente capacitación y entrenamiento, hace también parte esencial de las BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES de la compañía, lo que contribuye a mejorar el desempeño individual y colectivo, facilita el logro y la consecución de las metas y los resultados pretendidos. Para asegurar los cometidos corporativos, la compañía mantiene un sistema de seguimiento y verificación que permite establecer la alineación de la estrategia empresarial con la estrategia del talento humano, de manera que todas las gestiones que realizan los funcionarios, armonizan con las metas de la compañía.

5.2.7 Responsabilidad

En OCUPAR TEMPORALES S.A., RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL es “Hacer negocios basados en principios éticos apegados a la ley.

La decisión de hacer negocios rentables de manera ética y basados en la legalidad, es un valor y a su vez, una decisión estratégica, como quiera que con esto se genera mayor productividad a través de mejores condiciones para el cliente interno y externo, lo que conduce a mejor retención de talentos y por ende a menores índices de rotación de ellos y de clientes.

La política de RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL permite una mayor lealtad de nuestros clientes, satisfacer sus necesidades, un lugar donde transmiten sus necesidades y no conformidades.

La RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL facilita el acceso a mercados, cumplimiento satisfactorio de estándares y certificaciones exigidas por mercados cada día más cuidadosos en sus contrataciones.

La compañía Ocupar Temporales S.A. está comprometida con la realización de acciones que demuestran sincero respeto por las personas, comunidades, las minorías, el medio ambiente y la sociedad en su conjunto; acciones con sensibilidad social, sentido de pertenencia y arraigo comunitario, elementos que construyen una mejor reputación que nos garantiza, mayor sostenibilidad en el tiempo, reducción de riesgos, prevención de situaciones que pueden llegar a afectarnos, mayor agilidad para reaccionar y adaptarnos a los cambios, y generación de mayores niveles de aprecio y confianza.

En OCUPAR TEMPORALES S.A., es decisión incorporar la RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL en el giro ordinario de su servicio.

Una cultura que permite mayor sostenibilidad a lo largo del tiempo y mayores posibilidades de crecimiento económico.

La Responsabilidad Social Empresarial en la compañía Ocupar Temporales S.A., es un compromiso a favor del equilibrio entre el crecimiento económico, el bienestar social, el aprovechamiento de los recursos naturales y el medio ambiente, equilibrio vital para la operación.

En OCUPAR TEMPORALES S.A. con la divulgación y respectiva acción, contribuimos en la solución de retos como sociedad y con ello un entorno más estable y próspero. Realizar programas sociales y beneficios para nuestros funcionarios, la comunidad, el medio ambiente y en general, para los diversos grupos de interés, es tema prioritario como parte integral de nuestra política de empresarial.

5.2.8 Conflictos de interés. Principios y Medidas

En OCUPAR TEMPORALES S.A., el CONFLICTO DE INTERÉS ocurre en situaciones en las que un Directivo o Funcionario, en razón de su actividad o del cargo que ocupa, enfrenta distintas alternativas de conducta o decisión con relación a intereses contrapuestos e incompatibles entre sí, ninguno de los cuales puede privilegiarse en atención a sus obligaciones legales, laborales o contractuales.

La compañía establece que las situaciones que puedan dar lugar a CONFLICTOS DE INTERÉS deben ser evaluadas y resueltas de acuerdo con las características propias y puntuales de cada caso. Sin embargo, y con el ánimo de prevenir la ocurrencia de ellos, la compañía ha establecido, que en toda situación en la que se presente duda en relación con la posible existencia de un posible CONFLICTO DE INTERÉS, es atendida como si existiera, evaluada de manera prudente y juiciosa para establecer si existe.

Generalmente los CONFLICTOS DE INTERÉS pueden ser permanentes u ocasionales. Siendo permanentes, cuando una persona o un funcionario se encuentra en una inhabilidad, incompatibilidad para ejercer un cargo o se encuentre impedido para tomar decisiones en relación con la compañía. A su vez, los ocasionales, por ser transitorios no siempre hacen que una persona o funcionario esté sujeto a una inhabilidad o incompatibilidad permanente.

Por ser OCUPAR TEMPORALES S.A. una sociedad de familia, en razón a que entre todos sus Accionistas existe vínculo de consanguinidad y siendo esto

posible por ministerio de la ley, algunas situaciones que se presentan en sociedades que no son de familia y que configuran CONFLICTO DE INTERÉS, no lo son en la compañía.

Por lo anterior, no se nombran ni eligen como Administradores de la compañía a personas que se encuentren en una situación de CONFLICTO DE INTERÉS permanente, salvo el hecho antes mencionado de ser la compañía una sociedad de familia, cuando dicho conflicto permanente esté relacionado con funciones esperadas de su cargo.

Los miembros de la Junta Directiva que se encuentren incurso en CONFLICTO DE INTERÉS o consideren que puedan llegar a estar en uno, deben proceder de inmediato informarlo a los demás miembros de la Junta Directiva, de ser el Gerente a la Junta Directiva, de ser Directivo ante la Gerencia y de ser Funcionario ante su superior jerárquico quien debe de inmediato comunicarlo a la Gerencia, y en todo caso, abstenerse de participar en la discusión y decisión del asunto que genere la situación de CONFLICTO DE INTERÉS.

La decisión sobre la presencia del Conflicto de Interés debe ser tomada por los demás miembros de la Junta Directiva y de tratarse de Directivo o Funcionario por la Gerencia de la compañía.

En los casos en que el Gerente de la compañía pueda verse enfrentado a un posible CONFLICTO DE INTERÉS originado en situaciones personales o de sus vinculados, debe informarlo inmediatamente al Presidente de la Junta Directiva, quien orienta el manejo de la situación y su escalamiento al pleno de la Junta Directiva.

En cualquier evento en el que un Directivo o Funcionario, advierta que en el ejercicio de sus funciones o por la relación que tenga con sus partes relacionadas o vinculados pueda verse enfrentado a un posible CONFLICTO DE INTERÉS, informa de tal situación de manera completa y detallada la situación en forma inmediata a su superior jerárquico, quien evalúa

preliminarmente la existencia del eventual CONFLICTO DE INTERÉS e informa de inmediato a la Gerencia, quien adopta mecanismos encaminados a administrar el conflicto y resolverlo.

En todo caso, si un Funcionario llega a considerar, que existe una situación, que en atención a su particularidad, relevancia o impacto amerita ser puesta en conocimiento de la Gerencia, debe informarlo a su superior jerárquico, quien a su vez lo debe comunicar a la Gerencia para determinar si hay lugar a conflicto y establezca la manera de administrar o solucionar el conflicto.

Como antes se precisó, toda situación que presente duda por parte del Gerente, de un Directivo o un Funcionario, en relación con la posible existencia de un CONFLICTO DE INTERÉS debe atenderse como si éste existiera.

Las situaciones en que se presenten CONFLICTOS DE INTERÉS, deben ser reveladas en la Asamblea de Accionistas, mediante su inclusión en el Informe de Gestión que el Gerente debe presentar. Asimismo, el Gerente debe incorporar en su informe todos los hechos importantes relacionados con la vigencia y aplicación del CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO y la ocurrencia de CONFLICTOS DE INTERÉS.

6. SISTEMAS DE CONTROL INTERNO Y ÓRGANOS DE CONTROL.-

Como sociedad anónima cerrada, la compañía Ocupar Temporales S.A. está sometida a la vigilancia, inspección y control de la Superintendencia de Sociedades; por tener como objeto social la prestación de servicios temporales al Ministerio de Trabajo, así como a otras agencias del Estado, entre ellas, la DIAN.

La compañía Ocupar Temporales S.A., cuenta con un SISTEMA DE CONTROL INTERNO que busca proveer una seguridad razonable en cuanto

al logro de los objetivos de eficiencia, eficacia y economía en sus operaciones, de confiabilidad en la información financiera, de cumplimiento en las leyes y demás regulaciones que le sean aplicables así como las propias de la sociedad.

EL CONTROL INTERNO busca la preservación y vigencia de los principios que orientan los procesos y procedimientos, contempla la inspección, la vigilancia y control de ellos, así como la realización de investigaciones internas o externas ante eventuales hechos o circunstancias que comprometan esos principios, las cuales deben ser concluyentes y tener consecuencias en términos de reconvención, corrección o sanción.

Las normas de orden público de forzoso cumplimiento y los Estatutos de la compañía, establecen las normas que regulan la Revisoría Fiscal y la Auditoría Interna delegada por la Gerencia como órganos de control.

La Revisoría Fiscal elegida por la Asamblea de Accionistas, ejerce funciones de supervisión con total independencia frente a los Administradores y Directivos de la sociedad, con libertad de criterio, de acceso a la evidencia y de opinión, estando todos los funcionarios de la sociedad obligados a apoyar y facilitar su labor.

En la designación de la Revisoría Fiscal, los Accionistas percatarán que la persona designada se desempeñe con total y absoluta independencia ante los administradores o ante cualquier persona vinculada a la sociedad. Teniendo en cuenta no tenga relación con la compañía Ocupar Temporales S.A. en casos como: Accionistas/Sociedad sometida a su control.

El cargo de Revisoría Fiscal debe ser elegible.

Personas ligadas por matrimonio o parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad, primero civil o segundo de afinidad; consocios de los administradores y funcionarios directivos, Tesorero, Auditor, Contador de la misma sociedad, así como quienes desempeñen en la misma compañía o en sus sociedades subordinadas cualquier otro cargo.

Quien sea elegido como Revisor Fiscal no puede desempeñar en la misma sociedad ni en sus sociedades controladas ningún otro cargo durante el

periodo para el que fue elegido.

7. SISTEMAS DE EVALUACIÓN.-

En Ocupar Temporales S.A. la EVALUACIÓN permanente de la gestión de sus funcionarios, es componente fundamental de su política directiva y administrativa, está presente en todas sus actividades, siendo la evaluación indispensable en el mejoramiento continuo de la gestión.

La EVALUACIÓN es: - objetiva - carente de subjetividad, afectaciones, indebidas influencias o especiales consideraciones; - debe medir de manera cuantitativa y cualitativa la capacidad, el compromiso, la dedicación, el desempeño, el rendimiento y los resultados de cada funcionario, así como la alineación de su gestión con los objetivos estratégicos de la compañía.

Una EVALUACIÓN eficiente debe establecer, si los cometidos propuestos fueron alcanzados, de manera que suministre información útil para determinar ajustes y correctivos. Permitir evaluar la eficacia de los procesos de la compañía y la participación de los funcionarios en ellos. Debe reconocer los logros y las contribuciones de los funcionarios y estímulos para ellos.

Los sistemas de EVALUACIÓN de los funcionarios permiten a la compañía en cabeza de la Alta Dirección (Administradores), medir el desempeño en el trabajo y estructurar un sistema justo de aumentos y ascensos. De igual manera: Ayudar a los funcionarios a mejorar su desempeño y contribuir a que la compañía reestructure los roles y las funciones asignadas a los funcionarios. Eventualmente revelar prácticas laborales desactualizadas o ineficientes que restan competitividad a la compañía.

OCUPAR TEMPORALES S.A. busca de manera permanente mejorar los SISTEMAS DE EVALUACIÓN de los Funcionarios, para hacerlos más eficientes, siempre buscando mejorar y estimular la gestión que desarrollan y con ello también la gestión de la empresa.

8. DEBERES DE LOS ADMINISTRADORES, DIRECTIVOS Y FUNCIONARIOS.-

Los Administradores, los Directivos y los Funcionarios están en el deber de comunicar de inmediato y de manera amplia y detallada, ante quien corresponda:

A. Cualquier situación de CONFLICTO DE INTERESES en la que pueda estar involucrado o de la que tenga conocimiento, y de estar directamente implicados, deberán abstenerse de participar en la deliberación y toma de decisiones.

Cualquier ofrecimiento de obsequios o regalos, en dinero o en especie, viajes, pagos, o cualquier otra manifestación similar que pueda involucrarlos en un CONFLICTO DE INTERESES, con clientes, proveedores, contratistas, representantes de entidades públicas o privadas y en general de cualquier persona natural o jurídica

B. Cualquier situación que pueda comprometer la observancia, acto y cumplimiento de ésta o de otra disposición del CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO.

Asimismo, todos los Administradores, Directivos y Funcionarios deben brindar toda la colaboración en el suministro de información o en la realización de pruebas u otras labores de supervisión de la Gerencia, la Auditoría Interna y la Revisoría Fiscal.

9. MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO.-

Toda violación a los procedimientos y normas contenidas en el presente Código por parte de los Administradores, Directivos y Funcionarios, bien sea de forma activa o por omisión de sus deberes, acarrea para quien la infringe, la imposición de las sanciones que correspondan en cada caso, de conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, el

Reglamento Interno de Trabajo, y la normatividad vigente, sin perjuicio de las acciones de responsabilidad de carácter civil o penal a que haya lugar, las cuales serán adelantadas por el Representante Legal de la compañía.

Para efectos de graduar la sanción, se toman en cuenta factores tales como reincidencias, pérdidas para la compañía o para sus proveedores o clientes.

A partir de la fecha de promulgación del presente CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO, dicha previsión es parte de los Contratos de Trabajo respectivos de todos los Administradores, Directivos y Funcionarios de la compañía.

Cualquier Administrador, Directivo o Funcionario puede presentar solicitudes por medio de su superior jerárquico, cuando considere incumplimiento de lo previsto en el CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO, y en estos casos, los Administradores de la compañía en asocio con la Gerencia y la Auditoría Interna, emiten respuesta clara y suficiente al solicitante, con la mayor diligencia y oportunidad.

Los Accionistas pueden presentar quejas y reclamaciones ante el Revisor Fiscal, por el incumplimiento de lo previsto en el CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO.