



PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN
GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

ALVARO COVELLI CARDONA

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL
PEREIRA
2015



PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN
GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

ALVARO COVELLI CARDONA
Código: 1.088.256.626
e-mail: covelli110@yahoo.com

PROYECTO DE GRADO

DIRECTOR DEL PROYECTO

ING. LEONEL ARIAS

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL
PEREIRA
2015

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar quiero agradecer a Dios, quien abrió para mí una ventana de oportunidades y me dio la fuerza para tomarlas y vivirlas plenamente, a mis padres, Luz Mary y Álvaro, por su apoyo constante, por todas las enseñanzas que me han brindado y por sobretodo nunca rendirse conmigo. Sin ellos, no hubiese logrado convertirme en la persona que soy.

También quiero agradecer a mi hermano David y esposa Paola por su apoyo incondicional, por tantas palabras de aliento y por su búsqueda implacable de oportunidades para mí. Demostrando ser, en este camino, un pilar fundamental, que me ayudó a derribar grandes obstáculos.

A los ingenieros Leonel Arias y Jimmy Gómez, asesores, por su paciencia, tiempo y consejos para realizar el mejor trabajo.

Este logro demuestra que la vida sigue, que las oportunidades hay que tomarlas y aunque vengan tiempos desalentadores, siempre vendrán mejores y más felices momentos.

CONTENIDO

1. INTRODUCCION

2. DEFINICION DEL PROBLEMA

2.1. Planteamiento del Problema

2.2. Formulación del Problema

3. JUSTIFICACION

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo general

4.2. Objetivos específicos

5. MARCO DE REFERENCIA

5.1. Marco Teórico

5.2. Marco Conceptual

5.3. Marco Geográfico

6. GOBIERNO CORPORATIVO

6.1. Qué es Gobierno Corporativo

6.2. Historia del Gobierno Corporativo en el mundo

6.3. Mecanismos internos y externos de los Gobierno Corporativo

7. MARCO DE REFERENCIA

4.1. Marco Teórico

4.2. Marco Conceptual

4.3. Marco Geográfico

8. GENERALIDADES

8.1. Historia de la empresa

8.2. Filosofía de la empresa

8.3. Compromiso con el código de buen gobierno

9. ORGANOS SOCIALES

5.1. Asamblea general de accionistas

9.1.1. Composición

9.1.2. Información de socios

9.1.3. Negociación de acciones

9.1.4. Facultades y atribuciones

9.1.5. Reuniones

9.1.6. Quórum y mayorías

9.1.7. Presidencia de las reuniones y elaboración de actas

9.2. Junta Directiva

9.2.1. Composición y elección.

9.2.2. Facultades y atribuciones

9.2.3. Reuniones

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

9.2.4. Remuneración

9.3. Representante Legal

9.3.1. Funciones

9.3.2. Remuneración

9.4. Revisoría Fiscal

9.4.1. Elección

9.4.2. Funciones y atribuciones

9.4.3. Responsabilidades

9.4.4. Inhabilidades e incompatibilidades

9.4.5. Remuneración

10. CONTROL INTERNO

10.1. Órganos de Control Interno

10.1.1. Asamblea general de accionistas

10.1.2. Junta Directiva

10.1.3. Representante Legal – Gerencia

10.1.4. Revisión Gerencial

10.1.5. Evaluación y control del riesgo de la empresa

10.1.6. Auditoría Interna

11. CONTROL EXTERNO

12. POLITICAS GENERALES DE LA EMPRESA

12.1. Política de Gestión Humana

12.1.1. Selección de personal

12.1.2. Remuneración de personal

12.1.3. Evaluación y reconocimiento de personal

12.1.4. Seguimiento y Control de personal

12.2. Política de Calidad

12.3. Política de seguridad y salud ocupacional – SySO

12.4. Política de gestión ambiental

12.5. Política de prevención de actividades ilícitas

12.6. Política para la realización de operaciones con partes vinculadas

12.7. Política para la ejecución de operaciones que representen enajenación global de activos

12.8. Política de Segregaciones

12.9. Política de sucesión de los cargos directivos relevantes

12.10. Políticas generales por proceso

12.10.1. Proceso de Gerencia

12.10.2. Proceso de Sistemas de gestión

12.10.3. Proceso de Logística

12.10.4. Proceso Financiero

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

12.10.5. Proceso de Sistemas y Mantenimiento

12.10.6. Proceso de Facturación

12.10.7. Proceso de Contabilidad

13. DIRECTRICES DE MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES

13.1. Prevención del conflicto de intereses

13.1.1. Deberes de los accionistas

13.1.2. Deberes de los empleados, administradores y directivos

13.1.3. Prohibiciones de los accionistas

13.1.4. Prohibiciones de los empleados, administradores y directivos

13.2. Sanciones

14. CONCLUSIONES

15. RECOMENDACIONES

16. BIBLIOGRAFIA

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

RESUMEN

El **CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO** ha sido un tema que ha ganado cada vez más importancia en el mundo corporativo. Pese a que sus comienzos en términos de discusión formal datan de mediados de los años 70, el concepto subyacente tiene sus raíces de muchos antes. El problema se origina por la teoría de agencia, que expone un conflicto de interés entre accionistas y proveedores.

Existen varias definiciones de código de buen gobierno, pero todas apuntan a un sistema de mecanismos internos y externos que atenúan el problema de agencia entre los distintos participantes en de la gran empresa moderna. Entre algunos factores que pueden configurar la seriedad de las relaciones dentro de la empresa se encuentran los sistemas legales, los cuales darán pie a la importancia relativa que tengan tanto mecanismos externos, como el mercado, y mecanismos internos como lo es el directorio.

ABSTRACT

CODE OF GOOD GOVERNANCE has been an issue that has gained relevance in the corporate world. Although its beginnings in terms of formal discussion dating from the mid- 70s, the underlying concept is rooted in many before. The problem is caused by agency theory, which exposes a conflict of interest between shareholders and suppliers.

There are several definitions about a “Code of good governance”, but all of them point to a system of internal and external mechanisms that mitigate the agency problem between stakeholders in the modern corporation . Some factors that can configure the seriousness of relations within the company are legal systems, which will consider the relative importance of both external and internal mechanisms, as the market or the management respectively.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

1. INTRODUCCION

El tema del gobierno corporativo ha cobrado especial importancia en los últimos años como consecuencia de los escándalos financieros de principios de siglo en EEUU y Europa y las recientes crisis financieras. Estos escándalos provocaron la pérdida de credibilidad en la información divulgada e hicieron surgir dudas acerca de cómo las empresas estaban siendo gobernadas.

En un comienzo, Berle y Means (1932) señalaron que las corporaciones estaban creciendo de tal manera, que la propiedad y el control se estaban separando, idea planteada por Adam Smith (1776). La justificación a esta afirmación radica en que los accionistas de las empresas transadas públicamente llegan a ser tantos, que no son capaces en conjunto de tomar decisiones diarias para la correcta operación del negocio.

En este contexto se vio necesario reforzar las estructuras de gobierno empresarial de modo que se mejorara el control sobre las actuaciones gerenciales y se asumieran responsabilidades por las actuaciones. De este modo, aparece el gobierno corporativo como el mecanismo que va a permitir asegurar un mayor control sobre la gestión y una mayor protección de los intereses de los inversores. Se define como el sistema a través del cual las empresas van a ser dirigidas y controladas y se basa en un conjunto de principios y normas que comprende dos elementos básicos: por un lado la estructura que adopta, que va a determinar cuál es la distribución de derechos y responsabilidades entre el cuerpo directivo, los accionistas y el consejo de administración; y, por otro, los procedimientos necesarios para la toma de decisión en cuestiones estratégicas y corporativas.

La mayoría de países, conscientes de la importante necesidad de que se mejoren las prácticas de buen gobierno para mejorar la confianza en las organizaciones y asegurar que se alcanza el cumplimiento de los objetivos de las empresas y el logro de unos mayores niveles de desempeño; El principal objetivo es mejorar la transparencia informativa sobre la gestión y los mecanismos de gobierno, lo que repercutirá en un mejor desempeño por parte de las empresas. Estos mecanismos cobran especial importancia en países donde existe un entorno legal e institucional débil y donde las características del mercado, la cultura y la competencia no tienen un control muy estricto, Por tanto, ya sea por las ventajas derivadas de tener un buen gobierno, por la presión social que ha generado a partir de los escándalos financieros o por exigencia del marco legal, el gobierno corporativo ha adquirido una mayor importancia. De este modo, en las empresas se han creado estructuras organizativas dirigidas a asegurar buenas prácticas corporativas y en ocasiones a adoptar códigos de buen gobierno y/o buenas prácticas.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

2. DEFINICION DEL PROBELA

2.1. Planteamiento del Problema

Los fenómenos en todos los sectores de la economía; tanto en el ámbito público como privado en Colombia, es el de confundir la administración con gobierno y toma de medidas con política.

Se toman objeciones para atender un problema o llevar a cabo una reforma coyuntural, pero la toma de medidas es todo lo contrario a una política corporativa que signifique planeación a mediano y largo plazo para que la corporación crezca con fundamento a su misión, su visión y sus objetivos.

A pesar de los actuales programas que se vienen desarrollando, tendientes al mejoramiento de la calidad de la gestión entidad–usuario en el sector público, aún existe un alto grado de ineficiencia que afecta tanto a los usuarios, como al desempeño de las entidades públicas en gran parte a que las medidas implementadas no se aplican o ello se hace sólo de manera temporal, debido principalmente a fallas en los mecanismos de control interno de cada entidad.

Colombia es un país de oportunidades donde los empresarios son conscientes del mundo competitivo en el que se vive, para ello buscan mecanismos que les permita sobresalir en los diferentes mercados. Es importante que se empiece a manejar el concepto de Gobierno Corporativo en las empresas Colombianas, en buena hora, diferentes organismos del país, dieron iniciativa al concurso 'Gobierno Corporativo en Construcción' con la participación voluntaria de un número de empresas nacionales, donde estudiantes de pregrado y posgrado de diferentes universidades y carreras, construyen el CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO para una de las empresas inscritas, todo con el propósito de avanzar en procesos y actos propios de gobernabilidad corporativa, desarrollando una sólida cultura corporativa interna, identificada sobre una ética y valores que estén acordes con esos modelos actualizados.

De manera práctica hemos adelantado la aplicación del concepto de Buen Gobierno Corporativo a la empresa INTERANDINA DE CARGA S.A, que si bien no es de las características de la corporación que capta recursos monetarios del mercado de valores, sí representa un ejemplo de empresarios que creen en la necesidad de crecer, rentar y sobrevivir en un mundo altamente competitivo como lo es, él de las “empresas logísticas” y en el cual la transparencia, los valores y principios en su actuar son clave para crear confianza en sus principales grupos de interés como clientes y proveedores, principalmente.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

2.2. Formulación del Problema

INTERANDINA DE CARGA S.A. trata de identificar los problemas atinentes al Gobierno Corporativo que afectan la gestión política de la empresa y a partir de ese diagnóstico proponer un modelo que atienda los requerimientos específicos de esta área

¿Es necesario implementación del código de buen gobierno para la empresa interandina de carga s.a. Con el fin de mantener a la empresa con altos estándares de transparencia y valores y de esta manera dar confianza a sus principales clientes?

3. JUSTIFICACION

La investigación a realizar se justifica a partir de varios aspectos como son: En primer lugar, en el ámbito teórico – académico el estudio de los elementos involucrados para la implementación de un código de Gobierno Corporativo en una empresa de logística colombiana. Así mismo, constituye una posibilidad para aplicar los conocimientos teóricos y metodológicos adquiridos durante el desarrollo del pregrado.

De igual manera da referencia al área de Gobierno Corporativo como materia de conocimiento, a partir de la identificación de los elementos y problemas de gobierno de la gestión en INTERANDINA DE CARGA S.A, es posible determinar los requerimientos que se originan en la aplicación del Gobierno Corporativo en el con ello una contribución en relación con las premisas teóricas y metodológicas área específica de la gestión de empresas prestadoras de servicios, posibilitando del área de Gobierno Corporativo.

Siendo consecuentes con lo anterior, la realización del estudio propuesto también puede ser justificada desde el ámbito socioeconómico, ya que al acercar el quehacer intelectual y profesional de los estudiantes de ingeniería industrial a la realidad empresarial del país y hacer de los problemas de dicho sector un campo de competencia propio para proyectos de grado.

De esta manera quedaría delimitada claramente la función social del área de estudio, Gobierno Corporativo, como gestora de los manejos que se dan a las diversas operaciones de gestión a nivel de lo público y privado. Ello contribuiría al mismo tiempo, sin lugar a dudas, a disminuir el margen de ineficiencia en las empresas en Colombia, con el consecuente mejoramiento de la gestión, la confiabilidad y las finanzas.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

Por último, por la especificidad del problema planteado, la presente investigación genera unas necesidades de tipo metodológico cuya resolución puede servir para estructurar premisas que sirvan de guía en investigaciones posteriores, tanto en el mismo tema y contexto, como en otros diferentes.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Diseñar un código de Buen Gobierno Corporativo a la empresa INTERANDINA DE CARGA S.A.

4.2. Objetivos Específicos

Implementar el código de buen Gobierno Corporativo, con todos los pasos que este incluye.

Identificar los problemas de gestión que se presentan en la empresa INTERANDINA DE CARGA S.A.

Definir estructura organizacional para la empresa INTERANDINA DE CARGA S.A., por medio del concepto de código de buen Gobierno Corporativo.

Implementar control interno a todos los procesos que hagan parte de la organización.

5. MARCO DE REFERENCIA

5.1 Marco Teórico.

El tema de Gobierno Corporativo se origina con la idea de la empresa moderna. Se identifica inicialmente con la delegación del poder sobre la toma de decisiones hacia administradores distintos a los dueños.

El Gobierno Corporativo ha evolucionado de un concepto financiero, relativo al retorno sobre la inversión, esperado y exigido por los inversionistas, a uno que incluye aspectos relativos al diseño de la organización misma y que según la definición de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) tiene que ver con los medios internos por los cuales las corporaciones son operadas y controladas.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

En 1976 Jensen y Meckling publican un artículo donde formalizan el problema de agencia y dan origen a la investigación moderna sobre Gobierno Corporativo en el ámbito económico. En su artículo, Jensen y Meckling (1976) establecen que un gerente cuya propiedad sobre la empresa que orienta es inferior al 100% tiene conflictos de interés con el propietario puesto que existen beneficios privados de control que son obtenidos por el gerente en desmedro de la riqueza de los propietarios.

El informe Cadbury (1992), de G. B., fue el inicio y el referente de los esfuerzos realizados por organizaciones gremiales para mejorar el clima de inversión en diferentes países del mundo. Puede decirse que este reporte desató una fiebre entre las comunidades empresariales de diferentes países por el tema de Gobierno Corporativo, que se unió a la amplia discusión que la academia realizaba desde tiempo atrás. Diferentes países han publicado guías, que podemos agrupar como “Códigos de Buen Gobierno”, las cuales proveen recomendaciones en temas tales como compensación de ejecutivos y relaciones y roles entre las contrapartes, especialmente de la junta directiva. En años más recientes la OCDE (1999) publicó sus Principios de Gobierno Corporativo, los cuales también han recibido amplia difusión. Colombia se ha unido a estos esfuerzos con la reciente publicación del Código Marco de Buen Gobierno de Confecámaras (2002).

- **Importancia y beneficios de las buenas prácticas del Gobierno Corporativo para Colombia.**

En los últimos años se ha avanzado bastante en clarificar las relaciones entre gobierno corporativo, desarrollo financiero y crecimiento económico de un país. El buen gobierno corporativo se asocia en gran medida a la protección que tienen los proveedores de fondos a las empresas, y se considera uno de los elementos importantes del desarrollo financiero (la protección efectiva a los proveedores, existencia de leyes y capacidad de hacerlas cumplir, se ha encontrado que está altamente correlacionada con medidas de profundidad de los mercados financieros). La relación entre el desarrollo del mercado financiero y el crecimiento económico se ha corroborado que es directa y estrecha.

Mercados financieros más desarrollados permiten que las empresas tengan un acceso más amplio a recursos financieros y a un costo menor, lo cual redundará en mayores tasas de crecimiento y generación de empleo.

Algunos de los más influyentes estudios recientes muestran que Colombia tiene índices bastantes bajos de Gobierno Corporativo y desarrollo financiero.

La Porta, López de Silanes, Shleifer y Vishny (1997) (citado frecuentemente como LLSV), al indagar acerca de la habilidad de las compañías en diferentes países para conseguir fondos en la forma de patrimonio o deuda, encuentran que esta está asociada con el tamaño y la estrechez de los mercados financieros. Los países con los

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

mercados más pequeños y estrechos resultan, en su estudio, ser aquellos con una protección más pobre al inversionista (medida tanto por el carácter de las leyes como por la habilidad de hacerlas cumplir). Para alcanzar sus conclusiones LLSV estudian una muestra de 49 países, entre los que se encuentra Colombia. La tabla siguiente presenta la calificación que obtuvo nuestro país en cada una de las variables. Para ayudar a una comprensión mayor de la situación del país en esta tabla se presentan también los datos de Estados Unidos, Singapur y Chile y del promedio de las 49 empresas estudiadas (las definiciones dadas por los autores se transcriben al final de la tabla, en ocasiones de manera resumida). Al observar los resultados de las primeras tres variables se nota que Colombia está muy por debajo de los otros países y del promedio. Las últimas 4 variables muestran las variables de Gobierno Corporativo que explican tal desempeño deficiente. Las cifras muestran que la situación más preocupante tiene que ver con la variable Vigencia de la Ley, aunque en Derechos antidirectores parece haber también bastante espacio para mejorar. En otra variable analizada por los mismos autores (pero en su artículo de 1998), se encuentra que el país tiene también bastante que mejorar en lo que se refiere a la vigencia de estándares contables, ítem en el que se obtuvo una calificación de 50, la cual fue similar a la de Chile (52) pero aproximadamente un 40% inferior al promedio obtenido por los países de origen Inglés (en estos se incluyen Estados Unidos, el Reino Unido y otros desarrollados, pero también como India, Kenia, Malasia, Tailandia y Pakistán)

Indicadores de desarrollo financiero y prácticas de gobierno corporativo					
Variable	Colombia	USA	Singapur	Chile	Promedio
Capitalización Externa/PNB	0,14	0,58	1,18	0,8	0,4
Firmas domésticas/ pob	3,13	30,11	80	19,92	21,59
OIPs/población	0,19	0,81	0,6	0,63	0,59
Deuda/PNB	4,38	2,74	1,68	3,35	3,79
Crecimiento en PNB	4,38	2,74	1,68	3,35	3,79
Vigencia de ley	2,08	10	8,57	7,02	6,85
Derechos antidirectores	1	5	3	3	2,44
Una acción un voto	0	0	1	1	0,22
Derechos de acreedores	0	1	3	2	2,3

Fuente: d La Porta, López de Silanes, Shleifer and Vishny (1997; Tables I and II)
 (La definición de cada una de estas variables se puede consultar en el Capítulo 2)

5.2. Marco Conceptual

CODIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

Se refiere al conjunto de principios y normas que regulan el diseño, integración y funcionamiento de los órganos de gobierno de la empresa, como son los tres poderes

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

dentro de una sociedad: los Accionistas, Directorio y Alta Administración. En español se utiliza también gobernanza corporativa, gobernanza societaria y gobierno societario.

Un buen Gobierno Corporativo provee los incentivos para proteger los intereses de la compañía y los accionistas, monitorizar la creación de valor y uso eficiente de los recursos brindando una transparencia de información.

COMPONENTES DEL CODIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

- **COMPOSICION ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS:** La Asamblea General de Accionistas como máximo órgano social de dirección, se compone de los accionistas, personas naturales o jurídicas que se encuentran inscritas en el libro de Registro de accionistas, cuando los mismos se hallaren reunidos con el quórum y en las condiciones previstas en los estatutos y la ley.
- **JUNTA DIRECTIVA:** La Junta Directiva es el máximo órgano de administración de la compañía. Se compone de cinco (5) miembros con sus respectivos suplentes, elegidos por la Asamblea General de Accionistas para periodos de 1 año. Se eligen con base en planchas propuestas por los miembros de la Asamblea general de accionistas, teniendo en cuenta inhabilidades e incompatibilidades establecidas en la ley, los estatutos y demás regulación interna aplicable.

La Junta Directiva debe ser conformada por un número impar de miembros y al menos 1 de ellos debe cumplir con los siguientes requisitos:

- No ser empleado o Representante legal de la compañía.
- No ser empleado o administrador de la persona natural o jurídica que preste servicios de auditoría a la sociedad o a alguna de sus filiales o subsidiarias.
- No ser accionista que directa o indirectamente dirija, oriente o controle la mayoría de los derechos de voto de la compañía o que determine la composición mayoritaria de los órganos de administración, de dirección o de control de la misma.
- No tener vínculos familiares con algunos de los anteriores hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. Esta inhabilidad o incompatibilidad no rige por tratarse de familias, como está consagrado en el Art. 435 del Código de Comercio.
- **REPRESENTANTE LEGAL:** La Representación legal de la compañía, en juicio y fuera de juicio, y la gestión de los negocios sociales estarán a cargo de un empleado denominado Gerente, cuya designación hará la Junta Directiva para período de un

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

año sin perjuicio de que pueda ser reelegido indefinidamente y removido libremente por la Junta en cualquier momento.

Todos los empleados de la compañía, a excepción del Revisor Fiscal estarán subordinados al Gerente en el desempeño de sus cargos.

- **REVISORIA FISCAL:** La elección del Revisor Fiscal corresponde a la Asamblea General de Accionistas en forma libre, exclusiva e indelegable. El Revisor Fiscal y su suplente serán elegidos por la Asamblea General de Accionistas para períodos de 1 año, simultáneo al de la Junta Directiva, pero como mandatarios que son de la colectividad de los accionistas pueden ser removidos en cualquier tiempo por la Asamblea y reelegidos sucesivamente, con el voto correspondiente a la mayoría absoluta de las acciones representadas en la reunión. El suplente reemplazará al principal en todos los casos de falta absoluta o temporal.
- **CONTROL INTERNO:** El control interno es un proceso que busca garantizar el cumplimiento de:
 - Efectividad y eficiencia en las operaciones.
 - Confiabilidad de la información financiera.
 - Cumplimiento de la legislación y regulación aplicable.
- **CONTROL EXTERNO:** La empresa valida el cumplimiento de sus requisitos internos y externos por medio de:
 - Presentación de informes a Revisoría Fiscal.
 - Presentación de informes e impuestos a la Dirección de impuestos y aduanas nacionales – DIAN.
 - Presentación de informes a la Superintendencia de Puertos y Transporte.
 - Presentación de informes al Ministerio de transporte.
 - Preparación de informes al Ministerio del trabajo.
 - Presentación de informes a la Unidad de información y análisis financiero - UIAF.
 - Presentación de informes y actualizaciones a las Cámaras de comercio.
 - Presentación de impuestos municipales.
 - Certificación en gestión de calidad ISO9001.
 - Certificación en gestión de control y seguridad BASC.



PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

5.3. Marco Geográfico

El presente trabajo tiene como lugar de aplicación el eje cafetero, teniendo en cuenta que INTERANDINA DE CARGAS S.A. tiene sus oficinas principales en Pereira y sucursales en Bogotá, Medellín, Cali, Cartagena, Barranquilla, Buenaventura, Santa Marta.

6. GOBIERNO CORPORATIVO

6.1. Qué es Gobierno Corporativo

Existen un sinnúmero de definiciones de gobierno corporativo, sin embargo, el concepto es relativamente nuevo.

La Organización para la Cooperación Económica y Desarrollo, la define como los medios internos por los cuales las corporaciones son operadas y controladas.

De igual manera existen dos categorías de definición. La primera categoría se enfoca en los patrones de comportamiento, es decir, el verdadero comportamiento de las corporaciones medido en desempeño, eficiencia, crecimiento, estructura financiera y trato a los accionistas y partes interesadas.

La segunda categoría, se enfoca en la estructura normativa de la corporación, las reglas bajo las cuales las empresas operan y las reglas provenientes de otras fuentes, como el sistema legal, el mercado financiero y el mercado laboral. Esta definición es más relevante para estudios comparativos.

Entonces la pregunta inherente a la segunda definición, es ¿cuán amplia se debe definir la estructura de gobiernos corporativos?

Muchos de los expertos en estos temas responden esta pregunta bajo una definición bien específica de la provisión de financiamiento, donde el foco debe ser en como los inversionistas externos se protegen de los inversionistas internos. Esto puede incluir la protección a los derechos de los minoritarios y acreedores.

Dando un enfoque más funcional de lo que es gobierno corporativo, Este reconoce que los servicios financieros tienen muchas formas, pero que si están desagregados, pueden tener altas similitudes. Además, este enfoque distingue seis funciones de los gobiernos corporativos: poner en marcha los recursos y dividir las acciones, transferir recursos a través del tiempo y el espacio, manejar riesgos, generar y proveer información, lidiar con problemas de incentivos y resolver competencias generadas por las riquezas corporativas.

Independiente de la definición que podamos definir para gobierno corporativo, se puede concluir que todas ellas tienen similitudes, basadas en mecanismos, internos o externos, que guían el control de las organizaciones a la maximización de los recursos y aumentar el valor de la empresa, alineando los intereses de los directivos y accionistas.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

6.2. Historia del Gobierno Corporativo en el mundo

Posterior a la Segunda Guerra Mundial, Estados Unidos de Norteamérica experimentó un sostenido crecimiento económico. Las compañías exitosas de la época crecieron muy rápido y, en consecuencia, los accionistas ganaron mucho.

Las compañías eran dirigidas por administradores competentes y no por sus dueños, y en este escenario económico, muchos ejecutivos abusaron de su poder y solo eran responsables por sus activos. Así, en medio de la prosperidad empresarial, el gobierno corporativo no era prioridad.

Durante los años 70, luego del colapso de Central Penn, un conglomerado de trenes, los ejecutivos y directores empezaron a luchar para mantener el control de los imperios corporativos creados entre los años 1950 y 1960. Sólo en ese momento, se empieza a acuñar el término de Gobierno Corporativo, como afirma.

Durante la década de los 80, en Estados Unidos se vivió una fuerte ola de absorciones y reestructuraciones en el mundo de los negocios, la explicación para este fenómeno es respuesta a las deficiencias de los gobiernos corporativos.

A principios de la década de 2000, una solución a los problemas de agencia propuesta estaba orientada a la compensación administrativa, pagar altos incentivos a los ejecutivos por un mejor desempeño. Sin embargo, los CEO's recibían grandes cantidades de dinero, que no tenían precedentes. A esto se sumó los escándalos de ENRON y WorldCom, donde Coffee (2006) argumenta que ambos escándalos tuvieron una característica común. Los altos directivos, que querían obtener beneficios personales a través de las opciones de acciones y las compensaciones por incentivo, manipularon las cifras contables para hacer parecer que sus empresas estaban alcanzando los resultados esperados.

6.3. Mecanismos internos y externos de los Gobierno Corporativo

Directorio:

La principal función es representar los intereses de los accionistas. En teoría, el directorio es un buen mecanismo interno de Gobierno Corporativo, sin embargo, en la práctica su valor no es tan claro. Los miembros son los mismos a quienes se debe monitorear y en muchos casos el CEO es el que preside la junta. Además, la naturaleza del proceso de selección de los miembros es tal, que los mismos directivos pueden elegir a sus compañeros.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

Estructura de Propiedad:

La propiedad y el control pocas veces están separados en una firma. Los controladores frecuentemente tienen un porcentaje del patrimonio de la empresa que controlan. A medida que los intereses de los administradores y accionistas difieren, una mayor parte del patrimonio para los administradores puede otorgarle mayor libertad para perseguir sus propios intereses.

Mercado de Adquisición:

Cuando los mecanismos internos de la firma fallan, o sea, cuando la brecha entre el valor actual de la firma y su valor potencial es suficientemente negativa, existen incentivos para partes externas a la empresa a buscar su control. La importancia de este mercado, es que con sólo existir una amenaza de un cambio de control es suficiente para incentivar a los administradores a mantener un alto valor de la empresa.

7. GENERALIDADES

7.1. Historia de la empresa.

Queremos compartir con Ud. un sueño emprendedor que nació en 1994 y que se ha convertido en una de las empresas de transporte más reconocidas y prósperas de nuestro país. Con una trayectoria calificada como excelente por nuestros clientes, enmarcada por las mejores prácticas logísticas y de seguridad, con un equipo humano altamente calificado y enfocada totalmente en el Cliente, somos Interandina de Carga S.A.

La sociedad inició la prestación del servicio de transporte terrestre de carga pesada bajo la razón social "Transportes la Nubia" en Noviembre de 1994, con las sedes de Pereira y Buenaventura. Después de 7 años de funcionamiento se decidió constituir la razón social propia "INTERANDINA DE TRANSPORTE S.A.", bajo Escritura pública No 3173 de la Notaría 1 de Pereira del 27 de julio de 2001 y habilitada mediante Resolución 0119 del Mintransporte del 31 de octubre de 2001. Por causa de duplicidad del nombre de la empresa, se hizo cambio de razón social a "INTERANDINA DE CARGA S.A.", bajo Resolución 0214 del Mintransporte del 28 de octubre de 2002. Se iniciaron operaciones como INTERANDINA DE CARGA S.A. el 1 de agosto de 2002. Se abrieron las sedes de Bogotá, Cali, Dosquebradas y Cartagena. Recibimos la autorización para transporte de carga en DTA bajo Resolución 02241 de la DIAN del 6 de marzo de 2008. Posteriormente se abrieron las sedes de Barranquilla, Medellín y

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

Neiva. La empresa cuenta con certificaciones en su Gestión en control y seguridad BASC y en Gestión de calidad ISO9001.

7.2. Filosofía de la empresa.

MISION

Ser el aliado estratégico de nuestros clientes en su proceso de transporte terrestre de carga pesada.

VISION

Seremos una empresa de soluciones logísticas personalizadas, que adopta las mejores prácticas del sector, que crece con sus colaboradores y transportadores, que se mantiene rentable y que se diferencia por su fuerte orientación al cliente.

POLITICA INTEGRADA DE GESTION

En Interandina de Carga S.A. prestamos servicios de transporte terrestre de carga pesada, garantizando la cobertura y puntualidad de los mismos, la seguridad integral de la operación y un servicio personalizado para nuestros clientes.

Estamos comprometidos con nuestro sistema integrado de gestión y con su mejoramiento continuo; garantizando el bienestar de nuestro equipo de trabajo, la protección del medio ambiente y la legalidad de nuestra actividad.

VALORES CORPORATIVOS

- Respeto.
- Servicio.
- Seguridad.
- Dinamismo.
- Flexibilidad.

7.3. Compromiso con el Código de buen gobierno.

La sociedad INTERANDINA DE CARGA S.A. con el objetivo de garantizar:

- La transparencia en su administración.
- La ética empresarial.
- El respeto de los derechos de los accionistas.
- La calidad de sus servicios y la mejora continua del negocio.
- La sostenibilidad y el crecimiento a largo plazo de la empresa.

Decidió comprometerse con la aplicación de buenas prácticas en el manejo de su Gobierno corporativo, consignando estos principios rectores en el Código de buen gobierno – Interandina de Carga S.A.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

Todos los accionistas activos a noviembre de 2013 firmaron el Código y todos aquellos que en adelante ingresen a la sociedad deberán acogerse obligatoriamente a estos lineamientos.

8. ORGANOS SOCIALES

8.1. Asamblea general de accionistas.

8.1.1 Composición.

La Asamblea General de Accionistas como máximo órgano social de dirección, se compone de los accionistas, personas naturales o jurídicas que se encuentran inscritas en el libro de Registro de accionistas, cuando los mismos se hallaren reunidos con el quórum y en las condiciones previstas en los estatutos y la ley.

8.1.2. Información de socios.

- Los accionistas deben registrar en las oficinas de la sociedad, las direcciones de su domicilio y correo electrónico, donde deben dirigirse las notificaciones, informaciones y comunicaciones sociales.
- La sociedad llevará un registro de acciones, en el que figure cada uno de los socios con el número de acciones que posea, en el cual se anotarán los traspasos, pignoraciones, embargos y las constituciones de derechos reales que ocurran.

8.1.3. Negociación de acciones.

En toda negociación de acciones, los accionistas observarán el trámite previsto en la ley, respetando el derecho de preferencia en favor de los demás socios.

En caso que ningún socio esté interesado en adquirir las acciones ofrecidas al ejercerse el derecho de preferencia, el socio que está vendiendo sus acciones puede proponer un comprador externo, que solo será aceptado como nuevo socio con una mayoría absoluta por votación de la Asamblea general de accionistas, y pasando el procedimiento de ingreso de nuevos socios estipulado por la empresa.

Existe la restricción de vender o ceder las acciones a la familia política, con el ánimo de no descentralizar la sociedad inicial.

Las acciones podrán ser heredadas en forma directa dentro del marco legal definido para ello.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

8.1.4. Facultades y atribuciones.

- Elegir y remover los miembros de la Junta Directiva, al Revisor Fiscal, al Representante Legal y a los respectivos suplentes, y fijar su remuneración.
- Estudiar y aprobar los estados financieros, informes y revelaciones que la Junta Directiva, el Revisor Fiscal y el Presidente deben someter a su consideración; con el fin de evaluar la gestión del equipo directivo y el desempeño de la empresa.
- Disponer de las utilidades sociales con sujeción a las disposiciones legales y a las normas estatutarias, en ejercicio de lo cual podrá crear o incrementar reservas, cambiar su destinación y fijar el monto del dividendo, la forma y el plazo para su pago.
- Disponer que una determinada emisión de acciones ordinarias sea colocada sin sujeción al derecho de preferencia; crear y colocar acciones con dividendo preferencial y sin derecho al voto; crear acciones de industria o de goce; emitir acciones privilegiadas, reglamentar su colocación y determinar o modificar la naturaleza y extensión de los privilegios, con sujeción a las normas de los estatutos y a las disposiciones legales.
- Decidir sobre la fusión de la compañía, con otra u otras sociedades, su transformación o escisión, la enajenación o el arrendamiento de la empresa social o de la totalidad de sus activos, la disolución anticipada o la prórroga del término de duración.
- Aprobar el ingreso de nuevos socios, respetando los parámetros del numeral 2.1.3.
- Autorizar la constitución de compañías filiales o subsidiarias.
- Ordenar las acciones legales que correspondan contra el Representante Legal, los administradores, funcionarios o Revisor Fiscal.
- Cualquier reforma, ampliación o modificación de los estatutos así como la adopción de todas las medidas que reclamen el cumplimiento de los estatutos y el interés común de los accionistas.

8.1.5. Reuniones.

- La Asamblea General de Accionistas se reúne en forma ordinaria anualmente, dentro de los tres primeros meses del año, por convocatoria del Gerente, con el objeto de examinar la situación de la sociedad, determinar las directivas económicas de la compañía, considerar las cuentas y balances del último ejercicio, resolver sobre la distribución de utilidades y acordar todas las providencias tendientes a asegurar el cumplimiento del objeto social. La convocatoria a dichas reuniones se efectuará al menos con quince días hábiles de antelación, y en ella se hará mención del depósito, durante el mismo lapso, en las oficinas de la administración del domicilio principal, de los correspondientes estados financieros, informes, proposiciones, libros y demás papeles que, conforme a las normas legales, queden

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

a disposición de los accionistas para su inspección o consulta. Si no es convocada se reúne por derecho propio el primer día hábil de abril a las 10 a.m. en las instalaciones de la sede principal.

- La asamblea se reunirá en forma extraordinaria cuando así lo exijan las necesidades imprevistas o urgentes de la compañía, por convocatoria de la Junta Directiva, del Gerente o del Revisor Fiscal, bien a iniciativa propia o por solicitud de un número de accionistas que represente la cuarta parte (1/4) o más de las acciones suscritas. La convocatoria a estas reuniones se efectuará con antelación no inferior a cinco (5) días comunes y en el aviso se insertará necesariamente el orden del día.
- En el aviso de convocatoria se especificarán los temas a debatir y los accionistas podrán proponer otros temas en respuesta a la invitación y con antelación, los cuales deben ser incluidos como Propositiones y varios en el Acta de la reunión. Por lo tanto se debe aprobar el orden del día antes de la reunión. Los mínimos requeridos en la convocatoria deben incluir el orden del día, lugar específico, fecha, hora, lugar y persona encargada con la cual podrá ejercer el derecho de inspección.
- Las reuniones tendrán un tiempo de espera máximo de 20 minutos entre la hora de citación y la instalación de la misma.
- Se fomentará la participación activa de sus asistentes y se manejará la toma de decisiones con las intervenciones suficientes de acuerdo al criterio del Presidente, y con votación inmediata de cada punto en cuestión.
- En caso de suspensión de la misma, se aplazará la reunión y se consignarán en el acta las razones de la suspensión.
- En caso de que un miembro no pueda asistir, debe otorgar un poder por escrito a quien lo representará y debe hacer este trámite antes del día de la reunión.
- En caso de asistencia de terceros que no sean miembros de la Asamblea general de accionistas, solo podrá hacerse por invitación formal de la Asamblea de accionistas y con aprobación previa y unánime de todos sus miembros.
- De manera anual se encuestará a los miembros de la Asamblea general de accionistas sobre el mejor método de citación a las reuniones.

8.1.6. Quórum y mayorías.

Salvo las excepciones legales, la Asamblea deliberará con una pluralidad de accionistas que representen por lo menos la mitad más una de las acciones suscritas a la fecha de la reunión. Las decisiones de la Asamblea se adoptarán por mayoría de los votos correspondientes a las acciones representadas en la reunión, salvo las excepciones establecidas en los estatutos y la ley.

Si no hay quórum, se repetirá la reunión no antes de 10 días hábiles, ni después de 30 días hábiles.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

Se requerirá de mayoría especial para la aprobación de los siguientes actos en la Asamblea general de accionistas:

- No distribución del porcentaje mínimo de utilidades previsto por la ley: mayor al 78% acciones representadas en la reunión.
- Colocación de acciones sin sujeción al derecho de preferencia: mayor al 70% acciones representadas en la reunión.
- Pago de dividendos con acciones liberadas de la sociedad: mayor al 80% acciones representadas en la reunión.

Todo socio podrá hacerse representar en las reuniones de la Asamblea mediante poder otorgado por escrito, en el que se indique el nombre del apoderado, la persona en quien éste puede sustituirlo, si es del caso, la fecha o época de la reunión o reuniones para las que se confiere, y los demás requisitos que se señalen en los estatutos. Los poderes otorgados en el exterior solo requerirán las formalidades aquí previstas.

Pueden realizarse reuniones no presenciales mientras se pueda probar (registro), y cuando por cualquier medio todos los socios o miembros puedan deliberar y decidir por comunicación simultánea, inmediata y sucesiva.

Serán válidas las decisiones del máximo órgano social, cuando por escrito, todos los socios o miembros expresen el sentido de su voto. En este evento la mayoría respectiva se computará sobre el total de las acciones en circulación. Si los miembros hubieren expresado su voto en documentos separados, éstos deberán recibirse en un término máximo de un mes contado a partir de la primera comunicación recibida. El representante legal informará a los socios o miembros el sentido de la decisión, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de los documentos en los que se exprese el voto.

8.1.7. Presidencia de las reuniones y elaboración de actas.

- Las reuniones de la Asamblea serán presididas por el Presidente nombrado para la misma y registradas por el secretario nombrado del mismo modo. En caso de no nombrarse presidente ni secretario, podrán ejercer sus respectivas funciones cualquiera de los miembros de la Junta Directiva; y a falta de cualquiera de ellos por la persona a quien designe la Asamblea entre los asistentes, por mayoría de los votos correspondientes a las acciones representadas.
- De lo ocurrido en las reuniones de la Asamblea se dejará constancia en el Libro de Actas, registrado en la cámara de comercio del domicilio social. Las actas serán firmadas por quien presidiere la reunión, por el Secretario titular o ad hoc que hubiere actuado en ella y, en su defecto, por el Revisor Fiscal, y serán aprobadas por la Asamblea, pudiendo ésta delegar esta potestad en una comisión plural designada para el efecto conforme a la ley. Las actas contendrán un número, fecha, lugar, hora de la reunión, número de acciones suscritas, forma y antelación de la convocatoria, lista de los asistentes con indicación del número de acciones propias o ajenas que representen, los votos emitidos a favor, o en contra, o en blanco, las constancias escritas presentadas por los asistentes durante la reunión; las

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

designaciones efectuadas, la fecha y hora de la clausura. Las actas deberán elaborarse y asentarse en el libro respectivo dentro de los 30 días siguientes a la terminación de la reunión y serán firmadas por el Representante Legal y el secretario de la reunión. A falta de este último serán firmadas por alguno de los socios.

8.2. Junta Directiva.

8.2.1. Composición y elección.

La Junta Directiva es el máximo órgano de administración de la compañía. Se compone de cinco (5) miembros con sus respectivos suplentes, elegidos por la Asamblea General de Accionistas para periodos de 1 año. Se eligen con base en planchas propuestas por los miembros de la Asamblea general de accionistas, teniendo en cuenta inhabilidades e incompatibilidades establecidas en la ley, los estatutos y demás regulación interna aplicable.

La Junta Directiva debe ser conformada por un número impar de miembros y al menos 1 de ellos debe cumplir con los siguientes requisitos:

- No ser empleado o Representante legal de la compañía.
- No ser empleado o administrador de la persona natural o jurídica que preste servicios de auditoría a la sociedad o a alguna de sus filiales o subsidiarias.
- No ser accionista que directa o indirectamente dirija, oriente o controle la mayoría de los derechos de voto de la compañía o que determine la composición mayoritaria de los órganos de administración, de dirección o de control de la misma.
- No tener vínculos familiares con algunos de los anteriores hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. Esta inhabilidad o incompatibilidad no rige por tratarse de familias, como está consagrado en el Art. 435 del Código de Comercio.

El Representante Legal de la empresa, como tal, no es miembro de la Junta Directiva, pero deberá asistir a todas las reuniones de ella, y no recibirá retribución especial por su asistencia. Sin embargo, dicho funcionario podrá ser miembro de la Junta en virtud de elección por la Asamblea de Accionistas y, en tal caso, tendrá los derechos y prerrogativas que correspondan a los demás miembros.

Los miembros no podrán ser reemplazados en elecciones parciales sin proceder a nueva elección por el sistema de cociente electoral, a menos de que las vacantes se provean por unanimidad de los votos correspondientes a las acciones representadas en la reunión, o que el Gobierno Nacional Establezca la obligación de aplicar un sistema de votación distinto.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

8.2.2. Facultades y atribuciones.

La Junta Directiva tiene delegada la administración de la compañía, y por consiguiente tendrá atribuciones suficientes para ordenar que se ejecute o celebre cualquier acto o contrato comprendido dentro del objeto social y para adoptar las decisiones necesarias para que la compañía cumpla sus fines. Las funciones de la Junta Directiva son:

- Designar y remover libremente al Gerente, Subgerente, Director Financiero y Director Logístico de la Compañía.
- Resolver sobre excusas, licencias y renunciaciones del personal cuyo nombramiento le corresponda, y delegar en el Gerente, cuando lo considere oportuno, en forma general o para casos concretos, alguna(s) de estas facultades:
- Reglamentar la colocación de acciones en reserva, con sujeción a autorizaciones que le confiera la Asamblea general de accionistas y con sujeción a la ley.
- Convocar a la Asamblea General de accionistas a reuniones ordinarias, o extraordinarias que sean solicitadas por accionistas que representen no menos de la cuarta parte (1/4) de las acciones suscritas.
- Establecer las políticas de la compañía en los diferentes órdenes de su actividad, especialmente en materia comercial, económica, financiera y laboral; adoptar planes y presupuestos para el desarrollo de los negocios, y dictar normas y reglamentos para la organización y el funcionamiento de todas las dependencias de la sociedad.

En particular debe aprobar:

- El Presupuesto anual.
- El Plan estratégico y sus objetivos para un periodo superior a 5 años.
- La Política de sucesión de los cargos directivos relevantes.
- La Política para la realización de operaciones con partes vinculadas.
- La política para la ejecución de operaciones que representen enajenación global de activos.
- Política para la realización de Segregaciones.
- La Política de gestión humana.
- Las Políticas generales por procesos.
- Las Políticas de manejo de clientes y proveedores.
- Directrices de manejo de conflicto de intereses.
- Adoptar el Código de buen gobierno de la sociedad y asegurar su cumplimiento y divulgación.
- Creación del Comité de cumplimiento del Código de buen gobierno, el cual estará integrado por 3 de sus miembros. En caso de presentarse incumplimientos, deberá

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

- recibir de manera escrita las quejas de los accionistas afectados, gestionar su solución y hacer el seguimiento respectivo.
- Promover el trato equitativo entre los accionistas, garantizando un adecuado nivel de información y respeto de sus derechos:
 - Participación de los dividendos y beneficios.
 - Participación en el nombramiento y remoción de los miembros de la Junta directiva y evaluación de su gestión.
 - Participación y votación en las Asambleas generales de accionistas.
 - Rol como órgano consultivo de la Gerencia.
 - Derecho de inspección.
 - Derecho de preferencia.
 - Todos aquellos derechos contemplados por la ley y por los estatutos.
 - Prescribir los métodos o sistemas que deban aplicarse en materia de depreciaciones, amortizaciones, provisiones y demás cargos o apropiaciones necesarias para atender el demérito, desvalorización y garantía del patrimonio social, valuación de inventarios y demás normas para la elaboración y presentación de los estados financieros de acuerdo con las disposiciones legales y con las normas de contabilidad establecidas.
 - Examinar los balances de prueba y los demás estados financieros que periódicamente preparará la administración para los fines de dirección y evaluación de la gestión, lo mismo que analizar previamente los balances de situación de fin de ejercicio y el estado de resultados, revisar el informe de la Administración y el proyecto sobre distribución de utilidades o cancelación de pérdidas, que debe presentar a la Asamblea General de Accionistas en sus reuniones ordinarias.
 - Disponer la apertura o cierre de sucursales de acuerdo a las necesidades y resultados de las mismas y definir el alcance de las responsabilidades de los administradores de las mismas.
 - Iniciar negociaciones sobre fusión o absorción con otras empresas similares, y someter el proyecto correspondiente a la aprobación de la Asamblea General de Accionistas.
 - Examinar cuando se requiera, por sí o por medio de uno o varios comisionados que ella designe, los libros, documentos, activos y dependencias de la sociedad.
 - Determinar en caso de mora de algún accionista para el pago de valores pendientes por concepto de acciones que hubiere suscrito, el arbitrio de indemnización que deba emplearse por la compañía, entre los varios autorizados por la ley.
 - Autorizar al Representante legal para realizar transacciones/negociaciones/contratos que superen los 600 SMLMV.
 - Determinar el orden de precedencia de los directivos, como suplentes del Gerente en caso de reemplazo por faltas temporales o accidentales.
 - Las demás que le señalen la ley o los estatutos sociales, y las que no correspondan a otro órgano social.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

8.2.3. Reuniones.

La Junta Directiva se reunirá ordinariamente cada 2 meses en la fecha y hora asignada; y extraordinariamente cuando sea citada por la misma, por el Gerente, por el Revisor Fiscal o por 2 de sus miembros.

8.2.4. Remuneración.

La Asamblea General de Accionistas señala anualmente la remuneración correspondiente a los miembros de la Junta Directiva, para el periodo comprendido entre la respectiva reunión ordinaria y la siguiente, en consideración con las responsabilidades y funciones de sus miembros y los honorarios habituales del mercado para este tipo de cargos. Puede definirse la inexistencia de la remuneración para la Junta Directiva.

8.3. Representante Legal.

La Representación legal de la compañía, en juicio y fuera de juicio, y la gestión de los negocios sociales estarán a cargo de un empleado denominado Gerente, cuya designación hará la Junta Directiva para período de un año sin perjuicio de que pueda ser reelegido indefinidamente y removido libremente por la Junta en cualquier momento.

Todos los empleados de la compañía, a excepción del Revisor Fiscal estarán subordinados al Gerente en el desempeño de sus cargos.

8.3.1. Funciones.

El Gerente de la compañía es un mandatario con representación, investido de funciones ejecutivas y administrativas y como tal tiene a su cargo la representación legal de la empresa, la gestión comercial y financiera, la responsabilidad de la acción administrativa, la coordinación y la supervisión general de la organización. Estas funciones las cumplirá con arreglo a las normas de los estatutos y a las disposiciones legales, y con sujeción a las órdenes e instrucciones de la Junta Directiva. Además de las funciones generales antes indicadas, corresponde al Gerente:

- Ejecutar y cumplir los acuerdos y decisiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva.
- Nombrar y remover libremente a los empleados de la compañía, salvo a aquellos cuyo nombramiento y remoción compete a la Asamblea General de Accionistas o a la Junta Directiva.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

- Citar a la Junta Directiva cuando lo estime necesario o conveniente, y mantenerla adecuada y oportunamente informada sobre la marcha de los negocios sociales
- Someter a su consideración los balances de prueba y los demás estados financieros destinados a la administración, y suministrarle todos los informes que ella le solicite en relación con la sociedad y sus actividades.
- Convocar a la Asamblea General de Accionistas, y presentarle en su reunión ordinaria el balance de fin de ejercicio junto con los informes, proyecto de distribución de utilidades, y demás revelaciones e informaciones especiales exigidas por la ley, previo el estudio, consideración y aprobación de la Junta Directiva.
- Autorizar cualquier beneficio, liberalidad o prestación de carácter extralegal a favor del personal de la empresa.
- Informar adecuada y oportunamente a la Superintendencia de puertos y transporte sobre las operaciones y el desempeño de la empresa.
- Velar de manera conjunta con la Junta Directiva por el efectivo cumplimiento, divulgación del Código de Buen Gobierno; y las demás que le confieren los estatutos o la ley.

Como Representante Legal de la compañía, el Gerente tiene facultades para ejecutar o celebrar operaciones, actos o contratos comprendidos dentro del objeto social o complementario para la realización de los fines que persigue la sociedad, y los que se relacionen directamente con la existencia y el funcionamiento de la misma, hasta por 600 SMMLV. Si el monto de la operación supera esta cifra, debe ser previamente autorizado por la Junta Directiva o por la Asamblea de Accionistas.

El Gerente está investido de poderes especiales para transigir, arbitrar y comprometer los negocios sociales, promover o coadyuvar acciones judiciales, administrativas o contencioso administrativas en que la compañía tenga interés e interponer todos los recursos que sean procedentes conforme a la ley; desistir de las acciones o recursos que interponga; novar obligaciones o créditos; dar o recibir bienes en pago; constituir los apoderados judiciales o extrajudiciales que juzgue necesarios para que, obrando bajo sus órdenes, representen a la compañía en cualquier género de negocios, y determinar sus facultades, previa autorización de la Junta Directiva cuando se trate de constituir apoderados generales.

8.3.2. Remuneración.

Conforme a los estatutos corresponde a la Junta Directiva señalar la remuneración del Representante legal y anualmente el incremento salarial aplicable.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

8.4. Revisoría Fiscal.

8.4.1 Elección.

La elección del Revisor Fiscal corresponde a la Asamblea General de Accionistas en forma libre, exclusiva e indelegable. El Revisor Fiscal y su suplente serán elegidos por la Asamblea General de Accionistas para períodos de 1 año, simultáneo al de la Junta Directiva, pero como mandatarios que son de la colectividad de los accionistas pueden ser removidos en cualquier tiempo por la Asamblea y reelegidos sucesivamente, con el voto correspondiente a la mayoría absoluta de las acciones representadas en la reunión. El suplente reemplazará al principal en todos los casos de falta absoluta o temporal.

La revisoría fiscal podrá confiarse a una asociación o firma de contadores, designada por la Asamblea General de Accionistas. En tal caso, la asociación o firma designada deberá nombrar un contador público para el ejercicio de la revisoría, que desempeñe personalmente el encargo, y un suplente para el caso de falta de nombrado.

El Gerente garantizará que la elección del Revisor Fiscal por parte de la Asamblea General de Accionistas se realizará de manera transparente y objetiva. Para tal efecto el Gerente estudiará las cotizaciones, condiciones generales y específicas de tres candidatos y hará a la Asamblea General de Accionistas las recomendaciones pertinentes para su elección. Quien ocupe el segundo lugar en la elección será nombrado como suplente.

8.4.2 Funciones y atribuciones.

Corresponde al Revisor Fiscal:

- Cerciorarse de que las operaciones que se celebren o cumplan por cuenta de la sociedad se ajusten a las prescripciones de los estatutos, a las decisiones de la Asamblea General y de la Junta Directiva.
- Dar oportuna cuenta, por escrito, a la Asamblea de Accionistas, a la Junta Directiva o al Gerente según los casos, de las irregularidades que ocurran en el funcionamiento de la sociedad y en el desarrollo de sus negocios.
- Colaborar con las entidades gubernamentales que ejerzan la inspección y vigilancia de las compañías, rendirles los informes a que haya lugar o le sean solicitados.
- Velar porque se lleven regularmente la contabilidad de la sociedad y las actas de las reuniones de la Asamblea de Accionistas y de la Junta Directiva, y porque se conserven debidamente la correspondencia de la sociedad y los comprobantes de las cuentas, impartiendo las instrucciones necesarias para tales fines.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

- Inspeccionar asiduamente los bienes de la Sociedad y procurar que se tomen oportunamente las medidas de conservación o seguridad de los mismos y de los que ella tenga en custodia a cualquier título.
- Impartir las instrucciones, practicar las inspecciones y solicitar los informes que sean necesarios para establecer un control permanente sobre los valores sociales.
- Autorizar con su firma cualquier balance que se haga, con su dictamen e informe correspondiente.
- Convocar a la Asamblea de Accionistas a reuniones extraordinarias, cuando lo juzgue necesario.
- Verificar que todas las pólizas de seguros que protejan los bienes de la compañía, sean oportunamente expedidas, renovadas y regularizadas con el pago de las correspondientes primas.
- Cumplir las demás atribuciones que le señalen las leyes o los estatutos y las que, siendo compatibles con las anteriores le encomiende la Asamblea de Accionistas.
- Deberá informar constantemente al Gerente y a la Junta Directiva los asuntos relevantes y materiales producto de su auditoría.

8.4.3. Responsabilidades.

El revisor fiscal responderá por los perjuicios que ocasione a la sociedad, a sus accionistas o a terceros, por negligencia o dolo en el cumplimiento de sus funciones.

La aprobación de los estados financieros y del Informe de la Revisoría Fiscal por parte de la Asamblea General de Accionistas no liberará al Revisor Fiscal de la responsabilidad que le corresponda.

8.4.4. Inhabilidades e incompatibilidades.

El Revisor Fiscal y su suplente serán contadores públicos y estarán sujetos a las inhabilidades, prohibiciones, incompatibilidades y responsabilidad que establecen las leyes.

De conformidad con las disposiciones legales vigentes y como garantía de la independencia y transparencia de la Revisoría Fiscal, los estatutos sociales establecen que, ni la persona natural del Revisor, ni su suplente, podrán suscribir acciones de la compañía, mientras permanezcan en ejercicio de sus cargos.

No podrán ser revisores fiscales:

- Quienes sean accionistas de la compañía.
- Quienes estén ligados por matrimonio o parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad, primero civil o segundo de afinidad, o sean consocios de los administradores y funcionarios directivos, el Director Financiero, auditor o contador de la misma sociedad.
- Quien haya sido elegido como Revisor Fiscal, no podrá desempeñar en la misma sociedad ningún otro cargo durante el periodo respectivo.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

- Quien siendo contador público haya actuado como empleado de la sociedad dentro de los seis meses anteriores.

8.4.5. Remuneración.

La fijación de honorarios del Revisor Fiscal corresponde a la Asamblea General de Accionistas en forma libre, exclusiva e indelegable.

La Asamblea General de Accionistas fijará la remuneración correspondiente al Revisor Fiscal, teniendo en cuenta los recursos humanos y técnicos que el mismo requiere para el correcto desempeño de sus funciones.

Los colaboradores del Revisor Fiscal pueden tener una remuneración proveniente de la compañía, o bien, del Revisor Fiscal. Sin embargo, ambas categorías de auxiliares se encuentran bajo la dirección del Revisor Fiscal y serán nombrados y removidos por el mismo.

9. CONTROL INTERNO

El control interno es un proceso que busca garantizar el cumplimiento de:

- Efectividad y eficiencia en las operaciones.
- Confiabilidad de la información financiera.
- Cumplimiento de la legislación y regulación aplicable.

9.1. Órganos de Control interno.

9.1.1. Asamblea general de accionistas.

Los accionistas monitorean el desempeño de la empresa con base en la gestión de la Junta Directiva, y son quienes aprueban las estrategias para propender por una empresa:

- Transparente.
- Legal.
- Sostenible.
- Rentable.
- Eficiente.
- Con diferenciación competitiva.

En caso de no obtener los resultados esperados deben:

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

- Solicitar un plan de acción para mejorar las falencias identificadas.
- Monitorear la evolución del plan de acción.
- Si es necesario proponer un cambio de Junta Directiva o de Representante legal – Gerente.

9.1.2. Junta Directiva.

La Junta Directiva evalúa los resultados presentados por el Representante legal - Gerente y son quienes aprueban/proponen las estrategias para propender por una empresa:

- Transparente.
- Legal.
- Sostenible.
- Rentable.
- Eficiente.
- Con diferenciación competitiva.

En caso de no obtener los resultados esperados deben:

- Solicitar un plan de acción para mejorar las falencias identificadas.
- Monitorear la evolución del plan de acción.
- Si es necesario proponer un cambio de Representante legal – Gerente.

9.1.3. Representante legal - Gerencia.

El Representante legal - Gerente aplica junto con su equipo de trabajo -y en cascada- las estrategias para propender por una empresa:

- Transparente.
- Legal.
- Sostenible.
- Rentable.
- Eficiente.
- Con diferenciación competitiva.

En caso de no obtener los resultados esperados debe:

- Solicitar un plan de acción para mejorar las falencias identificadas.
- Monitorear la evolución del plan de acción.
- Si es necesario debe proponer un cambio en el Líder del proceso, en su equipo de trabajo, en el proceso, o en el aspecto que esté impidiendo alcanzar el mejor resultado posible.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

9.1.4. Revisión Gerencial.

Anualmente se realiza una Revisión gerencial, la cual incluye a la Gerencia, a todos los Líderes de proceso, a la Subgerencia y a los Coordinadores. Allí se evalúa el desempeño de:

- Objetivos integrados de gestión.
- Servicios no conformes y no conformidades del SIG.
- Encuestas de satisfacción de Clientes.
- Encuestas de satisfacción de Proveedores.
- Peticiones, quejas y reclamos.
- Resultados de Auditorías internas.
- Gestión integral de riesgos.
- Cambios importantes en la empresa que requieran un cambio en la Misión, Visión, Política, Valores y Objetivos.

9.1.5. Evaluación y control del riesgo de la empresa.

La gestión integral del riesgo en la empresa se creó con el objetivo de identificar, mitigar y monitorear los riesgos de la empresa en todos los ámbitos de la misma:

- Generales (transversales a todos los procesos).
- Por proceso.
- Por ruta.
- Por tipo de movimiento.
- Por Cliente.
- Por proveedor crítico.

Se actualiza de manera mensual en los Comités por proceso, y se hace una revisión anual general del Análisis integral de riesgos.

9.1.6. Auditoría Interna.

La empresa cuenta con un grupo multidisciplinario y multiproceso de Auditores internos integrales, los cuales anualmente realizan el ejercicio de Auditoría en toda la empresa, respetando los criterios de independencia y confidencialidad de cada proceso.

El proceso de Auditoría genera observaciones y no conformidades que son tratadas por medio de Acciones correctivas, las cuales se monitorean hasta su cierre definitivo.

10. CONTROL EXTERNO.

La empresa valida el cumplimiento de sus requisitos internos y externos por medio de:

- Presentación de informes a Revisoría Fiscal.
- Presentación de informes e impuestos a la Dirección de impuestos y aduanas nacionales – DIAN.
- Presentación de informes a la Superintendencia de Puertos y Transporte.
- Presentación de informes al Ministerio de transporte.
- Preparación de informes al Ministerio del trabajo.
- Presentación de informes a la Unidad de información y análisis financiero - UIAF.
- Presentación de informes y actualizaciones a las Cámaras de comercio.
- Presentación de impuestos municipales.
- Certificación en gestión de calidad ISO9001.
- Certificación en gestión de control y seguridad BASC.

11. POLITICAS GENERALES DE LA EMPRESA

11.1. Política de Gestión humana.

11.1.1. Selección de personal.

Todo proceso de selección de personal en la organización, se rige por las siguientes reglas:

- Los procesos de selección se llevan a cabo sin consideración a la raza, sexo, religión, orientación política, estrato socioeconómico o recomendación de los aspirantes, sin perjuicio de lo cual, éstos deberán cumplir con los requisitos básicos que establece la compañía para el respectivo cargo en su Manual de funciones.
- El personal interno se constituye en la primera opción para el cubrimiento de vacantes, siempre y cuando cumpla con el perfil definido, a criterio de la Coordinación Administrativa y del Líder del proceso en cuestión. En caso contrario se acudirá a candidatos externos y a recomendados. La recomendación es solicitada a personas cercanas y confiables para la empresa, sin convertirse ello en un factor de preferencia frente a estas personas.
- La compañía permite la vinculación laboral de empleados unidos por vínculos familiares. No obstante lo anterior, la Gerencia se reserva la facultad de determinar en cada caso concreto la procedencia o no de la vinculación de familiares en la compañía, para trabajar en una misma sede o con relación de subordinación.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

- Toda persona que desee trabajar para la empresa deberá pasar por el proceso de selección definido por ella. Este proceso se dará a conocer a los interesados que cumplan con los requisitos mínimos para el respectivo cargo.
- La función de la Subgerencia y la Coordinación Administrativa es asesorar con elementos técnicos la toma de una decisión por parte de los jefes del cargo vacante.
- Los procesos de selección serán realizados por personal idóneo del proceso. En caso de utilizarse proveedores externos para la realización de dichos procesos, se llevarán a cabo controles por parte del proceso responsable.
- No se permite el reingreso de personal, independiente de cualquier razón que haya motivado su decisión de retiro, sin previa autorización de la Gerencia de la compañía.
- Operará un proceso de selección unificado en todas las sedes de la compañía, en lo concerniente a políticas, procedimientos, e indicadores de selección. Será responsabilidad de la Coordinación Administrativa velar por el cumplimiento de este proceso.

La selección de personal debe estar basada en la transparencia y la igualdad. El proceso de selección tendrá una convocatoria, preselección de hojas de vida con base en el perfil de cada cargo (debe cumplir los niveles previamente definidos de formación académica, experiencia laboral, y conocimientos específicos contenidos en el Manual de funciones de cada cargo y revisado por Coordinación Administrativa y aprobado por el Líder de proceso), pruebas psicotécnicas, entrevistas, verificación de antecedentes y poligrafía (opcional).

11.1.2. Remuneración de personal.

La determinación de la remuneración para los empleados de la empresa compete a la Gerencia, correspondiendo a la Subgerencia y a la Coordinación Administrativa la aplicación de dichas determinaciones con base en la evaluación de su gestión, los estudios realizados, la experiencia en el ramo, las condiciones de mercado y el nivel de responsabilidad del cargo.

El Gerente señala anualmente el incremento salarial aplicable a la totalidad de los empleados de la compañía, a excepción de aquellos nombrados por la Junta Directiva.

11.1.3. Evaluación y reconocimiento de personal.

Cada cargo está atado a objetivos del proceso, los cuales se miden y se gestionan de forma periódica. Cada año se aplica la Evaluación por competencias, definidas de acuerdo al cargo. Dicha evaluación permite identificar personas sobresalientes y personas con oportunidades de mejora, que son manejadas de la siguiente manera:

- Los empleados que presentan un desempeño superior son postulados para recibir reconocimiento por su labor. Los reconocimientos pueden ser dados así:

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

RECONOCIMIENTO	REQUISITOS
PRIMA EXTRALEGAL EN JUNIO Y DICIEMBRE	Buen desempeño global puede ser entregado en escala de acuerdo a los resultados de cada persona o definir un valor general. Es aprobado por el gerente y es dada por mera liberalidad, con base en los resultados de la empresa en dicho periodo
TIEMPO DE DESCANSO REMUNERADO	Es dado en caso de compensación por trabajos especiales. Es aprobado por el gerente y es dado por mera liberalidad.

- Los empleados que presentan un desempeño inferior son reportados a sus líderes de proceso, los cuales deben iniciar un proceso de mejora con ellos, verificando su evolución durante el año y en la siguiente medición de desempeño. En cualquier momento del proceso el Líder puede determinar la finalización del contrato de trabajo por justa causa en referencia al bajo desempeño de la persona.

11.1.4. Seguimiento y Control de personal.

Toda acción tomada en respuesta a una oportunidad de mejora de un empleado, es registrada como una Acción correctiva y si es necesario se envía un Memorando desde Gerencia. Las Acciones correctivas permiten hacer seguimiento detallado a las tareas propuestas y a la evolución del desempeño de la persona.

11.2. Política de Calidad

- Garantizar la mejora continua en la operación y administración de la empresa.
- Aplicar herramientas de medición que sean pertinentes, adecuadas y eficientes.
- Sensibilizar permanentemente al equipo de trabajo en la cultura de la mejora continua, a partir de la inducción.
- Garantizar un manejo adecuado de documentos y registros.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

- Garantizar que los sistemas de gestión de la empresa estén integrados para generar una estructura práctica y flexible.
- Garantizar que los sistemas de información de la empresa soporten y faciliten el almacenamiento de datos y la óptima operación de la empresa.

11.3. Política de seguridad y salud ocupacional - SySO.

- Mantener actualizado el análisis de riesgos en seguridad y salud ocupacional, aplicar las estrategias de mitigación de los mismos y monitorear su evolución periódicamente.
- Conformar y sostener el Comité de Bienestar de la empresa, conformado por empleadores y empleados interproceso. Dicho Comité contendrá al COPASO y al Comité de convivencia.
- Proponer, implementar, evaluar y mejorar continuamente los Programas de SySO, que garanticen a las personas buenas prácticas en su ambiente de trabajo en todos los ámbitos de la SySO, EPP requeridos de acuerdo al cargo, medios para la comunicación de sus necesidades y bienestar en general.
- Toda persona que trabaje en la empresa ingresará con su seguridad social cubierta (salud, pensión y ARL), con todas las prestaciones sociales (cesantías, intereses sobre cesantías, vacaciones y primas legales), y con los mínimos requeridos por la ley, tales como auxilio de transporte legal y dotación (se entregará completa al principio del año).

11.4. Política de gestión ambiental.

- Mantener actualizado el análisis de riesgos en gestión ambiental, aplicar las estrategias de mitigación de los mismos y monitorear su evolución periódicamente.
- Conformar y sostener el Comité de Bienestar de la empresa, conformado por empleadores y empleados interproceso. Dicho Comité estará encargado de gestionar lo relacionado con la protección del medio ambiente.
- Proponer, implementar, evaluar y mejorar continuamente los Programas de gestión ambiental, que garanticen el cuidado del medio ambiente en todos los procesos de la empresa, con énfasis en aquellos que generan mayor impacto.
- Para aquellos procesos donde se generen/dispongan residuos peligrosos solo se contratarán proveedores certificados debidamente para ello.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

11.5. Política de prevención de actividades ilícitas.

- La empresa está comprometida con la prevención, sensibilización y capacitación de sus partes interesadas en la prevención de actividades ilícitas, tales como el narcotráfico, el lavado de activos, la financiación del terrorismo, el terrorismo, el contrabando, entre otros.
- Se debe trabajar con socios, empleados, proveedores, clientes y otras partes interesadas que sean confiables y seguras. Para tal fin se deben seguir estrictamente los procedimientos de selección de cada uno de estos actores.
- Todos los procesos de la empresa deben identificar sus riesgos en seguridad, y mitigarlos, evaluar su evolución y mejorar continuamente dicha intervención.
- Existen procedimientos encaminados a la seguridad en todos los procesos de la empresa, los cuales son de obligatorio cumplimiento.
- Se deben realizar con la periodicidad debida, los reportes a los entes de control relacionados con la prevención de actividades ilícitas.
- Toda actividad sospechosa debe ser reportada al Oficial de cumplimiento del SIPLAFT y éste la debe reportar de inmediato a la UIAF. Todo el personal debe ser sensibilizado para ello.

11.6. Política para la realización de operaciones con partes vinculadas.

Las partes vinculadas se presentan cuando existen vínculos, relaciones o condiciones, que afectan de forma directa o indirecta, de manera significativa la toma de decisiones de la operación/administración o la definición de intereses u objetivos. Pueden ser partes vinculadas:

- La empresa y sus filiales o subsidiarias.
- Los familiares de los socios.
- Los familiares de los directivos principales.
- Los socios comerciales en otras empresas de los socios.
- Los socios comerciales en otras empresas de los directivos principales.
- Cualquier otra relación que configure un vínculo que afecte la toma de decisiones.

Para cualquier operación con partes vinculadas, el socio o el directivo principal comprometido, deberá solicitar autorización a la Junta Directiva, con exposición detallada del caso en reunión previamente acordada. La Junta Directiva con base en su criterio y con la información analizada decidirá si la operación es viable o no y lo dejará por escrito.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

11.7. Política para la ejecución de operaciones que representen enajenación global de activos.

La enajenación global de activos es la transferencia de activos y pasivos que representen el 50 por ciento o más del patrimonio líquido de la compañía.

Para toda enajenación global de activos el Representante legal – Gerente deberá solicitar autorización a la Junta Directiva, con exposición detallada del caso en reunión previamente acordada. La Junta Directiva con base en su criterio y con la información analizada decidirá si la operación es viable o no y lo dejará por escrito.

11.8. Política de Segregaciones.

Se entiende por segregación o escisión impropia la operación mediante la cual una sociedad, que se denomina "segregante" destina una o varias partes de su patrimonio a la constitución de una o varias sociedades o al aumento de capital de sociedades ya existentes, que se denominarán "beneficiarias", generalmente en forma de aportes en especie. Como contraprestación, la sociedad segregante recibe acciones, cuotas o partes de interés de las sociedades beneficiarias.

Para toda operación de segregación el Representante legal – Gerente deberá solicitar autorización a la Junta Directiva, con exposición detallada del caso en reunión previamente acordada. La Junta Directiva con base en su criterio y con la información analizada decidirá si la transacción es viable o no y lo dejará por escrito.

11.9. Política de sucesión de los cargos directivos relevantes.

El Plan de sucesión de los cargos directivos relevantes de la empresa será realizada para los siguientes:

- Gerente.
- Subgerente.
- Director Logístico.
- Director Financiero.
- Administrador de sede Dosquebradas.

Aquellos cargos directivos que no se mencionan en el listado anterior, se seleccionan con base en el perfil definido para el cargo y cumpliendo a cabalidad con el procedimiento general empleado para ello por la empresa.

Las etapas del Plan son:

- Establecimiento del periodo para la implementación del Plan de sucesión: entre 5 y 10 años.
- Definir claramente el perfil requerido para que la persona que llegue a ocupar cada cargo en sucesión, garantice el éxito de la empresa y la sostenibilidad a largo plazo.
- Determinar si es necesario que el cargo sea ocupado por una persona de las familias accionistas, que cumpla rigurosamente con el perfil definido.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

- Identificar a los potenciales sucesores.
- Hacer un análisis de fortalezas y oportunidades de cada posible sucesor, identificando aquellas fortalezas que estén en línea con la visión de la empresa y aquellas áreas de oportunidad que impliquen desventajas para la empresa en el futuro.
- Gestionar las áreas de oportunidad para nivelar a los sucesores potenciales con el perfil requerido, y amplificar las fortalezas identificadas.
- Hacer una evaluación del estado del Plan de sucesión periódicamente.
- Elaborar de un plan de retiro para los directivos relevantes, que incluya compensaciones o prestaciones especiales que estén al alcance de la empresa.
- Preparar la salida del retirado y la integración del sucesor a la empresa.
- Tener una etapa de seguimiento inicial y evaluar el desempeño del sucesor y los resultados de la empresa: 6 meses.
- Contar con un plan de sucesión desde el momento en que se incorpore cada sucesor, con el fin de estar preparados para afrontar cualquier eventualidad que signifique su salida inesperada.

11.10. Políticas generales por proceso.

11.10.1. Proceso de Gerencia.

- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales, tributarios, laborales y otros aplicables en el desarrollo del objeto social, de manera actualizada, adecuada y oportuna.
- Garantizar procedimientos transparentes y confiables de selección y contratación de empleados, clientes y proveedores.
- Garantizar la protección de los bienes de la sociedad mediante Pólizas de seguro de transporte, de responsabilidad civil extracontractual, de activos fijos, de vida grupo, de accidentes para conductores y para transporte de mercancía en DTA. Si el cliente lo requiere para una negociación se adquiere la Póliza de cumplimiento de acuerdo al contrato en cuestión.
- Garantizar el adecuado análisis e implementación de la Planeación estratégica en todos los niveles de la empresa.
- Garantizar el adecuado manejo de los procesos jurídicos y judiciales donde se encuentra involucrada la empresa.
- Garantizar el adecuado manejo financiero para mantener una buena calificación en el sistema bancario.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

- Garantizar una adecuada gestión del talento humano.
- Garantizar un adecuado ambiente en las relaciones con socios, empleados, clientes y proveedores, y las que puedan darse entre ellos.
- Apoyar y facilitar la labor de la Revisoría fiscal.
- Garantizar información completa, exacta, verídica, clara, verificable y oportuna.

11.10.2. Proceso de Sistemas de gestión.

- Velar por la adecuada implementación y sostenimiento de los sistemas integrados de gestión, en un ambiente de mejora continua.
- Procurar la sensibilización, intervención y colaboración de todo el equipo de trabajo en el mantenimiento del sistema integrado de gestión.
- Garantizar la independencia, ética y buenas prácticas de auditoría en el Grupo de auditores de la empresa.
- Cumplir adecuadamente con los cronogramas de auditorías internas y externas, para mantener las certificaciones de los sistemas de gestión.
- Atender adecuadamente las auditorías de 2da parte (cliente).
- Gestionar adecuada y oportunamente los planes de acción que resulten de la Auditorías internas, externas o de 2da parte.
- Garantizar información completa, exacta, verídica, clara, verificable y oportuna.

11.10.3. Proceso de Logística.

- Garantizar un servicio al cliente personalizado, brindando asesoría, coordinación y soluciones logísticas, y cumpliendo o sobrepasando sus expectativas.
- Garantizar negociaciones transparentes con el Cliente, sin comisiones u otras prácticas indebidas.
- Las propuestas de servicios para el cliente deben garantizar factibilidad de la operación y sostenibilidad a largo plazo de acuerdo a los recursos de la empresa. No se presentarán propuestas que posteriormente sean imposibles de cumplir.
- Garantizar la flexibilidad de la operación en pro de la solución de las necesidades del cliente, estudiando siempre la factibilidad de sus proyectos e incursionando en ellos siempre que la empresa tenga la capacidad para garantizar un excelente servicio.
- Garantizar una comunicación y respuesta oportuna al cliente 24/7.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

- El valor factura se oferta sin variaciones en el año, a pesar que el mercado pueda presentar fluctuaciones.
- Mantener el control operativo centralizado en la sede principal, incluyendo la selección de clientes.
- El valor transporte se mantiene sin variaciones en el año, a pesar que el mercado pueda presentar fluctuaciones, a excepción que el Cliente haga una variación en el valor factura.
- Garantizar la confidencialidad con la información del cliente.
- Manejo adecuado de la información confidencial y los secretos empresariales.
- Garantizar información completa, exacta, verídica, clara, verificable y oportuna.
- Respetar al cliente siempre, y en caso de quejas o reclamos manejarlos profesionalmente, escuchar sus inconformidades y gestionar las debidas correcciones y soluciones a futuro.
- Mantener vigentes los requisitos legales, las certificaciones y las pólizas que exige el cliente para brindarle nuestros servicios.
- Evitar al máximo generar extra costos con el cliente.
- Procurar el bienestar del transportador, regulando sus jornadas de trabajo, gestionando compensación de rutas, haciendo pagos claros y oportunos, y tratándolo de manera amable y respetuosa; garantizando su fidelización con la empresa.
- No está permitido el cobro de comisión a los transportadores en contraprestación por viajes asignados.
- Procurar conciliar al máximo los stand by con transportadores, en beneficio del Cliente, de la empresa y del transportador, antes de hacerlos efectivos.
- Los vehículos pertenecientes a socios y empleados, serán manejados como vehículos fidelizados.
- Mantener una buena relación con todos los actores de la cadena logística en pro de facilitar la gestión de la operación.

11.10.4. Proceso Financiero.

- Garantizar transparencia, confianza y seguridad en el manejo financiero frente a todos los stakeholders.
- Información completa, exacta, verídica, clara, verificable y oportuna.
- Garantizar el cumplimiento con la legislación aplicable.
- Únicamente entablar relaciones financieras con entidades/personas honorables y económicamente confiables.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

- Procurar el financiamiento con los créditos de menor tasa de interés y mayores beneficios para la empresa, y monitorearlos periódicamente.
- Evitar el financiamiento con sobregiro bancario.
- Procurar mantener un buen promedio en cuentas bancarias.
- Mantener buena calificación en el sistema financiero.
- Mantener diversificación en las relaciones con entidades bancarias.
- Mantener un adecuado manejo de la caja de la empresa.
- Procurar el manejo de los pagos bancarizados.
- Esperar hasta la fecha límite de pago ordinario de obligaciones.
- Manejar hasta \$20.000.000 en efectivo y garantizar la integridad y seguridad de las personas que hacen este manejo.
- Procurar mantener un plazo máximo de 10 días para cancelación de manifiestos a transportadores.
- Garantizar transparencia total en los pagos, descuentos y retenciones realizados, manteniéndolos siempre dentro del marco de la ley.

11.10.5. Proceso de Sistemas y Mantenimiento.

- Garantizar la conectividad, protección e integridad de la información.
- Garantizar prácticas operativas a prueba de fallas, tales como redundancia de equipos, proveedor alternativo de internet, planes de contingencia, entre otras.
- Solo adquirir software con licencia.
- Únicamente los usuarios administradores tienen la capacidad de asignar roles y responsabilidades, de acuerdo al cargo.
- Información actualizada, oportuna, clara, exacta, verídica y verificable sobre usuarios, equipos, fechas, permisos, entre otros.
- Hacer buen uso de la base de datos de la empresa, respetando la legislación sobre protección de datos personales.
- Manejo adecuado de la información confidencial y los secretos empresariales.
- Procurar la adecuada actualización e implementación de las últimas tendencias aplicables a la empresa en tecnología y manejo de información.
- Procurar y difundir buenas prácticas en el manejo de las contraseñas, tales como que sea alfanumérica de 8 dígitos y que se exija su cambio periódico de forma automática.
- Garantizar que se trabaja con proveedores confiables y competentes.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

11.10.6. Proceso de Facturación.

- Garantizar transparencia en las relaciones con los clientes, procurando el cubrimiento de sus necesidades, un buen servicio al cliente y el bienestar de nuestra empresa.
- Manejo adecuado de la información confidencial y los secretos empresariales, tales como valor transporte, valor factura, rutas, clientes, entre otros.
- Envío oportuno de la información requerida por el Ministerio de Transporte y garantía de aplicación de la legislación vigente.
- Únicamente crear clientes que cumplan con el proceso de selección de la empresa.
- Garantizar el manejo de la información vigente y completa del Cliente (valor factura, rutas, datos generales).
- Garantizar que la información del proceso es transparente, soportada, directa, completa, exacta, clara, oportuna y verificable.
- Garantizar el trámite y almacenamiento adecuado de los documentos de transporte y de facturación.

11.10.7. Proceso de Contabilidad.

- Garantizar la aplicación apropiada de las normas legales, laborales y tributarias, vigentes y aplicables.
- Información completa, exacta, verídica, clara, verificable y oportuna.
- Pago oportuno y adecuado de las obligaciones tributarias y laborales, evitando sanciones.
- Entregas oportunas y adecuadas de la información financiera a la administración, a la revisoría fiscal y a los entes de vigilancia y control.
- Atención oportuna a los requerimientos de información de los socios de la empresa.
- Adecuado manejo de pagos de obligaciones financieras y para acreedores.
- Control y manejo contable adecuado de los activos de la empresa.
- Seguimiento y control de la cartera de la empresa.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

12. DIRECTRICES DE MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES.

Los conflictos de intereses son aquellas situaciones en las que el juicio del individuo, concerniente a su interés primario, y la integridad de una acción tienden a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, de tipo generalmente económico o personal.

El conflicto de intereses se puede presentar por:

TIPO DE CONFLICTO DE INTERESES	ENTE MEDIADOR
Relación familiar entre los miembros de la Junta Directiva	Comité de cumplimiento del Código de buen gobierno
Relación familiar entre los miembros de la Junta Directiva y el Representante Legal	Comité de cumplimiento del Código de buen gobierno
Relación familiar entre los miembros de la dirección de la empresa	Comité de cumplimiento del Código de buen gobierno
Relación familiar, personal o comercial de un socio con un proveedor de la empresa.	Comité de cumplimiento del Código de buen gobierno
Relación familiar, personal o comercial de un socio con un Cliente de la empresa.	Comité de cumplimiento del Código de buen gobierno
Relación familiar, personal o comercial de un socio con un candidato a una vacante de la empresa.	Comité de cumplimiento del Código de buen gobierno
Relación familiar, personal o comercial del Representante Legal con un proveedor de la empresa.	Comité de cumplimiento del Código de buen gobierno
Relación familiar, personal o comercial del Representante Legal con un Cliente de la empresa.	Comité de cumplimiento del Código de buen gobierno
Relación familiar, personal o comercial del Representante Legal con un candidato a una vacante de la empresa.	Comité de cumplimiento del Código de buen gobierno
Relación familiar o comercial entre miembros de la Asamblea general de accionistas / Junta Directiva / Representante legal,	Comité de cumplimiento del Código de buen gobierno
Relación familiar, personal o comercial de un directivo con un proveedor de la empresa.	Gerente
Relación familiar, personal o comercial de un directivo con un Cliente de la empresa.	Gerente
Relación familiar, personal o comercial de un directivo con un candidato a una vacante de la empresa.	Gerente
Relación familiar, personal o comercial de un empleado con un proveedor de la empresa.	Gerente
Relación familiar, personal o comercial de un empleado con un Cliente de la empresa.	Gerente
Relación familiar, personal o comercial de un empleado con un candidato a una vacante de la empresa.	Gerente

Todo Conflicto de intereses será solucionado siguiendo los siguientes pasos:

- Presentación del conflicto al Ente mediador correspondiente.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

- Presentación de pruebas y declaraciones.
- En un plazo de 10 días el Ente mediador analizará la existencia o no del conflicto y las medidas correctivas que estime necesarias y pertinentes para garantizar el cumplimiento de la reglamentación interna, y preservar los intereses de la sociedad, sin perjuicio de dar cumplimiento a las disposiciones legales y de entablar acciones administrativas y/o judiciales a que haya lugar.
- La decisión definitiva será comunicada a los interesados de manera formal.

De no solucionarse por las vías definidas por la empresa, el conflicto de interés se llevará al Tribunal de arbitramento de la Cámara de Comercio de Pereira.

12.1. Prevención del conflicto de intereses.

12.1.1. Deberes de los accionistas.

- Los socios de la compañía deberán siempre obrar de buena fe, con lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios.
- Configurar la empresa como un instrumento al servicio de la creación de riqueza, buscando que la obtención de beneficios sea compatible con un desarrollo social sostenible y respetuoso con el medio ambiente, realizando toda la actividad de manera ética y responsable.
- Configurar la empresa como una institución a largo plazo sin que surjan deseos de enriquecimiento a corto plazo que comprometan su continuidad.
- Ejercitar, de modo informado y responsable, sus derechos de voto en las Asambleas Generales de Accionistas y, al hacerlo, exigir siempre la actuación ética de la empresa.
- Buscar un justo equilibrio entre el capital y el trabajo de modo que los funcionarios de la empresa reciban a través de sus salarios la justa contraprestación por las labores realizadas.
- Nombrar como administradores y directivos a personas que reúnan las condiciones de preparación y experiencia adecuadas y que realicen un ejercicio profesional, ético y responsable de su gestión.
- Definir y defender la misión, visión, política, valores y política de la empresa.
- Hacer buen uso de los recursos de la empresa.
- Mantener informada a la sociedad de manera oportuna sobre cualquier tipo de transacción que tenga como objeto las acciones de la empresa.
- Los accionistas deberán comunicar a la administración de la compañía cualquier tipo de información relevante, queja, sugerencia y/o reclamo, con el fin de obtener una respuesta sobre el particular.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

12.1.2. Deberes de los empleados, administradores y directivos.

- Los empleados, administradores, directivos y altos funcionarios de la compañía deberán siempre obrar de buena fe, con lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios.
- Velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales o estatutarias.
- Realizar los esfuerzos conducentes al adecuado desarrollo del objeto social.
- Contribuir a que se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a la Revisoría Fiscal y a los diferentes procesos de la compañía.
- Cumplir y hacer cumplir las normas y principios de contabilidad generalmente aceptados.
- Establecer los sistemas internos y externos de control y gestión del riesgo, adecuados a las características de la empresa.
- Guardar y proteger la reserva industrial, comercial, financiera y tecnológica de la compañía.
- Abstenerse de utilizar indebidamente la información privilegiada.
- Abstenerse de participar, por sí o interpuesta persona, en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la compañía o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses, salvo autorización expresa de la junta de socios o asamblea general de accionistas. En estos casos, el administrador/empleado suministrará al órgano social correspondiente toda la información que sea relevante para la toma de la decisión. De la respectiva determinación deberá excluirse el voto del administrador, si fuere socio. En todo caso, la autorización de la junta de socios o asamblea general de accionistas sólo podrá otorgarse cuando el acto no perjudique los intereses de la sociedad.
- Abstenerse de desarrollar otras actividades, cuya atención, vaya en menoscabo de sus obligaciones con la compañía.
- En general, contribuir a que se les dé a todos los accionistas un trato equitativo y a que se les garanticen sus derechos.
- Facilitar a los auditores, externos e internos, toda la información y explicaciones que requieran para la realización de su trabajo.
- Hacer frente al pago y cumplimiento de las deudas y obligaciones de la empresa sin dilaciones ni incumplimientos injustificados y proceder al cobro de sus créditos con la diligencia que el caso requiera.
- Elegir a sus colaboradores y subordinados de acuerdo a los principios de mérito y capacidad, procurando únicamente el interés de la empresa.
- Hacer buen uso de los recursos de la empresa (recursos físicos, equipos, suministros, dotaciones, implementos de protección personal, servicios de telecomunicaciones, información de la empresa/cliente, entre otros).

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

- Mantener relaciones laborales cordiales con todos los miembros de la empresa. En caso de surgir una relación sentimental, será permitida mientras no afecte la administración y operación de la empresa.
- Cumplir con el horario de trabajo establecido y asistir a los eventos indicados por la empresa para ir en su representación.
- Tratar con dignidad, respeto y justicia a las personas, teniendo en consideración su diferente sensibilidad cultural.
- No discriminar a las personas por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad.
- No permitir ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo.
- Fomentar el desarrollo, formación y promoción profesional de los empleados.
- Establecer y comunicar criterios y reglas claras que mantengan equilibrados los derechos de la empresa y de los empleados en los procesos de contratación y en los de separación de éstos incluso en caso de cambio voluntario de empleador.
- Garantizar la seguridad e higiene en el trabajo, adoptando las medidas razonables para maximizar la prevención de riesgos laborales.
- Procurar la conciliación del trabajo en la empresa con la vida personal y familiar de los empleados.
- Todo empleado, administrador, directivo y alto funcionario deberá revelar por escrito a la compañía: (i) los conflictos de intereses en que él o sus relacionados se encuentren inmersos o crean estarlo, (ii) las situaciones de competencia con la compañía en que puedan estar incurso él o sus relacionados; (iii) cualquier situación que por sus particularidades pueda resultar reñida con los intereses de la compañía. Para todos los casos se seguirá el procedimiento que se señala más adelante.

12.1.3. Prohibiciones de los accionistas.

- Los accionistas no podrán solicitar información privilegiada de la sociedad, o referente a sus secretos comerciales, salvo aquella expresamente autorizada por la ley y en las oportunidades expresamente consagradas en las normas.
- Los accionistas se abstendrán de ejercer cualquier tipo de presión en la sociedad que pueda implicar un trato inequitativo en perjuicio de los otros accionistas.
- Los accionistas no podrán efectuar transacciones relacionadas con las acciones de la sociedad sin el cumplimiento de los requisitos legales y estatutarios.
- Los accionistas no podrán abstenerse de cumplir los deberes establecidos en el presente código, así como en las leyes y reglamentaciones gubernamentales.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

12.1.4. Prohibiciones de los empleados, administradores y directivos.

- Está prohibido a todos los empleados, administradores, directivos y altos funcionarios de la compañía gestionar, directa o indirectamente, esto es, por sí o por interpuesta persona, negocios que le originen ventajas que conforme a la ley, los estatutos y las buenas costumbres, puedan catalogarse como contrarias a los intereses de la compañía.
- Ningún empleado, administrador, directivo o alto funcionario podrá utilizar su posición en la organización comercial, o el nombre de ésta, para obtener para sí, o para un tercero, tratamientos especiales en negocios particulares del empleado con otras personas naturales o jurídicas que sean proveedoras, o que de alguna manera tengan relación con la compañía. Por el contrario, en el ejercicio del cargo, los empleados, administradores, directivos y altos funcionarios de la compañía deben dar a los terceros un trato justo, leal y en igualdad de condiciones, con el fin de que las relaciones de éstos con la compañía no originen un trato especial ni ventajoso para unos u otros, ni induzcan al tercero a sentirse obligado a tener consideraciones especiales con el empleado.
- Los activos, servicios, y en general, los recursos de la compañía deben destinarse por parte de sus empleados, administradores, directivos y altos funcionarios de manera exclusiva, para actividades de la compañía, lo que obliga a no utilizarlos en provecho personal o de terceros.
- Ningún empleado, administrador, directivo o alto funcionario de la compañía, ni sus relacionados, podrá gestionar o celebrar negocios con la compañía que sean de interés para dichas personas, salvo que medie autorización escrita según la reglamentación interna.
- Ningún empleado, administrador, directivo o alto funcionario de la compañía podrá aceptar para sí o para sus relacionados, atenciones en dinero o en especie (aguinaldos, regalos, viajes, muestras, etc.) de parte de clientes o proveedores de la compañía, o de personas o entidades con las que ella sostenga relaciones comerciales o de servicios, que pueda implicar un halago significativo que comprometa o incline su conducta para favorecer a quienes hagan tales atenciones, o que de alguna manera puedan despertar sospechas. Dentro de este criterio, sólo le es permitido a los empleados, administradores, directivos y altos funcionarios aceptar las atenciones normales y de usanza dentro de las prácticas comerciales (por ejemplo: agendas, lapiceros, vasos, calendarios y similares). La entrega de aguinaldos, regalos y muestras deberá hacerse en las oficinas.
- Ningún empleado, administrador, directivo o alto funcionario de la compañía podrá suministrar a terceros datos o información que configure INFORMACION PRIVILEGIADA, según la definición que de ella se hace en la presente normatividad,

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

salvo autorización del Gerente, la cual se otorgará únicamente en aquellos casos que lo ameriten, a su juicio, y por finalidad ajena a especulación. Tampoco podrá utilizar dicha información en provecho propio o de terceros.

- Ningún empleado, administrador, directivo o alto funcionario de la compañía podrá ir en detrimento de la integridad de la empresa, de sus socios, de sus empleados, de sus proveedores, ni de sus clientes.
- Ningún empleado, administrador, directivo o alto funcionario de la compañía podrá extralimitarse en sus funciones en ninguno de los ámbitos de la empresa (administrativo, financiero, operativo, entre otros).

12.2. Sanciones

Las sanciones a las faltas cometidas en contravía a los documentos rectores en materia de principios de la empresa, serán aplicadas así:

DOCUMENTO RECTOR INFRINGIDO	ENTE SANCIONADOR
Código de buen gobierno	Comité de cumplimiento del Código de buen gobierno
Reglamento interno de trabajo	Gerente
Protocolo de seguridad Informática	Gerente y Jefe de Sistemas

13. CONCLUSIONES

Existe una extensa literatura que estudia a los Gobiernos Corporativo, tanto en Colombia como en el resto del mundo. Las opiniones de los investigadores también son diversas, al igual que algunos resultados. Estas diferencias son producidas por la evidencia empírica, donde se recogen los datos para la realización de los estudios.

Uno de los componentes más importantes para la existencia de estas diferencias radica en los sistemas legales cada país y el entorno legal donde opera la firma. Los autores plantean que entender los sistemas legales es primordial para entender el funcionamiento de las finanzas corporativas y los Gobiernos Corporativos en los diferentes países del mundo.

Para el caso de Colombia, el origen anglosajón de su sistema legal, ha permitido que los Gobiernos Corporativos mantengan una alta protección a sus inversionistas, ya sean los acreedores o accionistas, en comparación con países con origen legal en la ley civil. Empíricamente se ha demostrado que una fuerte protección a los inversionistas está asociado con un Gobierno Corporativo eficiente.

14. RECOMENDACIONES

La responsabilidad de código de Gobiernos Corporativo comprenderá “el cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales; responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones”. De este modo, la entidad socialmente responsable tiene en cuenta identificar fielmente he intentado responder de forma satisfactoria a las expectativas que éstos tienen respecto a su servicio. A su vez, los compromisos en materia social y medioambiental que la organización asume de forma voluntaria y en total coherencia y consistencia con su estrategia y políticas.

Cada vez son más las empresas privadas que incorporan la Responsabilidad Corporativa dentro de su estrategia, constituyéndose así en generadores de valor social y medioambiental.

Por estas razones debe enmarcarse dentro de ese modelo que antes hemos explicado tendría que de alguna manera considerar los siguientes puntos que nombraremos a continuación:

- La institución debe replantear su estructura dentro de su cadena de valor.
- Es necesario implementar un proceso de cambio que fundamente su gestión.
- En la medida que la organización controle eficazmente sus procesos podrá innovar.
- Redefinir el perfil organizacional y realzar la importancia imperante de la responsabilidad social y corporativa.
- Hacer de los comportamientos responsables de los empleados.
- Promover la transparencia a través de los informes de Responsabilidad Corporativa y su concienciación en el entorno.
- Promover las buenas prácticas de Responsabilidad Corporativa en todos los niveles jerárquicos.

PROYECTO DE GRADO ORIENTADO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO PARA LA EMPRESA INTERANDINA DE CARGA S.A.

- Relación con sus empleados: crear oportunidades; potenciar el desarrollo profesional; impulsar la formación; lograr políticas conciliatorias.
- Desarrollar la comunicación interna y vigilar la salud y seguridad en el centro de trabajo.
- Entorno social: activa participación en acción social y solidaria; apoyo a medidas de protección medioambiental y al desarrollo social sostenible.

15. BIBLIOGRAFIA

Almazán, A., y Suarez, J. (2003), "Entrenchment and Severance Pay in Optimal Governance Structures", *Journal of Finance*, Vol. 58, No. 2, pp. 519-548.

Baker, W. E., y Faulkner, R. R. (1993), "The social organization of conspiracy: illegal networks in the heavy electrical equipment industry", *American Sociological Review*, Vol. 58, No., pp. 837-860.

Baysinger, B., y Butler, H. H. (1985), "Corporate governance and the board of directors: performance effects of changes in board composition", *Journal of Law, Economics, and Organization*, Vol. 1, No., pp. 101-124.

Bebchuk, L. A. (1999). A rent-protection theory of corporate ownership and control. In *Working Paper National Bureau of Economic Research*.

Becht, M. (1999), "European corporate governance: Trading off liquidity against control", *European Economic Review*, Vol. 43, No., pp. 1071-1083.

Gonzalo Angulo, J. A. (2002), "Información contable, auditoría y gobernanza empresarial", *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, Vol. 50, No., pp. 28-53.