

POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRAL

En MÉNSULA S.A.S., concentramos toda nuestra gestión en lograr la solidez, confianza, crecimiento responsable, mejoramiento continuo y satisfacción de todos los grupos de interés. Para lo cual estamos decididamente comprometidos con:

- Desarrollar una cultura organizacional como herramienta estratégica para la sostenibilidad, proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables, promoviendo así calidad de vida laboral y bienestar a nuestro capital humano.
- Gestionar los peligros y reducir los riesgos asociados a nuestras operaciones con el fin prevenir lesiones y deterioro de la salud de nuestros colaboradores y contratistas.
- Gestionar nuestros contratistas y proveedores con el fin de promover un desarrollo sólido, responsable y productivo, incluyendo criterios de sostenibilidad en la toma de decisiones sobre las compras y contratación de servicios.
- Garantizar la participación y consulta de los trabajadores y sus representantes.
- Cumplir con los requisitos legales y normas que voluntariamente aceptamos.
- Fortalecer la eficiencia de los procesos, cumpliendo con los estándares de calidad, plazos y presupuestos en cada uno de nuestros proyectos.
- Evitar daños a la propiedad (propia y externa) ocasionados por incidentes técnicos, ambientales y de seguridad en las obras.
- Trabajar de un modo respetuoso con el medio ambiente, protegiendo sus recursos naturales mediante la implementación de programas de gestión que apunten a la prevención de la contaminación y al cumplimiento de nuestros objetivos de desempeño ambiental.

Esta política se comunica a todos nuestros colaboradores y se pone a disposición del público en general.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS, ALCOHOL Y TABACO

En MÉNSULA S.A.S. somos conscientes que el abuso de sustancias psicoactivas afecta la salud, la seguridad y el desempeño de sus colaboradores, por eso nos comprometemos a fomentar la prevención del consumo de las mismas y a través del desarrollo del Programa de Prevención del Uso de las Sustancias Psicoactivas, alcohol, al consumo de tabaco en los lugares de trabajo y el uso de vapeadores-cigarrillos electrónicos, para mantener ambientes de trabajo saludables que permitan conservar condiciones de salud óptimas y de seguridad para sus trabajadores.

- En nuestros ambientes de trabajo no se deben utilizar, ingerir o distribuir sustancias psicoactivas, alucinógenas o alcohólicas, asimismo como el uso de vapeadores y cigarrillos electrónicos.
- Prohibir a los empleados, contratistas y subcontratistas, presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas o alucinógenas, por comprometer el bienestar de los empleados, la seguridad y el desempeño en el trabajo.
- Si durante la investigación de un accidente o incidente se comprueba por medio de exámenes médicos validados bajo la resolución 1843 de 2025; que al momento de la ocurrencia del accidente o incidente el Empleado involucrado o responsable se encontraba bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas o alucinógenas, se considerará una falta grave y se seguirá el proceso disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.
- Se prohíbe a sus empleados, contratistas y subcontratistas, portar y/o distribuir, vender, consumir o estar bajo influencia de alcohol, sustancias psicoactivas o alucinógenas, así como el uso de vapeadores (Ley 2354 de 2024) en las obras e instalaciones de la empresa.
- Con el fin de proporcionar ambientes de trabajo saludables, no se permite fumar al interior de las obras o en las oficinas. El Empleado o contratista que sea sorprendido fumando, así como vapeando al interior de las obras o en las oficinas, se le aplicarán las sanciones disciplinarias establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y se seguirá el debido proceso disciplinario definido por la empresa y/o terminación de contrato (según el caso).
- No está permitida la automedicación de aquellas sustancias con efectos sobre el Sistema Nervioso Central que puedan afectar el desempeño seguro en el trabajo, a menos que sean parte de un tratamiento médico, en cuyo caso el trabajador deberá notificar oportunamente a su jefe inmediato o al área de Seguridad y salud de la Empresa, para adoptar las medidas de seguridad pertinentes.
- MÉNSULA S.A.S. desarrollará actividades de formación en el tema, orientados a fomentar un estilo de vida laboral saludable, que redunde en la mejora de los ambientes de trabajo y de la calidad de vida de los trabajadores inmerso en el programa de estilos de vida saludable. Para lo cual se requiere la participación de cada uno de los empleados.
- MÉNSULA S.A.S. efectuará, sí lo considera necesario, requisas, inspecciones y pruebas ya sea aleatorias o confirmatorias (estas últimas con el previo consentimiento informado de la persona) y en cualquier momento, con el fin de supervisar el cumplimiento de la presente política estipuladas bajo la normativa de la resolución 1843 de 2025.
- Daremos cumplimiento a la Resolución 1956 de 2008 del Ministerio de Protección Social; Ley 1335 de 2009 y Ley 2354 de 2024; y todas aquellas normas que prohíban el consumo de cigarrillo, cigarrillos electrónicos y vapeadores en las obras y oficinas.
- Todo trabajador debe notificar al jefe inmediato o encargado de contrato, acerca de casos de venta, distribución, posesión o consumo de alcohol o sustancias psicoactivas, alucinógenas o alcohólicas en el desarrollo de tareas para MÉNSULA S.A.S.
- La persona que incumpla la anterior prohibición será sancionada de acuerdo con el procedimiento establecido y difundido por MÉNSULA S.A.S. También será sancionada la persona quien incite y promueva el consumo.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

MÉNSULA S.A.S. se compromete a adoptar medidas para prevenir casos de acoso laboral, violencias basadas en género y discriminación contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGTBI, a través de actividades educativas, de sana convivencia y promoción de la salud mental de los colaboradores. Se corregirá y sancionará el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, con el fin de generar una sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, el respeto entre los compañeros y superiores inmediatos, procurando que se proteja la honra, la salud mental y la libertad de nuestros colaboradores. Los líderes de las distintas áreas que componen esta organización fomentarán la exclusión de cualquier tipo de hostigamiento, tanto en la dirección de los trabajadores como en la relación de estos entre sí. Así mismo, cumpliremos la garantía de desconexión laboral, entendiendo que su incumplimiento podrá constituir conducta de acoso laboral, siempre que se trate de una conducta persistente y demostrable.

Dando cumplimiento a la Ley 10 de 2006 y las disposiciones establecidas en la resolución 652 y 1356 de 2012 y la circular 026 de 08 de marzo 2023.

El incumplimiento de esta política dará lugar a los procesos investigativos y sancionatorios que enmarca la ley.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN MÉNSULA S.A.S.

MÉNSULA S.A.S. se compromete a adoptar una posición de cero tolerancias hacia el acoso sexual, promoviendo así la prevención, protección, atención y tomando la decisión objetiva a que haya lugar, cuando se constituyan comportamientos o conductas que atenten contra el respeto y la dignidad de las personas, a fin erradicar el acoso sexual en el contexto laboral y cualquier tipo de discriminación por identidad u orientación sexual.

La compañía se compromete a velar en todo momento por la confidencialidad del proceso y de las partes involucradas en este. Asimismo, protegerá sus identidades y cumplirá, como mínimo, con la regulación legal y reglamentaria en materia de acoso sexual.

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

MÉNSULA S.A.S. se compromete a crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores que se encuentren vinculados directamente con MÉNSULA S.A.S mediante cualquier modalidad de contrato de trabajo, definir los mecanismos para la protección a este derecho y definir el procedimiento para la presentación de quejas que garanticen a los trabajadores quejosos un debido proceso, de conformidad con la ley 2191 del 06 de enero de 2022, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

POLÍTICA DE TELETRABAJO

MÉNSULA S.A.S. se compromete definir los aspectos básicos para el desarrollo del teletrabajo del personal, abarcando una serie de reglas e instrucciones para que los empleados que se encuentran desarrollando sus actividades bajo la modalidad del teletrabajo suplementario, autónomo o móvil contribuyan al logro de los objetivos empresariales.

POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL - PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL (PESV)

MÉNSULA S.A.S., manifiesta su compromiso por la seguridad vial y la disminución de la siniestralidad que pueda afectar la integridad de los usuarios de la vía, el medio ambiente y los bienes propios y ajenos, por lo cual se compromete a elaborar, implementar y mejorar su Plan Estratégico de Seguridad Vial, dando cumplimiento a la normatividad vigente y consolidándolo como parte de la mejora continua del sistema de gestión integral; para ello se promueve entre el personal propio y de contratistas provistos con vehículos y maquinaria, hábitos de conducción seguros, de manejo defensivo y de inteligencia vial, así como la revisión del óptimo estado mecánico de los vehículos y maquinaria mediante mantenimientos preventivos y correctivos oportunos e inspecciones preoperacionales, además de velar por la atención integral de las víctimas y la investigación de accidentes e incidentes sucedidos, con miras a tomar las acciones para evitar su nueva ocurrencia.

- La gerencia facilitará los recursos físicos, financieros, humanos y técnicos necesarios para dar cumplimiento a la presente política de seguridad vial en compromiso con la vida, con el cumplimiento de los requisitos que le apliquen y con la mejora continua.
- Así mismo generar conductas en la prevención de siniestros viales, en los desplazamientos laborales y los trayectos en itinere para todos los colaboradores de la organización
- Fomentar la adopción de comportamientos seguros, implementará los programas de gestión de riesgos críticos y establecerá los factores de desempeño para monitorear las conductas de todos los colaboradores.
- Todo colaborador y demás partes interesadas, que tengan la calidad de actores viales (peatón, conductor de bicicleta, moto o vehículos livianos o pesados) son responsables de participar en las diversas actividades que se programen y desarrollen por parte de la Organización, con el fin de disminuir la probabilidad de ocurrencia de siniestros viales que puedan afectar la integridad física, social y bienes de la Organización.

POLÍTICAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE AUTO-CONTROL Y GESTIÓN DEL RIESGO LA/FT/FPADM

Estamos comprometidos en proporcionar políticas, procedimientos y controles para los diferentes procesos de la compañía que permitan reducir la probabilidad de ocurrencia o el impacto de eventos de riesgo relacionados con LA/FT/FPADM, en el relacionamiento con terceros (Empleados, clientes, proveedores y accionistas).

En MÉNSULA S.A.S., la Junta Directiva, el Representante Legal y sus colaboradores estamos comprometidos con una operación segura y confiable, que prevenga las acciones de Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo, la Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva y demás hechos que afecten la seguridad de nuestras operaciones y del Estado Colombiano.

La compañía también tiene dentro de sus objetivos específicos, construir herramientas que sean efectivas para que el sistema SAGRILIFT pueda tener un correcto funcionamiento.

Por último, se pretende establecer procedimientos para los empleados, clientes, proveedores o cualquier tercero que esté vinculado a MÉNSULA S.A.S., orientados a la prevención y manejo de riesgos LA/FT/FPADM, así como establecer pautas de debida diligencia a cada una de las contrapartes con las que la compañía interactúe.

POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO Y PROGRAMA DE ÉTICA EMPRESARIAL

MÉNSULA S.A.S. se compromete a través de sus Altos Directivos a regir sus actividades de forma ética y transparente ante todos los grupos de interés, y adelantar sus negocios de una manera comprometida y responsable; por ello, nuestra filosofía es de cero tolerancias con aquellos actos que contraríen nuestros principios y valores corporativos.

Por lo anterior, se prohíbe a sus miembros de cargos directivos, representantes legales, empleados y agentes intermediarios a dar, ofrecer, prometer o autorizar, de manera directa o indirecta a través de terceros, cualquier beneficio financiero o de otra naturaleza, o en especie a un Funcionario Público nacional o extranjero, particular o a cualquier otra persona natural o jurídica, con la intención de ejercer una influencia indebida, para asegurar un favor indebido o premiar indebidamente por una conducta.

Todas las actividades ejecutivas en pro de la adecuada y correcta aplicación del Política de cumplimiento y programa de ética empresarial cuentan con el respaldo y apoyo de la alta dirección.

La presente Política de Cumplimiento tiene como objetivo reflejar que MÉNSULA S.A.S. dispone y expone de forma permanente un alto compromiso con el desarrollo de sus actividades profesionales y comerciales con el máximo nivel de ética y cumplimiento a la legalidad vigente.

POLÍTICA DE CONDICIONES DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

En MÉNSULA S.A.S. reconocemos que nuestro éxito depende en gran medida en la inversión continua en nuestro equipo de trabajo. Reconocemos también que la búsqueda de crecimiento económico debe ir acompañada de la protección de los derechos fundamentales de nuestros trabajadores incluso cuando son contratados por nuestros socios comerciales y contratistas, por ellos nos comprometemos a:

- Promover el cumplimiento de los derechos humanos de todos los trabajadores, cumpliendo con los lineamientos de la OCDE.
- Promover la igualdad de oportunidades y el trato de los trabajadores conforme a sus derechos humanos.
- Promover el cumplimiento de la legislación nacional en lo que respecta a empleo y condiciones laborales.
- Proteger a los trabajadores y prevenir cualquier caso de discriminación en materia de género, raza y religión
- Proteger las categorías de trabajadores vulnerables, tales como los menores de edad, los trabajadores migrantes, y los trabajadores contratados por terceros.
- No tolerar ninguna forma de abuso, acoso sexual, abuso sexual, la coerción mental o física, el abuso verbal y/o cualquier otra práctica que tiendan a afectar la estabilidad social, emocional y afectiva de los trabajadores, sean estos vinculados directa o indirectamente.
- Garantizar los derechos de las víctimas y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual.
- Respetar las libertades y derechos de los grupos étnicos.
- Promover condiciones de trabajo seguras y saludables, y fomentar la salud de los trabajadores.
- Promover el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible relacionados con las relaciones laborales (salud y bienestar, igualdad de género, trabajo decente).
- Prevenir el uso del trabajo forzoso y cualquier práctica de esclavitud.
- Velar por la protección de la intimidad, honra, salud mental y libertad de las personas en el trabajo.
- Promover un ambiente laboral positivo y armónico para todos.
- Brindar capacitaciones para el desarrollo personal y profesional.
- Pagar equitativa y oportunamente el salario, las prestaciones sociales y auxilios según lo expuesto en la ley.
- Realizar actividades de Bienestar laboral.
- Utilizar los horarios establecidos y respetar el horario de descanso.

- Cumplir la política de desconexión laboral, respetando el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o máxima legal de trabajo, ni en sus vacaciones, licencias, permisos o descansos.

En MÉNSULA S.A.S. creemos que nuestro personal es nuestro activo más importante y que necesitamos promover un ambiente de trabajo en el cual nuestros trabajadores pueden prosperar y sus talentos desarrollarse, donde los trabajadores pueden ser compensados por el valor que crean y ser parte del éxito de nuestra empresa.

DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA CADENA DE VALOR DE LA CONSTRUCCIÓN

VALORES

Conscientes del papel fundamental de la cadena de valor de la construcción para el desarrollo económico y social del país, nuestra conducta empresarial se caracteriza por:

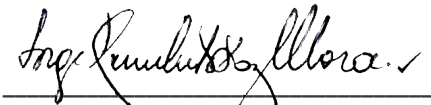
- ✓ La aplicación de la buena fe como garantía de actuaciones equitativas.
- ✓ La transparencia como eje fundamental de todas sus relaciones corporativas.
- ✓ La primacía de la legalidad en todos los ámbitos de su operación.
- ✓ La responsabilidad como compromiso prevalente de la actuación empresarial.
- ✓ El respeto como principio orientador de las relaciones empresariales y comerciales.
- ✓ La solidaridad como procura del bien común y la contribución social.

BUENAS PRÁCTICAS DE ÉTICA EMPRESARIAL

En atención a la responsabilidad que nos asiste como representantes de la cadena de valor de la actividad edificadora del país, asumimos el compromiso de ejecutar, en sus diferentes ámbitos, y de manera permanente, prácticas que garanticen el cumplimiento de las normas, la producción de bienes y servicios con estándares de calidad, el desarrollo social y comunitario y la promoción de la sana competencia, en un marco de legalidad y transparencia corporativa.

De este modo, y en adherencia al compromiso asumido, sujetándonos al marco legal vigente que reglamenta la actividad edificadora en Colombia y sus actividades conexas, y, asumiendo las consecuencias de las acciones, implementaremos las siguientes conductas en el actuar empresarial:

1. Aplicar estándares de calidad en la producción de los bienes y servicios que ofrecen, asegurando su idoneidad, seguridad y funcionalidad.
2. Proscribir en nuestras actuaciones cualquier forma de corrupción.
3. Ejecutar prácticas comerciales que fomenten el cumplimiento de los principios de la libre competencia económica establecidos en el ordenamiento jurídico.
4. Velar por la garantía de los derechos de los compradores y clientes.
5. Desarrollar acciones tendientes a reducir eventuales impactos de la operación que puedan afectar a la comunidad.
6. Respetar las disposiciones normativas relacionadas con la preservación y protección de los recursos naturales.
7. Orientar la actividad hacia la construcción de ciudades de calidad, promoviendo su crecimiento ordenado y sostenible, ejerciendo un cumplimiento estricto de las normas urbanísticas.
8. Propender por el justo equilibrio contractual bajo la premisa que los deberes, obligaciones, derechos y beneficios resulten equitativos para todas las partes intervinientes.
9. Promover la formalización empresarial y laboral en el ejercicio de su actividad.
10. Adoptar políticas de responsabilidad social, seguridad y salud en el trabajo que, en el marco legal vigente, promuevan condiciones laborales dignas para los trabajadores del sector de la construcción, así como procurar acciones tendientes a la mejora continua del bienestar de los mismos.



Jorge Humberto Díaz Mora
Gerente General
Representante Legal
13 de febrero de 2025



Escanéa aquí el QR y
descarga Las Políticas
Corporativas