PRINCIPIOS Y POLÍTICAS

Carvajal

HACE LAS COSAS BIEN

PRINCIPIOS Y POLÍTICAS

Carvajal

HACE LAS COSAS BIEN

Contenido

1.	**Nuestros Valores corporativos**	**5**
2.	**Nuestras relaciones**	**13**
3.	**Nuestras políticas**	**21**
3.1.	Nuestra política de derechos humanos	23
3.2.	Nuestro actuar ético	25
3.3.	Nuestras políticas financieras	26
3.3.1.	Capital de trabajo	
3.3.2.	Activos fijos, intangibles y activos diferidos	27
3.3.3.	Tesorería	
3.3.4.	Costos y gastos permanentes (fijos)	28
3.3.5.	Endeudamiento	
3.3.6.	Donaciones y patrocinios	
3.3.7.	Sistemas de planeación y control	
3.3.8.	Manejo de proveedores	29
3.4.	Nuestras políticas de gestión humana	30
3.4.1.	Trato a los colaboradores	
3.4.2.	Puertas abiertas	
3.4.3.	Selección	31
3.4.4.	Desarrollo y formación del talento humano	32
3.4.5.	Desempeño	33
3.4.6.	Compensación	35
3.4.7.	Bienestar	
3.4.8.	Comunicaciones	36
3.5.	Nuestra política de responsabilidad social empresarial	37
3.6.	Nuestras políticas de tecnología	39
3.6.1.	Tecnología informática	
3.6.2.	Seguridad de la información	40
3.7.	Nuestra política de innovación	41
3.8.	Nuestra política de excelencia operacional	43
3.9.	Nuestra política de contratación	44
3.10.	Nuestras políticas de riesgos	45
3.10.1.	Riesgos	
3.10.2.	Prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo	46
3.10.3.	Anticorrupción	47
4.	**Control y administración del libro de Principios y Políticas**	**48**
5.	**Régimen sancionatorio**	**50**

Versión actualizada en noviembre de 2019.

PRINCIPIOS Y POLÍTICAS
DE LA ORGANIZACIÓN CARVAJAL

Carvajal

HACE LAS COSAS BIEN

Carvajal
HACE LAS COSAS BIEN

Esta publicación tiene por objeto difundir entre los colaboradores los principios y políticas de la Organización Carvajal.

Deseamos, por consiguiente, que los colaboradores, en todos los niveles y países, orienten permanentemente las actividades de su cargo hacia su cumplimiento, con el fin de aplicar y conservar la filosofía empresarial de alta solidez, dinamismo e integridad que ha sido característica de nuestra Organización desde sus orígenes y que ha generado, a lo largo del tiempo, un alto sentido de participación y de reconocimiento social.

Es sabido que el progreso individual es la base del progreso colectivo. Para que este se dé, han de respetarse la dignidad humana y los principios éticos.

NUESTROS VALORES CORPORATIVOS

Carvajal

HACE LAS COSAS BIEN

Carvajal
HACE LAS COSAS BIEN

Uno de los aspectos en los cuales se fundamenta la reputación corporativa de la Organización Carvajal es su integridad y posición ética en los negocios. Por eso, mantener esta reputación implica seguir unas pautas de conducta que nos permitan actuar con juicio en nuestras decisiones y acciones diarias.

Como colaboradores de la Organización Carvajal, estamos expuestos a situaciones éticas y legales en las que nuestro actuar ha de estar guiado por los valores organizacionales. Los siguientes valores transmiten lo que se espera de cada colaborador de Carvajal en su comportamiento:

1.1 Integridad

Implica actuar de manera ética, honesta, transparente y con un espíritu de servicio que genere confianza en los diferentes grupos de interés, obrando en el marco de la ley y de las normas establecidas en los países en los cuales operamos.

Un colaborador de la Organización que demuestra este valor:

- Actúa de manera honesta, objetiva, clara, recta y leal, con el fin de generar confianza en los grupos de interés con los que se relaciona desde su rol.
- Obra en el marco de la ley y de las normas establecidas en los países en los cuales operamos.
- Demuestra coherencia y consistencia entre lo que piensa, dice y cómo actúa.
- Rechaza y comunica a las instancias establecidas cualquier forma de corrupción o conducta que vaya en contra del actuar ético de la Organización.
- Se abstiene de participar en una decisión propia de su rol que puede implicarle ir en contra de alguna de las pautas éticas de la Organización.
- Actúa de forma imparcial, sin buscar privilegios propios o para terceras personas.
- Propicia acciones encaminadas a incentivar el comportamiento ético en todas sus actuaciones, las de sus compañeros, miembros de la Junta Directiva, proveedores y contratistas de la Organización.

1.2 Respeto

Implica reconocer, aceptar y comprender a todas las personas que interactúan con la Organización.

Un colaborador de la Organización que demuestra este valor:

- Se relaciona con otros de manera igualitaria y justa, sin hacer diferenciación por características tales como género, raza, ideología, discapacidad, religión, nacionalidad, entre otras.
- Tiene en cuenta a la persona con quien interactúa, respetando su tiempo, sus convicciones, derechos, ideas y necesidades.
- Actúa respetando sus derechos como colaborador de la Organización y ciudadano, sin abusar de ellos o de los derechos de los demás.
- Rechaza y obra de manera coherente frente a comportamientos que evidencian competencia desleal, calumnias, descalificación o divulgación de información que pueda afectar la honra de otros.
- Construye una relación de cordialidad, empatía y respeto con quienes interactúa.
- Corrige en privado, felicita en público y trata con dignidad a los demás.

1.3 Orientación al cliente

Se refiere a conocer y satisfacer adecuadamente las necesidades de los consumidores, los usuarios y los clientes, y tener la habilidad para desarrollar productos y servicios acordes con estas necesidades y el entorno.

Un colaborador de la Organización que demuestra este valor:

- Mantiene una comunicación directa y abierta con el cliente y usuario, que permita construir una relación cercana y confiable.
- Demuestra un deseo de ayudar o servir de manera ágil, empática, sencilla y práctica para satisfacer la necesidad del cliente y usuario.
- Se responsabiliza y compromete personalmente para subsanar sin excusas y con prontitud los problemas del cliente y usuario, con el fin de mantener y potenciar la relación con él.

1.4 Innovación

Consiste en trabajar permanentemente para crear nuevos productos, servicios y soluciones.

Un colaborador de la Organización que demuestra este valor:

- Dedica tiempo y esfuerzo para conocer las necesidades del cliente y consumidor, con el fin de proponer nuevos productos, servicios y soluciones.
- Mantiene mente abierta para darle cabida a ideas nuevas y a la libre expresión.
- Utiliza el sentido común y el conocimiento de su área para identificar problemas y oportunidades que pueden optimizarse en beneficio de la Organización.
- Propone e implementa acciones de manera permanente para crear nuevos productos, servicios y soluciones, conociendo en detalle la cadena de valor y los costos asociados.
- Rompe paradigmas y ve las cosas de manera diferente, buscando hacerlas prácticas y sencillas, sin perder de vista que puede generar valor agregado a la Organización.

1.5 Compromiso social

Implica asumir una responsabilidad como Organización, para que sus procesos, servicios y productos estén en armonía con los entornos ambiental, social y económico inmediatos, permitiendo el mejoramiento de estos.

Un colaborador de la Organización que demuestra este valor:

- Busca desarrollar una acción conciliada entre los intereses de la Organización y las expectativas de la comunidad donde opera.
- Asegura que los procesos, servicios y productos de la Organización se desarrollen de acuerdo con la premisa de respetar el medio ambiente, minimizar la generación de residuos y racionalizar el uso de los recursos naturales y energéticos.
- Evalúa permanentemente riesgos sociales, económicos y ambientales de los procesos, productos y servicios, con el fin de tomar acciones preventivas y correctivas para el actuar de la Organización frente a sus grupos de interés.

1.6 Compromiso con los resultados

Se refiere a estar comprometido con la Organización para lograr siempre los resultados esperados y generar valor de manera permanente, buscando sobrepasar los estándares de excelencia.

Un colaborador de la Organización que demuestra este valor:

- Conoce el valor y los costos de los recursos que maneja.
- Conoce los factores clave para cumplir los resultados esperados.
- Hace las cosas de forma más rápida, a menor costo, con mayor eficiencia, por consiguiente, mejora la calidad, logra la satisfacción del cliente y cumple lo planeado.
- Realiza seguimiento y control estrecho al logro de objetivos y/o proyectos, administrando su tiempo sin distraerse con otro tipo de actividades.
- Se siente comprometido y entusiasmado por realizar un trabajo impecable, cumplido y de calidad.
- Se siente realizado cuando cumple lo planeado, cuando es eficiente, aprovecha el tiempo y toma acciones para mejorar constantemente.

NUESTRAS RELACIONES

Carvajal

HACE LAS COSAS BIEN

La Organización existe y actúa en un medio social del cual forma parte y con el que tiene responsabilidades que deben ser objeto de atención permanente. Esto significa que toda interacción con cualquier grupo de interés, interno o externo, debe estar guiada por nuestros valores organizacionales, una conducta ética y dentro del marco de la ley.

Nuestras relaciones abarcan diez dimensiones:

2.1 Con los clientes

La satisfacción de las necesidades de nuestros clientes (se incluyen canales, consumidores y usuarios) es fundamental para la supervivencia y prosperidad de la Organización. Por tanto, nuestro objetivo es lograr que se encuentren siempre plenamente satisfechos y cautivados por nuestros productos, soluciones y servicios.

La Organización procurará establecer relaciones de largo plazo con los clientes y usuarios, basadas en la ética, la calidad, el buen desempeño, la seriedad, la honorabilidad y el espíritu de servicio.

*La denominación clientes incluye canales, consumidores y usuarios.

2.2 Con los proveedores y acreedores

Los proveedores y acreedores son nuestros socios en la satisfacción de las necesidades de los clientes. Nuestras decisiones de compra han de basarse en criterios de confiabilidad, eficiencia, calidad, servicio y costo, buscando relaciones equitativas de mutuo beneficio a largo plazo.

2.3 Con la competencia

La Organización cree en la conveniencia social de una competencia sana y ética, conforme con nuestras políticas y la ley.

En consecuencia, obrará con lealtad, transparencia y buena fe en sus relaciones comerciales.

2.4 Con el Estado

La Organización respeta las instituciones y autoridades reconocidas en los países donde tiene actividades y aplicará correctamente sus leyes y normas, por lo tanto es deber de la Organización prestar oportuna cooperación a las autoridades, específicamente cumplir la obligación legal de suministrar la información disponible para facilitar las indagaciones e investigaciones que estas adelanten.

Las áreas a las que les corresponda deben atender de manera oportuna todos los requerimientos de las autoridades competentes y mantener organizada la documentación que soporta las transacciones.

2.5 Con los accionistas

Nuestra responsabilidad con los accionistas es proporcionar una rentabilidad atractiva por encima del costo de capital, con el fin de que la Organización se fortalezca, crezca y sea sostenible. Asimismo, la Organización suministrará a los accionistas información veraz, transparente, oportuna y completa sobre su desempeño en general.

2.6 Con los colaboradores

Nuestras relaciones con los colaboradores se basan en la atención a la persona, la confianza mutua y el permanente respeto por los derechos humanos.

La Organización está comprometida con el desarrollo de sus colaboradores, su equilibrio y calidad de vida, brindando bienestar en su ambiente laboral. Para ello, hará que su entorno de trabajo:

- Sea limpio, seguro y saludable.
- Esté libre de discriminación o acoso, por causa de la edad, raza, sexo, estado civil, condición física, orientación sexual, religión, nacionalidad, lengua, filiación política, estilo de pensamiento en el ámbito laboral o cualquier otra condición.
- Sea estimulante para la efectividad y satisfacción de los colaboradores. Por ello, buscará ofrecer oportunidades de formación presencial y virtual, y promoción en condiciones adecuadas de remuneración.

2.8 Con la sociedad

Uno de los compromisos que tiene la Organización Carvajal con la sociedad es contribuir en todo lo posible a su desarrollo económico y social. La Organización, al progresar en forma previsiva y ordenada, continuará aportando al desarrollo del medio social y al de las comunidades a las que sirve, y buscará medios adecuados para participar activamente en los asuntos gremiales, sectoriales y regionales.

2.9 Con los medios de comunicación

Somos una Organización abierta a los medios de comunicación en todos los países donde tenemos presencia, y nos motiva mantener relaciones transparentes, en las cuales prime la información clara, precisa y oportuna que estos medios requieran.

2.10 Con el medio ambiente

La Organización propiciará, a través de su gestión y de sus procesos industriales, la protección del medio ambiente, implementando mejores prácticas ambientales, alineadas con los estándares internacionales que buscan hacer un uso eficiente de la energía y del agua, y llevando a cabo un adecuado sistema de control de emisiones y de gestión de los residuos.

NUESTRAS POLÍTICAS

Carvajal

HACE LAS COSAS BIEN

Para la Organización Carvajal, una política es una directriz que rige la actuación de un colaborador o área en un asunto o campo determinado.

Nuestras políticas corresponden a la declaración general de principios que presenta la posición de la Organización para un área de control definida y que, una vez se adoptan, se convierten en pautas de comportamiento no negociables y de obligatorio cumplimiento. Estos principios también contribuyen a preservar nuestra reputación a largo plazo, a partir de lo que somos y queremos ser.

Cada uno de los colaboradores de Carvajal representa a la compañía, por lo que su comportamiento tiene un impacto en la reputación de la Organización. Su obligación como parte integrante de ella es comprender, aplicar y enmarcar su comportamiento en las políticas que plantea este documento.

3.1 Nuestra política de derechos humanos

La Organización Carvajal, comprometida en la construcción de relaciones sostenibles con los diferentes grupos de interés y basada en su adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidades y sus principios rectores, trabaja en defensa del respeto y protección de los derechos humanos.

Por lo anterior, la Organización Carvajal se compromete, en el marco de los derechos humanos, a:

1. Respetar la dignidad de las personas, evitando la discriminación por razón de discapacidad, origen étnico, religión, orientación sexual, edad, sexo, afinidad política, estado civil o ciudadanía.

2. Generar un ambiente de trabajo seguro, digno y saludable, cumpliendo con la normatividad legal en materia de seguridad y salud en el trabajo.

3. Rechazar el trabajo infantil y el trabajo forzoso u obligatorio.

4. Respetar la libertad de asociación y negociación colectiva.

5. Garantizar que todos los colaboradores cuenten con un régimen laboral que reúna el conjunto de normas y condiciones conforme a las cuales se debe regir el salario y las prestaciones sociales a las que tienen derecho. Se entiende que el régimen laboral puede ser convencional o legal.

6. Ofrecer y garantizar un empleo digno y justo basado en instalaciones confortables y seguras; propiciar espacios de bienestar y recreación para el colaborador y su familia, al establecer un modelo de desarrollo que fortalezca las competencias técnicas y conductuales de nuestros equipos de trabajo; implementar horarios de trabajo que respeten el derecho al descanso y a fomentar prácticas de trabajo flexible (teletrabajo, horario flexible y otra prácticas que se puedan aplicar acordes al modelo de negocio); y valorar la necesidad de nuestros colaboradores a equilibrar su vida laboral con otros intereses y responsabilidades.

7. Garantizar un adecuado uso de tierras para aquellos proyectos que impacten los recursos y modo de vida de la comunidad donde van a operar, teniendo en cuenta el debido proceso en cuanto a no generar intimidación o coerción alguna, garantizando con esto la prohibición a la apropiación ilegal de tierras.

8. Garantizar la privacidad de los datos personales de todos los grupos de interés con quienes nos relacionamos.

9. Rechazar y combatir cualquier comportamiento antiético o corrupto.

10. Generar y mantener canales de comunicación con los grupos de interés para promover una cultura de respeto por los derechos humanos y el cumplimiento de los principios rectores.

11. Promover prácticas de libre competencia.

12. Implementar acciones que garanticen la debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y responder a las consecuencias del no cumplimiento de los derechos humanos de la empresa o de sus grupos de interés.

13. Establecer mecanismos de denuncia y gestión sobre el no cumplimiento de los derechos humanos por parte de la Organización Carvajal, que puedan ser comunicados por terceros y los colaboradores.

3.2 Nuestro actuar ético

Para la Organización Carvajal, actuar con ética consiste en hacer lo correcto en todo momento, con un criterio de racionalidad, evitando despilfarros y actividades que no estén relacionadas con la estrategia y la misión de la Organización, y teniendo en cuenta un marco de referencia delimitado por los valores organizacionales.

Los lineamientos y otros aspectos relacionados con esta política, por considerarse de alta relevancia para la Organización, deben consultarse en el documento Nuestro actuar ético, elaborado especialmente para este propósito. En él se encuentra el detalle de las pautas que rigen el comportamiento ético de la Organización.

3.3 Nuestras políticas financieras

Las políticas financieras de la Organización brindan las directrices y los parámetros de control que deben adoptarse en los procesos que involucren transacciones financieras con los grupos de interés. Los lineamientos de estas políticas impactan directamente a todos los colaboradores de la Organización Carvajal, así como a terceros que intervienen en esos procesos.

Las políticas financieras más importantes son:

3.3.1 Capital de trabajo

Los inventarios, la cartera y los demás activos operacionales corrientes, así como los pasivos operacionales corrientes, deben tener un nivel que permita la mejor rotación posible, en armonía con los planes de producción, administración y ventas.

Es indispensable lograr y mantener el mejor y más económico uso de los recursos financieros necesarios para inversiones en aspectos como investigación, capacitación, inventarios, cartera y materiales en proceso.

Del buen manejo de los recursos financieros dependen tanto el rendimiento como el crecimiento adecuados. Por ello, cada empresa debe establecer objetivos y metas concretas sobre este manejo, para lograr así una eficiencia operacional que brinde competitividad en el mercado.

3.3.2 Activos fijos, intangibles y diferidos

Toda nueva inversión o incremento de activos fijos, intangibles y diferidos ha de estar precedida por un análisis estratégico y financiero cuidadoso y serio, relacionado con los gastos, los costos y el rendimiento de la inversión, con el objeto de fijar la prioridad de inversiones dentro de las disponibilidades financieras de la empresa y la elección entre varios usos alternativos de capital.

3.3.3 Tesorería

La Junta Directiva de la Organización establece los lineamientos sobre los cuales se definen las normas de tesorería. El área de Tesorería busca conservar y maximizar los recursos financieros, estructurando su composición a través de un análisis de riesgos en su manejo y las operaciones que se efectúen para alcanzar los objetivos propuestos. Orienta también sus esfuerzos al financiamiento de los activos de la Organización y al crecimiento de sus inversiones.

Asimismo, trabaja con entidades financieras de excelente calificación, que certifican la transparencia y la legitimidad en las negociaciones, con honestidad, legalidad y respeto por las normas que las rigen.

En cuanto a las transacciones de derivados, la Organización solamente las llevará a cabo dentro de los lineamientos establecidos por la Junta Directiva, e iniciará este tipo de contratos solo para efectos de cubrir riesgos por fluctuaciones en tasas de interés, tasa de cambio de monedas o para cubrir algún otro riesgo que surja en el curso normal de los negocios.

3.3.4 Costos y gastos permanentes (fijos)

El uso de los recursos financieros de la Organización o de alguna de sus empresas siempre tendrá como lineamiento un criterio de racionalidad, que evite gastos innecesarios y que no estén acordes con la estrategia, ni con los fines de los negocios. Por este motivo, cada colaborador y área de la Organización debe buscar reducir los costos y los gastos, principalmente los permanentes o fijos, sin que ello implique desmejoramiento de la calidad de nuestros productos y/o servicios. Asimismo, debe evaluar la pertinencia de incurrir en un nuevo costo y/o gasto de carácter permanente.

3.3.5 Endeudamiento

El nivel de endeudamiento no debe amenazar la estabilidad económica y patrimonial de la Organización a largo plazo.

3.3.6 Donaciones y patrocinios

Todas las donaciones, tanto en dinero como en especie, deben canalizarse a través del Comité de Donaciones, instancia encargada de aprobar las solicitudes y su presupuesto, que para tal efecto puede delegar esta aprobación a la Vicepresidencia Financiera, la cual se encargará de su correcta ejecución. En el caso de los patrocinios, los equipos directivos y presidentes de empresa evaluarán la participación en dichos eventos, siempre y cuando tengan una relación directa con la estrategia de relacionamiento y posicionamiento de la empresa.

3.3.7 Sistemas de planeación y control

Todas las empresas de la Organización y sus divisiones han de tener presupuestos y proyecciones para la planeación, el manejo y el control de las operaciones.

La Organización tendrá un régimen presupuestal adecuado para dirigir sus actividades con previsión suficiente, tanto en las operaciones como en los requerimientos de inversiones fijas y medios de financiación.

Los informes deben limitarse a transmitir lo que realmente es necesario e importante para la toma de decisiones correctas. Por ello, es indispensable que siempre sean claros, objetivos y oportunos. La transmisión de la información debe hacerse de manera exclusiva a los funcionarios implicados en la operación respectiva y a los jefes correspondientes.

Todas las empresas de la Organización han de tener sistemas adecuados de control interno, con el fin de mitigar los riesgos (por ejemplo, financieros, tecnológicos u operativos) que surjan en el curso normal de los negocios y para asegurar la razonabilidad de los estados financieros utilizados en la toma de decisiones. Además, los directivos de las empresas, con el apoyo de los auditores internos y externos designados por la Organización, evaluarán de manera permanente el diseño y la efectividad de los controles establecidos.

3.3.8 Manejo de proveedores

Para Carvajal, un proveedor es aquel tercero que suministra a las empresas de la Organización un servicio y/o producto; esto incluye contratistas, consultores y asesores.

Dado que los proveedores forman parte importante de nuestra cadena productiva, consideramos igualmente necesario establecer unas pautas de actuación para beneficio de la relación a largo plazo, en la cual debe existir un compromiso mutuo para cumplirlas:

- Los proveedores deben suministrar la información requerida para ser registrados debidamente por la Organización.
- Los proveedores deben suministrar sus productos y/o servicios en los términos acordados.
- Los pagos de las cuentas de los proveedores deben disponerse de manera oportuna y de acuerdo con las condiciones negociadas y las políticas de la Organización. Cualquier demora injustificada en el pago de las facturas impacta negativamente la imagen de la Organización, por lo cual es inaceptable.
- Todo tipo de pago generado por concepto de productos y/o servicios prestados debe estar sujeto a los impuestos y/o deducciones determinados por la legislación del respectivo país.

3.4 Nuestras políticas de gestión humana

La Organización siempre se ha enfocado en mantener un alto nivel de compromiso por parte de sus colaboradores, fundamentado en una filosofía de permanente respeto, desarrollo y atención a la persona.

Esta filosofía está basada en las siguientes políticas de gestión humana:

3.4.1 Trato a los colaboradores

Cada empresa de la Organización deberá favorecer dentro de ella un ambiente que contribuya a aumentar la seguridad física y emocional, el bienestar y el buen ambiente de trabajo, así como la estima de sus colaboradores.

Deben rechazarse todas las actitudes de supervisión que puedan ser irrespetuosas, amenazantes, producir inseguridad o incentivar la baja estima de los colaboradores, así como aquellas que impidan la adquisición de conocimientos y el acceso a tener mayores responsabilidades.

Sin embargo, no puede ni debe confundirse lo anterior con estilos de liderazgo que evidencien un bajo seguimiento de la gestión de su equipo, pues estos no propician buenos desempeños, ni un adecuado desarrollo de los colaboradores en la Organización.

3.4.2 Puertas abiertas

Cuando se desee manifestar problemas, inquietudes o hacer sugerencias, los colaboradores podrán dirigirse a cualquier persona de la Organización que considere que puede ayudarles en la solución del asunto o a quien le tengan más confianza, encauzando sus planteamientos en el sentido más adecuado.

Consecuentemente, la persona a quien se acuda deberá utilizar las vías más convenientes y adecuadas, entre las establecidas en la Organización, para darle curso al problema o asunto planteado.

Los jefes están obligados a aplicar esta política de puertas abiertas, porque forma parte esencial de las políticas de gestión humana; por lo tanto, no deben molestarse si sus colaboradores recurren a otras personas.

Dentro de la política de puertas abiertas, la participación de los colaboradores en las empresas es uno de los medios más eficaces para lograr la productividad y el desarrollo de las personas. Esta participación puede ser en cuanto a la información, la opinión o la decisión, según las características, cargos y posibilidades de los colaboradores y las situaciones particulares.

3.4.3 Selección

Un proceso de selección de personal tiene el objetivo de asegurar que a la Organización ingrese el mejor talento, es decir, aquel que pueda alinearse con los valores y la cultura organizacional más rápidamente, que desempeñe su cargo contribuyendo al desarrollo de sus habilidades y potencial y, de esta manera, aportar a los objetivos organizacionales.

Para lograr lo anterior, todo proceso de selección requiere una definición previa del perfil del cargo, que permita tener claridad sobre las características del candidato que va a cubrir la vacante. Debe partir de una revisión de posibles candidatos internos de la Organización, quienes tendrán prioridad para ocupar las vacantes disponibles.

Las pruebas psicotécnicas, entrevistas y evaluación de un candidato deben efectuarlas profesionales entrenados en estas metodologías, y la información que de allí se recoja debe servir como insumo para el proceso de desarrollo de quien se contrate.

En Carvajal, la selección se fundamenta en los principios que rigen nuestras relaciones con los grupos de interés, los cuales respetan los lineamientos de derechos humanos a nivel mundial y mencionan temas como la no discriminación, el respeto por los derechos laborales, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso y la no contratación de menores de edad en todos los países donde opere, con excepción de los aprendices del SENA (en Colombia), vinculados con un contrato de aprendizaje, no laboral.

Quien preste los servicios de selección, debe acogerse a lo definido en esta política, para así garantizar su cumplimiento.

En la selección de personal debe primar la calidad de los candidatos que participan en el proceso, por encima de cumplir el tiempo para cubrir el requerimiento, de ahí la importancia de planear la demanda de personal y solo realizar procesos de selección urgentes, es decir, cuando sea indispensable. Es preferible no cubrir un cargo vacante a cubrirlo de forma deficiente.

3.4.4 Desarrollo y formación del talento humano

El desarrollo del liderazgo en nuestros jefes y del potencial en los colaboradores es fundamental para la Organización, ya que aporta tanto al colaborador, en su desarrollo laboral, como a la Organización, en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, ya que se tienen colaboradores mejor preparados para desempeñar su rol.

Es esencial que tanto los jefes como los colaboradores conozcan, entiendan e interioricen el porqué y el para qué del desarrollo, y trabajen con convicción para hacerlo realidad.

Es responsabilidad de los colaboradores demostrar interés por su autodesarrollo, el cual incluye actividades de capacitación, mejoramiento de sus atributos por medio del acompañamiento de otros y participación activa en acciones de exposición. Lo anterior con el fin de aumentar su propio desarrollo personal y profesional y su contribución a la productividad y competitividad de la Organización.

Los jefes tienen el compromiso y la responsabilidad de conocer de manera profunda a sus colaboradores, contrastar sus habilidades y motivaciones con los requerimientos de los cargos que ocupen, ayudarlos en su proceso de adaptación, retroalimentarlos con frecuencia, evaluar su desempeño y potencial, conocer sus necesidades de desarrollo, propiciar los espacios de capacitación, entrenamiento o acompañamiento y su ubicación adecuada en los cargos indicados, de modo que se incentive el logro de los resultados.

Es responsabilidad de la Organización implementar acciones que le permitan contar con el mejor talento, es decir, con personas de alto desempeño, interés por el desarrollo personal, comprometidas y motivadas, que sean el factor diferencial entre una empresa de buenos resultados y una empresa de excelencia.

3.4.5 Desempeño

La gestión de desempeño en la Organización se basa en unas premisas que son la base del actuar de nuestros jefes, quienes tienen la responsabilidad de movilizar este proceso en cada una de sus áreas a cargo. Los jefes deben orientar sus esfuerzos a acompañar la divulgación y ejecución del plan estratégico, clarificar los objetivos y las metas, tanto generales como particulares, y motivar a su equipo a cargo a través de la alineación con la estrategia y la claridad de roles.

La Organización buscará permanentemente que sus colaboradores tengan un alto desempeño en su gestión. Para ello, deberá asegurar que en cada empresa y/o área se den las siguientes circunstancias:

- Alineación y claridad de la estrategia de negocio, que se compartirá con todos los colaboradores, para comprometerlos y lograr los objetivos.
- Coordinación e integración de los recursos organizacionales frente al logro de los objetivos.
- Definición de indicadores visibles, medibles y transparentes para la Organización.
- Alineación de las metas medibles y retadoras para cada cargo, que contribuyan a los resultados del negocio.
- Medición de resultados con foco en el corto plazo y con metas proyectadas a largo plazo.
- Cumplimiento de los valores y principios de la Organización, como base del logro de los resultados individuales y de las empresas.
- Confianza en que las personas pueden mejorar y tienen una segunda oportunidad para alcanzar sus resultados.
- Existencia de un balance de consecuencias que facilite la gestión de recompensas, reconocimiento y toma de decisiones con los colaboradores.

Es responsabilidad directa de todo jefe ayudar a sus subalternos a superar las dificultades que puedan tener en su desempeño. Las fallas en el trabajo y en la disciplina ocurrirán rara vez en un colaborador con alta moral, integridad, buena fe, conocimiento y responsabilidad, y dejarán de presentarse si se le ayuda sinceramente a superar, a tiempo y con claridad, las dificultades que puedan surgir. Cuando la ayuda y la orientación adecuadas no produzcan el resultado esperado, la Organización se verá obligada a prescindir de su colaborador.

3.4.6 Compensación

La gestión de compensación busca retribuir integralmente al colaborador a partir de alinear los resultados de la Organización con sus responsabilidades y desempeño. De este modo se podrá atraer y retener a los colaboradores y reconocer los desempeños sobresalientes.

Cada empresa tendrá su política de compensación, alineada con su propia estrategia de negocio y enmarcada en lineamientos corporativos. La política de compensación, beneficios y reconocimiento de cada empresa debe responder a la estrategia de crecimiento del negocio, los retos de nuevos productos y mercados, el análisis de la competencia laboral, las políticas gremiales y la definición estratégica de a qué personas se quiere atraer, ayudar a desarrollar y retener.

3.4.7 Bienestar

La gestión de bienestar busca fortalecer la calidad de vida, la motivación y la productividad de nuestros colaboradores a través de programas enfocados en cuatro grandes pilares: (a) recreación y sano esparcimiento, (b) prevención, (c) equilibrio trabajo-familia, y (d) motivación laboral. Estos pilares responden a las necesidades de nuestros colaboradores y a las de su grupo familiar, con el fin de lograr que la Organización Carvajal sea el lugar preferido para trabajar.

Dos aspectos fundamentales de la gestión de bienestar son promover un clima laboral sano y establecer programas enfocados en mejorar la productividad y la motivación de los colaboradores, de acuerdo con la premisa de que el clima es el resultado de una construcción de equipo y no de un solo integrante. Para conocer la percepción de los colaboradores de la Organización frente a su ambiente laboral, periódicamente se hará una encuesta que medirá la percepción de cada colaborador frente a su ambiente laboral personal, de área y de empresa. Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta, debe plantearse, en conjunto con el área de Gestión Humana, un plan de mejoramiento que busque cerrar las brechas identificadas.

3.4.8 Comunicaciones

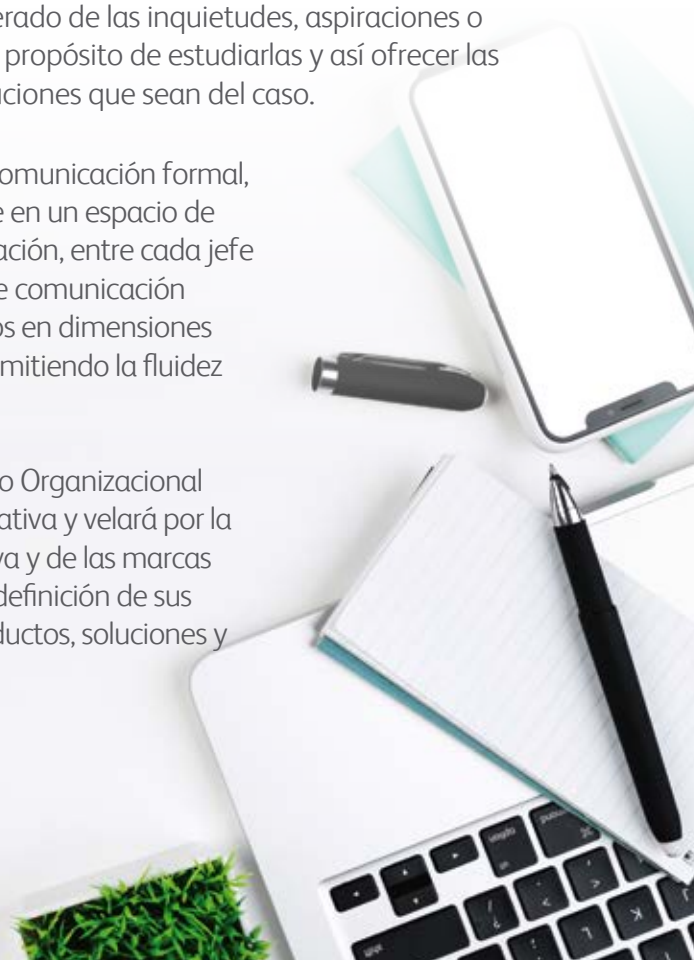
Las comunicaciones deben enfocarse en apalancar la estrategia de la Organización a través de los canales y espacios creados para la transmisión de mensajes clave a los diversos públicos y medir su efectividad, generando entendimiento y compromiso. Con ello se busca incrementar el sentido de pertenencia y orgullo de los colaboradores, reforzar la cultura organizacional, apoyar los procesos de cambio y fomentar el conocimiento requerido de la estrategia y la comunicación de doble vía. De igual modo, a nivel externo, la comunicación tiene como objetivo fortalecer el relacionamiento con clientes, proveedores y potencial talento humano.

El lenguaje utilizado en las comunicaciones debe estar alineado con nuestros valores corporativos, resaltando el respeto por la dignidad humana como eje fundamental.

Uno de los protagonistas fundamentales en las comunicaciones es cada jefe, quien debe relacionarse con frecuencia, en forma directa y franca, con sus colaboradores a cargo, con el fin de que estos conozcan los planes generales de la Organización, los programas de su área y las razones de las decisiones que los afectan; también para que el jefe permanezca debidamente enterado de las inquietudes, aspiraciones o sugerencias del personal a su cargo, con el propósito de estudiarlas y así ofrecer las ayudas, orientaciones, explicaciones o soluciones que sean del caso.

El grupo primario es uno de los canales de comunicación formal, en el que deben apoyarse los jefes. Consiste en un espacio de periodicidad mensual y de una hora de duración, entre cada jefe y sus colaboradores inmediatos. Este tipo de comunicación busca fortalecer el diálogo abierto entre ellos en dimensiones diferentes a las del trabajo del día a día, permitiendo la fluidez de la información y las comunicaciones.

La Vicepresidencia Corporativa de Desarrollo Organizacional ejercerá el rol de Gerencia de Marca Corporativa y velará por la adecuada aplicación de la marca corporativa y de las marcas sector. Cada empresa es responsable de la definición de sus marcas comerciales y de las marcas de productos, soluciones y servicios.



La imagen corporativa está regulada por directrices consignadas en el Manual de marca corporativa. Cada empresa debe velar por el correcto registro de sus marcas comerciales a través de la Vicepresidencia Jurídica, cuya publicidad debe cumplir con la normatividad legal del país y/o del producto que corresponde.

Los únicos voceros autorizados ante los medios de comunicación son el presidente corporativo y los presidentes de las empresas o quienes ellos deleguen, de manera excepcional, según la naturaleza de la información.

3.5 Nuestra política de responsabilidad social empresarial

La Organización Carvajal asume la responsabilidad social empresarial como el compromiso con la gestión sostenible de sus empresas y su entorno, fundamentado en buenas prácticas con sus grupos de interés.

Los objetivos que busca esta política son:

- Lograr la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes por la calidad, seguridad, competitividad e innovación de nuestros productos, soluciones y servicios, y construir con ello relaciones de largo plazo, basadas en la integridad, el respeto, el espíritu de servicio y la comunicación efectiva.

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida y al desarrollo de nuestros colaboradores y sus familias, fundamentado en principios y valores, buenas prácticas laborales y promoción de un entorno seguro y saludable.

- Proporcionar a nuestros accionistas una rentabilidad atractiva, información veraz y oportuna, generación de valor y fortalecimiento de la reputación de la Organización, con base en los principios de buen gobierno corporativo.

- Desarrollar relaciones equitativas de beneficio mutuo, a largo plazo, con nuestros proveedores y contratistas, mediante la aplicación de prácticas justas, basadas en criterios de calidad, servicio y precio, y el fomento de prácticas de responsabilidad social empresarial.

- Preservar el medio ambiente a través de una efectiva gestión de los aspectos e impactos ambientales derivados de las operaciones, fomentando prácticas de producción más limpia, uso sostenible de los recursos naturales y desarrollo de una cultura ambiental.

- Contribuir a la generación y/o implementación de estrategias que fomenten el desarrollo social en las comunidades del área de influencia local y/o empresarial, mediante intervención directa o mecanismos de cooperación interinstitucional.

Todas las empresas de la Organización, de acuerdo con los lineamientos corporativos, basadas en la filosofía de reducción del nivel de riesgo, la preservación del medio ambiente y la prevención de lesiones y enfermedades, establecen efectivos sistemas de gestión, certificados en ISO 14001, OHSAS 18001 e ISO 9001, para generar y mantener ambientes de trabajo seguros, saludables, con adecuado manejo de los aspectos ambientales y con un estricto cumplimiento de las normas legales, que les permitan un desarrollo sostenible y la continuidad de los negocios.

3.6 Nuestra política de tecnología

3.6.1 Tecnología informática

La tecnología debe estar alineada con la estrategia de las empresas de la Organización para lograr la optimización y la innovación de sus procesos, así como para apoyar el cumplimiento de los objetivos de negocio.

La Organización debe gestionar el adecuado control de sus activos informáticos, velando por su legalidad y protegiéndolos contra riesgos físicos y cibernéticos; asimismo, los colaboradores y terceros deben hacer buen uso y proteger los activos informáticos utilizados.

El uso de la tecnología ha de estar acorde con las normas y estándares tecnológicos definidos por la Organización y respetar las leyes y normas nacionales e internacionales, tales como los derechos de propiedad intelectual, la legislación laboral y el respeto a la dignidad y a los derechos humanos.

3.6.2 Seguridad de la información

Carvajal reconoce la información como uno de los activos más valiosos para el desarrollo de su estrategia, por tal razón brinda los recursos necesarios para darle el tratamiento adecuado, cumpliendo los principios de seguridad de la información y la normatividad aplicable en los países donde opera la Organización.

Es un deber de todos los colaboradores y/o proveedores de la Organización aplicar los controles necesarios para mitigar los riesgos a los cuales se expone la información, para asegurar el acceso solo a las personas autorizadas, la disponibilidad para la toma de decisiones en el momento que se requiera y la no alteración en el tiempo bajo ninguna circunstancia.

Carvajal se compromete a tratar la información de los grupos de interés bajo la normatividad aplicable e implementando los controles necesarios para su protección durante su administración.

3.7 Nuestra política de innovación

Es política de la Organización Carvajal fomentar y apoyar la innovación enfocada a sorprender y transformar la vida de sus consumidores finales y clientes, mediante: (a) nuevos modelos de negocio, (b) productos, (c) servicios, (d) experiencias, y (e) soluciones diferenciadoras.

La Organización debe caracterizarse por capacidades superiores para:

- Entender el mercado, las tendencias, el entorno y las necesidades actuales y futuras, de sus clientes y consumidores.
- Fomentar, promover y apoyar la generación de ideas innovadoras por parte de los colaboradores de todas las áreas y de todos los niveles. Las ideas se tendrán en cuenta y serán evaluadas para experimentar e implementar aquellas propuestas que tengan un potencial impacto percibido por clientes y consumidores, y conduzcan al crecimiento de ingresos para la organización.

Para motivar la innovación, las empresas tendrán:

- Un presupuesto correspondiente al 0,5 % sobre los ingresos de la organización en cada una de las compañías. Las iniciativas en las que se va a invertir se seleccionarán por méritos.
- Centros, laboratorios y escuelas de innovación con equipos especializados.
- Conectividad, herramientas tecnológicas y espacios con ambientes propicios para la creatividad.
- Equipo humano dedicado cien por ciento a la innovación, responsable de escuchar y evaluar las oportunidades e iniciativas, entre otras funciones.
- Células de innovación conformadas por colaboradores multidisciplinarios y transversales, quienes podrán destinar una parte de su tiempo a madurar la idea de innovación.
- Formación a colaboradores con capacidades para la innovación.

Carvajal
HACE LAS COSAS BIEN

Cada año se definirá una meta de ingresos provenientes de iniciativas de innovación hasta lograr un nivel del 20 %, originado en iniciativas con menos de tres años de haber sido lanzadas.

La Organización propiciará el desarrollo de comunidades internas y externas, que tendrán acceso a las facilidades de creatividad e innovación, en pro de construir vínculos sólidos con universidades y entidades con experiencia en áreas de interés para desarrollar proyectos en común.

Los casos no exitosos resultantes del proceso de innovación, serán asumidos como oportunidades de aprendizaje.

Se reconocerá a quienes identifiquen retos/necesidades del mercado de impacto, y presenten ideas innovadoras que se conviertan en pruebas piloto/experimentos. Se premiará a los equipos que conviertan pruebas piloto/experimentos en proyectos exitosos.

3.8 Nuestra política de excelencia operacional

Considerando que competir en el mundo actual es cada vez más complejo, debemos anticiparnos y adaptarnos a los cambios continuos del mercado para basar nuestra estrategia en una verdadera fuente de ventajas competitivas. Nuestra eficiencia operacional ha de alcanzar niveles de clase mundial, para convertirnos en los referentes del mercado donde operamos.

La excelencia operacional debe verse reflejada en la permanente atención por la efectividad de los procesos en toda la cadena de valor y las áreas de apoyo, analizándolos continuamente a la luz de los deseos y expectativas de nuestros clientes internos y externos, en tanto se eliminan de los procesos las actividades que no agregan valor y se mejora la productividad de las restantes.

Como resultado, debemos lograr la satisfacción de nuestros clientes, desarrollar el talento humano, reducir los costos y gastos operacionales, mejorar los indicadores operativos y disminuir los costos financieros.

Las iniciativas de excelencia operacional han de alinearse con la estrategia de la empresa y apalancarse en las competencias de liderazgo, trabajo en equipo y gestión del cambio. Es fundamental velar porque dichas iniciativas se incorporen en la cultura organizacional, para asegurar su sostenibilidad.

3.9 Nuestra política de contratación

La Organización Carvajal mantendrá relaciones contractuales justas y equitativas con sus clientes y proveedores, basadas en la buena fe, la transparencia, el equilibrio contractual es decir, de la operación económica y el ánimo de buscar beneficios para ambas partes. Para garantizar que esto eso se cumpla, en todos los casos, los términos contractuales deberán ser revisados con el área jurídica encargada.

Asimismo, los colaboradores ejecutarán de forma correcta las obligaciones contractuales, garantizando el cumplimiento del contrato mediante el seguimiento exhaustivo de los términos acordados.

La Organización establecerá normas, manuales y guías relativas a la celebración y ejecución de contratos, así como obligaciones generales aplicables a sus proveedores, con el fin de cumplir sus políticas sobre lineamientos éticos, derechos humanos, normatividad laboral y demás normas aplicables.

Los colaboradores no podrán comprometer u obligar contractualmente a la Organización, salvo que tengan facultades de representación legal que les permitan hacerlo, en cuyo caso deberán aplicar las normas y procedimientos establecidos.

3.10 Nuestras políticas de riesgos

3.10.1 Riesgos

La Organización Carvajal tiene como política establecer mecanismos efectivos de gestión frente a los riesgos a los cuales se encuentra expuesta. De acuerdo con la naturaleza de cada riesgo, se definirán mecanismos de prevención, que irán desde la toma de seguros hasta eludir el riesgo en forma total. Esta tarea será responsabilidad de cada negocio, compartida con el Corporativo a través del área de Riesgos y Seguros Corporativos.

Por riesgo se entiende la posibilidad de ocurrencia de un evento que puede causar algún tipo de impacto en los objetivos estratégicos de las empresas.

Todos los presidentes de empresa son responsables de asegurar que la gestión de riesgos se adopte y aplique en su ámbito de responsabilidad. Esta política deben cumplirla todas las empresas de la Organización y debe aplicarse como complemento a su planeación estratégica, la cual establecerá los límites de la asunción de riesgos. Las empresas de la Organización incluirán la gestión de riesgo en la justificación de cada proyecto, como elemento para su autorización en cada país.

La Organización desarrollará, a través de los negocios y con el apoyo del Corporativo, un mapa de riesgos debidamente evaluado y, como mínimo, lo debe actualizar cada año. En consecuencia, cada empresa desarrollará un plan de acción que busque mitigar los riesgos y mantener un control para que estos impacten lo menos posible las operaciones y resultados de los negocios y de la Organización como un todo.

3.10.2 Prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo

Para garantizar la prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo, la Organización Carvajal establecerá vínculos contractuales solo con entidades o personas que permitan su identificación plena y suministren la información básica, como requisito para acceder a los productos, soluciones y servicios que ellas ofrecen y venden.

Por lo tanto, la Organización aplicará debida diligencia que garantice el conocimiento de sus clientes y proveedores. Se exigirá que las políticas y procedimientos establecidos en el Manual de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo, o del sistema de prevención que aplique por disposición de otra entidad del Estado o por la normatividad del respectivo país, según su naturaleza, se cumplan a cabalidad y estén en consonancia con los principios y políticas de la Organización.

3.10.3 Anticorrupción

La Organización considera que la corrupción puede presentarse tanto en negociaciones con otras empresas privadas o personas como con autoridades estatales. En tal sentido, fomentará la aplicación de las leyes y regulaciones de carácter legal en cada país en donde opera, así como de las normas sobre conducta que establece el presente documento y que se relacionen con políticas anticorrupción encaminadas a la transparencia en cualquier tipo de transacción.

Como parte de esta política, nuestra Organización prohíbe de manera expresa el soborno, la extorsión, la concusión y el cohecho por dar u ofrecer, así como cualquier forma de abuso de poder encaminado a obtener un provecho ilícito. Estas prácticas están prohibidas, en forma directa o indirecta, a todos nuestros colaboradores, así como a mandatarios y otros intermediarios.

En ningún caso y bajo ninguna circunstancia, un colaborador, mandatario o intermediario podrá:

- Sobornar, como parte del pago de un contrato, a funcionarios públicos o a colaboradores de la parte contratante.

- Utilizar intermediarios, tales como agentes, subcontratistas, consultores o cualquier otro tercero, para canalizar pagos a funcionarios públicos o a colaboradores de la parte contratante, a sus parientes, amigos o asociados de negocio.

- Utilizar indebidamente influencias derivadas de la función o el cargo de un funcionario público para obtener beneficios en asuntos que este se encuentre conociendo o haya de conocer.

CONTROL Y ADMINISTRACIÓN
DE LOS PRINCIPIOS Y POLÍTICAS

Carvajal

HACE LAS COSAS BIEN

La supervisión general del cumplimiento de los principios y políticas contenidos en este documento es responsabilidad de la Junta Directiva, la Presidencia, las Vicepresidencias y los presidentes/gerentes de las empresas que forman parte de la Organización Carvajal, de acuerdo con las normas vigentes.

El proceso de prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo será también responsabilidad del oficial de cumplimiento de la Organización Carvajal, rol que se ejerce en la Vicepresidencia Financiera.

La administración, actualización, divulgación y declaración anual de acogimiento por parte de los colaboradores de este documento estará a cargo de la Vicepresidencia Corporativa de Desarrollo Organizacional.

La actualización se realizará en conjunto con las áreas involucradas en la definición de las correspondientes políticas.

RÉGIMEN SANCIONATORIO

Carvajal

HACE LAS COSAS BIEN

La actuación apartada de las disposiciones contenidas en este documento, por acción u omisión, por alguno de los colaboradores de la Organización, constituye un incumplimiento y se considera una falta grave para todos los efectos laborales y su correspondiente sanción, sin dejar de lado la responsabilidad penal, civil o administrativa que quepa al colaborador por conducta o irregularidades que faciliten, permitan o coadyuven la utilización de la Organización Carvajal como instrumento para la comisión de actividades ilícitas, lavado de activos y financiación del terrorismo.

La imposición de sanciones por el incumplimiento de las políticas, normas, procedimientos y controles establecidos, así como de lo estipulado en otros documentos que fijen lineamientos para los colaboradores de la Organización, se realizará conforme a la legislación aplicable y los reglamentos internos que existan para tal efecto.

CARVAJAL S.A.
Calle 29 Norte # 6A-40
Teléfono: +57(2) 667 5011
www.carvajal.com

Carvajal
HACE LAS COSAS BIEN