NUESTRO ACTUAR ÉTICO

Carvajal

HACE LAS COSAS BIEN

Contenido

	Valores corporativos	**4**
1	**Premisa fundamental**	**7**
2	**Responsabilidades**	**9**
2.1	Responsabilidad de la Organización	10
2.2	Responsabilidad de los jefes	11
2.3	Responsabilidad de los colaboradores	12
3	**Pautas de nuestro actuar ético**	**13**
3.1.	Cumplimiento de la ley	14
3.1.1	Ley contra el soborno y la corrupción	14
3.1.2	Prácticas comerciales	15
3.1.3	Competencia leal	16
3.1.4	Manejo de registros y transacciones contables	16
3.1.5	Manejo de información confidencial y de datos personales	17
3.2	Conflictos de intereses	17
3.3	Relaciones con grupos de interés	22
3.3.1	Con proveedores	22
3.3.2	Con clientes	24
3.3.3.	Con la competencia	25
3.3.4	Entre colaboradores	26
3.3.4.1	Relaciones con otros colaboradores	26
3.3.4.2	Relaciones afectivas entre colaboradores	26
3.3.4.3	Acoso laboral y/o sexual	27
3.3.4.4	Consumo de sustancias psicoactivas y alcohol	29
3.4	Manejo de la información	30
3.4.1	Propiedad de la información	30
3.4.2	Divulgación de la información	31
3.4.3	Uso adecuado de la información	31
3.4.4	Confidencialidad de la información	33
3.5	Uso, manejo y protección de activos	34
3.6	Uso de recursos financieros de la Organización	36
3.7	Aceptación de regalos o favores	38
4	**Reporte de un comportamiento antiético**	**41**
5	**Consecuencias**	**45**

Versión actualizada en noviembre de 2019.

VALORES CORPORATIVOS

Carvajal

HACE LAS COSAS BIEN

Los valores corporativos que caracterizan a la Organización Carvajal son seis:

Integridad

Actuar de manera ética, honesta, transparente y con espíritu de servicio, que genere confianza en los clientes, usuarios, colaboradores, proveedores, accionistas y en la comunidad, obrando en el marco de la ley y de las normas establecidas en los países en los cuales operamos.

Respeto

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

Orientación al cliente

Conocer las necesidades de los consumidores, usuarios y clientes para satisfacerlas adecuadamente, y tener habilidad para desarrollar productos y servicios acordes con estas necesidades y el entorno.

Innovación

Trabajar permanentemente para crear nuevos modelos de negocio, productos, servicios y soluciones.

Compromiso social

Asumir responsabilidad en los procesos, servicios y productos de la Organización, para que estén en armonía con el entorno ambiental, social y económico, y así este logre un mejoramiento.

Compromiso con los resultados

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

Esta publicación tiene por objeto informar a todos los colaboradores lo que Carvajal espera de su actuar ético, en las diversas circunstancias que se le presentan como parte de su rol laboral.

Estas políticas se exponen en un lenguaje asequible para todos, con el fin de que los colaboradores entiendan de manera clara las pautas de ética, integridad, austeridad y transparencia que se espera que ellos interioricen y se comprometan a aplicarlas. Asimismo, brindan elementos para que identifiquen y resuelvan cualquier tipo de conflicto que pueda surgir frente a la posición ética de la Organización.

La Organización busca que cada uno de sus colaboradores lea esta política en su totalidad. Si necesita alguna aclaración o información adicional, que este documento no abarque, debe consultar a su jefe o al área de Gestión Humana de su empresa. Si la situación lo amerita, puede acudir a la Vicepresidencia de Desarrollo Organizacional, a la Vicepresidencia Jurídica o a la Dirección de Control Interno.

Para Carvajal, la actuación ética de todos los miembros de la Organización constituye el pilar de la reputación corporativa, la cual contribuye a la confianza y credibilidad de nuestros grupos de interés.

PREMISA FUNDAMENTAL

Carvajal

HACE LAS COSAS BIEN

La Organización Carvajal asume la responsabilidad de ser parte integrante de la sociedad en cualquier país donde se encuentre, por lo cual, sin excepción, tiene como premisa que su actuar debe estar regido por un comportamiento ético, y espera que sus colaboradores conozcan, cumplan y se identifiquen con esta posición. Por ello, cuando observen o tengan conocimiento de algún hecho que pueda ser considerado antiético, deben reportarlo, siguiendo los conductos respectivos. En caso de no hacerlo, podrían ser tomados como cómplices por haber tolerado la situación.

Las posiciones éticas en la Organización Carvajal aquí plasmadas no son negociables. La Organización brindará a sus colaboradores la capacitación necesaria sobre el marco normativo, con el fin de reafirmar la cultura de cumplimiento basada en la observancia de los postulados éticos.

Todo colaborador, ante una situación difícil en la que no sepa cómo proceder, debe hacerse unas preguntas clave que le ayudarán a determinar cómo actuar con ética. En caso de que la respuesta a estas preguntas sea diferente a un sí, puede estar potencialmente expuesto a una situación antiética:

- **¿Mi comportamiento cumple la ley y las normas de la Organización en cuanto a sus políticas y actuar ético?**
- **¿Mi actuación me lleva a ser honesto y transparente en esta situación?**
- **¿Puedo estar tranquilo por mis acciones, incluso si otros las conocen, y no siento vergüenza por haberlas hecho?**

RESPONSABILIDADES

Carvajal

HACE LAS COSAS BIEN

2.1 Responsabilidad de la Organización

La Organización Carvajal se ha comprometido a establecer políticas que brinden un marco de referencia conductual para sus colaboradores a nivel global. De esta manera, permite que ellos puedan actuar dentro de los estándares esperados en términos de ética.

Para Carvajal es inaceptable cualquier tipo de conducta o participación que pueda calificarse como antiética o ilegal. Cuando un comportamiento antiético llegue a instancias penales, Carvajal se regirá por las disposiciones constitucionales y legales que existan al respecto en cada país donde opere.

Como Organización, Carvajal ratifica la importancia de velar por el cumplimiento de lo establecido en este documento. Por ello, utilizará procesos disciplinarios y tomará las medidas necesarias en aquellos casos que por su naturaleza lo ameriten, con el fin de preservar un actuar ético.

Teniendo en cuenta lo anterior, existen dos organismos de control: el Comité de Ética Corporativo, conformado por el presidente Corporativo, el vicepresidente de Desarrollo Organizacional y el vicepresidente Jurídico; y en cada empresa de la Organización existe un Comité de Ética conformado por el presidente, el gerente de Gestión Humana y el área Jurídica. Estos comités tienen la responsabilidad de velar por el cumplimiento de lo establecido en la Norma del Programa Ciudadano Carvajal. Igualmente, están encargados de hacer seguimiento a la ejecución de las acciones definidas y monitorear la situación para evitar nuevos inconvenientes.

Carvajal
HACE LAS COSAS BIEN

2.2 Responsabilidad de los jefes

En la Organización Carvajal, los jefes son modelo para quienes integran su área de trabajo o las áreas cercanas. Por este motivo, deben hacer especial énfasis en:

- Asegurar que la información que rige el actuar ético de la Organización sea conocida por su equipo de trabajo a cargo.
- Propiciar un ambiente de trabajo en el que la conducta ética se respete e implemente.
- Facilitar un espacio donde los colaboradores puedan transmitir sus preocupaciones acerca del cumplimiento de la ley y de la ética en la empresa.
- Ejercer controles que permitan cumplir las políticas y verificar el comportamiento esperado.

2.3 Responsabilidad de los colaboradores

Todos los colaboradores de la Organización, sin excepción alguna, deben cumplir lo establecido en este documento. El actuar ético basado en el criterio de racionalidad y austeridad, delimitado por los valores organizacionales, es considerado de obligatorio cumplimiento para las actuaciones y decisiones de cada uno de los colaboradores en el desarrollo de sus responsabilidades.

Cuando surjan inquietudes con respecto a situaciones difíciles, que impliquen un comportamiento ético, deben buscar orientación para aclararlas y actuar de acuerdo con las pautas definidas.

PAUTAS DE NUESTRO ACTUAR ÉTICO

Carvajal

HACE LAS COSAS BIEN

Es indispensable aclarar las posibles situaciones a las que pueden verse enfrentados los colaboradores de la Organización Carvajal, para que así tengan un marco de referencia de actuación ética dentro del cual deben ejercer sus actividades. En cualquier caso, es posible que estas pautas no desarrollen todos los eventos a los que puedan exponerse los colaboradores, por lo que deberán guiarse por nuestros principios y valores para tomar sus decisiones.

3.1 Cumplimiento de la ley

Para la Organización Carvajal es de gran importancia la comprensión y aplicación precisa de las leyes y normas aplicables a los sectores y países donde opera, por lo cual espera que sus colaboradores se comporten acorde a estas leyes y normas en cualquier rol y área que se desempeñen.

3.1.1 Ley contra el soborno y la corrupción

Para Carvajal, el soborno se entiende como el ofrecimiento de dádivas, obsequios u honorarios que buscan incentivar algún beneficio a cambio; y la corrupción se refiere al hecho de quebrantar los principios éticos, constituya o no este comportamiento un acto ilegal. La Organización busca mantener un comportamiento impecable alineado con esta ley, por lo cual, como colaborador, usted no puede:

- Ofrecer, prometer o brindar un beneficio económico o de otra índole que pueda ser interpretado como soborno a otra persona o tercero, para así obtener ventajas comerciales.

- Recibir o aceptar un beneficio económico o de otra índole, con el fin de brindar una ventaja comercial a un tercero.

- Permitir que cualquier persona que trabaje en nombre de la Organización ofrezca o reciba un soborno (esto incluye consultores, proveedores y otros terceros).

- Realizar acuerdos entre dos o más partes para tener una conducta antiética o deshonesta a la hora de participar en licitaciones.

- La Organización tiene el compromiso de prevenir, detectar y corregir situaciones que busquen obtener beneficios a cambio de entregar dádivas, obsequios u honorarios a funcionarios públicos o privados. Por lo anterior, ningún colaborador, en Colombia o en el exterior, podrá dar u ofrecer (directamente o a través de un tercero) a un servidor público o funcionario de una empresa privada, dinero, objetos de valor o cualquier beneficio a cambio de un acto u omisión relacionada con sus funciones.

3.1.2 Prácticas comerciales

Las relaciones de la Organización Carvajal con sus clientes y proveedores deben basarse en un manejo intachable, de acuerdo con los más altos preceptos de la ética comercial, fundándose en los principios de transparencia y honestidad, evitando actos y prácticas, tales como propaganda engañosa, afirmaciones técnicas inexactas, métodos publicitarios apelando a indicaciones carentes de veracidad, prácticas corruptas para desviar hacia sí la clientela de la competencia, presiones indebidas sobre la clientela o proveedores, discriminación de la clientela o de los proveedores; así como ofrecer, solicitar o aceptar dádivas, atenciones desmedidas u otros beneficios de los clientes o proveedores, comisiones o cualquier otra forma de gratificación en negocios que involucren a la Organización.

3.1.3 Competencia leal

La Organización Carvajal se ciñe estrictamente a las disposiciones legales en materia de competencia. Por lo tanto, cada colaborador debe garantizar que dará cumplimiento a la normatividad aplicable y a las siguientes pautas:

- Ser custodio del interés jurídico de la Organización, al desarrollar su actividad comercial con estricta observancia de las condiciones de mutuo respeto, lealtad y corrección comercial con sus competidores.

- Asegurar que el criterio rector de las normas éticas, relativas a la libre competencia, sea que ninguna persona vinculada a la Organización puede desarrollar actos de alineamiento de precios con la competencia o prácticas reprochables que alteren la libre competencia.

- Abstenerse de ejecutar actos y prácticas dirigidos a concertaciones de precios con la competencia en escenarios de procesos de adjudicación de contratos con particulares o con entes estatales.

- Evitar incurrir en actos orientados a repartición de mercados en perjuicio de los consumidores, que violenten los principios de corrección que han de presidir los actos mercantiles.

3.1.4 Manejo de registros y transacciones contables

La Organización acata las leyes que hacen referencia al registro y mantenimiento de información contable que rige en cada país; por lo tanto, en todo tipo de registro y transacción contable, el comportamiento de un colaborador de Carvajal debe ser honesto y exacto. Ejemplos de registros y/o transacciones contables son los reportes de gastos de viaje, la presentación de un informe financiero, entre otros.

3.1.5 Manejo de información confidencial y de datos personales

La información confidencial para Carvajal se entiende como aquella a la que por sus características tienen acceso pocas personas, es de uso interno y de carácter no público. Todos los colaboradores de la Organización son responsables de manejar adecuadamente la información confidencial a la que tienen acceso por el rol que desempeñan y deben ser custodios de la misma.

La Organización Carvajal y sus filiales respetan el derecho de todas las personas a la protección de sus datos personales, por lo cual se comprometen a respetar y custodiar la información personal de sus colaboradores, clientes, usuarios y proveedores, de conformidad con la legislación aplicable en cada país.

3.2 Conflictos de intereses

El conflicto de intereses es la situación que afronta un colaborador, en desarrollo de su actividad profesional, cuando enfrenta sus intereses personales o los de personas relacionadas con él, con los de la Organización y resultan incompatibles. Esta situación puede afectar su desempeño o interferir con los deberes que le competen, y llevarlo a actuar por motivaciones diferentes al debido y leal cumplimiento de sus responsabilidades con la empresa.

Toda posible situación generadora de un conflicto de intereses debe reportarse al Comité de Ética de la empresa, que evaluará según la norma corporativa, la necesidad de escalarlo al Comité de Ética Corporativo. Este reporte debe realizarse de manera escrita, oportuna, individual y sin delegar a nadie, y expresar los conflictos de intereses reales o potenciales que tengan o crean tener.

El Comité de Ética de la empresa deberá tomar las decisiones que estime convenientes; en casos particulares, incluso puede autorizar la conducta, siempre que no afecte a la compañía o a la Organización, todo bajo los principios de la Organización.

Se relacionan a continuación algunas situaciones, agrupadas en ejes temáticos, que pueden generar un conflicto de intereses, de manera directa o indirecta, y que deberán ser reportadas y analizadas por el Comité de Ética pertinente. Para la claridad de estas situaciones, tenga presente las siguientes definiciones:

Pariente: corresponde a una persona con quien tiene parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil. Estos grados de parentesco son:

Parentesco de consanguinidad:
- **Primer grado:** entre padres e hijos.
- **Segundo grado:** entre hermanos.
- **Tercer grado:** entre tío y sobrino.
- **Cuarto grado:** entre primos hermanos.

Parentesco de afinidad:
- **Primer grado:** entre cónyuges, suegros y yernos o nueras.
- **Segundo grado:** entre cuñados.

Parentesco civil:
- **Primero civil:** entre padres adoptantes e hijos adoptivos.

Inversiones

Se consideran situaciones que generan un conflicto de intereses:

- Tener intereses económicos o proyectos (aportes y/o acciones, entre otros) en entidades de cualquier naturaleza que compitan con las empresas de la Organización o en empresas donde la Organización tenga participación, o que personalmente sean proveedores o clientes de empresas de Carvajal. Lo mismo se aplica cuando este tipo de intereses sean de cualquier pariente.

- No se pueden constituir sociedades entre jefe y colaboradores o compañeros de trabajo vinculados a empresas de la Organización que sean competencia o proveedores de las mismas.

- No está permitida la venta de productos de cualquier naturaleza, en las sedes de la Organización, por parte de los colaboradores, ni a sus compañeros de trabajo ni a terceros, excepto aquellos que se pueden vender haciendo uso del canal de “Clasificados” designado por la empresa.

Empleo externo

Se consideran situaciones que generan un conflicto de intereses:

- La prestación de servicios remunerados a otra persona natural o jurídica o a otra empresa de la Organización Carvajal.
- La atención de negocios particulares, cargos públicos (incluidas candidaturas) o cívicos en el tiempo que debe dedicarse al trabajo en la Organización.
- La vinculación directa o de alguno de sus parientes como servidores públicos, a nivel directivo, de asesoría o ejecutivo, o de junta o consejo directivo que pueda generar una incompatibilidad, inhabilidad o conflicto con la entidad pública. Esta situación deberá reportarse siempre.

Participación en juntas directivas

Pertenecer a una junta directiva diferente a aquellas que hubieran sido encargadas por la Organización, resulta positivo para la formación de los colaboradores; sin embargo, puede constituir un conflicto de interés. Antes de aceptar este tipo de responsabilidad, debe consultar con el Comité de Ética.

Relaciones con terceros

Se consideran situaciones que generan un conflicto de intereses:

- Otorgar y/o solicitar préstamos personales o de otra índole a clientes o proveedores que no operan en el negocio de otorgar créditos al público.
- Tener una relación económica y/o personal con un empleado o un representante de un proveedor, distribuidor, cliente o la competencia de la empresa en la cual labora, con quien el empleado mantenga contacto de manera frecuente durante el desarrollo de los negocios de la empresa.
- Aprovechar la relación con proveedores, distribuidores, clientes o competencia de la Organización para realizar negociaciones que beneficien un interés personal o de algún pariente de cualquier grado de parentesco.

Relaciones personales

Se consideran situaciones que generan un conflicto de intereses:

- Tener una relación de dependencia jerárquica, directa o indirectamente, con un colaborador a quien lo une cualquier grado de parentesco o una relación afectiva de matrimonio, unión libre o noviazgo.
- Trabajar en la misma área funcional dos colaboradores que sean cónyuges, compañeros permanentes o parientes.
- Cuando el colaborador participe, de cualquier forma, en un proceso de selección y dentro del mismo se encuentren personas con las que tenga relación afectiva, de parentesco o comercial de cualquier índole.
- Otorgar y/o solicitar préstamos personales o de otra índole a compañeros de la empresa.

3.3 Relaciones con grupos de interés

Valoramos las buenas relaciones (de corto y largo plazo) con los consumidores, los usuarios, los clientes, los proveedores, los acreedores, los colaboradores, los accionistas, los competidores, la comunidad y el Estado, y trabajamos para fomentarlas y enriquecerlas. Lo que esperamos de los colaboradores en su relación con estos grupos de interés está establecido en el documento Principios y políticas de la Organización Carvajal; sin embargo, a continuación, ampliamos las pautas de comportamiento ético para cuatro grupos de interés.

3.3.1 Con 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 relevante establecer unas pautas de actuación fundamentadas en una ética comercial para beneficio de la relación a largo plazo, en la cual debe existir un compromiso mutuo para cumplirlas.

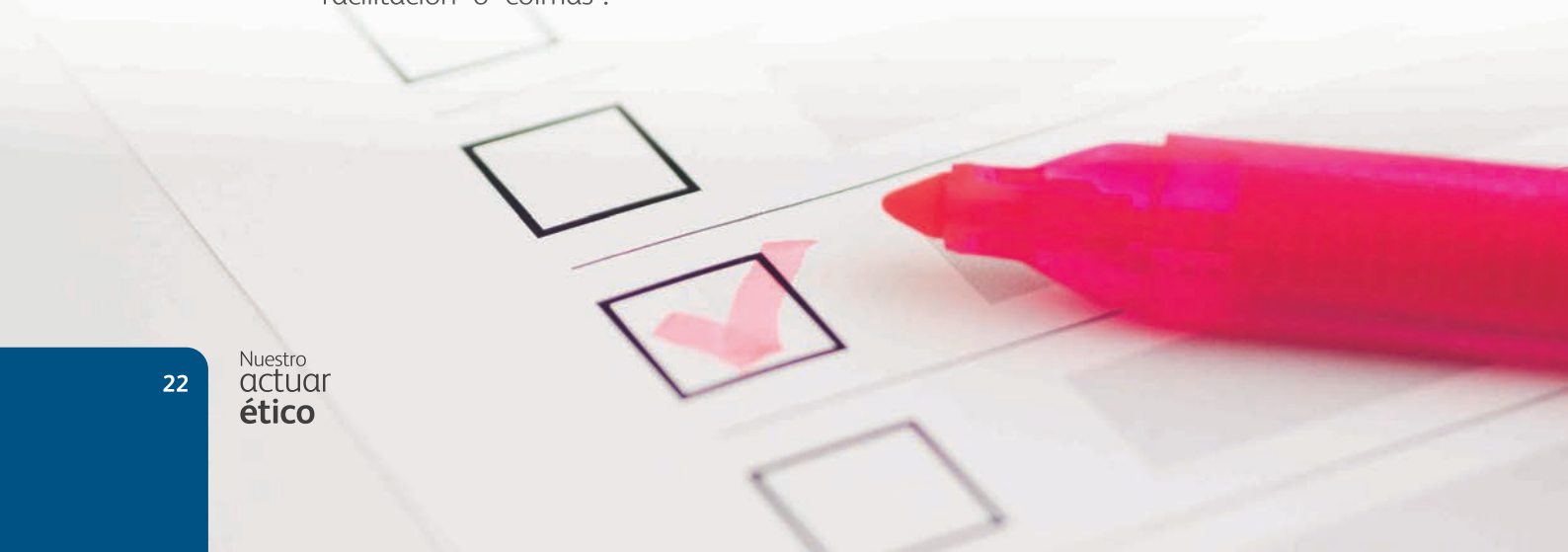
En cuanto a la selección de proveedores, todo colaborador que participe en este proceso debe buscar que este se realice de manera responsable, honesta e imparcial, independiente del tamaño o importancia que la compra tenga para la Organización. Esta pauta implica que ningún colaborador, a pesar de su cargo, puede ejercer (o tratar de ejercer) influencia o presión en este proceso de decisión.

Los proveedores deben velar por el cumplimiento de los mismos derechos laborales y humanos que la Organización tiene como práctica, al estar adherida al Pacto Global. Entre estos se tienen:

- El cumplimiento de políticas y procedimientos de seguridad y salud ocupacional (SISO) y medio ambiente.
- El cumplimiento de todos los derechos de ley de un trabajador, tales como pagos a la seguridad social y prestaciones sociales, entre otros.
- El respeto por la libertad de asociación, la jornada laboral legal y un tratamiento respetuoso y digno, entre otros.
- El cumplimiento de la no contratación de personal menor de edad, excepto si forma parte de la cuota SENA, en el caso de Colombia.
- La no discriminación de sus colaboradores, ni de palabra ni de acción, por cualquier tipo de individualidad, como raza y género, entre otros.

En cualquier momento, la Organización podrá solicitar a sus proveedores que certifiquen el cumplimiento de los deberes anteriores y se reserva el derecho de verificarlo y obrar en consecuencia.

Las empresas no harán transacciones comerciales de compra de bienes de ninguna índole, ni celebrarán contratos de asesoría o prestación de servicios con personas naturales o jurídicas de quienes de alguna forma se tengan indicios o se presuma que estén involucradas en actividades ilícitas o que tengan un dudoso comportamiento social o comercial. Sobornar o dejarse sobornar por algún proveedor es una práctica deshonesta que está prohibida en la Organización, por lo cual, no están permitidos los pagos de "facilitación" o "coimas".



Es importante tener en cuenta que dado el caso de que se presente una relación afectiva o de afinidad entre un colaborador de una empresa de la Organización y un proveedor de esta misma empresa, deberá reportarse como un posible conflicto de interés para ser evaluado por el Comité de Ética.

Los colaboradores de la Organización no deben aceptar para beneficio propio ningún tipo de descuento o favorecimiento exclusivo o preferencial de parte de un proveedor de la Organización, excepto cuando la misma Organización haya establecido una negociación especial que beneficie a sus colaboradores.

Además, los colaboradores de la Organización deben mantener confidencialidad en la información de los proveedores con respecto a precios y otros aspectos, así como no usar esta información por fuera de las instancias de la Organización.

3.3.2 Con clientes

Para Carvajal, cliente es aquel tercero al cual la Organización o sus empresas le venden sus productos, soluciones y/o servicios. Las relaciones de la Organización Carvajal con sus clientes deben caracterizarse por la transparencia y honestidad. Para esto deben seguirse estas pautas:

- Cualquier colaborador que tenga responsabilidad de implementar, dirigir o diseñar actividades comerciales en la Organización Carvajal, debe asegurar un ejercicio leal con los clientes, evitando actos y prácticas desalineadas con nuestra premisa ética y con la legislación comercial.

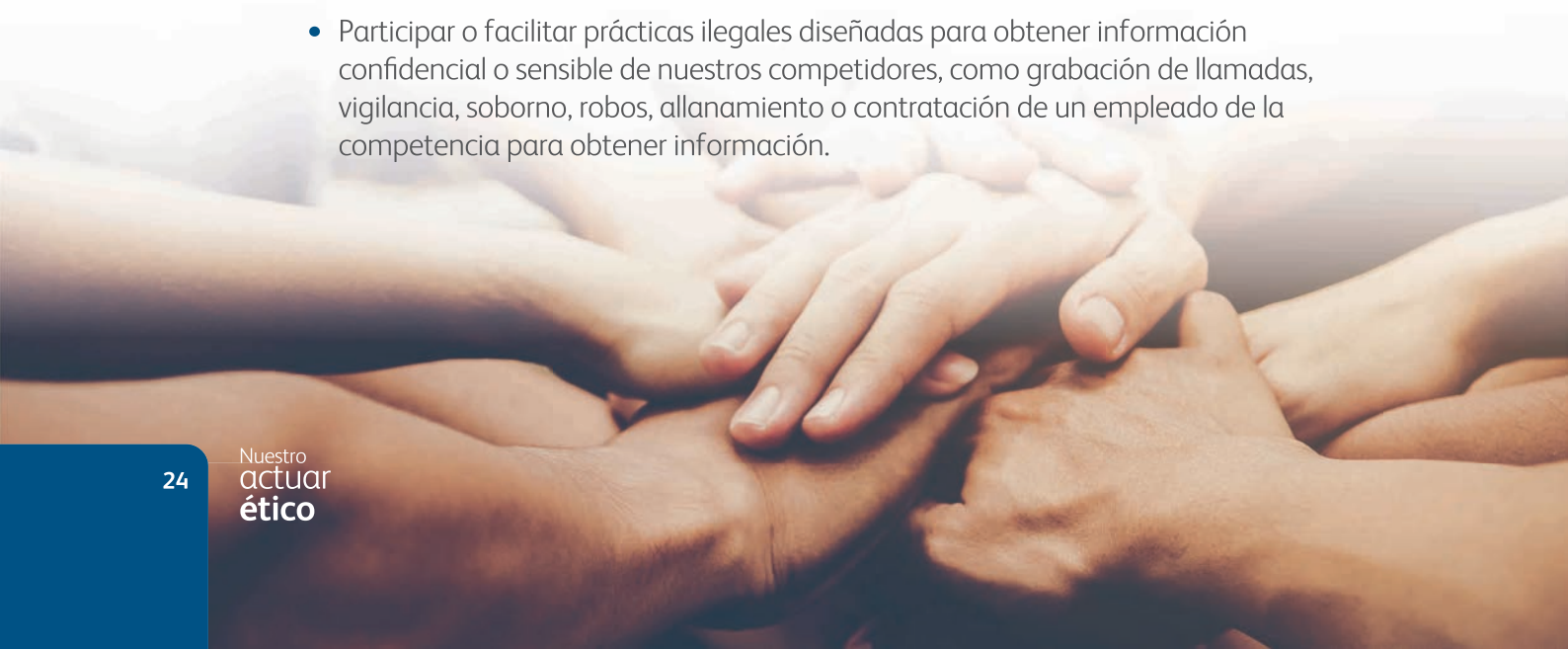
- Las empresas no harán transacciones comerciales de venta de bienes de ninguna índole, ni celebrarán contratos de asesoría o prestación de servicios con personas naturales o jurídicas de quienes de alguna forma se tengan indicios o se presuma que estén involucradas en actividades ilícitas o que tengan un dudoso comportamiento social o comercial.

Está absolutamente prohibido entregar regalos y donaciones, o brindar cualquier manifestación a un cliente que pueda generar o aparentar una influencia en su decisión comercial. De darse esta situación, puede ser interpretada como un soborno.

3.3.3 Con la competencia

Para Carvajal, la competencia es todo tercero, ya sea persona natural o jurídica, que esté en capacidad económica, operativa o comercial de ofrecer servicios y/o productos similares a los ofrecidos por cualquier empresa de la Organización. Los colaboradores deben cumplir la ley y evitar ciertos comportamientos en su relacionamiento con la competencia, tales como:

- Realizar comentarios que atenten contra el nombre o la reputación de la competencia.
- Denigrar o menospreciar a la competencia mediante el uso de publicidad o cualquier otro medio que demerite sus productos o servicios.
- Discutir sobre temas asociados con precios, políticas comerciales, términos de contratos, costos, inventarios, planes de mercadeo, estudios de mercado, planes de producción y cualquier otra información que pueda considerarse confidencial para la Organización; esto en el caso de que un colaborador participe en representación de la empresa en un evento en el cual interactúa con la competencia.
- Adquirir información de la competencia a través de medios inapropiados.
- Participar o facilitar prácticas ilegales diseñadas para obtener información confidencial o sensible de nuestros competidores, como grabación de llamadas, vigilancia, soborno, robos, allanamiento o contratación de un empleado de la competencia para obtener información.



3.3.4 Entre colaboradores

3.3.4.1 Relaciones con otros colaboradores

La Organización Carvajal espera que sus colaboradores se relacionen con sus compañeros teniendo como referencia los valores organizacionales de respeto e integridad. Se hace especial énfasis en la importancia de no discriminar, ya sea de palabra o acción, por razones de raza, género, edad, idioma, religión, orientación sexual o discapacidad.

3.3.4.2 Relaciones afectivas entre colaboradores

Hay un posible conflicto de interés cuando dos colaboradores que trabajan en la misma área funcional son cónyuges o compañeros permanentes o tienen cualquier grado de parentesco. También puede darse un posible conflicto, una relación afectiva entre compañeros activos en cualquier empresa de la Organización, por lo cual este hecho debe ser reportado al Comité de Ética de la empresa respectiva.

La Organización Carvajal tiene como política no contratar cónyuges o en unión marital de colaboradores activos. Por este motivo, un candidato que tenga este tipo de relación no puede formar parte de un proceso de selección para ninguna de las empresas filiales de la Organización.

Para la Organización Carvajal, son inaceptables las relaciones sentimentales entre compañeros cuando uno de los dos o ambos estén casados o tengan un compañero permanente. Este tipo de relaciones va en contra del valor del respeto que desea promover la Organización.

3.3.4.3 Acoso laboral y/o sexual

Para la Organización Carvajal, acoso hace referencia a cualquier tipo de conducta ejercida sobre un colaborador por parte de un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero o un subalterno, que genere un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, o que afecte su dignidad como individuo en el trabajo.

Acoso laboral

Se refiere a aquella conducta que crea presión psicológica recurrente, de manera sistemática y durante un tiempo prolongado, sobre otro colaborador o colaboradores y que lleva a afectar su integridad psicológica e incluso física. Este tipo de acoso puede llevar a destruir la reputación de una persona, afectar sus redes de comunicación y perturbar el ejercicio de sus funciones.

Algunas situaciones o comportamientos de acoso laboral son:

- Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre un colaborador, con utilización de palabras soeces o con alusión a su diversidad (por ejemplo, raza, género, nacionalidad, orientación política, orientación sexual, entre otros).
- Comentarios hostiles y humillantes que descalifican.
- Amenazas injustificadas de despido, expresadas en presencia de otros.
- Descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo de un colaborador, en presencia de otras personas.
- Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público o en privado.
- Comentarios públicos con respecto a hechos pertenecientes a la intimidad del colaborador.
- Imposición, por parte de un colaborador de mayor jerarquía organizacional, de ejecutar actividades visiblemente ajenas a las obligaciones laborales para las cuales fue contratada una persona.

- Exigencia de laborar en horarios excesivos con respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida.

- Cambios sorpresivos del turno laboral y/o exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria con respecto a los demás colaboradores.

- Trato notoriamente discriminatorio con respecto a los demás colaboradores, en cuanto a sus derechos y deberes laborales (por ejemplo, negar o dilatar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, entre otros).

- Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o sometimiento a una situación de aislamiento social.

Acoso sexual

Se entiende por acoso sexual aquella conducta verbal, física o psicológica de carácter sexual que no es deseada por la persona a la que se dirige y que, por ende, afecta su dignidad. Algunas situaciones o comportamientos de acoso sexual son:

- Caricias, tocamientos innecesarios tipo palmadas, pellizcos o roces con el cuerpo, hasta el intento de ultraje físico.

- Coacción para mantener relaciones sexuales.

- Expresiones verbales o escritas de tipo sexual que ofenden a quien las recibe (por ejemplo, insinuaciones obscenas).

- Expresiones no verbales de tipo sexual que ofenden a quien las recibe (por ejemplo, exhibición de fotos sexualmente sugestivas, materiales escritos, gestos impúdicos, entre otros).

3.3.4.4 Consumo de sustancias psicoactivas y alcohol

La Organización Carvajal, ajustada a las leyes de uso y prevención del consumo de sustancias psicoactivas y alcohol, establece que no está permitido el consumo de estas sustancias en cualquier tipo de actividad laboral al interior de las instalaciones de las empresas de la Organización. Tampoco se permite el ingreso de un colaborador a las instalaciones con cualquier grado de alcohol y/o sustancias psicoactivas en el cuerpo, ya que esto va en contra de su seguridad personal, la de sus compañeros y de los procesos.

En los eventos con fines sociales o recreativos, la Vicepresidencia de Desarrollo Organizacional es responsable de determinar los lineamientos sobre el consumo de alcohol.

Lo anterior significa que no se aceptan, de ninguna manera, comportamientos relacionados con el uso de alcohol o sustancias psicoactivas que representen una falta a la dignidad del mismo colaborador, de sus compañeros o de la comunidad.

3.4 Manejo de la información

3.4.1 Propiedad de la información

Cualquier idea, invento, proceso, sistema u otra forma de propiedad intelectual que se descubra o desarrolle mientras se tiene contrato de trabajo con la Organización y que esté directamente relacionado con la razón de ser de la empresa en la cual labora el colaborador, pertenecerá a Carvajal y/o a alguna de sus empresas filiales.

Esto aplica igualmente a toda la información disponible y la que se genere durante el periodo de vinculación de un colaborador con cualquiera de las empresas de la Organización.

La Organización Carvajal considera de su propiedad, entre otros, los siguientes temas:

- Planes estratégicos, objetivos y planes de acción.
- Documentos impresos y/o digitales de cualquier origen y naturaleza.
- Registros de cualquier índole.
- Políticas, normas, procedimientos, modelos y manuales que regulan la forma de operar en la Organización.
- Investigaciones y/o planes de acción sobre nuevos productos y servicios.
- Información asociada con estrategias de mercadeo, comerciales, de precios y descuentos.
- Información sobre los procesos productivos de cualquier índole.
- Información sobre salarios, prestaciones y beneficios.
- Información sobre accionistas, colaboradores, clientes y proveedores.
- Bases de datos de clientes, proveedores y colaboradores.

Si un colaborador va a retirarse de la Organización, su jefe debe garantizar la entrega de la información que este custodia. De ninguna manera podrá usar dicha información para fines personales o empresariales, una vez se haya retirado de la empresa, y continúa con la obligación de proteger los secretos comerciales y la información confidencial de la empresa en la cual trabajó.

3.4.2 Divulgación de la información

Todos los colaboradores de la Organización tienen la responsabilidad de no revelar, voluntaria o involuntariamente, información considerada confidencial o que Carvajal no ha hecho pública a ningún tercero. Se entiende por tercero, en este caso, un consultor, analista financiero, la competencia, exempleado, jubilado, entre otros.

Asimismo, la información confidencial o asuntos relacionados con la Organización, no deben ser tema de discusión con familiares, amigos o en espacios de comunicación virtual, como blogs, redes sociales, foros, etc., ya que se puede poner en riesgo la reputación de la misma.

En el caso de que los medios de comunicación requieran información o declaraciones acerca de la Organización y sus filiales, solo están autorizados para brindarlas, como voceros, el presidente de la Organización, el presidente de la filial o la persona a quien ellos deleguen.

3.4.3 Uso adecuado de la información

Todos los colaboradores de la Organización tienen la responsabilidad de hacer un uso adecuado de la información a la cual tienen acceso por el rol que desempeñan; también deben asegurarse de que toda la información que se reporte interna o externamente sea precisa, completa y confiable, sin incurrir en tergiversaciones. De igual manera, los colaboradores deben responsabilizarse de que sus afirmaciones con respecto a la empresa y a los accionistas, colaboradores, clientes y proveedores cumplan estas mismas características. Además, no es permitido emplear para su beneficio personal información de las empresas de la Organización.

Está estrictamente prohibida la presentación inexacta e incompleta de información que pretenda engañar o desinformar a quienes la reciban. Hacerlo implica graves consecuencias para quien genere esta situación a la Organización.

Algunos ejemplos de este tipo de situaciones son:

- Información inexacta o incompleta suministrada a los entes de control internos o externos.
- Declaraciones falsas o engañosas en informes financieros externos, informes ambientales, documentación de importación o exportación de mercancía, información fiscal u otros documentos que estén sometidos o expuestos a revisión por parte de entes gubernamentales.
- Presentación de informes de gastos falsos.
- Falsificación o alteración de pagos/cheques.
- Manipulación o generación de transacciones sin autorización.
- Alteraciones en facturas y/o registros contables.
- Anulación de facturas cobradas.
- Destrucción de documentos legales.
- Variaciones ficticias en inventarios.
- Reporte de tiempo no laborado en un proyecto.
- Reporte de horas extras que no corresponda al tiempo real laborado.

Cada colaborador de Carvajal solo puede comprometer a la Organización en asuntos que le estén previamente autorizados en estatutos, certificados de representación, descripciones de cargo o actas de Junta Directiva.

El uso inadecuado de la información puede interpretarse como fraude. En la Organización Carvajal se entiende por fraude todo acto o intento de engaño, estafa, robo o mentira que corresponde a acciones deshonestas y, en la mayoría de las oportunidades, a actos delictivos. Estas situaciones, en todos los casos, generarán medidas disciplinarias que incluyen el despido, así como acciones legales posteriores.

3.4.4 Confidencialidad de la información

La Organización Carvajal y sus filiales se comprometen a custodiar la información de sus colaboradores, clientes y proveedores. En caso de ser requerida por asuntos comerciales de negociaciones, se solicitará autorización por escrito a cada persona involucrada.

Para dar cumplimiento a las leyes de protección de datos personales expedidas en los países, se ha aprobado el Manual de políticas internas para el manejo de datos personales de la Organización Carvajal. Dichas leyes deben ser consultadas por los colaboradores de cada país donde opera la Organización, en los anexos que se incluyen en el manual.

3.5 Uso, manejo y protección de activos

Para Carvajal, los activos son un recurso importante, pues son medios para desarrollar actividades laborales. Algunos activos que se utilizan con mayor frecuencia en el ambiente laboral son los vehículos de la empresa, herramientas, hardware, licencias de software, impresoras, fotocopiadoras, papelería, teléfonos fijos y celulares, entre otros.

Cada colaborador de Carvajal es responsable de usar los activos de la Organización para el fin que le fueron asignados y para desempeñar su rol; por consiguiente, debe ser diligente en las medidas de cuidado y conservación frente a los eventos de pérdida, sustracción, apropiación ilegal o daño. También es responsable de proteger tanto los activos asignados directamente como aquellos que le autoricen entregar a clientes, contratistas o colaboradores a su cargo.

Si su rol tiene responsabilidad de jefatura, debe garantizar que ante el retiro de la empresa de uno de sus colaboradores a cargo, este entregue los activos que estaba utilizando en su labor diaria, cumpliendo los procedimientos establecidos para tal fin.

Todo colaborador debe estar atento a situaciones que puedan llevar a la pérdida, mal uso o robo de los activos de la Organización; asimismo, debe reportar a su jefe inmediato o a la instancia que considere apropiada cuando tenga conocimiento o sospecha de que esté sucediendo una de esas situaciones.

Vehículos

Los vehículos se asignan en forma exclusiva para fines de negocio, y solo los colaboradores autorizados pueden utilizarlos en razón de su rol y siguiendo las políticas organizacionales para su uso. Los vehículos asignados para uso personal y exclusivo de algunos colaboradores deben utilizarse adecuada y responsablemente, ya que ellos están en la obligación de responder en caso de empleo inadecuado por su parte o por familiares o amigos.

Licencias de software

Las licencias de software adquiridas solo deben utilizarse para el ejercicio del rol de cada colaborador. No se permite efectuar copias de programas o instalarlos en equipos diferentes a los autorizados. La Organización respeta, reconoce y cumple los requisitos de licenciamiento y derechos de autor de todos los programas de los computadores comprados por ella.

Cuando por razones de trabajo sea necesario instalar programas de la Organización en computadores personales, se requiere aprobación escrita del director del área y de Tecnología. Esta dependencia deberá llevar un control para garantizar que esos programas sean desmontados una vez que el colaborador no los requiera más tiempo o se retire de la empresa.

Tampoco está permitido instalar un software de propiedad privada en los equipos de cómputo de la Organización. Esa instalación puede implicar un gran riesgo por la introducción de virus en las redes, las estaciones de trabajo y los computadores portátiles. Cuando, debido a circunstancias excepcionales, sea necesario cargar estos programas o procesos, se requiere aprobación previa por escrito del área de Tecnología de la empresa a la cual pertenece el colaborador.

Marcas registradas

Las marcas registradas de la Organización identifican y diferencian sus sectores, productos y/o servicios, por lo cual deben utilizarse de manera estricta y solo para el cumplimiento de los objetivos organizacionales y no para otros fines. Por tal razón, la autorización de uso de la marca a un tercero debe expedirla la Vicepresidencia Jurídica.

3.6 Uso de recursos financieros de la Organización

Para la Organización Carvajal, los recursos financieros que pone a disposición de sus colaboradores, para pagar un producto o un servicio, deben usarse de manera austera y únicamente para efectos del cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo. Aquellos colaboradores que tienen responsabilidad de aprobación y administración de recursos financieros, deben garantizar la correcta disposición y uso racional de los mismos, aplicando su conocimiento y experticia para reducir todo tipo de costos (por ejemplo, costos de producción). Ningún colaborador puede autorizarse a sí mismo a realizar ningún gasto o reembolso de gasto.

Los fondos de la Organización no se utilizarán para pagar, directa o indirectamente, a representantes de cualquier entidad pública, privada o mixta, con el fin de mantener o lograr negocios o favores especiales. Ningún regalo o atención serán de calidad o cantidad tales que pueda inferirse que con ellos se pretende lograr uno de los beneficios antes descritos.

Todos los gastos en los que incurra un colaborador para el buen desempeño de su rol, deben cumplir el lineamiento de evitar el lujo innecesario o los despilfarros. Estos deben tener un soporte para poder ser autorizados y/o reembolsados. Este soporte, en la mayoría de casos, es una cotización o una factura, la cual debe especificar la naturaleza del producto o servicio comprado o cotizado, seguir los procedimientos organizacionales para dicho tema y cumplir la normatividad legal al respecto. Por ningún motivo se admitirán facturas que no cumplan uno o varios de los criterios mencionados. Cualquier acto o intento de falsificación de registros o tergiversación de la información se considera inaceptable en la Organización.

Los colaboradores que tengan asignada tarjeta empresarial solo deben hacer uso de ella para gastos relacionados directamente con las funciones de su rol. Está prohibido realizar pagos personales con este tipo de tarjeta.

Todos los colaboradores de la Organización Carvajal y sus empresas pueden hacer viajes de negocios solo cuando sean estrictamente necesarios y deben ajustarse en los gastos, tiquetes aéreos y hotel fijados en los parámetros de la Organización, según los países. Se debe procurar planear los viajes para no tener que quedarse los fines de semana. De manera general, los colaboradores deben hacer un uso austero de estos conceptos.

En la medida de lo posible, los medios de comunicación virtuales deben sustituir viajes nacionales e internacionales.

Todo colaborador está obligado a reportar, mediante los conductos regulares indicados más adelante, cualquier tipo de conducta inadecuada por parte de otros integrantes de la Organización o de terceros, que pueda poner en riesgo la integridad de los recursos financieros. Un ejemplo de esta situación es tener conocimiento de bienes y servicios que fueron pagados, pero que no se recibieron.

3.7 Aceptación de regalos o favores

Ninguna persona vinculada a las empresas de la Organización podrá aceptar de terceros (proveedores de bienes y servicios y clientes, entre otros), donaciones o favores cuyo objetivo pueda, debido a la naturaleza o importancia del obsequio, inclinar a quien los acepte a preferir a su donante en eventuales negocios con otros. Cuando el colaborador tenga dudas acerca de si aceptar o no un obsequio o atención (incluye viajes u otros), deberá consultar con el gerente de Gestión Humana de la empresa a la cual pertenece, quien evaluará la situación con el Comité de Ética de la empresa.

Las pautas que a continuación se enuncian dan un marco de referencia en el cual es explícito un comportamiento ético adecuado en este tema:

- Es permitido dar o recibir obsequios y atenciones entre proveedores, clientes y colaboradores de la Organización, cuando equivalgan a un valor máximo de cien dólares americanos (100 USD) (por ejemplo, artículos de publicidad como calendarios, esferos, agendas, entre otros). Esta limitación no aplica para rifas de productos, en cuyo caso el Comité de Ética deberá evaluar si se puede aceptar o no el premio.

- No están permitidas las invitaciones a viajes nacionales o al exterior por parte de terceros que aspiran tener una relación comercial con alguna empresa de la Organización. En caso de que estas invitaciones sean realizadas por terceros con una relación comercial ya activa, la aceptación debe autorizarla el presidente de la respectiva empresa.

- Podrán aceptarse las invitaciones a desayunos, almuerzos y cenas de terceros, con relación comercial actual o potencial, únicamente cuando tengan un motivo de actualización o capacitación de los servicios contratados o prestados. No podrán ser aceptadas las invitaciones con motivos diferentes al planteado.

- Los colaboradores no podrán utilizar su cargo en la Organización para obtener un beneficio propio con respecto a pagos, descuentos, viajes, alojamiento, obsequios o préstamos de clientes, proveedores o cualquier tercero con el que se tengan o piensen tener relaciones comerciales.

REPORTE DE UN COMPORTAMIENTO ANTIÉTICO

Carvajal

HACE LAS COSAS BIEN

La Organización Carvajal y sus colaboradores deben actuar regidos por un comportamiento ético, es decir, hacer lo correcto en todo momento. Si llegan a observar o tener conocimiento de algún comportamiento que pueda considerarse antiético, deben reportarlo de inmediato por los conductos establecidos para ello.

El conducto regular es comunicar este tipo de situaciones al gerente de Gestión Humana de la empresa donde labora, quien actúa como representante del Comité de Ética en estos temas. Dado el caso de que el colaborador considere que debe abordar otra instancia, puede reportar la situación a la Vicepresidencia de Desarrollo Organizacional, la cual representa al Comité de Ética Corporativo.

Nuestros diferentes grupos de interés pueden reportar los comportamientos antiéticos a través de la Línea Ética, canal de comunicación creado en todas las empresas de la Organización Carvajal, que brinda la posibilidad de recibir las irregularidades observadas con total independencia y mantener los reportes en el anonimato, garantizando que no habrá una retaliación.

Este mecanismo es de índole ética, no un canal de comunicación para quejas y reclamos sobre un producto o servicio, ni tampoco un espacio para expresar inconformidades, por ejemplo, con los procesos de pago. Por ello, en la Línea Ética solo se reportan los hechos que rodean la irregularidad informada.

A esta línea puede accederse a través de la web (https://carvajal.alertline.com), por la intranet corporativa o una línea telefónica gratuita, según el país desde donde se va a realizar el reporte (los números de las líneas telefónicas pueden consultarse en el instructivo alojado en la intranet corporativa).

Estos canales de atención están disponibles los siete días de la semana durante las 24 horas del día. Cuando una persona reporta un caso, se le asigna un número de reporte y una contraseña o pin, que debe conservar para que pueda hacer seguimiento a la investigación que desencadena el reporte.

Los reportes son confidenciales y el sistema no puede rastrear las llamadas ni almacenar los números de IP para garantizar dicha característica. Las investigaciones de los casos reportados son responsabilidad de un Comité de Ética por empresa. Sin embargo, todos los casos reportados son monitoreados por la Vicepresidencia de Desarrollo Organizacional.

Es importante tener presente que las investigaciones se llevan a cabo aplicando el principio de que la persona involucrada en el reporte es inocente hasta que se pruebe lo contrario, y están fundamentadas en que quien reporta el caso lo hace de buena fe y no de manera malintencionada, buscando perjudicar a otros.

CONSECUENCIAS

Carvajal

HACE LAS COSAS BIEN

Carvajal
HACE LAS COSAS BIEN

Toda violación a los lineamientos establecidos en este documento o en cualquier documento que defina lineamientos corporativos, como el de Principios y políticas, generará consecuencias para el colaborador que los infrinja, que dependerán en cada caso del nivel de gravedad que presente.

Las sanciones podrán ir desde amonestación verbal, amonestación escrita, descargos/acta administrativa y suspensión no remunerada hasta terminación unilateral del contrato, sin perjuicio de cualquier acción legal pertinente como consecuencia del hecho cometido.