



Código de Valores Ética y Conducta





Código de valores, ética y conducta

Nombre: _____

Correlativo: _____

Tabla de contenidos del COVEC

1. Valores y sus aplicaciones

1.1. ¿Qué entendemos por valores, principios y virtudes en nuestras empresas?

1.2. Presentación general de los valores y explicación de cómo se relaciona uno con otro

1.3. Detalle de lo que significa cada valor

A. Comportamiento ético

A.1. ¿Qué entendemos por comportamiento ético?

A.2. El comportamiento ético que promovemos se desarrolla a través de:

A.2.1. Lealtad

A.2.2. Responsabilidad

A.2.3. Justicia

A.2.4. Transparencia

A.2.1. Lealtad

a. ¿Qué entendemos por lealtad?

b. Algunos ejemplos en los que aplicamos la lealtad

b.1. Manejo de información confidencial

b.2. Conflicto de intereses

b.3. Regalos y donaciones

A.2.2. Responsabilidad

a. ¿Qué entendemos por responsabilidad?

b. Situaciones específicas en las que aplicamos la responsabilidad

b.1. Cumplimiento de los compromisos adquiridos

b.2. Calidad de nuestros productos y servicios

A.2.3. Justicia

a. ¿Qué entendemos por justicia?

b. Algunos ejemplos en los que aplicamos la justicia

b.1. Respeto mutuo

b.2. Cumplimiento del marco legal vigente

b.3. Respeto a la propiedad intelectual y patentes

- A.2.4. Transparencia
 - a. ¿Qué entendemos por transparencia?
 - b. Algunos ejemplos en los que aplicamos la transparencia
 - b.1. Veracidad en registros e información
 - b.2. Prácticas anticorrupción
 - b.3. Participación política de nuestros colaboradores
- B. Liderazgo genuino
 - B.1. ¿Qué entendemos por liderazgo genuino?
 - B.2. Algunos ejemplos en los que aplicamos liderazgo genuino
- C. Solidaridad
 - C.1. ¿Qué entendemos por solidaridad?
 - C.2. Algunos ejemplos en los que aplicamos la solidaridad
 - a. Civismo
 - b. Valorar la unión familiar
 - c. Percibir e identificar las necesidades de nuestros colaboradores
 - d. Promover la salud y la seguridad de nuestras empresas
 - ✓ Política sobre el consumo de alcohol
 - ✓ Política sobre el consumo de drogas
 - ✓ Política sobre el consumo de medicamentos
 - e. Rechazo explícito de conductas que dañan a nuestra comunidad:
 - ✓ No tolerar el hostigamiento, el acoso o el abuso sexual
 - ✓ Trabajo Infantil
 - ✓ Trabajo forzoso
 - f. Relaciones con personas que no forman parte de nuestra empresa
- D. Compromiso con la sostenibilidad de la empresa
 - D.1. ¿Qué entendemos por compromiso con la sostenibilidad?
 - D.2. Algunos ejemplos en los que aplicamos el compromiso con la sostenibilidad
 - a. Responsabilidad social de la empresa
 - b. Eficiencia en el uso de recursos
 - c. Cuidado en el uso de activos
 - d. Análisis de las inversiones futuras

2. Administración del COVEC

2.1 Responsables

2.2 ¿Cómo notificar una buena conducta o incumplimiento del COVEC?

2.3 Política de confidencialidad

2.4 Prohibición de represalias

2.5 Sanciones

3. Anexos

Anexo 1: Declaración personal de compromiso con el COVEC

Anexo 2: Reporte de incumplimiento o falta al código

Anexo 3: Notificación de buena conducta o conducta meritoria

Anexo 4: Declaración de posibles conflictos de interés

Anexo 5: Declaración de regalos y obsequios

Anexo 6: Declaración de información sobre participación política

Anexo 7: Recepción del COVEC de Socios Comerciales y

reconocimiento de responsabilidad.

Introducción

El código de valores, ética y conducta (COVEC) constituye el principal punto de referencia para nuestro trabajo cotidiano. Tanto las estrategias, proyectos y campañas como la actividad misma de cada día deben estar acorde con su contenido.

El COVEC aplica para toda persona que desempeña una labor dentro de nuestra organización. Nos referiremos a todas estas personas con el término colaboradores. Son considerados colaboradores de la empresa todos los que se esfuerzan de distinta manera por hacerla crecer: desde los miembros de la Junta Directiva hasta quienes ejecutan trabajos operativos. Todos somos colaboradores pues juntos estamos construyendo una mejor empresa. Todos estamos llamados a cumplir el COVEC para ser cada día mejores trabajadores, mejores ciudadanos y mejores líderes.



El COVEC está dividido en tres partes.

3

1

La primera titulada “Valores y sus aplicaciones”, se hace una exposición detallada de lo que significa cada uno de ellos. Además, se explican los comportamientos esperados para desarrollar estos.

2

La segunda parte trata sobre la administración del COVEC. Allí se establece quiénes son los responsables de velar por el cumplimiento del Código, cómo se puede notificar una falta o una acción meritoria y cuál es nuestra política de confidencialidad sobre tales notificaciones.

La tercera parte está destinada a los anexos. Allí, el lector encontrará diferentes formularios de la explicación del COVEC que serán de utilidad en el día a día. El primero y más importante de ellos es la hoja que cada uno de nosotros debe firmar y entregar una vez por año como muestra del compromiso con el cumplimiento del código.

Es importante aclarar que el COVEC, si bien previene sobre una amplia gama de casos con implicaciones éticas, no pretende abarcar cada situación en la que sea necesario tomar una decisión ética. El espíritu del documento es plantear los principios clave que sirven como guía para que los colaboradores de la organización tomen responsablemente sus propias decisiones.



Finalmente, aspiramos a que estas prácticas sean conocidas y compartidas por nuestros proveedores, clientes y otros grupos de interés. De lo que se habla en este documento es de valores y principios éticos que sirven a toda persona que aspire a ser cada día mejor.

1. Valores y sus aplicaciones

1.1. ¿Qué entendemos por valores, principios y virtudes en nuestras empresas?

Por valores entendemos un conjunto de actitudes que debemos adoptar porque son necesarias para la conservación de la sociedad en general y de las empresas en particular. La importancia de los valores radica en que cumplirlos mejora a las personas y fortalece la vida en sociedad.

Las virtudes son hábitos que hacen realidad un valor en la vida de una persona.

Los principios son pautas de comportamiento que nos aclaran cómo se debe vivir un valor determinado en un lugar particular.

Un ejemplo tomado del COVEC puede aclarar la relación entre valor, virtud y principio. Un valor del COVEC es el comportamiento ético. El principio para vivir ese valor es: “Todo colaborador de nuestra empresa debe esforzarse por vivir cada día de acuerdo con los más altos valores morales.” Las virtudes que nos encaminan a vivir ese valor son: lealtad, responsabilidad, justicia y transparencia.

1.2. Presentación general de los valores y explicación de cómo se relacionan uno con otro

Los cuatro valores que orientan nuestra conducta son:



Comportamiento
Ético



Liderazgo Genuino



Solidaridad



Compromiso con
la Sostenibilidad
de la Empresa

Los cuatro valores se relacionan entre sí de la siguiente manera. Nuestras empresas existen gracias a la confluencia de líderes que han encontrado en ellas una vía para desarrollar su alto potencial humano y profesional. Como líderes genuinos, sabemos que hemos de comportarnos con ética para influir positivamente en nuestro entorno. Ese entorno reclama de nosotros solidaridad pues nuestras empresas serán sostenibles en la medida en que cuidemos y respetemos ese entorno humano y natural.

1.3. Detalle de lo que significa e implica cada valor

En los siguientes cuatro apartados encontrará el detalle de lo que significa e implica cada valor.

Comportamiento Ético

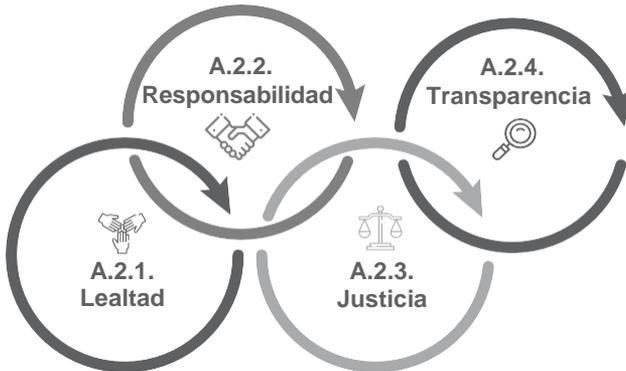


A. Comportamiento ético

A.1. ¿Qué entendemos por comportamiento ético?

El comportamiento ético consiste en el esfuerzo constante por vivir cada día de acuerdo con los más altos valores morales. El criterio para medir ese esfuerzo es el mayor o menor respeto a la dignidad de la persona. Es ético todo aquello que va de acuerdo con la dignidad de la persona y no es ético todo aquello que denigra o rebaja a la persona.

El comportamiento ético genera un ambiente de trabajo donde todos los colaboradores se saben dignos y respetados y encuentran por ello un clima propicio para desarrollarse humana y profesionalmente.



A.2.1. Lealtad

a. ¿Qué entendemos por lealtad?

Lealtad es proteger los intereses de las personas o instituciones con quienes establecemos compromisos porque nos entendemos como seres interdependientes. Debemos lealtad a nuestra organización porque lo que me beneficia a mí, beneficia a la empresa y lo que beneficia a la empresa me beneficia a mí.

b. Algunos ejemplos en los que aplicamos la lealtad

b.1. Manejo de información confidencial

La información de carácter confidencial y sensitivo, de tipo administrativo o técnico, relacionada con negocios actuales o potenciales, no se puede ni debe compartir, prestar, regalar o ceder de ninguna forma. Se considera propiedad de la empresa toda la información que intercambiamos a diario como parte de nuestros procesos. La lealtad en este punto es proteger esa información de todo interés externo no legítimo. El incumplimiento de este principio estará sujeto a lo que establezcan la política de la organización y las leyes del país que sean aplicables.

b.2 Conflicto de intereses

Un conflicto de intereses surge cuando un colaborador pone en segundo plano el beneficio de la empresa y decide a favor de alguna entidad o persona para conseguir beneficios adicionales a los establecidos en su respectivo contrato de trabajo.

Para evitar los conflictos de interés nos acogemos a los siguientes parámetros generales de conducta:

El incumplimiento de este principio estará sujeto a lo que establecen las leyes

a. Al momento de ingresar a alguna de nuestras empresas en el transcurso de nuestra relación laboral, declaramos abiertamente las personas, empresas o instituciones con las cuales tenemos relaciones o intereses particulares fuera del ámbito laboral.

b. Si nuestro cargo exige entablar negociaciones con personas, empresas o instituciones con las cuales tenemos intereses en común fuera del ámbito laboral, pedimos directamente no intervenir en esas negociaciones para evitar los posibles conflictos de interés.

aplicables y la política de la organización.

b.3 Regalos y donaciones

Nuestra norma es que no solicitamos ningún tipo de regalo, en especie o en dinero, a las personas con las que establecemos relación por situaciones de trabajo (proveedores, clientes, gobierno, etc.) ni pedimos ventajas adicionales a las establecidas en los respectivos contratos. A la inversa, tampoco ofrecemos regalos o donaciones a cambio de entablar cualquier relación.

La política de la organización sobre cómo actuar cuando se reciben regalos se desarrolla en el Manual de Procedimientos del COVEC.

El incumplimiento a lo aquí enunciado estará sujeto a lo que establecen las leyes aplicables y la política de la organización.

A.2.2. Responsabilidad

a. ¿Qué entendemos por responsabilidad?

Llamamos responsabilidad a la capacidad de reconocer y aceptar las consecuencias de los actos que ejecutamos libremente. Esta responsabilidad abarca no solo los efectos inmediatos de nuestros actos sino también los efectos secundarios en la medida en que estos sean razonablemente previsibles.

b. Algunos ejemplos en los que aplicamos la responsabilidad

b.1. Cumplimiento de los compromisos adquiridos

Para lograr la rentabilidad, el primer paso es cumplir los compromisos adquiridos. Esto incluye entregar el trabajo a tiempo y con calidad, reconocer a quienes lo hacen y amonestar a los que no lo hacen.

b.2. Calidad de nuestros productos y servicios

Tanto lo que producimos como los servicios que prestamos están sujetos a controles de calidad a fin de satisfacer las especificaciones y necesidades de nuestros clientes. La calidad es una muestra de responsabilidad porque implica que tomamos las medidas necesarias para minimizar los posibles errores o defectos. Este compromiso con la calidad está respaldado por el cumplimiento de las normas respectivas.



A.2.3. Justicia

a. ¿Qué entendemos por justicia?

Justicia es la constancia de dar a las personas e instituciones con las que tenemos relación lo que les corresponde.

b. Algunos ejemplos en los que aplicamos la justicia

b.1. Respeto mutuo

La primera manifestación de la justicia es reconocer la dignidad de cada una de las personas que colaboran en nuestras empresas por el hecho mismo de ser personas. De lo anterior se derivan las situaciones particulares en las que se debe manifestar tal respeto:

- a. Puntualidad y equidad en el pago de remuneraciones y prestaciones
- b. Protección de la privacidad y de la integridad física y emocional. La violencia y el maltrato, incluyendo el maltrato verbal, son absolutamente inaceptables en la relación de nuestros colaboradores con cualquier otra persona, sea miembro de la empresa, proveedor, cliente, autoridad del Estado o cualquier otra persona con quien se establezca relación de cualquier tipo.
- c. Igualdad de oportunidades. Esto incluye el rechazo de todo tipo de discriminación en nuestras relaciones laborales, industriales o comerciales. Ofrecemos igualdad de oportunidades a todos nuestros grupos de interés (accionistas, socios, colaboradores, proveedores, gobierno, comunidades, clientes y usuarios) sin distinción por sexo, religión, edad, discapacidad, opinión o afiliación política, origen social o étnico.

b.2. Cumplimiento del marco legal vigente

La segunda manifestación concreta de la justicia es el respeto a las leyes de todos los países en donde operamos, en especial a aquellas que rigen nuestra labor industrial y comercial. En algunas áreas no solo cumpliremos la normativa nacional, sino que optaremos por la adopción de las mejores prácticas de clase mundial. En materia laboral, además de cumplir con la legislación aplicable, promovemos su cumplimiento en toda nuestra cadena productiva.

b.3. Respeto a la propiedad intelectual y patentes

Respetamos los derechos sobre cualquier tipo de propiedad y, en particular, los derechos de propiedad intelectual: patentes, licencias, marcas, etc.

El incumplimiento de los anteriores principios de justicia estará sujeto a lo que establecen las leyes aplicables y la política de la organización

A.2.4. Transparencia

a. ¿Qué entendemos por transparencia?

Transparencia es decir la verdad a quien corresponde y en el momento debido. La transparencia consiste en una serie de prácticas personales y corporativas que incrementan la confianza, la seguridad y la franqueza en las relaciones entre miembros de nuestras empresas y entre estas y el Estado.

b. Algunos ejemplos en los que aplicamos la transparencia

b.1. Veracidad en registros e información

Todos nuestros registros y reportes contables y financieros reflejan la realidad de nuestras operaciones, por lo que están sujetos a auditorías, tanto internas como externas. Alterar, falsificar o crear registros fraudulentos y ocultar información es considerado una falta grave y pueden ser motivo de las acciones legales pertinentes.

En la empresa nos aseguramos, a través de las personas autorizadas, de que toda la información de carácter confidencial (financiera, ambiental, social, estratégica, etc.) que se genere, publique o de cualquier otra forma se comunique, que sea auténtica, oportuna, completa, veraz y precisa.

El incumplimiento de estos principios estará sujeto a lo que establecen las leyes aplicables y la política de la organización.

b.2. Prácticas anticorrupción y antisoborno

En nuestras empresas rechazamos la corrupción en todas sus formas. En consecuencia, tenemos terminantemente prohibido ofrecer sobornos a cualquier funcionario público y a cualquier representante de instituciones privadas con el fin de obtener tratos preferenciales.

Asimismo, se espera que ante cualquier soborno o extorsión informemos internamente a nuestro inmediato superior para que la empresa tome las acciones pertinentes. El incumplimiento de estos principios estará sujeto a lo que establecen las leyes aplicables y la política de la organización.

b.3. Participación política de nuestros colaboradores

En nuestras empresas se reconoce y se respeta el derecho de nuestros colaboradores a participar en actividades de carácter político y a dar contribuciones políticas, todo ello estrictamente a título personal y dentro del marco de la ley. La participación y contribución política de nuestros colaboradores estarán regidas internamente por las políticas establecidas en el Manual de Procedimientos del COVEC.

El incumplimiento de los anteriores principios de responsabilidad estará sujeto a lo que establecen las leyes aplicables y la política de la organización.

b.4. Competencia

En nuestras empresas debemos cumplir con todas las leyes destinadas a proteger y promover la competencia libre y justa en los países en donde operamos.

No promovemos, incitamos o generamos cualquier hecho, acto, convención o acuerdo que impida, restrinja o entorpezca la libre competencia, o cree situaciones que la afecten.

b.5. Prácticas contra el lavado de dinero o blanqueamiento de activos

En nuestras empresas actuamos en cumplimiento de las leyes y regulaciones pertinentes para prevenir y actuar en contra del riesgo de lavado de dinero o blanqueamiento de activos. Se prohíbe cualquier actividad relacionada con estas prácticas. Debemos estar comprometidos con el monitoreo de transacciones sospechosas y actividad ilegal de parte de terceros.

B. Liderazgo genuino

B.1. ¿Qué entendemos por liderazgo genuino?

El líder genuino es un líder servidor, siendo aquel que se enfoca principalmente en el crecimiento de las personas, de la organización y de las comunidades en las que se desenvuelve. No es un ejercicio de poder, sino un ejercicio de humildad considerando los intereses de todos los involucrados para el logro de los objetivos planteados.

El líder genuino modela e impulsa una serie de comportamientos que buscan agregar valor y promover el cambio:



B.2. Algunos ejemplos en los que aplicamos liderazgo genuino:

a. Pensar en forma estratégica:

- ✓ Conocer los imperativos estratégicos de la organización.
- ✓ Conocer los objetivos del puesto y enfocar los esfuerzos cotidianos al logro de los mismos.
- ✓ Conocer los productos, competidores, mercados e industria donde participa la organización.

b. Asegurar la ejecución:

- ✓ Trasladar planes de acción a resultados concretos que impacten al área de trabajo.
- ✓ Asumir la responsabilidad por los resultados y objetivos del puesto.
- ✓ Tomar la iniciativa para resolver problemas rutinarios o urgentes en el área de trabajo.
- ✓ Rendir cuentas sobre los resultados y avances.
- ✓ Aplicar los esquemas de sanciones y reconocimientos.
- ✓ Administrar eficientemente los recursos asignados para el cumplimiento de las metas.
- ✓ Brindar retroalimentación en las evaluaciones 360 y/o 180 grados.

c. Cultivar relaciones:

- ✓ Compartir con otros las experiencias y conocimientos adquiridos.
- ✓ Mostrar respeto, escuchar a los demás de forma empática y comunicarse asertivamente.
- ✓ Conocer las diferentes instituciones, comunidades y grupos con los que la empresa se relaciona.

d. Anticiparse a los cambios del entorno:

- ✓ Investiga prácticas, tecnologías y tendencias para implementar mejoras en su área de trabajo.
- ✓ Adaptarse a los cambios y diferentes formas de hacer las cosas.
- ✓ Realizar o proponer cambios en el rol o área para adaptarse a las necesidades de una situación o entorno.
- ✓ Gestiona cambios y transiciones.

e. Innovación:

- ✓ Buscar proactivamente formas de generar nuevos servicios, procesos o negocios.
- ✓ Aporta nuevas ideas o soluciones en las reuniones de trabajo.
- ✓ Es receptivo a las sugerencias y las propuestas innovadoras de otros.

Los valores, virtudes y principios contenidos en el COVEC son la base para diseñar e implementar programas y herramientas que desarrollen el liderazgo genuino en nuestros colaboradores.

Solidaridad





C. Solidaridad

C.1. ¿Qué entendemos por solidaridad?

Solidaridad es acudir con prontitud y eficacia, en la medida de nuestras responsabilidades, para satisfacer las necesidades humanas de aquellas personas o comunidades con las que tenemos relaciones profesionales, industriales, comerciales o de convivencia.

C.2. Algunos ejemplos en los que aplicamos la solidaridad



a. Civismo

Civismo es el respeto por las instituciones, normas de convivencia pública, costumbres, símbolos e intereses de la patria. El civismo se manifiesta en nuestras empresas promoviendo las costumbres y tradiciones de nuestros países. El civismo nos lleva a practicar los valores en todo contexto y no solo dentro de la empresa.

b. Valorar la unión familiar

La familia es el núcleo de la sociedad y es vital para nuestras empresas porque en ella se forman y se consolidan las virtudes de nuestros colaboradores. Todo lo que contribuya a la unidad familiar de nuestros colaboradores es bueno para nuestras empresas. Como consecuencia, todo aquello que atente contra la unidad familiar puede llegar a tener repercusiones negativas para los colaboradores y por ende para la empresa. Por eso, la empresa desarrollará actividades y programas para promover la unión familiar.

c. Percibir e identificar las necesidades de nuestros colaboradores

La solidaridad nos lleva a estar pendientes del estado de ánimo de los miembros de nuestro equipo y a poner los medios razonables para apoyarles en caso de ser necesario.

Velamos porque exista un buen clima organizacional en donde haya comunicación abierta, respeto mutuo y espacio para el reconocimiento al trabajo integralmente bien hecho. Promovemos un ambiente laboral que inspira a nuestros colaboradores a aportar a la organización lo mejor de sí mismos y a ser cada día mejores personas.

d. Promover la salud y la seguridad

Estamos comprometidos con la salud y seguridad de nuestros colaboradores. Creemos que la seguridad requiere una actitud proactiva y que es responsabilidad de todos el evitar accidentes, por lo que promovemos condiciones seguras: (i) detener actos inseguros observados (ii) identificar prácticas y condiciones inseguras, (iii) adoptar medidas correctivas y (iv) capacitar a nuestros colaboradores.

Para estos mismos fines, utilizamos sistemas, procedimientos, equipo necesario y tecnología actualizada. En particular, promovemos la cortesía y la responsabilidad en la operación de vehículos, equipo y maquinaria.

✓ Política sobre el consumo de alcohol

En la empresa desaprobamos el consumo de alcohol en nuestras instalaciones en la medida en que altere la capacidad de respuesta y de percepción y que ponga en riesgo la seguridad de las personas. El consumo de alcohol dentro de nuestras instalaciones se limitará a celebraciones oficiales. Sin embargo, está totalmente prohibido el consumo de alcohol por parte de quienes conducen o manejan vehículos, equipo o maquinaria en nuestras empresas. Esta prohibición se extiende a los días no laborales en la medida en que los efectos de tal consumo puedan afectar la percepción o la conducta en horario de trabajo. El incumplimiento de estas normas estará sujeto a lo que establecen las leyes aplicables y la política de la organización.

✓ **Política sobre el consumo de drogas**

En nuestras instalaciones están prohibidos el uso, compra o venta de drogas y sustancias ilegales. En consecuencia, tampoco aprobamos que nuestros colaboradores utilicen, compren o vendan tales sustancias fuera de nuestras instalaciones. El incumplimiento de estas normas estará sujeto a lo que establecen las leyes aplicables y la política de la organización.

✓ **Política sobre el consumo de medicamentos**

Si por enfermedad o prescripción médica, uno de nuestros colaboradores debe tomar medicamentos que alteren su capacidad de respuesta y de percepción, deberá informar de esta situación a su jefe inmediato, quien deberá tomar las medidas adecuadas para minimizar los riesgos derivados. El incumplimiento de estas normas estará sujeto a lo que establecen las leyes aplicables y la política de la organización.

e. Rechazo explícito de conductas que dañan a nuestra comunidad

En nuestras empresas respetamos los derechos humanos reconocidos por la legislación de los países en los que operamos.

✓ **No tolerar el hostigamiento, el acoso o el abuso sexual**

Está prohibido el acoso, hostigamiento o abuso sexual en cualquiera de sus expresiones o formas (verbal, psicológica o física) así como el condicionamiento de contrataciones, evaluaciones del desempeño, promociones y/o ascensos a cambio de ceder a exigencias sexuales. El incumplimiento de estas normas estará sujeto a lo que establecen las leyes aplicables y la política de la organización.

✓ **Trabajo infantil**

En cuanto al trabajo infantil, cumplimos con la legislación vigente, que prohíbe contratar menores de edad y además fomentamos el cumplimiento de esta normativa con nuestros distintos grupos de interés (contratistas, proveedores, clientes). El incumplimiento de este punto estará sujeto a lo que establecen las leyes aplicables y la política de la organización.

✓ **Trabajo forzoso**

No toleramos el trabajo forzoso y fomentamos con nuestros grupos de interés la observancia de este principio. Nos comprometemos a proporcionar un entorno laboral con condiciones de trabajo justas, y aseguramos que el empleo se base en el consentimiento voluntario. Prohibimos toda forma de coerción, servidumbre, explotación laboral, esclavitud moderna y trata de personas y estamos en contra de cualquier tipo de castigo físico o amenaza de violencia.

f. Relaciones con personas que no forman parte de nuestras empresas

Las relaciones con todos nuestros grupos de interés se basan en la confianza, el beneficio mutuo, el cumplimiento de la legislación vigente y de los compromisos formalmente adquiridos.

No es aceptable en ninguna situación una conducta inapropiada, hostil, ofensiva, degradante, abusiva o acosadora contra ninguna persona, comunidad o entidad con la cual entablemos algún tipo de relación.

Compromiso Con La Sostenibilidad De La Empresa



D. Compromiso con la sostenibilidad de la empresa

D.1. ¿Qué entendemos por compromiso con la sostenibilidad?

Nuestros negocios son piezas clave en el desarrollo de las comunidades y países donde operamos. En ese sentido, el compromiso con la sostenibilidad significa operar de modo eficiente, rentable y responsable con el entorno humano y natural.

D.2. Algunos ejemplos en los que aplicamos el compromiso con la sostenibilidad

a. Responsabilidad social de la empresa

Fomentamos una cultura de negocios basada en principios éticos y en el firme cumplimiento de la ley, respetuosa de las personas, familias, comunidades y medioambiente.

Apoyamos la generación de un desarrollo sostenible e incluyente para el país; es decir, que asegure que se satisfagan las necesidades de todos en el presente sin comprometer la capacidad de satisfacer las necesidades económicas, sociales y ambientales de las futuras generaciones.

Contribuimos con iniciativas y proyectos que mejoren integralmente la calidad y nivel de vida de las comunidades en las cuales operamos.

b. Eficiencia en el uso de recursos

El criterio de eficiencia nos permite ser competitivos y, por tanto, contribuye a la perdurabilidad de la empresa. Es un deber ético esforzarnos por esta optimización en el uso de recursos, por ejemplo, la energía eléctrica, correo electrónico, fotocopias, hojas etc.

Uno de los recursos más valiosos de toda empresa es el tiempo. En consecuencia, en nuestras empresas promovemos un ambiente de puntualidad en la asistencia a reuniones, en la entrega de proyectos, informes y reportes, así como en el cumplimiento de los plazos establecidos para nuestras metas.

c. Cuidado en el uso de activos

Se consideran activos todos los bienes tangibles e intangibles propiedad de la organización, tales como edificios, maquinaria y equipo, inventarios, efectivo, cuentas por cobrar, acciones y valores, así como información, inventos, planes de negocio, patentes y marcas, nombres comerciales, identidad e imagen corporativa, tecnología de información, entre otros. Somos responsables por el buen uso y la protección de tales activos pues son elementos fundamentales que contribuyen al logro de nuestra misión.

Debemos mantener un control de registro, uso y mantenimiento de los equipos y materiales que están a nuestro servicio. Como administradores de bienes de terceros, este principio constituye un deber ético.

d. Análisis de las inversiones futuras

Las oportunidades de negocio que se nos abren en el día a día son diferentes entre sí en cuanto al riesgo que implican. Entre más riesgo conlleven, mayor debe ser la precaución y más cuidadoso debe ser el estudio que precede a una toma de decisiones al respecto. La virtud que se asocia directamente con este cuidado es la prudencia. Hemos de practicar esta virtud en todas nuestras decisiones. Ser prudente no significa no actuar o ser lento en las decisiones. A veces la prudencia exige actuar con prontitud para evitar riesgos o pérdidas innecesarios. La virtud de la prudencia exige: pedir consejo, estar enterado del entorno en que se toma la decisión y ser firme en la decisión tomada.



2. Administración del COVEC

2.1 Responsables

El estricto cumplimiento de este código es responsabilidad de **todos** los miembros de la organización. El COVEC fue creado como una herramienta para la toma de decisiones cotidianas, por lo que contribuiremos a su éxito cumpliendo con sus disposiciones y aportando ideas para su constante mejora.

Todo miembro de la organización, especialmente quienes ejercen funciones de dirección, jefatura o supervisión tiene la obligación de ser ejemplo del cumplimiento de este Código de Valores, Ética y Conducta y de no permitir faltas a los estándares, prácticas y comportamientos éticos aquí establecidos y en otras políticas asociadas o complementarias.

Quienes ejercen funciones de dirección, jefatura o supervisión tienen la obligación de hacer del conocimiento de todo su personal el contenido del COVEC, promocionarlo y asegurarse de que todos lo lean y lo conviertan en una práctica cotidiana en sus actividades, en su conducta y comportamiento ante los diferentes grupos de interés.

2.2 ¿Cómo notificar una buena conducta o incumplimiento del COVEC?

a. Notificaciones personales

La manera natural y mejor valorada de notificar una buena conducta o un incumplimiento del COVEC es la conversación personal entre quien notifica y su jefe inmediato. Todo colaborador que tenga un equipo de trabajo bajo su mando deberá optimizar sus competencias de liderazgo de tal manera que su equipo sienta la debida confianza para notificar buenas o malas conductas, entendiendo por buenas o malas aquellas que vayan en apego o en contra del COVEC.

De manera extraordinaria, se puede realizar una notificación personal saltando la línea jerárquica, dirigiéndose directamente al gerente de Desarrollo Humano o al oficial de Cumplimiento.

b. Notificaciones anónimas

Si se diera el caso extraordinario de que un colaborador no siente la confianza necesaria para realizar una notificación personal, podrá hacerlo por alguna de las siguientes vías que favorecen el anonimato:



c. Datos importantes para notificar buenas conductas o incumplimiento del COVEC:

	Dirección de correo electrónico:	cumplimiento@progreso.com
	Teléfono directo:	Guatemala: (502) 2413-3450
	Dirección para enviar notificación impresa:	Oficial de cumplimiento COVEC Diagonal 6, 10-01 Zona 10, Centro Gerencial Las Margaritas Torre II Nivel 19 Guatemala, Guatemala 01010
	Notificaciones electrónicas	Convercent
	Mensajes de WhatsApp	(502) 4006-2245

2.3 Política de confidencialidad

En nuestras empresas se garantiza la absoluta confidencialidad de toda notificación sobre incumplimiento de normas del COVEC. Quienes reciban tales notificaciones y se involucren en su estudio por el cargo que ocupan, deberán poner todos los medios a su alcance para que se cumpla tal confidencialidad.

2.4. Prohibición de represalias

Se rechaza absolutamente toda actitud de represalia por notificaciones o investigaciones acerca de algún incumplimiento de normas del COVEC. Las represalias serán consideradas faltas graves al COVEC porque implicarían un atentado contra la justicia, la transparencia y la responsabilidad.

2.5 Sanciones

El incumplimiento de uno o varios puntos del COVEC está sujeto a sanciones que van desde una llamada de atención verbal o escrita, hasta pérdida de la relación laboral y sanciones civiles o penales según la(s) falta(s) que se cometa(n), de conformidad con las políticas y procedimientos establecidos por la organización. Debe consultarse el Manual de Procedimientos de COVEC para saber qué sanción aplicar a cada caso y cómo proceder.

3. Anexos

Anexo 1: Declaración personal de compromiso con el COVEC

Anexo 2: Reporte de incumplimiento o falta al código

Anexo 3: Notificación de buena conducta o conducta meritoria

Anexo 4: Declaración de posibles conflictos de intereses

Anexo 5: Declaración de regalos y obsequios

Anexo 6: Declaración de información sobre participación política

Anexo 7: Recepción del COVEC de Socios Comerciales y reconocimiento de responsabilidad.



 Comportamiento
Ético

 Liderazgo Genuino

 Solidaridad

 Compromiso con
la Sostenibilidad
de la Empresa

Grupo regional de empresas independientes coordinadas en divisiones, con nacionalidades, accionistas y administraciones diferentes, pero todas con principios y valores comunes y líderes e innovadoras en sus líneas de negocios industriales y comerciales en el sector de la construcción.

2da. edición, 2023