

| | | | |
|--------------------------|---|----------------------|----------------|
| Nombre Documento | del POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN | Código | Versión |
| | | GI-PC- | 1 |
| Responsable | VICEPRESIDENCIA DE GESTIÓN HUMANA INTEGRAL | Vigente desde | |
| Tipo de Documento | POLÍTICA | Noviembre 2018 | |

I. OBJETIVO

Fomentar e impulsar en los colaboradores el compromiso y apertura con la diversidad e inclusión en los equipos de trabajo de la empresa, generando respeto por todos y valorando las diferencias individuales para aprovechar el talento y las fortalezas de cada colaborador.

II. ALCANCE

Aplica a Corona Industrial S.A.S. (en adelante simplemente “Corona Industrial”), sus filiales y subordinadas, en Colombia, Estados Unidos, México y Centro América. En los apartes de este documento en los cuales se exprese la palabra Corona, deberá entenderse que se refiere a cualquiera de las sociedades mencionadas anteriormente.

III. DEFINICIONES

Diversidad: Multiplicidad, convivencia e interacción de una amplia gama de características culturales y de identidad, tales como religiones, orientaciones sexuales, posturas ideológicas, filiación política, etnias, costumbres, tradiciones, experiencias, culturas, lenguas, limitaciones físicas o de salud y edad, entre otras.

Equidad de género: Es la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado que se considere equivalente en lo que refiere a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere medidas que compensen las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.

Igualdad de Género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos del centro de trabajo.

Inclusión: reconocimiento e integración consciente de las características y diferencias individuales con el propósito de promover la diversidad de talentos, experiencias e identidades, logrando que cada persona se sienta única y tenga posibilidades de realizarse, pero que al mismo tiempo se identifique con los grupos a los que pertenece o en los que participa.

Inclusión Laboral: Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral. Deben ser condiciones libres de discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

Lenguaje accesible: Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma. Con la finalidad de eliminar cualquier barrera de comunicación, el lenguaje debe ser claro, abierto, fluido, conciso y de fácil entendimiento.

| Preparó | Revisó | Aprobó | Fecha |
|------------------|--------------------------------|---|-------|
| (Nombre y Cargo) | (Nombre y Cargo) | (Nombre y Cargo) | |
| XXXXXXXXXX | Coordinador de Control Interno | Vicepresidencia responsable Contralora Corporativa | |

Lenguaje Incluyente: Es aquel que reconoce la diversidad y procura equilibrar las desigualdades. El lenguaje incluyente contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género.

Lenguaje no sexista: Es el uso de expresiones comunicativas que permiten visibilizar a todas las personas sin distinción de género u orientación sexual, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

IV. MARCO GENERAL

En Corona reconocemos la diversidad de las personas en todos los procesos que tenemos como compañía, y propendemos por la inclusión con el fin de contribuir a tener una sociedad más equitativa con mayores oportunidades para todos. Por esto respetamos la individualidad y promovemos que las prácticas internas y externas de Corona sean coherentes con los principios universalmente aceptados en cuanto a la no exclusión y no discriminación por razón de raza, nacionalidad, sexo, creencias religiosas, orientación sexual, filiación política, precedencia, limitaciones físicas o de salud entre otras.

Nuestro Código de Ética traduce los principios y valores de Corona y sus accionistas al diario que hacer y a la gestión de los negocios. Describe el clima ético que Corona aspira a alcanzar y, para ello, integra la reflexión, la experiencia y la práctica de una empresa perdurable que se ha convertido en un importante referente en el tema de la ética empresarial por su compromiso constante con la misma. Los planteamientos aquí contenidos constituyen nuestra guía de desempeño y comportamiento, y proporcionan orientación, aún en aquellos eventos que no están expresamente contemplados.

Así mismo, en nuestra Declaración de Derechos Humanos reafirmamos nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos entendiendo que son inherentes a todas las personas, sin distinción alguna de nacionalidad, género, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición y por esto trabajamos por su defensa y promoción al interior de Corona y en nuestra cadena de valor.

V. DESARROLLO

Entendemos que nuestra gente es nuestro diferenciador, por eso es nuestra prioridad. Buscamos que Corona cuente con un equipo humano competente y comprometido que se sienta orgulloso de su trabajo y que disfrute haciéndolo. Nos esforzamos por promover su desarrollo profesional y personal a través del diseño de planes para el mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias, programas de capacitación y desarrollo y el mantenimiento de un excelente ambiente laboral, todo esto enmarcado en un riguroso cumplimiento de nuestro Código de Ética.

Selección y contratación

En Corona los procesos de reclutamiento, selección, promoción y ascenso se fundamentan en criterios y factores objetivos de conocimiento, formación, experiencia, desempeño, potencial y motivación. Por esto brindamos las mismas oportunidades a todas las personas que sean candidatos(as) en todas las etapas de los diversos procesos, tales como convocatorias, pruebas técnicas, entrevistas y evaluaciones.

Contamos con perfiles de cargo descritos de acuerdo a las competencias necesarias para el rol donde no se hace distinción de ninguna índole.

De manera deliberada hemos decidido que los anuncios de vacantes se realicen sin distinción de género.

Desarrollo profesional y capacitación

Contamos con un proceso de evaluación estandarizado aplicable a todos los niveles de cargos, lo que nos permite una medición equitativa. Desde el área de formación hemos diseñado un plan de capacitación que está disponible para los colaboradores y que fomenta el aprendizaje continuo sin discriminación alguna. Adicionalmente, el portafolio de beneficios que se enfocan en apalancar el desarrollo profesional es accesible por igual a todos.

Ambiente laboral y salud

Para Corona es fundamental que nuestros colaboradores cuenten con un buen ambiente laboral y por esto promovemos el respeto, equidad e igualdad, así como un entorno libre de discriminación, acoso sexual y cualquier forma de intolerancia, donde día a día se vivan los valores corporativos.

Con el fin de mejorar la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, Corona cuenta con un Plan de Beneficios extralegales que les permite disfrutar de auxilios económicos en dinero o en especie.

En Corona estamos comprometidos con la identificación, evaluación, prevención y mitigación de los riesgos para la salud y la vida por lo cual promovemos planes que fomenten un ambiente sano y seguro, no solamente en temas operativos sino de entretenimiento.

Equilibrio vida familiar y laboral

En Corona contamos con un Modelo de Gestión de Talento Humano, fundamentado en la filosofía corporativa, que orienta el desarrollo de nuestras prácticas organizacionales hacia un justo equilibrio entre vida laboral y personal. Por esto contamos con esquemas flexibles (horario flexible y trabajo a distancia) que permiten la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal a través de una mejor distribución del tiempo efectivo de trabajo. De igual forma, creamos espacios que promueven la participación y el reconocimiento del esfuerzo de nuestros colaboradores por hacer cada vez mejor su trabajo.

Así mismo, contamos con beneficios que se conectan con cada momento de la vida de nuestros colaboradores como lo son auxilios extralegales educativos, de matrimonio y cuarto de lactancia.

Compensación y beneficios

En Corona aplicamos un principio de igualdad en todo lo relativo a la compensación de nuestros colaboradores, basado en las funciones y responsabilidades del cargo, sin hacer distinción respecto de quién realizará el trabajo. Así mismo, nuestra política de compensación y beneficios brinda igualdad de oportunidades para recibir los beneficios legales y extralegales, sin discriminación por razón de ningún tipo. Ofrecemos a nuestros colaboradores paquetes de compensación total, atractivos y competitivos.

Inclusión laboral

En Corona entendemos la inclusión laboral como la decisión consiente de promover la igualdad de oportunidades para poblaciones vulnerables. Por esto buscamos implementar programas que propicien la integración a nuestros equipos de personas que se encuentran en una condición de vulnerabilidad social o económica.

Así mismo promovemos la igualdad dentro de la empresa en lo que se refiere al acceso a empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo, fomentando la diversidad como manifestación de la realidad social y cultural

Acosos sexual y laboral

Corona rechaza todas las conductas que pongan en entredicho los valores corporativos en que se fundamenta su trabajo o la coherencia de nuestro actuar en relación con los mismos. Dentro de este marco rechazamos todas las formas de acoso en el trabajo sean ellas de índole laboral, sexual o cualquier otra que pudiera atentar contra la dignidad y el respeto debido a las personas. Por esta razón contamos con instrumentos que salvaguardan la armonía laboral como lo son:

- Comité de Convivencia
- Comité de Ética
- Protocolo de Acoso Laboral/Sexual
- Código de Ética.

Comunicaciones

Estamos comprometidos en que nuestro lenguaje en cualquier tipo de comunicación sea siempre inclusivo. Este compromiso parte de la estrategia comunicacional y de marketing y se refleja en nuestro Manual Corporativo de Marca, el cual aplica para todos los públicos de interés con los que nos relacionamos (internos y externos). Cuidamos que los mensajes sean siempre respetuosos y que no promuevan estereotipos, ni discriminación.

VI. COMITÉ DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

El comité tendrá como objetivo promover iniciativas y programas que permitan la consolidación y cumplimiento de esta política, así como buscar eliminar barreras o sesgos existentes en todos los niveles de la organización. El término de participación en el mismo será de dos (2) años, existiendo la posibilidad de reelección de hasta tres miembros del Comité en procura de garantizar la continuidad de iniciativas y proyectos.

1. Se tendrán como funciones principales:

- Promover una cultura diversa e inclusiva con objetivos y metas.
- Velar por que haya procesos de selección diversos e incluyentes.
- Promover iniciativas que permitan la igualdad de oportunidades de desarrollo y crecimiento al interior de la organización.
- Asegurar y velar por que la política de compensación tenga como finalidad la equidad en la remuneración.
- Establecer un compromiso en la prevención, sanción y erradicación del acoso laboral y sexual.
- Velar por que tengamos un ambiente de trabajo armonioso.
- Fomentar condiciones de trabajo que permitan un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.
- Promover la representación diversa en los equipos de trabajo, proyectos y comités directivos.
- Poner en conocimiento del Comité de Ética o Convivencia situaciones que atenten contra la diversidad e inclusión en la organización, en aras de implementar acciones preventivas y correctivas.
- Reportar al Equipo de Presidencia la gestión realizada anualmente.

2. Mecanismo de elección

El Comité estará conformado por un número de cinco (5) colaboradores, cuya elección se realizará a través de los siguientes mecanismos:

- Postulación: Mecanismo a través del cual Corona Industrial , a través del Equipo de Presidencia, designa 3 miembros para la participación en el Comité.
- Inscripción abierta: Mecanismo mediante el cual de manera libre y voluntaria, colaboradores de cualquier operación de Corona Industrial se presentan para hacer parte del Comité. De dicha inscripción serán escogidos por parte del Equipo de Presidencia 2 miembros

En cualquier caso, se deberán considerar los siguientes criterios buscando garantizar la diversidad e inclusión en este órgano:

- Pensamiento diverso e incluyente
- Proactividad
- Compromiso
- Apertura al cambio

VII. NORMAS Y CRITERIOS DE APLICACIÓN

Como parte del sistema ético contamos con una Línea Ética a la cual se puede acceder a través de lineaeticayanticorruccion@corona.com.co, que permite reportar dudas e inquietudes y hacer denuncias relacionadas con la gestión ética.

VIII. ANEXOS

- Declaración de Diversidad e inclusión
- ETI-PC-20 Código de Ética

- Declaración de Derechos Humanos