

Lima, 06 de octubre de 2013

Oficinas
Daniel Olachea 136, Jesús María, Lima, Perú
T [511] 614 3400 F [511] 460 1284
www.yobelscm.biz

Operaciones
Calle San Genaro 150, Urb. Molitania,
Los Olivos, Lima, Perú
T [511] 613 3600 F [511] 536 9997

Señor
George Kell
Director Ejecutivo
Global Compact
Naciones Unidas
Presente.-

De nuestra especial consideración:

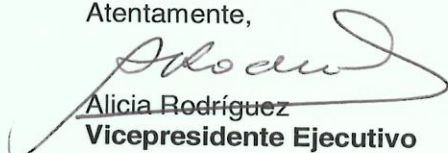
La presente tiene por propósito expresar el compromiso de Yobel SCM con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), promoviendo relaciones de confianza con nuestros diferentes públicos de interés, propiciando el desarrollo responsable de nuestros proyectos y operaciones.

En ese sentido, además de cumplir estrictamente con todas nuestras obligaciones de carácter legal (contratación de personal, pago de remuneraciones y demás beneficios de carácter económico, seguridad y salud ocupacional, trabajo voluntario, negociación colectiva, no discriminación e igualdad, prohibición del trabajo infantil y demás obligaciones recogidas en el ordenamiento legal peruano), desde el año pasado nos incorporamos voluntariamente al Pacto Global de las Naciones Unidas, asumiendo la responsabilidad de trabajar en pro de la implementación de sus 10 principios, en las áreas de derechos humanos, condiciones laborales, medio ambiente y anticorrupción.

Respondiendo a ello, hemos elaborado y difundido nuestro Código de Ética, que representa lineamientos y compromisos de nuestra organización hacia cada Stakeholder; y nuestra Línea Ética como canal de comunicación y denuncia ante cualquier acto irregular e ilícito que contravenga cualquiera de estos lineamientos.

Finalmente, reafirmamos nuestro compromiso y apoyo al Pacto Global de las Naciones Unidas en la incorporación de la Responsabilidad Social en nuestra gestión empresarial, y les presentamos nuestro Primer Reporte de Progreso, donde se describen las principales acciones y avances logrados en el 2013.

Atentamente,



Alicia Rodríguez
Vicepresidente Ejecutivo

INFORME DE PROGRESO 2013

YOBEL SCM

Yobel SCM se incorporó al Pacto Global en agosto del 2012, asumiendo el compromiso de trabajar en pro de la implementación de sus diez principios, agrupados en: Derechos Humanos, Condiciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

I- **DERECHOS HUMANOS:**

Yobel SCM está comprometido con la promoción y respeto de los derechos humanos a nivel interno y externo de la organización. Para ello, contamos con un Código de Ética que refleja nuestra postura activa en el fortalecimiento de los valores corporativos, la cultura ética y la responsabilidad social empresarial, y que constituye un marco de referencia para la toma de decisiones responsables, contemplando lineamientos capaces de influenciar en la construcción de relaciones confiables con nuestros colaboradores, clientes, proveedores, comunidad y otros grupos de interés, que propicien el desarrollo sostenible y responsable de nuestras operaciones.

Acciones/Políticas 2013

Principio 1: “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional”

- Creación e Implementación del Código de Ética (Anexo 1), que representa una declaratoria de principios, valores y compromisos de nuestra organización con cada uno de sus colaboradores, clientes, proveedores y otros grupos de interés.
- Encuesta de clima laboral anual donde se recoge la percepción de los colaboradores respecto a dimensiones fundamentales como: Dirección Estratégica, Factores Higiénicos, Imparcialidad y Justicia, Liderazgo, Sentido de Autorrealización, Sentido de Pertenencia, Trabajo en Equipo.
- Se tiene un Programa anual de capacitaciones con colaboradores de las diferentes Unidades de Negocio, que incluye capacitaciones básicas que todo colaborador debe tener según la labor que desempeña (Norma ISO, BASC, BPM, BPA, entre otras), así como capacitaciones externas que son aprobadas con las gerencias de acuerdo a las necesidades de los colaboradores para cerrar brechas detectadas en su Evaluación de Desempeño.
- La empresa desarrolla el programa “Mejora de la Calidad de Vida del trabajador de Yobel SCM” que busca evaluar y mejorar aspectos relacionados al ámbito laboral como clima laboral, salud ocupacional y seguridad industrial; así como otros factores laterales de la vida personal y familiar del trabajador como relaciones interpersonales y autoestima,

trabajados en el marco de tres dimensiones: física, psicosocial y comunicacional. Actualmente el programa se encuentra en la etapa de implementación en la Unidad de Negocio de Manufactura y se tiene previsto iniciar con la etapa de diagnóstico en la Unidad de Negocio de Logística.

- Durante el año, el área de Bienestar Social realiza distintas campañas de salud, dirigidas a los colaboradores y familiares de la empresa, donde se ofrecen planes gratuitos de salud o se les brinda descuentos especiales.

Asimismo, una vez al año se desarrolla la Feria de la Salud, donde un grupo de médicos se acercan a las instalaciones de trabajo para atender consultas. Complementario a esta actividad se ofrece también sesiones de masajes relajantes a los colaboradores.

- Una vez al año se realiza la “Copa Yobel”, actividad deportiva y familiar que promueve competencias deportivas de vóley mixto, fulbito damas y fulbito varones, así como juegos recreativos para adultos y niños.
- La Corporación cuenta con un Programa de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA), que es actualizado y mejorado anualmente, de acuerdo a las incidencias ocurridas durante el año anterior.

La finalidad de tener un Programa de SSOMA es identificar los peligros, evaluar los riesgos en cada uno de nuestros procesos y establecer las medidas de control, capacitar a los trabajadores en los temas referentes a SSOMA, y realizar actividades que permitan prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Las actividades desarrolladas en el marco de este programa son las siguientes:

- Inspecciones Planeadas y No Planeadas
- Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control (IPERC)
- Identificación y Evaluación de Aspectos en Impactos Ambientales (IEAA)
- Reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo
- Auditorias SSOMA
- Capacitaciones a personal operativo, empleados y brigadas
- Revisión del Plan de Contingencia
- Actualización del Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo
- Realización de Simulacros
- Realización de Exámenes Médicos Ocupacionales
- Realización de Monitoreos de agentes químicos, físicos y ergonómicos
- Realización de Monitoreos Ambientales
- Elaboración de Informes de avance PAMA (Programa de Adecuación Medio Ambiental), Manejo Anual de Residuos Sólidos.

Principio 2: “Las empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices en la violación de los derechos humanos”

- Implementación de la Línea Ética Yobel SCM, conformada por diferentes canales (línea telefónica, web, e-mail, correo postal) para que nuestros colaboradores u otros grupos de interés puedan denunciar de manera confidencial, cualquier irregularidad observada respecto a nuestros lineamientos éticos.
- Desarrollo de Programa de Difusión con todos los colaboradores para la interiorización de los principios del Código de Ética y uso de la Línea Ética (charlas informativas, campaña de comunicación interna)
- La Corporación establece en su Código de Ética el rechazo a proveedores que hagan uso de trabajo infantil o incumplan con las normativas legales vigentes, así como con las políticas internas. Asimismo, se está coordinando la incorporación de cláusulas contractuales con nuestros proveedores que prohíba explícitamente la utilización de trabajo infantil, y penalizaciones en caso de detección del mismo.

Resultados 2013

- A la fecha nos encontramos al 80% de avance de las charlas informativas con colaboradores para la interiorización de los principios del Código de Ética y uso de la Línea Ética.
- En el mes de agosto se recibieron los primeros reportes de denuncias y a la fecha se han atendido 10 denuncias hechas en la Línea Ética
- El índice de frecuencia acumulado de accidentes incapacitantes (generan descansos médicos) disminuyó aproximadamente 50 % del 2012 al 2013.

II- CONDICIONES LABORALES:

Yobel SCM trata con dignidad a todos sus colaboradores propiciando un trato respetuoso, cordial y justo, que promueva un ambiente de trabajo grato, óptimo y seguro, para el buen desempeño de sus funciones, así como para el crecimiento profesional y personal de cada uno de sus integrantes, independientemente de la posición que ocupen.

Acciones/Políticas 2013

Principio 3: “Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva”

- Nuestra política sobre la libertad sindical y apertura al diálogo con los colectivos de trabajadores está presente en el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación y en el Código de Ética. Asimismo tenemos 03 sindicatos dentro de nuestra operación en Perú correspondientes a las siguientes Unidades de Negocio: Manufactura, Logística y Joyas

- Se realizan negociaciones colectivas una vez al año, con cada uno de los sindicatos, en las que participan los dirigentes sindicales, las jefaturas de Relaciones Laborales Bienestar Social y Administración de Personal; representantes de las Unidades de Negocios, y representantes del área Asuntos Corporativos.
- En las negociaciones la empresa facilita a los sindicatos información necesaria para la toma de decisiones (datos estadísticos del Ministerio de Trabajo con información sobre beneficios y salarios promedio del mercado)
- La empresa otorga a cada uno de los sindicatos asignación mensual para cubrir el costo del alquiler de local sindical.

Principio 4: “Promover la eliminación del trabajo forzoso”

- La Corporación consigna diferentes modalidades de trabajo, acorde a las características de la actividad que realiza el colaborador, existiendo además compensaciones convenidas con cada trabajador en caso de sobre tiempos.

Principio 5: “Promover la erradicación de trabajo infantil”

- En el 2013 Yobel SCM firmó el “Compromiso empresarial para la prevención y erradicación del trabajo infantil en el Perú”. Previo a ello se realizó un autodiagnóstico online, y a partir de los resultados se accedió a un plan de acción y compromisos que involucran tanto a nuestras operaciones como a nuestra cadena de proveedores.
- En los procesos de selección de la Corporación se corrobora la edad de los potenciales colaboradores, con la finalidad de evitar la contratación de menores de edad en sus diferentes operaciones

Principio 6: “Promover la eliminación de la discriminación en el empleo”

- Yobel SCM es una empresa inclusiva y apreciamos la pluralidad. Por eso, no admitimos el trato discriminatorio en los procesos de selección, promoción o en el relacionamiento y comunicación entre colaboradores, ya sea éste de raza, origen, nacionalidad, opinión, religión, edad, sexo, condición social, convicción política, estado civil, orientación sexual, condición física u otro.
- No existe una política específica de equidad de género en la contratación de personal, debido a que ésta se encuentra en función de la competitividad profesional de cada persona.
- En el marco del Programa de SSOMA, se ha implementado el programa de “Rehabilitación y Reinserción Laboral de colaboradores con Enfermedades Ocupacionales (EO) músculo esqueléticas (tendinitis)” en la Sub Unidad de Negocio de Joyas de Yobel, con la finalidad de brindarles la misma oportunidad de trabajo digno y productivo que el resto de los trabajadores del proceso, respetando y considerando sus limitaciones de capacidades físicas para la asignación de responsabilidades, pero permitiendo que aun en esta situación sigan siendo productivos y su trabajo sea reconocido.

Resultados 2013

➤ Colaboradores que participan en Sindicatos

AÑO 2013	UN Manufactura	UN Logística	SUN Joyas
N° total de colaboradores	1906	1342	436
N° colaboradores que participan en sindicatos	444	457	301
% colaboradores que participan en sindicatos	23%	34%	69%

- Actualmente el 56% del personal de la empresa está conformado por hombres y el 44 % por mujeres.
- Respecto al Programa de Reinserción Laboral, se tienen los siguientes indicadores:
 - Se realizó un focus group con los colaboradores que participan del programa donde se levantaron percepciones positivas acerca del mismo y algunas propuestas de mejora, según se detalla a continuación:

Temas	Opinión de colaboradores beneficiados con la BPL
Beneficios del proyecto	<ul style="list-style-type: none"> - El proyecto es beneficioso porque ha permitido que el dolor no se agudice e incluso que la dolencia disminuya. - Nos sentimos más útiles, y que aportamos más a la productividad de la empresa. - Nuestros compañeros de trabajo valoran y reconocen más nuestro trabajo.
Igualdad de oportunidades, Consideración y Respeto al trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Es importante informar al personal y a los jefes sobre el impacto que genera a nivel laboral tener una enfermedad ocupacional, ya que muchas veces recibían comentarios desagradables como que son los “privilegiados”.
Satisfacción en las condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Mencionan que en el área se deben continuar las mejoras a nivel de ergonomía (sillas muy altas en el área de encajado). Además de ello consideran que debe haber una persona que abastezca en esta área, para que no se genere sobre esfuerzos - La rotaciones han ayudado mucho, pero ahora falta que se complemente con la adecuación de los muebles donde trabajan

- Disminución de ausentismo laboral por descansos médicos (Impacto en Competitividad de la Empresa)

TOTAL AUSENTISMO EO (antes del Programa) DÍAS	TOTAL AUSENTISMO EO(después del Programa) DÍAS
722	102

* Los trabajadores antes de comenzar el programa acumularon un total de 722 días perdidos mientras después de participar del programa los días perdidos se consiguieron reducir a 102 días. Es importante recalcar que la mayoría de casos contempla mayor cantidad de meses antes del programa, pero sin embargo la tendencia es a generar una línea estable en lo que respecta a la disminución de días perdidos.

III- MEDIO AMBIENTE:

La Corporación Yobel SCM ha asumido el compromiso de Identificar y gestionar iniciativas que permitan prevenir y minimizar impactos ambientales negativos en el desarrollo de sus actividades, procurando una utilización más eficiente de los recursos.

Acciones/Políticas 2013

Principio 7: “Fomentar los enfoques preventivos ambientales”

- No tenemos implementado formalmente un Sistema de Gestión Ambiental. Sin embargo, contamos con procedimientos de inspección para la evaluación de impactos y riesgos ambientales, y en base a lo detectado se establecen planes de mejora con instructivos para una adecuada gestión ambiental. En todas las auditorías externas donde participa SSOMA se auditan tantos temas de Seguridad Industrial como referentes al Medio Ambiente.
- Actualmente estamos implementando un Programa de Adecuación y Manejo Ambiental, en cuyo marco realizamos semestralmente monitoreo de parámetros ambientales como: ruido ambiental, efluentes líquidos, emisiones atmosféricas, y calidad de aire, y posteriormente se plantean planes de mejora respecto a los puntos que se hayan identificado fuera de los Estándares de Calidad Ambiental (ECAs) o Valores Máximos Admisibles (VMA).
- Contamos con un Plan de Contingencia que considera un procedimiento con planes de acción en caso de derrame de materiales peligrosos en la planta.

Principio 8: “Fomentar una mayor responsabilidad ambiental”

- Se tiene planificado la implementación de un sistema para el tratamiento de efluentes industriales generados en la Unidad de Negocio de Manufactura (Cosmética y Joyas).

Con la implementación de este sistema, complementado con mejoras en los procesos productivos, se espera obtener efluentes con concentraciones de carga contaminante que no superen los valores máximos admisibles, (estipulados en el D.S. N° 021-2009-VIVIENDA.), y que tengan el menor impacto posible en el medio ambiente.

- En Yobel SCM gestionamos el manejo de nuestros residuos industriales, donde más del 80% de los mismos son reciclados. Para ello, contamos con un Centro de Acopio de Residuos Industriales donde se realiza la segregación de los residuos en base a sus características físicas (papel y cartón, plásticos, vidrios, cilindros, residuos comunes no reciclables y residuos peligrosos). Los residuos que pueden ser reciclables son entregados a empresas especializadas y ellos se encargan de reciclarlos.
- Actualmente implementamos Programas de Producción limpia en el área de lavado de Tótems de Cremas y Shampoos. Se ha establecido un procedimiento de lavado correcto de tótems con la finalidad de reducir la cantidad de agua utilizada y la carga contaminante.
- Este año se ha implementado el uso de dispositivos ahorradores de agua en los baños de vestuarios del personal.

Principio 9: “Facilitar el desarrollo de tecnología respetuosa con el ambiente”

- El área de SSOMA se encuentra evaluando la implementación de un sistema de uso más eficiente y ahorro de energía en los procesos. Sin embargo, aún se encuentra en la etapa de evaluación
- En el área de Tecnología de la Información se han implementado iniciativas que procuran una utilización eficiente de los recursos energéticos y tinta de tóner:

- Equipos de cómputo: En el 2013 se incluyó dentro de los requisitos para participar en licitaciones de equipos de cómputo contar con una norma específica de conservación energética para los equipos de cómputo (Energy Star 5.1), que permitiera hacer un uso más eficiente de la energía.

De esta manera, se ha iniciado el cambio progresivo de computadoras con el nuevo sistema, pasando de la utilización de la Laptop HP 6530b que consumía un promedio de 20w, a la utilización de la nueva Laptop HP 6470b que consume un promedio de 10w.

- Sistemas de impresión: Algunas impresoras cuentan en los tóner con el sistema “Green Print” de Xerox, que permite la optimización en el uso de la tinta, contribuyendo a la reducción de tala de árboles, la reducción de gases de efecto invernadero y la disminución de los residuos.

Resultados 2013

- Actualmente son 50 equipos de cómputo los que cuentan con el nuevo sistema Energy Star 5.1, y se estima que en un promedio de 2 años las 750 computadoras de la empresa Yobel SCM – Perú contarán con el mismo sistema, considerando que todas las computadoras en Yobel están en modalidad de arrendamiento operativo y están bajo contratos con múltiples fechas de vencimiento.

IV- ANTICORRUPCIÓN:

Yobel SCM Rechaza cualquier práctica de corrupción, como robos, sobornos y coimas.

Acciones/Políticas 2013

Principio 10: “Trabajar contra la corrupción en todas sus formas”

- La Línea Ética, implementada en julio del 2013, actúa como un canal para el reporte de Conductas antiéticas, a través de la cual los colaboradores pueden reportar la situación a una entidad independiente, que administrará los canales externos, manteniendo la confidencialidad de la identidad del colaborador denunciante, y asegurando, que no se tomará ninguna represalia por reportes de buena fe.
- Se ha coordinado con el área de Procurement el envío de cartas a todos nuestros proveedores comunicándoles nuestra postura respecto a regalos y beneficios. (Anexo 2)

Anexo 1

Código de Ética Yobel SCM

Integridad que crea Confianza

Índice

1. *Mensaje del Directorio*
2. *Nuestra Cultura Corporativa*
 - *Misión*
 - *Visión*
 - *Valores*
 - *Comportamientos*
3. *Lineamientos éticos: Colaboradores*
 - *Conflicto de intereses*
 - *Información privilegiada y propiedad intelectual*
 - *Salud, Seguridad y Medio Ambiente*
 - *Patrimonio*
 - *Uso de medios electrónicos*
 - *Postura de la gestión y liderazgo*
 - *Prejuicios, acoso y abuso de poder*
 - *Política y Sindicatos*
 - *Conducta pública y redes sociales*
 - *Compromiso con el desarrollo continuo del conocimiento*
 - *Postura del colaborador con el cliente*
 - *Sobornos o coimas*
4. *Lineamientos éticos: Clientes*
5. *Lineamientos éticos: Proveedores*
6. *Lineamientos éticos: Medios de Comunicación*
7. *Lineamientos éticos: Comunidad*
 - *Reclutamiento*
 - *Voluntariado*
 - *Trabajo infantil*
8. *Canal de denuncias*
9. *Declaración de compromisos*

1.- MENSAJE DEL DIRECTORIO

Yobel SCM, entiende que trabajar en una organización de prestigio es un orgullo para todos sus colaboradores, pero también significa una responsabilidad crucial y un desafío para cada uno de los integrantes de esta gran familia.

Por ello, se ha elaborado el presente Código de Ética que representa una declaratoria de principios y compromisos de nuestra organización con cada uno de sus colaboradores, clientes, proveedores y otros grupos de interés y que además, refleja la esencia de los 10 principios del Global Compact de Naciones Unidas, al cual estamos integrados.

Aspiramos a que estos principios, basados en nuestros valores corporativos y nuestra cultura, sean vividos plenamente por nuestros colaboradores y que además, se puedan ver reflejados en la manera de vincularnos con nuestros clientes y proveedores.

Nuestro Código, nos guía e inspira para actuar con sentido de responsabilidad y deber; generando la confianza que es indispensable para garantizar nuestra continuidad y engrandecimiento empresarial de la mano de nuestros colaboradores.

Los invitamos a vivir los principios y valores de nuestra Cultura para crear Confianza.

Aquiles Díaz, Alicia Rodríguez, Francisco D'Angelo y Jorge Belmont.
Directores Yobel SCM

2.- NUESTRA CULTURA CORPORATIVA

Misión

Desarrollo continuo del conocimiento, optimizando la cadena de abastecimiento de los clientes.

Visión

Ser una Corporación multinacional, modelo de excelencia sincronizando cadenas de abastecimiento.

Nuestros Valores y Conductas

1.- INTEGRIDAD

Actuamos con coherencia, responsabilidad y honradez:

Nos exigimos a nosotros mismos, lo mismo que le exigimos al resto.

Nos hacemos responsables de lo que decimos y de las obligaciones que asumimos.

2.- MADUREZ

Procedemos con equilibrio, buen juicio y autoconocimiento:

Expresamos nuestras ideas con profesionalismo, firmeza y respeto.

Compartimos el conocimiento y desarrollamos personas, aprendiendo y enseñando.

3.- AMPLITUD MENTAL

Desarrollamos nuevas ideas y aceptamos críticas constructivas, valorando los logros propios y ajenos:

Valoramos positivamente el éxito de los demás, entendiendo que existen oportunidades para todos.

Nos adaptamos a los cambios con optimismo, realismo y organización.

Asumimos nuevos retos y soñamos en grande, promoviendo nuestro propio crecimiento y el de nuestros clientes.

4.- CONFIANZA:

Mantenemos relaciones transparentes basadas en la verdad:

Trabajamos con humildad, entusiasmo y sentido del humor.

Tenemos cercanía con nuestros colaboradores y clientes.

Trabajamos con empeño y en equipo, en las áreas y entre las áreas.

3.-LINEAMIENTOS ÉTICOS: COLABORADORES

Yobel SCM trata con dignidad a todos sus colaboradores propiciando un trato respetuoso, cordial y justo, que promueva un ambiente de trabajo grato, óptimo y seguro, para el buen desempeño de sus funciones, así como para el crecimiento profesional y personal de cada uno de sus integrantes, independientemente de la posición que ocupen.

Conflicto de intereses

Los conflictos de intereses reales o aparentes, se dan cuando nuestra capacidad de decisión se ve influenciada por la posibilidad de un beneficio personal.

Los colaboradores deben darle prioridad a los intereses de nuestra Corporación y evitar toda situación que pueda afectarla o generar daño.

Dedicamos tiempo a nuestra actividad laboral, por lo tanto los colaboradores no pueden realizar actividades externas paralelas o prestar consultoría durante sus horas de trabajo; así como tampoco pueden ocupar cargos en organizaciones con intereses conflictivos.

No está permitido que existan relaciones laborales de dependencia directa, o de otro tipo de influencia o autoridad con familiares porque pueden influir en el juicio de la persona que toma decisiones.

En el caso que existieran parientes directos (padres, hijos, cónyuges, hermanos) que trabajan en los competidores, proveedores o clientes de Yobel SCM, deben notificarlo por escrito al jefe inmediato.

El colaborador no ofrecerá, solicitará, ni aceptará regalos y/o beneficios de naturaleza personal de proveedores o clientes u otros, que puedan ser interpretados como una forma de influencia para tomar una decisión de negocios.

Información privilegiada y propiedad intelectual

Nuestros clientes confían en nosotros. Del mismo modo Yobel SCM confía en sus proveedores; y aún más en cada uno de sus colaboradores. El colaborador que por la naturaleza de sus funciones acceda a información confidencial de la Corporación, de los clientes o los proveedores, debe asegurar la reserva de la misma y no difundirla públicamente.

Las patentes, know how, proyectos, trabajos creativos o información comercial y financiera desarrollada en la Corporación son cruciales para el éxito de Yobel SCM, y por lo tanto, el colaborador se compromete a respetarlos y salvaguardarlos.

Asimismo, finalizado el vínculo laboral, el colaborador está comprometido a mantener la confidencialidad de la información que haya sido revelada y a entregar archivos de la actividad profesional al jefe inmediato.

Salud, Seguridad y Medio Ambiente

La salud y la seguridad son prioridades en Yobel SCM. El colaborador se compromete a participar activamente en las actividades que contribuyen a la prevención de enfermedades, accidentes, así

como al cuidado del medio ambiente. Así también, en no incurrir en acciones que signifiquen un riesgo en estos aspectos, y a cumplir con las políticas, normas y procedimientos relacionados.

Patrimonio

El colaborador utilizará los bienes, equipos e instalaciones otorgados por la Corporación solo para fines de sus funciones.

El colaborador está comprometido a informar todo hecho -sea de un colaborador, cliente o proveedor-, que se considere ilícito o contra el patrimonio de la Corporación.

Uso de medios electrónicos

La tecnología está a nuestro servicio y nos permite trabajar óptimamente, simplificando procesos, acortando distancias y comunicándonos permanentemente. Los medios electrónicos están a disposición del colaborador teniendo por propósito asistirlo en el cumplimiento de las tareas asignadas. Dicho uso deberá sujetarse a la política sobre uso responsable de internet y demás disposiciones internas dictadas o por dictarse que regulen el uso de medios electrónicos en la Corporación.

El respeto debe primar también en nuestros hábitos al emplear los medios electrónicos. No está permitido el intercambio, almacenamiento o uso de contenido violento, obsceno, racista o que falte el respeto a cualquier colaborador. Tampoco está permitida la práctica de juegos online, no sólo porque implica una inconducta laboral, sino porque implica una mala utilización de los recursos de la Corporación.

Postura de la gestión y liderazgo

Yobel SCM se fundamenta en el trabajo en equipo. Y el trabajo en equipo implica liderazgo con enfoque en resultados, respeto, compromiso, generador de vínculos y humildad. El colaborador que cuente con personal a su cargo, deberá mostrar un comportamiento ético ejemplar y modelo para sus subordinados, de acuerdo a nuestro Sello de Líder Yobel, fomentando un ambiente de trabajo de confianza para el buen desempeño del colaborador.

El éxito del equipo se basa en el correcto desempeño de cada uno de sus integrantes. El colaborador líder tiene la responsabilidad de orientar al colaborador sobre los errores cometidos para evitar reincidencia.

Prejuicios, acoso y abuso de poder

Yobel SCM es una empresa inclusiva y apreciamos la pluralidad. Por eso, no admitimos el trato discriminatorio en los procesos de selección, promoción o en el relacionamiento y comunicación entre colaboradores, ya sea éste de raza, origen, nacionalidad, opinión, religión, edad, sexo, condición social, convicción política, estado civil, orientación sexual, condición física u otro.

Rechazamos el acoso sexual, moral y situaciones que signifiquen falta de respeto, intimidación o amenaza entre colaboradores.

La posición de jerarquía no podrá ser utilizada para obtener beneficios personales o de alguna forma, perjudicar el desempeño de un colaborador.

Política y Sindicatos

Yobel SCM respeta la libre asociación y reconoce a las entidades sindicales como representantes de los colaboradores, por lo tanto propicia una relación respetuosa, transparente, honesta y clara, que se debe evidenciar en los comportamientos y en la comunicación de ambas partes.

Las negociaciones y el diálogo con los representantes de los sindicatos, solo están autorizados por el(los) vocero(s) oficial(es) de la Corporación.

Respetamos las convicciones políticas de nuestros colaboradores, siempre que estas no interfieran con el normal desempeño de sus actividades, ni se propicie en los espacios propios del trabajo en Yobel SCM. No está permitido la difusión de material propagandístico con contenido político externo en las instalaciones de la Corporación o difusión por cualquiera de los medios internos.

Conducta pública y redes sociales

Cada colaborador es un embajador de la cultura de Yobel SCM. En toda circunstancia, incluso fuera de su centro laboral, el colaborador representa a la Corporación y proyecta con sus actos, los valores corporativos que nos guían.

El colaborador debe actuar con un comportamiento ético y prudente, tanto dentro, como fuera de las instalaciones, ya sea en circunstancias de eventos u otros que permitan identificarlo con la organización, resguardando la imagen y prestigio de la Corporación.

En cuanto al intercambio de información en las redes sociales personales, el colaborador debe velar por la reputación de la Corporación, evitando comentarios tendenciosos; el mismo criterio se debe extender para las opiniones sobre los propios compañeros de trabajo, los clientes, las noticias que pudieran generarse y los productos o servicios de nuestra organización.

El colaborador deberá tener en cuenta que, si coloca el nombre de la Corporación como su lugar de trabajo en las redes sociales, debe asumir el compromiso de representarla correctamente.

Compromiso con el desarrollo continuo del conocimiento

El conocimiento y el talento son nuestras herramientas. El colaborador se compromete con el desarrollo continuo del conocimiento: aplicando y difundiendo los conocimientos adquiridos en capacitaciones y otras actividades de desarrollo de talentos.

El conocimiento y el talento se comparten en Yobel SCM, por lo tanto nos oponemos a cualquier tipo de retención de información que pueda perjudicar el normal desenvolvimiento de las funciones de un colaborador.

Debemos estimular la transferencia del conocimiento, como una forma de fomentar el desarrollo de las mejores prácticas, entendiendo a la organización como una Corporación multinacional que busca la excelencia.

Postura del colaborador con el cliente

Nos debemos a nuestros clientes y estamos a su servicio, por eso los colaboradores deben proteger los intereses de los mismos, generando un clima de confianza y garantizando el cumplimiento de nuestros valores.

El colaborador debe considerar los requisitos y las expectativas de los clientes, cumpliendo rigurosamente lo acordado y los compromisos asumidos.

El colaborador deberá tener una actitud positiva, entusiasta y cercana hacia el cliente que se evidencie en una adecuada comunicación y relacionamiento, acorde con nuestra Cultura Corporativa.

Sobornos o Coimas

Rechazamos cualquier práctica de corrupción, como sobornos y coimas. Ningún colaborador de Yobel SCM debe ofrecer, pagar ni aceptar sobornos.

La oferta directa o indirecta, el pago, solicitud o aceptación de sobornos en cualquiera de sus formas (incluyendo favores o propinas para agilizar trámites) por parte de nuestros colaboradores es inaceptable.

El colaborador debe comprometerse a no propiciar este tipo de actos de corrupción con clientes, proveedores u otros, siendo conscientes que estos delitos constituyen, además, penas de cárcel.

Drogas y Alcohol

En Yobel SCM estamos comprometidos en ofrecer un ambiente de trabajo saludable y seguro y por tal motivo no permitimos la ingesta, uso o tenencia de bebidas alcohólicas y/o drogas en el ambiente y horario de trabajo.

Tampoco permitimos el ejercicio de la función profesional en estado de embriaguez, ni en la conducción de maquinaria o equipos.

Exceptuamos de esta disposición el consumo moderado de bebidas alcohólicas en actividades institucionales, así como en festividades o reuniones de camaradería, autorizadas por la Corporación y fuera del ámbito laboral.

4.- LINEAMIENTOS ÉTICOS: CLIENTES

Yobel SCM busca entablar relaciones estables, honestas y de confianza con sus clientes, escuchando sus necesidades e involucrándose con sus aspiraciones, para contribuir a la generación de valor; comprometiéndose con aquello que es capaz de entregar.

Todos los clientes son tratados de igual forma, evitando los tratos diferenciados o discriminatorios; sin embargo la Corporación se reserva el derecho de establecer o terminar cualquier relación comercial cuando ésta, represente un riesgo legal, económico, social o ambiental, y acorde con los lineamientos contractuales.

La información confidencial de los clientes de Yobel SCM, recibe el mismo cuidado que la propia información de la Corporación.

Yobel SCM no busca asociarse con los competidores o proveedores que vayan en contra de los intereses de sus clientes para buscar un beneficio a favor de la Corporación.

5.- LINEAMIENTOS ÉTICOS: PROVEEDORES

La relación con los proveedores está marcada por la búsqueda de desarrollo y productos que agreguen valor a la Corporación, entablando relaciones duraderas y de confianza.

Yobel SCM compra tanto bienes como servicios basándose objetivamente en sus méritos, sin existir ningún tipo de discriminación o favoritismos y evitando cualquier tipo de transacción cuestionable.

Yobel SCM exige a sus proveedores que cumplan con estándares de calidad idóneos y que vayan acorde con las políticas y procedimientos de calidad, salud ocupacional, seguridad y medio ambiente de la empresa.

Yobel SCM, está comprometido con el pago oportuno de las cuentas de proveedores y de acuerdo a los términos establecidos contractualmente.

La Corporación no contratará a ningún proveedor que haga uso de trabajo infantil o incumpla con las normativas legales vigentes, así como con las políticas internas.

6.- LINEAMIENTOS ÉTICOS: MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Las actividades de relacionamiento con los medios de comunicación, están orientadas a destacar los hechos relevantes de la organización, de acuerdo a la estrategia, posicionamiento y cultura de la Corporación y con el objetivo de generar una identidad corporativa única.

El contacto con los medios de comunicación debe ser realizado únicamente por los portavoces designados por la Corporación, en su calidad de representantes de Yobel SCM ante la opinión pública. Por tanto, no está permitido que en nombre de Yobel SCM, personas o colaboradores no autorizados, realicen contacto con la prensa.

7.- LINEAMIENTOS ÉTICOS: COMUNIDAD

Yobel SCM está comprometida con el desarrollo económico y social de las comunidades donde actúa y de la sociedad civil, en general.

Reclutamiento

El reclutamiento de colaboradores, debe ser prioritariamente orientado hacia las zonas donde hay operaciones de la Corporación.

Voluntariado

Yobel SCM incentiva la participación de sus colaboradores como voluntarios para éste y otros proyectos sociales.

Trabajo infantil

Yobel SCM no admite el trabajo infantil en ninguna de sus operaciones.

8.- REPORTE DE CONDUCTAS ANTIÉTICAS

Ante un conflicto ético, los colaboradores pueden reportar la situación a una entidad independiente, que administrará los canales externos, manteniendo la confidencialidad de la identidad del colaborador denunciante, y asegurando, que no se tomará ninguna represalia por reportes de buena fe.

0800-00-933

Línea gratuita (Perú)

www.eticayobelscm.kpmg.com.ar

Página Web

eticayobelscm@kpmg.com.ar

Correo Electrónico

Av. Javier Prado Oeste 203, San Isidro

Dirigido a: Pamela Sayas o Fernando
Gámiz

9.- DECLARACION DE COMPROMISO

Declaro haber leído y comprendido el Código de Ética de Yobel SCM y asumo el compromiso de cumplirlo y respetarlo en todas mis procesos y actividades en la Corporación, asegurando su aplicación.

Nombre Completo

Código

Área

Unidad de Negocio u Operación

Firma del colaborador

Anexo 2



Lima, octubre de 2013

Señores
XXXXXXXXX
AV. xxxxx
DISTRITO.-

Estimado proveedor,

En Yobel SCM estamos enfocados en promover relaciones de confianza con nuestros diferentes públicos de interés, propiciando un desarrollo sostenible y responsable en nuestras operaciones. En este marco, YOBEL SCM ha implementado un Código de Ética que establece una serie de lineamientos éticos, entre los que podemos encontrar el referido a situaciones que pueden constituir Conflicto de Intereses.

El lineamiento en materia de conflicto de intereses dispone que ningún colaborador de Yobel SCM *“ofrecerá, solicitará, ni aceptará regalos y/o beneficios de naturaleza personal de proveedores, clientes u otros, que puedan ser interpretados como una forma de influencia para tomar una decisión de negocios”*.

Atendiendo a ello, en vista que la entrega de obsequios a clientes constituye una práctica generalizada, solicitamos su apoyo evitando a partir de la fecha el envío de regalos a colaboradores de nuestra empresa, dando cumplimiento al lineamiento ético objeto de la presente comunicación.

Valga la ocasión para poner a su disposición nuestra Línea Ética (eticayobelscm@kpmg.com, teléfono: 0800-00-933 Línea gratuita Perú), canal habilitado para denunciar cualquier falta o incumplimiento al Código de Ética.

Agradecemos su apoyo y colaboración, estamos convencidos que su participación constituye una pieza fundamental para construir una cultura de confianza.

Atentamente,

Henry Garay
Gerencia Procurement