

1. Objetivos:

- Garantizar un estándar único y replicable de acciones y gobierno de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en todas las operaciones de Camargo Corrêa Cimentos, independientemente de la localidad donde actuemos.
- Establecer procedimientos mínimos para la ejecución de Programas de RSC.
- Alinear el entendimiento del concepto de RSC en Camargo Corrêa Cimentos.
- Garantizar el alineamiento entre las acciones de RSC y nuestros objetivos de negocio.
- Atender a las expectativas de la Carta de Sustentabilidad y a las Directivas de RSC del Grupo Camargo Corrêa y a la Misión y Creencias y Valores del Instituto Camargo Corrêa y de la Fundación Loma Negra.

2. Definiciones y Siglas:

GCC - Grupo Camargo Corrêa

ICC- Instituto Camargo Correa

FLN - Fundación Loma Negra

CCC - Camargo Corrêa Cimentos

UN - Unidad de Negocios

RSC - Responsabilidad Social Corporativa es el compromiso continuo en los negocios por el comportamiento ético que contribuya para el desarrollo económico, social y ambiental, presuponiendo la realización de decisiones empresariales que sean resultado de la reflexión sobre sus impactos sobre la calidad de vida actual y futura de todos los que sean afectados por la operación de la empresa.

Voluntariado Empresarial: Es cualquier forma de apoyo formal y organizado de una empresa a profesionales, familiares y amigos que desean servir, voluntariamente, a una comunidad, con su tiempo y habilidades.

Programa Ideal Voluntario y Voluntarios Ahora: El objetivo del Programa es valorizar, reconocer y apoyar el servicio voluntario de los profesionales del Grupo, creando oportunidades, prioritariamente alineadas a los programas desarrollados por el Instituto Camargo Corrêa y la Fundación Loma Negra, para contribuir al desarrollo comunitario de los municipios involucrados. El programa prevé también la participación de los familiares de los profesionales.

CÍVICO (Comité de Incentivo al Voluntariado e Interacción con la Comunidad):

Tiene como objetivos principales fortalecer los vínculos de la empresa con la comunidad e incentivar y apoyar acciones voluntarias entre los profesionales de la empresa. Su actuación deberá ocurrir siempre en sintonía con las estrategias de inversión social del GCC.

GAV (Grupo de Acción Voluntaria): Los GAV están formados por profesionales voluntarios interesados en actuar más directamente en la implementación de las acciones sociales. Estos grupos desarrollan y articulan sus actividades, prioritariamente alineadas a los proyectos y acciones en curso en la comunidad e integradas en los programas desarrollados por el ICC y FLN.

CDC (Consejo de Desarrollo Comunitario): Tiene como objetivo reunir representantes y líderes juveniles de la comunidad, de las organizaciones sociales, del poder público y del ámbito privado, para que desarrollen proyectos que contribuyan para el desarrollo de la comunidad, en sintonía con los programas del ICC y de la FLN.

3. Criterios y Reglas

3.1 - Nuestro Compromiso

Nosotros de Camargo Corrêa Cimentos estamos comprometidos con el desarrollo sustentable, reconocemos nuestras responsabilidades, por el impacto que causamos en las vidas y en las sociedades con las cuales interactuamos y actuaremos proactivamente en el monitoreo y mitigación de esos impactos.

La Responsabilidad Social Corporativa es parte integral de nuestros objetivos estratégicos y será siempre observada en los niveles estratégico y táctico; formando parte de los procesos decisorios y de las actividades cotidianas de nuestros empleados y colaboradores.

3.2 - Gobierno:

3.2.1 CIVICO

El CIVICO debe constituirse en todas las localidades donde Camargo Corrêa Cimentos desarrolle proyectos sociales en conjunto con ICC y FLN. Su actuación deberá ocurrir siempre en sintonía con las estrategias de inversión social del GCC.

La composición del CIVICO debe ser suficientemente estable para que sus miembros puedan crear los vínculos de relación y confianza esperados en el desempeño de sus funciones.

3.2.1.1 - Constitución: entre 4 y 6 integrantes

Se recomienda que el CIVICO esté formado por profesionales que actúen en áreas citadas a continuación y que, si fuera posible, cuente con integrantes que sean nacidos o residan hace más tiempo en la ciudad/región de actuación.

- Gerente de la Unidad;
- Profesional del área de Comunicación, Recursos Humanos y/o Asistencia Social;
- Profesional del área Administrativa;
- Profesional responsable por seguridad del trabajo y medio ambiente;
- Multiplicadores de la Sustentabilidad;
- Empleados que tengan actuación y/o interés participar de la comunidad.

En las Unidades donde existan Gerentes de Unidad y responsable de RR.HH. viviendo en la localidad, deberán integrar el CIVICO local.

3.2.1.2 - Proceso de elección, validación, divulgación y revisión de los CIVICO

La composición de los CIVICO deberá ser propuesta por los Gerentes o responsables de las Unidades, considerando las directivas antedichas respecto al número y potenciales participantes, obedeciendo al siguiente proceso:

Elección de los Potenciales miembros

- Definición del número de integrantes, tomando en cuenta la planificación de las actividades y proyectos.
- Evaluación del perfil de los actuales ocupantes de los cargos listados en los ítems 3.2.1.1, respecto a las habilidades requeridas para la actuación, especialmente - comunicación, relación interpersonal, proactividad y visión de proceso.
- Cuando sea posible, evaluación respecto a la red de relación en la comunidad que tiene cada uno de los profesionales, buscando la mayor cobertura posible.
- Finalmente, en relación a los integrantes elegidos, consulta personal a cada uno de los profesionales, sobre el interés y disponibilidad de integrar el CIVICO de la unidad, aclarando, detalladamente, las responsabilidades del CIVICO y la expectativa de actuación de sus miembros.
- Obtener la aceptación a la indicación para componer el CIVICO.

Validación de la Composición del CIVICO

- Tras haber ocurrido la aceptación por los potenciales participantes, el responsable por la unidad deberá preparar un resumen ejecutivo conteniendo: nombres, cargos, tiempo de empresa, tiempo de residencia en la comunidad y síntesis del perfil de cada profesional.
- El resumen debe enviarse a los Directores de Sustentabilidad, de RR.HH. y al Director General de la Unidad.
- No existiendo ninguna restricción a las indicaciones, el Director de RR.HH. y/o Director de Sustentabilidad, someterán la primera reunión del Comité de Gestión de la Unidad, para que se obtenga la aprobación formal de los CIVICOS de las unidades.

Divulgación de la Composición del CIVICO

- Aprobada la composición del CIVICO, será responsabilidad del área de RR.HH., por medio de la comunicación interna, divulgar a toda la Unidad de Negocio la composición del CIVICO, a través de Integración on-Line.
- Será también responsabilidad de Recursos Humanos, mantener actualizado en el registro de personal, la designación de esta responsabilidad al profesional.
- Las áreas de Sustentabilidad y RR.HH., deben organizar, como mínimo, una vez al año, un encuentro entre los profesionales integrantes del CIVICO de cada establecimiento y el directorio de la Unidad de Negocio, y en caso existan, los integrantes del GAV, en el cual se presentarán los proyectos realizados.
- En este encuentro y con base en la recomendación del responsable por la unidad y por el coordinador del CIVICO, será homenajeado uno de sus integrantes y un integrante del GAV, cuyo desempeño en la conducción de los proyectos se haya destacado.
- Será responsabilidad del área de RR.HH. divulgar los destaques del CIVICO y del GAV elegidos en determinado período.

Revisión de la Composición del CIVICO

- Cada 3 años o antes, si fuera solicitado por el coordinador del CIVICO o por el responsable por la unidad o por el propio integrante, se revisará la composición del CIVICO, aplicando al proceso de revisión de todas las etapas antedichas que sean pertinentes

3.2.2 GAV

3.2.3.1 - Constitución: entre 3 y 8 integrantes

El GAV debe estar formado, obligatoriamente, en las localidades donde se esté implantando el Programa Ideal Voluntario y Voluntarios Ahora. En las demás unidades, quedará a criterio del CIVICO la creación de un GAV

permanente o la formación de grupos de trabajo específicos para cada uno de los proyectos que se desarrollen.

El GAV deberá estar formado por profesionales que se sientan motivados a ejercer trabajos voluntarios. El grupo debe nombrar un coordinador y elegir el nombre del GAV. Preferentemente las acciones de los GAV deberán estar alineadas a los proyectos desarrollados con apoyo del ICC y FLN en la localidad.

3.2.3.2- Proceso de elección, validación, divulgación y revisión de los GAIV

La composición y nombre de los GAV deberá ser discutida y aprobada por el CIVICO de la unidad, siendo responsabilidad de éste último acompañar y promover el desempeño del GAV.

Los Coordinadores de los GAV podrán, siempre que consideren necesario, proponer alteraciones en la composición de los GAV al CIVICO local.

El área de Recursos Humanos debe promover, como mínimo anualmente, una divulgación general en la compañía de los integrantes de los GAV.

3.2.3 CDC

El CDC debe constituirse en todas las localidades donde Camargo Corrêa Cimentos desarrolle Programas Sociales en conjunto con el ICC y la FLN.

3.2.3.1 - Constitución

Está formado por el CIVICO, por representantes y líderes juveniles de la comunidad, de las organizaciones sociales y del poder público que trabajan con temas vinculados al desarrollo social.

3.2.3.2 - Función

Además de ser fundamental para la relación entre la unidad de negocio, ICC, FLN y la comunidad, a partir de él se elabora todo el plan operativo de los programas, garantizando que las demandas y reales necesidades del municipio se discutan y trabajen por medio de proyectos, en sintonía con los Programas del ICC y la FLN. Su carácter diversificado garantiza la pluralidad de percepciones y los diferentes puntos de vista que componen la compleja red social, garantizando su representatividad. El consejo debe estar siempre atento a las reales demandas de la comunidad, a la efectividad de las políticas públicas en curso y a la elaboración de proyectos, programas y acciones que complementen e integren esas políticas. La presencia del CIVICO, además de ser importante para la implementación de los programas, contribuye para mejorar la relación de la empresa y comunidad y las estrategias de actuación en el área social del GCC.

3.2.4 Comités de Proyectos

Siempre que considere necesario el Directorio de la UN, el Directorio Corporativo de RR.HH. de CCC o la Gerencia Corporativa de Sustentabilidad de CCC podrán solicitar la creación de un Comité de Proyectos para atender a una necesidad específica y temporal de RSC.

Composición: el número y las características de los integrantes de esos Comités deberán estar adecuados al proyecto. Será responsabilidad del proponente la creación del Comité de Proyectos la propuesta de su composición, así como del responsable por el Comité, que serán aprobadas por el Directorio de la UN.

3.3 Disposiciones Generales sobre el Voluntariado en CCC

El espíritu que deberá dirigir todas las acciones de Voluntariado Empresarial en CCC está basado en la Creencia n° 5 del ICC: “El trabajo voluntario debe ser un instrumento para el ejercicio de la ciudadanía y una oportunidad de crecimiento y realización personal; existe entre los empleados de las empresas del grupo un gran potencial, una importante fuerza por considerarse en la construcción del desarrollo social”.

Todas las acciones de voluntariado deberán estar en conformidad con la Política de Voluntariado del GCC.

3.3.1 - Acciones de Voluntariado

CCC estimula la participación de sus profesionales en acciones voluntarias, incluso aquellas que no estén relacionadas con la empresa.

3.3.2 - Acciones Internas de Voluntariado

Se consideran acciones internas de voluntariado de CCC, aquellas que:

- forman parte del calendario de eventos del Programa Ideal Voluntario del ICC; o
- sean propuestas y/o coordinadas por FLN dentro del Programa Voluntarios Ahora; o
- sean validadas por el CIVICO de la unidad, sean conducidas por el GAV o por un grupo de trabajo específico.

Todas las acciones internas de voluntariado de CCC deben registrarse por el CIVICO de la unidad o, si fuera ese el caso, por el ICC o FLN, debiendo constar, como mínimo, el objetivo, la entidad o comunidad beneficiada, la duración, la fecha y horario de realización, los recursos utilizados y la cantidad de voluntarios necesarios para desarrollar el trabajo.

La Unidad que realizará la acción/programa de voluntariado deberá registrar las acciones internas de voluntariado en el sistema de seguimiento definido por el Directorio Corporativo de RR.HH. de CCC.

En el mismo sistema, el área de Recurso Humanos deberá registrar la participación de los profesionales que actuaron en la respectiva acción interna de voluntariado, manteniendo un registro que permita acciones de valorización de la participación voluntaria de los profesionales, además de la generación de estadísticas e índices de control respecto al desempeño y evolución.

La ejecución de las acciones internas de voluntariado debe, preferentemente, planificarse para ejecución fuera del expediente de trabajo de los profesionales involucrados.

En los casos donde la ejecución de la acción interna de voluntariado tenga que realizarse durante el horario de trabajo, el responsable por la Unidad debe ser previamente informado sobre fecha, duración y cantidad de voluntarios necesaria, para evaluación de viabilidad e impacto. De cualquier forma, la liberación individual de cada voluntario debe ser negociada por él propio con su respectivo gestor.

Nuevos proyectos y acciones deberán comunicarse a los gestores de la unidad.

El área de Recursos Humanos, con apoyo de los CIVICO, FLN e ICC, deberá promover, como mínimo una vez al año, un evento por el cual se divulguen las principales acciones voluntarias, los indicadores de desempeño en voluntariado y el reconocimiento de los voluntarios destacados en el período.

4. Responsabilidades:

4.1 - ICC y FLN

Son responsables por estimular, contribuir y orientar a los profesionales del Grupo a que actúen de forma



voluntaria en el desarrollo comunitario por medio del Programa Ideal Voluntario y Voluntarios Ahora. Debe ofrecer apoyo y capacitación para que el CIVICO pueda difundir y organizar acciones voluntarias entre los profesionales de las unidades del Grupo.

4.2 - Gerentes de las Plantas o Responsables por los CIVICO locales

- velar por el buen funcionamiento del CIVICO y CDC de su Unidad;
- someter al Directorio de la UN la propuesta de composición o revisión del CIVICO y CDC;
- mantener actualizada la Gerencia Corporativa de Sustentabilidad sobre los proyectos y acciones de su Unidad.

4.3 - Directorio Corporativo de Recursos Humanos de CCC

- desarrollar e implementar iniciativas que puedan contribuir para la ampliación de la conciencia de la responsabilidad social y actitud voluntaria en todos los profesionales de la compañía;
- desarrollar en los profesionales ocupantes de cargos de gestión, la habilidad y la competencia de motivación de sus equipos en una actitud coherente con los principios de RSC;
- promover, permanentemente, la mejora continua del proceso de RSC;
- promover la valorización y el reconocimiento de los involucrados.

4.4 - Gerencia Corporativa de Sustentabilidad de CCC

- consolidar las informaciones recibidas de las unidades y mantener el Comité de Sustentabilidad y los Directorios de las UN actualizadas sobre los programas y acciones en curso
- apoyar al Directorio de Recursos Humanos y de Comunicación Corporativa en sus tareas de reconocimiento y comunicación relacionados a RSC.