



07 de julio del 2021

NUMERO : SJD-A-0699-2021

PARA : Ing. Jorge A. Sauma Aguilar
Gerente General

DE : Srta. Tatiana Calvo Montenegro
Secretaria Ejecutiva de Junta Directiva

ASUNTO : Comunicación de acuerdo de Junta Directiva de CORBANA S.A.

Me permito hacer de su conocimiento que en el artículo IV, inciso A de la Sesión N° 25-06-2021, celebrada el 29 de junio del 2021, la Junta Directiva de CORBANA, ACUERDA:

- 1. Tomar nota del oficio CORBANA-RRHH-NRM-003-2021, de fecha 21 de junio de 2021, suscrito por el Ing. Jorge Sauma Aguilar, Gerente General y la Sra. Alice Hernández Muñoz, Jefe de Recursos Humanos, en relación con el “Programa ético para CORBANA y Subsidiarias” y su anexo.**
- 2. Con base en el oficio CORBANA-RRHH-NRM-003-2021, de fecha 21 de junio de 2021, suscrito por el Ing. Jorge Sauma Aguilar, Gerente General y la Sra. Alice Hernández Muñoz, aprobar el “Programa ético para CORBANA y Subsidiarias” de la siguiente forma:**

Fecha actualización	Nombre del documentador	Versión estándar	Modificación	Impresión/ Digital
21-06-2021	AHERNÁNDEZ	1.0	Versión Inicial	Digital

PROGRAMA ÉTICO DE LA CORPORACIÓN BANANERA NACIONAL (CORBANA) Y SUBSIDIARIAS

1. Introducción

La elaboración del programa ético de la Corporación utilizó como base el documento **GT-01-2008**, denominado *“Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética”*, publicado en el sitio de Internet de la Contraloría General de la República, el cual contiene pautas generales que permitieron construir esta propuesta.

2. Declaración de valores y principios

CORBANA estableció en su Plan Estratégico, aprobado por su Junta Directiva, los valores bajo los cuales se rige la organización, los cuales se aplican en el desarrollo de cada una de las acciones que se llevan a cabo para cumplir el fin de la institución. Los valores allí establecidos son los siguientes: honestidad, probidad, búsqueda del bien común y la justicia, solidaridad, objetividad, rendición de cuentas y eficiencia.

Consecuente con lo anterior CORBANA definió en su Código de Ética los principios bajo los cuales sus trabajadores ejercerán sus cargos.

3. Código de ética

Con el propósito de contribuir a fomentar un ambiente y cultura institucional basados en la ética CORBANA cuenta con el Código de Ética, el cual se encuentra debidamente aprobado por su Junta Directiva, siendo este parte integral del presente Programa. En dicho Código se establecen las prohibiciones éticas, la conformación del Comité de Ética, el manejo de denuncias, así como la gestión y el seguimiento que se debe realizar, incluyendo la medición del ambiente ético y los mecanismos para su difusión.

4. Misión y Visión

La misión y visión de CORBANA se encuentran establecidos en su Plan Estratégico, el cual se encuentra debidamente aprobado por su Junta Directiva siendo sus definiciones parte integral del presente Programa.

5. Indicadores de gestión

Los indicadores para medir la gestión ética en CORBANA y sus subsidiarias:

- Cumplimiento del proceso de reclutamiento y selección de personal = Cantidad de procesos sin apelaciones / cantidad de procesos realizados*100.
- Apelaciones aceptadas sobre los procesos de reclutamiento y selección de personal=Cantidad de procesos con apelaciones aceptadas / cantidad de procesos con apelaciones * 100.
- Capacitaciones para promover la aplicación de los principios y valores éticos = Cantidad de capacitaciones impartidas / cantidad de capacitaciones programadas*100.
- Atención de denuncias de conductas antiéticas y conflictos de interés = Cantidad de denuncias atendidas / cantidad de denuncias recibidas*100.
- Procesos de contratación transparentados = Contrataciones publicadas en el SIAC / Procesos de contrataciones tramitados que deben ser incluidos en el SIAC*100.

6. Estrategias de implementación

A continuación se definen las estrategias de implementación del programa ético de CORBANA y subsidiarias:

6.1 Divulgación del marco ético

El presente programa ético, así como cualquier modificación posterior que se realice, será informada y publicada a todos los trabajadores de CORBANA y subsidiarias, mediante la red interna llamada Reglamentos y Manuales de CORBANA y mediante un correo electrónico que informa de la norma o cambios.

También deberá ser comunicado con suficiente claridad, y en forma regular y periódica, a todos los miembros de CORBANA y sus subsidiarias, incluyendo a los nuevos trabajadores que se incorporen a la organización.

6.2 Acciones de mejora

Para hacer llegar comunicaciones a los niveles superiores con inquietudes, comentarios o recomendaciones para el mejoramiento del programa y del ambiente ético, así como para poner en conocimiento de estos, aquellas eventuales desviaciones respecto del comportamiento ético esperado, los trabajadores podrán depositar estas en el buzón de sugerencias ubicado en cada centro de trabajo. Dicha comunicación podrá realizarse de forma anónima.

La Sección de Recursos Humanos, el Jefe Administrativo Regional y los Coordinadores Administrativos de sedes y empresas subsidiarias según corresponda, revisarán cada viernes los buzones en procura de trasladar dicha información a la Jefatura de Recursos Humanos para lo correspondiente. Los colaboradores también podrán enviar una comunicación más formal, vía correo electrónico, a la Jefatura de Recursos Humanos.

En todos los casos la comunicación recibida deberá ser tratada como confidencial.

6.3 Responsables de revisión, actualización, socialización y seguimiento del programa

Corresponderá a la Sección de Recursos Humanos la revisión, actualización, socialización y seguimiento del Programa ético de CORBANA y subsidiarias. Como parte de estas acciones deberá:

- a) Difundir el Programa de Ética de CORBANA y subsidiarias a todos los trabajadores de la organización, mediante charlas que se deberán desarrollar en cada centro de trabajo, en los primeros tres meses de cada año durante la vigencia del programa.
- b) Fomentar el cumplimiento de los principios, deberes y obligaciones del presente Programa, así como el respeto a sus prohibiciones.
- c) Desarrollar campañas educativas sobre los principios y disposiciones contenidas en el presente Programa de Ética.
- d) Crear dentro de su plan anual de gestión un programa permanente de evaluación de la ética, mediante charlas, evaluaciones o similares que contribuyan a las mediciones de esta materia.
- e) Comunicar y suministrar en los procesos de inducción de los nuevos trabajadores el Programa ético de CORBANA y subsidiarias, lo cual se deberá documentar mediante una boleta de recepción, la cual se deberá archivar en el expediente personal de cada trabajador.
- f) La Jefatura de Recursos Humanos podrá proponer las observaciones y recomendaciones para actualizar el programa cuando lo considere necesario, conforme al Reglamento de instrumentos normativos.

6.4 Manejo de fraude y corrupción

CORBANA aplica en lo relativo al manejo de fraude y corrupción, la normativa interna y la “Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública”, su reglamento, y cualquier otra normativa interna o externa vigente que sea aplicable en dicha materia.

6.5 Tratamiento de conflictos de interés

CORBANA aplica en lo relativo al tratamiento de conflictos de interés, la normativa interna y “Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública”, su reglamento, cualquier otra normativa interna o externa vigente que sea aplicable en dicha materia.

6.6 Manejo de conductas presuntamente antiéticas

CORBANA aplica en lo relativo al manejo de conductas presuntamente antiéticas, el “Código de Ética”, aprobado por la Junta Directiva de CORBANA en la sesión N° 13-04-2021, artículo IV, celebrada el 06 de abril del 2021, el “Código de Ética de la Auditoría Interna”, aprobado por la Junta Directiva de CORBANA en la sesión N° 39-09-2007, artículo IX, celebrada el 25 de setiembre del 2007 y ratificada el 02 de octubre de 2007, “Reglamento para la atención de denuncias planteadas contra funcionarios de CORBANA y subsidiarias”, aprobado por la Junta Directiva de CORBANA en la sesión N° 07-03-2010, artículo VII, celebrada el 02 de marzo del 2010 y ratificada el 09 de marzo del 2010, y el “Reglamento para la atención de denuncias planteadas ante la Auditoría Interna de Corporación Bananera Nacional S.A”., aprobado por la Junta de CORBANA en la sesión N° 30-08-2009, artículo XI, inciso B, celebrada el 04 de agosto del 2009 y ratificada el 11 de agosto del 2009.

6.7 Gestión del recurso humano

CORBANA aplica los lineamientos establecidos en su Manual de Políticas de Administración de Personal; así como, las leyes que regulan la materia para que las

contrataciones del personal sean con base en la idoneidad de las personas para un determinado puesto.

6.8 Compromiso con el control interno

CORBANA mantiene el compromiso con el control interno al aplicar la normativa interna de control interno y la externa que regula la materia, como lo es la Ley General de Control Interno.

Y en lo que corresponda conforme a su naturaleza jurídica las “**Normas de control interno para el Sector Público**” (N-2-2009-CO-DFOE) y las “**Normas sobre ambiente de control**”.

6.9 Responsabilidad social

De forma general, la responsabilidad social corresponde a un modelo de gestión, de acuerdo con el cual una institución conduce sus operaciones de manera sostenible en los ámbitos económico, social y ambiental, identificando las necesidades de sus clientes y demás sujetos interesados.

En este sentido, CORBANA como parte de su plan estratégico y específicamente como parte de los objetivos del área de política institucional, estableció en uno de sus objetivos específicos, fomentar el tema de responsabilidad social y ambiental.

Sobre el particular, CORBANA, en coordinación con la Comisión Ambiental Bananera (CAB) y con el Consejo Institucional Bananero (CIB), desarrollan proyectos de apoyo ambiental y social en las comunidades cercanas a las fincas bananeras y otras áreas de influencia.

Cabe aclarar que a través de la CAB se establecen los requerimientos ambientales de las zonas productoras de banano para impulsar un modelo de producción responsable y sostenible que vele por la protección del ambiente y la sostenibilidad de la producción

bananera, y que a través del CIB se han desarrollado proyectos orientados a distintas áreas: educativa, deportiva, ambiental, social y de salud.

Asimismo, CORBANA como parte de su compromiso ambiental estableció desde el año 2015, la orientación de su operación, hacia la reducción del uso del papel, como parte de la política denominada “Política para la reducción del papel – Hacia el Cero Papel en CORBANA S.A.”. El concepto de “cero papel” se relaciona con la reducción sistemática del uso del papel mediante la sustitución de los flujos documentales en papel por soportes y medios electrónicos. Es una consecuencia de la administración electrónica que se refleja en la creación, gestión y almacenamiento de documentos de archivo en soportes electrónicos, gracias a la utilización de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

7 Vigencia.

El presente Programa ético rige a partir de su aprobación en la Sesión No. 25-06-2021, artículo IV, inciso A, celebrada el 29 de junio de 2021.

C: *Gerente General*
Subgerente General
Auditor Interno
Subgerente de Asuntos Legales y Corporativos
Asistente de Gerencia
Archivo