

**ODEBRECHT**

**POLÍTICA SOBRE  
PERSONAS**

**ODEBRECHT S.A.**

## Política sobre Personas de Odebrecht S.A.

1. EN QUE CREEMOS.....	3
1.1. Ética, integridad y transparencia.....	5
1.2. Sostenibilidad.....	6
2. QUIÉNES SOMOS.....	7
3. CÓMO HACEMOS ACONTECER .....	10
3.1. Identificación de personas.....	10
3.2. Integración y desarrollo de personas.....	12
3.3. Práctica de evaluación.....	13
3.4. Carrera y sucesión.....	15
3.5. Remuneración.....	16
3.6. Celebraciones, premios y homenajes.....	18
4. NUESTRA RESPONSABILIDADE CON LA SALUD, BIENESTAR Y SEGURIDAD.....	19
4.1. Salud y bienestar.....	19
4.2. Seguridad.....	20
5. NUESTRA VISIÓN DE FUTURO.....	21
6. ALCANCE.....	22
7. CONOCIMIENTO Y CERTIFICACIÓN.....	23
8. DISPOSICIONES GENERALES.....	24

## 1. EN QUE CREEMOS

### Principios fundamentales:

1. Seres humanos
2. Comunicación
3. Sinergia
4. Creatividad
5. Alianza
6. Productividad
7. Educación por el trabajo
8. Reinversión

### Conceptos esenciales:

1. Descentralización
2. Delegación planificada
3. Tarea empresarial
4. Resultado
5. Responsabilidad social

Conoce en su totalidad los principios fundamentales y conceptos esenciales de la TEO en el libro *Sobrevivir, Crecer y Perpetuar*.

En Odebrecht S.A. (“Odebrecht”), tenemos una tecnología empresarial propia, denominada Tecnología Empresarial Odebrecht (“TEO”), basada en una filosofía humanista, enfocada en valores y en la fortaleza de las personas.

Estos valores y creencias complementan al arte de empresariar con espíritu de servir, traducido en el compromiso de generar riqueza, con ética, integridad y transparencia para clientes, usuarios, comunidades, integrantes, accionistas y la sociedad en general.

Nuestros valores se reflejan en un conjunto de principios fundamentales, que constituyen las referencias culturales y éticas practicadas por nuestros integrantes:

- Confiamos en el potencial del ser humano y en su voluntad y capacidad de desarrollarse, porque él es el origen y el fin de todas las acciones en la sociedad.
- Comunicamos con claridad, respeto y transparencia, y estamos dispuestos a influenciar y ser influenciados, en la búsqueda de lo que es correcto.
- Actuamos en sinergia, mediante la acción coordinada de seres humanos, en búsqueda de potenciar resultados comunes.
- Ponemos la creatividad al servicio de la superación continua de los desafíos.
- Practicamos la parcería, comprometiéndonos con la superación de los resultados acordados, con la consecuente división de la riqueza generada.
- Alcanzamos la productividad por la actitud permanente en la práctica de la eficacia, que es buscar lo que es correcto, y de la eficiencia, que es hacer bien lo que es correcto.
- Creemos que la educación por el trabajo acelera nuestro desarrollo mediante la práctica de la TEO y de la continua superación de desafíos.

- Reinvertimos los resultados generados, proporcionando nuevas oportunidades de trabajo, mejores y mayores riquezas para la sociedad, así como la creación de empresas más fuertes y dinámicas.

Forma parte de la TEO actuar con espíritu empresarial de forma descentralizada con base en la delegación planeada, reforzada por un proceso disciplinado de acompañamiento, evaluación y juicio. Estimulamos la constante integración y el desarrollo de generaciones de empresarios parceros, que actúan desde la Pequeña Empresa, con foco en la tarea empresarial: proceso continuo de identificar, conquistar y satisfacer a los clientes, con ética, integridad y transparencia, generando riquezas materiales y morales, sirviendo a la sociedad y cumpliendo con nuestra responsabilidad social, con sostenibilidad.

A lo largo de nuestra trayectoria, pasamos por momentos de desafíos y oportunidades. Potenciamos nuestros aciertos, aprendemos de los errores y nos reposicionamos, siempre con foco en el futuro. En cada ciclo, asumimos nuevos compromisos en sintonía con el espíritu del tiempo. Este espíritu es el que nos permite progresar y anticipar, de forma dinámica y proactiva, las exigencias de los nuevos tiempos, sin perder la conexión con nuestros valores.

Con convicción y determinación, creemos que la práctica de la TEO y de nuestras políticas, con actuación ética, íntegra y transparente y el compromiso de promover la diversidad, nos fortalecen y aumentan nuestra competitividad, en el rumbo de la supervivencia, el crecimiento y la perpetuidad.

Consulta la Política de Odebrecht sobre conformidad con actuación ética, íntegra y transparente, disponible en el portal de gobernanza de Odebrecht S.A.

Accede a la Línea de Ética, un canal seguro y confidencial para que cualquier persona pueda comunicar sin represalias comportamientos inadecuados en nuestros ambientes que violan el compromiso de Odebrecht con la ética, la integridad y la transparencia.

## 1.1. Ética, integridad y transparencia

Por convicción y en consonancia con las expectativas de la sociedad, asumimos el compromiso público de actuar de forma ética, íntegra y transparente.

En Odebrecht, creemos que las personas son agentes de transformación. De la disciplina de nuestra actuación con ética, integridad y transparencia, se genera el respeto y, consecuentemente, la confianza de las personas.

La ética nos hace actuar de forma correcta, especialmente cuando nuestras acciones afectan a otras personas, directa o indirectamente. La ética es racional y fundamental para explorar las opciones y tomar decisiones aplicando los valores correctos. Actuar de forma ética significa hacer lo que es correcto, aun cuando esta actitud no sea exigida por la ley. Éste es el ambiente que fomentamos y valoramos en Odebrecht.

La integridad manifestada por medio de actitudes y comportamientos refleja la esencia de cada individuo y es un valor fundamental de la TEO.

Al actuar con transparencia, actuamos de forma abierta, honesta y clara, consolidando relaciones sostenibles y de largo plazo. La transparencia acerca a las personas, estimula el diálogo y refuerza la credibilidad, además de alentar los procesos de innovación, eficiencia y productividad.

Consulta en el portal de gobernanza de Odebrecht S.A. la Política sobre Sostenibilidad para saber más sobre **nuestros compromisos**.

#### **ONU - ODS**

Conoce los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas en el sitio web de la ONU.

## **1.2. Sostenibilidad**

Basamos nuestra actuación en la creencia de que la sostenibilidad se encuentra inmersa en todo lo que hacemos, de forma integral en nuestras vidas. Actuar con sostenibilidad, para nosotros significa realizar nuestras actividades y operaciones de forma eficiente y preventiva, generando resultados, creando oportunidades de trabajo y renta, utilizando los recursos naturales conscientemente, controlando impactos y evitando desperdicios. Significa utilizar tecnologías más limpias y controlar los riesgos, con atención tanto al ambiente de trabajo como al entorno, junto a las comunidades donde actuamos. Significa entregar productos y servicios útiles a la sociedad que contribuyan al desarrollo sostenible reflejado en nuestros compromisos y en los Objetivos del Desarrollo Sostenible (**“ODS”**) de **la ONU**.

## 2. QUIÉNES SOMOS

---

En Odebrecht, tenemos valores comunes, actitudes y comportamientos que refuerzan nuestra identidad. Seleccionar, integrar, evaluar y promover a personas alineadas con los valores de la TEO y orientaciones contenidas en las políticas, nos lleva a un círculo virtuoso.

Cada integrante debe tener conciencia de que su modo de pensar y actuar sirve de ejemplo, por lo que debe ser coherente con lo que valoramos. Somos personas alineadas con los siguientes comportamientos:

### **Ética, integridad y transparencia**

- Actuamos de conforme a las leyes, políticas y orientaciones internas.
- Hacemos siempre lo correcto.
- No abusamos de poder o autoridad.
- Tomamos decisiones independientemente de nuestros intereses personales.
- Actuamos de forma abierta, honesta y clara.
- Honramos los compromisos asumidos.
- Respetamos e integramos las diferencias individuales.

### **Espíritu de servir**

- Somos motivados para servir, en lugar de desear ser servidos.
- Buscamos relacionarnos con humildad y simplicidad.
- Estamos dispuestos a aprender, reaprender y enseñar.
- Compartimos nuestros conocimientos proactivamente.
- Estimulamos y promovemos ambientes colaborativos.
- Tratamos a las personas sin arrogancia.
- Estamos desprovistos de vanidad.

### **Determinación**

- Tenemos autodisciplina.
- Identificamos lo que es importante y lo que marca la diferencia.
- Establecemos y nos concentramos en las prioridades.
- Finalizamos nuestros compromisos en el plazo, costo y calidad acordados.

- Persistimos en la entrega de las metas pactadas.
- Superamos desafíos y barreras.

### Espíritu constructivo y positivo

- Asumimos los desafíos con optimismo.
- Transformamos problemas en oportunidades.
- Sumamos y consolidamos relaciones de confianza.
- Cultivamos y demostramos buen humor.
- Transmitimos entusiasmo y placer en lo que hacemos.
- Combinamos alto desempeño con bajo ego.
- Creemos en las fortalezas de las personas.
- Reconocemos que todo lo bueno puede ser mejorado.

### Creatividad

- Analizamos los hechos desde diferentes ángulos.
- Abstraemos, conceptuando y actuando a partir de la realidad, tendencias y experiencias.
- Traemos soluciones para lo que ya está establecido y puede ser mejorado.
- Tenemos mente abierta para innovar.
- Sintetizamos y solucionamos cuestiones complejas, sin ser superficiales.
- Transformamos ideas en proyectos, que promueven la productividad.

### Adaptabilidad

- Estamos comprometidos con el autoconocimiento.
- Visualizamos los beneficios de los cambios.
- Buscamos nuevos desafíos.
- Adaptamos nuestro enfoque y métodos en ambientes dinámicos.
- Mantenemos el equilibrio en situaciones adversas.
- Estamos abiertos a nuevas culturas, ambientes y contextos.
- Buscamos relacionarnos, interna y externamente, de forma colaborativa y respetuosa.



## Capacidad de dialogar

- Tenemos el compromiso de influenciar y disposición para ser influenciados, en la búsqueda de lo que es correcto.
- Escuchamos con atención.
- Hablamos y escribimos de forma respetuosa, clara, transparente y precisa.
- Facilitamos el intercambio de ideas y la búsqueda de alineamiento con todos los involucrados.
- Recibimos y damos contribuciones francas y constructivas.
- Poseemos un tono de voz, postura y gestos que generan empatía.
- Nos concentramos en la solución.

## Compromiso

- Pensamos y actuamos con mentalidad de dueño.
- Rendimos cuentas de lo que hacemos.
- Asumimos responsabilidad sobre nuestros actos.
- Somos austeros.
- Tomamos decisiones con fundamento, coraje y disposición.
- Entregamos resultados impulsados por la creatividad y la productividad.
- Satisfacemos y sorprendemos a los clientes por la capacidad de entrega, con mejoras continuas.
- Vemos nuestros errores como oportunidades de aprendizaje.
- Solicitamos *feedback* y lo utilizamos para promover nuestro desarrollo.
- Estamos comprometidos con nuestro autodesarrollo.

### 3. CÓMO HACEMOS ACONTECER

---

En Odebrecht, no se toleran prácticas discriminatorias en la identificación de personas.

#### **Promueve la diversidad:**

- Comienza con la identificación e integración de jóvenes con diferentes conocimientos, género, razas, nacionalidades y culturas.

Somos percibidos, interna y externamente, por medio de nuestras acciones en el día a día, interacción entre las personas, abordajes en la toma de decisiones, conquistas, resultados entregados e integración con las comunidades.

Es papel fundamental del líder identificar, integrar, desarrollar, evaluar, promover y reconocer personas, cuyas actitudes sean coherentes con nuestros principios y valores y que demuestren capacidad de entrega de resultados tangibles e intangibles. Este compromiso nutre nuestra cultura diariamente y debe ser pactado y acompañado por el líder, por medio de indicadores estratégicos de personas en su programa de acción ("PA"). Por lo tanto, el líder, actuando con foco en la meritocracia, cuenta con el apoyo proactivo del responsable de personas de su equipo, profesional que tiene postura imparcial y de contribución, preserva la TEO a través del ejemplo y de la coherencia de sus actitudes, estimula el desarrollo profesional, personal y económico de las personas y actúa e influencia en la formulación de la estrategia empresarial.

#### **3.1. Identificación de personas**

La identificación continua de personas, alineadas con los valores de la TEO es fundamental para asegurar nuestra perpetuidad. Esta es una tarea indelegable del líder y requiere preparación, dedicación de tiempo y motivación.

Estimulamos la identificación e integración de jóvenes como pasantes. En el transcurso del proceso de identificación, el líder educador debe reconocer en los jóvenes las actitudes y comportamientos valorados en nuestra cultura. También se evalúan el potencial y el deseo de desarrollarse en el Grupo Odebrecht por y para el trabajo, así como su formación académica reflejada en el currículo formal.

## Igualdad



vs.

## Equidad



Equidad es lo que posibilita la equivalencia de oportunidades.

Para cargos de liderazgo o que requieran personas con experiencia, priorizamos a nuestros integrantes, proporcionando así nuevos y crecientes desafíos. En situaciones particulares, buscamos personas fuera del Grupo Odebrecht, que tengan competencias específicas y estén alineadas con los valores de la TEO.

Al actuar globalmente en diversos sectores, nos desafiamos a reforzar el compromiso del líder con la diversidad en la formación de sus equipos. Esta transformación, en línea con el espíritu del tiempo, de hecho, comienza por la identificación de personas.

Todas las personas, independientemente de sexo, género, apariencia, orientación sexual, nacionalidad, raza, edad, religión, formación, cultura y/o discapacidades, deben ser tratadas con respeto, dignidad y justicia. En Odebrecht, son inadmisibles prácticas o actitudes que revelen discriminación, acoso moral o sexual, agresión verbal, violencia física, discriminación o falta de libertad de expresión.

La riqueza de diversas perspectivas y experiencias de vida nos ayudan a ver oportunidades y desafíos desde diferentes perspectivas. La pluralidad de puntos de vista, con la precisión del conocimiento, mejora y multiplica nuestra capacidad de entrega.

Buscamos asegurar que todos nuestros integrantes tengan las mismas oportunidades para desarrollar y mejorar sus habilidades. Para eso, es fundamental que reconozcamos las diferencias individuales eliminando o minimizando eventuales barreras. Alentamos a que cada integrante asuma un compromiso personal con la agenda de diversidad, y en el día a día acoja, respete y promueva la diversidad en su ambiente de trabajo. Creemos que la diversidad impulsa el compromiso de las personas y potencia la generación de resultados.

**El auténtico líder educador:**

- Su mayor legado se refleja en la próxima generación de líderes que está comprometido a integrar y estimula el desarrollo, trascendiendo su propio ciclo de carrera en Odebrecht.

**El ciclo de PA:**

- Planificación y Pacto
- Acompañamiento
- Evaluación
- Juicio

Digno de confianza, el liderado recibe de su líder la delegación para hacer acontecer, traduciendo su compromiso y propósito en el pacto de un PA en búsqueda de resultados tangibles e intangibles. Dicha delegación es planificada y demanda disciplina en el pacto, acompañamiento, evaluación y juicio del PA con interacciones constantes.

**3.2. Integración y desarrollo de personas**

Somos una empresa de personas que se integran al conocer y practicar la TEO y al generar resultados crecientes, tangibles e intangibles. En este proceso, el papel del líder es fundamental. En Odebrecht, el auténtico líder es, sobre todo, un educador comprometido con la pedagogía de la presencia, ofreciendo tiempo, experiencia y ejemplo constantemente. Él conquista el respeto del equipo al actuar con ética, integridad, transparencia y coherencia, así como, al basar sus actitudes y comportamientos en alineamiento con los valores de la TEO.

En Odebrecht, la relación de respeto y confianza mutua entre líder y liderado es fundamental para la práctica disciplinada del ciclo de PA. Cada etapa de este ciclo representa una invitación al diálogo profundo, directo y transparente. Es deber del líder identificar la esencia, valores, deseo de servir y las fortalezas de cada liderado para estimular su desarrollo. El líder no espera que su liderado esté plenamente capacitado y listo para ofrecerle un nuevo desafío. Así, es responsabilidad del líder ofrecer nuevas oportunidades a sus liderados, siempre compatibles con su grado de madurez y momento de vida.

Por otro lado, cada integrante debe estar comprometido con su propio desarrollo, provocando y dialogando con su líder sobre los desafíos de su PA y su plan de vida y carrera. Este plan es construido con visión de largo plazo y debe ser revisado con sabiduría y madurez, en cada ciclo de conquistas personales y profesionales.

**Paso a paso de la evaluación:**

- Para que el diálogo sea efectivo, el líder y el liderado deben prepararse previamente.
- El diálogo debe ser transparente y honesto.
- El compromiso de influenciar y la disposición de ser influenciado hacen el diálogo envolvente y generan aprendizaje mutuo.
- El resultado de la evaluación debe generar una clara conclusión traducida en un compromiso con acciones concretas de desarrollo.
- El resultado de la evaluación es compartido por el líder con su líder directo.

Al delegar, el líder promueve y consolida un ambiente de confianza y autonomía en la formación de su equipo, estimulando así a que las personas se superen, generando resultados tangibles e intangibles crecientes. La delegación, acompañada de disciplina, control y acompañamiento, permite que el líder conozca mejor el potencial de cada integrante. La delegación presupone establecer vínculos de confianza, ofrecer desafíos continuos, incentivar nuevas maneras de buscar soluciones, contribuyendo al desarrollo y la formación de nuevas generaciones de líderes.

Estas son las bases de la educación por el trabajo, un proceso de aprendizaje recíproco, que exige del líder y liderado la práctica del diálogo y la humildad. La educación por el trabajo puede ser reforzada por iniciativas que desarrollen competencias individuales y conocimientos específicos, es decir, mediante la educación para el trabajo.

Para ser agente de su propio destino, el integrante debe invertir en su autoconocimiento y su autodesarrollo. El integrante debe conciliar y armonizar su dedicación al trabajo con las demás dimensiones de su vida, fortaleciendo su integración, desarrollo, sentido de realización y de compromiso.

### **3.3. La práctica de la evaluación**

Al evaluar, el líder demuestra su permanente compromiso con la creación y la consolidación de la relación de confianza con su liderado. Es en ese momento que el líder enfatiza las fortalezas de su liderado y manifiesta sus necesidades de mejora y oportunidades de crecimiento. Para que el diálogo de evaluación sea efectivo, es fundamental que el líder esté dispuesto a influenciar y ser influenciado, en la búsqueda de lo que es correcto.

La evaluación del liderazgo debe darse tanto informalmente, en el día a día y en los momentos oportunos, como formalmente, al menos una vez al año, en el momento de la evaluación del PA. En la evaluación, líder y liderado deben dialogar sobre la práctica de la TEO y de las políticas, resultados generados, conocimientos específicos, así como sobre el potencial y el deseo de desarrollarse en Odebrecht. Le corresponde al líder conocer el plan de vida y de carrera de cada liderado y dialogar sobre sus próximos pasos.

Para que el diálogo entre las personas se fortalezca, la confianza debe estar consolidada. El liderazgo debe reflexionar previamente mediante su autoevaluación sobre su actitud en la conquista de los resultados alcanzados y las oportunidades de mejora. La conversación sólo es gratificante y relevante, si los involucrados creen en la legitimidad de la interacción y si ambos transmiten ejemplos concretos. Prestar atención y escuchar de verdad, indican atención, respeto e interés con el otro. Así, garantizamos que la práctica de la evaluación resulte en un proceso de aprendizaje mutuo.

La verdadera evaluación moviliza y compromete. Tan importante como que el líder efectúe una contribución constructiva es la apertura y la disposición del liderado para escuchar, entender, incorporar positivamente lo aprendido y transformarlo en un compromiso de acciones reales y concretas para su constante desarrollo.

También le corresponde al líder decidir la continuidad o no del liderado en su equipo y en Odebrecht e implementar personalmente su decisión, de forma estructurada, constructiva y respetuosa. Al actuar, el líder evita comprometer resultados futuros y se consolida como un verdadero líder educador.

### Planifica y potencializa tu carrera en Odebrecht:

- Se coherente: tus actitudes y comportamientos deben estar alineados con los valores de la TEO y con las orientaciones contenidas en las políticas.
  - Construye una trayectoria consistente con entregas claras.
  - Dialoga con tu líder de forma estructurada y transparente.
  - Usa tu autoconocimiento en la toma de decisiones.
  - Considera desafíos en diferentes ámbitos: negocios, empresas, proyectos, sectores e inclusive países; programas en la línea de empresariamiento y en el apoyo.
  - Mantén relaciones duraderas.
  - Identifica y compromete con la formación de tu sucesor.
  - Ten visión a largo plazo.
- Conoce la directriz de pensión privada en el portal de gobernanza de Odebrecht S.A.
- Estimulamos el desarrollo de la conciencia de previsión en todos los integrantes desde jóvenes.

### 3.4. Carrera y sucesión

Es papel del líder educador crear las condiciones y el ambiente que aseguren la integración y el desarrollo de sus liderados. La mayor contribución que un líder puede ofrecer es la creación de las condiciones para que su sustituto se forme y destaque naturalmente. Le corresponde al líder, evaluar la mejor oportunidad para el desarrollo de cada integrante de su equipo, aunque esta oportunidad sea con otro líder. También, debe despertar en cada liderado la conciencia de su responsabilidad individual por su desarrollo y crecimiento en Odebrecht.

Cada integrante debe ser agente de su propio destino. Su carrera se construye con ciclos sucesivos completos de Pas, con desafíos crecientes y entrega de resultados tangibles e intangibles. El integrante debe tener motivación y desprendimiento para dialogar con su líder y, juntos, identificar nuevas oportunidades de desarrollo y crecimiento, tomando en consideración su plan de vida y carrera.

La carrera de cada integrante es consecuencia de sus elecciones individuales. Ante una nueva oportunidad, le corresponde a él decidir qué tiene más sentido para su crecimiento considerando su momento de vida y su visión a largo plazo en Odebrecht. Más que buscar promociones y méritos, se debe considerar oportunidades de aprendizaje, vivencias y la posibilidad de hacer la diferencia.

A lo largo de la trayectoria profesional, incentivamos a que nuestros integrantes tengan conciencia y disciplina para planificar su transición de carrera hacia la fase de madurez. Esta planificación debe intensificarse alrededor de los 50 años de edad. En la madurez, es necesario tener vitalidad, equilibrio emocional y patrimonio acumulado para viabilizar una nueva etapa de vida productiva, con tranquilidad y disposición.



### 3.5. Remuneración

La remuneración es un componente esencial de la parcería en Odebrecht, es uno de los principios fundamentales de la TEO. En su esencia, la práctica de la parcería ocurre con la participación de cada uno de los integrantes en la concepción y en la realización de su trabajo, así como en la generación y el reparto de los resultados generados.

Las referencias para el dimensionamiento de la remuneración total (“RT”) de cada integrante en Odebrecht están vinculadas a su PA y tienen como base: (i) responsabilidades, desafíos, habilidades y madurez; (ii) capacidad de generar resultados tangibles e intangibles para la empresa; y (iii) referencias de mercado. Por lo tanto, la RT del integrante es fruto del diálogo y negociación con el líder en la construcción de cada PA. La RT en Odebrecht está compuesta por:

- **Remuneración mensual (RM):** sueldo u honorarios fijos mensuales, dependiendo del vínculo funcional. Refleja la historia, la madurez del integrante y el cargo que ocupa.

- **Incentivos a corto plazo (ICP):** por convicción, compartimos los resultados alcanzados con los integrantes responsables por su generación. Esta convicción deriva de los principios y conceptos de la TEO, en especial, del compromiso con el desarrollo personal y profesional del integrante y de la certeza de que esta práctica estimula la innovación y aumenta la productividad. El diálogo entre líder y liderado para la negociación, definición y evaluación del ICP es uno de los momentos más nobles de la práctica de la TEO, por el compromiso mutuo que requiere con relación al futuro de ambos y de la empresa.

Le corresponde al Líder definir la remuneración de cada integrante de su equipo en alineación con esta Política.

Planifica y dialoga de forma transparente con cada uno de tus liderados sobre este tema estratégico.



El ICP representa la parte variable de la RT del integrante, por ejemplo la PLR (participación en los lucros y resultados) y honorarios complementarios, cuyo cálculo refleja un período máximo de 12 meses. El ICP está vinculado a una base de cálculo previamente definida y pactada en el PA y representada por un indicador financiero, que refleje el desempeño a corto plazo de Odebrecht y que esté alineada con el objetivo permanente de creación de valor y de pago de dividendos para los accionistas. El monto previsto de ICP para cada integrante debe pactarse en función de los resultados planificados para el área a la que está vinculado y ser consecuencia de un conjunto de metas individuales tangibles e intangibles definidas en su PA. Para que el ICP se concrete debe estar sujeto a la variación de la base de cálculo con relación a lo pactado, así como a la evaluación individual del desempeño del integrante en el ciclo del PA.

- **Beneficios:** conjunto de programas o planes, obligatorios (debido a la legislación o acuerdo) o discrecionales (por ejemplo los planes de pensión) que complementan la remuneración mensual del integrante.

- **Adicionales:** aplicación transitoria para situaciones específicas de transferencias de lugar de trabajo y/o de residencia, cumpliendo la legislación vigente y las orientaciones específicas de Odebrecht.

Adicionalmente, por invitación del DP-ODB, también se pueden ofrecer planes de incentivo a largo plazo ("ILP"). Estos planes voluntarios tienen como objetivo vincular una parte de la RT del integrante a la creación de valor a largo plazo. Los planes de ILP tienen como objetivo la convergencia de intereses en la generación de riquezas a largo plazo entre integrantes en programas estratégicos y accionistas, así como el fortalecimiento del compromiso a largo plazo entre ambos. Los planes de ILP remuneran un período superior a 12 meses y pueden utilizar mecanismos como acciones, títulos o derechos representativos de acciones, con reglas de elegibilidad, permanencia, valor, plazo y liquidez, entre otras reglas específicas, que se determinarán en los respectivos planes.

### 3.6. Celebraciones, premios y homenajes

En Odebrecht, promovemos que los líderes establezcan una convivencia cercana con sus liderados. Es en la interacción diaria con las personas y en la promoción de un ambiente de desarrollo y colaboración, que nuestros líderes tendrán empatía y sensibilidad para reconocer los momentos que merecen celebrarse, reforzando así los vínculos de confianza y de admiración mutua.

También reconocemos a las personas mediante premiaciones, por su talento, espíritu de servir, capacidad de innovar, compartir su conocimiento, relacionarse y agregar valor a las comunidades. Estos premios forman parte de programas institucionales, concebidos e implementados en Odebrecht.

Adicionalmente, tenemos un programa de homenaje anual, que reconoce a las personas con trayectoria de carrera de largo plazo en el Grupo Odebrecht. Este programa refleja la admiración y el respeto que tenemos por las personas y por su capacidad de contribuir y generar impactos positivos en la empresa y en la sociedad en general.

## 4. NUESTRAS RESPONSABILIDADES CON SALUD, BIENESTAR Y SEGURIDAD

Creemos que el trabajo tiene que estar integrado a la vida y al propósito personal del integrante. Los reflejos de esta integración son:

- Compromiso
- Productividad
- Calidad de vida
- Optimismo
- Bienestar

En la relación de confianza y parcería entre líder y liderado debe permear el diálogo constructivo y empático sobre el tema salud y bienestar, que muchas veces se extiende a la salud y el bienestar familiar.

Conoce la Política sobre Sostenibilidad en el portal de gobernanza de Odebrecht S.A.

### 4.1. Salud y bienestar

Cada integrante es el principal responsable por el cuidado continuo su salud. La salud, en sentido amplio y cuando está relacionada con las aspiraciones personales y el equilibrio en el estilo de vida, generan bienestar, mayor compromiso y más productividad.

En Odebrecht, la salud de nuestros integrantes es un asunto prioritario. Nuestra acción está basada en la prevención y en la protección de la salud física, psíquica y social, incluyendo la incorporación de hábitos saludables, transmisión de conocimientos e información relevante a nuestros integrantes para su bienestar continuo.

Como ejemplo a seguir, la postura del líder debe ser proactiva, educadora y motivadora, creando ambientes propicios para el desarrollo de la salud y bienestar. Por la convivencia diaria y el interés genuino, el líder es capaz de percibir cuando algo afecta el bienestar de su liderado y tiene la habilidad para provocar diálogos que involucren el tema de la salud, inclusive en lo que involucra a su núcleo familiar, percibiendo y respetando, con empatía, los límites establecidos por el propio integrante. Ante la existencia de una situación sensible de enfermedad, le corresponde al líder contribuir para que el ambiente de trabajo del liderado no sea un obstáculo para superar la situación en cuestión.

Confiamos en que el bienestar es pleno cuando hay salud, condición básica para que el integrante consiga disfrutar de su trabajo y sentirse productivo en las demás dimensiones de la vida.

**Cada uno de nosotros debe:**

1. Conocer y practicar las orientaciones y los requisitos de seguridad de su ambiente de trabajo.
2. Identificar, evaluar y tomar medidas para combatir riesgos de seguridad.
3. Interrumpir cualquier trabajo o acción que parezca insegura.
4. Asegurarse de que todos estén usando equipos de protección individual.

Conoce más consultando la Política de Sostenibilidad, la Política sobre Gestión de Riesgos, disponibles en el portal de gobernanza de Odebrecht.

## 4.2. Seguridad

La seguridad es un compromiso fundamental de Odebrecht para con sus integrantes, terceros y la sociedad en general. La seguridad, cuando es incorporada como compromiso, trasciende al cumplimiento de normas y estándares. Es una responsabilidad por la vida de cada uno y del prójimo, dentro y fuera de Odebrecht.

Nuestra actuación se basa en la prevención de accidentes, de enfermedades, de impactos ambientales y de cualquier otro desvío, en la conciencia de la exposición, en el conocimiento de los riesgos, en el cumplimiento y la mejora continua de procedimientos y orientaciones, cuidadosamente elaborados, para trabajar con los más altos estándares de seguridad. Nuestros equipos cuentan con especialistas en seguridad, que proporcionan apoyo, coordinan y promueven iniciativas específicas de nuestro sistema de seguridad. Todos los accidentes de trabajo, problemas de salud ocupacional e incidentes pueden ser evitados, así como debemos actuar para identificar, mitigar y gestionar los potenciales riesgos de nuestros procesos productivos (seguridad de procesos).

Cada uno de nosotros debe observar y practicar las orientaciones y los requisitos de seguridad e informar inmediatamente al líder sobre desvíos, incidentes, accidentes, actos y condiciones de inseguridad. Las eventuales ocurrencias representan una fuente de aprendizaje y una oportunidad para revisar procesos y/o productos e implementar mejoras.

Es el papel de cada líder asegurar ambientes propicios y que cumplan con las normas de seguridad, así como es responsabilidad de cada integrante conocer, adoptar y cumplir estrictamente las orientaciones de seguridad específicas de su ambiente de trabajo.

## 5. NUESTRA VISIÓN DE FUTURO

---

### Nuestro futuro es consecuencia de:

- Oportunidades que identificamos.
- Elecciones que hacemos.
- Personas que identificamos y desarrollamos.
- Disposición y capacidad de realizar nuestros sueños.

Alineados con el espíritu del tiempo, Odebrecht es dinámica y se encuentra en constante movimiento, hacia la supervivencia, crecimiento y perpetuidad. Identificamos y desarrollamos personas con visión de futuro, que comparten el sueño de hacer la diferencia, ser relevantes y generar impacto, contagiando a sus aliados y equipos.

Todos necesitamos un sueño. Pero sólo con conocimiento, determinación, actitud y acción, se transforma en realidad, generando resultados tangibles e intangibles para los individuos, para la empresa y para la sociedad en general.

Este sentido de realización colectiva genera felicidad, inspiración y trabajo, al servicio de un propósito de vida mayor.

Estamos juntos, en continua evolución y movimiento.

## 6. ALCANCE

---

La Política de Personas de Odebrecht S.A. se aplica a sus integrantes y administradores y sus controladas que no tengan Consejo de Administración.

Adicionalmente, esta Política sirve de orientación para los miembros de los consejos de administración de las Empresas controladas de Odebrecht S.A. ,por ella indicados para que, en alineación con los demás consejeros, aprueben e implementen una política de personas que contenga los principios, conceptos y demás orientaciones definidos y explicitados en la presente Política, sin dejar, , de promover los complementos y otras orientaciones necesarias para la adecuación a las características de sus respectivos Negocios y a los intereses de los demás socios.

## **7. CONOCIMIENTO Y CERTIFICACIÓN**

---

Deberán tomar conocimiento de esta Política de Personas con un máximo de 30 (treinta) días después de su fecha de aprobación todos los integrantes de Odebrecht S.A. y de sus controladas que no tienen CA-Empresa y los PCAs-Empresa para que lleven a sus respectivos CAs-Empresa el debate y la aprobación de una política similar en su respectivo ámbito.

## **8. DISPOSICIONES GENERALES**

---

Si hay dudas sobre el contenido de la Política de Personas de Odebrecht S.A., el integrante debe buscar aclararlas con su líder directo o, si es necesario, con el responsable de apoyo a personas.