



BANCO DE AHORRO Y CREDITO

ADEMI

Reporte COP RED DOMINICANA DE PACTO GLOBAL



Red Pacto Global
República Dominicana

Marzo 2011



Plácenos comunicarle que el Banco de Ahorro y Crédito ADEMI, S.A. reafirma mediante este reporte de Comunicación de Progreso (COP), el compromiso firmado el 07 de Octubre del 2005, donde se adhiere y apoya “Los Diez Principios” del Pacto Global, referentes a respetar los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, la Protección del Medio Ambiente y la Lucha contra la Corrupción.

Nuestra organización está ofreciendo servicios financieros y bancarios inclusivos a más de cien mil clientes, los cuales son dueños de micro, pequeña y medianas empresas. Nuestro propósito es continuar apoyando y desarrollando la práctica de estos Diez Principios, no solamente a lo interno de nuestra organización sino también a nivel de todo el sector empresarial al que orientamos nuestros servicios.

Nos comprometemos en hacer del Pacto Global y de sus principios parte de la estrategia, la cultura, las acciones cotidianas de nuestra organización y fomentar e inculcar los mismos ante nuestros empleados, clientes, relacionados y la población de nuestro país en general.

Así mismo, apoyamos los informes de transparencia y nos comprometemos a informar públicamente sobre los avances logrados respecto al Pacto Global y sus principios.

Con sentimiento de alta estima y consideración, le saluda,

Manuel Arsenio Ureña
Presidente



Visión

Ampliar nuestro liderazgo en el sistema financiero nacional como entidad de microfinanzas, con un crecimiento sostenido en el volumen de negocios, la cantidad de clientes, y una diversificada oferta de productos y servicios.

Misión

Ampliar nuestro liderazgo en el sistema financiero nacional como entidad de microfinanzas, con un crecimiento sostenido en el volumen de negocios, la cantidad de clientes, y una diversificada oferta de productos y servicios.





Valores

Responsabilidad Social

Nuestra institución trabaja activamente para promover el bienestar social y económico de las comunidades a las que servimos.

Excelencia en el Servicio

Promovemos la satisfacción y lealtad de nuestros clientes, ofreciéndoles productos y servicios de alta calidad en tiempo oportuno.

Trabajo en Equipo

Fomentamos la participación y compromiso de todos nuestros colaboradores en el desarrollo de la Institución, basados en su identificación con la misma.

Integridad

Realizamos nuestras operaciones bajo las más estrictas normas éticas y morales.

Rentabilidad

Nos esforzamos para obtener la rentabilidad esperada por los accionistas mediante la oferta de productos y servicios de alta calidad con eficiencia operacional.





PRINCIPIOS de DERECHOS HUMANOS





PRINCIPIOS de DERECHOS HUMANOS

Principio 1

Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

En el ámbito en que se desenvuelve la relación entre el banco y sus empleados, a través del Código de Ética y el Manual de Políticas de Gestión Humana están establecidas claramente las normas que regulan el respeto a los derechos humanos de los empleados del banco, tales como la igualdad, la dignidad y la integridad de todos los miembros de la entidad.

Principio 2

Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los Derechos Humanos.

La Comisión de Disciplina del banco vigila y sanciona las violaciones a los derechos humanos que puedan ocurrir, facilitando el acceso de los empleados a la misma. Hasta la fecha, en el banco no ha sido reportada ninguna violación a los derechos humanos, ni por los supervisores ni los subordinados, que haya ameritado la intervención de la Comisión de Disciplina.





CÓDIGO de ÉTICA

Valoración, política y objetivos

Descripción de la relevancia de los derechos humanos dentro de la compañía (valoración de riesgos de los Derechos Humanos). Descripción de políticas, compromisos públicos y objetivos de la empresa en los derechos humanos.

Implementación de Banco ADEMI:

En Banco ADEMI promovemos una relación laboral basada en el respeto de las leyes, la dignidad y la integridad humana. Los lineamientos para el desarrollo de esa cultura están expresados en el Código de Ética y el Manual de Políticas de Gestión Humana, los cuales sirven para guiar en ese sentido las acciones, tanto de los supervisores como de los subordinados.

La lectura y el análisis del Código de Ética forman parte de la inducción del personal de nuevo ingreso. Se entrega un ejemplar, debiendo firmar constancia de haberlo estudiado y recibido.





CÓDIGO de ÉTICA



En el Código de Ética queda claramente establecido que:

- 1 | Los supervisores deben dirigir el personal de forma objetiva, sin influencias de razones políticas, raciales o religiosas; y sin atender a sexo o estado civil; fundamentando su criterio en el rendimiento, dedicación, puntualidad, efectividad e iniciativa en el manejo de las tareas asignadas a cada empleado.
- 2 | Evitar cualquier tipo de acoso verbal, psicológico, visual, físico o sexual en contra de subordinados, homólogos o empleados de mayor jerarquía.
- 3 | Enfocar su conducta hacia la más alta cúspide de los valores éticos y morales, tanto interna como externamente.
- 4 | Fomentar un ambiente laboral ameno, cooperativo y productivo, procurando mantener buen trato con los compañeros y superiores basado en la honestidad, integridad, aspecto y confianza.
- 5 | En BANCO ADEMI "Ningún empleado está obligado a cumplir órdenes o instrucciones contrarias a la Ley o los principios contenidos en el Código de Ética. Si una situación de tales características se produjera, el empleado podrá dirigirse a su supervisor o al supervisor de su supervisor para denunciar la misma con garantía de confidencialidad absoluta.





La Comisión de Disciplina es la instancia que dirime las violaciones a los derechos humanos, regulados en el Código de Ética, sometidas por los supervisores o los subordinados. Las actas levantadas sirven de mecanismo de control, seguimiento y medición de los logros alcanzados.

Dada la importancia que la alta gerencia le da a esta comisión, la misma está integrada por funcionarios de alto nivel: Vicepresidente Ejecutivo, Vicepresidente de Gestión Humana, Vicepresidente de Operaciones, Vicepresidente de Auditoría Interna y el Gerente de Seguridad.

Una descripción de las medidas concretas que se toman para implementar las políticas de derechos humanos, reducir los riesgos de los derechos humanos y responder a las infracciones de derechos humanos.

En el banco aplicamos las siguientes medidas para reducir los riesgos de violaciones a los derechos humanos:

- Ⓐ Política de puertas abiertas de todos los funcionarios que facilita el contacto de los empleados con los funcionarios de alto nivel.
- Ⓐ Instauración de una Comisión de Disciplina que sanciona las posibles violaciones a los derechos humanos.
- Ⓐ Políticas, procedimientos y código de Ética que apoyan los derechos humanos.



Medición de resultados

Descripción de cómo la compañía supervisa y evalúa el rendimiento.

- 🔍 Investigaciones a través de la unidad de Seguridad.
- 🔍 Archivo del informe de la investigación en el expediente del empleado.
- 🔍 Sometimiento a la Comisión de Disciplina.
- 🔍 En toda su historia, en el banco no ha ocurrido el primer incidente relacionado con una violación a los derechos humanos.



PRINCIPIOS LABORALES



Principios

3

Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

En banco se acoge en todas sus partes al Código Laboral de la Republica Dominicana, en el que está establecida la libertad de asociación colectiva como un derecho de los trabajadores.

4

Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

El Código de Trabajo de la Republica Dominicana regula las relaciones laborales entre el banco y todos los empleados. En el banco, ningún empleado realiza su trabajo al margen de la formalidad, del respecto a los derechos humanos y de sus derechos laborales.

5

Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

En BANCO ADEMI, consta en la Manual de Políticas de Gestión Humana la exigencia de la mayoría de edad para poder ser empleado de la entidad.

6

Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

En el Manual de Políticas de Gestión Humana están establecido como política los principios de igualdad para trabajos iguales, igualdad de oportunidades y merito personal para todos los interesados internos y externos para fines de nombramientos, promociones remuneración.





PRINCIPIOS LABORALES



Valoración, política y objetivos

Descripción de la relevancia de los derechos laborales para la compañía (riesgos y oportunidades relacionados a los derechos laborales). Descripción de las políticas impresas, los compromisos públicos y los objetivos de la empresa en torno a los derechos laborales.

Implementación

Descripción de las medidas específicas que toma su compañía para implementar las políticas laborales, reducir los riesgos laborales y responder a las infracciones.

El banco cumple con todos los principios laborales. Las políticas o directrices que regulan su cumplimiento están contenidas en el Manual de Políticas de Gestión Humana y constituyen el marco de referencia o guía de acción para administrar o conducir el talento humano del Banco de forma justa y equitativa sin distinciones o preferencias..





Estas políticas tienen también como objetivo orientar a las personas en el desarrollo de las competencias técnicas y humanas, que deberán exhibir los empleados en sus relaciones de trabajo y de esta forma asegurar un adecuado ambiente laboral.

Los principios que orientan a la administración de los recursos humanos del Banco, son los siguientes:

- Ⓐ **El mérito personal:** Deben ocupar los puestos las personas más aptas, debiendo éstas ser promovidas y remuneradas sobre bases que aseguren la equidad.
- Ⓐ **Igualdad para trabajos iguales.** Debe tenerse en cuenta, para cada uno de los miembros del Banco, sus condiciones de trabajo particulares, su rendimiento, su tiempo en el servicio y su preparación académica.
- Ⓐ **Igualdad de oportunidades.** El Banco, a través del área de Gestión Humana, ofrece igualdad de oportunidades para que todos los interesados, dentro y fuera de la institución puedan optar por los puestos vacantes.
- Ⓐ **Investigación previa a las acciones disciplinarias.** No debe afectarse la condición de ningún empleado, sin previa investigación y comprobación de las acusaciones que sean formuladas.
- Ⓐ **Promociones graduales y equitativas.** Las promociones deberán realizarse, teniendo en cuenta la idoneidad requerida por los puestos a cubrirse. Los empleados que participan en el proceso de reclutamiento y selección, y obtengan calificaciones comparables a las mejores, tendrán preferencia sobre los terceros concursantes; los años de servicios serán un factor determinante sólo en caso de igualdad de los demás méritos.





- Ⓐ **Promociones graduales y equitativas.** Deben ocupar los puestos las personas más aptas, debiendo éstas ser promovidas y remuneradas sobre bases que aseguren la equidad.
- Ⓐ **Adecuada ubicación y justa distribución de la carga de trabajo.** Debe tenerse en cuenta, para cada uno de los miembros del Banco, sus condiciones de trabajo particulares, su rendimiento, su tiempo en el servicio y su preparación académica.
- Ⓐ **Buenas relaciones humanas.** El Banco, a través del área de Gestión Humana, ofrece igualdad de oportunidades para que todos los interesados, dentro y fuera de la institución puedan optar por los puestos vacantes.
- Ⓐ **Todos los puestos vacantes deben ser cubiertos mediante el procedimiento de reclutamiento y selección** establecido en el Banco, de modo tal que se dé vigencia al principio de igualdad de oportunidades, así como, al principio de atribución de dichos puestos a quienes ostenten mayores méritos personales, en cuanto a capacidad, destreza, trabajos realizados, competencias personales y competencias conductuales u otros factores importantes.
- Ⓐ **Proveer un trato justo y adecuado** a los empleados del Banco Ademi con relación a los beneficios, de acuerdo con las leyes laborales vigentes y con la naturaleza de sus contratos y condiciones de trabajo.





PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES



Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Como empresa apoyamos proyectos que favorezcan un enfoque preventivo al medioambiente. En este sentido iniciamos un proyecto para la conservación de los corales y la preservación de las langostas.

Este proyecto consiste en la elaboración por la misma comunidad de pescadores de 200 “Casitas de Langostas” o “Sombras”, las cuales se colocarán en lugares estratégicos.

La finalidad de este proyecto es aumentar la pesca, orientar a los pescadores mediante talleres de capacitación sobre la importancia de los corales en el ecosistema y la importancia de respetar las vedas en la estación reproductivas de las langostas. A la vez, los pescadores firman un acuerdo de respetar el medioambiente y en particular los arrecifes de corales, esto le asegura les asegura la pesca a través de los hoteles turísticos del Este, se entrenan y uniforman para que ellos sean parte de una atracción turística, explicándoles a los espectadores la importancia de preservar el medioambiente.

Los pescadores de la zona forman pequeñas cooperativa desde donde venden sus productos y forman así pequeñas empresas de la zona.





PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES



Principio

8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Nuestra empresa fomenta las iniciativas que promueven mayor responsabilidad ambiental apoyando los proyectos de letrización y seguridad alimentaría en las comunidades, el objetivo fundamental es mejorar la accesibilidad a baños sanitarios, aportar a estas comunidades conocimientos sobre higiene y saneamiento, ayudando a proteger el medioambiente.

Hemos desarrollado múltiples proyectos de seguridad alimentaría en comunidades de nuestro país, el objetivo principal es mejorar la disponibilidad de alimentos en estas comunidades. Se ha establecido un programa de educación y valor nutricional para capacitar a los beneficiarios en esta área, para la siembra y cosecha de los alimentos de tal forma que respeten el medioambiente.

En apoyo a las actividades ecológicas realizamos el Foro de Emprendedores 2009, donde incentivamos a los jóvenes a cómo aprovechar correctamente los recursos naturales sin perjudicar el medioambiente.

Además, hemos incorporado como uno de nuestros productos, una Agenda Financiera para los años 2011, 2012 y 2013 en la que orienta y educa al cliente y futuro cliente en los temas de mitigación de desastres, números de teléfonos de emergencias y los derechos de los ciudadanos.





Principio

9

Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Nuestra empresa favorece el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente apoyando la construcción de acueductos por gravedad en distintas comunidades del territorio nacional. Dentro de las comunidades realizamos actividades donde se diseñan, presupuestan, se crean comités y brigadas de agua, los cuales operan para administrar y mantener el acueducto. Organizamos programas de capacitación para los beneficiados del nuevo acueducto por gravedad, para que así hacer uso correcto del agua. Nuestro principal objetivo con la construcción de estos acueductos por gravedad, es llevar agua a las puertas de los hogares dominicanos y mejorar las condiciones de salud ambiental de las comunidades. De este modo hemos llegado a 17 comunidades secas, llevándole agua por gravedad a la puerta, beneficiando directamente a 5,309 personas.

Por primera vez en el país se ha formado la carrera universitaria de Licenciatura de Ingeniería en Ecología y Gestión Ambiental impartida por la PUCMM y apoyada por nosotros con dos becas completas por cuatro años para la formación de dos profesionales en el área de medioambiente, el propósito aportar a la sociedades nuevos líderes y profesionales capacitados en temas ambientales.

Hemos apoyado proyectos agrícolas con un grupo de empresarios, ONG's y el aval de Hispanics in Philanthropy para el desarrollo exportación y consumo local de "Banano Orgánico".

Con el establecimiento de un "Laboratorio de Cultivo In Vitro", el cual ha permitido ampliar continuamente las áreas boscosas en aquellos suelos de vocación forestal y ha creado conciencia de que existen nuevas formas de hacer agricultura con menores daños y mayores beneficios.





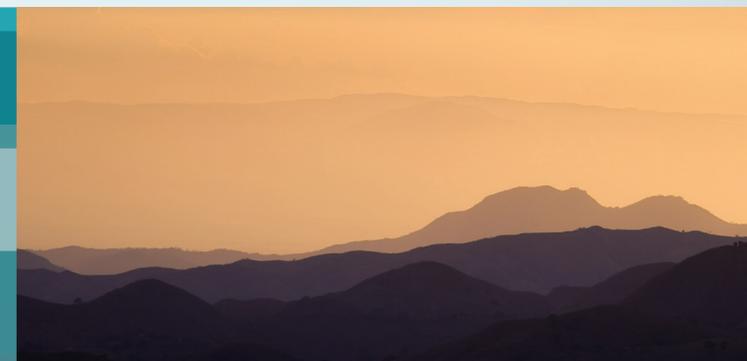
Valoración, política y objetivos

Descripción de lo relevante que es la protección medioambiental para la compañía (como riesgos para el medio ambiente y oportunidades). Descripción de políticas, compromisos públicos y objetivos de la compañía por la protección del medio ambiente.

Nuestra visión con respecto al medioambiente es de mantener y aumentar la calidad de vida mediante un nivel elevado de recursos naturales, la determinación y gestión eficaz de riesgos. Fomentar un eficiente uso de los recursos en la producción, el consumo y las eliminaciones de residuos.

Desarrollamos el proyecto “Climacción”, que tiene como propósito educar y concientizar a la población dominicana en los temas concernientes a los cambios climáticos. El objetivo principal es elevar el nivel de conciencia y responsabilidad colectiva de la sociedad dominicana frente al cambio climático.

Este proyecto resume el compromiso y los objetivos de nuestra empresa frente a los cambios climáticos.





Implementación

Descripción de las medidas específicas para implementar políticas medioambientales, reducir riesgos medioambientales y responder a incidentes.

Las actividades del proyecto Climacción incluyen:

Entrenamiento de una red de 40 promotores/as en temas relacionados al cambio climático, con énfasis en la mitigación y adaptación.

Sensibilización y educación de al menos 800 beneficiarios con énfasis en la mitigación y adaptación.

Diseño, impresión y entrega de material educativo y promocional.
Realización de campañas públicas de información y sensibilización masiva.

Charlas impartidas por los voluntarios de Climacción en centros de educación superior y público en general, para sensibilizar y educar sobre el cambio climático, los retos y responsabilidades frente al mismo.



Medición de resultados

Descripción de cómo la compañía supervisa y evalúa el rendimiento hacia el medio ambiente.

Evaluamos, monitoreamos y damos seguimiento a los proyectos que desarrollamos.

Se visitan los lugares y comunidades donde se realizan los proyectos.

Se desarrollan directamente los proyectos con las comunidades a través de ONG's locales establecidas en las comunidades.



PRINCIPIOS de ANTICORRUPCIÓN

Principio

10

Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

EN EL CASO DE NUESTRA ENTIDAD, CONTAMOS CON NORMAS INTERNAS QUE FOMENTAN LOS VALORES ÉTICOS Y MORALES DE LOS EMPLEADOS. EN ESE SENTIDO, CONTAMOS CON UN CÓDIGO DE ÉTICA QUE DEBE SER CUMPLIDO POR TODO EL PERSONAL.

Valoración, política y objetivos

Descripción de la relevancia de la anticorrupción dentro de la compañía (valoración de riesgos de la anticorrupción). Descripción de políticas, compromisos públicos y objetivos de la empresa en la anticorrupción.

NUESTRA EMPRESA CUENTA CON POLÍTICAS INTERNAS SOBRE PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS, LO CUAL INCLUYE EL TEMA DE CONOZCA SU CLIENTE Y CONOZCA SU EMPLEADO, ASI COMO CON EL CODIGO DE ETICA ANTES MENCIONADO.

EN OTRO ORDEN, CONTAMOS CON UN COMITÉ DE DISCIPLINA QUE SE REUNE SEGÚN SEA NECESARIO PARA EVALUAR CUALQUIER CASO QUE SE PRESENTE SOBRE INDISCIPLINA DE UN EMPLEADO.

LA VISIÓN, MISIÓN Y VALORES INSTITUCIONALES COMPROMETEN A CADA EMPLEADO Y FUNCIONARIO A REALIZAR UNA LABOR HONESTA Y CONSCIENTE.



Implementación

Descripción de las medidas específicas para implementar políticas anticorrupción, reducir los riesgos de anticorrupción y responder a incidentes.

CAPACITACIONES SOBRE CUMPLIMIENTO DE LAS POLÍTICAS Y NORMAS A TRAVÉS DE LOS MEDIOS ELECTRÓNICOS INTERNOS.

LECTURA, APLICACIÓN Y FIRMA DEL CODIGO DE ETICA

PARTICIPACIÓN EN SEMINARIOS DE ÍNDOLE DE CUMPLIMIENTO A NORMAS, REGULACIONES, ETC.

Medición de resultados

Descripción de cómo supervisa y evalúa la compañía el rendimiento en la lucha contra la corrupción.

ESTE PROCESO NO SE REALIZA DIRECTAMENTE, SINO QUE LA IDEA ES SOCIALIZAR QUE TODOS ESTAMOS CONVOCADOS Y COMPROMETIDOS A CUMPLIR NUESTRAS RESPONSABILIDADES CON HONESTIDAD, EJECUTANDO NUESTROS VALORES Y RECHAZANDO EL SOBORNO Y LA CORRUPCION.



www.bancoademi.com.do

