

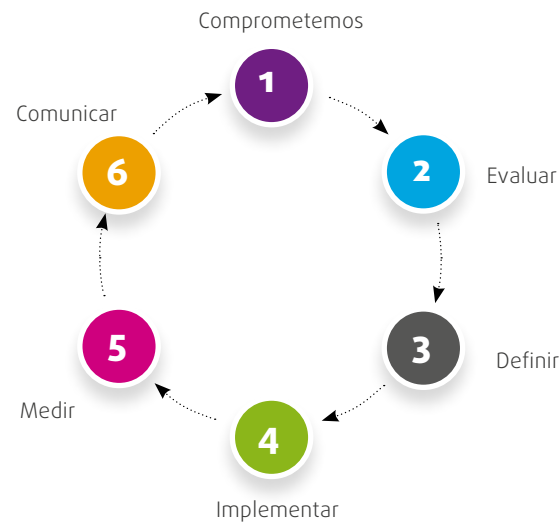


Comunicación de progreso
Pacto Global

Tabla de Pacto Global

En Independence desde el año 2009 nos hemos comprometido a trabajar por el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Global. Desde el 2010 comenzamos a recibir orientación de la Red Local del Pacto Global Colombia, participando en espacios que nos permiten identificar mejores prácticas y las lecciones aprendidas para temas relacionados con Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción. Durante el 2013 contamos con el apoyo de la Red Local para dar cumplimiento a los retos que nos habíamos planteado el año anterior y avanzar en la implementación, medición y comunicación de nuestra gestión frente a los principios relevantes.

Modelo de Gestión del Pacto Global:



PRINCIPIO PG	PG 2012	PG 2013	REFERENCIA/COMENTARIO
HUMANOS:			
Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.	3	4	GRUPO DE SEGURIDAD, FOTOS ETC.....TRUST 1. Se crea la Coordinación de Integridad Corporativa, área encargada de gestionar lo relacionado con ética, cumplimiento y derechos humanos. 2. Se realiza la capacitación en derechos humanos al personal de seguridad con el apoyo de la Red Local del Pacto Global. Para mayor detalle ver el Caso de Éxito en el capítulo de Hacer lo Correcto.
Principio 2: Las Empresas deben asegurarse que no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos			3. Se continúa trabajando en el plan de trabajo definido en el 2012 por la gerencia de Abastecimiento el cual incluye estrategias de divulgación del Código de conducta de Proveedores entre otros. 4. Durante el 2013 estructuramos e iniciamos a operar nuestro sistema de atención de la voz de grupos de interés, en donde se contó con temas de derechos humanos en la tipificación que nos permitirá identificar los casos que se puedan presentar para prevenir y controlar y asegurar que se protejan los derechos humanos de nuestros grupos de interés.

PRINCIPIO PG	PG 2012	PG 2013	REFERENCIA/COMENTARIO
ESTÁNDARES LABORALES:			Para mayor detalle acerca de los principios de estándares laborales, ver capítulo Ser el mejor empleador de la industria
Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	4	5	1. En Independence respetamos el derecho de asociación y de negociación colectiva de nuestros empleados. 2. Contamos con COPASO por regiones con la participación del 9% de los trabajadores, reuniones de grupo primario y canales de comunicación para la recepción de Solicitudes, Quejas o Reclamos de trabajadores. 3. En el 2012 132 de nuestros trabajadores se encontraron afiliados al sindicato de la industria. 4. Durante el 2013 estructuramos e iniciamos a operar nuestro sistema de atención de la voz de grupos de interés, en donde contamos con un canal establecido para preguntas, denuncias o quejas relacionadas con aspectos laborales.
Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción			1. En Independence manifestamos en el reglamento de trabajo los derechos laborales con los que cuentan todos. 2. Durante el proceso de inducción y reintroducción se incluyen los temas de respeto, inclusión y las herramientas de denuncia. 3. En Independence rechazamos cualquier práctica de trabajo forzoso. Ofrecemos trabajo libremente y se cuenta con la libertad para terminar la relación laboral siguiendo los causas establecidos por la ley. 4. Durante el 2013 estructuramos e iniciamos a operar nuestro sistema de atención de la voz de grupos de interés, en donde contamos con un canal establecido para denuncias o quejas relacionadas con aspectos laborales, específicamente para acoso laboral.
Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.			1, En Independence rechazamos el trabajo infantil. Procuramos a través de controles documentales prevenir la presencia de trabajo infantil en nuestros proveedores. 2. Contamos con un Código de conducta para proveedores el cual estamos constantemente recordando a los mismo de su existencia mediante estrategias de divulgación.
Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.			1. En Independence manifestamos en el reglamento de trabajo los derechos laborales con los que cuentan todos. 2. Durante el proceso de inducción y reintroducción se incluyen los temas de respeto, inclusión, no discriminación y las herramientas de denuncia.

Estado modelo	
PRINCIPIO PG	PG 2012 PG 2013 REFERENCIA/COMENTARIO
MEDIO AMBIENTE:	
Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	56 Hacemos parte de la iniciativa Caring for Climate. Estamos comprometido con la medición, reporte y mitigación de emisiones bajo parámetros GHG. 1. Independence cuenta con certificación ISO14001 asegurando un enfoque preventivo con; <ul style="list-style-type: none">Plan de manejo ambiental.Política Integral.Certificaciones ISO 9001, ISO14001, OHSAS 1801.Identificación de aspectos, impactos, peligros y riesgos.Capacitaciones ambientales.Matriz de requisitos legales.Manejo del cambio climático. En el 2013 partiucupamos en un proyecto REDD+, bajo los mejores estándares conocidos a nivel mundial, asegurando resultados medibles y verificables, como parte de nuestra estrategia de reducción y compensación de emisiones. 2. Se continuó con la campaña de creación de conciencia ambiental bajo el lema de ""porque pequeñas acciones generan grandes cambios"" con iniciativas orientadas hacia un uso más eficiente de los recursos. Para ampliar la información ver el capítulo 4 ""Proteger el medio ambiente"".
Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	
ANTICORRUPCIÓN:	
Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	34 Participamos en la mesa de anticorrupción de la Red Local del Pacto Global. Se crea el cargo de Coordinador de Integridad Corporativa. "Revisar el capítulo ""Hacer lo correcto"" pag..... Durante el 2013 se creó el cargo de ""coordinador de integridad coporativa"" y se contrató a la firma TRUST para trabajar el modelo de ética y cumplimiento que se implementará durante el 2014.

