24/06/2015

DECLARACIÓN DE APOYO CONTINÚO

Periodo cubierto por su Comunicación de Progreso (COP):

De: 9 de Julio de 2015

A: 9 de Julio de 2016

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que **ACFYD ANÁLISIS** reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En esta Comunicación de Progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

D. Iker Espel

Director General, ACFYD ANÁLISIS

24/06/2015

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.

PRINCIPIO 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

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.

• Referencia a (declaración en apoyo de) la Declaración Universal de Derechos Humanos u otros estándares internacionales (http://acfyd.com/blog/2013/07/16/acfyd-comprometido-con-el-pacto-mundial/).

• La política de la compañía por escrito sobre el respeto por los derechos humanos y la prevención de posibles abusos (comunicación interna a todos los empleados de la empresa).

• Valoración de los riesgos relacionados a los derechos humanos y el impacto en el sector comercial y en los países en los que operan (comunicación interna a todos los empleados de la empresa).

Implementación

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.

• Buzón de sugerencias y centro de llamadas.

• Elevar la conciencia o entrenar a los empleados acerca de los derechos humanos (comunicación interna a todos los empleados de la empresa).

• Asignación de responsabilidades para la protección de los derechos humanos dentro de la empresa.

• Políticas y procedimientos de recursos humanos en apoyo de los derechos humanos (comunicación interna a todos los empleados de la empresa).

Medición de resultados

Descripción de cómo la compañía supervisa y evalúa el rendimiento.

• Progreso específico que se ha conseguido en el área de derechos humanos en el último periodo de documentación (comunicación interna a todos los empleados de la empresa).

• Información sobre cómo su compañía lleva los incidentes cuando surge una infracción de derechos humanos (comunicación interna a todos los empleados de la empresa).

• Revisión periódica de los resultados por parte de los máximos mandatarios.

Principios laborales

PRINCIPIO 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

PRINCIPIO 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

PRINCIPIO 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

PRINCIPIO 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

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 (comunicación interna a todos los empleados de la empresa).

• Referencia a las Convenciones Centrales de OIT u otros instrumentos internacionales.

• Políticas impresas de la compañía para respetar la libertad de asociación y el derecho a negociar precios de forma colectiva, y la eliminación de los trabajos forzosos, la explotación de menores y la discriminación laboral.

• Políticas por escrito que expresen claramente los derechos y las responsabilidades de los empleados y su compensación y beneficios.

• Valoración de los riesgos laborales dentro del sector comercial y los países en los que operan.

Implementación

Descripción de las medidas específicas que toma su compañía para implementar las políticas laborales, reducir los riesgos laborales y responder a las infracciones (comunicación interna y planes de prevención de riesgos laborales a todos los empleados de la empresa).

• Buzón de sugerencias, centro de llamadas o mecanismo de reclamaciones.

• Elevar la conciencia o la capacitación de los empleados en el entorno de derechos laborales y políticas.

• Describir cómo se garantiza la salud y la seguridad de todos los empleados.

• Describir cómo evita su compañía la discriminación de todos los tipos y garantiza una paga comparable por un trabajo comparable.

• Consultar con empleados y otras partes interesadas.

• Asignación de responsabilidades para la protección de los derechos laborales dentro de su organización.

• Políticas y procedimientos de derechos humanos para apoyar los principios laborales.

Medición de resultados

Descripción de cómo la compañía supervisa y evalúa el rendimiento (comunicación interna a todos los empleados de la empresa).

• Datos demográficos de los altos cargos y empleados por factores de diversidad (por ejemplo, sexo, etnia, edad).

• Describir cómo trata su compañía los casos de infracción de los principios laborales.

• Revisión periódica de los resultados por parte de los máximos mandatarios.

PRINCIPIO 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

PRINCIPIO 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

PRINCIPIO 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

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 (comunicación interna sobre planes de prevención de riesgos laborales a todos los empleados de la empresa).

• Evaluar el efecto medioambiental y el impacto que tiene su compañía.

• La política impresa de la compañía sobre temas relacionados al medio ambiente, incluida la prevención y la gestión de los riesgos medioambientales.

• La política que requiera a los asociados a adherirse a los principios medioambientales.

Implementación

Descripción de las medidas específicas para implementar políticas medioambientales, reducir riesgos medioambientales y responder a incidentes (comunicación interna sobre planes de prevención de riesgos laborales a todos los empleados de la empresa).

• Elevar la conciencia o la capacitación de los empleados en la protección del medio ambiente.

• Iniciativas y programas para reducir la basura (por ejemplo, mediante reciclaje) y el consumo de recursos (energía, combustible, agua, electricidad, papel, embalaje, etc.).

• Actividades dirigidas a mejorar la eficiencia energética de productos, servicios y procesos.

• Desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

• Sistema de gestión medioambiental con objetivos y procedimientos para evaluar el progreso, minimizar el impacto negativo y transferir las buenas prácticas.

• Asignación de responsabilidades para la protección del medio ambiente dentro de su compañía.

Medición de resultados

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

• Información sobre cómo su compañía lleva los incidentes. Ningún incidente que reportar durante este periodo.

• Investigaciones, casos legales, sentencias, multas y otros eventos relevantes relacionados al medio ambiente: ningún hecho que reportar durante este periodo.

• Progreso específico que hacen en el área de protección del medio ambiente durante el último periodo de documentación.

• Revisión periódica de los resultados por parte de los máximos mandatarios.

PRINCIPIO 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

24/06/2015

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 (comunicación interna a todos los empleados de la empresa). .

• Valoración de los riesgos de corrupción y soborno en el sector comercial de la compañía y en los países donde opera.

• Política impresa de la compañía de tolerancia cero hacia la corrupción, el soborno y la extorsión.

• Referencia a (o declaración en apoyo por) la Convención contra la Corrupción de la ONU y otros instrumentos internacionales (www.acfyd.com).

• Protocolo para guiar al personal en situaciones en las que se enfrenten a casos de extorsión y soborno.

• La política que requiera a los asociados a adherirse a los principios de anticorrupción.

Implementación

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

• Buzón de sugerencias, centro de llamadas o mecanismo de reclamaciones.

• Elevar la conciencia o la capacitación de los empleados en cuanto a las políticas de la compañía sobre anticorrupción y extorsión (mediante el envío de información, por internet, mediante comunicación interna).

• Asignación de responsabilidades para la lucha contra la corrupción dentro de su compañía.

• Participación en iniciativas y otras medidas colectivas dentro del sector en torno a la lucha contra la corrupción.

24/06/2015

Medición de resultados

Descripción de cómo supervisa y evalúa la compañía el rendimiento en la lucha contra la corrupción (comunicación interna a todos los empleados de la empresa).

• Información sobre cómo trata su compañía con los casos de corrupción.

• Auditorías internas para garantizar la consistencia con el compromiso de lucha contra la corrupción, incluida la revisión regular por parte de los máximos mandatarios.

• Investigaciones, casos legales, sentencias, multas y otros eventos relevantes relacionados a la corrupción y al soborno.

• Progreso específico que se ha conseguido en el área de la anticorrupción en el último periodo de documentación.